



Foto: landpixel

Für das eigentliche Bewerbungsgespräch sollte sich der Landwirt 15 bis 30 Minuten Zeit nehmen.

# Bewerbungsgespräche richtig führen

**Stellenmarkt** Sie planen, eine feste Arbeitskraft für Ihren Betrieb einzustellen, und haben einige passende Bewerber. Nun steht das Bewerbungsgespräch an, doch wie führt man dieses erfolgreich? Wir zeigen Ihnen, worauf es ankommt.

**S**tellen Sie sich vor, Sie suchen einen Mitarbeiter und haben bereits ein Stellen- beziehungsweise Mitarbeiterprofil erstellt. Darin haben Sie festgelegt, für welche Tätigkeiten Sie den Mitarbeiter benötigen, was dieser können muss und welche persönlichen Eigenschaften er mitbringen sollte. Dann haben Sie im nächsten Schritt mehrere Kanäle bemüht, um einen geeigneten Mitarbeiter zu finden. Das heißt, Sie haben sich etwa im Kollegenkreis, bei Beratern, bei Ihrem Tierarzt oder bei Außendienstmitarbeitern über

geeignete Mitarbeiter für Ihren Betrieb informiert. Am besten haben Sie zusätzlich eine Stellenausschreibung in Zeitungen, Fachzeitschriften oder dem Internet vorgenommen (siehe *dlz Ausgabe 11/12, Seite 120*). Auf dieser Grundlage werden die interessierten Bewerber mit Ihnen in Kontakt treten.

## Erstkontakt

Je nachdem, ob Sie eine schriftliche oder telefonische Bewerbung angefordert ha-



ben, wird der Erstkontakt des Arbeitssuchenden mit dem landwirtschaftlichen Betrieb stattfinden. Vor allem bei höherrangigen Aufgaben können schriftliche Bewerbungen als Auswahlkriterium durchaus angemessen sein. Sie

erleichtern zudem die Bewerberauswahl und die Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch. Auch für den Bewerber besteht bei einer schriftlichen Bewerbung die Möglichkeit, sich über die Beschäftigung im Betrieb bereits genauere Gedanken zu ma-



## Schneller Überblick

Für viele Landwirte ist es ungewohnt, ein Bewerbungsgespräch zu führen. Viele haben dies bisher nicht tun müssen. Mit dem fortschreitenden Strukturwandel hat sich die Situation jedoch verändert. Eine zunehmende Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe ist dabei oder plant, feste Mitarbeiter einzustellen. Nach einer entsprechenden Ausschreibung der Stelle (siehe dlz 11/12, Seite 120) kommt es in einem Bewerbungsgespräch darauf an, aus der Reihe der Bewerber den passenden auszuwählen. Dieser Beitrag zeigt, was Sie bei einem Bewerbungsgespräch beachten sollten.

Falls Sie sich nach dem Gespräch für einen Bewerber entscheiden, geht es im Anschluss darum, wie der Mitarbeiter entlohnt wird und wie die Arbeitszeiten aussehen. Mehr darüber erfahren Sie in der nächsten dlz Ausgabe 01/13.

chen und sich zu überlegen, warum man eine Tätigkeit auf dem Betrieb anstrebt. Nach einer angemessenen Bewerbungsfrist, die Sie bereits in der Ausschreibung angegeben haben, sollten Sie die Bewerbungen durchsehen. Auf der Basis des Anforderungsprofils für die Stelle sollte eine Vorselektion stattfinden, in der Sie prüfen, welche Kandidaten in die nähere Auswahl kommen. Dann haben Sie die Möglichkeit, mit diesen am Telefon ein Vorgespräch zu führen oder direkt einen Termin zum persönlichen Kennenlernen in einem Bewerbungsgespräch zu vereinbaren. Für dieses Bewerbungsgespräch



Foto: landpixel

**Auch auf ein Telefoninterview mit einem Bewerber sollte sich der Landwirt gut vorbereiten.**

sollten Sie gut vorbereitet sein. Auch wenn Sie keine Schriftform der Bewerbung voraussetzen, etwa bei einer Aushilfskraft, können Sie sich bei einer telefonischen Kontaktaufnahme auf schnelle und unkomplizierte Weise einen ersten Eindruck

## Für das Probearbeiten besteht ein hoher Vorbereitungsbedarf

vom Gegenüber machen. Denken Sie jedoch daran, dass auch Sie von Ihrem Gesprächspartner wahrgenommen werden und dieser sich so eine erste Meinung von Ihnen als Führungskraft beziehungsweise Betriebsleiter macht. Daher sollten Sie auch für ein solches Telefoninterview mit geeigneten Fragen gut gewappnet sein.

Empfehlenswert ist es, sich an dem von Ihnen entwickelten Stellen- oder Anforderungsprofil zu orientieren. Auf dieser Basis können Sie die fachliche und persönliche Eignung des Bewerbers überprüfen, etwa ob Erfahrungen in den beabsichtigten Einsatzbereichen vorliegen oder ob zumindest eine Bereitschaft vorhanden ist, sich in diese einzuarbeiten.

Sollten Sie im Telefongespräch einen guten ersten Eindruck gewonnen haben, empfiehlt sich auch hier die Vereinbarung eines Termins zum persönlichen Kennenlernen auf dem Betrieb.

### Das dürfen Sie fragen

Wenn Sie den Bewerber empfangen, sollten Sie zu Beginn des Gesprächs versuchen, etwa über Fragen nach der Anreise oder das Wetter das „Eis“ brechen“. Der Bewerber kann verständlicherweise aufgeregt sein. Anschließend sollten Sie Ihren Betrieb nur kurz mündlich vorstellen und sich dann auf den Bewerber konzentrieren. Für das eigentliche Gespräch, bei dem die fachliche und persönliche Eignung des Bewerbers im Vordergrund steht, sollten Sie etwa 15 bis 30 Minuten einplanen.



## Häufige Fragen im Bewerbungsgespräch



Foto: landpixel

- Was können Sie uns von sich erzählen?
- Weshalb möchten Sie gerade in unserem Betrieb arbeiten?
- Was interessiert Sie an der Stelle am meisten?
- Was interessiert Sie weniger?
- Warum sind Sie die/der Richtige für die Stelle?
- Was wissen Sie über unseren Betrieb?
- Wo haben Sie sich noch beworben?
- Was waren Ihre größten Erfolge?
- Was waren Ihre größten Misserfolge?
- Worin liegen Ihre Stärken/Ihre Schwächen?

- Welche besondere Qualifikation besitzen Sie für die Stelle?
- Wie kommen Sie mit Zeitdruck zurecht?
- Haben Sie Führungserfahrung?
- Wie definieren Sie Führung?
- Was würde Ihr letzter Chef über Sie sagen?
- Was sind Ihre größten Stärken?
- Was sind Ihre größten Schwächen?
- Was möchten Sie in den nächsten fünf Jahren erreichen?
- Was missfiel Ihnen bei Ihrer letzten Tätigkeit?
- Was möchten Sie verdienen?
- Was sagen Freunde über Sie?
- Was ist Ihnen bezüglich Ihrer zukünftigen Arbeit besonders wichtig und warum?
- Wann können Sie frühestmöglich einsteigen?
- Beschreiben Sie einen Arbeitsvorgang in Ihrem Leben, in dem Sie konkrete Schritte planen mussten und Termine einzuhalten hatten.
- Beschreiben Sie ein positives Erlebnis mit Teamarbeit.
- Beschreiben Sie ein negatives Erlebnis mit Teamarbeit.
- Warum haben Sie sich für diesen Ausbildungsweg entschieden?
- In welchem Bereich würden Sie sich gern fortbilden?
- Warum sind Sie so sicher, dass dies die richtige Stelle für Sie ist?
- Wie sehen Ihre Gehaltsvorstellungen aus?



Foto: landpixel

Anschließend an das Bewerbungsgespräch kann der Landwirt eine Betriebsbesichtigung anschließen.

Empfehlenswert ist es, den Bewerber zunächst über sich und seinen Werdegang erzählen zu lassen. Je nach Umfang der Ausführungen sollten Sie dann konkrete Fragen zur Motivation der Bewerbung sowie zu Kenntnissen und Erfahrungen in den Aufgabenbereichen, in denen der Bewerber eingesetzt werden soll, stellen. Für den landwirtschaftlichen Bereich ist auch die Frage nach den Fahrerlaubnissen, die der potenzielle Mitarbeiter hat, wichtig. Zudem sind die persönlichen Eigenschaften des Bewerbers für die Zusammenarbeit im Betrieb von großer Bedeutung und lassen sich über viele Fragen, etwa zu den Erfahrungen bei bisheriger Teamarbeit, einschätzen. Bedenken sollten Sie beim Auswahlgespräch jedoch, dass der Gesetzgeber einige Fragen bei Bewerbungsgesprächen als unzulässig definiert

hat. Diese sind besonders dann verboten, wenn sie dazu führen könnten, dass der Bewerber etwa aufgrund seiner politischen Orientierung oder der Religionszugehörigkeit diskriminiert wird. Zulässige Fragen dürfen Sie zu fachlichen und beruflichen Fähigkeiten, nach dem beruflichen Werdegang, dem Gesundheitszustand stellen. Weiterhin dürfen Sie nach aktuellen Lohn- oder Gehaltspfändungen und Vorstrafen, die für die künftige Tätigkeit bedeutsam sind, fragen. Unzulässig sind Fragen nach der Familienplanung, einer Gewerkschafts-, Partei- oder Religionszugehörigkeit, der sexuellen Orientierung oder den Vermögensverhältnissen.

### Probearbeiten vereinbaren

An das eigentliche Bewerbungsgespräch können Sie eine Betriebsbesichtigung anschließen. Es empfiehlt sich, hierzu und nach Möglichkeit auch schon zum Bewerbungsgespräch, einen weiteren Mitarbeiter oder Familienangehörigen zu dem Gespräch hinzu zu ziehen. Auf diese Weise lässt sich eher abschätzen, ob die „Chemie stimmt“ und der Bewerber ins Team passt. Außerdem sollten Sie überlegen, ob Sie zum besseren Kennenlernen der fachlichen und persönlichen Eignung des Kandidaten sowie der Belastbarkeit einen Termin zum Probearbeiten vereinbaren. Auch für den Bewerber besteht auf diese Weise die Möglichkeit, die Rahmenbedingungen auf dem Betrieb kennenzulernen und zu beurteilen, ob er die Tätigkeit längerfristig ausüben kann und will. Dennoch sollten Sie bereits im Vorfeld eines Bewerbungsgesprächs sowie eines eventuellen Probearbeitstags



Foto: landpixel

Der Betriebsleiter sollte auch nach der Motivation der Bewerbung fragen.

genau prüfen, ob der Bewerber geeignet ist. Zudem sollte Ihnen bewusst sein, dass für das Probearbeiten ein hoher Vorbereitungsbedarf besteht, da unmittelbar mit der Arbeitsunterweisung und der Einarbeitung begonnen werden sollte.

### Einstellen ja oder nein

Sollten Sie zu dem Entschluss kommen, dass der Bewerber nicht zu Ihrem Betrieb passt, sollten Sie dies ihm zeitnah mitteilen. So kann sich dieser ohne größeren Verzug auf andere Stellen bewerben. Am besten können Sie telefonisch erklären, dass Sie sich für einen anderen Bewerber entschieden haben. Seien Sie so fair, dem Bewerber Tipps zu anderen Beschäftigungsmöglichkeiten oder zur Möglichkeit, sich besser zu verkaufen oder am Lebenslauf zu arbeiten, zu geben.

Hat der Bewerber eine schriftliche Bewerbung abgegeben, sollten Sie die Bewerbungsmappe mit einem formalen Schreiben, etwa mit dem Inhalt, dass die Stelle durch einen anderen Bewerber besetzt wurde, zurücksenden. Der Bewerber hat damit auch die Möglichkeit, Bewerbungskosten beim Finanzamt abzusetzen. Wenn Sie zu dem Entschluss kommen, dass der Bewerber eingestellt werden soll, geht es im Anschluss darum, Entlohnung und Arbeitszeiten zu regeln. Diese Themen behandeln wir im nächsten Heft. *nb* ■

**Dr. Matthias Heyder**

Landwirtschaftskammer  
Niedersachsen



### Erster Eindruck zählt

Neben den fachlichen Informationen wird im Bewerbungsgespräch auch ein erster persönlicher Eindruck vermittelt. Dieser ist später schwer korrigierbar. Das gilt sowohl für Betriebsleiter als auch für Bewerber. So legt eine Verspätung im Bewerbungsgespräch den Schluss nahe, dass der Bewerber häufiger unpünktlich sein wird. Über die Tugenden Pünktlichkeit, Sauberkeit und Sorgfalt kann zudem das äußere Erscheinungsbild Rückschlüsse zulassen. Auch ein angemessener Händedruck und ein freundliches Auftreten vermitteln einen guten Eindruck.