



Ein Patentrezept oder eine maßgeschneiderte Ausbildung zum Headhunter gibt es laut Jörg Murmann nicht.

Foto: Schwelle

Zugangsmöglichkeiten

Kluge Köpfe im Blick

Sie suchen die Spitzenkräfte und Entscheidungsträger von morgen: Headhunter — auch Recruiter und Personalberater genannt — suchen im Namen von Unternehmen und Großkonzernen strategisch nach den besten Kandidaten für offene Stellen. Da es sich zumeist um Führungspositionen handelt, ist in diesem Beruf ein hohes Maß an Branchenkenntnis und persönlichem Urteilsvermögen gefragt.

Headhunter oder Personalberater sind selbstständige Dienstleister, die dann ins Spiel kommen, wenn Unternehmen freie Posten zu besetzen haben – mit einem hohen Spezialisierungsgrad, viel Verantwortung und Führungsqualitäten. Unternehmen wenden sich an die externen Personalprofis aus unterschiedlichen Gründen: Oft fehlt ihnen die Zeit für eine aufwändige Suche oder aber die nötige Kenntnis des aktuellen Personalmarktes. „Es gibt zwar auch die Entwicklung, innerhalb von Konzernen entsprechende Kompetenzen aufzubauen“, sagt Jörg Murmann, Geschäftsführer des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberater (BDU) und Generalsekretär des Europäischen Personalberaterdachverbandes (ECSSA). „Aber interne Recruiter bezeichnet man eher als Sourcing-Spezialisten, also als Kontaktabhänger.“ Diese stellen meist nur einen Erstkontakt zwischen Unternehmen und Bewerber her, und das auch eher für Positionen der unteren Führungsebenen. „Externe Headhunter dagegen begleiten den gesamten Prozess – von der Erarbeitung des Anforderungsprofils bis hin zur Unterschrift des Arbeitsvertrages und oft auch noch darüber hinaus.“ Zudem wird vor allem bei der Stellenvergabe auf mittlerer oder höherer Führungsebene auf die Expertise von externen Personalberatungsfirmen vertraut.

Strategische Suche statt Jagdpartie

Jörg Murmann

Foto: privat

„Den Begriff Headhunter mögen wir branchenintern ja nicht so gerne“, sagt Jörg Murmann. „Denn mit Jagd hat diese Arbeit wenig zu tun, sondern viel eher mit aktiver und vor allem strategischer Suche.“ Ihre Suchmethoden wenden die Personalberater im Wesentlichen über drei Kanäle an: Zum einen die klassische, anzeigengestützte Suche in Print- oder Onlinemedien. „Im Führungskräftebereich ist die Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) ein sehr wichtiges Medium, aber auch Onlineportale sind immer mehr im Kommen.“ Darüber hinaus wird über Anforderungsprofile in Datenbanken gezielt gesucht und potenzielle Kandidaten, die in anderen Firmen tätig sind, werden gezielt angesprochen. Der größte Unterschied zur Arbeitsvermittlung ist der, dass nicht im Auftrag der Arbeitsagenturen oder gar im Namen der Arbeitssuchenden vermittelt wird. Auftraggeber sind immer die Unternehmen selbst.

Headhunting ist eine noch recht junge Tätigkeit, die ursprünglich aus den USA kommt und im europäischen Raum erst etwa seit den 1960er-Jahren eine Rolle spielt. Sie wird jedoch immer bedeutender: Laut einer Branchenstudie des BDU aus dem Jahr 2012 gibt es heute allein in Deutschland 2.000 Personalberatungsunternehmen mit insgesamt etwa 5.500 Beratern. Der Umsatz der Branche liegt bei jährlich 1,5 Milliarden Euro, Tendenz steigend. „Es ist definitiv ein Wachstumssektor“, sagt Branchenexperte Murmann.

Keine kerzengerade Karriereleiter



Kathrin Schuler

Foto: robertmaschke.de

Wer in Zukunft eine Karriere als Recruiter/Personalberater anstrebt, kann sehr unterschiedliche Wege einschlagen. „Ein Patentrezept oder eine maßgeschneiderte Ausbildung gibt es nicht“, so Jörg Murmann. Mehrere Studiengänge kommen in Frage, etwa Psychologie im Haupt- oder Nebenfach, aber auch Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Personalwesen oder ein Studium im Bereich Personalmanagement. „Personalberater sollten kommunikationsstark sein, vernetzt denken können und natürlich den Willen haben, mit Menschen zu arbeiten und ihnen neue Karriereperspektiven zu ermöglichen“, erklärt Kathrin Schuler, Senior Talent Acquisition Specialist bei der PageGroup in Düsseldorf, einem international tätigen Personalberatungsunternehmen. Ein wirtschaftlich ausgerichtetes Studium sei hilfreich für ein besseres Verständnis der zu vermittelnden Positionen, aber auch Absolventen anderer Fachrichtungen hätten gute Einstiegsmöglichkeiten, so die Expertin.

Die wichtigste Qualifikation eines Headhunters ist seine Berufserfahrung – und so ist es eher selten, dass Hochschulabsolventen direkt in diesem Beruf Fuß fassen. Meistens gelingt der Einstieg in ein Personalberatungsunternehmen über die Tätigkeit des Researchers in der Personalabteilung eines Unternehmens. Der Karrieresprung zum Personalberater erfolgt schrittweise: Zunächst also vom Researcher zum Juniorberater, und schließlich zum Seniorberater. Researcher leisten in einem ersten Schritt die qualifizierte Vorarbeit. „Sie erarbeiten die Grundlage für den eigentlichen Beurteilungs- und Auswahlprozess durch den Personalberater“, so Jörg Murmann. „Angenommen, eine Firma sucht einen neuen Vertriebsleiter. Dann scannen Researcher in dessen Auftrag zunächst alle in Frage kommenden Unternehmen auf geeignete Ansprechpartner, erstellen gegebenenfalls schon eine Vorauswahl, und legen den Recruitern Listen mit vielversprechenden Kandidaten vor.“ Um das qualitative Auswahlverfahren kümmerten sich dann die Personalberater selbst. Ein Beruf mit viel Abwechslung, denn: Mit jeder zu vermittelnden Position treten Personalberater in Kontakt mit unterschiedlichsten Menschen und Branchen. „Der Beruf bringt ein hohes Maß an Abwechslung mit sich, man lernt sehr viele verschiedene Menschen und Unternehmen kennen. Es geht nicht nur um die Vermittlung eines Jobs, sondern auch um die Vermittlung einer Perspektive“, erklärt Kathrin Schuler.

Zwar können sich Recruiter durch eine Mitgliedschaft im BDU sowie im Fachverband Personalberatung schon seit längerem in Deutschland offiziell zertifizieren lassen. Die Mitgliedschaft gilt als anerkanntes Qualitätsmerkmal. Relativ neu ist jedoch der international anerkannte Titel „Personalberater CERC/BDU“, der von der „Confederation of Search & Selection Associations“ erst seit 2009 vergeben wird. Er wird derzeit in fünf europäischen Ländern nur an Berater verliehen, die über einen akademischen Abschluss verfügen, sich regelmäßig fortbilden sowie eine hauptberufliche und mindestens fünfjährige Tätigkeit als Personalberater nachweisen können und deren Unternehmen zudem Mitglied im jeweiligen nationalen Personalberaterverband wie in Deutschland dem BDU sind. „Die wichtigste Qualifikation eines guten Headhunters ist aber nicht auf einer Urkunde abzulesen: Es ist seine Branchenexpertise und Führungserfahrung“, sagt Jörg Murmann. Denn: Um potenzielle Geschäftsführer oder Bereichsleiter angemessen beurteilen zu können, hilft einem letzten Endes nur die eigene Erfahrung und Menschenkenntnis weiter.

Headhunter

Auf der Suche nach ihr

Ein neues Vorstandsmitglied eines börsennotierten Unternehmens, eine neue Controlling-Chefin oder Personalmanagerin einer Großbank: Sind hochkarätige Posten auf Führungsebene zu besetzen, dann kommt Christian Böhnke ins Spiel. Der Leiter einer Hamburger Headhunting-Agentur sucht die möglichst ideale Besetzung für eine Stelle. Seine Kandidaten sind allesamt Powerfrauen — denn mit der Personalberatung "Hunting her" hat sich der 35-Jährige auf die Vermittlung weiblicher Spitzenkräfte spezialisiert.

Über „Nine to five“-Arbeitszeiten kann Christian Böhnke herzlich lachen. Sein Arbeitstag beginnt bereits kurz nach dem Aufstehen: „Meine ersten Mails checke und beantworte ich meistens noch im Bett übers Smartphone. Erst danach mache ich mich auf ins Büro.“ Das Büro ist die Zentrale von „Hunting Her“ an der Hamburger Binnenalster. Weitere Dependancen hat das Personalberatungsunternehmen in Stuttgart, Köln, München und Zürich. „Unsere Firma ist vor allem auf Deutschland, Österreich und die Schweiz fokussiert, da ist es nur sinnvoll, dass wir überall persönlich vertreten sind.“

Statusanalyse und Zieldefinition



Christian Böhnke

Foto: privat

Für Christian Böhnke war früh klar, dass er Personalberater werden wollte. Die Karriere war zum Teil auch familiär vorbestimmt: Sein Vater besaß eine eigene Personalberatungsfirma mit dem Fokus auf „Executive placement“, also der Vermittlung von Führungskräften. Nach dem Abitur machte Christian Böhnke zunächst im Betrieb seiner Eltern eine Ausbildung zum Kaufmann für Marketing-Kommunikation, anschließend studierte er Wirtschaftsrecht und BWL. Nach Abschluss des Studiums und einigen ersten Berufsjahren in der Unternehmenskommunikation im Familienunternehmen gründete Christian Böhnke bald seine eigenen Tochterfirmen: Zunächst eine Beratung, die sich auf „umgekehrtes“ Headhunting spezialisiert hatte, also für frei werdende Spitzenkräfte neue Posten vermittelte, sogenanntes Outplacement. „Doch dann brachte mich die zunehmende gesellschaftspolitische Diskussion um Frauen in der Chefetage auf die Idee, eine Personalberatung nur für Frauen zu gründen.“ 2007 wurde „Hunting her“ aus der Taufe gehoben, die weltweit erste internationale Headhunting-Agentur für weibliche High-Potentials. Die Nachfrage steigt stetig: „Immer mehr Unternehmen, vor allem Großkonzerne, legen Wert auf eine ausgeglichene ‚gender balance‘ innerhalb ihrer Firma“, so Christian Böhnke. „Die Diskussion um die Notwendigkeit einer Frauenquote in Führungsebenen hat uns sicherlich starken Aufwind gegeben.“

Die Suche nach der richtigen Kandidatin – egal für welche Stelle – beginnt in der Regel mit einer

die gewünschte Kandidatin vor? Welchen Werdegang und Hintergrund soll sie im Idealfall haben, welche Zusatzqualifikationen? „Wir grenzen unsere Idealvorstellung immer weiter ein – bis wir ein genaues Bild von der Wunschbesetzung für die Stelle vor Augen haben.“ Anhand eines genau erarbeiteten Anforderungsprofils beginnt die Recherche: Unternehmen, in denen man geeignete Kandidatinnen vermutet, werden ebenso gescannt wie Pressebeiträge in Wirtschaftsmagazinen, Internetportale, auch soziale Netzwerke und eigene Datenbanken. „Wir schreiben auch selbst Stellenanzeigen in großen Tageszeitungen oder auf unserer eigenen Homepage aus.“ Nachdem bestimmte in Frage kommende Kandidatinnen identifiziert werden konnten, erfolgt der Erstkontakt meist übers Telefon.

Gespräche nach Dienstschluss

„Nine to five“ ist der Job schon alleine auch deshalb nicht, weil die meisten dieser Gespräche erst nach dem klassischen Dienstschluss geführt werden können. „Die Führungskräfte, für die wir uns interessieren, gehen in der Regel schließlich ganz normal ihrem Job in einem anderen Unternehmen nach. Da können wir sie tagsüber schlecht für eine neue Stelle begeistern. Diese Gespräche führt man am besten abends im privaten Umfeld.“ Bei beiderseitigem Interesse werden schließlich die Interessenten für weitere Verhandlungen persönlich getroffen. War die Recherche und Vorauswahl noch Aufgabe der Researcher und Juniorberater, übernehmen diese Besuche die Seniorberater und -partner persönlich. Ihr Urteilsvermögen und ihre Branchenkenntnis entscheiden dann darüber, ob die Kandidatin dem Kundenunternehmen vorgestellt wird. „Diese Berufserfahrung kann man sich erst nach vielen Jahren im Job aneignen“, so Christian Böhnke.

Wer das Klischee des zwischen den Metropolen dieser Welt jettenden Headhunters vor Augen hat, liegt gar nicht so falsch. „Man muss schon ziemlich reisefreudig sein“, so Christian Böhnke. Er selbst ist an drei bis vier Tagen pro Woche unterwegs, meistens innerhalb Deutschlands, regelmäßig aber auch in Spanien, Italien, Portugal, Holland und Belgien. Doch von Vielfliegerromantik bleibt in der Realität wenig übrig: „Außer den Zufahrtstraßen zu den jeweiligen Hauptbahnhöfen oder Flughäfen, dem Hotel sowie dem Treffpunkt mit dem jeweiligen Kunden bekommt man meistens nicht allzu viel zu sehen. Letzte Woche erst war ich zum ersten Mal bewusst in der Münchener Innenstadt – und das, obwohl wir dort schon seit mehreren Jahren ein Büro haben.“

Headhunter

Adressen & Links

BERUFENET

Das Netzwerk für Berufe der Bundesagentur für Arbeit mit über 3.000 ausführlichen Berufsbeschreibungen in Text und Bild. (Suchwort: Recruiter)
www.berufenet.arbeitsagentur.de

KURSNET

Portal für Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit. Hier kannst du insbesondere nach schulischen Berufsausbildungen suchen. (Suchwort: Recruiter)
www.kursnet.arbeitsagentur.de

studienwahl.de

Infoportal der Bundesländer in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit. Hier kannst du im „Finder“ nach Studiengängen in ganz Deutschland suchen.
www.studienwahl.de

Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit

jobboerse.arbeitsagentur.de

Online Stellenmarkt der BDU-Mitgliedsinstitute

www.bdu.de/karriere/stellenangebote/

Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.

Wirtschafts- und Berufsverband der Unternehmensberatungen (Strategieberatung, Organisationsberatung, IT-Beratung, HR-Beratung und Personalberatung)
www.bdu.de

Ring der Arbeitsvermittler e.V.

www.rdaev.de

European Confederation of Search and Selection Association (ECSSA)

Die Europäische Dachorganisation für Personalberatungen

www.ecssa.org

International Council of Management Consulting Institutes


Die weltweite Vereinigung zur Qualitätssicherung in der Unternehmensberatung (ICMCI)

www.icmci.org

Diese Beiträge im abi-Portal könnten dich auch interessieren:

- **Von einem, der auszog, um heimzukehren**
- **Auf der Suche nach ihr**
- **Fragen rund um die Beziehung**

<http://abi.de/beruf-karriere/berufsreportagen/mvl/headhunter-hintergrund010045.htm>

 **Bundesagentur für Arbeit**

Stand: 15.07.2013