

*Allen Vornehmsten des Hofes,
Allen geachteten Herren Räten und
Gnaden.*

Timo Luks

In eigener Sache

Eine Kulturgeschichte
der Bewerbung

*Obgleich fürn Königl. Hofe mit ein
malen von Wirt aus unterthänigst
von meinen Vorvorfahren
früher bewilligt haben; so
unserer Brautigung der
auf nun einen andern Wirt
zu machen. Obwohl meine
Hamburger Edition*

Timo Luks

In eigener Sache

Eine Kulturgeschichte der
Bewerbung

Hamburger Edition

Hamburger Edition HIS Verlagsges. mbH
Verlag des Hamburger Instituts für Sozialforschung
Mittelweg 36
20148 Hamburg
www.hamburger-edition.de

© der E-Book-Ausgabe 2022 by Hamburger Edition
ISBN 978-3-86854-478-7
E-Book Umsetzung: Dörlemann Satz, Lemförde

© 2022 by Hamburger Edition
ISBN 978-3-86854-366-7
eISBN 978-3-86854-481-7

Umschlaggestaltung: Lisa Neuhalfen, Berlin
Umschlagabbildung: Jacob Grimm: *Bewerbung um eine Stelle in der
Landesbibliothek Kassel, 10. 8. 1815*, Universitätsbibliothek Kassel, 4° Ms. hist.
litt. 45[44]

Inhalt

I Einleitung

Vorlagen und Erzählungen

Leistung und Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt

Empfehlungen und Patronage

Eine Bestimmung für die Zukunft

II Der Begriff der Bewerbung

III Die Welt in Ratgebern

Ausführliche und gründliche Anleitung zum
Briefeschreiben

Das lange Leben der Universalbriefsteller

Neue Ratgeber

Zwischenstück: Prominente Bibliothekare

IV Bewerbungskultur um 1800

Handwerker auf der Suche

Verabschiedete Soldaten

Treue Diener

Die Qualifizierten

Zwischenstück: Väter und Söhne

V Kameralisten im Königreich Württemberg

Kameralwissenschaftlich Beflissene und Doctores
beider Rechte

»Justiz- oder Cameral-Stellen in den neuerdings
acquirierten Königlichen Landen«

*Zwischenstück: Eine Stelle bei des Groß- und Erbprinzen
Hoheit*

VI Übergänge

Verwaltungsprofis zwischen Qualifikationsnachweis,
Bewerbung und Beförderung

Güterverwaltung und Marktregulierung: Handelsleute
in städtischen Diensten

Zwischenstück: Ungute Verfahrensdynamik

VII Bewerberinnen

VIII Bewerbungskultur der Jahrhundertmitte

Die Beharrlichkeit der Erfolglosen:
Mehrfachbewerbungen und Lerneffekte

Kurze Bildungsromane: Nürnberg sucht einen
Rechnungsrevisor

Gutachten und Bewerberverzeichnisse: Aufseher im
Arbeitshaus

Hörensagen, Ausschreibungen und »Brauchbarkeit«:
Bewerbungen im Polizeidienst

Die Stunde, »in welcher mich Jesus Christus in seinen
geistl. Weinberg rufen will«

Bekehrung und Berufung: Missionare als
unwahrscheinliche Bewerber

*Zwischenstück: Die Gesandtschaft vermittelt keine
Anstellungen*

IX Bewerbungskultur um 1900

Die Bewerbung als Problem des Bewerbers

[Die Papiere zusammentragen](#)

[Noch einmal: Aufseher im Arbeitshaus](#)

[Wege in die Fabrik](#)

[Stenotypisten und andere Frauen](#)

[»Über meine sonstige äußere Erscheinung gibt die beigefügte Photographie Auskunft«](#)

[X Ausblick](#)

[Archive](#)

[Gedruckte Quellen](#)

[Literatur](#)

[Zum Autor](#)

*Ich erlaube mir dazu die Motive vorzutragen, die mir
Hoffnung geben, nicht als ein arroganter Bewerber zu
erscheinen.*

Johann Wilhelm Link, an Magistrat Nürnberg, 4. 6. 1842; Stadtarchiv
Nürnberg C 7/I 167

Sehr geehrter Herr!

Ich bin vollkommen überzeugt, daß Sie allen Anforderungen für den von Ihnen angestrebten Posten durchaus entsprechen. Sowohl Ihren Kenntnissen nach als bezüglich Ihres Charakters besitzen Sie die volle Eignung, um ihn zur Zufriedenheit der Vorgesetzten auszufüllen.

Wenn ich trotzdem nicht in der Lage bin, Ihr Gesuch zu unterstützen, so liegt die Ursache weder an Ihnen, noch an meinem Willen, Ihnen behilflich zu sein. Es ist mir aber aus sicherer Quelle die Nachricht zugekommen, daß sich um die Stelle gleichzeitig ein Mann bewirbt, der ebenfalls vollkommen entspricht, aber eine längere, vielfach belobte Militär-Dienstzeit hinter sich hat. Wenn ich es auch über mich brächte, einen so verdienstvollen Bewerber verdrängen zu wollen, so wären doch solche Bemühungen höchst wahrscheinlich ganz vergebens und Sie werden gewiß damit einverstanden sein, wenn ich voraussichtlich vergebliche Schritte zu Ihren Gunsten unterlasse. Bei Ihren Eigenschaften kann Ihnen ja eine entsprechende Anstellung nicht entgehen und es wird stets bereit sein, Sie dabei zu unterstützen Ihr dienstwilliger R. R.

Gaal, Georg von: Allgemeiner deutscher Muster-Briefsteller, Leipzig und Wien 1917, S. 166

I Einleitung

Es ist, frei nach Jane Austen, eine allgemein anerkannte Wahrheit, dass jemand ohne den Besitz eines schönen Vermögens sich nichts mehr wünschen muss als eine Anstellung. Der moderne Mensch jedenfalls ist Arbeitsuchender: willens und auch in der Lage, sich mittels eigenverantwortlicher und selbsttätiger Positionierung auf dem Arbeitsmarkt ein Ein- und Auskommen zu sichern. Auch wenn dieser Arbeitsmarkt stets in zahlreiche Teilarbeitsmärkte zerfällt und je nach Standort anders aussehen kann, so ist er doch eine der wirkmächtigsten Realitäten, an denen Menschen seit zweieinhalb Jahrhunderten ihr Leben ausrichten. Wirtschaftswissenschaft und Wirtschaftspolitik nehmen den Arbeitsmarkt in der Regel als hoch aggregiertes Abstraktum wahr. In der Perspektive des Einzelnen erscheint er jedoch als Ansammlung sehr konkreter Zumutungen. Einerseits muss dieser Arbeitsmarkt politisch, rechtlich, sozial und kulturell gehegt und gepflegt werden. Andererseits müssen sich tendenziell alle seinen Anforderungen unterwerfen. Wer seinen Lebensunterhalt nicht durch unternehmerische Tätigkeit bestreitet oder von einem (ererbten) Vermögen leben kann, ist darauf angewiesen, sich eine Anstellung zu suchen. Diese Stellensuche ist in modernen Gesellschaften über den

Arbeitsmarkt vermittelt. Um den Lebensunterhalt zu sichern, muss man sich auf die Regeln eines Spiels einlassen, in dem Mitspielende immer Gegenspielende sind. Man muss sich um eine Anstellung *bewerben*, und zwar so lange, bis eine dieser *Bewerbungen* Erfolg hat. Erfolg meint hier: Jemanden davon überzeugen, dass man selbst besser (geeignet) ist als andere. Ohne Bewerbungskompetenz bleibt der moderne Arbeitsuchende ein Mängelwesen. Um das zu vermeiden, stehen unzählige Ratgeber und Beratungsangebote zur Verfügung, die inzwischen zu einer profitablen »Übergangsindustrie« angewachsen sind. »Heutzutage«, so stellte die Journalistin Barbara Ehrenreich bereits 2006 fest, »reicht es nicht mehr, die Stellenanzeigen eingehend zu studieren und Bewerbungsunterlagen zu versenden, um dann auf Anrufe zu warten. Die Stellensuche ist zu einer so komplexen Technik, wenn nicht gar Wissenschaft geworden, dass kein Arbeitsloser diese Aufgabe noch allein bewältigen kann.«¹ Feststellungen, dass etwas *heutzutage* eine bisher kaum gekannte Bedeutung annimmt, stellen für Historikerinnen und Historiker in der Regel eine produktive Provokation dar. Historiografische Aufklärung zielt allerdings nur selten darauf, einem gegenwartsbezogenen Sonderbewusstsein zu schmeicheln – auch wenn natürlich heute alles anders ist, weil es das früher eben auch war. Stattdessen geht es darum, die Genese und Transformation bestimmter Praktiken und eines bestimmten Wissens zu rekonstruieren und in Beziehung zur Gegenwart zu setzen. Historisierung bedeutet in diesem Sinn immer auch Distanzierung und Relativierung.

Die Anforderung, Bereitschaft, Erwartung, Fähigkeit, Notwendigkeit und Zumutung *sich zu bewerben*, ist eine längst nicht mehr wegzudenkende Selbstverständlichkeit. Bei der Bewerbung handelt es sich um eine grundlegende

Kulturtechnik moderner Gesellschaften. In der Medienwissenschaft (dem akademischen Heimathafen des Konzepts) gelten Kulturtechniken als Ensemble von Kenntnissen und Fertigkeiten, »die es Mitgliedern eines bestimmten Kulturkreises ermöglichen, diese spezifische Kultur zu praktizieren und damit auf Dauer zu stellen«.² Es geht um jene Praktiken, aus denen die Apparate, Instrumente und Artefakte von Kultur überhaupt erst hervorgehen. Gemeint sind damit sowohl Körpertechniken, also Formen körperlichen Könnens, als auch Medientechniken wie Lesen, Schreiben oder Rechnen. Eine Kulturtechnik verschränkt Wissensbestände, körperliche Gesten und technische Hilfsmittel. Zudem etablieren Kulturtechniken je spezifische Selbstverhältnisse. Es handelt sich um Techniken der Selbstreflektion, Selbstbeschreibung und Identitätsbildung.³ Die Bewerbung kann in diesem Sinn zweifellos als Kulturtechnik der modernen Arbeitsgesellschaft gelten. Sie macht Menschen zu Bewerberinnen und Bewerbern, indem sie sie auf bestimmte Indikatoren reduziert, das heißt bestimmte Aspekte eines Lebens betont und andere ignoriert. Das Leben wird dabei zum Lebenslauf, orientiert primär am Modell einer Karriere, womit nicht zwingend ein Aufstieg gemeint sein muss, sondern zunächst einmal lediglich eine Abfolge von Beschäftigungsverhältnissen.

Trotz ihrer Bedeutung wurde der Entstehung und Etablierung der Kulturtechnik der Bewerbung bisher kaum Aufmerksamkeit geschenkt. Bewerbungsschreiben finden in geschichtswissenschaftlichen Arbeiten zwar sporadisch Verwendung als Quellen. Sie werden dabei aber nie selbst zum Gegenstand der Untersuchung gemacht, sondern mit Blick auf andere Fragestellungen ausgewertet, etwa als Bestandteil von Schriftkultur und behördlicher beziehungsweise unternehmerischer Kommunikation.⁴ In

Studien zu verschiedenen sozialen Gruppen und Milieus – Orts- und Ministerialbeamten, Hofpredigern, Scharfrichtern, Patrimonialrichtern, Missionaren oder Predigern, um nur jene Beispiele zu nennen, die im weiteren Verlauf der Studie, neben anderen, eine wichtige Rolle spielen werden – dienen sie zudem als Quelle für die Rekonstruktion von Lebenswegen und Selbstpräsentationen. Es ist bezeichnend, dass der Historiker Martyn Lyons in seiner Geschichte der Schriftkultur den Wandel der Schreibpraxis zwar mit einem Hinweis auf Bewerbungsschreiben illustriert – in denen heute niemand mehr auf handschriftliche, sondern auf Fähigkeiten im Umgang mit Textverarbeitungsprogrammen eingeht –, jedoch nicht auf die Idee kommt, Bewerbungsschreiben selbst als Quelle heranzuziehen.⁵ Wenn es um einen prominenten Bewerber geht und die Überlieferung es zulässt, dann werden im Einzelfall die Abläufe eines Bewerbungsverfahrens rekonstruiert. In der Regel folgt das einem biografischen Interesse, ohne dass weitergehende Fragen in den Blick genommen werden.⁶ In anderen Fällen dienen archivalische Zufallsfunde als Ausgangspunkt, um einem landesgeschichtlich interessierten Publikum ein untergegangenes städtisches Amt vorzustellen.⁷ Auch in Arbeiten zur Geschichte der Personalauswahl in Unternehmen und Organisationen oder zur Geschichte der Berufsberatung, die sich dem Gegenstand geschuldet auf das 20. Jahrhundert konzentrieren, finden sich Hinweise auf zeitgenössische Bewerbungspraktiken. Die Bewerber und ihre Bewerbungen werden dabei jedoch zugunsten einer Beschäftigung mit Auswahlverfahren, Eignungsprüfungen usw. ausgeblendet.⁸ Jüngere Forschungen zur Geschichte des Lebenslaufs als spezifische Textsorte und Praxis überkreuzen sich erkennbar mit Fragen einer Geschichte

der Bewerbung, nicht zuletzt, weil die verwendeten Quellen mehrheitlich aus Bewerbungskontexten stammen. Die entsprechenden Forschungen lösen den Lebenslauf allerdings aus diesen Kontexten heraus, um ihn als eigenständigen Forschungsgegenstand zu behandeln.⁹ Kurz und gut: Vor dem Hintergrund bisheriger Forschungen ist kaum bekannt, wie Stellensuchende lernten, sich zu bewerben, wann und unter welchen Umständen sich die schriftliche Bewerbung als zentrales Instrument der Stellensuche durchsetzte, welche Hilfsmittel zu diesem Zweck zur Verfügung standen – oder wer diejenigen waren, die sich zuerst mit der Notwendigkeit schriftlich ausgearbeiteter Bewerbungen konfrontiert sahen. Diesen und ähnlichen Fragen werde ich nachgehen. Ich werde dabei eine archäologische Perspektive einnehmen, die nach den Spuren des modernen Bewerbungswissens sucht. Das schließt die Herausbildung des Begriffs der Bewerbung in seiner modernen, auf den Arbeitsmarkt bezogenen Bedeutung ebenso ein wie die Rekonstruktion der Rahmenbedingungen, die die Entstehung dieses Wissens ermöglichten.

Verstehen lässt sich die Kulturtechnik der Bewerbung nur, so die grundlegende These, indem man Schritt für Schritt ihre historischen Bezugspunkte herausarbeitet. Die Bewerbung erscheint dabei als Kulturtechnik, die an der Wende zum 19. Jahrhundert als Krisenbewältigungsstrategie entstand und seither untrennbar mit dem Problem sozialer und ökonomischer Prekarität verbunden ist. In gleicher Weise ist sie in ihrer modernen Form an die Existenz von Arbeitsmärkten, an das Prinzip der Konkurrenz und dasjenige der Leistung und des Leistungsvergleichs gebunden. Wie sich diese Konkurrenz ausgestaltet, was jeweils unter Leistung verstanden wird und welche Argumente mobilisiert werden, um gegenüber

Mitbewerberinnen und Mitbewerbern zu bestehen und eine dritte Partei von sich zu überzeugen, unterliegt dem historischen Wandel. Wo Bewerberinnen und Bewerber in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts ihre besondere Würdig- und Bedürftigkeit gegenüber anderen betonten und sich veranlasst sahen, ihre Anstellungsgesuche mit teilweise ausufernden Erzählungen persönlicher und familiärer Schicksale zu begründen, da rückten spätere Bewerber und Bewerberinnen Qualifikation und Eignung in den Vordergrund, versinnbildlicht in ausbildungs- und beschäftigungsbezogenen Lebensläufen, die sich in der uns bekannten Form seit dem letzten Drittel des 19. Jahrhunderts ausdifferenzierten. In diesem Sinn ist die Geschichte der Bewerbung eng damit verbunden, wie eine Gesellschaft das Zusammenleben denkt: entlang Vorstellungen von Patronage und »sittlicher Ökonomie« (Edward P. Thompson) oder entlang einer Idee von Meritokratie. Im ersten Fall ließ sich mit einer Bewerbung ein zumindest moralischer Anspruch auf Versorgung geltend machen, im zweiten bewarb man die eigenen Verdienste und Leistungen. Innerhalb dieses Rahmens spielte sich die Konsolidierung der Kulturtechnik der Bewerbung ab. Diese Geschichte begann mit den Herausforderungen der in sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht prekären Umbruchszeit um 1800, und sie endet im ersten Drittel des 20. Jahrhunderts mit der vollständigen Ausbildung der modernen Arbeitsgesellschaft, das heißt der Verfestigung segmentierter Teilarbeitsmärkte innerhalb eines allgemeinen Arbeitsmarkts, der Etablierung einer professionalisierten Arbeitsvermittlung und Berufsberatung, der Herausbildung von Personalabteilungen in Unternehmen sowie der Entstehung zielgruppengerechter Spezialratgeber für Stellensuchende.

Die Fragen und Themen der vorliegenden Studie verweisen auf eine historische Problemstellung. Und doch gibt die Beschäftigung mit der Geschichte der Bewerbung auch Aufschluss über unsere heutige Bewerbungskultur. Denn: Die historische Perspektive ist vielleicht sogar besser als andere Perspektiven geeignet, eine vermeintliche Selbstverständlichkeit moderner Gesellschaften zu problematisieren und zu verstehen, was wir warum tun, wenn wir uns bewerben. Meine Studie ist daher jenen gewidmet, die sich wieder und wieder mit Bewerbungen herumschlagen. Zwar ist es aus theoretischen, methodischen und Quellengründen müßig, der Frage nachzugehen, wie historische Akteurinnen und Akteure die Anforderung, Bereitschaft, Erwartung, Fähigkeit, Notwendigkeit und Zumutung der Bewerbung erfahren haben, ob sie sich lieber auf andere Weise um eine Anstellung bemüht hätten oder was sie über das Selbstbild dachten, das sie in ihren Bewerbungsschreiben entwarfen. Womit man jedoch rechnen kann, das sind vergleichbare Erfahrungen heutiger Leserinnen und Leser. Gegenwärtige Erfahrungen können Ausgangspunkt eines Nachdenkens über historische Erfahrungen sein, nur sollte man nicht die eigenen Erfahrungen rückprojizieren. Die Berufung auf die »Erfahrung« historischer Subjekte, das ist seit Joan W. Scotts Überlegungen nicht zu leugnen, erzeugt trügerische Evidenzen, jedenfalls wenn damit eine historische Realität jenseits von Sprache und Diskurs verbürgt werden soll. Die Identität der Erfahrung machenden historischen Akteurinnen und Akteure, so Scott, würde damit einer – in jedem Fall notwendigen – kritischen Historisierung entzogen.¹⁰ In diesem Sinn geht es mir um eine Vermessung der Distanz zwischen der heutigen Bewerbungskultur und derjenigen des frühen, mittleren und späten 19. Jahrhunderts, schließlich hat man es in dem

einen Fall mit einer gerade erst entstehenden und im anderen Fall mit einer allgegenwärtigen Kulturtechnik zu tun. Trotz allen historischen Wandels, den ich in den folgenden Kapiteln beschreiben werde, sollte nicht vergessen werden, dass es sich bei der modernen Arbeitsgesellschaft um eine inzwischen über zweihundert Jahre alte Formation handelt, deren Anforderungen ebenso wenig ein individuelles oder allein heutiges Problem sind wie das Verzweifeln oder Scheitern daran.

Für eine Geschichte der Bewerbung stehen zwei Quellengattungen zur Verfügung. Einerseits handelt es sich um die umfangreiche Ratgeberliteratur vom späten 18. bis ins frühe 20. Jahrhundert, in der sich Musterschreiben und Anleitungen zum Verfassen von Anstellungsgesuchen finden. Die Zielgruppen der auflagenstarken Veröffentlichungen sowie die darin enthaltenen Beispiele (Stellen als Kanzlist bei Post- oder Forstverwaltungen, bei Landgerichten oder in privaten Diensten, als Prediger oder Lehrer, als Handlungsgehilfe oder Kontorist) lassen erkennen, von welchen Personen und für welche Berufe man zu verschiedenen Zeiten annahm, dass eine schriftliche Bewerbung notwendig oder von Vorteil sein könnte. Diese Quellen gewähren Einblick in sich wandelnde Vorstellungen »korrekter« und »angemessener« Gesuche. Sie werfen die Frage nach der Aneignung des bereitgestellten Wissens sowie dem Verhältnis von Standardisierung und individueller Ausgestaltung der Schreiben auf.¹¹ Andererseits sind für das gesamte 19. Jahrhundert zahlreiche Bewerbungsschreiben für unterschiedliche Beschäftigungssegmente archivalisch überliefert. Als Ego-Dokumente und Selbstzeugnisse erfüllen diese Quellen das Kriterium der Freiwilligkeit und eigenhändigen beziehungsweise direkt beauftragten Abfassung.¹² Durch ihre Anbindung an ein reguliertes

Verfahren gilt das aber nicht absolut, gehört die Sorge um ein Ein- und Auskommen doch zu jenen »besonderen Umständen« (Winfried Schulze), die jene, die es ansonsten vielleicht nicht getan hätten, dazu veranlassen, Auskunft über sich selbst zu geben. Bei den darin greifbaren Selbstpräsentationen handelt es sich um Übersetzungsleistungen sowie das Ergebnis taktischer und strategischer Überlegungen innerhalb eines formalisierten Settings. Bewerbungsschreiben bewegen sich im Geflecht wechselseitiger Erwartungen und »Erwartungserwartungen« (Niklas Luhmann). Als Quellen gewähren sie nicht nur einen Einblick in Lebensumstände und Vorstellungswelten von Bewerberinnen und Bewerbern, sondern vor allem in die sozialen, ökonomischen, kulturellen Umstände, die eine bestimmte Art des Schreibens hervorbringen. In dem Maß, wie sich in Anstellungsgesuchen oft nur leicht variierte, wiederkehrende Formulierungen zeigen, lassen sich die Konturen eines geteilten und zirkulierenden Wissens nachzeichnen, wonach eben bestimmte Auskünfte (oder auch Sätze) in eine Bewerbung um diese oder jene Stelle gehörten. Ergänzen werde ich das, wann immer möglich, um Materialien, die Aufschluss über die Verfahrensseite bieten, also Fragen der Ausschreibung oder der Einschätzung und Auswahl von Bewerbern und Bewerberinnen innerhalb bestimmter Behörden und bei konkreten Stellen. Bewerbungs- und Anstellungsgeschichte, das wird dabei deutlich, durchdrangen sich immer wieder, und die eine Geschichte prägte die andere jeweils mit. Die zumindest fallweise Rekonstruktion der Spezifika der diskutierten Arbeitsmarktsegmente sowie der damit verbundenen Anstellungsgeschichten ist nicht zuletzt deshalb von Belang, weil sich Bewerbungskompetenz in modernen

Arbeitsgesellschaften daran zeigt, ein allgemeines kulturtechnisches Wissen auf konkrete Situationen zu beziehen – und dabei sowohl die Spezifika des jeweiligen Beschäftigungssegments als auch generelle Verfahrensfragen zu kennen und zu berücksichtigen. Letzteres lässt sich etwa daran ablesen, ob und inwieweit die in Ausschreibungen genannten Einstellungskriterien reflektiert oder dort verwendete Formulierungen übernommen wurden.

Vorlagen und Erzählungen

Die Bewerbung ist eine besondere Form des Redens über sich selbst. Sie verwandelt Menschen in Arbeitsuchende. Reden über sich selbst setzt, so der Soziologe Alois Hahn, eine Distanzierung voraus: zwischen sich selbst als jemandem, der redet, *und* als jemandem, über den geredet wird.¹³ Die von Hahn hervorgehobene Notwendigkeit einer Unterscheidung zwischen implizitem und explizitem Selbst – das Selbst einerseits als »Lebenslaufresultat« und andererseits als Gegenstand der Kommunikation sowie Resultat sozialer Zuschreibungen – wird im Akt der Bewerbung, diese Hypothese lässt sich formulieren, unterlaufen. Schließlich ist die Bewerbung eine Präsentation seiner selbst *als* Lebenslaufresultat, die auf denjenigen zurückwirkt, der sich präsentiert. Das Autobiografische kommt im erzählten Lebenslauf in bestimmter Formatierung zum Vorschein: einerseits unspezifisch hinsichtlich der Fülle von Lebensereignissen, andererseits fokussiert auf bestimmte Kategorien und Kriterien, die das sich bewerbende Subjekt vergleichbar machen und sein Leben auf die angestrebte Anstellung beziehungsweise Karriere zuschneiden. Entscheidend ist

die Verknüpfung einzelner Stationen zu einer teleologischen Reihe, die in der finalen Anstellung gipfeln sollte.¹⁴ In der projektiven Fortschreibung des Lebens liegt der Clou des bewerberlichen Diskurses. Er verknüpft in der Vergangenheit liegende Stationen, die es so tatsächlich gab, mit einer potenziellen Station, die in Zukunft angestrebt wird. Die Bewerbung ist eine Schablone, in die das Selbst gegossen wird. Dazu trägt bei, dass es sich um eine hoch formalisierte Textsorte handelt. Schriftliche Gesuche um Anstellung fügten sich am Beginn ihrer Geschichte einerseits in die Briefkultur des 19. Jahrhunderts, deren Kennzeichen nicht Individualisierung, sondern eine »bis ins Detail entwickelte Konventionalisierung« war – mit ständig wiederkehrenden Elementen, etwa der in privaten Briefen obligaten Schilderung der persönlichen Lebensumstände, des Befindens der Familie und der beruflichen Entwicklung.¹⁵ Andererseits ging die Bewerbung aus der älteren Tradition der Bittgesuche hervor, in denen die Obrigkeit um gnadenvolle Gewährung einer wie auch immer gearteten Unterstützung gebeten wurde. Die Verleihung einer Stelle zählte zu den etablierten Formen der Unterstützung, um die sich bitten ließ und die ein Herrscher gewähren konnte.¹⁶ Die Geschichte der Bewerbung ist die Geschichte einer schrittweisen Transformation dieses Kontexts unter anderem in Richtung eines arbeitsmarktlichen Leistungsvergleichs.

In Anstellungsgesuchen zeigt sich eine Erzählpraxis, die fiktionale Qualität haben kann. Schließlich ging es bei Bitten immer auch darum, eine plausible und zielführende Geschichte zu erzählen. Die Historikerin Natalie Zemon Davis hat vor einigen Jahren frühneuzeitliche Gnadengesuche einer klugen Analyse unterzogen. Ihr ging es darum, »wie die Autoren dieser Texte aus den

Geschehnissen im Umkreis eines Verbrechens eine Geschichte schaffen«.¹⁷ Um vom König begnadigt zu werden, war es nötig, die Geschehnisse in einer Weise zu erzählen, die sich gegen andere Geschichten durchsetzen konnte. Den Adressaten – königlichen Notaren und Magistraten – musste eine nachvollziehbare Situation vor Augen geführt werden, die eine Tat als gerechtfertigt erscheinen ließ; etwa indem typische Sorgen und Nöte einer bestimmten sozialen Gruppe geschildert wurden. Es sei dahingestellt, ob sich Bewerbungen nicht auch als eine Art Gnadengesuch anfühlen können. In jedem Fall stellt sich aber die Frage, wer darin welche Geschichte erzählte. Das liegt nahe, weil Anstellungsgesuche eben lange Zeit zu den Bittschriften gehörten, wenn auch als besondere Spielart dieser Gattung. Und Bittschriften *mussten* erzählen.

Die *narratio*, also die Schilderung der Notlage, in der man sich befand und aus der man sich zu befreien hoffte, war gemäß gültiger rhetorischer Schemata verbindlicher Teil eines Bittschreibens. »Es geht nemlich«, so ein zeitgenössischer Ratgeber, »der Bittschrift eine kurze, gut geordnete und wahre Geschichtserzählung, oder eine eben so geordnete Darstellung unserer Lage voraus, welche uns zu der vorzutragenden Bitte bestimmt.«¹⁸ Johann Georg Müllers *Neuester Briefsteller für alle Fälle im gemeinen Leben* (1801) wies nachdrücklich darauf hin, dass die Erzählung deutlich, verständlich, einleuchtend, zusammenhängend und unterhaltend zu sein hatte. Schmückendes Beiwerk sei erlaubt, wenn der Gegenstand das vertrage. Vollständigkeit dürfe aber nicht mit Weitschweifigkeit oder Umständlichkeit verwechselt werden. Kleinigkeiten und Nebensächlichkeiten könne man behutsam einflechten, müsse aber dasjenige, was ihnen an Wichtigkeit abgehe, mit Lebhaftigkeit des Ausdrucks

kompensieren. »Insofern die Bittschriften Erzählungen enthalten«, habe der Stil dem Zweck dienlich zu sein. Man versuche, das Herz des Adressaten zu erreichen und ihn mit Wohlwollen zu erfüllen, wähle also die »erhebende Sprache des Affektes, lebhaft und starke Schilderungen, die nicht bloß Skizze bleiben, sondern mit Vortheil ausgemalt sind. Doch darf der Briefsteller dabey nie Redner oder Dichter werden.«¹⁹ Dem Erzählerischen boten sich hier große Spielräume. Mal ging es darum, sich »auf die gehörige Darlegung und den überzeugenden Beweis von der Nothwendigkeit, Rechtmäßigkeit, Billigkeit oder Nützlichkeit derjenigen Sache« zu konzentrieren, »um deren Bewilligung man anhält«; mal sollte sich die Konzentration auf »den schicklichen und wirksamen Vortrag einer auf bloßer Güte und Gnade beruhenden Bitte« richten. In einigen Fällen waren »Beweis- und Beweggründe nebst der Widerlegung der etwaigen Zweifel und Bedenklichkeiten« vollständig und bündig vorzutragen. In anderen war es »meistens schon genug, die Veranlassung und die Beweggründe deutlich und bestimmt in gedrängter Kürze auszuführen.«²⁰ Spätere Ratgeber betonten, man müsse sich »ganz besonders der peinlichen Wahrhaftigkeit befleißigen. Man begründe niemals eine Bitte mit unwahren oder auch nur übertriebenen Angaben und Schilderungen.« Dabei vermeide man »alle Weitschweifigkeit in der Darlegung und schreibe eine klare Darlegung, aber nicht unnötig breit und lang und ohne phrasenhafte Redewendungen.«²¹ Der Inhalt eines Bittschreibens, so hieß es 1907 in der letzten Auflage von Rammlers *Universal-Briefsteller*, der erstmals 1834 erschienen war, bestehe »in der Darlegung der Veranlassung der Bitte, der Gründe, wodurch sie unterstützt wird, in den wichtigen Vorteilen, welche man von der Bewilligung derselben erwarten darf«, und

schließlich der Verpflichtung, »die man sich dafür aufzuerlegen bereit erklärt«. Neu war lediglich die Warnung, »über seine eigenen Verhältnisse nicht mit allzugroßer Vertraulichkeit zu sprechen, wenn man nicht der völligen Vertrauenswürdigkeit und Verschwiegenheit des Briefempfängers versichert ist«. ²²

Das Erzählerische, das lange selbstverständlicher Bestandteil von Bittschriften war, wird im Lauf der Zeit zumindest aus jenen Bitten verschwinden, die als Bitten um Anstellung unserem Verständnis von Bewerbungen entsprechen. Die heutige Bewerbungskultur kommt allem Anschein nach ohne ausgreifende *Storys* aus, jedenfalls ohne solche, die über sorgsam komponierte berufliche Erfolgsgeschichten hinausgehen. Die schrittweise Ausdifferenzierung des separaten Lebenslaufs seit dem späten 19. Jahrhundert sowie dessen im 20. Jahrhundert folgende Tabellarisierung leisteten einer Reduktion auf das Faktische ebenso Vorschub wie einer Konzentration auf stellenrelevante Themen. ²³ In historischer Perspektive lässt sich das auch als Ergebnis einer Kontextverschiebung interpretieren, die immer wieder Thema sein wird: die schrittweise, aber nicht immer eindeutige Herauslösung der Bewerbung (und damit der eingebetteten Lebensläufe) aus der älteren Praxis der Bittschriften. Die sprachliche Selbstverleugnung des Bittstellers, die für ältere Erzählungen charakteristisch war, also Schilderungen, die den Bittenden als Referenten in eigener Sache darstellten und die Bitte zum eigentlichen Protagonisten der Geschichte machten ²⁴, hat der Objektivierung und Zerlegung des Bewerbers oder der Bewerberin in Leistungsindikatoren Platz gemacht. Die Geschichten, die Personalbögen oder Bewerbersynopsen erzählen, sind dann doch andere. Ratschläge, die sich noch bis weit in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts hielten – dass sich

nämlich ein Bewerbungsbrief »von der großen Flut solcher Stellengesuche durch eine persönliche Note unterscheiden« solle und »seinen Empfänger nicht langweilen« dürfe, sondern ihn »so fesseln« müsse, dass er »obenan liegt bei den Briefen, die zur engeren Wahl vorgesehen sind«²⁵ –, wirken dabei fast schon etwas deplatziert.

Bei der Bewerbung handelt es sich um eine besondere Form des Redens über sich selbst, an die sich wandelnde erzählerische Ansprüche gestellt wurden. Damit war von Anfang an eine besondere Herausforderung verbunden. Sie lag darin, dass in Bewerbungsschreiben nicht nur die Umstände zu schildern waren, die zur Bewerbung veranlasst hatten, sondern auch die Lebensgeschichte, einschließlich der im Lauf des Lebens erworbenen Dispositionen und Qualifikationen, die den Bewerber aus seiner Sicht zur Ausübung der Stelle befähigten, ihn aber auch der fraglichen Stelle bedürftig und würdig machten. Daraus ergab sich die heikle Situation, von sich selbst reden zu müssen – und gerade dadurch unbescheiden zu wirken. Der Pädagoge Adolph Diesterweg gehörte zu den wenigen Bewerbern, die dieses Problem nicht nur erkannten, sondern offen zur Sprache brachten. In seiner an den preußischen Kultusminister Altenstein gerichteten Bewerbung um die Leitung des neu gegründeten Lehrerseminars in Moers vom 2. Februar 1820 schrieb er:

Auf dem Vertrauen zu der bekannten Humanität Ew. Excellenz ruht die Hoffnung des Bittstellers, daß das mißliche, aber durch die Natur der Sache gebotene Unterfangen desselben, von sich selbst zu reden, nachsichtig werde beurteilt werden. Denn nur allzu leicht trägt die Lösung der Aufgabe, eine Skizze des eigenen Lebens zu entwerfen, das Gepräge der

*Anmaßung oder der erkünstelten Bescheidenheit an sich. Jederzeit aber wird man in solchem Falle nur eine kurze Geschichte des äußeren Lebens erwarten, gerne beistimmend, wenn der Autobiograph die Beurteilung des Verlaufes seiner inneren Bildung und die Zeichnung der Umrisse seines Charakters Anderen und namentlich seinen vernünftigen Umgebungen überläßt.*²⁶

Und so hielt es Diesterweg im Fortgang auch: Einer förmlichen Skizze seiner Schul- und Ausbildung sowie der bisherigen Tätigkeiten im Sinn eines ausformulierten Lebenslaufs folgte der Verweis auf bereits eingereichte oder noch einzureichende »Testimonia«, da »das Bisherige nicht hinreichen kann, um das Wohlwollen Ew. Excellenz zu fixieren«. Diesterweg fühlte hier die Notwendigkeit, »begründetere Andeutungen, wo nicht Beweise, für die Rechtmäßigkeit meiner Wünsche und Hoffnungen darzulegen«. Diesterwegs Adressierung des Bittstellers als Autobiograf ist elaborierter als vieles von dem, was Leserinnen und Lesern im Verlauf der vorliegenden Studie begegnen wird. Ein Grundproblem ist damit aber dennoch benannt. Zahlreiche Ratgeber betonten den Wert und die Notwendigkeit eines bescheidenen Auftretens im Rahmen einer Bewerbung. Bewerberinnen und Bewerber wiederum verzichteten nahezu nie auf eine Bescheidenheitsfloskel. Das wiederum wurde durch die Bitte begleitet, man möge die Schilderung der eigenen Fähigkeiten und Leistungen nicht als unbescheiden auslegen.

Leistung und Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt

Bewerbungen verbinden wir heute intuitiv mit dem Prinzip der Arbeitsmarkt- und Leistungskonkurrenz. Diese Zuspitzung ist Ergebnis einer historischen Entwicklung. Ihre volle Bedeutung erlangt sie in einer Gesellschaft, die auf einer Verengung des Arbeitsbegriffs auf Erwerbsarbeit beruht und darunter alle Tätigkeiten zusammenfasst, die auf ein Einkommen aus dem marktbezogenen Verkauf von Produkten und Dienstleistungen zielen.²⁷ Gemeint ist eine Gesellschaft, in der Menschen als Verkäuferinnen und Verkäufer ihrer Arbeitskraft miteinander konkurrieren. Die Kulturtechnik der Bewerbung setzt die keineswegs selbstverständliche Existenz von Arbeitsmärkten voraus; und sie ist zugleich deren Effekt. Umso erstaunlicher ist es, dass Bewerbungspraktiken in der historischen Arbeitsmarktforschung kaum diskutiert werden. Die Beschäftigung mit der Bewerbung kann hier dazu beitragen, Arbeitsuchende als Handelnde auf dem Arbeitsmarkt sichtbar zu machen. Das ist nicht zuletzt deshalb sinnvoll, weil Angebot und Nachfrage nicht auf magische Weise zueinander finden, sondern einander suchen müssen; und dabei spielt die Bewerbung eine entscheidende Rolle. In dem Maß, wie sich Arbeitsmärkte und das Prinzip der Arbeitsmarktkonkurrenz etablierten, veränderte sich auch der Charakter der Bewerbung: von einem Instrument der gegenseitigen sozialen Verpflichtung oder der Geltendmachung moralischer Ansprüche hin zu einem Instrument der Positionierung auf einem kompetitiven Arbeitsmarkt. Ausschlaggebend wurde die Herausbildung einer Gesellschaft, die um die Idee eines selbstregulierenden Markts kreiste. Karl Polanyi sprach in seiner klassischen Studie *The Great Transformation* (1944) davon, dass »ein völlig neuer institutioneller Mechanismus auf die westliche Gesellschaft einzuwirken begann, daß dessen Gefahren, zunächst äußerst schmerzlich, nie

wirklich überwunden wurden und daß die Geschichte der Zivilisation des 19. Jahrhunderts weitgehend aus Versuchen bestand, die Gesellschaft vor den durch diesen Mechanismus hervorgerufenen Verheerungen zu schützen.«²⁸ Die Institutionalisierung des Marktprinzips brachte eine Neuformatierung wirtschaftlicher *und* sozialer Beziehungen mit sich. Entscheidend ist nicht die Entstehung kommerzieller Konsumgütermärkte, sondern die Herausbildung eines *Arbeitsmarktes*. Der Arbeitsmarkt verwandelt Arbeit in eine »fiktive Ware« (Polanyi); fiktiv deshalb, weil sie im Unterschied zu anderen Waren nicht mit dem Ziel »produziert« wird, sie profitabel zu verkaufen. Der entscheidende Einschnitt war die Durchsetzung des – formal freien und freiwilligen – *Arbeitsvertrags* als Prinzip der Organisation von Arbeit und damit deren Herauslösung aus Vormundschaftsverhältnissen und anderen Formen der Unfreiheit. In historischer Perspektive, so schreibt der französische Soziologe Robert Castel, geht es nicht um die Notwendigkeit der Arbeit, sondern um die »Notwendigkeit der Freiheit der Arbeit«. ²⁹

In ihren Bezügen auf den Arbeitsmarkt ist die Bewerbung mit dem Problem der Konkurrenz verbunden, auch wenn diese Verbindung nicht von Anfang an gegeben war, sondern sich im Verlauf des 19. Jahrhunderts herausbildete und verfestigte. Seit Mitte des 18. Jahrhunderts wurde im deutschen Sprachgebrauch die Rede von »Concurrenz« auf Märkten üblich, das heißt, Märkte wurden erst ab diesem Zeitpunkt als Orte des Wettbewerbs verstanden – als Orte, an denen Wett- und Mitbewerber konkurrierten. Dass Wirtschaft insgesamt als *Leistungskonkurrenz* im Sinn eines positiv konnotierten Verdrängungswettbewerbs zu verstehen sei, ist eine Idee noch jüngeren Datums. ³⁰ Während Konkurrenzphänomene als solche kaum sauber vom Begriff des Wettbewerbs zu

unterscheiden sind, lässt sich in historischer Perspektive doch eine Unterscheidung vornehmen, die beispielsweise der Soziologe Tobias Werron ins Blickfeld gerückt hat. Demnach setzte sich die Wettbewerbssemantik seit dem Ende des 18. Jahrhunderts als »Reflexionsformel für eine bestimmte Form der Konkurrenz« durch: diejenige Form, die sich auf ein überindividuelles und anonymes Publikum bezog, um dessen Gunst oder Geld mehrere Wettbewerberinnen und Wettbewerber konkurrieren und über dessen Präferenzen und Erwartungen sie nur spekulieren können.³¹ Die Engführung als Konkurrenz um Käuferinnen, Kunden und Konsumentinnen, die man nicht persönlich kennt, zwingt dazu, die Spezifika der Bewerbung als Konkurrenzinstrument zumindest versuchsweise auszubuchstabieren. Die vorliegende Studie ist ein Versuch in diese Richtung.

Die klassische soziologische Bestimmung des Begriffs und Phänomens der Konkurrenz stammt von Georg Simmel. Konkurrenz, so schrieb Simmel Anfang des 20. Jahrhunderts, sei »eine eigentümliche Form des Kampfes«. Wirksam werde sie unter Bedingungen der Knappheit, also dann, »wenn ein nicht für alle Bewerber ausreichendes oder überhaupt zugängliches Gut nur dem Sieger eines Wettbewerbes unter ihnen zufällt«.³² Entscheidend sei, dass der Kampf indirekt ausgefochten werde und zudem vielfältig reguliert sei. Konkurrenten zielten in erster Linie auf die Gunst eines Dritten. Es gehe nicht darum, Gegnerinnen und Gegner zu besiegen (jedenfalls sei mit einem solchen Sieg das eigentliche Ziel noch nicht erreicht), sondern darum, ihnen gegenüber bevorzugt zu werden. Die »ungeheure vergesellschaftende Wirkung« der Konkurrenz, so Simmel, liege darin begründet, dass die Energien nicht auf die Vernichtung eines Gegners gelenkt werden. Vielmehr zwingt sie

den Bewerber, der einen Mitbewerber neben sich hat und häufig erst hierdurch ein eigentlicher Bewerber wird, dem Umworbenen entgegen- und nahezukommen, sich ihm zu verbinden, seine Schwächen und Stärken zu erkunden und sich ihnen anzupassen, alle Brücken aufzusuchen oder zu schlagen, die sein Sein und seine Leistungen mit jenem verbinden könnten. [...] Die moderne Konkurrenz, die man als den Kampf aller gegen alle kennzeichnet, ist doch zugleich der Kampf aller um alle.³³

An der zitierten Passage fällt die unmittelbare Verwendung der Begriffe des Bewerbers und Mitbewerbers zur Beschreibung von Konkurrenzsituationen auf. Auch Max Weber definierte den »friedlichen Kampf« als Konkurrenz, »wenn er als formal friedliche Bewerbung um eigne Verfügungsgewalt über Chancen geführt wird, die auch andere begehren«.³⁴ Keiner von beiden kam jedoch auf die Idee, die Bewerbung als eigenständiges, vielleicht sogar zentrales Instrument moderner Konkurrenz zu profilieren. Dabei kommen in der Bewerbung nahezu alle angesprochenen Elemente paradigmatisch zusammen. Die Bestimmung als indirekter Kampf lenkt die Aufmerksamkeit darauf, wie Bewerberinnen und Bewerber jenen Dritten adressieren, um dessen Gunst sie konkurrieren, sowie darauf, wie weit die von Simmel angesprochenen opportunistischen und konformistischen Tendenzen gehen und wie sie sich ausgestalten. Es stellt sich aber auch die Frage, ob und in welcher Form Bewerber und Bewerberinnen auf ihre Konkurrenten Bezug nehmen und entlang welcher Maßstäbe sie sich vergleichen. Die heute naheliegende erste Intuition – es müsste oder sollte um einen Leistungsvergleich und

Leistungskonkurrenz gehen – erweist sich in historischer Perspektive als heikel.

Einerseits ist der Begriff der Leistung in unserem Verständnis ein spätes Produkt. Der Umstand, dass »zunehmend ein vermeintlich autonom handelndes, tüchtiges beziehungsweise fähiges und kräftiges Individuum ins Zentrum« des Begriffs rückte und die sozialen Kontexte an den Rand gedrängt wurden, ist, so die Historikerin Nina Verheyen, Ergebnis einer »schleichenden Umdeutung« in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Die ältere Bedeutung akzentuierte demgegenüber eher den Aspekt sozialer Obliegenheiten, also der Treue, der Pflicht, des Gehorsams, nicht die Anstrengungen und das Vermögen des Einzelnen. Etwas zu leisten, hieß demnach: einer Verpflichtung nachzukommen. Vor diesem Hintergrund entfaltete sich schrittweise ein neues Verständnis, »das unabhängig von einer konkreten sozialen Beziehung auf persönliche Fähigkeiten verwies«.³⁵ Das wiederum schuf die Grundlage dafür, Menschen entlang ihres Tuns und Könnens zu vergleichen und zu hierarchisieren (und sie damit zu Konkurrentinnen und Konkurrenten zu machen, die mehr als andere leisten sollten, um Anerkennung zu finden). Damit stellt sich andererseits jedoch die Frage, was in sozialen Situationen und historischen Konstellationen jeweils als Leistung anerkannt und wie Vergleichbarkeit hergestellt wird. In der Geschichte der Bewerbung ist das unmittelbar evident. Wer Aufstieg und Ausgestaltung der »Leistungsgesellschaft«, also der meritokratischen Rechtfertigung sozialer Ungleichheit³⁶ und der Veralltäglichung von Wettbewerb als individueller Leistungs- und Arbeitsmarktkonkurrenz, besser verstehen will, kommt um eine Beschäftigung mit dieser Kulturtechnik nicht herum.

Empfehlungen und Patronage

In bestimmten Beschäftigungsfeldern konkurrierte das schriftliche Gesuch um Anstellung mit anderen Formen der Stellensuche und Stellenvergabe. Im Bereich der Fabrikarbeit dominierte die sogenannte Umschau, also das Umherziehen und Nachfragen vor Ort. Ging es um häusliche Dienstverhältnisse (als Kammerfrau oder Kammerherr, Hofmeister, Sekretär, Dienstmädchen, Dienstbote), waren, sieht man von der Tätigkeit etablierter Vermittlungsbüros ab, Empfehlungen entscheidend. Empfehlungen, so beschreibt der Sozialhistoriker Rolf Engelsing diese Praxis, »wurden nicht allein unter den Dienstherrn ausgetauscht, sondern erfolgten vor allem in großen Häusern für gutbezahlte Stellungen in weitem Umfang auch durch das dort tätige Personal«.³⁷ Bewerbungen in einem engeren Sinn spielten dabei eine untergeordnete Rolle. Entweder baten Stellensuchende im Vorfeld einen Gönner oder eine Gönnerin um Empfehlung, oder jemand erbat sich von Bekannten die Empfehlung geeigneter Personen für eine zu besetzende Stelle. Die damit verbundene Form der Stellensuche lässt sich als stellvertretende oder indirekte Bewerbung verstehen. Zwar ist davon auszugehen, dass Mündlichkeit dabei wichtiger als bei anderen Formen der Stellensuche war. In der Ratgeberliteratur finden sich dennoch zahlreiche Beispiele für eine schriftliche Empfehlungspraxis, etwa die Empfehlung eines Hofmeisters durch einen Edelmann, das Musterschreiben einer Sekretärin, die einer »vornehmen Dame« eine »Anverwandtin« als Kammerfrau empfahl, oder die Bitte eines »Bürgers« an einen Standesgenossen, seine Nichte als Kammerjungfer unterzubringen.³⁸ Die Musterempfehlungsschreiben sind in der Regel weniger standardisiert als förmliche Anstellungsgesuche. Ratgeber