

Katja Petersen, Marina Vollstedt

„Wo können wir als Germanisten arbeiten?“

Berufsorientierung für Studierende der Staatlichen Universität St. Petersburg
Ein Workshopbericht

1. Einleitung

„Wo können wir als Germanisten arbeiten?“ „Wie bekomme ich nach dem Examen einen Arbeitsplatz?“ „Hat Germanistik überhaupt eine Zukunft?“ Diese und ähnliche Fragen stellten Germanistikstudierende der Staatlichen Universität St. Petersburg (SPbSU) zu Beginn des Workshops „Erfolgreich in den Beruf“, der im April 2017 im Rahmen der Hochschulpartnerschaft zwischen der SPbSU und der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU) an der SPbSU durchgeführt wurde.

Damit formulierten die Teilnehmenden des Workshops ein zentrales Problem vieler Studierender geisteswissenschaftlicher Fächer: Der berufliche Werdegang nach dem Abschluss ist nicht klar vorgezeichnet, denn das Studium bereitet nicht ausdrücklich auf eine bestimmte Tätigkeit vor, sondern ermöglicht den Zugang zu einer großen Vielfalt beruflicher Einsatzmöglichkeiten in ganz unterschiedlichen Arbeitsgebieten, abhängig von den individuellen Kompetenzen. Ein erfolgreicher Übergang vom Studium in den Beruf beruht somit nicht zuletzt auf der Fähigkeit, sich innerhalb dieser vielfältigen Berufslandschaften orientieren zu können und seinen eigenen Weg zu finden.

Diese Arbeitsmarktsituation stellt sich für die russische Hochschulgermanistik zurzeit als besondere Herausforderung dar. Zum einen ist die Zahl der Deutschlernenden und damit auch der Germanistikstudierenden im Land seit Jahren rückläufig, was den Arbeitsmarkt für Germanistinnen und Germanisten stark einschränkt.¹ Zum anderen ist im Zuge der Hochschulreform das Kriterium „Arbeitsmarktfähigkeit“ in die jährliche Effizienzüberprüfung für Hochschulen aufgenommen worden (Berghorn 2014: 139). Somit betrifft die Frage des beruflichen Verbleibs nicht mehr nur die Studierenden, sondern ebenso die Lehrkräfte und die Hochschulleitung: Ihr Ausbildungserfolg wird nicht zuletzt auch am beruflichen Erfolg der Absolventinnen und Absolventen gemessen.

¹ Vgl. dazu z. B. StaDaF 2003: 1; Netzwerk Deutsch 2010: 10; Auswärtiges Amt 2015: 14; Karsch 2011: 162 ff.

Aus diesem Grund ist bei der Verlängerung des Partnerschaftsvertrags zwischen der SPbSU und der HSU die Kooperation im Bereich Berufsorientierung, insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften, in das Abkommen aufgenommen worden. Als erster Schritt wurde ein Austausch initiiert, der es den Studierenden ermöglicht, im jeweils anderen Land ihr akademisches Pflichtpraktikum zu absolvieren und so Berufserfahrung auf internationaler Ebene zu sammeln. Als zweiter Schritt wurde der in diesem Beitrag beschriebene Workshop „Erfolgreich in den Beruf – Berufsorientierung für Studierende der Germanistik“ für die SPbSU konzipiert und durchgeführt.

2. Berufsorientierung

Berufe haben eine klassische Orientierungsfunktion, sie wirken identitätsstiftend und markieren gesellschaftliche Statusunterschiede. Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen sorgen jedoch zunehmend dafür, dass Berufe verschwinden und neue entstehen. Die klassische Orientierungsfunktion von Berufen geht demnach verloren, was die Orientierung junger Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger erschwert. Berufsorientierung ist somit vor allem ein biografischer Lernprozess, der eng mit sozialen Veränderungsprozessen verbunden ist.

Man kann Berufsorientierung als eine Bildungsaufgabe beschreiben, die alle Aktivitäten zusammenfasst, welche zur Entscheidungsfähigkeit eines Menschen bei der Gestaltung und Verbesserung seiner Arbeits- und Berufsbiografie beitragen (Famulla/Schreier 2016: 1). Kracke (2004: 37) spricht in diesem Zusammenhang von „berufsbezogener Exploration“, was bereits auf die Bedeutung von Selbststeuerung und Reflexivität verweist. Da die Geistes- und Sozialwissenschaften zu den Fächern mit stark individualisierten Arbeitsfeldern gehören, in denen die potenziellen Berufsbilder nicht klar vorgegeben sind, ist eine ausgeprägte berufsbiografische Gestaltungskompetenz für Studierende dieser Fächer unverzichtbar (Schröder 2016: 25). Sie müssen in der Lage sein, „die eigene berufliche Entwicklung in die Hand zu nehmen und auf der Basis von Werten und Interessen, vorhandenem Wissen, erworbenen Fertigkeiten und Erfahrungen systematisch neue berufliche Optionen zu erkunden und für sich nutzbar zu machen“ (Kompetenzbilanz 2015: o. S.). Diese Kompetenz beinhaltet die Fähigkeiten,

- ein individuelles Konzept von seinem Beruf zu formulieren („Was bedeutet ‚Beruf‘ für mich?“ „Welchen Stellenwert soll er in meinem Leben einnehmen?“),
- die eigenen biografischen Erfahrungen systematisch auszuwerten („Welche Erfahrungen habe ich bereits in Schule und Studium, durch Praktika, Ehrenamt, Nebentätigkeiten, Aufgaben in der Familie etc. erworben?“),
- ein Qualifikationsprofil zu erstellen,

- die Inhalte und Strukturen des Wunschberufs zu klären (Voll- oder Teilzeit, im Büro oder unterwegs, im Team oder selbstständig),
- das Zielprofil zu formulieren und es mit dem eigenen Qualifikationsprofil zu vergleichen,
- den Arbeitsmarkt und die eigenen Netzwerke zu analysieren und
- sich schließlich professionell zu bewerben (Vollstedt 2015: 69ff).

3. Ziele des Workshops

Da Berufsorientierung ein lebenslanger Lernprozess ist, hatte der hier vorgestellte Workshop lediglich einführenden Charakter. Sein Ziel bestand darin, die Studierenden für den Prozess der Berufsorientierung zu sensibilisieren und sie zu einer vertieften Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen, Wünschen und Möglichkeiten anzuregen. Zudem sollten den Studierenden Instrumente an die Hand gegeben werden, die sie bei der Entwicklung von berufsbiografischer Gestaltungskompetenz unterstützen, und es sollte ein grundlegendes Orientierungswissen über den Arbeitsmarkt für Philologen vermittelt werden.

3.1 Konzeptionelle Überlegungen

Um dem einführenden Charakter Rechnung zu tragen und die Studierenden zur weiteren selbstständigen Auseinandersetzung mit ihrer beruflichen Zukunft anzuregen, wurde der Workshop reflexionsorientiert gestaltet, das heißt den Teilnehmenden wurden Reflexionsmöglichkeiten sowie didaktisch-methodische Werkzeuge angeboten, mit deren Hilfe sie eigene Handlungsmöglichkeiten im Hinblick auf ihre zukünftigen beruflichen Ambitionen entwickeln können. Die reflexionsorientierte Workshopgestaltung sah zudem vor, theoretische Annahmen über den Zusammenhang von Wissen, Erfahrung und Handlung zu thematisieren. Deshalb gliederte der Workshop sich in mehrere aufeinander aufbauende Elemente, die der Subjektivität aller am Lehr-Lernprozess beteiligten Personen gerecht werden (siehe 3.2).

Im Zentrum des Workshops standen subjektorientierte pädagogische Verfahren. Sie dienten der Bewusstmachung bereits vorhandener Kompetenzen der Teilnehmenden sowie als Grundlage zur späteren Berufsorientierung.² Auf diese Weise werden die Teilnehmenden in ihren Lebenswelten sowie hinsichtlich ihrer Erfahrungen und Kenntnisse anerkannt (vgl. Faulstich/Ludwig 2004). Im Sinne erwachsenenbildnerischer Teilnehmerorientierung ging es darum, die Studierenden darin zu bestärken, ihre Kompetenzen nicht nur zu reflektieren, sondern auch zu

² Zur Bedeutung der Subjektorientierung in Lern- und Bildungsprozessen vgl. auch Holzkamp (1993).

verbalisieren. Dabei wurde nicht nur der formelle (Schule und Studium), sondern auch der nonformelle Wissenserwerb (Hobbys, Ehrenamt, Familie) betrachtet. Mittels biografischer Methoden (z. B. Timeline) können diese bewusst gemacht und individuell reflektiert werden (Meueler 2001).

3.2 Methodisch-didaktische Konsequenzen

Auch wenn sich der deutsche Arbeits- und Berufsmarkt für Germanistinnen und Germanisten vom russischen unterscheidet und das russische Germanistikstudium andere Schwerpunkte setzt als das deutsche: Biografisches Lernen und Kompetenzerwerb sind für alle Studierenden wichtige Faktoren bei der Entwicklung beruflicher Orientierungs- und Handlungsfähigkeit. Deshalb haben wir uns – in Anlehnung an Programme deutscher Career Services – für ein Workshopkonzept entschieden, das sich an folgenden Fragen orientiert:

- „Was kann ich?“ – Kompetenzreflexion und -analyse
- „Was will ich?“ – Faktoren für die Berufszufriedenheit
- „Welche Möglichkeiten habe ich?“ – Karrierechancen und Berufsfelder
- „Wer sucht mich?“ – Analyse von Stellenanzeigen
- „Wie ‚verkaufe‘ ich mich?“ – Bewerbung und Vorstellungsgespräch

Im Sinne der Erwachsenenbildung gehen wir davon aus, dass Lernen ein aktiver, selbstgesteuerter und sozialer Prozess des Menschen ist, der im hohen Maße auf vorherigen Lern- und Bildungserfahrungen aufbaut (vgl. Meueler 1993). Die damit verbundene Fruchtbarmachung biografischer (Lern-)Erfahrungen und vorhandener Wissensbestände der Studierenden wurde in den Überlegungen zum methodischen Handeln berücksichtigt: „Methodisches Handeln als Planungshandeln bedeutet die antizipierende Konstellation und Verkettung von Bedeutungen in einer Situation und zwischen Situationen“ (Klingovsky/Kossack 2007: 38). In Hinblick auf das Ziel der Erzeugung biografischer Reflexion zum Zwecke der individuellen Kompetenzbilanzierung hieß dies, die Studierenden mit ihren Erwartungen an das Workshopgeschehen ernst zu nehmen und entsprechende Methoden zum Einsatz zu bringen.

Reflexionsorientierung und selbstgesteuertes Lernen sind nur in einer offenen, vertrauensvollen Atmosphäre möglich. Darauf verweisen die Forschungsergebnisse zur Teilnehmerorientierung in der Erwachsenenbildung (Faulstich/Zeuner 2010: 67ff). Dies gilt insbesondere für unseren Workshop: Berufsorientierung ist ein Prozess, in dem Teilnehmende über sich selbst nachdenken, eigene Stärken und Schwächen sowie ihre Hoffnungen und ggf. auch Zukunftsängste analysieren.

Beispielsweise könnten Teilnehmende während des Seminars zu der Einschätzung kommen, dass der erträumte berufliche Weg unrealistisch ist oder dass die Ziele, die sie sich gesetzt haben, nicht die eigenen sind, sondern unreflektiert übernommen wurden. Somit ist das Schaffen einer angenehmen und vertrauensvollen Atmosphäre besonders bedeutsam.

4. Durchführung und Ablauf des Workshops

Geplant wurde eine dreitägige Veranstaltung für 15 bis 20 Studierende der Deutschen Sprach- und Translationswissenschaft sowie der Literaturwissenschaft im fortgeschrittenen Bachelor- und Masterstudium auf dem Sprachniveau B2/C1. Um eine lernförderliche Umgebung zu schaffen, wurde der Seminarraum in der Philologischen Fakultät der SPbSU entsprechend vorbereitet: Die Tische wurden so platziert, dass die Teilnehmenden in Vierergruppen zusammenarbeiten konnten. Arbeitsmappen lagen bereit, Kekse und Wasser wurden angeboten.³

4.1 Vorstellung und Abfrage der Erwartungen

Der Workshop begann mit der Vorstellung der Dozentinnen, die ihre eigenen beruflichen Werdegänge mit ihren Brüchen und den zugehörigen Ursachen und Motiven thematisierten. Es folgte die Vorstellung der Teilnehmenden und eine Metaplanabfrage ihrer Erwartungen („Was möchte ich am Ende des Workshops gelernt haben?“). Hier wurde sehr deutlich, dass sich die Studierenden vor allem Informationen aus drei Bereichen erhofften:

Berufsfelder für Germanisten:

- „Ich möchte eine Vorstellung haben, in welchen Bereichen ich später tätig sein kann und was ich dazu brauche.“
- „Wo können wir als Germanisten arbeiten? Ist das Unterrichten der erlernten Fremdsprache die einzige Möglichkeit?“
- „Feste Kenntnisse von Berufsfeldern für Germanisten?“

Zusatzkompetenzen neben dem Studium:

- „Wie können mir meine Praktika in Zukunft helfen?“
- „Wie kann ich mir das nötige Wissen für einen guten Beruf aneignen?“
- „Ist es notwendig, ein Aufbaustudium zu machen?“

³ Zur Bedeutung der Gestaltung von Seminarräumen vgl. auch Siebert (2004: 44ff).

Bewerbungsprozess:

- „Wie bewerbe ich mich richtig um eine gute Arbeitsstelle?“
- „Wie ist der Bewerbungsbrief richtig zu schreiben?“
- „Worauf muss man im Vorstellungsgespräch achten?“

Die Metaplanabfrage spiegelte sehr deutlich wider, wie das Feld der Berufsorientierung strukturiert ist bzw. welche Faktoren hier wirksam werden: Berufsorientierung kann dann gelingen, wenn individuelle Fähigkeiten, Erfahrungs- und Fachwissen in Einklang mit den Möglichkeiten und Unmöglichkeiten der Sozial- und Arbeitswelt gebracht werden. Dazu ist es unverzichtbar, die eigenen Kompetenzen richtig einzuschätzen, um sie später auf dem Arbeitsmarkt entsprechend einsetzen zu können.

4.2 „Was kann ich?“ – Kompetenzreflexion und -analyse

Zentrales Thema im Berufsorientierungsprozess ist die Frage nach den persönlichen Kompetenzen. Zunächst wurde deshalb ein Kompetenzbegriff vorgestellt, der in Hinblick auf berufliche Orientierung gute Anknüpfungspunkte bietet. Demnach sind Kompetenzen „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“ (Brügelmann 2001: 27f). Von Kompetenz spricht man also, wenn eine Person fähig ist, theoretisches Wissen in praktisches Handeln übertragen zu können.⁴ In Anlehnung an die Kultusministerkonferenz unterscheidet man darauf aufbauend verschiedene Ausprägungen von Kompetenzen:

- *Fachkompetenz* umfasst das in einer Disziplin erworbene Wissen, damit im Zusammenhang stehende Regeln und Fakten sowie das Erkennen von Zusammenhängen und Wechselwirkungen.
- *Methodenkompetenz* beinhaltet die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die notwendig sind, um Arbeitsschritte zielgerichtet zu planen und umzusetzen. Dazu gehören auch Kenntnisse von Arbeitsweisen und Techniken, Lernstrategien und Informationsbeschaffung.
- Als *Selbstkompetenz* bezeichnet man das Erkennen eigener Stärken und Schwächen, die Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme, Lernbereitschaft und Offenheit. Dazu zählen neben der Fähigkeit, sich selbst (realisti-

⁴ Der Kompetenzbegriff ist in Deutschland nicht unumstritten. Kritiker verweisen auf die verengte Sichtweise, die mit der Verwendung des Kompetenzbegriffs verbunden ist und die die Bedeutung menschlicher Bildungsprozesse auf deren Messbarkeit reduziert (vgl. dazu z. B. Heydorn 1970, Faulstich 2002).

sche) Ziele zu setzen und diese entsprechend zu evaluieren, auch Sorgfalt, Selbstvertrauen, Kritikfähigkeit, Selbstkontrolle oder die Fähigkeit, mit Misserfolg umgehen zu können.

- *Sozialkompetenz* umfasst die Bereitschaft und die Fähigkeit, gemeinsam mit anderen zu arbeiten und zu lernen. Hierzu gehören Einfühlungsvermögen, interkulturelle Fähigkeiten und ein angemessener Umgang mit Problemen und Konflikten (KMK 2007: 11f).

Diese theoretischen Überlegungen wurden unter Bezugnahme auf die Lebenswelt der Teilnehmenden vorgestellt. Die Studierenden wurden aufgefordert, in ihren Arbeitsgruppen zu überlegen und zu diskutieren, welche typischen Kompetenzen beispielsweise Ärztinnen und Ärzte, Richterinnen und Richter oder Übersetzerinnen und Übersetzer haben sollten, um erfolgreich in den entsprechenden Berufen arbeiten zu können. Dabei stellten die Studierenden fest, dass sich die Fachkompetenzen der genannten Berufsgruppen zwar sehr voneinander unterscheiden, es aber große Überschneidungen im Hinblick auf Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen gibt.

Anschließend analysierten die Teilnehmenden ihre eigenen Kompetenzen. Dabei ging es nicht nur darum, Kompetenzen lediglich zu benennen, sondern auch aufzuzeigen, in welchen Kontexten und Lebensabschnitten sie erworben und wann sie angewendet wurden. Im Sinne der biografischen Reflexionsarbeit sollten dabei nicht nur Erfahrungen aus Schule und Studium reflektiert, sondern auch Hobbys, mögliche ehrenamtliche Tätigkeiten oder Familienarbeit berücksichtigt werden. Dazu wurde den Teilnehmenden untenstehende Tabelle als Beispiel zur Verfügung gestellt.

Wann?	Wo?	Was?
2007-2011	Schule Nr. 363	Mitarbeit bei der Schülerzeitung: - Verfassen von Texten - Recherchieren von Themen - Gestaltung der Internetseite
=> Kompetenzen		Ich kann - mich schnell in neue Themen einarbeiten, - gut mit dem PC umgehen, - Bilder digital bearbeiten, - mich immer mit anderen abstimmen, - unter hohem Zeitdruck arbeiten (Redaktionsschluss).
2008-2010	zu Hause	Pflege der kranken Oma

=> Kompetenzen		<ul style="list-style-type: none"> - Ich bin sehr zuverlässig. - Ich kann mich gut in andere hineinversetzen und ihre Sorgen erkennen. - Ich habe pflegerische und medizinische Grundkenntnisse. - Ich kenne die formalen Bestimmungen staatlicher Versorgungsstrukturen.
seit 2013	SPbSU	Studium Übersetzungswissenschaft <ul style="list-style-type: none"> - Sprachen: Deutsch, Englisch, Norwegisch - Teilnahme an „Übersetzerklinik“ - Fachschwerpunkte: Medizin und Naturwissenschaft
=> Kompetenzen		<ul style="list-style-type: none"> - Deutsch (C1), Englisch (B2), Norwegisch (B1) - sicherer Umgang mit trados und memoQ - erste Erfahrungen als Dolmetscher im Krankenhaus im Rahmen der „Übersetzerklinik“ - Arbeit als studentische Hilfskraft (Unterstützung bei Übersetzungen im Fachgebiet Biochemie)

Die Teilnehmenden bearbeiteten die Tabelle individuell. Sie diente im weiteren Verlauf des Workshops als Reflexionsgrundlage, auf die immer wieder zurückgegriffen werden konnte, sowie als unverzichtbare Basis für die schriftlichen Bewerbungsunterlagen und die Argumentation im Vorstellungsgespräch. Zudem wurden die Studierenden dafür sensibilisiert, dass man Kompetenzen in ganz unterschiedlichen Kontexten erwerben und einüben kann und dass sie viele Kompetenzen bereits besitzen, die deutlich über das im Studium erworbene Fachwissen hinausgehen. Einige Studierende stellten ihre Reflexionsergebnisse dem Plenum vor. So war es möglich, die Bedeutung der individuellen biografischen Reflexionen an die theoretischen Überlegungen zum Thema Kompetenzen anzuschließen.

4.3 „Was will ich?“ – Faktoren für die Berufszufriedenheit

Aktuelle Studien zu Erwerbsverläufen und Berufserfolgen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen zeigen, dass gesellschaftlich gesetzte Erwartungen und subjektive, individuelle Komponenten beruflichen Erfolg gleichermaßen beeinflussen (Fabian et al. 2013: 52). Folglich ging es im nächsten Schritt darum, die Studierenden für diese Faktoren zu sensibilisieren und es ihnen zu ermöglichen, sich konstruktiv mit ihnen auseinanderzusetzen.

Als Ausgangspunkt diente der Kurzfilm „Berufswahl – Selbstverwirklichung oder dickes Gehalt?“, in dem eine Studentin des Faches Deutsch als Fremdsprache über ihre Zukunftspläne und -sorgen spricht (Mader 2015). Hier wird sehr deutlich, wie heterogen die Faktoren sind, die die individuelle Berufsplanung beeinflussen. Zudem wurde dieser Film gewählt, weil er deutlich macht, dass Unsicherheit und Ängste im Übergang vom Studium in den Beruf normal sind und offen thematisiert werden können.

Der Film wurde im Plenum ausgewertet, um zu ermitteln, welche Faktoren die Zufriedenheit eines Menschen auch über den Beruf hinaus beeinflussen können. „Wo will ich leben?“ „Welche Bedeutung hat der Beruf in meinem Leben?“ „Möchte ich Kinder haben?“ „Welche Hobbys möchte ich betreiben?“ „Strebe ich eine Führungsposition an?“ „Wie viel Geld benötige ich, um gut leben zu können?“ „Möchte ich in einer großen Organisation arbeiten oder fühle ich mich in einem kleinen, flexiblen Team viel wohler?“ „Wie groß ist mein Bedürfnis nach Absicherung?“ – die Antworten auf all diese Fragen müssen bei der Wahl des beruflichen Weges berücksichtigt werden.

Um diese Fragen individuell beantworten zu können, wurden den Studierenden drei Instrumente zur beruflichen Orientierung vorgestellt: das Konzept der „Karriereanker“ nach Schein (2013), das „Blumenmodell“ nach Bolles⁵ und das Verfahren „Brief an meinen Traumjob“ (Zeit Campus 2017: 34ff), die einzeln oder auch in Kombination eingesetzt werden können. Wir haben uns für diese Ansätze entschieden, weil sie unterschiedliche Persönlichkeitsstrukturen ansprechen: Bei dem Karriereanker-Verfahren nach Schein geht es darum, die eigenen Fähigkeiten, Neigungen und Wertvorstellungen mithilfe eines Fragebogens sichtbar zu machen.⁶ Bolles hingegen arbeitet mit einem offeneren Verfahren: Die Studierenden erkunden ihre beruflichen – und privaten – Lebensvorstellungen anhand eines Leitfadens durch Selbstreflexion. Kreativität und Gestaltungsfreiheit bestimmen schließlich den „Brief an den Traumjob“, in dem die Vorstellung der eigenen Zukunft frei formuliert wird.

Es ist unverzichtbar, die einzelnen Verfahren mit den Studierenden zu besprechen sowie auf ihre Vor- und Nachteile hinzuweisen. Auch sollte betont werden, dass mehrere Verfahren grundsätzlich auch neben- oder hintereinander eingesetzt werden können und dass die Auseinandersetzung mit den eigenen Wünschen und Vorstellungen keine einmalige Aktion darstellt, sondern ein Prozess ist, der mehrfach wiederholt werden muss. Vollständig durchführen lassen sich die Verfahren im Rahmen einer Blockveranstaltung nicht, da sie zu zeitaufwendig sind. Wenn man das Berufsorientierungsseminar allerdings semesterbegleitend plant, hat man zwischen den einzelnen Sitzungen genügend Zeit, die Verfahren durchzuführen und die Ergebnisse individuell mit den Studierenden auszuwerten.

⁵ Bolles Ratgeber „Durchstarten zum Traumjob“ (2012) ist ein Klassiker der Berufsorientierungsliteratur. Das Handbuch selbst ist allerdings recht umfangreich. Für Seminare empfiehlt sich daher das Workbook (Bolles 2014).

⁶ Eine frei zugängliche und im Rahmen eines Einführungsworkshops leicht auszuwertende Version des Verfahrens bietet der Fragebogen zur Bestandsaufnahme möglicher Karriereorientierungen:
https://www.hs-gesundheit.de/fileadmin/user_upload/Redakteure/pdfs/Rebecca_Fischer/Career_Service/Karriereanker.pdf.

4.4 „Welche Möglichkeiten habe ich?“ – Karrierechancen und Berufsfelder

Die Erfahrung zeigt, dass die meisten Studierenden bei der Planung ihrer beruflichen Zukunft zunächst an fachnahe Tätigkeiten denken und relativ ungenaue Vorstellungen davon haben, welche Möglichkeiten außerhalb des engen fachlichen Rahmens auf dem Arbeitsmarkt bestehen. Zudem herrscht allgemein die Vorstellung, dass für alle Tätigkeiten außerhalb des klassischen germanistischen Tätigkeitsbereichs ein Zweitstudium bzw. andere formale Zusatzqualifikationen erforderlich sind. Daher haben wir für die Darstellung möglicher Berufsfelder ein größeres Zeitfenster eingeplant. Orientiert haben wir uns bei der Auswahl potenzieller beruflicher Tätigkeitsfelder an Absolventenverbleibsstudien (Fabian et al. 2008 und 2013) sowie an dem wohl umfassendsten Stellenmarkt für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auf dem deutschen Arbeitsmarkt, der Stellenbörse des Wissenschaftsladens Bonn.⁷ In Abstimmung mit den russischen Kolleginnen und Kollegen und unter Berücksichtigung der Besonderheiten des russischen Arbeitsmarktes wurden dann folgende Berufsfelder ausgewählt:

- Übersetzen/Dolmetschen
- Lehren/Erwachsenenbildung
- Journalismus/I & Ö
- Kunst/Kultur/Stiftungen/NGOs
- Tourismus
- Sekretariat/Office Management
- Personalmanagement

Für jedes Berufsfeld erhielten die Studierenden zwei bis drei Texte, in denen das Arbeitsfeld aus der Sicht von Hochschulabsolventinnen und -absolventen – idealerweise von Sprach- und Literaturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern – vorgestellt wurde.⁸ Bei der Auswahl haben wir darauf geachtet, dass unterschiedliche Schwerpunkte innerhalb eines Tätigkeitsbereichs angesprochen wurden, um die Heterogenität und damit auch die unterschiedlichen Möglichkeiten, die ein Tätigkeitsfeld bietet, darzustellen. Die Studierenden erhielten die Aufgabe, auf der Grundlage dieser Texte die Berufsfelder in Gruppenarbeit vorzustellen und dabei folgende Fragen zu beantworten:

⁷ Wissenschaftsladen Bonn: Infodienst für Berufe in Bildung, Kultur und Sozialwesen (<http://www.wila-arbeitsmarkt.de>).

⁸ Die Liste der verwendeten Texte befindet sich im Anhang. Wir haben sie für den Workshop teilweise leicht gekürzt.

- Welche Aufgaben hat man in diesem Tätigkeitsbereich? Wo arbeitet man?
- Welche Kompetenzen aus dem Germanistikstudium kann man in diesem Berufsfeld verwenden?
- Welche zusätzlichen Kompetenzen erwarten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber?

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen wurden auf Plakaten dokumentiert und im Plenum präsentiert. In der Diskussion wurde besonders auf die zuvor erarbeiteten individuellen Kompetenzen Bezug genommen und es wurden Möglichkeiten aufgezeigt, auch ohne Zusatzausbildung den Einstieg in die entsprechenden Bereiche zu finden. Dabei stellte sich immer wieder das Problem, dass die Studierenden sich zwar recht gut in fachnahe Tätigkeitsfelder hineinendenken konnten, aber kaum Vorstellungen von fachferneren Bereichen hatten. Um auch zu diesen Feldern einen Zugang zu finden, wurde die Zeitungsmethode eingeführt (Pioch 2015: 67ff):

1. Lesen Sie mindestens vier Wochen lang regelmäßig zwei Tageszeitungen. Eine davon sollte eine Wirtschaftszeitung sein.
2. Überfliegen Sie zunächst die ganze Zeitung und markieren Sie alle Artikel grün, die Sie interessieren.
3. Sehen Sie nun alle „grünen“ Artikel durch und markieren Sie die Beiträge rot, die Sie mit Interesse ganz gelesen haben.
4. Bewahren Sie die Zeitungen auf.
5. Sammeln Sie zusätzlich an Kiosken, im Fernsehen, im Radio alle Beiträge, die Sie ebenfalls interessieren, und markieren Sie diese grün bzw. rot.
6. Schneiden Sie am Ende der Sammel- und Lesezeit alle grün und rot markierten Beiträge aus und beginnen Sie diese zu clustern.
7. Welche drei Themen tauchen am häufigsten auf? Gibt es zwischen ihnen Gemeinsamkeiten oder ergänzen sie sich? Können Sie klare Schwerpunkte benennen? Was sagen Ihre Freunde, was sagt Ihre Familie zu Ihrer Auswahl?
8. Probieren Sie Ihre Interessensfelder nun in der Praxis aus (Praktikum/ Projekt/Nebenjob/Job Shadowing/vertiefende Lektüre durch Fachbücher oder Fachzeitschriften, idealerweise interdisziplinär angelegte Seminar- oder Abschlussarbeit).

Diese Methode kann die Orientierungsarbeit Studierender unterstützen und bietet die Möglichkeit gezielter Reflexion im Hinblick auf die individuellen Kompetenzen und Interessensfelder neben dem Studium. Denkbar ist auch eine Integration entsprechender Orientierungsangebote ins Fachstudium, etwa in Form von Exkursionen, Diskussionen mit Alumni bzw. Alumnae oder thematischen Workshops.

4.5 „Wer sucht mich?“ – Analyse von Stellenanzeigen

Den nächsten Schritt im Berufsorientierungsverfahren stellt die Analyse von Stellenanzeigen dar. Er verfolgt zwei Ziele: Zum einen helfen die konkreten Beschreibungen in Stellenanzeigen, die Vorstellungen von einzelnen Tätigkeitsbereichen weiter zu konkretisieren. Zum anderen bereitet die Analyse von Stellenanzeigen das Erstellen von Bewerbungsunterlagen optimal vor, denn sie gibt Aufschluss über die Vorstellungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und hilft somit beim adressatenorientierten Verfassen von Anschreiben und Lebenslauf.

Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung ist es, Stellenanzeigen überhaupt richtig „lesen“ zu können: Unverzichtbare Qualifikationen müssen von denen unterschieden werden, die keine *Conditio sine qua non* darstellen, und es gilt zu erkennen, dass alle Informationen in Stellenanzeigen als Kompetenzanforderungen zu verstehen sind. So haben Aufgabenbeschreibungen und Informationen zum Unternehmen einen „doppelten Boden“: Arbeitet ein Unternehmen z. B. mit „dynamischen Teams“, so impliziert dies die Anforderung, teamfähig zu sein. Enthält die Aufgabenbeschreibung einen Satz wie „Sie unterstützen die Geschäftsführung in Projekten“, so sollten Erfahrungen im Projektmanagement vorhanden sein.

Um den Umgang mit dieser Textsorte zu üben, erhielten die Teilnehmenden teilweise leicht bearbeitete Stellenanzeigen aus den vorher besprochenen Berufsfeldern⁹, die sie hinsichtlich folgender Fragen analysieren sollten:

- Welche Kompetenzen werden von den Bewerberinnen und Bewerbern gefordert?
- Welche der genannten Anforderungen muss der Bewerber oder die Bewerberin unbedingt erfüllen, welche Anforderungen sind nicht ganz so wichtig?
- Hätten Sie die nötigen Kompetenzen, um sich auf diese Stelle bewerben zu können?

Die Auswertung erfolgte mittels einer Ergebnissammlung am Whiteboard. Anhand dieser Ergebnisse erstellten wir eine Liste von Kompetenzen und notierten sie auf Karten. Die Teilnehmenden zogen dann jeweils eine Karte und belegten auf Grundlage der Kompetenztafel anhand eigener biografischer Bezüge, dass sie über die gewünschte Kompetenz verfügen. So wurde die in Anschreiben und Lebenslauf notwendige Argumentationsstruktur bereits mündlich vorbereitet.

⁹ Die für diese Übung notwendigen Stellenanzeigen findet man leicht in Online-Stellenbörsen. Dabei ist es hilfreich, sich die erforderlichen Suchagenten bereits deutlich vor der geplanten Veranstaltung einzurichten und geeignete Stellenanzeigen systematisch zu sammeln, da diese mit Ende der Ausschreibungsfrist aus den Portalen entfernt werden.

4.6 „Wie verkaufe ich mich?“ – Bewerbung und Vorstellungsgespräch

Nach einer kurzen Einführung in das Thema Bewerbungsverfahren erhielten die Teilnehmenden anonymisierte Bewerbungsmappen¹⁰, die sie hinsichtlich ihrer Qualität einschätzen sollten. Dabei sollten sie sowohl auf die formale Gestaltung der Mappen als auch auf inhaltliche Kriterien Bezug nehmen. Zum Abschluss wählten die Studierenden aus den zuvor analysierten Stellenanzeigen eine Anzeige aus und erstellten dazu ihre individuelle Bewerbung. Im Rahmen des Workshops konnte die Aufgabe aus zeitlichen Gründen nicht zu Ende geführt werden. Deshalb erhielten die Studierenden das Angebot, die Mappen zu Hause fertigzustellen und den Dozentinnen zuzuschicken, um eine entsprechende Rückmeldung zu erhalten.

Die verbleibende Zeit des Workshops wurde für ein Thema genutzt, welches die Teilnehmenden ebenfalls sehr beschäftigte: typische Fragen in Vorstellungsgesprächen. Eine Auswahl der wichtigsten Fragen wurde vorgestellt und im Plenum wurde gemeinsam erarbeitet, wie man darauf in einem Bewerbungsgespräch adäquat reagieren könnte. In der Diskussion zeigte sich, dass die Studierenden immer wieder Bezüge zur eigenen biografischen Erfahrung herstellten und somit das Prinzip der Kommunikationssituation „Bewerbung“ durchaus verinnerlicht hatten.

Die Teilnehmenden hätten sich eine ausführlichere Behandlung des Themas und die Simulation ganzer Vorstellungsgespräche gewünscht. Dies war aber aus zeitlichen und personellen Gründen nicht möglich. Denn für die Simulation von Bewerbungsgesprächen setzt man idealerweise Praktikerinnen bzw. Praktiker aus Unternehmen ein, die über Erfahrung in der Personalauswahl verfügen. Studierende die Rolle des Personalers spielen zu lassen hat sich als nicht zielführend erwiesen. Zudem sollten die Gespräche aufgezeichnet und im Anschluss besprochen werden, um einen maximalen Lernerfolg zu gewährleisten, was allerdings entsprechende zeitliche Ressourcen erfordert.

4.7 Auswertung

Der Workshop wurde mit einer Feedbackrunde abgeschlossen. Dabei erhielten die Studierenden zunächst die Möglichkeit, auf Metaplankarten zu notieren, was ihnen gut gefallen hat (runde Karten) und was sie an der Veranstaltung zu kritisieren hatten (eckige Karten). Diese Ergebnisse wurden dann im Seminar besprochen.

¹⁰ Wir haben im Seminar mit Originalunterlagen gearbeitet, die wir von einem großen deutschen Unternehmen erhalten bzw. die uns von Studierenden in Bewerbungstrainings zur Verfügung gestellt worden sind. Ideal ist es, wenn man den Studierenden auch die zugrunde liegende Stellenanzeige zur Verfügung stellen kann, um den Kommunikationsprozess zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Bewerberin bzw. Bewerber entsprechend zu verdeutlichen. Hat man keinen entsprechenden Materialfundus, so kann man auf entsprechende Musterbewerbungen im Internet oder in einschlägigen Bewerbungsratgebern zurückgreifen (z. B. Hesse/Schrader 2006; Püttjer/Schnierda 2014).

Zunächst gingen wir auf die zu Beginn formulierten Erwartungen ein und kontrollierten gemeinsam, ob und in welchem Umfang diese erfüllt worden sind. Danach wurden die abschließenden Bewertungen der Teilnehmenden besprochen.

Es stellte sich heraus, dass die Studierenden insgesamt mit der Veranstaltung sehr zufrieden waren. Positiv hervorgehoben wurden v. a. die interaktive Gestaltung des Seminars und die Möglichkeit, vieles praktisch ausprobieren zu können. („Ich habe viel über mich selbst erfahren!“). Kritisiert wurde in erster Linie, dass das Seminar zu kurz war und dass keine Zeit dafür blieb, die Bewerbungsunterlagen in der Gruppe zu erstellen sowie Vorstellungsgespräche zu üben. Insofern wäre zu überlegen, bei einer Wiederholung das Seminar ggf. auf zwei Wochenenden aufzuteilen, um die dazwischenliegende Woche für die Erstellung von Bewerbungsunterlagen zu nutzen und einen weiteren Tag für das Simulieren von Vorstellungsgesprächen einzuplanen, oder es in die Semesterplanung zu integrieren und z. B. als Modul „Berufsorientierung“ oder in Rahmen der Sprachpraxis als Konversationskurs anzubieten.

5. Ergebnisse

Im Mittelpunkt der Vorbereitungen des Workshops zur Berufsorientierung stand die Annahme, dass Kompetenzen das Ergebnis biografischer Entwicklungen und entsprechender Wissensaneignungszeiten in Schule und Studium, aber auch darüber hinaus sind. Das Ziel, mittels biografischer Methoden Reflexionsmomente bei den Teilnehmenden zu ermöglichen, die zu einer realistischen Einschätzung individueller Kompetenzen führen, wurde in Verbindung mit formalen Voraussetzungen (Analyse von Stellenanzeigen, Bewerbungsmappe etc.) in Bewerbungsprozessen gebracht.

Die abschließenden Rückmeldungen der Studierenden zeigten, dass der biografischen Reflexion ein besonders hoher Stellenwert im Prozess der beruflichen Orientierung zugesprochen werden kann. Die dahingehend vorgestellten und angewendeten Methoden, Instrumente und Strategien wie die „Karriereanker“ oder die „Briefe an den Traumjob“ wurden von den Studierenden als effektive Möglichkeiten zur individuellen Selbsteinschätzung bewertet, zumal sie auch individuell weiter verwendet werden können. In der abschließenden Feedbackrunde gaben die Studierenden an, dass ihnen das Feld der biografischen Reflexionsarbeit im Zusammenhang mit der Suche nach beruflicher Orientierung nunmehr bedeutsamer erscheint, als dies vor dem Workshop der Fall war. Die Erkenntnis, dass Kompetenzen über formalisierte Bildungsabschlüsse hinausgehen und es so möglich wird, sich auch Berufsfelder zu erschließen, die bisher nicht als relevant angesehen wurden, trat deutlich hervor. Allerdings zeigte sich, dass die Studierenden nur sehr begrenzte Vorstellungen von diesen Berufsfeldern haben. Es wäre folglich zu überlegen, wie man den Studierenden im Laufe des Studiums Möglichkeiten eröffnen könnte, nicht nur fachnahe Tätigkeitsbereiche kennenzulernen.

Die Auswertung des Workshops zeigt den Wunsch der Teilnehmenden nach einer stärkeren Einbindung des Themas Berufsorientierung in das Studium der Germanistik: „Jetzt weiß ich erst, wie viele Möglichkeiten ich als Germanist eigentlich habe.“ „Schade, dass der Workshop so spät kommt! Früher habe ich ziemlich viele Fehler beim Bewerbungsschreiben gemacht...“ Auch wurde sehr deutlich, dass die Studierenden für selbstgesteuerte und selbstorganisierte Lernprozesse offen sind. Den Lehrenden käme dann die Aufgabe zu, solche Lernformen entsprechend zu unterstützen und Möglichkeiten zu schaffen, in denen sich die Studierenden dahingehend erproben können. Im Verlauf des Workshops zeigten sich bei den Teilnehmenden ein hohes kreatives Potenzial und der Wunsch zur Selbstreflexion. Dies machte deutlich, dass die Entwicklung eines „biografischen Blickes“ in Bezug auf die berufliche Orientierung möglich und sinnvoll ist. Die Universität als Lernort kann und sollte die hier vorhandenen Potenziale der Studierenden und der Lehrenden weiter fördern.

Literatur

- Auswärtiges Amt (Hrsg.) (2015): *Deutsch als Fremdsprache weltweit. Datenerhebung 2015*. Berlin.
- Berghorn, Gregor (2014): Moskau. In: DAAD (Hrsg.) *Berichte der Außenstellen*. Bonn; 129-141.
- Bolles, Richard N. (2012): *Durchstarten zum Traumjob: Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger*. Frankfurt a. M.
- Bolles, Richard N. (2014): *Durchstarten zum Traumjob. Das Workbook*. 4. Aufl., Frankfurt a. M.
- Brügelmann, Hans (2001): Kontroversen um die Schulleistungsmessung in Deutschland. Eine fiktive Diskussion über Positionen und Perspektiven in verteilten Rollen. In: Weinert, Franz E. (Hrsg.) (2001): *Leistungsmessungen in Schulen*. Weinheim / Basel; 17-31.
- Famulla, Gerd-E. / Schreier, Claudia (2016): *Berufsorientierung – Einführung in das Thema*. https://www.sowi-online.de/reader/berufsorientierung/berufsorientierung_einfuehrung_thema.html [zuletzt eingesehen am 22.06.2017].
- Fabian, Gregor / Rehn, Torsten / Brandt, Gesche / Briedis, Kolja (2008): *Berufsverbleib von Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftlern*. HIS: Forum Hochschule, 11. Hannover.
- Fabian, Gregor / Rehn, Torsten / Brandt, Gesche / Briedis, Kolja (2013): *Karriere mit Hochschulabschluss? Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Prüfungsjahrganges 2001 zehn Jahre nach dem Studienabschluss*. HIS: Forum Hochschule, 11. Hannover.
- Faulstich, Peter (2002): Verteidigung von Bildung gegen die Gebildeten unter ihren Verächtern. In: *Report*, Heft 2; 15-25.

- Faulstich, Peter / Ludwig, Joachim (2004): *Expansives Lernen*. Hohengehren.
- Faulstich, Peter / Zeuner, Christine (2010): *Erwachsenenbildung*. Weinheim und Basel.
- Heydorn, Heinz-Joachim (1970): *Über den Widerspruch von Bildung und Herrschaft*. Frankfurt a. M.
- Hesse, Jürgen / Schrader, Hans Christian (2006): *Praxismappe für Praktikanten, Volontäre, Trainees: Mit der optimalen Bewerbung zum erfolgreichen Berufseinstieg*. Frankfurt a. M.
- Holzkamp, Klaus (1993): *Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung*. Hohengehren.
- Karsch, Stefan (2011): Deutschunterricht an russischen Hochschulen. Genauere Betrachtung einer bekannten Tendenz durch Umfragen unter DAAD- und Bosch-Lektoren. In: *Das Wort. Germanistisches Jahrbuch Russland*; 161-169.
- Klingovsky, Ulla / Kossack, Peter (2007): *Selbstsorgendes Lernen gestalten*. Bern.
- KMK (2007): Sekretariat der Kultusministerkonferenz (Hrsg.): *Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen*. Bonn.
- Kompetenzbilanz (2015): *Berufsbiografische Gestaltungskompetenz*. https://www.kompetenzbilanz-online.de/glossar/glossar/%20Berufs-biografische_Gestaltungskompetenz//B [zuletzt eingesehen am 22.06.2017].
- Kracke, Bärbel (2004): Berufsbezogene Entwicklungsregulation im Jugendalter, in: Wiese, Bettina S. (Hrsg.): *Individuelle Steuerung beruflicher Entwicklung. Kernkompetenzen in der modernen Arbeitswelt*. Frankfurt a. M. / New York; 35-60.
- Mader, Fabian (2015): *Berufswahl – Selbstverwirklichung oder dickes Gehalt?* Bayerischer Rundfunk (BR), ausgestrahlt am 14. Juli 2015. https://www.youtube.com/watch?v=G5_tbeITCac [zuletzt eingesehen am 22.06.2017].
- Meueler, Erhard (1993): *Die Türen des Käfigs*. Stuttgart.
- Meueler, Erhard (2001): *Lob des Scheiterns: Methoden- und Geschichtenbuch zur Erwachsenenbildung an der Universität*. Hohengehren.
- Pioch, Sebastian (2015): *Trojanized. Ein verblüffend wirksamer Weg, um den passenden Job zu finden*. Hamburg.
- Püttjer, Christian / Schnierda, Uwe (2014) *Das große Bewerbungshandbuch*. Frankfurt a. M.
- Netzwerk Deutsch (Hrsg.) (2010): *Die deutsche Sprache in der Welt. Statistische Erhebung 2010*. Berlin u. a.
- Schein, Edgar (2013): *Career Anchors: The Changing Nature of Careers Self Assessment*. 4. Aufl., San Francisco.

- Schröder, Andrea (2016): Transferfähigkeiten stärken – Ansätze und Ideen zu einer intensiven Nutzung studienbegleitender Praxisphasen. In: *career service papers* 14; 21-28.
- Siebert, Horst (2004): *Methoden für die Bildungsarbeit. Leitfaden für aktivierendes Lernen*. Bielefeld.
- Ständige Arbeitsgruppe Deutsch als Fremdsprache (Hrsg.) (2003): *Deutsch als Fremdsprache – Erhebung 2000*. Berlin u. a.
- Vollstedt, Marina (2015): Begleitung von Absolventinnen und Absolventen in den Beruf. Instrumente der Career-Service-Arbeit und ihre mögliche Übertragbarkeit auf die Germanistenausbildung an russischen Hochschulen. In: *Das Wort. Germanistisches Jahrbuch Russland 2014/2015*; 65-86.
- Zeit Campus (2017): *Ratgeber Berufseinstieg 2017. 140 Seiten Tipps für den Weg zum ersten Job*. Heft 1.

Anhang – Texte zur Beschreibung von Berufsfeldern

Allgemeiner Überblick

Einen guten Überblick bieten die Publikationen der Universitäten Würzburg (zurzeit nur über den Server der Universität Regensburg zugänglich) und Hamburg:

- Handelskammer Hamburg / Universität Hamburg (Hrsg.) (o. J.): *Berufspraktika erfolgreich gestalten – Praktikumsleitfaden für Geisteswissenschaftler*. Hamburg. <https://www.slm.uni-hamburg.de/astub/praktika/praktikumsleitfaden/praktikumsleitfaden.pdf> [zuletzt eingesehen am 27.09.2018].
- IHK Würzburg-Schweinfurt-Mainfranken / Universität Würzburg (Hrsg.) (o. J.): *Berufsfelder für Geisteswissenschaftler. Ein Leitfaden für Studierende und Arbeitgeber*. www.uni-regensburg.de/sprache-literatur-kultur/anglistik-amerikanistik/medien/praktikumsleitfaden.pdf [zuletzt eingesehen am 27.09.2018].

Vorstellung einzelner Berufsfelder

Übersetzen / Dolmetschen

- Interview mit Übersetzerin Eva-Maria Kiel: *Ein „wandelndes Wörterbuch“ im Traumjob (15.04.2016)*. <http://www.euroakademie.de/magazin/interview-mit-uebersetzer/> [zuletzt eingesehen am 27.09.2018].

Wie werde ich Übersetzer und was erwartet mich? Ein Leitfaden. (12.09.2014).
<https://www.typeit.de/blog/2014/09/12/wie-erde-ich-uebersetzer-und-was-erwartet-mich/> [zuletzt eingesehen am 27.09.2018].

Lehren/Erwachsenenbildung

Arbeitsfeld Bildung | Pädagogik: <http://www.jarocco.de/karriere/arbeitsfelder/bildung-paedagogik.php> [zuletzt eingesehen am 27.09.2018]

Nolte, Julia (22.08.2016): Lehrer werden – so geht’s! In: *Die Zeit Campus*. <http://www.zeit.de/studium/studienfuehrer-2016/lehramtsstudium-lehrer-beruf-beruf-referendariat> [zuletzt eingesehen am 27.09.2018].

Kunst/Kultur/Stiftungen/NGOs

Arbeitsfeld Kunst und Kultur: <http://www.jarocco.de/karriere/arbeitsfelder/kunst-kultur.php>

Degener, Janna (04.11.2015): *Arbeiten in der Kulturwirtschaft*. <https://www.wila-arbeitsmarkt.de/blog/2015/11/04/arbeiten-in-der-kulturwirtschaft/> [zuletzt eingesehen am 27.09.2018].

Gauert, Jürgen (10.07.2016): *Jobs in Verlagen*. <https://www.wila-arbeitsmarkt.de/blog/2016/07/10/jobs-in-verlagen/> [zuletzt eingesehen am 27.09.2018].

Tourismus

Arbeitsfeld Tourismus: <http://www.jarocco.de/karriere/arbeitsfelder/tourismus.php> [zuletzt eingesehen am 27.09.2018].

Berufsbild Reiseführer: <http://www.jarocco.de/karriere/berufsbilder/reiseleiter.php> [zuletzt eingesehen am 27.09.2018].

Sekretariat/Office Management

Office Manager: Die rechte Hand des Chefs. In: *Süddeutsche Zeitung*, 17.05.2010.
<http://www.sueddeutsche.de/karriere/office-manager-die-rechte-hand-des-chefs-1.549736> [zuletzt eingesehen am 27.09.2018].

Berufsbild Fremdsprachenreferent: <http://www.jarocco.de/karriere/berufsbilder/fremdsprachenreferent.php> [zuletzt eingesehen am 27.09.2018].

Personalmanagement

Arbeitsfeld Personal: <http://www.jarocco.de/karriere/arbeitsfelder/personalwesen.php> [zuletzt eingesehen am 27.09.2018].

Berufsbild Personalberater: <http://www.jarocco.de/karriere/berufsbilder/personalberater.php> [zuletzt eingesehen am 27.09.2018].