



SPRACHLABOR

AFLS Pilot — Session 7 Toolkit

Antifragile Learning System

Flurfunk #002 Toolkit: Arbeitsrecht & Gehaltstransparenz.
(Labor Law & Salary Transparency)

Decode the 2026 German Labor Reform:

-  **The Law: Understanding the new "No Salary History" rule.**
-  **The Grammar: Mastering Zwar... aber... & Collective Nouns.**
-  **The Culture: Decoding the Arbeitszeugnis (Employment Certificate).**

 Comprehensive 24-Page Resource Pack:

- Full Transcript: The complete "Flurfunk #002" podcast analysis.
- Deep-Dive Glossary: 50+ terms on Labor Law, Economics & Health.
- Grammar Masterclass: Visual guides on Concessions & Singular/Plural rules.
- Tiered Exercises: 3 Levels (Accessible → Advanced) with instant answers.
- Interactive ToC: Clickable navigation to jump to any section.

Level: B2 → C1 (Advanced Business German)
Format: PDF (Interactive) • 24 Pages • Audio
Companion Date: May 2026

Sprachlabor

The Professional Language Lab
pm.briefing@sprach-labor.com

Comprehensive 24-Page Resource Pack:

Contents

	Zusammenfassender Podcast - Transkript	3
	Glossar / Vocabulary Glossary	15
	Gesundheit & Verletzungen (Health & Injuries)	15
	Arbeitsrecht & Dokumente (Labor Law & Documents)	15
	Kommunikation & Redemittel (Communication Phrases)	16
	Konjunktionen & Strukturen (Conjunctions & Structures)	17
	Grammatik / Grammar Explanations	18
	1. Zwar... aber... (Concessive Constructions)	18
	2. Obwohl... trotzdem... (Although... Nevertheless...)	18
	3. Sowohl... als auch... (Both... And...)	19
	4. Subject-Verb Agreement: Collective Nouns	19
	5. Comparative Structures	20
	Teil 3: Übungen / Exercises	21

What's AFLS?

Click or scan to find out more.

<https://padlet.com/sprachlabor/the-antifragile-learning-system-cohort-pilot-4ebt4nzw7e5zv77s>



pm.briefing@sprach-labor.com

AFLS Pilot — Session 7

Zusammenfassender Podcast - Transkript

1. Mai 2026 • Niveau B2→C1

Warum Gehaltspokern ab 2026 Geschichte ist

(0:00 - 0:13)

Stell dir mal vor, du gehst zu einem Vorstellungsgespräch. Du hast dich echt wochenlang vorbereitet, dir die perfekten Argumente für deine Gehaltsverhandlung zurechtgelegt. Oh ja, den eigenen Marktwert nochmal schön nach oben korrigiert.

(0:13 - 0:30)

Genau, du bist quasi richtig bereit zu pokern. Und dann, du setzt dich an den Tisch und dein Gegenüber sagt dir, nicht nur sofort auf den Cent genau, was du verdienen wirst, das Unternehmen darf dich per Gesetz nicht einmal mehr fragen, was du in deinem letzten Job eigentlich verdient hast. Das ist schon verrückt.

(0:31 - 0:44)

Ja, absolut. Und mehr noch, die Gehaltsspanne, die stand ohnehin schon für jeden sichtbar in der Stellenanzeige. Dein ganzes, sorgsam aufgebautes Verhandlungsgeschick ist da plötzlich völlig nutzlos.

(0:44 - 1:08)

Ich schätze, für viele klingt das jetzt entweder nach einer totalen Utopie oder halt nach einem absoluten bürokratischen Albtraum. Richtig, so nach dem Motto, individuelle Leistung zählt gar nicht mehr. Exakt.

Aber das ist keine theoretische Spielerei. Willkommen zu unserer heutigen tiefgehenden Analyse. Wir schauen uns heute nämlich einen sehr faszinierenden Stapel von Dokumenten aus dem Mai 2026 an.

(1:09 - 1:34)

Ähm, und wir freuen uns, dass du wieder dabei bist und mit uns da reinspringst. Genau. Es handelt sich bei diesen Dokumenten um ein Konvolut an Notizen, Glossaren und Übungsblättern.

Und zwar aus einem fortgeschrittenen Deutschkurs. Niveau B2 bis C1, wenn ich mich recht erinnere, oder? Richtig, B2 bis C1. Und auf den allerersten Blick liest sich das, ehrlich gesagt, wie das trockenste Material, das man sich überhaupt vorstellen kann.

(1:35 - 2:06)

Oh ja, ein bisschen Vokabular zum Thema Gesundheit, ein paar Wirtschaftsvokabeln und natürlich Grammatikregeln für den Satzbau. Gäh. Ja, dachte ich auch erst.

Aber wenn man genauer hinsieht, dann fungieren diese Kursnotizen wie ein hochsensibler Decoder-Ring. Ein Decoder-Ring? Für was genau? Naja, sie entschlüsseln halt nicht einfach nur die Grammatik der Sprache, sondern sie legen quasi die psychologische und kulturelle DNA eines ganzen Landes offen. Und unsere Mission für dich, der uns gerade zuhört, lautet heute:

(2:07 - 2:31)

Wir wollen anhand dieser echt harmlos wirkenden Sprachübungen verstehen, wie extrem tief das Bedürfnis nach Sicherheit, Fairness und Transparenz eingewebt ist. In den Alltag, in die Arbeitswelt und wie wir später sehen werden, in brandneue Gesetze. Was mir an diesem Material echt sofort aufgefallen ist, ist wie elegant es diese abstrakten Konzepte an sehr greifbare menschliche Situationen koppelt.

(2:31 - 2:42)

Ja, das war keine trockene Theorie. ... erzählt da von ihrem Ehemann. Ein Typ, knapp 1,90 groß, super lange Beine und vor allem ein passionierter Marathonläufer.

(2:42 - 2:50)

Ah, ich erinnere mich an die Stelle. Aber er musste am Knie operiert werden, richtig? Genau. Er war dann eine Woche lang voll auf Krücken angewiesen.

(2:50 - 3:10)

Und das absolut Härteste für ihn als Sportler war, dass er für drei Monate überhaupt nicht rennen darf. Und das Faszinierende daran also, für unsere Analyse hier, ist ja der eigentliche Grund für diese Pause. Er darf nämlich nicht etwa deshalb nicht laufen, weil das Knie sofort nachgeben würde oder er physisch gar keinen Schritt machen könnte.

(3:10 - 3:42)

Nee. Der Arzt hat ihm das verordnet, weil es, und das steht ja wörtlich in den Notizen, der sicherste Rat ist. Der sicherste Rat.

Es geht also um absolute Risikominimierung. Er soll Folgeverletzungen komplett ausschließen. Exakt.

Und genau diesen medizinischen Ratschlag nehmen die Kursunterlagen dann als Sprungbrett, um eine ganz bestimmte grammatikalische Konstruktion zu lehren. Ah, jetzt kommt's. Der Satz lautet, mein Mann wurde zwar vor drei Monaten operiert, er kann aber schon bald wieder Marathon laufen.

(3:42 - 4:00)

Dieses Zwar und Aber, das ist so ein Klassiker im Deutschunterricht? Ja, eine Form des Einräumungssatzes. Man stellt da einen Sachverhalt in den Raum, also die Operation, diese dreimonatige Zwangspause, der eigentlich eine total negative Erwartung weckt. Man denkt direkt, oh nein, die sportliche Karriere ist vorbei.

(4:00 - 4:11)

Genau. Aber dann kommt dieses Aber und löst die negative Erwartung in so eine positive Wendung auf. Das Lehrmaterial legt riesigen Wert darauf, dass beide Teile von dieser Konstruktion völlig gleichwertig stehen.

(4:12 - 4:48)

Beide, ganz ähnliche Struktur? Ja, direkt im selben Atemzug wird ‚obwohl und trotzdem‘ gelehrt. Ein Beispielsatz aus diesen Wirtschaftsnotizen, die wir haben, war, ‚obwohl Forster erste positive Zeichen sieht, überwiegt der Pessimismus trotzdem‘. Krass.

Das wirkt auf mich echt wie so ein eingebauter sprachlicher Sicherheitsgurt. Ein Sicherheitsgurt? Wie meinst du das? Naja, wenn wir uns überlegen, warum eine Sprache solche Konstruktionen so massiv betont, dann offenbart das doch eine ganz bestimmte Art, Erwartungen zu managen, oder? Okay. Man platzt halt nicht einfach mit der guten Nachricht heraus.

(4:48 - 4:56)

Man will auf gar keinen Fall falsche Hoffnungen wecken. Also gibt man zuerst ganz offen das Negative oder die Einschränkung zu. Man sichert sich quasi nach unten hin ab.

(4:57 - 5:12)

Richtig. Man warnt den Zuhörer vor, man sichert die Basis ab und erst wenn das Schlimmste ausgesprochen ist, liefert man diesen positiven Kern. Das ist echt das sprachliche Äquivalent dazu, sich vor dem Losfahren erst mal brav anzuschallen.

(5:12 - 5:31)

Das ist ein tolles Bild. Man verspricht niemals das Blaue vom Himmel, ohne vorher wenigstens die Wolken mal benannt zu haben. Absolut.

Und das greift ja wahnsinnig tief in dieses kulturelle Verständnis von Verlässlichkeit ein. Ja total. Wenn du die Realität nicht schön redest, sondern die Einschränkungen echt proaktiv benennst, dann wirkst du einfach viel glaubwürdiger.

(5:32 - 5:58)

Aber dieses ständige, fast schon reflexartige Ausbalancieren von Positionen, das beschränkt sich ja nicht nur auf reine Fakten. Oh nein, wir betreten jetzt die sozialen Minenfelder. Richtig.

Die Notizen wechseln nämlich von der Grammatik nahtlos in die sozialen Verhaltensregeln. Konkret geht es um Höflichkeitsformen. Da gab es diesen einen Satz, die Quellen zitieren so eine ungeschriebene Regel, die anscheinend jedem Kind dort eingetrichtert wird.

(5:59 - 6:02)

Der Esel nennt sich immer zuerst. Genau. Das ist so gut.

(6:03 - 6:20)

Das bedeutet also, wenn du von einer Gruppe sprichst, in der du selbst Mitglied bist, verbietet es dir die Sprache förmlich, das Wort ‚ich‘ an den Anfang zu setzen. Es heißt immer, meine Frau und ich, niemals ich und meine Frau. Wer ‚ich‘ zuerst sagt, outet sich selbst als dieser besagte Esel.

(6:20 - 6:32)

Es ist quasi eine bewusste Zurücknahme des eigenen Egos. Zugunsten des Kollektivs, ja. Die Sprache verlangt ständig von dir, deine eigene Position im Verhältnis zu deinem Umfeld zu reflektieren.

(6:32 - 6:50)

Und dieses Umfeld, das zwingt dir ja noch eine viel härtere Entscheidung auf. Das hat in den Notizen dieser Kursteilnehmer echt tiefe Spuren hinterlassen. Oh, du meinst die Randnotiz der einen Studentin.

Wie viel soziale Reibung. Total. Es geht ja nicht nur darum, jetzt grammatikalisch das richtige Pronomen auswendig zu lernen.

(6:50 - 7:10)

Es ist ein permanentes Ausloten von Nähe und Distanz. Bin ich dir nah genug für das ‚Du‘ oder brauche ich diesen professionellen Schutzschild des formellen ‚Sie‘? Genau das. Wenn jemand das falsche Pronomen wählt, fühlt sich das sofort an, als würde dir jemand physisch einen Schritt zu nah auf die Pelle rücken.

(7:10 - 7:27)

Oder eben andersherum, als würde dich jemand total grundlos auf Armlänge wegstoßen. Und diese Beobachtung, die bringt uns jetzt echt zu einem entscheidenden Wendepunkt in unserer Analyse für heute. Ja, denn dieses extrem bewusste Positionieren des Individuums, das bleibt nicht beim höflichen Smalltalk beim Abendessen stehen, das skaliert.

(7:27 - 7:48)

Richtig. Wenn wir uns ansehen, wie diese Unterlagen die Prinzipien auf die Makroebene übertragen, also Wirtschaft und Gesellschaft, dann sehen wir, dass die Sprache das Handeln ganzer Gruppen einer unfassbar strengen Logik unterwirft. Das ist der Moment in den Übungsblättern, wo es an die harte Wirtschaftssprache geht.

(7:48 - 8:19)

Und da gibt es eine Falle, in die so ziemlich jeder Sprachschüler erstmal reintappt. Es geht um diese Sammelbegriffe, oder? Genau. Wenn man zum Beispiel im Englischen an die vielen Abgeordneten denkt, sagt man ganz oft ‚the government are‘.

Man fokussiert sich auf die Vielzahl der Personen. Und die deutschen Notizen streichen das direkt rot an. Absoluter Fehler.

Es heißt zwingend. ‚Die Regierung **ist**. Die Mannschaft **spielt**. Die Familie **kommt**.‘

Also die Grammatik duldet da absolut keine Pluralität. Nein, ein Sammelbegriff ist im Deutschen eine absolute singuläre Einheit.

(8:19 - 8:46)

Und das ist doch irre, wie das die Art und Weise verändert, wie wir über politische oder wirtschaftliche Verantwortung nachdenken. Wie meinst du das genau? Naja, wenn die Regierung oder der Vorstand ein reiner Singular ist, dann zwingt uns das ja, dieses Kollektiv als einen einzigen geschlossenen Organismus zu betrachten. Ah, ich verstehe.

Es gibt keine Risse in der Fassade. Genau. Zumindest grammatikalisch nicht.

(8:47 - 9:00)

Da scheren keine einzelnen Minister aus. Der Organismus handelt als ein Block und er trägt die Verantwortung als Block. Und an diesem Konzept der Verantwortung, da beißt sich die deutsche Wirtschaftssprache in diesen Dokumenten förmlich fest.

(9:00 - 9:17)

Das wird echt nirgends deutlicher als bei diesen Verben. Ja, die strikte Trennung der Verben in den Wirtschaftsübungen. Das Kursmaterial verbringt unglaublich viel Zeit mit dem Unterschied zwischen Dingen, die einfach von selbst passieren und Dingen, die aktiv herbeigeführt werden.

(9:17 - 9:29)

Also der Unterschied zwischen intransitiven und transitiven Verben. Exakt. Um das mal für dich als Hörer richtig greifbar zu machen, nehmen wir die Wörter ‚steigen‘ und ‚erhöhen‘.

(9:29 - 9:36)

Beide beschreiben, dass etwas mehr wird. Richtig. Aber in ihrer philosophischen Bedeutung könnten sie nicht weiter voneinander entfernt sein.

(9:37 - 9:57)

‚steigen‘ ist intransitiv. Das Übungsblatt hat den Satz, ‚Die Preise für Wohnungen steigen‘. Das passiert einfach.

Wie das Wetter. Es regnet, der Wind weht, die Preise steigen. Genau.

Das ist eine völlig gesichtslose Marktdynamik. Niemand trägt da die direkte Schuld. Aber dann wechselt die Übung zu dem Wort ‚erhöhen‘.

(9:57 - 10:07)

Und das ist ein transitives Verb. Und plötzlich heißt es, ‚Die Regierung hat die Steuern erhöht.‘. Die Sprache verlangt jetzt zwingend einen Täter, einen Akteur.

(10:08 - 10:14)

Das gleiche in die andere Richtung. ‚Die Importe sinken.‘ Das ist eine natürliche, anonyme Entwicklung.

(10:15 - 10:27)

Aber ‚Der Vorstand hat die Gehälter gesenkt.‘ Das ist eine bewusste, aktive Entscheidung von handelnden Personen. Das ist echt, als gäbe es zwei völlig verschiedene Welten der Kausalität.

(10:28 - 10:40)

Die eine Welt ist draußen in der Natur. Da passieren die Dinge einfach unausweichlich. Und die andere Welt? Die andere Welt ist quasi der Heizungskeller, in dem jemand ganz bewusst steht und den Thermostat hoch oder runter dreht.

(10:40 - 11:43)

Toller Vergleich. Wenn ich jetzt als Manager vor meine Belegschaft trete, zwingt mich die Grammatik ja förmlich dazu, mich zu entscheiden. Verkaufe ich die schlechten Zahlen als Naturgesetz, auf das wir absolut keinen Einfluss hatten? Also quasi ‚die Preise steigen‘? Richtig.

Oder übernehme ich als Täter am Thermostat die Verantwortung? Die Sprache lässt diese Unschärfe, dieses ständige Herausreden grammatikalisch einfach gar nicht zu. Und diese sprachliche Besessenheit, Ursache und Wirkung so messerscharf zu benennen und Individuen zur Verantwortung zu ziehen, das wirft natürlich eine echt spannende Frage auf. Welche denn? Naja, wie bewertet eine Kultur, die so massiv Wert auf präzise Zuordnung legt, eigentlich das Individuum am Arbeitsplatz? Wenn die Sprache den Vorstand klar benennt, der die Gehälter senkt, wie formuliert dieses System dann sein Urteil über den einfachen Sachbearbeiter, der das Unternehmen irgendwann verlässt? Oh ja, das führt uns direkt zu einem der kontroversesten Dokument des ganzen deutschen Arbeitslebens.

(11:43 - 12:08)

In diesen Kursunterlagen wird das fast schon ehrfürchtig behandelt. Das sagenumwobene Arbeitszeugnis. Genau.

Und wir sprechen hier nicht von einer kurzen informellen Referenz, wo der neue Chef mal eben kurz den alten Chef anruft, so wie man das aus den angelsächsischen Ländern kennt. Nee, absolut nicht. Das Arbeitszeugnis ist laut § 109 der Gewerbeordnung ein knallharter, einklagbarer rechtlicher Anspruch.

(12:08 - 12:19)

Jeder einzelne Arbeitnehmer hat bei Beendigung seines Vertrages das absolute Recht auf dieses Dokument. Die Notizen differenzieren da auch sehr genau. Jeder hat erstmal Anspruch auf das sogenannte einfache Zeugnis.

(12:20 - 12:34)

Das ist im Grunde aber nur ein Lebenslauf in Prosaform, oder? Exakt. Wer bist du? Welche Position hattest du? Von wann bis wann warst du da? Das enthält überhaupt keine Wertung. Aber der Arbeitnehmer hat die Wahl, ein sogenanntes qualifiziertes Zeugnis zu fordern.

(12:34 - 12:44)

Und da liegt ja der eigentliche Sprengstoff drin. Richtig. Weil das qualifizierte Zeugnis eine Bewertung der Leistung enthält und der sogenannten Führung.

(12:44 - 12:52)

Führung. Bedeutet das, wie er als Manager war? Nein, Führung meint in diesem Kontext das Sozialverhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen. Aha, okay.

(12:53 - 13:05)

Und das Unterrichtsmaterial bläut den Schülern da richtig strenge Regeln ein. Man muss es wohl sehr zeitnah einfordern, weil es in Tarifverträgen oft diese Ausschlussfristen gibt. Und gesetzlich verjährt der Anspruch generell nach drei Jahren.

(13:05 - 13:26)

Man bekommt doch nicht einfach so zwischendurch eins, oder? Nee, für ein Zwischenzeugnis im laufenden Betrieb brauchst du einen triftigen Grund. Ein neuer Chef, Abteilungswechsel, Rückkehr aus der Elternzeit, sowas in der Art. Der juristisch brisanteste Punkt, der diese Sprachschüler in den Notizen vor ein echtes Rätsel gestellt hat, ist aber diese eiserne Vorgabe.

(13:26 - 13:37)

Dass das Zeugnis zwingend wohlwollend formuliert sein muss. Ja. Der Arbeitgeber darf das berufliche Fortkommen des Mitarbeiters durch die Formulierungen nicht ungerechtfertigt behindern.

(13:37 - 13:48)

Und wenn der Arbeitnehmer mit dem Text nicht einverstanden ist, kann er sogar vor dem Arbeitsgericht eine Nachbesserung erzwingen. Und sorry, aber genau hier muss ich jetzt mal echt entschieden einhaken. Nur zu.

(13:48 - 14:50)

Wenn der Gesetzgeber einem Unternehmen de facto die Pistole auf die Brust setzt und vorschreibt, du darfst nichts Negatives schreiben, jeder Text muss am Ende wie ein Loblied klingen, macht das dieses Dokument dann nicht in der Sekunde seiner Ausstellung schon völlig wertlos? Das ist eine sehr berechnete Frage. Ich mein', zwingt dieses Gesetz die Personalabteilungen nicht förmlich dazu, sich so eine elitäre Geheimsprache auszudenken? Ein Freimaurer-Code? Wo dann ein Satz wie, 'Er hat sich stets bemüht'. Genau.

Wo das dann in Wahrheit bedeutet, er war völlig inkompetent, hat reihenweise Projekte an die Wand gefahren, aber wir dürfen ihn halt nicht offen kritisieren, weil wir keine Klage wollen. Ja. Und wer diesen Code nicht fließend spricht, sagen wir ein Bewerber aus dem Ausland oder so ein kleiner Handwerksbetrieb ohne riesige HR-Abteilung, der ist doch dann der absolute Verlierer in diesem System, oder nicht? Das ist eine wirklich sehr präzise Analyse der Reibungsverluste, die dieses Gesetz so mit sich bringt.

(14:50 - 14:57)

Die Quellen zeigen das auch. Diese verklausulierte Zeugnissprache ist das direkte Resultat von so einem juristischen Katz-und-Maus-Spiel. Katz und Maus, genau.

(14:57 - 15:27)

Die Arbeitgeber wollen eine schlechte Leistung kommunizieren, das Gesetz verbietet es ihnen, also flüchten sie sich in winzige Nuancen und Omissionen. Omissionen, also sie lassen einfach Dinge weg. Richtig.

Das bewusste Weglassen bestimmter Standardformulierungen ist quasi schon ein vernichtendes Urteil. Aber wir müssen uns ansehen, warum der Gesetzgeber diese etwas absurde Situation überhaupt in Kauf nimmt. Okay, warum? Es entspringt diesem tief verwurzelten Gedanken des Arbeitnehmerschutzes.

(15:28 - 15:42)

Das Gesetz will um jeden Preis verhindern, dass ein rachsüchtiger Vorgesetzter das restliche Berufsleben eines Menschen mit einem einzigen Dokument einfach so zerstört. Ein Konflikt im alten Job soll also nicht zu einem lebenslangen Berufsverbot führen, verstehe. Exakt.

(15:42 - 15:51)

Es ist also der Versuch, so ein Netz zu spannen. Selbst wenn dieses Netz am Ende so unfassbar eng geknüpft ist, dass sich irgendwie alle Beteiligten darin verheddern. Ja.

(15:52 - 16:16)

Und dieses Zeugnis steht ja auch absolut nicht allein da. Unsere Notizen aus dem Mai 2026 zeigen echt eindrücklich, dass dieses wohlwollende Dokument nur ein ganz winziger Knoten in einem gigantischen, extrem engmaschigen Sicherheitsnetz ist. Ein Netz, das den kompletten deutschen Arbeitsmarkt überzieht, ja.

(16:17 - 16:34)

Das Arbeitsrecht, die Glossare im Kurs strotzen nur so vor Begriffen, die zeigen, wie massiv der Staat hier als Beschützer auftritt. Was gab es da alles? Es gibt ein Kündigungsschutzgesetz. Das greift schon für Betriebe mit mehr als 10 Mitarbeitern und macht willkürliche Entlassungen extrem schwer.

(16:35 - 16:45)

Dann sehen wir das Arbeitszeitgesetz. Das diktiert tägliche Höchstarbeitszeiten und zwingende Ruhephasen, oder? Richtig. Und dazu kommt doch die ganze soziale Infrastruktur.

(16:45 - 17:00)

Wenn du krank bist, fließt dein Gehalt sechs Wochen lang zu 100 Prozent weiter. Es gibt einen unumstößlichen Mutterschutz, Elternzeitanprüche und natürlich die Betriebsräte. Oh ja, die Betriebsräte haben unglaublich weitreichende Mitbestimmungsrechte.

(17:00 - 17:33)

Die können bei Einstellung, bei Kündigung und sogar bei der Umgestaltung von Arbeitsplätzen ein Veto einlegen, ne? Ganz genau. Was ich in den Unterlagen übrigens sehr spannend fand, war der Hinweis, dass dieses gewaltige Netz gar nicht in einem einzigen dicken Gesetzbuch steht. Ach echt? Nein.

Man muss sich die ganzen Regeln aus dem bürgerlichen Gesetzbuch, dem Arbeitszeitgesetz, dem Bundesurlaubsgesetz und so weiter zusammensuchen. Wow. Und ich weiß, internationale Beobachter kritisieren dieses System oft als extrem schwerfällig und total überreguliert.

(17:33 - 17:42)

Ja, das ist oft die Außensicht. Aber die Kursmaterialien betonen den immensen gesellschaftlichen Wert dahinter. Es schafft nämlich Planbarkeit.

(17:42 - 17:55)

Planbarkeit? Ja. Ein Angestellter, der sicher weiß, dass er nicht von heute auf morgen einfach auf der Straße sitzt, der plant sein Leben ganz anders. Ah, er baut ein Haus, er konsumiert, er investiert in langfristige Weiterbildung.

(17:55 - 18:22)

Genau. Das System tauscht quasi diese kurzfristige, umgezügelte Marktdynamik gegen langfristige, strukturelle Stabilität ein. Und das war ja der Stand der Dinge über Jahrzehnte hinweg.

Aber – und jetzt kommen wir zum absoluten Kernstück unserer heutigen Analyse. Jetzt wird's spannend. In diesen Unterlagen verbirgt sich nämlich eine Ankündigung, die dieses ganze System im Jahr 2026 einem massiven, radikalen Update unterzieht.

(18:22 - 19:02)

Eine rechtliche Revolution sozusagen. Ja. Und die knüpft exakt an die Anekdote aus unserer Einleitung an.

Ab Juni 2026 gelten nämlich völlig neue Spielregeln für die Gehaltstransparenz. Laut den Unterlagen handelt es sich da um die Umsetzung neuer EU-Vorgaben. Und die greifen tief in das allerinnerste Heiligtum der Arbeitskultur ein.

Das Gehaltsgefüge. Was genau ändert sich da ab diesem Stichtag? Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, das Einstiegsgehalt oder zumindest eine sehr konkrete Gehaltsspanne schon vor dem allerersten Vorstellungsgespräch offen zu legen. Also zumeist direkt in der Stellenanzeige gedruckt.

(19:02 - 19:16)

Richtig. Und jetzt kommt der entscheidende Hebel. Arbeitgeber dürfen Bewerber nicht mehr nach ihrer Gehaltshistorie fragen.

Punkt. Das ist der Wahnsinn. Das verschiebt die ganze Machtdynamik auf eine Art und Weise, die man echt kaum überschätzen kann.

(19:16 - 19:44)

Wieso? Naja, bisher war das alte Gehalt doch immer wie so ein Anker. Den hat der neue Arbeitgeber direkt ausgeworfen, um dich unten zu halten. Nach dem Motto, du hast bisher 50.000 verdient.

Gut, dann bieten wir dir jetzt großzügig 55.000. Exakt. Und das völlig unabhängig davon, ob das Budget für die Stelle eigentlich 70.000 vorgesehen hätte. Diese Informationsasymmetrie war doch das absolut mächtigste Werkzeug der Unternehmen in jeder Verhandlung.

(19:44 - 19:56)

Und genau dieses Werkzeug wird Ihnen nun quasi aus der Hand geschlagen. Aber pass auf, die Transparenz betrifft nicht mal nur die Neueinstellung. Das Gesetz greift auch massiv in bestehende Strukturen ein.

(19:56 - 20:10)

Oh, erzähl. Arbeitnehmer erhalten ab Juni 2026 einen individuellen Auskunftsanspruch. Du kannst also zu deinem Arbeitgeber gehen und verlangen, das durchschnittliche Gehalt einer Gruppe von Kollegen zu erfahren, die eine vergleichbare Arbeit leisten wie du.

(20:10 - 20:40)

Nein, echt? Doch. Und das Ganze muss sogar detailliert nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden. Okay, warte mal.

Was ist dann mit diesen alten Klauseln im Arbeitsvertrag? Diese Dinger, wo immer im ganz strengen Tonfall drin stand: 'Über die Höhe der Vergütung ist absolutes Stillschweigen zu bewahren'. Nichtig.

Komplett unwirksam. In der Praxis waren die in Deutschland oft eh schon rechtlich fragwürdig. Aber nun ist es durch diese neuen EU-Richtlinien absolut unumstößlich zementiert.

(20:40 - 20:53)

Krass. Größere Unternehmen müssen darüber hinaus sogar regelmäßige öffentliche Berichte über ihre Entgeltstrukturen abgeben. Sie müssen erklären, wie sie geschlechtsspezifische Lohnlücken, also den Gender Pay Gap, in Zukunft schließen wollen.

(20:54 - 21:10)

Die Kriterien, nach denen Gehälter steigen oder sinken, die müssen ab dann vollkommen objektiv und für jeden einsehbar sein. Um jetzt mal auf das Bild aus dem Vorstellungsgespräch ganz am Anfang zurückzukommen. Das bedeutet doch, wir verwandeln ein klassisches Pokerspiel in eine Partie Schach.

(21:10 - 21:18)

Oh, das ist ein interessantes Bild. Erklär mal. Beim Poker gewinnt der, der die Nerven behält, der am besten blufft, der seine Karten perfekt verbirgt.

(21:19 - 21:36)

Das belohnt natürlich Menschen, die extrem selbstbewusst sind, die vielleicht sogar lauter auftreten, als es ihre eigentliche Leistung rechtfertigen würde. Ja, das stimmt. Aber jetzt.

Jetzt dreht das Gesetz das Licht auf dem Schachbrett einfach voll auf. Jeder sieht jede Figur. Niemand kann mehr bluffen.

(21:36 - 22:20)

Aber, und da muss ich jetzt mal den Advokatus Diaboli spielen, nimmt das nicht ein riesiges Stück Motivation aus dem System? Wie meinst du das? Wie soll ein Manager künftig eine außergewöhnliche Leistung von einem einzelnen Mitarbeiter finanziell belohnen, wenn er genau weiß, dass am nächsten Tag das gesamte restliche Team im Büro steht, auf diese Transparenzberichte pocht und haargenau dasselbe Geld fordert? Führt dieser Zwang zur Gleichmacherei nicht letztendlich dazu, dass die absoluten Spitzenkräfte frustriert das Weite suchen? Die Quellen müssen das doch irgendwie ansprechen. Ja, und wir müssen da als Analysten natürlich komplett neutral bleiben. Aber die Dokumente fassen genau diesen Konflikt sehr gut zusammen.

(22:20 - 22:44)

Es ist der wunde Punkt, an dem sich die Geister echt scheiden. Okay, was sagen die Unternehmen? Die Unternehmen fürchten genau diesen Effekt, den du beschrieben hast. Wenn jede Gehaltserhöhung sofort eine Kettenreaktion von Erklärungsbedarf und Unmut bei den Kollegen auslöst, dann werden Manager im Zweifel lieber gar keine individuellen Gehaltssprünge mehr verteilen, sondern nur noch pauschale Erhöhungen nach so einem ganz strengen Raster.

(22:45 - 23:07)

Die Kritik lautet also, das System opfert ein Stück der individuellen Leistungskultur, der Meritokratie auf dem Altar der kollektiven Gerechtigkeit. Und die andere Seite? Auf der anderen Seite der Medaille steht die Ansicht, dass hier jahrzehntelange Ungerechtigkeiten endlich korrigiert werden. Weil die guten Pokerspieler nicht immer die besten Arbeiter sind.

(23:07 - 23:22)

Exakt. Bislang haben oft genau jene weniger verdient, die exzellent gearbeitet haben, aber schlichtweg schlechtere Pokerspieler waren. Das betraf statistisch gesehen oft Frauen oder eben Menschen, die aus kulturellen Gründen etwas bescheidener auftreten.

(23:22 - 23:52)

Die neuen Gesetze sagen also im Grunde, dein Verhandlungsgeschick darf nicht mehr über deinen Wert bestimmen. Nur noch deine Arbeit definiert deinen Wert. Genau so ist es.

Wow. Das ist ein enormer kultureller Paradigmenwechsel. Wenn wir all das mal zusammennehmen, was wir heute aus diesen eigentlich harmlosen Sprachnotizen des Jahres 2026 destilliert haben, dann sehen wir da ein in sich extrem logisches, völlig geschlossenes System.

(23:52 - 24:20)

Absolut. Wir haben gesehen, wie die Sprache selbst schon im ganz Kleinen versucht, negative Überraschungen abzufedern. Mit dem ‚Zwar‘ und ‚Aber‘ beim verletzten Marathonläufer, ja? Genau.

Und wir haben gesehen, wie die Wirtschaftssprache ganz streng zwischen einer anonymen Marktdynamik und der persönlichen Verantwortung am Thermostat unterscheidet. ‚steigen‘ versus ‚erhöhen‘. Wir haben die wohlgemeinte, aber etwas absurde Verschlüsselung der Arbeitszeugnisse durchleuchtet.

(24:20 - 24:42)

Und ganz am Ende stehen jetzt diese massiven neuen Transparenzgesetze. Gesetze, die diesen völlig unberechenbaren Faktor Mensch, also das Bluffen, das Taktieren, das Übervorteilen echt systematisch aus dem Büroalltag verbannen wollen. Das Kursmaterial beweist uns einfach eindrucklich, dass das Erlernen einer Sprache niemals nur bedeutet, stur Vokabeln auf Karteikarten auswendig zu lernen.

(24:43 - 25:06)

Man lernt die Architektur einer ganzen Gesellschaft kennen. Und der Bauplan, der aus diesen Unterlagen hervorgeht, der zeigt eine Gesellschaft, die eine tiefe, tiefe Skepsis gegenüber dem reinen Darwinismus des freien Marktes hegt. Sie baut unauffällig Strukturen auf in der Grammatik, im Arbeitsrecht, in den Gehaltsgesetzen, um den Einzelnen zu schützen und Willkür echt auf ein Minimum zu reduzieren.

(25:06 - 25:32)

Und genau an diesem Punkt, wo alles auf ultimative Transparenz, Vorhersehbarkeit und eben den Schutz vor Willkür hinausläuft, möchte ich dir, der uns gerade zuhört, noch einen finalen, vielleicht etwas provokanten Gedanken mit auf den Weg geben. Okay, ich bin gespannt. Wir haben heute gesehen, wie das Gesetz vorschreibt, dass Arbeitszeugnisse nur noch objektiv und wohlwollend kodiert sein dürfen.

(25:32 - 25:53)

Und wir sehen jetzt, wie die Gehälter durch die EU-Vorgaben ab 2026 völlig transparent nach ganz starren, objektiven Kriterien berechnet und veröffentlicht werden müssen. Verhandlungsgeschick und menschliche Emotionen werden quasi systematisch als Fehlerquellen aus dem System eliminiert. Richtig.

(25:53 - 26:40)

Wenn das aber die Richtung ist, in die wir uns bewegen, steuern wir dann nicht unweigerlich auf eine Arbeitswelt zu, in der das klassische persönliche Vorstellungsgespräch zwischen zwei Menschen völlig obsolet wird? Ich meine, wenn alles sowieso nur noch aus messbaren, regulierten und absolut transparenten Datenpunkten besteht, werden wir in zehn Jahren vielleicht gar nicht mehr von HR-Managern mit Empathie und Bauchgefühl eingestellt, sondern echt nur noch von Algorithmen. Das ist ein krasser Gedanke. Stell dir das vor.

Ein stiller Computer, der völlig emotionslos den perfekten Datensatz auf die freie Planstelle schiebt. Wie so ein Schachmeister, der eine Figur setzt. Das wäre eine Welt der totalen Fairness, aber vielleicht auch der totalen Kälte.

(26:40 - 26:49)

Ein Gedanke, den man echt mal sacken lassen muss. Das war auf jeden Fall unsere ausführliche Analyse für heute. Schön, dass du dabei warst.

Bis zum nächsten Mal.

AFLS Pilot — Session 7

Teil 1: Glossar / Vocabulary Glossary

1. Mai 2026 • Niveau B2→C1

Arbeitsrecht, Konjunktionen & Kommunikation

Themen:

- Zwar... aber... (Concessive Constructions)
- Arbeitszeugnisse (Employment Certificates)
- Salary Transparency Laws (June 2026)
- Discussion Phrases (Redemittel)

Glossar / Vocabulary Glossary

Gesundheit & Verletzungen (Health & Injuries)

Deutsch	English & Erklärung
das Knie	Knee
laufen	to run / walk (depending on context)
gehen	to walk / go
an Krücken	on crutches
die Operation	surgery / operation
die Verletzung	Injury
die Geschwindigkeit	Speed
der Marathonläufer	marathon runner
verletzen	to injure
der Arzt	Doctor

Arbeitsrecht & Dokumente (Labor Law & Documents)

Deutsch	English & Erklärung
das Arbeitszeugnis	employment certificate
das einfache Zeugnis	simple certificate (facts only)
das qualifizierte Zeugnis	qualified certificate (includes performance evaluation)

Deutsch	English & Erklärung
bestätigen	to confirm
die Bestätigung	confirmation
der Arbeitgeber	employer
der Arbeitnehmer	employee
die Kündigung	termination / dismissal
der Kündigungsschutz	protection against dismissal
das Arbeitszeitgesetz (ArbZG)	Working Hours Act
der Betriebsrat	works council
die Entgeltstruktur	pay structure
die Lohnunterschiede	wage differences
verfallen	to expire / lapse
verjähren	to statute-bar / expire legally
wohlwollend	benevolent / favourable



Kommunikation & Redemittel (Communication Phrases)

Deutsch	English & Erklärung
duzen	to use informal "du"
siezen	to use formal "Sie"
unterbrechen	to interrupt
ausführlicher	more detailed / elaborately
genau beschreiben	to describe precisely
der Beitrag	contribution (to discussion)
abschließen	to conclude / close

Konjunktionen & Strukturen (Conjunctions & Structures)

Deutsch	English & Erklärung
zwar... aber...	although... but... (concessive)
obwohl... trotzdem...	although... nevertheless...
sowohl... als auch...	both... and...
genauso wie	just like / exactly as
älter als	older than
nicht nur... sondern auch...	not only... but also...
es geht um	it's about

Teil 2: Grammatik / Grammar Explanations

1. Mai 2026 • Niveau B2→C1

Inhalt:

1. Zwar... aber... (Concessive Constructions)
2. Obwohl... trotzdem... (Although... Nevertheless...)
3. Sowohl... als auch... (Both... And...)
4. Subject-Verb Agreement: Collective Nouns
5. Comparative Structures



Grammatik / Grammar Explanations

1. Zwar... aber... (Concessive Constructions)

This structure expresses a contrast where the first clause concedes a point, but the second clause overrides it.

Structure:

- Zwar + [Subject] + [Verb] + ..., aber + [rest of sentence]
- OR: [Subject] + [Verb] + zwar + ..., aber + [rest of sentence]

Examples:

Standard	Informal
Eine Milliarde Euro klingt zwar nach viel, aber der Betrag hat kaum Auswirkungen.	Eine Milliarde Euro klingt nach viel, der Betrag hat aber kaum Auswirkungen. (Less formal)
Mein Mann wurde zwar vor 3 Monaten operiert, er kann aber schon bald wieder Marathon laufen.	Mein Mann wurde vor 3 Monaten operiert, aber er kann schon bald wieder Marathon laufen.

 **Key Rule:** Zwar sets up the concession. Aber introduces the counterpoint. Both parts must be grammatically complete clauses.

2. Obwohl... trotzdem... (Although... Nevertheless...)

Similar to zwar... aber... but with slightly different emphasis.

Structure:

- Obwohl + [Subordinate Clause], [Main Clause] + trotzdem
- OR: [Main Clause] + trotzdem, obwohl + [Subordinate Clause]

Beispiele:

Example	Translation
Obwohl Forster erste positive Zeichen sieht, überwiegt der Pessimismus trotzdem.	Although Forster sees first positive signs, pessimism nevertheless prevails.
Der Pessimismus überwiegt trotzdem, obwohl Forster erste positive Zeichen sieht.	Pessimism nevertheless prevails, although Forster sees first positive signs.

3. Sowohl... als auch... (Both... And...)

Used to connect two equal elements without negation.

Structure:

- Sowohl + [Element 1] + als auch + [Element 2]

Beispiel	Übersetzung
Es geht nicht nur um Wohnraum, sondern auch um Arbeitsplätze.	It's not only about housing, but also about jobs.
Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren.	Both employers and employees benefit.

- **Note:** Nicht nur... sondern auch... is the negative version (not only... but also...).

4. Subject-Verb Agreement: Collective Nouns

Some nouns look plural but are grammatically singular.

Beispiel	Übersetzung
die Regierung	ist (singular)
die Mannschaft	spielt (singular)
die Familie	kommt (singular)

- Common Mistake: ❌ Die Regierung sind → ✅ Die Regierung ist

5. Comparative Structures

Some nouns look plural but are grammatically singular.

Struktur	Beispiel
genauso wie	Er läuft genauso schnell wie ich.
älter als	Mein Mann ist älter als ich.
die gleiche... wie	Wir haben die gleiche Geschwindigkeit wie vorher.

AFLS Pilot — Session 7

Teil 3: Übungen / Exercises

1. Mai 2026 • Niveau B2→C1

● Stufe A = Accessible • ● Stufe B = Intermediate • ● Stufe C = Advanced (C1-Focus)

● STUFE A — Accessible

A1: Vokabeln — Was passt zusammen?

Match each German word or phrase to its English meaning.

Deutsch	English
1. das Arbeitszeugnis	a. to confirm
2. der Arbeitgeber	b. employment certificate
3. bestätigen	c. employer
4. die Verletzung	d. injury
5. der Betriebsrat	e. works council
6. die Kündigung	f. termination/dismissal
7. wohlwollend	g. benevolent/favourable
8. verfallen	h. to expire/lapse

■ Antworten A1: 1-b 2-c 3-a 4-d 5-e 6-f 7-g 8-h

A2: Zwar... aber... --- Sentence Building

Combine the two sentences using zwar... aber....

1. Eine Milliarde Euro klingt nach viel. / Der Betrag hat kaum Auswirkungen. →

2. Forster sieht erste positive Zeichen. / Der Pessimismus überwiegt noch. →

3. Mein Mann wurde vor 3 Monaten operiert. / Er kann schon bald wieder Marathon laufen. →

 Antworten A2:

1. *Eine Milliarde Euro klingt zwar nach viel, aber der Betrag hat kaum Auswirkungen. (Or: Eine Milliarde Euro klingt zwar nach viel, der Betrag hat aber kaum Auswirkungen.)*
2. *Forster sieht zwar erste positive Zeichen, aber der Pessimismus überwiegt noch. (Or: Forster sieht zwar erste positive Zeichen, der Pessimismus überwiegt aber noch.)*
3. *Mein Mann wurde zwar vor 3 Monaten operiert, aber er kann schon bald wieder Marathon laufen. (Or: Mein Mann wurde zwar vor 3 Monaten operiert, er kann aber schon bald wieder Marathon laufen.)*

 STUFE B — Intermediate

B1: Obwohl... trotzdem... --- Choose the Correct Form

Complete the sentences with obwohl and trotzdem in the correct positions.

1. Forster sieht erste positive Zeichen. / Der Pessimismus überwiegt noch. →

2. Er ist sehr groß. / Er läuft nicht schneller als ich. →

3. Die Verletzung war schwer. / Er kann schon bald wieder laufen. →

 Antworten B1:

1. *Obwohl Forster erste positive Zeichen sieht, überwiegt der Pessimismus trotzdem noch. (Or: Der Pessimismus überwiegt trotzdem noch, obwohl Forster erste positive Zeichen sieht.)*
2. *Obwohl er sehr groß ist, läuft er trotzdem nicht schneller als ich. (Or: Er läuft trotzdem nicht schneller als ich, obwohl er sehr groß ist.)*
3. *Obwohl die Verletzung schwer war, kann er trotzdem schon bald wieder laufen. (Or: Er kann trotzdem schon bald wieder laufen, obwohl die Verletzung schwer war.)*

B2: Arbeitszeugnis --- True or False?

Read each statement and mark it as Richtig (True) or Falsch (False) based on German labor law.

Statement	Richtig / Falsch
1. Every employee has a legal right to a qualified employment certificate upon termination.	
2. You have a legal right to a Zwischenzeugnis (interim certificate) during employment without special reason.	
3. The employer can ask about your previous salary during the application process.	
4. Employment certificates must be written in a benevolent (wohlwollend) manner.	
5. A confidentiality clause about salary in an employment contract is generally valid.	
6. The claim for an employment certificate expires after 3 years.	

Antworten B2:

1. Richtig — § 109 GewO grants legal right to qualified certificate.
2. Falsch — No legal right unless there's a valid reason (department change, new boss, etc.).
3. Falsch — Since new EU regulations, employers may NOT ask about previous salary.
4. Richtig — Certificates must be benevolent and not hinder future career.
5. Falsch — Such clauses are generally invalid/unwirksam in Germany.
6. Richtig — Statutory limitation period is typically 3 years.

STUFE C — Advanced (C1-Focus)

C1: Übersetzung: Arbeitsrecht & Kommunikation

Translate into German, using appropriate C1 structures.

1. Although the government announced new measures, the situation has not improved yet. (Use: zwar... aber...) →

2. Both employers and employees benefit from the new salary transparency law. (Use: sowohl... als auch...) →

3. The regulation applies not only to large companies but also to medium-sized businesses. (Use: nicht nur... sondern auch...) →

4. Could you please explain that a bit more precisely? (Use: Redemittel from session) →

5. The government is planning to introduce stricter rules. (Remember: Regierung = singular) →

Musterantworten C1:

1. Die Regierung hat zwar neue Maßnahmen angekündigt, aber die Situation hat sich noch nicht verbessert. (Or: Die Regierung hat zwar neue Maßnahmen angekündigt, die Situation hat sich aber noch nicht verbessert.)

2. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren von dem neuen Transparenzgesetz für Gehälter.

3. Die Regelung gilt nicht nur für große Unternehmen, sondern auch für mittelständische Betriebe.

4. Könntest du das bitte etwas genauer beschreiben? (Alternative: Könntest du das bitte ausführlicher erklären? / Ich bin mir nicht ganz sicher, ob ich dich richtig verstanden habe.)

5. Die Regierung plant, strengere Regeln einzuführen. (Note: "Regierung" is singular → "plant", not "planen")

C2: Fehlerkorrektur - Intransitiv vs. Transitiv

Each sentence has one error (grammar, word choice, or structure). Correct it and explain.

1. Die Regierung sind neue Pläne angekündigt. → Korrektur:

→ Problem:

2. Ich und mein Kollege haben den Bericht geschrieben. → Korrektur:

→ Problem:

3. Der Arbeitgeber darf nach dem bisherigen Gehalt der Bewerber fragen. → Korrektur:

→ Problem:

4. Zwar der Betrag ist hoch, aber die Auswirkungen sind gering. → Korrektur:

→ Problem:

Antworten C2:

1. Korrektur: Die Regierung hat neue Pläne angekündigt. Problem: Regierung is singular → hat, not sind. Also word order: hat... angekündigt (separable prefix).

2. Korrektur: **Mein Kollege und ich haben den Bericht geschrieben.** Problem: Cultural rule: Others before yourself ("Der Esel nennt sich immer zuerst").
3. Korrektur: **Der Arbeitgeber darf nach dem bisherigen Gehalt der Bewerber NICHT fragen.** Problem: New EU regulations prohibit asking about previous salary. Missing nicht.
4. Korrektur: **Der Betrag ist zwar hoch, aber die Auswirkungen sind gering.** Problem: Zwar comes after the verb in main clause, not at the beginning. Structure: [Subject] + [Verb] + zwar + ...

Discussion Phrases (Redemittel) for C1

Use these in meetings, discussions, or presentations:

Function	Phrase
Clarification	<i>Wenn ich dich richtig verstehe,...</i>
Clarification	<i>Ich bin mir nicht ganz sicher, ob ich dich richtig verstanden habe.</i>
Request Detail	<i>Könntest du das bitte etwas genauer beschreiben?</i>
Request Detail	<i>Könntest du das bitte ausführlicher erklären?</i>
Interrupting Politely	<i>Wenn ich dich kurz unterbrechen darf,...</i>
Interrupting Politely	<i>Moment mal. Wenn ich kurz dazu etwas sagen könnte.</i>
Agreeing/Adding	<i>Das ist ein interessanter Punkt.</i>
Agreeing/Adding	<i>Dazu fällt mir ein, dass...</i>
Concluding	<i>Abschließend....</i>
Informal/Formal	<i>Sollen wir uns duzen oder siezen?</i>

AFLS Pilot • Session 7 • Teil 3: Übungen

1. Mai 2026 • B2→C1