

Verkaufen Sie sich nicht unter Wert

Stellen Sie sich vor, der Personalchef fragt Sie nach Ihren Gehaltsvorstellungen und Sie haben keine klare Antwort. Damit Ihnen das nicht passiert, sollten Sie sich gut vorbereiten. Roger Fenster zeigt, wie.

Absolventen haben oft Schwierigkeiten, ihre Lohnvorstellungen realistisch einzuschätzen und diese im Vorstellungsgespräch klar zu äußern und zu verhandeln. Die Vorbereitung auf kommende Gehaltsgespräche beginnt aber oft bereits mit dem Anschreiben der Bewerbung: Wenn in der Stellenanzeige die Angabe der Gehaltsvorstellungen gefordert wird, sollten Sie dieser Aufforderung folgen. Andernfalls laufen Sie Gefahr, aus formalen Gründen schon im Vorfeld aussortiert zu werden.

Verhandlungsspielraum erhalten. Wenn Sie sich über die branchenüblichen Vergütungen kundig gemacht haben, können

Machen Sie sich rechtzeitig über die branchenüblichen Gehälter kundig.

Sie als Basis für die späteren Gespräche eine Spanne benennen. Diese sollte nicht zu groß gewählt sein. Oberstes Ziel ist es, die eigene Vorstellung so mitzuteilen, dass ein Spielraum erhalten bleibt. Dies betrifft sowohl die Lohnhöhe als auch die Berücksichtigung von Zusatzleistungen.

Normalerweise wird das Thema Gehalt vom Firmenvertreter zum Ende des zweiten Interviews angesprochen. 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 Frage nach Ihren Gehaltsforderungen. Bleiben Sie daher geduldig und lassen Sie die andere Seite kommen.

Wo gibt es zuverlässige Informationen und wie gehen Sie die Suche an? Zunächst einmal müssen Sie sich auf die Suche nach verlässlicher Information begeben: Was ist eine realistische Forderung in dem entsprechenden Arbeitsumfeld. Allgemeine Gehaltsreports, wie sie von überregionalen Stellenportalen und von Wochenmagazinen regelmäßig veröffentlicht werden, geben oft nur einen unklaren Einblick in das Niveau der Agrarbranche. Das liegt zum einen daran, dass viele Gehaltschecks nur über eine sehr schwache Datenbasis verfügen. Zum anderen beziehen sich die Angaben auf automatische Vergleiche von Datensätzen, sodass die Ergebnisse wenig differenziert und damit oft wenig aussagekräftig sind.

Besser ist es schon, sich seines persönlichen Netzwerkes, beispielsweise ehemaliger Kommilitonen zu bedienen. Einen guten Überblick über die Gehaltsniveaus können Sie auch von einem Personalberater erhalten. In der Regel gilt: Fragen kostet zwar nichts, kann sich aber auszahlen.

Variablen bei der Gehaltsfindung. Grundsätzlich gilt für Berufseinsteiger: Je höher der Qualifikationsabschluss, desto besser sind die Einstiegsgehälter. Selbstverständlich ist die Aussage statistisch zu verstehen und kann im einzelnen Fall durchaus abweichen. Nochmals: Für alle akademischen Berufseinsteiger ist eine gründliche Recherche unerlässlich, um sich nicht von Beginn an durch unrealistische Forderungen aus dem Rennen zu schießen. Folgende Faktoren können entscheidend sein:



Foto: fotolia.com – eyetronic

• Je nach Fachrichtung und Spezialisierung während des Studiums können Einstiegsgehälter von Jungakademikern unterschiedlich ausfallen. Eine wichtige Rolle spielt weiterhin das Industriesegment. Die Chemieindustrie und generell die global aufgestellten Unternehmen zahlen meist mehr als lokal operierende Firmen. Andere bestimmende Faktoren sind die Firmengröße und der Firmenstandort.

• Persönlich erworbene Erfahrungen und Kompetenzen sind eine weitere Determinante in der Gehaltsfindung. Allerdings werden solche »Skills« oftmals schon zwingend vorausgesetzt. Gute Argumente hat, wer im entsprechenden Agrarsegment berufsbezogene Praktika beziehungsweise Berufserfahrung vorweisen kann. Auslandsaufenthalte, Fremdsprachenkenntnisse und fachlich interessante Bachelor- oder Masterarbeiten helfen weiter, sich von den Mitbewerbern abzusetzen.

• Dass der persönliche Eindruck stimmen muss, »die Chemie zwischen beiden Seiten harmoniert«, ist selbstverständlich für den Abschluss.

• Übrigens: Einen auffälligen »Gender-Pay-Gap«, also eine geringere Entlohnung von Frauen sehen wir in Positionen, in denen ein hoch qualifizierter und spezialisierter Abschluss gefordert wird, nicht.

Tipps für die Verhandlung. Wenn die Frage nach der Gehaltsvorstellung kommt, sollte das Salär als Jahresbruttogehalt angegeben werden. Legen Sie sich in der Vorbereitung zum Interview auf eine Zahl fest. Überlegen Sie sich hier bereits eine Rückfallposition, das heißt, wie hoch muss das Mindestgehalt sein, das Sie im Fall einer harten Gehaltsverhandlung zu akzeptieren bereit sind. Eine überlegte, strategisch gut vorbereitete Gehaltsverhandlung hilft Ihnen, diesen Aspekt des Vorstellungsgesprächs zu meistern. Bedenken Sie, dass eine geschickte Verhandlungsführung gleichzeitig eine gute Empfehlung für Sie ist.

Nach unserer Erfahrung wird eine realistisch eingeschätzte Vergütung in der Regel vom Arbeitgeber akzeptiert. Das mag dazu verleiten zu denken, man habe

Trickreich

Wenn Sie nach Ihrer Gehaltsvorstellung gefragt werden, benennen Sie einen krummen Betrag, also 40 560 statt 40 000 €. Das soll nach wissenschaftlichen Studien den Verhandlungspartner dazu verleiten, in 100er oder 10er Schritten zu denken, statt in 1 000er oder gar 10 000er Einheiten. Einerseits stärkt das die Position des Kandidaten und andererseits signalisiert die krumme Zahl dem Interviewer einen exakten, auf 10 € genau berechneten Wert. Wichtig dabei: Seien Sie auf die Rückfrage gefasst, wie Sie auf den Wert kommen.

schlecht verhandelt. In der Realität ist das aber nicht so. Es entspricht einfach mehr unserer Mentalität, sich auf ein »vernünftiges« Gehalt schnell zu einigen, als über Stunden wie auf dem Basar um die letzten



Firmenwagen, Handy, etc. – in der Verhandlung können Sie bei Zusatzleistungen noch einiges rausholen.

bis zurückhaltend mit Fragen nach Überstunden und Wochenendarbeit umgehen. Meist sind die Punkte ohnehin im Arbeitsvertrag klar geregelt.

5 Reden Sie sich nicht um Kopf und Kragen, wenn der Interviewer eine rhetorische Pause nach Nennung Ihrer Gehaltsvorstellung einlegt. Nennen Sie also in aller Ruhe und Entschlossenheit Ihre Lohnforderung und begründen dieses prägnant. Lassen Sie dann Ihrem Gegenüber alle Zeit, darauf zu reagieren.

6 Vermeiden Sie Konjunktive: »Ich könnte mir so etwa 35 000 bis 45 000 € vorstellen«. Das klingt nach Ungewissheit und musikalischer »Wünsch-dir-was«-Sendung. Die beiden Zahlen liegen zudem sehr weit auseinander und der Konjunktiv signalisiert klar Ihre Unsicherheit. Außerdem laufen Sie Gefahr, den großen Unterschied von 10 000 € erklären zu müssen.

7 »Nein« – Damit schlagen Sie jede Verhandlungstür zu. Formulieren Sie daher weicher, aber ohne Ihre Position aufzugeben. Sagen Sie lieber: »Das entspricht nicht meinen Vorstellungen«. Loten Sie dann aus, wie die Flexibilität Ihres Verhandlungspartners ist. Die Offerte eines Firmenwagens kann beispielsweise eine größere Diskrepanz in der Gehaltsverhandlung durchaus überbrücken.

Fazit. Bewerber sollten mit der Haltung in das Vorstellungsgespräch gehen, dass Geschäfts- oder Personalleiter die Bewerber beim Gehalt nicht über den Tisch ziehen wollen. Gutes Personal zu finden und einzustellen, ist ihr primäres Ziel. Einerseits wird das immer schwieriger angesichts des Fachkräftemangels. Andererseits müssen sie dabei das Lohngefüge im Unternehmen im Auge behalten. Ein Kandidat kann die Arbeit und die Entscheidungsfindung des Interviewers durch eine optimale Vorbereitung deutlich erleichtern. Er hat es damit in der Hand, eine »Win-win-Situation« für sich und das Unternehmen zu erzielen.

Dr. Roger Fenster, AGRI-associates – Agribusiness Recruiters/Personalberatung, Lörrach

Euros zu feilschen. Vielmehr erleben wir nicht selten, dass das Angebot des Unternehmens sogar die Forderung des Kandidaten übertrifft.

Zusatzleistungen nicht vergessen. Ein Punkt, der vonseiten der Kandidaten bei Gehaltsüberlegungen stärker Berücksichtigung finden sollte, sind die sogenannten Zusatzleistungen. 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 Verhandlungspoker 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 der Verhandlung keine

Grenze gesetzt, solange man es nicht übertreibt.

No-Gos in der Gehaltsverhandlung. Um das Gespräch erfolgreich zu überstehen, sollten Sie die folgenden Fehler vermeiden:

1 Sprechen Sie das Thema Lohn niemals von sich aus an. Seien Sie stattdessen vorbereitet auf die Gehaltsfrage und behalten Sie Ihre Verhandlungsposition im Auge.

2 Vermeiden Sie Bemerkungen wie: »Für das Gehalt fange ich hier nicht an«. Klären Sie zunächst das gesamte Gehaltspaket und begründen Sie dann Ihre Forderungen. Sie vermeiden so, die Tür vorzeitig zuzuschlagen. Für eine Absage, wenn Ihnen die Position nicht interessant genug scheint, haben Sie später immer noch Zeit.

3 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.

4 Firmenbeteiligungen an Messen, Kongressen und Fachveranstaltungen erfordern Abwesenheiten von Zuhause nach Feierabend oder auch mal an Wochenenden. Das liegt in der Natur der Veranstaltungen. Wenn Sie dies nicht akzeptieren, bewerben Sie sich erst gar nicht auf entsprechende Stellen als Produktmanager, Kundenberater oder ähnliche Positionen. In allen anderen Fällen sollten Sie sensibel

Vergleichswerte

Befragung. Die Universität in Hohenheim führt zu der Frage des Einstiegsgehaltes gerade eine große wissenschaftliche Studie durch, die von AGRI-associates unterstützt wird. Ab dem Herbst 2015 können die Ergebnisse über AGRI-associates unentgeltlich bezogen werden.