

FINANZEN IM GRIFF:

GEHALTSRECHERCHE UND GEHALTSVER- HANDLUNGEN

Unterrichtsmaterial für die Finanzbildung



Isabelle Herz

FINANZEN IM GRIFF:

GEHALTSRECHERCHE UND GEHALTSVER- HANDLUNGEN

Unterrichtsmaterial für die Finanzbildung

Vorwort

Ein Gehalt bietet in der Regel eine finanzielle Sicherheit. Und was geschieht, wenn dies nicht der Fall ist und einfach zu gering ist? Welche Möglichkeiten hat man, das Gehalt zu verhandeln, um die eigenen Finanzen in den Griff zu bekommen? Und wie kann man dies effizient vermitteln, so dass man auch noch Spaß dabei hat?

Die Gilberto-Bosques-Volkshochschule in Berlin Friedrichshain-Kreuzberg hat in den Jahren 2024 und 2025 ein eigenes Finanzbildungsprogramm entwickelt. „GELD- Finanzbildung für alle“ richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene auf dem Weg in Ausbildung und Unabhängigkeit ebenso wie Menschen in wirtschaftlich prekären Lebenslagen. Durch Finanzbildung können die Menschen lernen, sich finanziell sicher einzurichten und Schuldenfallen zu entgehen. Die Themen reichen von Handyvertrag bis zum ETF. Die Volkshochschule kooperiert hierfür mit der Ellen-Key-Schule und verschiedenen Kiez-Treffs. Gefördert wurde das Projekt nach den Vorgaben des Erwachsenenbildungsgesetzes (EBiG) durch die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. Geleitet wurde das Projekt von Ditte Gurack, die die Programmbereiche Arbeit und Beruf sowie Grundbildung leitet.

Dank gilt zunächst der Autorin des Bandes, Isabelle Herz. Als Trainerin für Teams und Führungskräfte beschäftigt sie sich auch mit der finanziellen Sicherheit von Frauen und konnte ihre Expertise in das Material einfließen lassen. Weiterhin zu danken ist den Kooperationspartnern Dütti-Treff und Just-go-for-it, mit denen das Material ausprobiert und auf der Basis des Feedbacks auch optimiert wurde.

Finanzen im Griff: Gehaltsrecherche und Gehaltsverhandlungen ist der achte Band der Reihe Open Educational Resources X-Hain (OERXH), in der qualitativ hochwertige, digitale Materialien für die moderne Erwachsenenbildung zur Verfügung gestellt werden. Diese Materialien sind im Berliner Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg entstanden und der Idee der Open Educational Ressource verpflichtet: Unter den angegebenen Lizenzbedingungen können die Materialien kostenfrei für nichtkommerzielle Bildungszwecke eingesetzt werden.

Wir wünschen uns, dass Sie unsere Materialien erfolgreich in der Erwachsenenbildung einsetzen können, so dass Ihre Teilnehmer*innen mit ihrem Gehalt zufrieden sind und ihre Finanzen besser im Griff haben.



Direktor der Gilberto-Bosques-Volkshochschule
Berlin Friedrichshain-Kreuzberg

Inhalt

1	EINFÜHRUNG IN DAS THEMA	7
	Warum ist die Gehaltsfrage so wichtig?	7
	Was beeinflusst das Gehalt?	7
2	GEHALT RECHERCHIEREN	11
	Tools und Quellen: Wo finde ich zuverlässige Gehaltsdaten?	11
	Durchschnittsgehalt in Deutschland: Ein Überblick über Gehälter in verschiedenen Städten	12
	Einstiegsgehälter: Was verdienen Berufseinsteiger*innen?	13
	Wie interpretiere ich Gehaltsangaben richtig?	16
3	GEHALTSVERHANDLUNGEN VORBEREITEN	19
	Psychologische Aspekte: Selbstbewusstsein stärken, Argumente finden	19
	Timing: Wann und wie verhandelt man?	19
	Was darf nicht im Gespräch passieren?	21
4	ÜBUNGEN UND AKTIVITÄTEN	25
	1. Arbeitsblatt: Meine Gehaltsvorstellung – Argumente und Vorbereitung	25
	2. Rollenspiel: Gehaltsverhandlungen üben	26
	3. Gruppendiskussion: Wie spreche ich schwierige Themen an?	26
5	ABSCHLUSS UND REFLEXION	29
	Tipps für langfristige Gehaltsentwicklung	29
	Feedbackrunde: Meine größten Learnings	30
6	ANHANG	33
	Anhang 1 Arbeitsblatt „Erfolgreich Gehalt verhandeln: Vorbereitung auf typische Szenarien“	33
	Anhang 2 Impulse zur Diskussion	35
	IMPRESSUM	36

Einleitung

Gehalt ist mehr als nur eine Zahl auf dem Konto – es spiegelt den eigenen Wert auf dem Arbeitsmarkt wider und beeinflusst langfristig die finanzielle Sicherheit. Trotzdem fällt es vielen Menschen schwer, über Geld zu sprechen oder eine angemessene Bezahlung einzufordern. Besonders Frauen, Berufseinsteiger*innen oder Menschen, die lange in einem Unternehmen geblieben sind, haben oft Schwierigkeiten, ihr Gehalt richtig einzuschätzen und erfolgreich zu verhandeln.

Dieses Material soll Kursleiter*innen dabei helfen, Teilnehmende auf eine selbstbewusste und fundierte Auseinandersetzung mit ihrem Gehalt vorzubereiten. Ziel ist es, ihnen das nötige Wissen und die passenden Werkzeuge an die Hand zu geben, um realistische Gehaltsvorstellungen zu entwickeln, Verhandlungen souverän zu führen und langfristig eine faire Bezahlung zu erreichen.

Die folgenden Inhalte sind praxisorientiert aufgebaut: Neben theoretischen Grundlagen zur Gehaltsstruktur und Marktrecherche stehen Strategien zur erfolgreichen Gehaltsverhandlung im Fokus. Durch interaktive Übungen können die Teilnehmenden eigene Argumente erarbeiten, sich auf schwierige Gesprächssituationen vorbereiten und im geschützten Rahmen Verhandlungssituationen erproben.

Am Ende des Kurses sollen die Teilnehmenden nicht nur wissen, wie man ein Gehalt verhandelt, sondern auch ein Bewusstsein für den eigenen Wert auf dem Arbeitsmarkt entwickeln und langfristige Strategien zur Gehaltssteigerung mitnehmen.

1 Einführung in das Thema

Warum ist die Gehaltsfrage so wichtig?

Das Gehalt ist eine der zentralen Säulen der finanziellen Sicherheit. Es beeinflusst nicht nur den aktuellen Lebensstandard, sondern auch langfristige Faktoren wie Altersvorsorge, Vermögensaufbau und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Viele Menschen unterschätzen den langfristigen Effekt eines zu niedrigen Einstiegsgehalts oder verpasster Gehaltsanpassungen.

Ein gutes Gehalt

- **Sichert die finanzielle Unabhängigkeit.** Wer gut/fair verdient, ist weniger von Unterstützung oder Nebenverdiensten abhängig.
- **Steigert das Selbstwertgefühl.** Eine angemessene Bezahlung drückt Wertschätzung für die eigene Arbeit aus.
- **Hat langfristige Auswirkungen.** Gehaltssteigerungen basieren oft auf dem aktuellen Gehalt. Wer schlecht einsteigt, bleibt oft langfristig unterbezahlt.

Dennoch fällt es vielen Menschen schwer, über Geld zu sprechen oder Gehaltsforderungen zu stellen. In manchen Branchen und Kulturen wird das Thema sogar tabuisiert. Dieser Abschnitt soll helfen, die eigene Gehaltsvorstellung zu reflektieren und eine fundierte Strategie für Gehaltsgespräche zu entwickeln.

Was beeinflusst das Gehalt?

Die Höhe des Gehalts hängt von mehreren Faktoren ab. Wer eine Gehaltsverhandlung führt oder eine realistische Vorstellung für das angemessene Gehalt einer neuen Stelle entwickeln möchte, sollte sich über diese Einflussfaktoren bewusst sein:

- **Berufsfeld und Branche:** Manche Branchen zahlen generell höhere Gehälter (z. B. IT, Finanzen), während andere eher niedrige Löhne bieten (z. B. Pflege, Bildung).
- **Region und Standort:** In Großstädten oder wirtschaftlich starken Regionen sind die Gehälter oft höher als in ländlichen Gebieten.
- **Unternehmensgröße:** Große Konzerne zahlen häufig höhere Gehälter als kleine Unternehmen oder Start-ups.

- **Berufserfahrung und Qualifikation:** Je mehr relevante Erfahrung und spezialisierte Fähigkeiten vorhanden sind, desto höher kann das Gehalt ausfallen.
- **Verhandlungsgeschick:** Wer sich gut vorbereitet und überzeugend argumentiert, kann oft ein besseres Gehalt aushandeln.
- **Tarifverträge und betriebliche Regelungen:** In manchen Branchen sind Gehälter durch Tarifverträge festgelegt, was die Verhandlungsmöglichkeiten einschränkt oder erleichtert, da die Gehaltsvereinbarung nach einem festgelegten Schema funktioniert, in dem es definierte Spielräume gibt.
- **Zusätzliche Leistungen:** Neben dem eigentlichen Gehalt sind auch Zusatzleistungen wie Boni, Urlaubstage, Dienstwagen, betriebliche Altersvorsorge oder Weiterbildungen relevant.

Impuls für die Teilnehmenden

- Welche dieser Faktoren kann ich beeinflussen?
- Wo lohnt es sich, gezielt auf Verbesserung hinzuarbeiten?

Diskussionsanregung – Leitfragen für die Kursleitung

Warum fällt es vielen Menschen schwer, über ihr Gehalt zu sprechen?

- Welche gesellschaftlichen oder persönlichen Faktoren spielen dabei eine Rolle?
- Gibt es kulturelle Unterschiede in der Offenheit über Gehälter?

Welche Erfahrungen habt ihr bereits mit Gehaltsverhandlungen gemacht?

- Wer hat schon einmal erfolgreich (oder erfolglos) verhandelt?
- Was waren die größten Herausforderungen oder Unsicherheiten?
- Welche Strategien haben sich bewährt?

Wie gehen Unternehmen mit Gehaltsfragen um?

- Welche Erfahrungen habt ihr mit Transparenz oder Intransparenz in Unternehmen gemacht?

2 Gehalt recherchieren

Ziel: Die Teilnehmenden lernen, welche Quellen für die Gehaltsrecherche hilfreich sind, welche Faktoren sie dabei berücksichtigen sollten und wie sie Gehaltsangaben richtig interpretieren.

Tools und Quellen: Wo finde ich zuverlässige Gehaltsdaten?

Bevor man eine Gehaltsverhandlung führt, sollte man eine fundierte Vorstellung darüber haben, was in der eigenen Branche und Position üblich ist. Dafür gibt es verschiedene Quellen:

Gehaltsrechner und Vergleichsportale

- Öffentliche Gehaltsrechner: Zum Beispiel von Gewerkschaften, Berufsverbänden oder staatlichen Stellen.
- Online-Gehaltsportale: Websites wie Gehaltsvergleich.com, Kununu, Glassdoor, Stepstone (Gehaltsplanertool) bieten Erfahrungsberichte von Angestellten zu ihren Gehältern.
- Tarifverträge: Falls der eigene Job in eine tariflich geregelte Branche fällt, lohnt sich ein Blick in den entsprechenden Tarifvertrag.

Netzwerke & persönliche Kontakte

- Kolleg*innen oder ehemalige Mitarbeitende: Direkte Gespräche liefern oft realistischere Zahlen als Online-Daten.
- Berufsverbände und Gewerkschaften: Sie haben oft detaillierte Informationen zu Durchschnittsgehältern in bestimmten Branchen.
- LinkedIn & XING: Manche Fachkräfte teilen dort ihre Erfahrungen mit Gehältern oder geben Tipps für die Verhandlung.

Stellenanzeigen & Arbeitgeberinformationen

- Manche Unternehmen geben Gehaltsspannen direkt in ihren Stellenanzeigen an.
- Arbeitgeberbewertungsportale bieten Einblicke, wie die Vergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen derselben Branche abschneidet.

Praxisübung für die Teilnehmenden:

Lassen Sie die Teilnehmenden eine Recherche mit verschiedenen Tools durchführen und notieren, welche Gehaltsspannen für ihre Wunschposition realistisch sind.

Wichtige Datenpunkte:

Durchschnittswerte, Einstiegsgehälter, Sonderleistungen

Einzelne Zahlen allein sagen noch nicht viel aus. Wichtig ist, mehrere Vergleichswerte zu betrachten.

Durchschnittsgehalt in Deutschland: Ein Überblick über Gehälter in verschiedenen Städten

Das durchschnittliche Jahresgehalt in Deutschland beträgt aktuell 50.239€ brutto (Vollzeit). Allerdings variiert das Gehaltsniveau je nach Stadt und Region erheblich. So liegt das Durchschnittsgehalt in wirtschaftsstarken Städten wie München oder Frankfurt am Main deutlich über dem Landesdurchschnitt, während es in strukturschwächeren Regionen niedriger ausfällt.

Beispielhafte Durchschnittsgehälter in deutschen Städten

STADT	Durchschnittsgehalt brutto/Jahr
München	56.606€
Frankfurt am Main	56.318€
Stuttgart	55.431€
Hamburg	53.462€
Düsseldorf	50.758€
Berlin	46.650€
Leipzig	42.137€

Hinweis: Diese Werte dienen als Orientierung und können je nach Branche, Berufsfeld und Berufserfahrung stark variieren.

Was beeinflusst das Durchschnittsgehalt in einer Stadt?

- Wirtschaftsstärke & Unternehmenslandschaft: Städte mit einer hohen Dichte an internationalen Konzernen, Banken oder Technologieunternehmen zahlen oft höhere Gehälter.
- Lebenshaltungskosten: In Städten mit hohen Mietpreisen (z. B. München oder Hamburg) sind die Gehälter oft höher, um die höheren Lebenshaltungskosten auszugleichen.

- Branchenstruktur: In Städten mit einem hohen Anteil an IT, Finanzen oder Ingenieursberufen sind die Durchschnittsgehälter höher als in Regionen mit vielen sozialen oder kreativen Berufen.

Gehaltsvergleich für Ihre Stadt

Wer sein eigenes Gehalt mit dem Durchschnittseinkommen in einer bestimmten Stadt oder Region vergleichen möchte, kann Gehaltsrechner und Vergleichsportale nutzen, um genauere Einschätzungen zu erhalten.

Diskussionsimpuls für die Teilnehmenden

- Wie hoch ist das Gehaltsniveau in Ihrer Stadt im Vergleich zu anderen Regionen?
- Welche Branchen oder Berufe zahlen in Ihrer Region überdurchschnittlich gut?
- Wie beeinflussen Lebenshaltungskosten die Gehaltsverhandlungen?

Überleitung: „Nachdem wir uns die durchschnittlichen Gehälter angesehen haben, schauen wir uns nun an, wie man sich optimal auf Gehaltsverhandlungen vorbereitet, um das bestmögliche Gehalt für sich zu sichern.“

Einstiegsgehälter: Was verdienen Berufseinsteiger*innen?

Das erste Gehalt nach Ausbildung oder Studium hat eine weitreichende Bedeutung. Es legt den Grundstein für zukünftige Gehaltserhöhungen, beeinflusst den Lebensstandard und entscheidet oft darüber, wie schnell finanzielle Ziele erreicht werden können. Laut aktuellen Daten liegt das durchschnittliche Jahresgehalt in Deutschland 2024 bei 50.239€ brutto. Für Berufseinsteiger*innen mit 0 bis 3 Jahren Berufserfahrung beträgt das durchschnittliche Einstiegsgehalt 43.021€ brutto. Zum Vergleich: Wer mehr als 10 Jahre Erfahrung hat, verdient im Schnitt 58.295€ brutto.

Allerdings gibt es deutliche Unterschiede – sowohl zwischen Branchen und Berufen als auch abhängig von der Unternehmensgröße, dem Standort und der Qualifikation.

Faktoren, die das Einstiegsgehalt beeinflussen

- Job und Branche: In technischen Berufen oder im Finanzsektor sind die Gehälter oft höher als im sozialen oder kreativen Bereich.
- Unternehmensgröße: Große Unternehmen zahlen tendenziell mehr als kleine Betriebe oder Start-ups.
- Region und Stadt: In wirtschaftsstarken Regionen wie München oder Frankfurt sind Gehälter meist höher als in ländlichen Gebieten.

- Ausbildung und Studienabschluss: Ein Masterabschluss führt in vielen Branchen zu einem höheren Einstiegsgehalt als ein Bachelor.
- Praktische Erfahrung: Berufserfahrung durch Praktika, Werkstudententätigkeiten oder duale Studiengänge kann sich positiv auf das Einstiegsgehalt auswirken.

Diskussionsimpuls für die Teilnehmenden

- Welche Faktoren kann ich selbst beeinflussen, um mein Einstiegsgehalt zu verbessern?
- Gibt es in meiner Branche große Gehaltsunterschiede je nach Region oder Unternehmensgröße?

Einstiegsgehälter in verschiedenen Berufen

Hier einige Beispiele für durchschnittliche Einstiegsgehälter in beliebten Berufen (0-3 Jahre Erfahrung):

BERUF	Einstiegsgehalt (brutto/Jahr)	3-6 Jahre Erfahrung	6-10 Jahre Erfahrung	>10 Jahre Erfahrung	Durchschnittsgehalt
Projektmanager*in	50.213€	59.000€	65.849€	72.743€	61.059€
Software-Entwickler*in	49.463€	58.419€	64.583€	70.176€	58.176€
Marketing-Managerin	42.833€	50.657€	55.431€	55.431€	49.903€
Produktmanager*in	52.576€	63.608€	71.634€	80.472€	65.705€
Ingenieur*in	54.716€	64.995€	68.465€	76.781€	66.872€
Kaufmännische*r Angestellte*r	34.842€	38.630€	41.050€	43.915€	39.584€
Gesundheits- und Krankenpfleger*in	40.046€	42.868€	43.580€	46.028€	43.178€
Erzieher*in	36.406€	39.016€	40.420€	42.416€	38.419€
Kfz-Mechatroniker*in	31.859€	33.654€	35.760€	38.470€	33.151€

Hinweis: Die tatsächlichen Gehälter können je nach Region, Unternehmensgröße und individuellen Qualifikationen abweichen.

Einstiegsgehalt nach Abschluss: Bachelor vs. Master

Ein Masterabschluss führt häufig zu einem höheren Einstiegsgehalt. Laut einer Studie verdienen Absolvent*innen mit einem Bachelor-Abschluss im Schnitt 37.464 € brutto pro Jahr, während Master-Absolvent*innen mit 42.650 € brutto starten. Ein niedrigeres Einstiegsgehalt kann langfristig problematisch sein: Da Gehaltserhöhungen oft in Prozent gerechnet werden, startet man mit einem niedrigeren Basiswert in die Gehaltsentwicklung.

Beispielrechnung mit einer jährlichen Gehaltserhöhung von 5%

EINSTIEGSGEHALT NACH ABSCHLUSS	1. Gehaltserhöhung (5%)	2. Gehaltserhöhung (5%)	3. Gehaltserhöhung (5%)
Bachelor (37.464 €)	39.337 €	41.304 €	43.369 €
Master (42.650 €)	44.782 €	46.981 €	49.330 €

Hinweis: Nach drei Gehaltserhöhungen erreicht der Bachelor-Absolvent erst das Einstiegsgehalt eines Master-Absolventen.

Einstiegsgehalt nach Unternehmensgröße

UNTERNEHMENSGRÖSSE	Ø Einstiegsgehalt mit Bachelor	Ø Einstiegsgehalt mit Master
< 500 Mitarbeiter*innen	34.998 €	41.477 €
500 - 1.000 Mitarbeiter*innen	39.605 €	43.499 €
> 1.000 Mitarbeiter*innen	40.525 €	45.063 €

Hinweis: Größere Unternehmen zahlen oft höhere Gehälter, bieten aber möglicherweise weniger Flexibilität als kleinere Firmen.

Diskussionsimpuls für die Teilnehmenden

- Welche Kombination aus Beruf, Unternehmensgröße und Abschluss passt am besten zu meinen Zielen?
- Ist ein Master-Abschluss für meinen Karriereweg notwendig oder gibt es andere Möglichkeiten, mein Gehalt zu steigern?

Sonderleistungen & Zusatzvergütungen

Neben dem Bruttogehalt gibt es oft Extras wie:

- Boni, Prämien (z. B. leistungsabhängig)
- Zuschüsse (z. B. Fahrtkosten, Kinderbetreuung)
- Betriebliche Altersvorsorge
- Fortbildungen und Weiterbildungen
- Flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice-Regelungen

Impulsfragen für die Teilnehmenden

- Welche Sonderleistungen sind für mich genauso wichtig wie ein hohes Gehalt?
- Gibt es Alternativen, die ich anstelle eines höheren Grundgehalts verhandeln könnte?

- Wie wichtig ist mir das Team und die Stimmung und der Umgang miteinander bei der Arbeit im Verhältnis/Vergleich zum Gehalt?

Wie interpretiere ich Gehaltsangaben richtig?

Oft sehen Gehaltsangaben auf den ersten Blick attraktiver aus als sie tatsächlich sind. Deshalb sollten die Teilnehmenden lernen, sie kritisch zu hinterfragen:

- **Brutto vs. Netto:** Ein hoher Bruttogehalt bedeutet nicht automatisch mehr Geld auf dem Konto – Sozialabgaben und Steuern müssen berücksichtigt werden.
- **Gehaltsspannen in Stellenanzeigen:** Manche Unternehmen nennen nur eine weite Spanne („zwischen 40.000 und 60.000 Euro“). Das obere Ende der Spanne erhalten meist nur Bewerbende mit viel Erfahrung.
- **„Marktübliches Gehalt“:** Ohne genaue Zahlen ist diese Angabe wertlos – hier lohnt es sich, nachzuhaken oder selbst zu recherchieren.
- **Variable Gehaltsbestandteile:** Manche Jobs beinhalten Boni oder Provisionen, die sich nicht garantieren lassen.

Diskussionsthemen

- Welche Fallen gibt es bei Gehaltsangaben?
- Welche Erfahrungen haben die Teilnehmenden mit irreführenden Gehaltsversprechen gemacht?

Zusammenfassung & Überleitung zur nächsten Einheit: „Nachdem wir nun wissen, wie man eine realistische Gehaltsspanne ermittelt, geht es im nächsten Abschnitt darum, wie Sie sich gezielt auf eine Gehaltsverhandlung vorbereiten und typische Fehler vermeiden können.“

3 Gehaltsverhandlungen vorbereiten

Psychologische Aspekte: Selbstbewusstsein stärken, Argumente finden

Viele Menschen empfinden Gehaltsverhandlungen als unangenehm oder haben Angst davor, zu fordernd zu wirken. Dabei ist es ein ganz normaler und wichtiger Teil des Berufslebens. Arbeitgeber*Innen erwarten sogar, dass Bewerber*Innen oder Mitarbeitende ihr Gehalt verhandeln.

Wichtige psychologische Faktoren für eine erfolgreiche Verhandlung:

- Selbstwertgefühl stärken: Machen Sie sich bewusst, welchen Wert Ihre Arbeit hat und warum Ihre Leistung angemessen entlohnt werden sollte.
- Gute Vorbereitung: Wer gut vorbereitet ist, strahlt mehr Sicherheit aus und kann souveräner argumentieren.
- Sachliche Argumentation statt Emotionen: Ein Gehaltsgespräch ist keine Bittstellung, sondern eine geschäftliche Verhandlung. Konzentrieren Sie sich auf Fakten und nicht auf persönliche finanzielle Engpässe.
- Körpersprache und Auftreten: Eine selbstbewusste Haltung, Blickkontakt und ruhige Stimme unterstützen das eigene Anliegen.

Timing: Wann und wie verhandelt man?

Es gibt günstige und ungünstige Zeitpunkte für eine Gehaltsverhandlung:

Günstige Zeitpunkte:

- Nach erfolgreich abgeschlossenen Projekten oder besonderen Leistungen
- Wenn neue Verantwortung übernommen wird
- In regelmäßigen Jahresgesprächen oder Feedbackgesprächen
- Bei einem Jobwechsel oder interner Beförderung

Ungünstige Zeitpunkte:

- In wirtschaftlich schwierigen Zeiten für das Unternehmen
- Kurz vor oder nach großen Umstrukturierungen
- Direkt nach einem großen Fehler oder einer negativen Bewertung

Eine Gehaltsverhandlung sollte immer professionell angegangen werden:

1. Termin vereinbaren:

Ein formeller Gesprächstermin ist besser als eine spontane Ansprache.

2. Gesprächsaufbau planen:

- Einstieg: Positive Rückmeldung zur eigenen Arbeitszufriedenheit und Entwicklung.
- Eigene Leistung betonen: Was wurde konkret geleistet?
- Forderung formulieren: Welches Gehalt wird angestrebt?
- Alternativen besprechen: Welche Zusatzleistungen könnten in Betracht kommen?
- Abschluss: Offene Fragen klären und weitere Schritte abstimmen.

Typische Fehler und wie man sie vermeidet

- Unvorbereitet in die Verhandlung gehen: Ohne Zahlen und Fakten fällt es schwer, eine überzeugende Argumentation aufzubauen.
- Zu bescheiden auftreten: Wer sich unter Wert verkauft, wird selten freiwillig mehr Gehalt angeboten bekommen.
- Emotionale Argumente nutzen: Aussagen wie „Ich brauche mehr Geld, weil meine Miete gestiegen ist“ sind nicht überzeugend. Besser ist eine Begründung basierend auf Leistung und Marktwert.
- Sich mit Kolleginnen und Kollegen vergleichen: Das Argument „Mein Kollege verdient mehr“ ist unprofessionell.
- Zu hoch oder zu niedrig ansetzen: Unrealistische Forderungen werden abgelehnt, zu niedrige Forderungen führen zu langfristig schlechteren Gehaltsaussichten.

Gute Antworten auf schwierige Fragen oder Fangfragen

- **„Wie viel haben Sie zuletzt verdient?“** (*Falls gestellt*)
„Mir ist es wichtiger, über das Gehalt für diese Position zu sprechen. Ich habe mich informiert und halte eine Vergütung in Höhe von [gewünschtes Gehalt] für angemessen.“
- **„Warum glauben Sie, dass Sie mehr Gehalt verdienen?“**
„Ich habe mich intensiv mit der Marktlage und den Gehältern in meiner Branche befasst und kann durch meine Leistung (*Punkte aufführen*) einen nachweisbaren Mehrwert für das Unternehmen bieten.“
- **„Wir haben aktuell kein Budget für Gehaltserhöhungen.“**
„Ich verstehe, dass das Unternehmen wirtschaftliche Faktoren berücksichtigen muss. Können wir über andere Zusatzleistungen sprechen?“
Wenn nicht, dann: „Oder in sechs Monaten erneut über eine Anpassung reden?“

- **„Ihr Gehalt ist bereits marktgerecht.“**

„Ich habe recherchiert und festgestellt, dass in meiner Branche mit meiner Erfahrung oft höhere Gehälter gezahlt werden. Können wir gemeinsam prüfen, welche Entwicklungsmöglichkeiten es gibt?“

Was darf nicht im Gespräch passieren?

UNZULÄSSIGE FRAGEN IM VORSTELLUNGSGESPRÄCH

Ziel: Die Teilnehmer*innen lernen, welche Fragen im Bewerbungsgespräch nicht zulässig sind und wie sie souverän darauf reagieren können.

Unzulässige Fragen und ihre Ausnahmen:

Bestimmte Fragen sind im Vorstellungsgespräch nicht erlaubt, da sie gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen. Arbeitgeber*innen dürfen keine Informationen erfragen, die keinen Bezug zur ausgeschriebenen Stelle haben. Dazu gehören Fragen zu:

- Religions-, Gewerkschafts- oder Parteizugehörigkeit
- Bestehende oder geplante Schwangerschaft
- Vorstrafen (*sofern nicht tätigkeitsrelevant*)
- Bestehende Schwerbehinderung
- Vermögensverhältnisse
- Familienplanung und bevorstehende Eheschließung
- Ethnische Herkunft oder Abstammung
- Gesundheitszustand, es sei denn, er ist für die konkrete Tätigkeit relevant
- Bisheriges Gehalt (*hier gibt es Ausnahmen: wenn das Gehalt Rückschlüsse auf die Leistung zulässt. Dies ist zum Beispiel bei einer erhaltenen Provision oder bei einer variablen Vergütung bei einem Sales-Mitarbeiter der Fall.*)

Mögliche Reaktionen auf unzulässige Fragen:

1. **Gegenfrage stellen:** „Inwiefern ist diese Frage für die ausgeschriebene Stelle relevant?“
2. **Antwort verweigern:** „Ich möchte diese Frage nicht beantworten, da sie nicht im Zusammenhang mit meiner Qualifikation steht.“
3. **Freundlich aber bestimmt ablehnen:** „Diese Frage betrifft meine private Situation, ich möchte sie nicht beantworten.“
4. **Thema wechseln:** „Lassen Sie uns gern über meine Qualifikationen und Erfahrungen sprechen.“

5. **Direkt darauf hinweisen:** „Soweit meine Recherche zeigt, ist diese Frage im Vorstellungsgespräch nicht zulässig. Lassen Sie uns zur nächsten Frage übergehen.“
6. **Ehrlich antworten** (wenn gewünscht): Die Entscheidung liegt bei der befragten Person.
7. **Gespräch abbrechen:** „Wenn mehrere grenzüberschreitende Fragen gestellt werden, kann ein Abbruch des Gesprächs eine Option sein. Und auch die Reflexion, ob dies der richtige Arbeitgeber ist.“

„Das Recht zur Lüge“

Die Beantwortung dieser Fragen ist immer vom individuellen Einzelfall abhängig. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber ein Fragerecht, das jedoch in bestimmten Bereichen eingeschränkt oder ausgeschlossen ist. Da die Weigerung, eine unzulässige Frage zu beantworten, zu Nachteilen im Bewerbungsprozess führen kann, besteht in solchen Fällen das Recht zur Lüge – Bewerbende dürfen also bewusst falsche Angaben machen. Laut Bundesarbeitsgericht (BAG) (Urteil vom 06.02.2003 – 2 AZR 621/01) haben unwahre Antworten auf unzulässige Fragen keine negativen Konsequenzen für die Bewerbenden.

In bestimmten Fällen gibt es jedoch eine Offenbarungspflicht, wenn der Arbeitgeber ein besonders berechtigtes Interesse an bestimmten Informationen hat – in solchen Fällen müssen Bewerbende relevante Umstände von sich aus mitteilen.

Ob eine Frage zulässig ist, hängt von ihrem Inhalt ab. Diese Grundsätze gelten laut BAG auch nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Ausnahmsweise darf eine Frage nach einer Schwangerschaft gestellt werden, wenn es sich um eine Stelle handelt, die ausschließlich zur Schwangerschaftsvertretung eingerichtet wurde.

Quelle: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/unzulassige-fragenvorstellungsgespraech/>

Diskussion

- Welche unzulässigen Fragen wurden schon einmal erlebt?
- Wie kann man mit solchen Situationen souverän umgehen?
- Welche Konsequenzen hat es, wenn ein Unternehmen unzulässige Fragen stellt?

Überleitung zur nächsten Einheit: „Nachdem wir nun eine solide Basis für Gehaltsverhandlungen geschaffen haben, werden wir das Gelernte in der Praxis umsetzen. Im nächsten Abschnitt üben wir typische Verhandlungssituationen und bereiten uns mit einem strukturierten Arbeitsblatt auf das nächste Gehaltsgespräch vor.“

4 Übungen und Aktivitäten

Praktische Übungen helfen den Teilnehmer*innen, ihre Verhandlungsfähigkeiten zu stärken und Sicherheit im Umgang mit der Gehaltsfrage zu gewinnen.

1. Arbeitsblatt:

Meine Gehaltsvorstellung – Argumente und Vorbereitung

Ziel: Die Teilnehmer*innen bereiten sich strukturiert auf eine Gehaltsverhandlung vor.

INHALTE DES ARBEITSBLATTS

Meine gewünschte Gehaltsspanne: _____ bis _____

Marktübliches Gehalt für meine Position (*Recherche-Quelle angeben*):

Meine wichtigsten Argumente: (z.B. Erfahrung, Zusatzqualifikationen, Erfolge):

Wie kann ich auf Gegenargumente reagieren?

Welche Zusatzleistungen wären eine Alternative? (z.B. Boni, Weiterbildung, Homeoffice):

Die Teilnehmer*innen füllen das Arbeitsblatt aus und besprechen ihre Ergebnisse in Kleingruppen.

2. Rollenspiel: Gehaltsverhandlungen üben

Ziel: Teilnehmer*innen erproben Gehaltsverhandlungen in einer realistischen Simulation.

ANLEITUNG

- Die Gruppe wird in Zweier-Teams aufgeteilt: Eine Person übernimmt die Rolle des/der Bewerber*in, die andere spielt die Arbeitgeberseite.
- Die Arbeitgeber*innen erhalten eine Gehaltsspanne und sollen im Gespräch herausfinden, wie gut die Person verhandelt.
- Die Bewerber*innen nutzen ihre Argumente, um ein angemessenes Gehalt zu erzielen.
- Nach 5-10 Minuten werden die Rollen gewechselt.

REFLEXION

- Was ist gut gelaufen?
- Wo gab es Unsicherheiten?
- Welche Strategien waren besonders erfolgreich?

Arbeitsblatt „Erfolgreich Gehalt verhandeln: Vorbereitung auf typische Szenarien“ im Anhang.

3. Gruppendiskussion: Wie spreche ich schwierige Themen an?

Ziel: Teilnehmer*innen tauschen sich über Ängste und Herausforderungen bei Gehaltsverhandlungen aus.

DISKUSSIONSFRAGEN

- Welche Sorgen habe ich vor einer Gehaltsverhandlung?
- Wie reagiere ich auf Ablehnung oder niedrige Angebote?
- Welche positiven Erfahrungen habe ich bereits gemacht?
- Was kann ich aus erfolgreichen Verhandlungen anderer lernen?

Die Kursleitung moderiert die Diskussion und gibt unterstützende Impulse (Impulse im Anhang).

5 Abschluss und Reflexion

Tipps für langfristige Gehaltsentwicklung

Eine einmalige Gehaltsverhandlung ist wichtig – aber noch entscheidender ist eine langfristige Strategie, um das Einkommen kontinuierlich zu verbessern.

STRATEGIEN FÜR EINE NACHHALTIGE GEHALTSENTWICKLUNG

Regelmäßige Marktwertanalyse

Informieren Sie sich alle ein bis zwei Jahre über branchenübliche Gehälter. Nutzen Sie Plattformen wie Kununu, Gehaltsreports und Ihr berufliches Netzwerk für fundierte Vergleiche. Sollte Ihr Gehalt unter dem Durchschnitt liegen, überlegen Sie, welche Schritte Sie als Nächstes unternehmen möchten.

Kontinuierliche Weiterbildung und Qualifikation

Investieren Sie gezielt in Ihre berufliche Entwicklung durch Weiterbildungen. Erweitern Sie Ihr Wissen in gefragten Bereichen wie Digitalisierung, Führung oder Fachkompetenz. Zeigen Sie Ihrem Arbeitgeber aktiv, dass Sie in Ihre Fähigkeiten investieren und damit einen Mehrwert schaffen.

Aktive Verhandlungsstrategie verfolgen

Setzen Sie sich klare Gehaltsziele und planen Sie regelmäßige Gespräche mit Ihrem Arbeitgeber. Nutzen Sie Mitarbeitergespräche gezielt, um Ihre Leistungen und Erfolge hervorzuheben. Bereiten Sie sich gründlich auf Verhandlungen vor, indem Sie überzeugende Argumente und Erfolgsnachweise sammeln.

Netzwerk aufbauen und pflegen

Knüpfen und pflegen Sie Kontakte in Ihrer Branche und tauschen Sie sich über Gehaltsentwicklungen aus. Engagieren Sie sich in Fachgruppen oder Berufsverbänden, um Ihre Sichtbarkeit und Ihr berufliches Standing zu erhöhen. Ein starkes Netzwerk kann Ihnen nicht nur bessere Jobangebote, sondern auch eine bessere Verhandlungsposition verschaffen.

Flexibilität bei Gehaltsbestandteilen prüfen

Falls eine direkte Gehaltserhöhung nicht möglich ist, verhandeln Sie über alternative Leistungen:

- Boni oder Gewinnbeteiligungen
- Homeoffice-Optionen oder flexible Arbeitszeiten
- Weiterbildungsbudgets oder Zusatzleistungen wie ein Firmenwagen

Diese Zusatzleistungen können finanzielle Vorteile bringen und Ihre Verhandlungsposition stärken.

Feedbackrunde: Meine größten Learnings

Um die Inhalte nachhaltig zu verankern, reflektieren die Teilnehmer*innen ihre wichtigsten Erkenntnisse aus dem Workshop.

Mögliche Reflexionsfragen:

- Was war meine wichtigste Erkenntnis aus dieser Einheit?
- Welche Tipps zur Gehaltsverhandlung werde ich direkt umsetzen?
- Wo sehe ich noch Herausforderungen, die ich weiter trainieren möchte?
- Welche positiven Erfahrungen aus meiner Vergangenheit kann ich für zukünftige Gespräche nutzen?
- Wie kann ich meine langfristige Gehaltsentwicklung aktiv beeinflussen?

Ablauf der Feedbackrunde:

- 1. Einzelreflexion (5 Minuten):** Jede*r Teilnehmer*in notiert für sich die drei wichtigsten Erkenntnisse.
- 2. Austausch in Kleingruppen (10 Minuten):** Gegenseitiges Teilen der Erkenntnisse und Strategien für die Praxis.
- 3. Plenum (10 Minuten):** Offene Diskussion – Welche Tipps haben am meisten überzeugt? Was nehmen die Teilnehmer*innen konkret mit?

Abschluss: „Gehaltsverhandlungen sind kein einmaliges Ereignis, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Wer seine Leistungen sichtbar macht, seinen Marktwert kennt und gut vorbereitet in Gespräche geht, wird langfristig erfolgreicher verhandeln.“

5 Anhang

ANHANG 1 | Arbeitsblatt „Erfolgreich Gehalt verhandeln: Vorbereitung auf typische Szenarien“

TYPISCHE SÄTZE UND MÖGLICHE ANTWORTEN IN EINER GEHALTSVERHANDLUNG

1. „In der aktuellen Situation ist eine Gehaltserhöhung nicht drin.“

Mögliche Antwort: „Gerade in unsicheren Zeiten ist es wichtig, dass motivierte und leistungsstarke Mitarbeitende gehalten werden. Ich habe in den letzten Monaten durch [Beispiel für konkrete Erfolge] einen wesentlichen Beitrag zur Stabilität des Unternehmens geleistet. Wie können wir das gemeinsam berücksichtigen?“

2. „In Ihrer Position kann ich bei unserem Gehaltsgefüge nicht mehr zahlen.“

Mögliche Antwort: „Ich verstehe, dass es interne Gehaltsstrukturen gibt. Gleichzeitig habe ich in den letzten Monaten durch meine Arbeit [konkrete Erfolge] einen überdurchschnittlichen Beitrag geleistet. Könnten wir daher über eine Anpassung meiner Rolle oder zusätzliche Verantwortlichkeiten sprechen, die mit einer Gehaltserhöhung einhergehen?“

3. „Sie bekommen doch schon überdurchschnittlich viel.“

Mögliche Antwort: „Ich habe mich über branchenübliche Gehälter informiert. Laut [Quelle] liegt die Gehaltsspanne für meine Position bei [Marktdaten]. In Anbetracht meiner Erfahrung und meiner zusätzlichen Qualifikationen halte ich eine Anpassung für gerechtfertigt.“

4. „Wenn ich Ihnen mehr zahle, wollen alle Kollegen mehr.“

Mögliche Antwort: „Ich verstehe, dass faire Bezahlung ein sensibles Thema ist. Gleichzeitig geht es hier um meine individuellen Leistungen und den Wert, den ich dem Unternehmen bringe. Ich bin sicher, dass Leistung und Verantwortung der entscheidende Faktor für Gehaltsentscheidungen sein sollten.“

5. „Lassen Sie uns nächstes Jahr noch einmal darüber reden.“

Mögliche Antwort: „Ich habe meine Leistungen in den letzten Monaten signifikant gesteigert und denke, dass eine Gehaltsanpassung jetzt gerechtfertigt ist. Falls Sie

einen späteren Zeitpunkt bevorzugen, lassen Sie uns einen konkreten Termin in [Monat] festhalten, damit ich meine Fortschritte weiter belegen kann.“

6. „Ich würde Ihnen mehr zahlen, aber die Geschäftsführung macht da nicht mit.“

Mögliche Antwort: „Ich verstehe, dass solche Entscheidungen auf höherer Ebene getroffen werden. Wäre es möglich, dass Sie meine Erfolge und meine Gehaltsvorstellung in die nächste Budgetverhandlung einbringen? Ich bin auch gerne bereit, ein Gespräch mit der Geschäftsführung zu führen.“

7. „Die letzte Erhöhung ist doch noch gar nicht so lange her.“

Mögliche Antwort: „Das stimmt und seitdem habe ich [neue Verantwortlichkeiten übernommen, Projekte erfolgreich abgeschlossen]. Deshalb halte ich eine erneute Anpassung für gerechtfertigt. Welche Möglichkeiten sehen Sie, meine Leistung angemessen zu honorieren?“

8. „Rechtfertigt Ihre Leistung wirklich ein höheres Gehalt?“

Mögliche Antwort: „Definitiv. In den letzten Monaten habe ich [konkrete Erfolge nennen, z. B. Umsatzsteigerung, Effizienzgewinn, Einsparungen]. Diese Leistungen haben einen messbaren Mehrwert für das Unternehmen geschaffen.“

9. „Nach den Fehlern im letzten Jahr ist das wirklich nicht der richtige Zeitpunkt.“

Mögliche Antwort: „Ich bin mir bewusst, dass Herausforderungen bestanden haben. Gleichzeitig habe ich daraus gelernt und durch [konkrete Verbesserungen] bewiesen, dass ich gewillt bin, weiter zu wachsen. Lassen Sie uns über meine positiven Entwicklungen sprechen.“

10. „Eine höhere Bezahlung wäre den Kollegen gegenüber unfair.“

Mögliche Antwort: „Jede Gehaltsverhandlung sollte sich an individuellen Leistungen orientieren. Ich bringe durch meine Arbeit einen besonderen Mehrwert für das Unternehmen und ich denke, dass dies honoriert werden sollte.“

ANHANG 2 | Impulse zur Diskussion

1. Welche Sorgen habe ich vor einer Gehaltsverhandlung?

Viele Menschen haben Angst vor der Konfrontation, Unsicherheiten über die eigene Leistung oder befürchten, unprofessionell zu wirken.

Tipps

- Gut vorbereiten: Erfolge, Marktwert und Argumente sammeln (z. B. durch eine Leistungsmappe).
- Selbstbewusstsein stärken: Erinnern, dass eine Gehaltsverhandlung keine Bittstellung ist, sondern eine legitime geschäftliche Verhandlung.
- Rhetorik üben: Vorab mit Freunden oder in einem Rollenspiel üben, um souverän zu bleiben.
- Realistische Erwartungen setzen: Wissen, was marktüblich ist und eine angemessene Gehaltsspanne formulieren.

2. Wie reagiere ich auf Ablehnung oder niedrige Angebote?

Eine Ablehnung ist nicht das Ende – sondern oft der Auftakt für weitere Verhandlungen.

Tipps

- Ruhig und professionell bleiben: keine persönliche Kränkung, sondern eine Verhandlungssituation.
- Gegenfragen stellen: „Was müsste ich tun, um in Zukunft eine Gehaltsanpassung zu erreichen?“
- Verhandlungsbereitschaft zeigen: Falls kein höheres Gehalt möglich ist, über Zusatzleistungen wie Homeoffice, Weiterbildung oder Boni sprechen.
- Zukunftsperspektiven klären: Einen Folgetermin vereinbaren, um in 6 Monaten erneut über das Gehalt zu sprechen.

3. Welche positiven Erfahrungen habe ich bereits gemacht?

Manchmal fokussieren sich Menschen nur auf ihre Ängste, statt auf vergangene Erfolge.

Tipps

- Eigene Stärken reflektieren: Welche Gespräche habe ich erfolgreich geführt? Welche Argumente haben gut funktioniert?
- Kleine Erfolge wertschätzen: Schon ein verbessertes Arbeitsumfeld, neue Aufgaben oder eine Anerkennung sind erste Schritte.
- Selbstvertrauen nutzen: Positive Rückmeldungen von Vorgesetzten oder Kolleg*innen als Bestätigung nehmen.

4. WAS KANN ICH AUS ERFOLGREICHEN VERHANDLUNGEN ANDERER LERNEN?

Erfahrungen anderer können wertvolle Strategien liefern.

Tipps

- Kolleg*innen oder Mentor*innen fragen: Wie sind sie vorgegangen? Welche Argumente haben geholfen?
- Best Practices nutzen: Erfolgreiche Verhandler*innen bleiben ruhig, argumentieren mit Daten und sind hartnäckig.
- Lernen, Killerphrasen zu kontern: Gute Gegenargumente bereithalten, um typische Einwände professionell abzuwehren.
- Sich selbst analysieren: Eigene Körpersprache und Stimme trainieren, um sicherer zu wirken.

IMPRESSUM

Herausgeber

Gilberto-Bosques-Volkshochschule Friedrichshain-Kreuzberg
Frankfurter Allee 37
10247 Berlin

www.vhs-fk.de
info@vhs-fk.de

Projektleitung

Maik Walter, Gilberto-Bosques-Volkshochschule Friedrichshain-Kreuzberg

Layout/Satz

Bettina Boos, hallo@tina8.de

Open Educational Resources X-Hain, Band 8

1. Auflage, 2025

© 2025 Gilberto-Bosques-Volkshochschule Friedrichshain-Kreuzberg

Texte sind freigegeben unter der Creative-Commons-Lizenz CC BY-NC-ND 4.0

Texte: Isabelle Herz

Das Projekt wurde gefördert aus Mitteln der Projektförderung nach dem Erwachsenenbildungsgesetz des Landes Berlin.



Gilberto-Bosques-Volkshochschule
Friedrichshain-Kreuzberg

