

Methode: Rollenspiel Gehalt verhandeln

September 2026

Ausgangslage:

In der Marketingagentur „NextLevelMedia“ wird die Stelle des Junior Marketing Manager (w/m/d) ausgeschrieben. Zwei Bewerbungen sind eingegangen – gleiche Qualifikationen, gleiche Aufgaben.

Person A – Bewerberin

Du hast:

- passende Qualifikationen
- erste Praxiserfahrung
- Motivation und Teamfähigkeit **Ziel:** ein faires Gehalt, das deiner Leistung entspricht.

Mögliche Argumente:

- „Ich erfülle alle Anforderungen der Stelle.“
- „Ich übernehme dieselben Aufgaben wie meine Kollegen.“
- „Gleiche Arbeit sollte gleich bezahlt werden“.

Person B – Bewerber

Du hast:

- exakt die gleiche Ausbildung und Erfahrung wie die andere Bewerberin
- keine zusätzlichen Vorteile

Ziel: ein möglichst hohes Gehalt aushandeln.

Mögliche Argumente:

- „Ich bin sehr leistungsbereit.“
- „Ich möchte mich langfristig im Unternehmen weiterentwickeln.“
- „Ich bringe frische Ideen mit.“

Person C – Arbeitgeber

- Du bietest dem Bewerber ein höheres Gehalt an
- Bei der Bewerberin bist du zurückhaltender und betonst Risiken.

Mögliche Argumente:**zur Bewerberin:**

- „Sie sind noch am Anfang.“
- „Vielleicht planen Sie später eine Familie.“

zum Bewerber:

- „Sie wirken sehr durchsetzungsstark.“
 - „Männer können sich in einem Unternehmen oft stärker einbringen.“
-

Beobachter:innen:

Diese sollten beide Gespräche vergleichen. Dabei sollten sie besonders auf die Höhe des Gehaltsangebots und den geschlechtsspezifischen Aussagen achten.

Mögliche Beobachtungsfragen:

- Wer bekommt mehr Gehalt angeboten?
- Werden unterschiedliche Maßstäbe angelegt?
- Welche Vorurteile kommen vor?

Nachbesprechung im Plenum:

- Gab es Unterschiede im Gehalt?
- Woran lagen sie?
- Waren diese Unterschiede gerecht?
- Wie entsteht so ein Gender Pay Gap?
- Wie können Unternehmen das vermeiden?