



J

Im Gespräch mit ...
Jochen Riebensahm

„Wer seine Gehaltsvorstellungen realistisch beziffert, kann im Vorstellungsgespräch punkten“, ist Dr. Jochen Riebensahm überzeugt. Mit dem VDL sprach der Personalberater über die sieben Faktoren, die die Gehaltshöhe beeinflussen, und gab hilfreiche Tipps für den Verhandlungspoker.

Bitte bewerben Sie sich unter Angabe Ihrer Gehaltsvorstellungen ist eine oft benutzte Formulierung in Stellenausschreibungen...

Ja, in vielen Stellenausschreibungen wird man dazu aufgefordert, seine Gehaltsvorstellungen im Bewerbungsschreiben anzugeben. Dieser Aufforderung sollten Sie unbedingt folgen, andernfalls laufen Sie Gefahr, aus formalen Gründen schon im Vorfeld aussortiert zu werden. Ein „Gerne informiere ich Sie über meine Gehaltsvorstellungen in einem persönlichen Gespräch“ kommt nicht gut an.

Woher weiß ich, welche Summe ich hier nennen kann?

Viele Absolventen haben Schwierigkeiten, ihre Gehaltsvorstellungen realistisch einzuschätzen. Daher sollten Sie sich rechtzeitig über die branchenüblichen Gehälter kundig machen, denn Sie wollen sich weder unter Wert verkaufen noch sich von Beginn an durch eine unrealistische Forderung aus dem Rennen katapultieren.

Also erkundige ich mich beispielsweise bei meinen ehemaligen Kommilitonen, die schon einen Job ergattert konnten, und frage sie, was sie verdienen?

Es ist sicherlich hilfreich, sich seines persönlichen Netzwerkes, beispielsweise ehemaliger Kommilitonen, zu bedienen. Meine Erfahrung ist jedoch, dass hier oft Angaben mit nicht nachvollziehbaren Gehaltsübertreibungen gemacht werden.

„Verkaufen Sie sich nicht unter Wert – aber katapultieren Sie sich auch nicht durch unrealistische Forderungen aus dem Rennen.“

Verläßt man sich nun darauf, gehen Kandidaten mit Vorstellungen in ein Bewerbungsgespräch, die unrealistisch sind. Sie müssen dann mit ihren Gehaltsvorstellungen runter gehen und sind am Ende oft enttäuscht.

Auch allgemeine Gehaltsreports, wie sie von Stellenportalen im Internet und von Wochenmagazinen regelmäßig veröffentlicht werden, geben oft nur einen unklaren Einblick in das Gehaltsniveau der Grünen

Branche, da hierfür die Datenbasis mit Teilnehmern aus dem Agrarbereich in der Regel zu klein und daher wenig aussagekräftig ist.

Wo bekomme ich denn bessere Informationen her?

Einen guten Überblick über die Gehaltsniveaus der Branche bieten Studien, wie beispielsweise die Absolventenbefragungen, die der VDL regelmäßig veröffentlicht. Auch wir von AGRI-associates erstellen in Zusammenarbeit mit der Uni Hohenheim Gehaltsstudien – zuletzt 2015, eine neue Studie ist gerade geplant.

Jetzt bin ich aber gespannt: Wie viel Geld kann ich denn nun verlangen?

Das lässt sich so pauschal natürlich nicht beantworten. Aber ich kann Ihnen sagen, dass es sieben Kriterien gibt, die besonderen Einfluss auf die Gehaltshöhe haben.

Die da wären?

Zum einen der Abschluss: Je höher der Qualifikationsabschluss, desto besser sind die Einstiegsgehälter. Selbstverständlich ist die Aussage statistisch zu verstehen und kann im einzelnen Fall durchaus abweichen.

Auch gilt dies nur, wenn die ausgewiesene Stelle diesen Abschluss auch erfordert. Wenn die Stellenausschreibung hingegen nur einen Bachelor-Abschluss verlangt, verdient man mit einem Dokortitel nicht unbedingt mehr.

Gibt es einen Pi-mal-Daumen-Wert, um wie viel das Einstiegsgehalt mit einem höheren Uni-Abschluss steigt?

Im bundesweiten Durchschnitt über alle Branchen hinweg erhöht sich das Jahresgehalt mit dem jeweils höheren Abschluss stufenweise um etwa 3.000-5.000 €. Sprich: Mit einem Master-Abschluss verdiene ich im Schnitt diese Summe mehr als mit einem Bachelor-Abschluss. Und wenn ich promoviert habe, ist mein Einstiegsgehalt im Schnitt noch einmal um diese Summe höher.

Welche Faktoren spielen noch eine Rolle?

Je nach Fachrichtung und Spezialisierung während des Studiums können Einstiegsgehälter von Jungakademikern unterschiedlich ausfallen. Eine wichtige Rolle spielt das Industrie-segment: Je näher die jeweilige Branche an der pharmazeutischen oder chemischen Industrie ist, desto höhere Gehälter werden bezahlt, und je näher sie an der praktischen Landwirtschaft liegt, desto tendenziell niedriger sind die Gehälter.

Können Sie hierfür Beispiele nennen?

Beispielsweise sind die Einstiegsgehälter im Landhandel oder im Futtermittelsektor in der Regel niedriger als etwa im Agrartechnik-, Düngemittel- oder Tiernahrungsbereich.

Hier spielt auch die Unternehmensgröße mit hinein. So zahlen global aufgestellte Unternehmen – wie beispielsweise die Chemieindustrie – meist mehr als regional operierende Firmen. Allerdings ist die Grüne Branche hauptsächlich mittelständisch geprägt. Ein weiterer bestimmender Faktor ist der Firmenstandort.

Sie meinen das Nord-Süd- und das Ost-West-Gefälle?

Das ist richtig. Beispielsweise werden in Baden-Württemberg in fast allen Branchen rund 30 % höhere Gehälter gezahlt als in Mecklenburg-Vorpommern. Aber es spielt auch eine Rolle, ob sich der Firmenstandort in einem städtischen oder ländlichen Gebiet befindet. In urbanen Gegenden werden höhere Gehälter gezahlt als in dünn besiedelten ländlichen Räumen.

Das niedersächsische Lüchow-Danneberg und die bayerische Landeshauptstadt München sind zwei Beispiele mit sehr großen Unterschieden bei den Durchschnittsgehältern. Hierbei muss man aber immer

„Die Höhe des ersten Gehalts entscheidet maßgeblich darüber, wie sich ihr Einkommen im weiteren Berufsleben entwickelt.“

auch bedenken, dass die Lebenshaltungskosten beispielsweise in München höher liegen. Daher hat man in ländlichen Gebieten häufig unterm Strich mehr, auch wenn das ausgezahlte Gehalt erst einmal niedriger ausfällt.

Sie sprachen von sieben Einflussfaktoren. Bislang hatten wir den Abschluss, die Spezialisierung, die Branche, die Unternehmensgröße und den Standort. Was noch?

Ganz entscheidend sind natürlich die persönlich erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen – die sogenannten Soft Skills. So helfen etwa Auslandsaufenthalte, Fremdsprachenkenntnisse und fachlich interessante Bachelor- oder Masterarbeiten abzusetzen.

Ich bin zum Beispiel immer wieder verwundert, wie wenige Studierende während des Studiums versuchen, ihre Sprachkenntnisse weiter auszubauen. Dabei sind diese in vielen Branchen und Positionen wichtig. Es kann gut sein, dass man mit Kollegen aus beispielsweise Polen oder aus Skandinavien zusammenarbeitet und dann Englisch miteinander gesprochen wird.

Und wie sieht es mit Praktika aus?

Hier sprechen Sie einen ganz wichtigen Faktor an. Praxiserfahrung ist immer ein

Pluspunkt! Wer im entsprechenden Agrarsegment berufsbezogene Praktika beziehungsweise eine Lehre oder Berufserfahrung vorweisen kann, ist klar im Vorteil. Mangelnde Praxiserfahrung ist übrigens ein wesentliches Defizit aus Sicht der Unternehmen. So gaben in unserer letzten Befragung 35 % der Unternehmen an, dass die Absolventen über zu wenig Praxiserfahrung verfügten – mangelnde soziale Kompetenzen und mangelnde Fachkenntnisse landeten mit 18 % beziehungsweise 16 % auf Platz zwei und drei. Daher kann ich nur empfehlen, vor oder während des Studiums Praktika zu absolvieren, in Summe mindestens ein halbes Jahr.

Jetzt haben wir viel über die Faktoren gesprochen, die das Einstiegsgehalt beeinflussen können. Nun würde ich Ihnen gerne eine konkrete Zahl entlocken ...

Also ganz grob über alle Branchen hinweg sollten Bachelor-Absolventen mit einem Jahresgehalt von etwa 36.000 € und Master-Absolventen mit etwa 41.000 € rechnen. Mit einer Promotion liegt das Einstiegsgehalt im Schnitt bei etwa 46.000 €. Aber wie gesagt, das gilt nur als grobe Faustzahl.

Wie wichtig ist die Höhe des Einstiegsgehalts überhaupt? Schließlich kann man sich im Laufe seines Berufslebens ja noch weiter steigern?

Das ist sicherlich wahr, aber jede weitere Gehaltsentwicklung baut auf dem ersten Gehalt auf! Denn bedenken Sie: In einer Gehaltsverhandlung sitzen Profis. Die wissen, was jemand vorher verdient hat. Wer jetzt einen riesigen Gehaltssprung erwartet, hat sich verkalkuliert. Natürlich gibt es auch Ausnahmen, die sind aber eher selten.

Die meisten kompensieren ein Delta beim Einstiegsgehalt nicht. Daher zahlt es sich wortwörtlich aus, sich bereits am Anfang um ein gutes Gehalt zu bemühen. Denn wenn man mal nachrechnet, dann machen 5.000 € mehr im Jahr auf das ganze Arbeitsleben gerechnet am Ende mehr als 200.000 € Unterschied aus!

Wann ist der beste Zeitpunkt, um im Vorstellungsgespräch das Thema Gehalt anzusprechen?

Für den Bewerber gilt: Warten Sie, bis Sie gefragt werden! Das gilt erst recht, wenn Sie in Ihrem Bewerbungsschreiben Ihre Gehaltsvorstellungen angegeben haben.

Warum sollte man abwarten?

Normalerweise wird das Thema Gehalt vom Firmenvertreter zum Ende des zweiten Interviews verhandelt. Haben Sie Ihre Vorstellungen bereits zuvor mitgeteilt, wird das Thema oft auch schon früher tangiert. Von sich aus sollten Sie die Bezahlung nicht ansprechen. Solange Sie nicht in der engeren Auswahl sind, sparen sich die Interviewer oft die Gehaltsverhandlungen.

Das fällt sicherlich nicht leicht, aus einem Vorstellungsgespräch zu gehen, ohne dass diese Frage erörtert wurde...

Es fällt natürlich schwer, nicht nach dem Gehalt zu fragen, wenn es von der Unternehmensseite nicht angesprochen wird. Ich würde es aber dennoch nicht empfehlen. Bleiben Sie geduldig und lassen Sie die andere Seite kommen. Machen Sie es wie ein guter Verkäufer. Der wartet auch, bis der Käufer nach dem Preis fragt – und weiß dann, dass der Käufer an dem Produkt interessiert ist.

Ein Vorstellungsgespräch soll man wie ein Verkaufsgespräch führen?

Ganz richtig! Ein Vorstellungsgespräch ist ein Verkaufsgespräch, bei dem der Bewerber sich bestmöglich – aber zu einem realistischen Wert – verkaufen möchte. Hierbei sollte man den Schwerpunkt auf die „Anpreisung des eigenen Produktes“ legen: Warum bin ich genau der Richtige für die ausgewiesene Stelle! Warum sollte das Unternehmen gerade mich einstellen?

Angenommen, ich nenne eine Summe und mein Gegenüber akzeptiert diese sofort. Da denkt man dann schnell: „Ach Mist, hätte ich mal lieber eine höhere Summe genannt!“

Nach meiner Erfahrung wird eine realistisch eingeschätzte Vergütung in der Regel vom Arbeitgeber akzeptiert. Das mag dazu verleiten zu denken, man habe schlecht verhandelt. In der Realität ist das aber meist nicht so.

Es entspricht einfach mehr der Mentalität der meisten Personalverantwortlichen, sich auf ein „vernünftiges“ Gehalt schnell zu einigen, als über Stunden wie auf dem Basar um die letzten Euros zu feilschen. Gutes Personal zu finden und einzustellen, ist ihr primäres Ziel. Es geht ihnen nicht darum, den Bewerber beim Gehalt über den Tisch zu ziehen.

„Führen Sie ein Verkaufsgespräch, bei dem Sie sich bestmöglich verkaufen!“

Also sollte man nicht zunächst aus taktischen Gründen eine höhere Summe nennen, damit man Spielraum zum Verhandeln hat?

Es gibt verschiedene Verhandlungsstrategien. Ich empfehle: Verhandeln Sie an der ausgewiesenen Stelle und Ihren Fähigkeiten entsprechendes Gehalt. Und überlegen Sie sich bereits bei der Vorbereitung eine Rückfallposition.

Wie sollte man reagieren, wenn die eigenen Gehaltsvorstellungen sehr stark von denen des Gegenübers abweichen?

Wichtig ist: Bleiben Sie freundlich und lassen Sie sich die Option für weitere Verhandlungen offen. Beispielsweise indem Sie nochmals in Kürze die Gründe nennen, die Sie als Kandidaten für diese Stelle qualifizieren. Signalisieren Sie Ihr Interesse, beispielsweise indem Sie sagen: „Die Stelle und Ihr Unternehmen sind für mich sehr attraktiv. Ich habe großes Interesse, mich mit Ihnen zu einigen.“

Damit geben Sie dem Arbeitgeber die Möglichkeit, noch weiter mit Ihnen zu verhandeln. Und bedenken Sie, dass eine geschickte Verhandlungsführung gleichzeitig eine gute Empfehlung für Sie ist.

Aber welche Argumente hat man denn noch beim weiteren Verhandeln?

Ein guter Ansatzpunkt ist, über die sogenannten Zusatzleistungen zu sprechen. Das kann der Firmenwagen sein, der auch privat genutzt werden kann, oder ein leistungsbezogener Bonus. Vermögenswirksame Leistungen, Pensionskassenbeiträge, private Handynutzung und andere Benefits sind ebenfalls zu berücksichtigen. All diese finanziellen Leistungen sind zusätzliche Gehaltsbestandteile, die üblicherweise nicht im »Jahresbruttogehalt« enthalten sind.

Genau bei diesen Zusatzleistungen hat der Kandidat eine gute Chance im Ver-

handlungspoker noch etwas »nachzubessern«. Sei es, dass sich das Unternehmen an den Umzugskosten beteiligt oder im ersten Jahr den leistungsabhängigen Bonus fix setzt und voll ausbezahlt. Hier ist der Kreativität keine Grenze gesetzt, solange man es nicht übertreibt.

Welche weiteren Tipps für den Verhandlungspoker können Sie einem Bewerber mit auf den Weg geben?

Wenn Sie übers Gehalt sprechen, dann sprechen Sie klar und deutlich. Verwenden Sie nicht den Konjunktiv „ich hätte gerne, ich würde mir vorstellen...“, denn das wirkt unsicher. Der Konjunktiv ist der Tod jeder erfolgreichen Gehaltsverhandlung!

Begründen Sie Ihre Forderungen immer mit überzeugenden Argumenten wie Qualifikation, Sprachkenntnissen, Spezialwissen. Auf keinen Fall sollten Sie persönliche Umstände wie die familiäre Situation oder den eigenen Lebensstil ins Spiel bringen. Bleiben Sie immer sachlich.

Und bei allem, was Sie tun, bleiben Sie freundlich im Ton und verbindlich in der Aussage. Das fängt mit einem Händeschütteln zur Begrüßung an. Schauen Sie Ihrem Gesprächspartner in die Augen, seien Sie auch offen für Small Talk. Und am Ende bedanken Sie sich für die Einladung und das offene Gespräch. Gutes Benehmen, eine „gute Kinderstube“ ist immer eine Empfehlung für Sie.

In diesem Sinne: Vielen Dank, Herr Dr. Riebensahm, für das interessante Gespräch!

Das Interview führte Julia Reinhardt

Dr. Jochen Riebensahm

Dr. Jochen Riebensahm ist Personal- und Karriereberater bei AGRI-associates. Das global agierende Unternehmen ist spezialisiert auf die Suche und Rekrutierung von Fach- und Führungskräften in der Agrarwirtschaft. Dr. Riebensahm berät interessierte Kandidaten bei ihrer Karriereplanung und der Suche nach der passenden Position in Agribusiness-Unternehmen.