

## Das Geschäft der Headhunter zieht an

**Nach der Wirtschaftskrise haben Headhunter in diesem Jahr endlich wieder gut zu tun - und verdienen ordentlich. Doch das Geschäft ist hart: Die Vermittler von Führungskräften müssen heute deutlich mehr tun als früher, denn die Kunden sind anspruchsvoll.**



Top-Positionen zu besetzen: Frauen und Manager mit anderen kulturellen Wurzeln sind gesucht.

KRONBERG. Sie wissen ja, wir brauchen mehr Vielfalt im Vorstand. Die Hälfte der Kandidaten auf der Shortlist sollen deshalb Frauen sein!" Diese Forderung hört Headhunter Peter Behncke von Korn/Ferry immer öfter, wenn er Top-Positionen für Unternehmen besetzen soll. Doch meist muss er seine Auftraggeber enttäuschen. "Ich könnte ihnen dann höchstens zwei Leute zur Auswahl präsentieren."

Der Ruf nach mehr Vielfalt in den meist deutschen, weißen und männlichen Chefetagen verschafft Personalberatern Mehrarbeit. Erste Unternehmen wie die Telekom haben inzwischen Frauenquoten eingeführt. Allein: In der Wirtschaft fehlen geeignete Kandidatinnen. Aber auch Manager mit anderen kulturellen Wurzeln sind heute heiß begehrt. "Das spielt großen Personalberatungen mit ihren internationalen Netzen in die Hände", sagt Berater Wolfgang Zillessen von Spencer Stuart.

Headhunter haben in diesem Jahr endlich wieder gut zu tun. Im Krisenjahr 2009 dagegen drehte sich das Personalkarussell nur sehr langsam, ganze Führungsebenen wurden gestrichen, Vakanzen nicht oder ganz einfach intern besetzt.

Die Folge: Weltweit brachen die Honorarumsätze laut Weltverband der Personalberater AESC um ein Drittel ein. "In diesem Jahr aber erlebt die Branche eine massive Trendumkehr", freut sich Ulrich Ackermann, Chef der Deutschlandsektion von AESC und Deutschlandchef von Transearch International. "2011 wird das Rekordjahr 2008 deutlich übertreffen." Damals setzten die Führungskräftevermittler rund um den Globus elf Milliarden Dollar um.

Die strengen Regeln zur Corporate Governance bringen zusätzliches Geschäft. Compliance-Experten sind ebenso gefragt wie professionelle Aufsichtsräte. Schanzten sich Manager früher oft auf dem Golfplatz gegenseitig Mandate für Kontrollgremien zu, so schalten Unternehmen immer öfter neutrale Personalberater ein. Spencer Stuart und andere machen bereits zehn Prozent ihres Geschäfts mit der Suche nach qualifizierten Aufsichtsräten.

Trotzdem bleiben die Geschäfte hart. Die Auftraggeber machen Druck: Denn Firmen sind immer besser informiert und fordern dementsprechend mehr Leistungen. Internet und soziale Netzwerke wie Xing ermöglichen es heute jeder Personalabteilung, selbst qualifizierte Kandidaten zu identifizieren. Etliche Konzerne haben professionelle Recruiting-Abteilungen im Haus, in denen oft ehemalige Headhunter arbeiten und ihr bei Beratungen erworbenes Know-how einbringen.

Die Folge: "Der Pitch ist härter geworden", bestätigt Behncke. Die Unternehmen verlangen mehr für denselben Preis: mehr Tempo, Qualität und Vielfalt. Und wenn sich dann noch der Einkauf einschaltet, werden die Honorare noch stärker nach unten verhandelt.

Der Druck auf die Preise hält langfristig an, erwartet Ackermann. Verzweifelt versuchen die Top-Personalberatungen, das traditionelle Drittelmodell zu verteidigen. Dabei bekommen sie ein Drittel des Jahresgehalts des Kandidaten - je zu einem Drittel bei Auftragserteilung, bei Vorstellung der Kandidaten und bei erfolgreichem Vertragsschluss.

"Personalberater, die einmal als Billigheimer gelten oder auf Erfolgshonorar gearbeitet haben, kommen aus der Nummer nicht mehr heraus", warnt Behncke. Internationale Häuser wie Weltmarktführer Korn/Ferry geben heute ohnehin die Garantie, so lange zu arbeiten, bis die jeweilige Position erfolgreich besetzt ist. Hält der Kandidat nach sechs Monaten im Job nicht, was sich ein Unternehmen von ihm oder ihr versprochen hat, muss der Headhunter wieder ran: Es wird eben ein neuer Manager gesucht - ohne weiteres Honorar, nur auf Spesen.

Rahmenverträge dagegen treiben vielen großen Headhuntern Tränen in die Augen. Zwar garantieren Unternehmen einen Jahresumsatz, sie drücken aber die Honorare. "Und die Suchaufträge nach Top-Managern bekommen dann wieder seniore Einzelkämpfer wie Hermann Sendele, Heiner Thorborg oder Dieter Rickert über das Old-Boys-Netzwerk zugeschachert", beklagt sich ein Headhunter, der lieber ungenannt bleiben möchte.