

Pressemitteilung vom 14. November 2016

Jahresgespräche 2016: zehn Tipps für eine erfolgreiche Gehaltsverhandlung

Das Jahr neigt sich dem Ende und damit rücken die Jahresgespräche immer näher. In diesem Feedbackgespräch zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden die erbrachten Leistungen des Beschäftigten evaluiert. Gleichzeitig dient das Gespräch als Gehaltsverhandlung. Für die meisten sind diese Treffen reine Nervensache. Das Vergleichsportal Gehalt.de nennt zehn Tipps, um das Jahresgespräch erfolgreich zu meistern.

1. Sachlich bleiben und Fakten nennen

Auch wenn das Jahresgespräch für einige sehr emotional sein kann, sind Gefühlsausbrüche fehl am Platz. Arbeitnehmer sollten bei den Fakten bleiben und ihre Leistungen aufzählen. Hier ist eine gründliche Vorbereitung besonders wichtig. Ein guter Tipp ist es, sich sämtliche erbrachte Leistungen aufzuschreiben. Das können erfolgreich abgeschlossene Projekte, organisierte Events oder wirtschaftlich relevante Kennzahlen sein.

2. Nicht mit Kolleginnen und Kollegen vergleichen

Sätze wie: „Ich habe viel schneller und besser gearbeitet als Kollege X“ sind ein absolutes No-Go. Ein solcher Vergleich ist nicht nur unprofessionell, sondern unkollegial zugleich. Besser ist es, Teamarbeit hervorzuheben. „Mit dem Kollegen X habe ich in diesem Jahr besonders gerne und effektiv zusammengearbeitet“, klingt da viel besser.

3. Negative Leistung benennen und zu Fehlern stehen

Nobody is perfect! Jeder hat mal einen schlechten Tag und wir sind keine Maschinen. Da sind Fehler normal und zu diesen sollte jeder stehen. Falls ein Projekt, ein Auftrag oder ein Kundentermin erfolglos war, ist es keine Schande, dies zu gestehen. Ganz im Gegenteil: Selbstreflexion und kritische Beurteilung der eigenen Leistung wirken positiv und zeigen dem Arbeitgeber, dass der Beschäftigte mit Misserfolg professionell umgehen kann.

4. Feedback an den Arbeitgeber

Das Jahresgespräch sollte immer auch als Feedback an den Arbeitgeber gestaltet sein. Es ist durchaus angebracht, auch positive wie negative Punkte zu nennen, die den Chef betreffen. Hier ist natürlich Fingerspitzengefühl und Sachlichkeit gefragt. Ein argumentativ fundiertes Feedback ist für die Geschäftsführung wertvoller als übertriebene Lobeshymnen, die sehr leicht als Heuchelei enttarnt werden.

5. Auf angemessene Kleidung achten

Anzug oder Pullover? Es kommt natürlich auf den Beruf und die Arbeitsumgebung an: Beschäftigte in klassischen Bürojobs sollten zum Jahresgespräch Hemd oder Bluse tragen, in anderen Bereichen wie der produzierenden Industrie sind auch Pullover und Jeans völlig in Ordnung. Grundsätzlich gilt: Zum Gespräch immer etwas schicker erscheinen als im alltäglichen Betrieb – nur nicht übertreiben.

6. Den „Drive“ haben: Zeigen Sie Ihre Ambitionen

Pläne für das Jahr 2017 gehören ebenfalls in das Jahresgespräch. Wohin geht die Reise und was ist geplant? An dieser Stelle können sich Beschäftigte präsentieren und ihren „Drive“ zeigen. Hier gilt es, den Spagat zwischen großen und immer noch realistischen Zielsetzungen zu schaffen. Die Ausformulierung von Zielen, neuen Projekten und konkreten Maßnahmen zeigen den Vorgesetzten die Ambitionen des Mitarbeiters.

7. Es ist doch Weihnachten ...

... ist kein Argument, um mehr Lohn zu verlangen. Private Geldsorgen, anstehende Hochzeiten oder abzuzahlende Kredite gehören nicht in die Gehaltsverhandlung. Wer hier die Fassung verliert, auf die Tränendrüse drückt und ins Emotionale abfällt, hat schlechte Karten.

8. Ankerwert setzen: Den Gehaltswunsch nennen

Geht es in die Gehaltsverhandlung, sollte immer der Arbeitnehmer seinen Gehaltswunsch zuerst nennen. Das setzt einen sogenannten „Ankerwert“, an dem sich das Folgeangebot seitens des Arbeitgebers orientiert. In der Regel sollten nicht mehr als 5 bis 10 Prozent

Aufschlag gefordert werden, es sei denn, ein Karrieresprung mit zunehmenden Verantwortungsbereichen steht bevor. Wichtig: Für die Gehaltsverhandlung ist das Wissen um den eigenen Marktwert essenziell. Valide Informationsquellen sind zum Beispiel Gehaltsportale wie Gehalt.de.

9. Es muss nicht immer mehr Geld sein

Falls die Geschäftsführung das Grundgehalt nicht erhöhen kann bzw. will, gibt es noch die Möglichkeit der nicht-monetären Vergütung. Dazu zählen zum Beispiel Zuschläge für öffentliche Verkehrsmittel, Essensmarken oder mehr Freizeit. In diesem Zusammenhang ist die Frage nach Weiterbildungen oder einem Zweitstudium ebenfalls legitim. Einfach mal versuchen!

10. Nicht mit Kündigung drohen

Wenn das Jahresgespräch und die Gehaltsverhandlung nicht so laufen wie erwünscht, herrscht oft Frustration. Einige versuchen dann mit der Kündigung zu drohen, um doch noch zum gewünschten Erfolg zu kommen. Auch wenn dadurch mehr Gehalt erreicht wird, herrscht zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Eiseszeit. „Mit Kündigung drohen ist keine professionelle Verhandlungsstrategie, sondern eine emotional aufgeladene Reaktion, bei der sich der Arbeitnehmer meistens selbst ins Abseits bringt“, sagt Philip Bierbach, Geschäftsführer von Gehalt.de.

Über Gehalt.de

[Gehalt.de](https://www.gehalt.de) ist das führende Gehaltsportal im deutschsprachigen Raum. Jeden Monat unterstützt die Webseite über 3 Millionen ArbeitnehmerInnen mit vielfältigen Services und wertvollen Entscheidungshilfen. Alle Gehaltsdaten auf Gehalt.de werden von Vergütungsberatern auf Plausibilität und Stimmigkeit geprüft.

Das Onlineportal bietet einen kostenfreien Zugang zu aktuellen Gehaltsdaten. Dazu kommen Statistiken, Auswertungen für einzelne Berufe und Branchen, Informationen zu den Themen Gehalt, Karriere und Arbeitswelt sowie Tipps und Tricks für die erfolgreiche Gehaltsverhandlung. Wer seinen Marktwert ganz genau wissen will, kann eine individuelle Gehaltsanalyse erstellen lassen. Ein Brutto-Netto-Rechner zeigt wiederum, was am Ende von Lohn und Gehalt übrig bleibt. Unter <https://www.gehalt.de/news> finden sich außerdem aktuelle Beiträge zu Karriere- und Gehaltsthemen. Gehalt.de ist ein Produkt der PMSG PersonalMarkt Services GmbH.

Kontakt:

Artur Jagiello
Gehalt.de / Gehaltsvergleich.com
PersonalMarkt Services GmbH
Tel: +49 (40) 41 34 54 33
Email: jagiello@personalmarkt.de