

PRAXISBEITRAG

SPRACHE IM BERUF 4, 2021/1, 107–123

DOI 10.25162/SPRIB-2021-0006

JÜRGEN EUGEN MÜLLER

Das Vorstellungsgespräch bei der Ausbildungsuche

Ein ganzheitliches Training in der Berufsfachschule

The Job Interview in the Search for a Training Place Holistic Training at the Vocational School

KURZFASSUNG: Jugendliche in der Berufsfachschule¹ am Berufskolleg und damit am Übergang Schule – Beruf stehen vor vielfältigen Herausforderungen, die die nahende Ausbildungsplatzsuche an sie stellt. In diesem Praxisbeitrag wird auf der Grundlage der aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt zu zeigen sein, welche hohen Anforderungen angesichts der komplexeren werdenden Arbeitswelt an die Jugendlichen bereits bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz gestellt werden. Vor allem das Vorstellungsgespräch ist nach wie vor entscheidend bei der von Unternehmen durchgeführten Eignungsprüfung und sollte deshalb an Schulen mehr geübt werden. Das hier vorgestellte Konzept eines entsprechenden, ganzheitlichen Trainings und dessen Durchführung soll die Lernenden in die Lage versetzen, den Anforderungen von Ausbildungsbetrieben an die Berufswahl- und Ausbildungsreife der Jugendlichen im Hinblick auf deren sprachliche, personale und soziale Kompetenzen, besser zu entsprechen.

Schlagworte: Vorstellungsgespräch, Ausbildungsplatzsuche, Arbeitsmarkt, Berufswahl, Ausbildungsreife, sprachliche/personale/soziale Kompetenzen

ABSTRACT: Adolescents that attend a vocational school are at the transit from school to work, therefore they have to face various challenges concerning the imminent job search. This praxis-based project will be demonstrating grounded on the current developments of the employment market, which high requirements are already demanded from the adolescents in the application for a training place considering the more and more complex working environment. Especially the interview that is carried out by the company within the qualification test is decisively and should be practiced more at school. The concept as presented here of an appropriated, integrated training program and its implementation should put the learners in the position to corre-

- 1 Die Berufsfachschule ist ein Bildungsgang an Berufskollegs in NRW und teilt sich auf in die einjährige Berufsfachschule 1, in der der Hauptschulabschluss nach Klasse 10, und die einjährige Berufsfachschule 2, in der die Fachoberschulreife absolviert werden kann, welche in vielen Berufen der dualen Ausbildung gefordert wird.

spond the training company's demands regarding the career choice and the training maturity better, particularly in terms of the learners linguistic, personal and social competences.

Keywords: Interview Training for Students, Job Search, Employment Market, Career Choice, Training Maturity, Linguistic/Personal/Social Competences

1. Ausgangslage

1.1 Zum Stellenwert des Vorstellungsgesprächs bei der Ausbildungssuche

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK) hat im Jahr 2019 zum wiederholten Mal eine Unternehmensbefragung zur Ausbildungssituation in Deutschland durchgeführt, an der sich 12.467 Unternehmen beteiligt haben (DIHK 2019: 2). Danach stellen 96 % der Unternehmen die Eignung von Jugendlichen für den Betrieb durch Bewerbungsgespräche fest. Andere Auswahlverfahren und -kriterien spielen demgegenüber eine untergeordnete Rolle. Im Vergleich zur Umfrage von 2014 verliert auch das Schulzeugnis weiter an Bedeutung (DIHK 2019: 10). Bevor ich das Unterrichtskonzept in Kapitel 2 vorstelle, möchte ich zunächst einige Entwicklungen des Ausbildungsmarkts in Deutschland aufzeigen, um die Anforderungen, die an die Jugendlichen bei der Ausbildungssuche gestellt werden, zu verdeutlichen und entsprechende Probleme und Hindernisse auf dem Weg zu einer Ausbildung zu benennen.

1.2 Der Ausbildungsmarkt in Deutschland – Aktuelle Zahlen und Fakten

Rund ein Drittel aller Schulabgänger in Deutschland wählen für ihren Eintritt in den Arbeitsmarkt die duale Berufsausbildung (vgl. Schneider 2014: 4). Insgesamt ist die Zahl der 20- bis 34-Jährigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung angestiegen, wobei die Quote für Jugendliche ohne Migrationshintergrund zurückging, während sie sich für Migrantinnen und Migranten mit eigener Migrationserfahrung stark erhöhte (vgl. BMBF 2020a: 7).

Nach dem vom Bundesbildungsministerium herausgegebenen Berufsbildungsbericht 2020 ist die Entwicklung des Ausbildungsmarktes in Deutschland vor allem vom demographischen Wandel geprägt. Im Verlauf der letzten zehn Jahre ist die Zahl der Schulabgänger um mehr als 117.000 gesunken (vgl. BMBF 2020a: 8). Für die duale Ausbildung kommt erschwerend hinzu, dass die für diesen Ausbildungszweig äußerst wichtige Gruppe der Schulabgänger mit niedrigem bis mittlerem Abschluss fast im gleichen Zeitraum um nahezu 55.000 überproportional stark zurückging (vgl. BMBF 2020a: 9). Im Vergleich zum Vorjahr sank die Zahl der im Jahr 2019 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um insgesamt 1,2 %. Rückläufig waren sowohl die angebotenen Ausbildungsstellen als auch die Nachfrage nach Ausbildung (vgl. BMBF 2020b: 2), so dass Ende September 2019 den 53.100 noch offenen Ausbildungsstellen 24.500 unversorgte Bewerberinnen und Bewerber gegenüberstanden (vgl. BMBF 2020a: 7).

Auffällig ist, dass in den vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag statistisch zuletzt erfassten Jahren 2016 bis 2018 die Betriebe, die nicht alle Plätze besetzen konnten, als Hauptgrund hierfür den Mangel an „geeigneten Bewerbungen“ nannten (DIHK 2019: 8; Hervorhebung v. Vf.). In diesem Zusammenhang fällt weiterhin auf, dass seit 1999 ein Großteil der Unternehmen, wie eine umfangreiche vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebene Studie aus dem Jahr 2006 belegt, für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen hauptsächlich die mangelnde Ausbildungsreife der Bewerberinnen und Bewerber verantwortlich macht (vgl. Eberhard 2006: 33).²

1.3 Mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen?

Seit geraumer Zeit klagen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen und deren Vertreter über die mangelnde Ausbildungsreife der Lehrstellenbewerberinnen und -bewerber (vgl. Eberhard 2006: 5). „Es wird ein Bild gezeichnet, das den heutigen Bewerber als unmotiviert, unkultiviert und zwischenmenschlich inkompetent darstellt“ (Eberhard 2006: 38). Zahlreiche Medien greifen die Arbeitgebermeinung auf.³ Wie Eberhard (2006) ausführt, lassen sich derartige Klagen vermutlich eher „auf Gedächtnisverzerrungen im Sinne einer Verklärung der eigenen Jugend durch die jeweilige Erwachsenengeneration zurückführen“ (Eberhard 2006: 49), liegen also letztlich eher in einem sich wiederholenden Generationenkonflikt begründet, als dass sie wirklich etwas über die jeweilige Jugend und deren Manieren, Motivation und Kompetenzen aussagen (vgl. Eberhard 2006: 54). Davon abgesehen, ist festzuhalten, dass „kein allgemein anerkanntes Konzept vor[liegt], das besagt, welche konkreten Merkmale einen ausbildungsreifen Jugendlichen auszeichnen“ (Eberhard 2006: 17–18). Die verschiedenen Definitionsversuche, unter anderem der Bundesagentur für Arbeit, der Wirtschaft und der Bildungsforschung, münden jedenfalls nicht in eine allgemein gültige und anerkannte Definition von Ausbildungsreife (vgl. Eberhard 2006: 25).

1.4 Diskriminierung am Ausbildungsmarkt

Die Klientel der Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen bestand nach Informationen des Landesbetriebs Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) in den Jahren 2018/19 zu 28 % aus Schülerinnen und Schülern mit Zuwanderungsgeschichte

2 In einer DGB-Expertise zu den Schwierigkeiten der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen weisen Anbuhl/Gießler (2013) darauf hin, dass viele Betriebe nicht ausbildungsreif seien.

3 So titelt etwa die BILD-Zeitung 1965: „Warum werden unsere Lehrlinge immer schlechter?“ (zit. nach Eberhard 2006: 49), im Jahr 2016 dann: „Viele Lehrlinge kaum noch einsetzbar. Dem Nachwuchs fehlt Disziplin, Belastbarkeit und Leistungswille“ (BILD 2016) und 2018 schließlich: „Sind unsere Lehrlinge wirklich Luschen? ... oder sind sie nur zu schlau, sich ausbeuten zu lassen?“ (BILD 2018). Auch der SPIEGEL äußert sich 2010 ähnlich: „Firmen klagen über Gammel-Azubis“ (SPIEGEL 2010).

(vgl. IT.NRW 2019: 1); an Berufsfachschulen dürfte der Anteil um ein Vielfaches höher liegen.

Wie die vom Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration herausgegebene Studie *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt* (Schneider 2014) aufzeigt, haben „Jugendliche mit Migrationshintergrund gegenüber Jugendlichen ohne Migrationshintergrund deutlich schlechtere Chancen [...], einen Ausbildungsplatz im dualen System zu bekommen“ (Schneider 2014: 6). Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen spielen, wie unter anderem Betriebsbefragungen ergeben haben, neben leistungsbezogenen und formalen Anforderungen offensichtlich auch der kulturelle Hintergrund, die Muttersprache oder die Religionszugehörigkeit als Auswahlkriterien eine nicht zu unterschätzende Rolle. Dabei ist das Risiko von Benachteiligungen bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für ein Vorstellungsgespräch am höchsten. Im weiteren Bewerbungsverfahren nimmt die „Diskriminierungswahrscheinlichkeit“ (Schneider 2014: 6) zwar ab, verhindert aber nicht, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund häufiger ohne Ausbildung bleiben (vgl. Schneider 2014: 7).⁴

So irritierend diese Ergebnisse auch sind und so sehr sie nach einer Stärkung betrieblicher Diversitätskompetenzen und einer Optimierung der Such- und Auswahlprozesse verlangen (vgl. Schneider 2014: 34 ff.), so sehr kommt es im Interesse der Erhöhung der Ausbildungschancen der Schülerinnen und Schüler mit Migrationsgeschichte darauf an, diese auf eine Situation vorzubereiten, in der sie, haben sie die erste Hürde genommen und eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhalten, vor der Herausforderung stehen, den Arbeitgeber im persönlichen Gespräch von sich zu überzeugen. Dies setzt auch auf Seiten der Jugendlichen eine interkulturelle Sensibilität und die Bereitschaft voraus, sich auf der Basis ihrer soziokulturellen Besonderheiten mit dem in vielen Fällen abweichenden Hintergrund des Gesprächspartners oder der Gesprächspartnerin auseinanderzusetzen. Auch hierauf hat das Vorstellungstraining an der Berufsfachschule einzugehen.

2. Das Unterrichtskonzept

2.1 Konkrete Anforderungen der Arbeitgeber

Der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland hat 2009 einen Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife herausgegeben⁵, an dem ich mich trotz der

- 4 Selbst wenn man in Rechnung stellt, dass Schülerinnen und Schüler mit Zuwanderungsgeschichte in Bezug auf Noten und Schulabschlüsse durchschnittlich schlechter abschneiden, so lautet ein Ergebnis der Studie: „Schüler mit einem türkischen Namen haben auch bei ansonsten vollkommen gleichen Ausgangsvoraussetzungen deutlich schlechtere Aussichten, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, als Schüler mit einem deutschen Namen.“ (Schneider 2014: 4) Benachteiligt sind neben Jugendlichen türkischer vor allem auch Jugendliche arabischer Herkunft (vgl. Schneider 2014: 9).
- 5 Der Kriterienkatalog ist das Arbeitsergebnis eines Expertenkreises und geht auf den Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs zwischen Bundesregierung und Spitzenverbänden der Wirtschaft

oben ausgeführten Problematik dieses Begriffs für das vorliegende Vorstellungstraining orientiere, zumal davon auszugehen ist, dass die Berufsfachschulabsolventen und -absolventinnen während der Ausbildungssuche im Kontakt mit Arbeitsamt und Ausbildungsunternehmen an den darin formulierten Anforderungen gemessen werden.

Grundsätzlich wird im Kriterienkatalog zwischen den Kriterien „Vermittelbarkeit“, „Berufseignung“ und „Ausbildungsreife“ unterschieden (BA 2009: 12). Letztere umfasst: a) schulische Basiskenntnisse, b) psychologische Leistungsmerkmale, c) physische Merkmale, d) psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit und e) Berufswahlreife (BA 2009: 17).

Für das Vorstellungsgespräch sind unter den genannten Kriterien vor allem die folgenden Merkmale relevant:

- zu a) Sprechen (mündliches Ausdrucksvermögen) und Zuhören (Gesprochenes verstehen)
- zu b) Sprachbeherrschung
- zu d) Kommunikationsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Umgangsformen
- zu e) Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz (vgl. BA 2009: 20 ff.)

Aufgrund des raschen Wandels der Arbeitswelt veraltet heute Fachwissen rasant schnell, weshalb überfachliche Qualifikationen an Bedeutung gewinnen (vgl. Eberhard 2006: 32, 35). Unternehmensbefragungen ergeben, dass „die Wirtschaft [...] verstärkt Defizite bei den persönlichen und sozialen Kompetenzen der Auszubildenden wahr[nimmt]“ (Eberhard 2006: 32). Schulen hätten demnach nicht nur „die Verpflichtung, Jugendliche in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu fördern“ (Eberhard 2006: 35 f.), sondern auch Erziehungsversäumnisse des Elternhauses auszugleichen. Diese Merkmale und Kompetenzen werden in den Unterrichtseinheiten und Übungen des Vorstellungstrainings mit in den Blick genommen.

2.2 Ziele und Umsetzung an der Schule

Wenngleich die Vermittlung von Basiswissen für Bewerbungsschreiben und Lebenslauf und die Unterstützung bei deren Erstellung zum Unterricht in Berufsfachschulen zählen, wird das Vorstellungsgespräch bislang nur rudimentär trainiert. Ob und inwiefern ein entsprechendes Training stattfindet, ist vom Engagement der jeweiligen Klassenleitung bzw. entsprechenden Fachlehrkraft für *Berufsorientierung* abhängig. Auch ist festzustellen, dass Lernenden zwar in verschiedenen Fächern etwa in Referaten und Präsentationen von Zeit zu Zeit Gelegenheit geboten wird, vor anderen aufzutreten, dass es

vom 16.06.2004 zurück, welcher es sich zum Ziel gemacht hat, „jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Angebot auf eine Berufsausbildung oder anderweitige Qualifizierung zu machen“. Dem Expertenkreis des Kriterienkatalogs gehörten Vertreter der Paktpartner, Experten aus Unternehmen, beruflichen Schulen, dem Bundesinstitut für Berufsbildung, dem Psychologischen Dienst und der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit an (BA 2009: 6).

gleichwohl beim Feedback von Lehrkräften und Mitschülern und Mitschülerinnen und entsprechenden Handlungsempfehlungen bleibt. Hingegen gibt es kaum Ansätze, die Veränderung von Haltungen und (körper-)sprachlichen Handlungen auch einzuüben. Das hier vorgestellte Vorstellungstraining zielt genau darauf ab:

1. Die Lernenden werden in dem Training zahlreichen Situationen „ausgesetzt“, in denen sie vor anderen verbal und nonverbal agieren und sich zeigen müssen.
2. Die Übungssequenzen ebenso wie das jeweilige Feedback fokussieren im Sinne eines Ansatzes ganzheitlicher Kommunikation auch non- und paraverbale Signale, da diese im schulischen Kontext häufig zu kurz kommen und in ihrer Bedeutung für das Gelingen oder Misslingen eines Vorstellungsgesprächs häufig unterschätzt werden. Denn der Gesamteindruck – häufig auch der berühmte erste Eindruck – stellt die Weichen für die Gefühlsreaktion des Gegenübers, für Sympathie oder Antipathie (vgl. Hesse/Schrader 2017: 18).
3. Zwischen den im Folgenden dargestellten verschiedenen *Selbstpräsentationen* folgen immer wieder Sensibilisierungs- und Übungsphasen, die zugleich vor- wie nachbereitenden Charakter haben.

Um Jugendliche in diesem Sinne noch stärker bei der Ausbildungssuche zu unterstützen, wurde daher am Berufskolleg Deutzer Freiheit, Köln, *Vorstellungstraining (VT)* als verpflichtende Veranstaltung für die Schülerinnen und Schüler der Berufsfachschule 2 etabliert.⁶ (Unterrichtsverlaufsplan im Zusatzmaterial s. Beitragsende)

3. Unterrichtsthemen und -verlauf

3.1 Nonverbale Kommunikation und interkulturelle Sensibilisierung

3.1.1 Traumberuf und realistischer Berufswunsch

In Deutschland gibt es rund 330 Ausbildungsberufe (vgl. DIHK 2019: 11), in dem für die Berufsfachschule am Berufskolleg Deutzer Freiheit relevanten Bereich „Wirtschaft und Verwaltung“ 117 verschiedene Berufe (vgl. planet-beruf.de)⁷. Wie die bereits erwähnte DIHK-Unternehmensbefragung feststellt, kennen die meisten Jugendlichen nur die zehn häufigsten Ausbildungsberufe (vgl. planet-beruf.de). Wenngleich der von der Schule organisierte Besuch zahlreicher Veranstaltungen (Ausbildungsmessen und -börsen, Betriebserkundungen, Praktika) bereits eine Antwort auf diesen Mangel ist, greift das Vorstellungstraining diesen Umstand noch einmal auf. Die Jugendlichen

- 6 Aufgrund der Aufteilung des Schuljahres in Trimester und der Aufteilung der Berufsfachschule in drei Klassen bot es sich für mich als Lehrkraft an, das Vorstellungstraining pro Trimester in jeweils einer Klasse durchzuführen. Bei einer Wochenstundenzahl von zwei Unterrichtsstunden für dieses Fach entfallen auf jede Klasse ca. 13 Stunden.
- 7 Hier: <https://planet-beruf.de/schuelerinnen/mein-beruf/berufsfelder/berufsfeld-wirtschaft-verwaltung/> (27.06.2020).

sollen zunächst auf zwei Moderationskarten ihren Traumberuf und ihren realistischen Berufswunsch festhalten und anschließend im Plenum vorstellen. Im Lehrer-Schüler-Gespräch wird dann auf den Unterschied eingegangen und erläutert, welche Umstände (Schulabschluss, Fähigkeiten, Alter etc.) gegebenenfalls dazu führen, dass der Traumberuf nicht verwirklicht werden kann, und welche realistischen Alternativen es gibt. Diese werden von der Lehrkraft durch aktuelle Stellenanzeigen ergänzt.

3.1.2 Begrüßungsformen

Wie Samy Molcho in seinem Werk „Körpersprache“ ausführt, haben Jugendliche ihren eigenen „Code der Körpersprache“ (Molcho 2013: 9)⁸, der auch die Form(en) der Begrüßung bestimmt, während die Körpersprache Erwachsener von beruflichen und sozialen Erwartungen und Normen geprägt ist. Deren Körpersprache ist somit gleichsam „Spiegel der sozialen Rollen“ (Molcho 2013: 10). Erwachsene sind es gewohnt, verschiedene (körper-) sprachliche Register zu bedienen, während Jugendlichen diese Registerkompetenz häufig noch fehlt. In Bezug auf die verbale Kommunikation stellt Pucciarelli (2018) fest:

Die von Auszubildenden monierte fehlende Sensibilität der Auszubildenden für eine Angemessenheit der Sprache [...] wird häufig auf den zunehmenden Konsum digitaler Medien, dialektale Einflüsse, den insbesondere bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund ungesteuerten Spracherwerb sowie je nach Herkunftssprache auf ethnolektale Einflüsse zurückgeführt [...]. (Pucciarelli 2018: 95)

In Bezug auf die nonverbale Kommunikation ist zu ergänzen, dass sich Jugendliche in ihrer spezifischen Körpersprache „oft sehr viel genauer und eindeutiger darstellen als in Worten. Auch ihr Widerstand und Widerspruch gegen geltende Normen und Regeln drückt sich viel stärker durch Körperverhalten als durch Sprache aus.“ (Molcho 2013: 9 f.)

Nicht zuletzt aufgrund ihres unterschiedlichen soziokulturellen und Migrationshintergrunds kennen die Lernenden zahlreiche Begrüßungsformen. So küsst man etwa in Familien mit türkischem Migrationshintergrund älteren Verwandten die Hand und führt diese anschließend an die eigene Stirn. In Russland und einigen Balkanländern halten sich die Gesprächspartner mit den Händen an den Armen fest (vgl. Molcho 2013: 233). Aber auch aus Sicht der Jugendlichen „exotischere“ Begrüßungsformen wie das thailändische *Wai* (Hände wie zum Gebet aneinandergelegt), das tibetische Zungezeigen oder das Wangeküssen in manchen Ländern werden genannt.

Mit den Jugendlichen werden die Hintergründe der verschiedenen Begrüßungsformen thematisiert. Es wird erarbeitet, dass Formen der Begrüßung sowohl kulturell

8 Vgl. in diesem Zusammenhang die interkulturelle Kompetenz des „Culture-Code-Switchings“, die in meinem Beitrag „Ej, Alter, was geht?“ im Handbuch Sprachförderung (Müller 2008: 152 f.) definiert wird.

verschieden (vgl. Payer 2000a: 11 ff.), als auch zeitabhängig zu betrachten sind.⁹ Außerdem wird darauf hingewiesen, dass in Deutschland und in anderen westlichen Kulturen fester Blickkontakt, der in vielen asiatischen und afrikanischen Kulturen als unhöflich gilt und vermieden wird (vgl. Molcho 2013: 234), und starker Händedruck zum Begrüßungsritual und zum Anstand gehören. Abweichungen geben Anlass zu Interpretationen, denn: „Im Druck und Schütteln der Hände zeigen sich das Maß an Vitalität, Gefühl und Sachlichkeit, das einer besitzt oder gibt.“ (Molcho 2013: 234).

Nach dieser interkulturellen Sensibilisierung erhalten die Jugendlichen die Aufgabe, sich in Partnerarbeit so zu begrüßen, wie sie sich eine Begrüßung zu Beginn des Vorstellungsgesprächs vorstellen. Dabei zeigt sich zumeist, dass den Jugendlichen die entsprechende Registerkompetenz fehlt. Das heißt, sie schlagen etwa in die angebotene Hand ein, als würden sie einen Kumpel auf dem Fußballplatz begrüßen. Oder es ist nicht klar, wie groß der Körperabstand zwischen den Gesprächspartnern sein sollte etc. Mit den Schülerinnen und Schülern wird nun erarbeitet, welche nonverbalen Aspekte bei der Begrüßung eines potentiellen Arbeitgebers wichtig sind:

- aufrechte Körperhaltung und aufrechter Gang
- Blickkontakt
- freundlicher Gesichtsausdruck/Lächeln
- Körperabstand zum Gesprächspartner/zur Gesprächspartnerin: ca. 60 bis 80 cm
- fester Händedruck (Dabei sollten sowohl ein zu kräftiger Händedruck – „Knochenbrecher“ – als auch ein zu lascher Händedruck – „tote Hasenpfote“ – vermieden werden (Hesse/Schrader 2017: 53).)

Um dies einzuüben, stellen sich die Schülerinnen und Schüler in einen Kreis. Die Personen im Kreis spielen die Personalverantwortlichen zu Beginn eines Vorstellungsgesprächs. Ein/e Schüler/-in nach dem anderen geht durch den Kreis und spielt den/die Bewerber/-in, achtet dabei auf die vorgenannten Aspekte und begrüßt nacheinander die anderen Personen. Die anderen beobachten den/die Bewerber/-in und geben ihm/ihr anschließend ein Feedback: Wie waren Händedruck, Körperhaltung, Gesichtsausdruck etc.?

Ergänzt werden die nonverbalen Aspekte um die – den Lernenden nicht immer geläufige – Begrüßungsfloskel: „Guten Tag, mein Name ist/ich heiße [Vor- und Zuname]“.¹⁰ Dabei erweisen sich die Jugendlichen als sehr genaue Beobachterinnen und Beobachter, die von einzelnen Körpersignalen auf gewisse Haltungen, Gefühle, Hemmungen etc. zu schließen imstande sind und damit die Analysen Molchos zu bestätigen

9 So sind „Knicks“ und „Diener“ heute höchstens noch gegenüber Königen und Königinnen üblich, waren jedoch in meiner Kindheit und Heimat eine gängige Begrüßungsform von Kindern Erwachsenen gegenüber.

10 In einer Klasse berichtete ein Schüler vom Beginn seines Praktikums in einem etablierten Bekleidungs-geschäft. Er begrüßte den Inhaber mit „Hallo“, woraufhin dieser zu ihm sagte: „Wir sagen hier *Guten Tag*, nicht *Hallo!*“

scheinen.¹¹ Dennoch ist einschränkend festzuhalten, dass Körpersignale immer auch mehrere Bedeutungen haben können und es unzulässig erscheint, einzelne Signale zu interpretieren, ohne den gesamten Körper im Blick zu haben (vgl. Molcho 2013: 18).

Im Zusammenhang mit dem nonverbalen, proxemischen Verhalten im interkulturellen Kontext ist zu ergänzen, dass vor allem im Bereich des räumlichen Verhaltens starke kulturelle Unterschiede bestehen (vgl. Payer 2000b: 3).

3.1.3 Stärken, Schwächen, individuelle Unterschiede – Erste Selbstpräsentation

Es folgt eine Übung, bei der die Schülerinnen und Schüler sich vor der Gruppe kurz vorstellen. Dazu wird mit Stühlen ein Zuschauerraum gebildet und davon eine „Bühne“ abgegrenzt. Auf der Bühne stehen nebeneinander drei gefaltete Pappschilder, auf denen beidseitig die folgenden Sprechansätze gedruckt sind:

- Mein Name ist ...
- Das sind meine Stärken ...
- Das unterscheidet mich von allen anderen in dieser Gruppe ... (mit Bezug auf außergewöhnliche Erfahrungen, Hobbys, Reisen, Familienkonstellationen etc.)

Nach einer gewissen Bedenkzeit treten die Jugendlichen einzeln vor, stellen sich hinter die Schilder und vervollständigen die Sätze. Die Zuschauerinnen und Zuschauer werden aufgefordert zu beobachten, was ihre Aufmerksamkeit bei der Vorstellung ihres Mitschülers bzw. ihrer Mitschülerin auf sich zieht (z. B. besonders ausdrucksstarke Mimik, nervöse Gestik o. Ä.).

3.1.4 Sensibilisierung der Selbst- und Fremdwahrnehmung

Im Rahmen der Sensibilisierung der Selbst- und Fremdwahrnehmung erhalten die Schülerinnen und Schüler das Arbeitsblatt „Wie bin ich? Wie sehen mich andere?“¹² (s. Zusatzmaterial am Beitragsende) mit folgenden Aufgaben:

1. Aus einer Sammlung von Adjektiven zu Charaktereigenschaften, Fähigkeiten, Stärken und Schwächen wählt jede/r Schüler/-in drei Adjektive aus, von denen er/sie glaubt, dass sie besonders gut zu ihm/ihr passen, wobei auch andere Adjektive ergänzt werden können. Diese können in einer Skala von 1 bis 3 geordnet werden.
2. Die Jugendlichen gehen anschließend durch den Klassenraum und holen sich von jedem/jeder ihrer Mitschülerinnen und Mitschüler ein Feedback. Das heißt, jede

¹¹ Besonders augenfällig ist dies in Bezug auf die Ausführungen Molchos (2013) zur Körperhaltung (88 f.), zu Sitzhaltungen (106 ff.) sowie zum Handgeben und Händedruck (234 ff.).

¹² Die Übung habe ich bei Verena Damm, VHS Wiesbaden, im Rahmen einer suggestopädischen Ausbildung kennen gelernt. Das Arbeitsblatt wurde vom Verfasser überarbeitet und an das Vorstellungstraining angepasst.

Person sagt der anderen jeweils ein Adjektiv, das deren Meinung nach besonders gut zur anderen passt.

3. Die Schülerinnen und Schüler vergleichen anschließend die Einschätzungen ihrer Mitschülerinnen und Mitschüler mit ihrer Selbsteinschätzung.
4. Im Plenum wird diskutiert, wie es zu Übereinstimmungen oder Diskrepanzen kommt. Die Leitfragen hierzu lauten: Wie kommt ein bestimmter Eindruck zustande, den andere von mir haben? Sind mir gewisse Verhaltensweisen oder nonverbale Signale vielleicht nicht bewusst? Was ist Authentizität? etc.

Es schließt sich eine *Spiegelpantomime*¹³ an. Die Schülerinnen und Schüler finden sich zu Paaren zusammen. Die Partnerinnen und Partner stellen sich gegenüber, wobei Person B als Spiegelbild von Person A fungiert. Die aktive Person A führt sehr langsam Bewegungen mit einzelnen Körperteilen oder dem ganzen Körper aus, während das Spiegelbild B die Bewegungen möglichst so genau imitiert, dass letztlich nicht mehr unterschieden werden kann, wer spiegelnde und wer gespiegelte Figur ist. Nach einem Wechsel von A und B reflektieren die Schülerinnen und Schüler ihre Übungserfahrungen.

Um den Blick noch mehr zu schärfen, erhalten die Jugendlichen in der Partnerübung *Bildhauer und Statue*¹⁴ folgenden Auftrag: Person A ist der/die Bildhauer/-in und hat die Aufgabe, Person B zu einer Statue zu formen. Dabei bringt Person A Arme, Beine, Kopf etc. der Statue in eine bestimmte Stellung, wobei die Paare im Wechsel Statuen zu folgenden Themen stellen sollen:

- Angst
- Macht
- Coolness
- der/die ideale Stellenbewerber/-in.

Im anschließenden Plenumsgespräch werden die hierfür charakteristischen Körperhaltungen thematisiert, z. B. enganliegende Extremitäten und hochgezogene Schultern bei Angst; breitbeinige Haltung und ausladende Körperhaltung bei Macht; Spannungslosigkeit und Abgewandtheit bei Coolness; aufrechte, offene Körperhaltung als idealer Stellenbewerber etc. Dabei werden zugleich Stereotype sowie anatomische Besonderheiten männlicher und weiblicher Körperhaltungen und deren Wirkung auf Gesprächspartner sowie interkulturelle Unterschiede diskutiert (breitbeiniges vs. engbeiniges Stehen, gespreizte vs. enganliegende Arme, Stehen auf beiden Beinen vs. Stand- und Spielbein usw.).

13 Diese Übung habe ich während meiner theaterpädagogischen Ausbildung am Off-Theater Neuss kennen gelernt.

14 In Anlehnung an die Übung „Bilder stellen“ von Müller/Schafhausen (2003: 27).

3.1.5 Körpergefühl und Stärkung des Selbstbewusstseins – Zweite Selbstpräsentation

Die Arbeit mit so genannten neutralen Masken¹⁵ ermöglicht die Konzentration des Gegenübers auf Signale der Körperhaltung, da durch die Maske die Mimik, der üblicherweise stärkste Blickfang beim Gespräch, gleichsam ausgeschaltet wird (vgl. Simon 2016: 3). Bei der folgenden Übung (vgl. Müller 2008: 156) wird das Klassenzimmer in Zuschauerraum und Bühne, auf dem sich ein Stuhl befindet, aufgeteilt. Die Zuschauerinnen und Zuschauer erhalten einen Beobachtungsbogen (s. Zusatzmaterial am Beitragsende), auf dem sie – zunächst rein deskriptiv – die Haltung des Kopfes, des Oberkörpers, der Beine etc. der beobachteten Person und anschließend ihren Gesamteindruck (z. B. wirkt aufmerksam, nervös, selbstsicher, aggressiv etc.) notieren. Zur Beobachtung tritt eine Person auf die Bühne, setzt sich die Maske auf, stellt sich in der Vorstellung, es handle sich um den Beginn eines Bewerbungsgesprächs, vor den Stuhl und bleibt dort ca. zwei Minuten ruhig stehen, während die Zuschauenden ihre Beobachtungen notieren. Anschließend setzt sich die Person auf den Stuhl, wiederum in der Vorstellung, sie befinde sich in der Situation eines Vorstellungsgesprächs, und die Beobachtenden ergänzen ihre Notizen. Nach Abtreten der ersten Person folgt die zweite etc. Durch das anschließende Feedback der Mitschülerinnen und Mitschüler und der Lehrkraft werden die zuvor Agierenden auf die Wirkung ihrer Haltungen aufmerksam gemacht und erproben anschließend im Plenum Veränderungen ihrer Haltungen im Stehen und im Sitzen. Hilfreich zur Einschätzung der Wirkung und Bedeutung von gewissen Körperhaltungen sind die Ausführungen Molchos (2013), die die Lehrkraft den Lernenden zumindest in Ansätzen vermitteln sollte. So weist er etwa darauf hin, welche große Bedeutung dem aufrechten Stehen (88 ff.) und der Wahrnehmung des Beckenbereichs zukommt:

Das Becken nimmt im mittleren Körperbereich eine Schlüsselposition ein. Es verbindet die Beine mit dem Oberkörper und ist auf diese Weise den Auswirkungen jeder Energiekompensation ausgeliefert. Emotionen, Gefühle und Triebe – das erklärt sich schon aus Anatomie und Physiologie des Körpers – haben im Becken gewissermaßen ihren Stammsitz. (Molcho 2013: 94)

3.1.6 Sprechtraining – Paraverbale Aspekte

Jugendliche neigen häufig zu einem reduzierten stimmlichen Ausdruck, der wenig Variationen kennt. Sie sprechen häufig zu leise, nuscheln oder modulieren die Stimme kaum, was zum Teil die Verständlichkeit beeinträchtigt, zum Teil den Eindruck mangelnden

15 Neutrale Masken sind weiße Kunststoffmasken mit stilisierter männlicher bzw. weiblicher Kopfform und entsprechenden Gesichtszügen, deren Mimik neutral ist, also keinerlei Emotion zeigt. Die Arbeit mit der neutralen Maske habe ich in einem Seminar von Barbara Messer und Elisabeth Steffens kennen gelernt. Vgl. Olschanski (2001: 105 ff.). Zur rassismuskritischen Auseinandersetzung mit dem Einsatz neutraler Masken s. Simon (2016).

Selbstbewusstseins erweckt. Die folgende theaterpädagogische Übung soll hierfür sensibilisieren und den stimmlichen Ausdruck der Lernenden stärken. Die Lerngruppe steht hierzu im Kreis. Die Lehrkraft gibt einen Ausruf in Verbindung mit einer klaren Emotion, z. B. ein drohendes „Du“, an die nächststehende Person weiter. Diese dreht sich zur nächsten Person und gibt den Ausruf in Intonation, Stärke und Emotion möglichst identisch weiter. Der Ausruf durchläuft den Kreis, bis er wieder bei der Lehrkraft ankommt. Es sollte dabei auch auf die der Emotion entsprechenden Mimik, Gestik und Körperhaltung geachtet werden. Es bieten sich unter anderem folgende Ausrufe und Emotionen an:

- ein drohendes „Du“,
- ein freudiges „Du“ (als würde man eine/n Freund/-in nach langer Zeit wiedersehen),
- ein ermahnendes „Du da“,
- ein entschlossenes „Ja“,
- ein energisches „Nein“,
- ein resigniertes „Ich kann nicht“,
- ein ärgerliches „Ich will das nicht“,
- Begrüßungsfloskeln wie „Guten Morgen/Tag/Abend“ – freundlich, schlecht gelaunt, überrascht, müde.

Um am Ende wieder eine positive Gruppenatmosphäre herzustellen, sollte die Runde mit einem positiven Ausruf und einer entsprechenden Emotion abgeschlossen werden, z. B. „Schön, dich zu sehen!“

3.1.7 *Wer bin ich? Was kann ich? Was will ich? – Dritte Selbstpräsentation*

Die folgende Übung stellt gleichsam eine Zwischenphase zwischen der Unterrichtseinheit zur nonverbalen Kommunikation und der Unterrichtseinheit, in dem es um den Gesprächsverlauf und um typische Fragen beim Vorstellungsgespräch geht, dar: Die zuvor erlangte Sensibilität für körpersprachliche Signale soll nun in Form einer zweiten Vorstellungsrunde gefestigt werden. Die Lernenden erhalten die Aufgabe, auf einem entsprechenden Arbeitsblatt die Fragen „Wer bin ich? Was kann ich? Was will ich?“ ausführlich zu beantworten und sich anschließend anhand ihrer Antworten in einem Kurzvortrag vorzustellen. Bei der Aufgabenstellung wird auf ein Arbeitsblatt von planet-beruf.de, einem Internetangebot der Bundesagentur für Arbeit für künftige Auszubildende, zurückgegriffen, das auch konkrete Beispiele zur Veranschaulichung bereithält.¹⁶ Hier führen die Rückmeldungen der Lehrkraft und der Mitschülerinnen und Mitschüler zu einer kritischen Selbstreflexion des eigenen Auftretens und gegebenenfalls

¹⁶ Online verfügbar unter: https://bwt.planet-beruf.de/fileadmin/redakteure/pdf/5_1_7_1_Arbeitsblatt_Uebung_Selbstpraesentation_2020.pdf (27.06.2020).

zu Korrekturen der nonverbalen Haltung wie der verbalen Präsentation der eigenen Persönlichkeit mit ihren Stärken, ihren Wünschen und ihrer Motivation.

3.2 Verbale Kommunikation

3.2.1 Gesprächsverlauf und typische Fragen

Die Ratgeberliteratur zu allen Fragen der beruflichen Bewerbung ist kaum zu überblicken. Sowohl staatliche Stellen als auch private Institutionen, Zeitarbeits- und Berufsberatungsunternehmen bieten zahlreiche Fortbildungsseminare, Beratungsgespräche und vor allem Tipps und Tricks auf diversen Internetseiten an. Vor allem Jugendliche finden sich in der Flut der – zum Teil auch widersprüchlichen – Ratschläge kaum zurecht. Die Konzentration auf wenige, renommierte Quellen erscheint daher ratsam. Ich habe mich daher dazu entschieden, Lernende auf die vorgenannte Internetseite planet-beruf.de hinzuweisen und mich bei Verlauf und Struktur eines Vorstellungsgesprächs vor allem auf die zwei in der Ratgeberliteratur führenden Psychologen Hesse/Schrader (2017) zu konzentrieren.

Die Fragen¹⁷, die dem/der Bewerber/-in im Vorstellungsgespräch gestellt werden, lassen sich den folgenden zehn Phasen¹⁸ zuordnen:

1. Begrüßung, Small Talk und Einleitung des Gesprächs
2. Motive der Bewerbung
3. Schulischer Werdegang/Praktika
4. Persönlicher, familiärer und sozialer Hintergrund
5. Gesundheit
6. Fachliche Kompetenz
7. Informationen für den/die Bewerber/-in
8. Arbeitskonditionen
9. Fragen des Bewerbers/der Bewerberin
10. Gesprächsabschluss und Verabschiedung

Zunächst geht es darum, dass sich die Lernenden mit dem jeweiligen Hintergrund der Fragen vertraut machen, d. h. sich Gedanken dazu machen, was der/die Personalverantwortliche über die offensichtliche Bedeutung der Frage hinaus mit dieser bezweckt

- 17 Zu den geläufigsten Fragen gehören: Haben Sie gut hierher gefunden? Wie ist es Ihnen in der Schule ergangen und welche Fächer liegen Ihnen am meisten? Haben Sie schon einmal ein Praktikum gemacht? Was gehört zu Ihren Stärken? Welche Schwächen haben Sie? Warum haben Sie sich gerade bei unserem Unternehmen beworben? Warum sollten wir uns für Sie entscheiden? Welche Hobbys haben Sie? Wie sieht ein typischer Tag aus, wenn Sie aus der Schule kommen? Haben Sie Fragen an mich? Diese und ähnliche Fragen finden sich auf zahlreichen Internet-Ratgeberseiten, u. a.: https://bwt.planet-beruf.de/fileadmin/redakteure/pdf/6_1_5_Arbeitsblatt_Rollenspiel_Trainiere_das_Vorstellungsgespraech_2020.pdf (27.06.2020).
- 18 Ich beziehe mich hier auf die zehn Phasen des Vorstellungsgesprächs von Hesse/Schrader (2017: 51), habe diese jedoch in Bezug auf die Ausbildung an einigen Stellen abgewandelt.

(vgl. Hesse/Schrader 2017: 51 ff.). Dient die Frage der Überprüfung der Motivation oder des Interesses des Bewerbers bzw. der Bewerberin? Welche Schwäche kann ich bedenkenlos nennen? Was sagt mein Freizeitverhalten über meine Persönlichkeit aus? etc. Wie gehe ich als Bewerber mit so genannten Tabufragen, also z. B. nach den finanziellen Verhältnissen, früheren Krankheiten, der Familienplanung oder dem politischen Engagement um? Die Lernenden sitzen im Stuhlkreis und ziehen Papierstreifen, auf denen sich die vorgenannten und weitere Fragen befinden. Sie versuchen nun nacheinander, die Fragen zu beantworten. Anschließend werden die Antworten im Plenum diskutiert.

3.2.2 Posterarbeit – Vierte Selbstpräsentation

Anschließend wählen die Schülerinnen und Schüler jeweils eine von den von der Lehrkraft zur Verfügung gestellten Ausbildungsstellenanzeigen aus. Hierzu erhalten sie ein farbiges Set von Moderationskarten, auf denen die wichtigsten Fragen im Vorstellungsgespräch abgedruckt sind, und erstellen hiermit ein Poster, wobei sie die Stellenanzeige und die Karten aufkleben und anschließend darunter ihre Antworten formulieren. In der anschließenden vierten Vorstellungsphase stellt jede/r Lernende in einer kurzen Selbstpräsentation sein/ihr Poster vor und erhält hierzu wiederum eine kritische Rückmeldung von Mitschülerinnen und Mitschülern sowie von der Lehrkraft.

3.2.3 Simulation des Vorstellungsgesprächs – Fünfte Selbstpräsentation

Höhepunkt des Trainings ist die Simulation der zehn Phasen eines Vorstellungsgesprächs, das bei Zustimmung der agierenden Jugendlichen idealerweise auf Video aufgenommen wird. Hierzu wird das Klassenzimmer wiederum in Zuschauerraum und Bühne unterteilt. Auf der Bühne wird ein Tisch so platziert, dass die Zuschauerinnen und Zuschauer das Geschehen gut verfolgen können. Auf der einen Seite sitzen die Lehrkraft, die die Rolle des Personalverantwortlichen einnimmt, und ein/e Schüler/-in, die die Funktion eines Assistenten / einer Assistentin übernimmt. Der/die Bewerber/-in betritt den Raum. Nach der Begrüßung nimmt diese/r an der anderen Tischseite Platz und das Vorstellungsgespräch beginnt. Die Zuschauerinnen und Zuschauer erhalten einen Beobachtungsbogen (Kurz- und Langfassung im Zusatzmaterial am Beitragsende), der nach Abschluss des Gesprächs und gegebenenfalls nach gemeinsamer Auswertung der Videoaufnahme als Grundlage des Gruppen-Feedbacks dient.



Abschließend erhalten die Lernenden zum Selbststudium die auf planet-beruf.de befindlichen Checklisten zum Vorstellungsgespräch.¹⁹ Sollte noch Zeit sein, können zur Vorbereitung auf Einstellungstests oder Assessment-Center in Betrieben noch entsprechende (Online-)Tests besprochen und durchgeführt werden.²⁰

4 Resümee

Mit Blick auf die Problematik des Begriffs *Ausbildungsreife* ist festzuhalten, dass sich Jugendliche – natur- und altersgemäß – in einem Entwicklungsstadium befinden, in dem sie tatsächlich in vielfältiger Hinsicht noch nicht *reif* sind, d. h. sich noch nicht zu einer im umfassenden Sinne authentischen, identitätssicheren und selbstbewussten Persönlichkeit entwickelt haben. Um sie dennoch auf die vielfältigen, immer komplexer werdenden Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt möglichst optimal vorzubereiten, erscheint es sinnvoll, das im Auswahlprozess der Ausbildungsbetriebe so wichtige Vorstellungsgespräch im schulischen Unterricht zu trainieren und dies nicht ausschließlich außerschulischen oder gar kommerziellen Beratungsunternehmen zu überlassen – dies umso mehr, als sich Jugendliche in der Unübersichtlichkeit der Angebote kaum zu rechtfinden dürften. Für Lehrkräfte, die dieses Training durchführen möchten, empfiehlt es sich, im Gespräch mit ausbildenden Betrieben immer wieder die von diesen an die Jugendlichen gestellten Anforderungen zu eruieren und möglichst selbst einmal als Beobachter/-in an einem Vorstellungsgespräch oder in der Rolle des Bewerbers bzw. der Bewerberin an dessen Simulation teilzunehmen.

Literatur

- Anbuhl, Matthias / Gießler, Thomas (2013): Hohe Abbrecherquoten, geringe Vergütung, schlechte Prüfungsergebnisse – Viele Betriebe sind nicht ausbildungsreif. DGB-Expertise zu den Schwierigkeiten der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Berlin: DGB-Bundessvorstand. Online verfügbar unter: <https://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k160429r02> (13.06.2020).
- BILD (2016): Viele Lehrlinge kaum noch einsetzbar. Dem Nachwuchs fehlt Disziplin, Belastbarkeit und Leistungswille. Art. v. 14.06.2016. Online verfügbar unter: <https://www.bild.de/geld/wirtschaft/wirtschaft/lehrstellen-bericht-46290776.bild.html> (12.06.2020).
- BILD (2018): Sind unsere Lehrlinge wirklich Luschen? ... oder sind sie nur zu schlau, sich ausbeuten zu lassen? Art. v. 06.04.2018. Online verfügbar unter: <https://www.bild.de/geld/wirtschaft/ausbildung/sind-unsere-lehrlinge-wirklich-luschen-55315912.bild.html> (12.06.2020).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2009): Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife. Online verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_bao15275.pdf (13.06.2020).

19 <https://bwt.planet-beruf.de/infocenter.html> (27.06.2020).

20 Z. B. unter: <https://bwt.planet-beruf.de/auswahltests/mach-dich-fit/aufgaben-aus-den-verschiedenen-bereichen-eines-auswahltests.html> (27.06.2020).

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2020a): Berufsbildungsbericht 2020. Online verfügbar unter: https://www.bmbf.de/files/BBB%202020%20final%20ohne%20Vorwort_Sperrfrist%2006-05-2020%2010.15%20Uhr_.pdf (11.06.2020).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2020b): Pressemitteilung Nr. 053/2020 vom 06.05.2020. Online verfügbar unter: https://www.bmbf.de/files/2020-05-06_053%20PM%20Berufsbildungsbericht.dotx_19.00.pdf (11.06.2020).
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK) (2019): Ausbildung 2019. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Online verfügbar unter: <https://www.dihk.de/resource/blob/10074/a34c93fa0d1ea9989fe37a357e9bd3dc/dihk-umfrage-ausbildung-2019-data.pdf> (12.06.2020).
- Eberhard, Verena (2006): Das Konzept der Ausbildungsreife – ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. Ergebnisse aus dem BIBB. Hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung. Heft 83. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/2102> (12.06.2020).
- Hesse, Jürgen / Schrader, Hans Christian (2017): Das perfekte Vorstellungsgespräch. Professionell vorbereiten und überzeugen. München.
- Keller, Gustav (2016): Ich will nicht lernen! Motivationsförderung in Elternhaus und Schule. Bern: Hogrefe. Auszüge online verfügbar unter: https://www.quolibris.shop/img/books/extract/3456755821_lp.pdf (13.06.2020).
- Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) (2019): Schüler/-innen mit Zuwanderungsgeschichte an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen in Nordrhein-Westfalen nach Schulform (Ergebnisse für Kreise). Online verfügbar unter: <https://www.it.nrw/anteil-der-schuelerinnen-und-schueler-mit-zuwanderungsgeschichte-nrw-auf-369-prozent-gestiegen-97016> (13.06.2020).
- Molcho, Samy (2013): Körpersprache. München.
- Müller, Barbara / Schafhausen, Helmut (2003): 99 Theater-Spiele. Übungen für die theaterpädagogische Praxis. Erarbeitet von Barbara Müller und Helmut Schafhausen, herausgegeben von Johannes Diekhans. Paderborn.
- Müller, Jürgen Eugen (2008): „Ej, Alter, was geht?“ Förderung der (körper)sprachlichen Ausdrucksfähigkeit in der Berufsvorbereitung mit theaterpädagogischen Methoden. In: Bainski, Christiane / Krüger-Potratz, Marianne (Hg.): Handbuch Sprachförderung. Essen, 151–159.
- Olschanski, Reinhard (2001): Maske und Person. Zur Wirklichkeit des Darstellens und Verhüllens. Göttingen.
- Payer, Margarete (2000a): Internationale Kommunikationskulturen. – 4. Nonverbale Kommunikation. – 2. Gesten, Körperbewegungen, Körperhaltung und Körperkontakt als Signale. Online verfügbar unter: <http://www.payer.de/kommkulturen/kulturo42.htm> (27.06.2020).
- Payer, Margarete (2000b): Internationale Kommunikationskulturen. – 4. Nonverbale Kommunikation. – 3. Räumliches Verhalten, Kleidung und Aussehen als Signale. Online verfügbar unter: <http://www.payer.de/kommkulturen/kulturo43.htm> (25.06.2020).
- planet-beruf.de: Mein Start in die Ausbildung. Website der Bundesagentur für Arbeit (BA). Online verfügbar unter: www.planet-beruf.de (14.06.2020).
- Schneider, Jan / Yemane, Ruta / Weinmann, Martin (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Berlin. Online verfügbar unter: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/03/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf (13.06.2020).
- Simon, Nina (2016): Normalität entnormalisieren – Möglichkeiten der Arbeit mit „neutralen“ (?) Masken im Kontext rassismuskritischer Bildungsarbeit. Online verfügbar unter: <https://www.kubi-online.de/artikel/normalitaet-entnormalisieren-moeglichkeiten-arbeit-neutralen-masken-kontext> (27.06.2020).



Spiegel (2010): Firmen klagen über Gammel-Azubis. Art. v. Friederike Ott v. 04.03.2010. Online verfügbar unter: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/lehrstellen-bewerber-firmen-klagen-ueber-gammel-azubis-a-681554.html> (13.06.2020).

Zusatzmaterial unter:



http://steiner-verlag-extras.de/t_DB9539

JÜRGEN EUGEN MÜLLER, M. A.

Berufskolleg Deutzer Freiheit, Eumeniusstraße 4, 50679 Köln, mueller@bk-deutz.de



This material is under copyright. Any use outside of the narrow boundaries of copyright law is illegal and may be prosecuted.

This applies in particular to copies, translations, microfilming as well as storage and processing in electronic systems.

© Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2021