

Medienbegleitheft zur DVD 12386

## DAS BEWERBUNGSGESPRÄCH

Anregungen für den Berufsorientierungsunterricht  
für die 7. – 12. Schulstufe



**Medienbegleitheft zur DVD  
15 Minuten, Produktionsjahr 2009**

**MANUAL  
ZUM  
BEWERBUNGSFILM**

**Anregungen für den  
Berufsorientierungsunterricht  
für die 7. – 12. Schulstufe**

Mag. Friederike Christen

Karin Gugitscher

Dr. Carina Nekolny



# INHALT

Vorwort .....	3
Wozu dienen Bewerbungsfilm und Manual?.....	4
1. Nonverbale Kommunikation.....	5
2. Fragen an die Bewerberin/den Bewerber im Vorstellungsgespräch .....	7
3. Vorbereitungsarbeit des Bewerbers/der Bewerberin vor dem Gespräch .....	9
3.1. Fragen im Bewerbungsgespräch .....	9
Auseinandersetzung mit Fragen zum Berufsfeld .....	9
Auseinandersetzung mit Fragen zur persönlichen Eignung.....	10
Fragen über Fragen .....	11
3.2. Kleidung .....	11
3.3. Unterlagen .....	11
3.4. Pünktlichkeit.....	12
3.5. Don'ts vor dem Gespräch .....	12
4. Abschnitte eines Bewerbungsgesprächs.....	12
5. Nachbereitung des Gesprächs .....	14
6. Literaturvorschläge .....	14



# VORWORT

Liebe Lehrerin, lieber Lehrer!

Endlich ist er da, der neue Bewerbungsfilm, in den die Erfahrungen aus fast einem Jahrzehnt AK-Bewerbungstrainings für SchülerInnen eingeflossen sind. Ohne Mittel des BMUKK und der AK Wien wäre die Realisierung des Projektes nicht möglich gewesen.

Der Film, genauso wie das Manual, ist in erster Linie als Unterstützung und Anregung für BO-LehrerInnen gedacht, und natürlich auch als Aha-Erlebnis für SchülerInnen, unter welchen Gesichtspunkten man/frau sich mit dem Thema Bewerbung auseinander setzen kann.

Wir haben uns mit der Darstellung der beiden Gespräche für die nach wie vor üblichste Form für BerufseinsteigerInnen entschieden, in dem Bewusstsein, damit andere Formen wie Assessmentcenter, mehrstufige Bewerbungsverfahren und Castings, um nur einige zu nennen, zu vernachlässigen.

Dass darüber hinaus die beiden Bewerbungsszenen unseres Films ein offenes Ende haben, also aus den Sequenzen nicht hervorgeht, ob die BewerberInnen den „Job“ nun auch tatsächlich bekommen werden, liegt an der „Natur“ von Bewerbungsgesprächen, ja des Bewerbungsprocedures selbst. Als BewerberIn ist man/frau KandidatIn unter mehreren möglichen und in den allerseltensten Fällen erfährt man/frau bereits am Ende des Gesprächs, ob man/frau aufgenommen wird. Das ist nur ein Detail am Rande, über das mit den SchülerInnen im Vorfeld zu sprechen lohnt.

Uns geht es mit dem Film nicht darum, das eine ultimative Vorgehen und Verhalten in der Bewerbungssituation aufzuzeigen. Es gibt schlichtweg kein Universalrezept, genauso wenig wie für die Bewerbungsunterlagen. Gäbe es das, hätten wir uns damit längst eine goldene Nase verdient.

Was es mit Hilfe von Film und Manual herauszuarbeiten gilt, ist, wie wichtig im Bewerbungsprozess die Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen ist und was diese mit dem Beruf zu tun haben. Dazu braucht es auch Recherche und Auseinandersetzung mit Berufsbildern und Berufsfeldern und, es kann nicht oft genug betont werden, sehr viel Vorbereitung.

Wir hoffen, dass Sie in Film und Manual Ideen finden, die Sie bei der Gestaltung des Themas im BO-Unterricht anregen und unterstützen.

In diesem Sinn wünschen wir viel Erfolg und Spaß bei der Verwendung.

PS: An dieser Stelle ein Hinweis auf ein weiteres AK-Angebot für BO-LehrerInnen. Es wird einmal pro Semester die Möglichkeit zu einem Workshop „Umgang mit dem Film: Bewerbung“ geben. Das Konzept umreißt neben der Diskussion und Analyse des Films auch, wie dieser im BO-Unterricht sinnvoll einsetzbar ist, die Vor- und Nachbereitung des Themas Bewerbung und eine Reihe von Anregungen, Übungen und Spielen zum Ausprobieren.

## Wozu dienen Bewerbungsfilm und Manual?

Der Bewerbungsfilm soll dabei unterstützen:

- ◆ SchülerInnen einen ersten Eindruck über den möglichen Ablauf von Bewerbungsgesprächen zu geben.
- ◆ die Auseinandersetzung mit dem Thema Bewerbungsgespräch und mit den unterschiedlichen Arten (Assessmentcenter, Tests, mehrstufige Verfahren, ...) anzuregen;
- ◆ zu erarbeiten: Wie verhält man/frau sich beim Gespräch? Welche Fragen werden gestellt? Welche Fragen kann der Bewerber / die Bewerberin stellen?
- ◆ zu überlegen, welche Gesprächsvorbereitungen günstig und sinnvoll sind (Kleidung, Pünktlichkeit, was muss ich mitnehmen, Infos über Arbeit, Berufsbild, Firma, ...);
- ◆ was bedeutet „bewerben?“ Wo kann man/frau sich inspirieren lassen? Wo kommt das „Bewerben“ im täglichen Leben laufend vor? In welchen Alltagssituationen ist man/frau mit Bewerbungselementen (Selbstpräsentation, Vorstellen, ...) konfrontiert?
- ◆ den eigenen Blickwinkel zu öffnen, unter anderem für die Frage: Wozu dient ein Bewerbungsgespräch – auch aus Sicht der Firma?
- ◆ Fragen anzuregen, wie etwa: Was will ich als BewerberIn mit meiner Bewerbung erreichen?
- ◆ den konstruktiven Umgang mit Absagen zu diskutieren;
- ◆ zu erkennen, dass ein gutes Bewerbungsgespräch das Ergebnis einer intensiven und fundierten Vorbereitung und Auseinandersetzung mit dem Thema ist;
- ◆ zu erkennen, wie stark der Verlauf des Bewerbungsgesprächs gleichermaßen von BEIDEN GesprächspartnerInnen abhängt.

UND NUN ZU DEN ANREGUNGEN ...

# 1. NONVERBALE KOMMUNIKATION

„Man kann nicht nicht kommunizieren“ (Paul Watzlawick)

## Die Bedeutung der nonverbalen Kommunikation für das Bewerbungsgespräch

An der Tatsache, dass die Kommunikation nur zu 7 Prozent über verbale Inhalte passiert, und zu 93 Prozent über nonverbale, zeigt sich, wie dramatisch es sich gerade in der Bewerbungssituation auswirkt, wenn Verbales und Nonverbales nicht übereinstimmen.

Wenn etwa eine Bewerberin ihre Kommunikationsfähigkeit als besondere Fähigkeit angibt, wirkt es nicht glaubwürdig, wenn der Blickkontakt fehlt, die Stimme sehr leise ist, kein Gespräch zustande kommt, ein sehr verschlossener und schüchterner Eindruck durch die Körperhaltung entsteht, oder ähnliches.

Die SchülerInnen können erarbeiten, was zu nonverbaler Kommunikation gehört (Stimme, Körperhaltung, Gestik, Mimik, Kleidung etc.).

Darüber hinaus erarbeiten SchülerInnen, von welchen unterschiedlichen Faktoren nonverbale Kommunikation noch abhängig sein kann.

Solche Rahmenbedingungen sind: die soziale Stellung, die jeweilige Situation, der (inter)kulturelle Hintergrund von BewerberIn und PersonalistIn, Alter, Geschlecht, Gesellschaftsschicht, persönliche Erfahrungen, subjektive Eindrücke, Distanz, Branche, Hierarchieebene, um nur einige zu nennen.

Hierzu nun einige Übungsvorschläge mit den Lernzielen

- zu sensibilisieren,
- Handlungsspielräume sichtbar zu machen
- scheinbar „in Stein gemeißelte Wahrheiten“ in Frage zu stellen
- die Selbstwahrnehmung zu trainieren
- den Zusammenhang von verbalem und nonverbalem Verhalten zu erkennen.

**Achtung:** Für alle Übungen im Manual gilt, dass die SchülerInnen mit den Feedbackregeln vertraut sind und diese respektvoll anwenden können!



### Übungsvorschlag 1.1.

Methode: Plenum  
Material: keine Vorgaben  
Gruppengröße: variabel  
Ablauf: Zu bereits zuvor erarbeiteten Fähigkeiten sammeln SchülerInnen im Plenum, welches nonverbale Verhalten die Glaubwürdigkeit dieser Fähigkeiten unterstreicht oder untergräbt.



### Übungsvorschlag 1.2.

Methode: Rollenspiel, Plenum  
Material: Flipchart zum Sammeln  
Gruppengröße: variabel  
Ablauf: Ein Schüler/eine Schülerin bekommt die Aufgabe, eine Fähigkeit ohne Worte möglichst unpassend darzustellen, die anderen SchülerInnen beobachten die Darstellung, anschließend sammeln alle, was an Verhaltensweisen sichtbar war (z.B. Was taten die Hände, der Blick ...).

Zweiter Durchgang:  
pantomimische Darstellung einer Fähigkeit nun so gut wie möglich.  
Anschließend Nachbesprechung und Vergleich im Plenum.

Ziel: SchülerInnen erkennen den Zusammenhang zwischen genannten Fähigkeiten und nonverbalem Verhalten.

Vertiefend kann danach ein Bewerbungsgespräch durchgespielt und gemeinsam analysiert werden.



### Übungsvorschlag 1.3.

Methode: Filmvorführung  
Material: Bewerbungsfilm  
Gruppengröße: variabel  
Ablauf: Der Film wird das erste Mal ohne Ton gezeigt, damit nur auf die nonverbale Kommunikation geachtet werden kann.  
Nach einer Plenumsdiskussion wird der Film in einem zweiten Durchlauf mit Ton gezeigt.

Auf was kann geachtet werden?

Wie hat das Gegenüber reagiert?  
Welchen Verlauf nimmt das Gespräch?  
War das Verhalten unterstützend oder kontraproduktiv?  
Wo gibt es subjektive Unterschiede?  
Was hätte die Beobachterin/der Beobachter genauso gemacht – was nicht? Warum bzw. warum nicht?  
Welche Botschaften werden in den beiden Bewerbungssequenzen nonverbal gegeben?  
Passen die nonverbalen Botschaften der BewerberInnen zu den verbalen Antworten?

Variante: Gruppen bilden, die auf bestimmte Signale achten (z.B. Körperhaltung, Mimik, Gestik ...).



### Übungsvorschlag 1.4.

Methode: Plenumsdiskussion  
Material: Sesselkreis  
Gruppengröße: variabel  
Ablauf: alle diskutieren ihre Glaubenssätze zum Thema „nonverbale Kommunikation“.

Auf was kann geachtet werden?

Was sind überhaupt „Glaubenssätze“ und welche gibt es zu diesem Thema?

Was habe ich in meinem Leben dazu schon erfahren?

Was hat sich als „falsch“ herausgestellt?



### Übungsvorschlag 1.5.

Methode: Plenumsdiskussion  
Material: Sesselkreis; Watzlawicks Gesetz (s.o.)  
Gruppengröße: variabel  
Ablauf: alle diskutieren den Satz „Man kann nicht nicht kommunizieren“

Auf was wird geachtet?

Was verstehe ich darunter?

Wie kann mir das in einer Bewerbungssituation weiterhelfen?

Auf was kann ich dabei achten?

## **2. FRAGEN AN DIE BEWERBERIN/DEN BEWERBER IM VORSTELLUNGSGESPRÄCH**

Anhand des Bewerbungsfilmes erarbeiten SchülerInnen, welche Fragen im Vorstellungsgespräch an sie gestellt werden können und warum.



### Übungsvorschlag 2.1.

Methode: Kleingruppenarbeit  
Material: Papier, Stifte, eventuell Karten mit unterschiedlichen Berufen  
Gruppengröße: SchülerInnen bilden Kleingruppen  
**Vorarbeit: SchülerInnen kennen Berufsbilder und Tätigkeiten!!!**

- Ablauf:** Jede Kleingruppe erstellt einen Fragenkatalog mit dem Ziel, so schnell wie möglich den/die beste/n Zahnarzt/-ärztin / SachbearbeiterIn / TischlerIn / MechatronikerIn usw. damit herauszufinden ...  
(Der jeweilige Beruf kann mittels Karten vorgegeben werden oder wird von den SchülerInnen gewählt.)
- In der zweiten Phase soll die Gruppe aus den gesammelten Fragen die fünf besten Fragen für oben genannten Zweck auswählen.  
In Folge können die Ergebnisse in der Klasse präsentiert und diskutiert werden.
- Variante:** Die SchülerInnen erproben in Form von Rollenspielen mit Mitgliedern aus anderen Gruppen, wie hilfreich / zielführend / effizient / verständlich die erarbeiteten Fragen sind um zu entscheiden, ob der/die Befragte die passende Person ist.
- Ziel:** Die SchülerInnen verstehen, wozu ein Bewerbungsgespräch dient und warum bestimmte Fragen im Vorstellungsgespräch gestellt werden.  
Sie erkennen den Zusammenhang zwischen den Anforderungen bei bestimmten Berufen und den Fragen im Vorstellungsgespräch.
- Daneben kann hier auch auf die unterschiedliche Funktion offener bzw. geschlossener Fragen eingegangen werden.



## Übungsvorschlag 2.2.

- Methode:** Filmvorführung und anschließende Diskussion
- Material:** Bewerbungsfilm
- Gruppengröße:** variabel
- Ablauf:** Die SchülerInnen bekommen vor Abspielen des Filmes die Aufgabe mitzuschreiben, welche Fragen im Film an den Bewerber/die Bewerberin gestellt werden.  
Anschließend werden die Ergebnisse gesammelt und diskutiert, ob es Fragen gibt, die in beiden Gesprächen vorkamen und warum bzw. warum nicht.
- Ziel:** Die SchülerInnen erkennen, dass es unterschiedliche Kategorien von Fragen gibt:
- Fragen, die fast immer gestellt werden  
(z.B. Warum möchten Sie gerade diesen Beruf ausüben? Was sind Ihre Motive? Was haben Sie bisher gemacht? Wie stellen Sie sich die Arbeit vor? Welche Fähigkeiten glauben Sie werden Sie brauchen? Welche Fähigkeiten bzw. Eigenschaften haben Sie? Haben Sie noch Fragen?)
  - Fragen, die in Zusammenhang mit dem jeweiligen Beruf bzw. der Ausbildung stehen  
(z.B. Wie werden Sie Ihren Lebensunterhalt während der dreijährigen Ausbildung bestreiten? (Film 1) bzw. Haben Sie gesundheitliche Probleme? (Film 2))
  - Fragen, die aufgrund der konkreten Situation gestellt werden  
(z.B. Warum haben Sie die Zeugnisse nicht beigelegt?)

Ein weiteres wichtiges Ziel ist, die SchülerInnen dafür zu sensibilisieren, dass Fragende Hintergedanken haben und deshalb Fragen immer aus einem bestimmten Grund gestellt werden.

### **3. VORBEREITUNGSARBEIT DES BEWERBERS/DER BEWERBERIN VOR DEM GESPRÄCH**

#### **3.1. Fragen im Bewerbungsgespräch**

Nachdem klar ist, welche Fragen häufig im Bewerbungsgespräch gestellt werden und warum (siehe „Fragen im Bewerbungsgespräch“), können die SchülerInnen diskutieren, welche Informationen der Bewerber/die Bewerberin bereits vor dem Gespräch haben soll.

Ideen zur Diskussion:

- ◆ Ist eine Vorbereitung notwendig? Warum?
- ◆ Wie beeinflusst die Vorbereitung das eigene Befinden und Verhalten im Gespräch?
- ◆ Was sagt es aus, wenn ich als BewerberIn auf die häufig gestellten Fragen gut vorbereitet oder aber unvorbereitet bin?
- ◆ Auf was kann ich mich überhaupt vorbereiten?
- ◆ Welche Aussage treffe ich damit die eigene Motivation betreffend, die bewusste Entscheidung für einen Beruf bzw. eine Firma?
- ◆ Wie kann ich meine Stärken untermauern?
- ◆ Wie oder mit wem kann ich vorbereitend üben?
- ◆ usw.

#### **Auseinandersetzung mit Fragen zum Berufsfeld**

Die SchülerInnen können erarbeiten, welche Informationen der Bewerber/die Bewerberin bereits vor dem Gespräch haben soll (z.B. über die Tätigkeitsfelder des Berufes, die eigene Motivation, Informationen über die Firma), und wie man/frau zu diesen Informationen kommt. Weiterführend können anhand der Frage, wie man/frau Informationen über Berufe einholen kann, mit der Klasse Recherchen zu verschiedenen Berufsbildern durchgeführt bzw. Recherchemöglichkeiten wiederholt und geübt werden.

Es kann auch nochmals zusammengefasst werden, welche Vorbildung für den Wunschberuf erforderlich ist und welche Kenntnisse die SchülerInnen dafür bereits erworben haben.

**Achtung:** Hier bieten auch Spielbox und Ideenbörse der AK-Wien zum BO-Unterricht spannende Übungsmöglichkeiten.

Informationen über Internetseiten, offene Lehrstellen, Lehrberufsbeschreibungen, eine Lehrbetriebsübersicht, Informationen über Berufsbildende Schulen usw. finden sich im Beiblatt.

## Auseinandersetzung mit Fragen zur persönlichen Eignung

Für die Vorbereitung auf die Frage nach den besonderen Fähigkeiten kann diskutiert und erarbeitet werden:

- ◆ der Unterschied zwischen besonderen Fähigkeiten und Arbeitstugenden, die in jedem Beruf erforderlich sind (wie Pünktlichkeit, Freundlichkeit, Höflichkeit, Sauberkeit ... )
- ◆ Welche besonderen Fähigkeiten gibt es?
- ◆ Welche Fähigkeiten sind in bestimmten Berufen besonders wichtig und warum?
- ◆ Wie finde ich die persönlichen Stärken/Schwächen heraus?  
(siehe auch Berufsneigungstest <http://www.berufskompass.at/lehrlingskp3>,  
Interessenstest <http://www.bic.at> oder <http://www.talentcheck.org>)



### Übungsvorschlag 3.1.

Methode:	Einzelarbeit und anschließende Präsentation mit Plenumsdiskussion
Material:	Papier und Stifte
Gruppengröße:	variabel
Ablauf:	<p>Jeder Schüler/jede Schülerin kreiert für eine Kollegin/einen Kollegen einen 30-Sekunden-Werbespot.</p> <p>Dieser soll unbedingt positiv sein, möglichst kreativ und aussagekräftig (z.B. nach dem Muster „frisch, saftig, steirisch“).</p> <p>Anschließend präsentieren die SchülerInnen ihre Werbespots und diskutieren Inhalte und eventuell Layout. In diesem Zusammenhang kann auch angesprochen werden, was der Werbespot über die Person aussagt, die ihn erstellt hat.</p> <p>Danach bekommt die Klasse die Aufgabe, die Werbespots auch anderen Personen zu präsentieren (LehrerInnen /Eltern etc.) und zu beobachten, welche Unterschiede sich in den Reaktionen zeigen.</p> <p>Bei der Nachbesprechung kann dann darauf eingegangen werden, wie abhängig die Wirksamkeit der Werbung von der Zielgruppe ist.</p>
Ziel:	<p>Die SchülerInnen üben kurze, präzise und aussagekräftige Informationen über sich bzw. KollegInnen herauszufiltern und zu formulieren.</p> <p>Sie erkennen, dass die Wirksamkeit von Werbung unter anderem abhängig ist von der Zielgruppe und man/frau umso besser Werbung machen kann, je besser man/frau die Zielgruppe kennt.</p> <p>Da das auch für die eigene Werbung im Vorstellungsgespräch gilt, erkennen die SchülerInnen, wie wichtig es ist, viel Information über den Beruf und die Firma (als „Zielgruppe“) einzuholen.</p>

Für die Vorbereitung, wie man/frau in wenigen Worten das eigene Leben, Erfahrungen bzw. die Eignung für den Job „knackig“ präsentiert, können die SchülerInnen sammeln:

- ◆ Was sind wichtige Informationen?
- ◆ Was ist unwichtig?
- ◆ Was muss ich nicht erzählen?
- ◆ Was und wo sind „Falltüren“?
- ◆ Wie kann ich die gefragten Informationen verpacken?
- ◆ Was ist für meine Zielgruppe/ die Firma wichtig? Was nicht? Warum nicht?



### **Übungsvorschlag 3.2.**

Methode:	Einzelarbeit und anschließende Präsentation mit Plenumsdiskussion
Material:	Papier und Stifte
Gruppengröße:	variabel
Ablauf:	Jeder Schüler/jede Schülerin findet 3 gute Gründe, warum er/sie eine bestimmte Arbeit gerne machen möchte. Anschließend Präsentation und Diskussion im Plenum.

Weiters kann der Zusammenhang zwischen den Inhalten der Bewerbungsunterlagen und den Fragen im Bewerbungsgespräch mit den SchülerInnen erarbeitet werden.

- ◆ Wie wichtig ist eine abgeschlossene Schule?
- ◆ Wie ist das mit den Noten/Schulwechseln usw.?
- ◆ Bei schwierigen Punkten im Lebenslauf können Möglichkeiten überlegt werden, wie man/frau damit umgehen kann.

### **Fragen über Fragen ....**

In jedem Bewerbungsgespräch kommt auch die Frage an die Bewerberin/den Bewerber: Haben Sie noch Fragen?

Hier können die SchülerInnen diskutieren, welche Fragen der Bewerber/die Bewerberin stellen kann bzw. welche Fragen nicht gestellt werden sollten und warum nicht.

Weiters erkennen sie, dass prinzipiell an klugen Fragen die Kompetenz und Motivation eines Bewerbers/einer Bewerberin erkannt werden können, dass es aber auch Fragen gibt, die einen negativen Effekt haben, z.B. weil der Bewerber/die Bewerberin die erfragten Informationen bereits vor dem Gespräch hätte abklären sollen, durch aufmerksames Zuhören im Gespräch hätte abklären können oder – wenn es bei den Fragen z.B. ausschließlich um Geld oder Freizeit geht – mit der Frage die eigene Motivation in ein schlechtes Licht rückt.

### **3.2. Kleidung**

Die SchülerInnen erarbeiten, wie wichtig Kleidung als Teil der nonverbalen Kommunikation ist, und was die „richtige Kleidung“ fürs Bewerbungsgespräch ist (sauber, zum Beruf passend, zur Firma passend, und auch zur eigenen Person ...).

### **3.3. Unterlagen**

Wichtige Fragen vor dem Gespräch: Was muss ein Bewerber/ eine Bewerberin checken?

Welche Unterlagen nehme ich zu einem Bewerbungsgespräch mit (z.B. Zeugnisse, Personaldokumente, Lebenslauf ...)?

Woher weiß ich, welche Unterlagen von Seiten des Unternehmens mitzunehmen sind?

Welche Konsequenzen hat es, wenn ich die erforderlichen Unterlagen nicht mitnehme?

Gibt es Unterlagen, die für mich wichtig sind mitzunehmen (z.B. eine Liste mit persönlichen Fragen, die ich während des Gespräches beantwortet haben will)?

### 3.4. Pünktlichkeit

Es kann mit den SchülerInnen diskutiert werden:

Wie wichtig ist Pünktlichkeit?

Was sagt es über meine Einstellung zur Arbeit aus?

Wann soll ich bei der Firma sein?

Was sind die Konsequenzen, wenn ich unpünktlich bin?

Wie gehe ich damit um, wenn Unvorhergesehenes passiert und ich mich deshalb verspäten werde?

### 3.5. Don'ts vor dem Gespräch

Im Zuge der Vorbereitungen für das Bewerbungsgespräch kann auch mit den SchülerInnen besprochen werden, was vor dem Gespräch zu vermeiden ist (wie z.B. Rauchen, stark gewürzte Speisen essen, zuviel Schmuck, Parfum, eingeschaltetes Handy, Kaugummi usw.).

## 4. ABSCHNITTE EINES BEWERBUNGSGESPRÄCHS

Anhand des Bewerbungsfilmes können die typischen Phasen eines Vorstellungsgesprächs analysiert werden. Eine Vorbereitung auf diese Phasen kann mehr Sicherheit im Gespräch geben.

- ◆ Eintreten in den Raum
- ◆ Begrüßung
- ◆ Einleitung/ Floskeln/ Höflichkeiten
- ◆ CV/ Zeugnisse/ Arbeitserfahrung
- ◆ Fragen
- ◆ „Vereinbarungen“
- ◆ Verabschiedung



### Übungsvorschlag 4.1.

Methode:	Filmvorführung
Material:	Bewerbungsfilm
Gruppengröße:	variabel
Ablauf:	Film gemeinsam anschauen mit anschließender Diskussion

Auf was wird geachtet?

Gibt es unterschiedliche Phasen im Bewerbungsgespräch?

Welche Stolpersteine gibt es?

Welche Unterschiede gibt es zwischen den beiden Gesprächen / welche Gemeinsamkeiten?

Woran kann das liegen?



## Übungsvorschlag 4.2.

Methode: paarweises Spielen und anschließende Plenumsdiskussion  
Material: Kärtchenset „Begrüßungsrituale in verschiedenen Ländern“  
mit 8 verschiedenen Kärtchen (auch gerne je nach TeilnehmerInnenzahl  
doppelt oder dreifach)

Indien/China:

Hände vor der Brust falten  
leichte Verbeugung vor dem  
Gegenüber  
lächeln

Arabischer Raum:

Stirn mit der rechten Hand  
berühren  
linke Hand auf den Nabel legen  
mit der rechten Hand über  
Gesicht und Brust zum Nabel  
fahren

Mitteleuropa:

Hände schütteln  
Dabei lächeln  
Blickkontakt

Japan:

Etwas in die Knie gehen  
Hände auf die Knie legen  
Kopf senken

Inuit:

Nase aneinander reiben  
lächeln

Lateinamerika:

Umarmung und Schulterklopfen  
Kuss rechts und links

Maori:

Zunge zeigen

Frankreich:

Angedeuteter Kuss links und  
rechts

Gruppengröße: größere Gruppe

Ablauf: Vor Beginn der Übung:  
Plenumsdiskussion über unterschiedliche Begrüßungsrituale.  
Eventuell Sammeln und Vervollständigung selbst erlebter Rituale.

Anschließend Begrüßungsspiel: Begrüßungsrituale aus aller Welt:  
jeweils ein Kärtchen ziehen, Paare bilden, sich laut Kärtchen begrüßen.  
Im Plenum besprechen, welche Empfindungen und Gedanken bei den  
unterschiedlichen Begrüßungsformen aufgetreten sind.

Auf was kann geachtet werden?

Welche Verhaltensweisen sind gleich?

Was unterscheidet sie? (z.B. Blickkontakt, Nähe/Distanz ...)?

Welche Funktion haben Körperberührungen beim Begrüßen (Wieso gibt  
es sie? Warum nicht? Was könnte das jeweils signalisieren?)

Welche Nähe/Distanz ist nötig, um da einzelne Ritual durchzuführen?

Wie geht es mir persönlich damit?

Was für Reaktionen habe ich erfahren? (an mir, an der anderen Person)

Dauer: ca. 10-15 min

Lernziel: Sensibilisierung für kulturgeprägte Erwartungshaltungen und unterschiedliche Verhaltensweisen

## 5. NACHBEREITUNG DES GESPRÄCHS

Auch nach dem Gespräch gibt es noch einiges zu tun! So kann es nicht schaden, sich folgende Fragen zu stellen:

- ◆ Wann kann ich mit einem Ergebnis rechnen?
- ◆ Wie gehe ich damit um, wenn ich die Jobzusage nicht sofort erhalte?
- ◆ Wie gehe ich mit einer Absage um?
- ◆ Was ist gut gelaufen beim Gespräch, was nicht?
- ◆ Ist es nötig/sinnvoll, die Unterlagen zu adaptieren?
- ◆ Bin ich mir treu geblieben, war ich authentisch?

## 6. LITERATURVORSCHLÄGE

Ebner/Fritz, (2005), Berufswahl: Das will – das kann ich – das mach ich: Lebensplanung spielerisch ausprobieren.

Dieselbe, (2008), Portfolio Berufsfindung: Arbeitsmaterialien zur Selbsteinschätzung.

Hesse/Schrader, (2007), Das Bewerbungshandbuch.

Dies., (2007), Praxismappe Bewerbung für Ausbildungsplatzsuchende. Der erfolgreiche Weg von der Schule in den Beruf. ( + CD)

Dies., (2009), Testtraining 2000plus.

Krausser-Raether, (2007), Erfolgreich zum Ausbildungsplatz.

Schneider/Zindel/Lötzerich, (2005), Den Einstellungstest bestehen: Das erfolgreiche Testtraining.

Verse-Herrmann/Herrmann/Edler, (2006), Der große Berufswahltest: So entscheide ich mich für den richtigen Beruf.

**Medieninhaber und Herausgeber:**

BUNDESMINISTERIUM FÜR  
UNTERRICHT, KUNST UND KULTUR  
Medienservice

1014 Wien, Minoritenplatz 5  
Tel. 01/53 120 / 4829, Fax: 01/53 120 / 4848  
E-Mail: [medienservice@bmukk.gv.at](mailto:medienservice@bmukk.gv.at)

Bestellungen:

AMEDIA Servicebüro  
1140 Wien, Sturzgasse 1a  
Tel. 01/982 13 22, Fax: 01/982 13 22-311  
E-Mail: [office@amedia.co.at](mailto:office@amedia.co.at)