

Sprechen

**1** Rollenspiel: Wer soll die Stelle bekommen?**a** Das Auswahlkomitee tagt. Entscheiden Sie sich für einen Kandidaten.

- Ausgangssituation: Ein großes, renommiertes Unternehmen sucht eine/n IT-Experten oder Expertin. Die gut bezahlte Aufgabe: Gruppenleitung eines Teams von acht bis zehn Personen für die firmenspezifische Software-Entwicklung. Das Auswahlkomitee hatte fünf Kandidaten zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Nun wird diskutiert, wer die Stelle erhalten soll.
- Wählen Sie im Plenum fünf Mitglieder des Auswahlkomitees (Mitglied A bis E). Die anderen Kursteilnehmer bilden fünf Gruppen, die je ein Komitee-Mitglied unterstützen.
- Bereiten Sie in Ihren Unterstützergruppen das Gespräch vor. Sie haben sich ganz klar für eine/n Bewerber/in entschieden: Sammeln Sie Argumente, die Ihr/e Sprecher/in in der anschließenden Komiteesitzung vortragen kann, und überlegen Sie sich eine gute Gesprächsstrategie. Machen Sie sich am besten Notizen.
- Das Auswahlkomitee tagt: Versuchen Sie, die anderen Komiteemitglieder von Ihrem Kandidaten oder Ihrer Kandidatin zu überzeugen. Das Komitee MUSS sich nach 15 Minuten Diskussionszeit für eine/n Bewerber/in entscheiden!  
Die Unterstützergruppen beobachten ihre/n Gruppensprecher/in, damit sie Ihnen nachher eine Rückmeldung zum Gesprächsverhalten geben können. Machen Sie sich dazu am besten Notizen.

**Mitglied A**  
Personalchef (männlich)  
Sie unterstützen  
Kandidat 4!

**Mitglied B**  
Personalreferentin  
Sie unterstützen  
Kandidatin 2!

**Mitglied C**  
Abteilungsleiter IT  
Sie unterstützen Kandi-  
datin 1!

**Mitglied D**  
Angestellter der  
IT-Abteilung  
Sie unterstützen  
Kandidat 5!

**Mitglied E**  
Betriebsrätin,  
Gewerkschaftsmitglied  
Sie unterstützen  
Kandidat 3!

**Kandidatin 1**  
attraktive junge Frau  
(31), hoch qualifiziert,  
aber mit wenig Berufs-  
erfahrung

**Kandidatin 2**  
Frau (40), alleinerzie-  
hende Mutter einer  
neunjährigen Tochter,  
hoch qualifiziert mit viel  
Berufserfahrung

**Kandidat 3**  
Mann (35), Deutsch-  
Iraner, hoch qualifiziert  
und mit guten Refe-  
renzen sowie einiger  
Berufserfahrung

**Kandidat 4**  
junger Mann (25) mit  
exzellentem Universitäts-  
abschluss, aber ohne jede  
Berufserfahrung

**Kandidat 5**  
Mann (55) mit sehr viel  
Berufserfahrung und aus-  
gezeichneten Referenzen,  
war nach dem Bankrott  
seines Arbeitgebers ein  
Jahr arbeitslos

**b** Manöverkritik. Jede Unterstützergruppe kreuzt an, welche Kritikpunkte für ihr Komiteemitglied zutreffen, und ergänzt die Liste mit weiteren Kritikpunkten. Sprechen Sie anschließend mit Ihrem Gruppensprecher anhand der Liste über die Punkte, die er / sie hätte verbessern könnte.

1. Es hätte lauter gesprochen werden müssen.
2. Die Berufserfahrung des Kandidaten hätte deutlicher genannt werden sollen.
3. Die Doppelbelastung berufstätiger Frauen hätte als Argument genannt werden können.
4. Die Förderung von Personen mit ausländischer Herkunft hätte thematisiert werden müssen.
5. Die Qualifikation des Kandidaten / der Kandidatin hätte unterstrichen werden sollen.
6. Die Frage des Arbeitsklimas im Team hätte nicht vergessen werden dürfen.
7. Die Bedeutung guter Examen und Referenzen hätte in Frage gestellt werden können.
8. Die Wichtigkeit so genannter Soft Skills hätte diskutiert werden müssen.
9. Einige Fragen hätten gar nicht gestellt werden dürfen.
10. \_\_\_\_\_

**FORMULIERUNGEN:**

*Du hättest lauter sprechen müssen. Und du hättest die Berufserfahrung unseres Kandidaten deutlicher hervorheben sollen. ...*