

Ein hohes Gehalt ist nicht alles

Gehaltsstudie Agribusiness warnt vor Fachkräftemangel – Work-Life-Balance für viele Bewerber wichtig

VON STEFFEN BACH

OSNABRÜCK. Der zunehmende Fachkräftemangel spiegelt sich in der Agrarbranche in steigenden Gehältern für Fach- und Führungskräfte wider. Unternehmen müssen sich stärker um die Rekrutierung und Bindung ihrer Mitarbeiter bemühen.

Die Gehälter in der Agrarbranche sind in den vergangenen drei Jahren weiter gestiegen. Die Bezahlung von Geschäftsführern stieg seit 2014 um 13 Prozent auf 124 000 €, ermittelte die Dr. Schwerdtfeger Personalberatung in ihrer aktuellen Gehaltsstudie Agribusiness. Dieser Betrag entspricht allerdings dem Median, somit verdient die Hälfte der Geschäftsführer weniger als 124 000 €, während die andere Hälfte mehr verdient (siehe Übersicht). „Die Ressource Mensch wird immer knapper, der Arbeitsmarkt hat sich zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt“, stellt Dr. Clemens Schwerdtfeger fest. Der Personalberater rechnet damit, dass der demografische Wandel und die älter werdende Gesellschaft in den kommenden Jahren den Fachkräftemangel in den Unternehmen des Agrar- und Lebensmittelsektors verstärken werden.

In der Studie wurden die Gehälter für die Sektoren Agrifood, Agrartechnik, Futtermittel, Pflanze sowie Tierzucht ermittelt. Dabei zeigen sich zum Teil erhebliche Unterschiede. So verdienen Geschäftsführer im Agrifood (171 500 €) und der Agrartechnik (167 000 €) im Durchschnitt wesentlich mehr, als in den Branchen Pflanze (86 000 €), Tierzucht (113 000 €) und Futter-



Im Gleichgewicht: Wer arbeitet, will auch mal die Seele baumeln lassen.

FOTO: DPA

mittel (134 000 €) bezahlt wird. Die Unternehmensgröße – bezogen auf die Zahl der Mitarbeiter – hat dagegen einen relativ geringen Einfluss auf die Bezahlung.

Schwerdtfeger ist sich sicher, dass die Unternehmen der Agrarbranche sich in den kommenden Jahren verstärkt mit dem Thema Mitarbeiterrekrutierung beschäftigen müssen. Auch die derzeit hohe Anzahl von Absolventen an den Agrarhochschulen könne den Bedarf nicht decken. „Die Absolventen der Agrarhochschulen sind gut und breit ausgebildet, hoch motiviert und leistungsbereit – das wissen auch andere Arbeitgeber außerhalb der Agrarbranche zu schätzen, die vielfach auch besser bezahlen“, warnt der Personalexperte. Allerdings hät-

ten sich Gehälter im Agribusiness denen anderer Branchen angenähert. Als weitere Herausforderung sieht er die Imageprobleme einiger Branchen. Die Summe der Probleme führt dazu, dass schon heute einige Positionen nur nach langwieriger Suche und manchmal auch gar nicht besetzt werden können.

Beim Thema Gehalt müsse berücksichtigt werden, dass das Leben auf dem Land billiger ist als in Ballungszentren. So habe der Verbund Oldenburger Münsterland berechnet, dass die Lebenshaltungskosten für Miete, Nebenkosten, Kfz-Versicherung und Kinderbetreuung für eine vierköpfige Familie im Oldenburger Münsterland rund 40 Prozent niedriger sind als in Hamburg. Die Lebensqualität in ländlichen Regionen sei dagegen besonders für Familien hoch. Dies belegen auch bundesweite Studien zur Zufriedenheit mit den Lebensumständen.

Die Leistungsbereitschaft von Bewerbern ist groß.

Dr. Clemens Schwerdtfeger,
Personalberatung Schwerdtfeger

Ein vernünftiges, faires Gehalt sollte mit attraktiven Zusatzleistungen kombiniert werden. „Wir merken zusehends, dass Bewerber nach anderen Dingen fragen“, sagt Schwerdtfeger dazu. Stichworte seien dabei Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Familie, attraktive Arbeitszeitmodelle, mehr Flexibilität und die Möglichkeit zum Homeoffice sowie neue, interessante Vergütungsmodelle mit Dienstwagen, Mobiltelefon oder einer attraktiven betrieblichen Altersvorsorge. Insbesondere der Arbeitsplatz vor der Haustür sei

begehrter: Die Besetzung einer freien Stelle scheitert nicht selten an der Notwendigkeit zum Ortswechsel, weiß Schwerdtfeger. Hinzu komme, dass Fach- und Führungskräfte heute im Zuge einer wachsenden Internationalisierung der Unternehmen neben expliziten Fachkenntnissen Sprach- und interkulturelle Kompetenzen und eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit mitbringen müssten. „Da klaffen Anforderungen und Wirklichkeit zum Teil auseinander“, beklagt der Personalexperte.

Im Kontakt mit Großkunden würden ein sicheres, verbindliches Auftreten und überzeugende kommunikative Fähigkeiten erwartet. Da in wachsenden Unternehmen auch weitere Soft Skills wie Team- und Konfliktfähigkeit gefordert werden, besteht in diesen Bereichen häufig Nachholbedarf. Für Schwerdtfeger ist nicht nur die Ausbildung des Nachwuchses von Bedeutung. Erwogen werden müsse auch, Positionen mit Personal zu besetzen, das nicht aus der Agrarbranche komme. In diesen Fällen sei aber eine Anpassung der Gehälter notwendig, da die Agrarbranche bisher in vielen Bereichen unter dem üblichen Niveau liege.

Schließlich bricht der Personalexperte eine Lanze für die Bewerber. Deren Erwartungen seien ambitioniert und sie könnten sich das auch leisten, weil sie gleichzeitig auch eine hohe Leistungsbereitschaft zeigten. „Viele Personaler der Agrarunternehmen wissen das und kümmern sich verstärkt um Weiterbildungsangebote, Qualifizierungen, Kinderbetreuung“, stellt Schwerdtfeger fest. Wichtig sei ein aktives Arbeitgebermarketing unter dem Motto: „Tue Gutes und rede darüber!“

➔ Geschäftsführer im Agrifood verdienen doppelt so viel wie in der Pflanzenbranche.

Stellenangebot

Die AM Technik GmbH ist seit langem Partner für ganzheitliche Lösungen der Agrarwirtschaft rund um das Thema Schüttgut.



Zur Unterstützung unseres Teams suchen wir einen **Selbständigen Handelsvertreter (m/w) für Förderanlagen- und Hallenbau im Bereich Süddeutschland**

Ihre Aufgaben

- Umfassende Beratung und Betreuung der Kunden vor Ort
- Neukundenaquise und Ausbau der Marktposition im Verkaufsgebiet
- Erschließung neuer Absatzwege

Ihre Qualifikationen

- Idealerweise sind Sie bereits im landwirtschaftlichen Umfeld tätig
- Souveränes Auftreten, Überzeugungskraft und Verhandlungsstärke
- Hohes Engagement und Einsatzbereitschaft

Wir bieten • eine familiäre Atmosphäre • leistungsfähige Produkte und Dienstleistungen für den Agrarhandel • einen bestehenden Kundenstamm • tatkräftige Unterstützung durch alle Abteilungen unseres Hauptsitzes in Hude • leistungsgerechte Vergütung

Fühlen Sie sich angesprochen? Dann senden Sie uns Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen, vorzugsweise per E-Mail an s.prott@amtechnik.de.

Für Fragen oder Informationen steht Ihnen Herr Prott unter der Telefonnummer **04408 80326 0** gerne zur Verfügung.

AM Technik GmbH – Nordenholzer Straße 1 – 27798 Hude
www.amtechnik.de

Mittleres Gehalt verschiedener Positionen

	Bruttogehalt Median in €	Veränderung zu 2014 in Prozent
Geschäftsführung	124 000	13
Assistenz der Geschäftsführung	53 000	18
Kaufmännischer Leiter	91 000	*
Leiter Finanz- und Rechnungswesen x	72 000	*
Leiter Controlling	84 000	*
Mitarbeiter Controlling	48 000	14
Personalleiter	89 000	8
Personalreferent	45 000	13
Leiter Marketing	84 000	16
Marketingmitarbeiter	46 000	10
Leiter Vertrieb	99 000	24
Key Account Manager	79 000	20
Vertriebsmitarbeiter im Außendienst	54 500	21
Leiter Produktmanagement	86 000	11
Produktmanager	51 000	13
Leiter Einkauf	85 500	12
Mitarbeiter Einkauf	45 000	15
Leiter Forschung und Entwicklung	90 500	13
Mitarbeiter Forschung und Entwicklung	52 000	14
Leiter Qualitätsmanagement	73 000	15
Mitarbeiter Qualitätsmanagement	43 000	14
Betriebsleiter	92 500	16

Quelle: Dr. Schwerdtfeger Personalberatung

©agrartzeitung