



Ihre grundsätzlichen Rechte als Kandidat

Was Sie von einem professionellen Executive Search Unternehmen erwarten können

Wenn Sie es am wenigsten erwarten, erhalten Sie plötzlich den Anruf eines Executive Search Beraters und werden gefragt, ob Sie Interesse daran hätten, eine bei einem Klienten bestimmte vakante Position zu besetzen.

Das Angebot hört sich vielversprechend an, aber Sie wissen nicht, was Sie zu erwarten haben. Was kommt da auf Sie zu? Wie lange wird der Prozess dauern? Was erwartet das Executive Search Beratungsunternehmen von Ihnen? Vor allem, was haben Sie für Rechte und Verpflichtungen während des Prozesses? Als potentieller Kandidat ist es Ihr gutes Recht, diese Fragen zu stellen und zufriedenstellende Antworten darauf zu erhalten.

Wenn wir im Weiteren von Beratern oder Beratungsunternehmen sprechen, meinen wir nur und ausschließlich Executive Search.

Bei einer beauftragten Suche ist es Aufgabe des Beraters, dem Klienten qualifizierte Kandidaten für die Besetzung einer Führungsposition zu präsentieren. Obwohl die vertragliche Vereinbarung zwischen dem Beratungsunternehmen und dem Klienten besteht, geht der Executive Search Berater mit den Kandidaten eine professionelle Beziehung ein. Diese Kontakte können auch nach Abschluss eines Auftrages weiterhin gepflegt werden.

Die Mitglieder der Association of Executive Search Consultants (AESC), dem weltweiten Verband von Executive Search Unternehmen, sehen sich an einen Verhaltenskodex gebunden und bauen ihre Beziehungen auf Ehrlichkeit, Objektivität, Gründlichkeit und Vertraulichkeit auf. Der AESC erwartet von allen Mitgliedern die Befolgung dieser berufsethischen Gebote.

Für AESC-Mitglieder ist die gute Beziehung nach allen drei Seiten eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiche Auftragsbearbeitung. Wichtig dabei ist, dass Kandidat, Executive Search-Unternehmen und Klient genaue Kenntnis über ihre jeweiligen Rechte, Pflichten und Verpflichtungen haben. In der Beziehung zu Kandidaten gelten folgende Grundsätze:

I. Vertraulichkeit

Sobald Sie als Kandidat in einen Search-Auftrag einbezogen werden, gehen Sie Ihrem derzeitigen Arbeitgeber gegenüber ein gewisses Risiko ein. Sie haben daher ein Recht auf ein Höchstmaß an Diskretion seitens des Executive Search Beraters und des Klienten. Um Vertraulichkeit zu gewährleisten, gehört es zu den Pflichten des Beraters:

- nach dem ersten Gespräch mit Ihnen um Ihr Einverständnis zu bitten, Ihren Namen und Ihre Unterlagen an den Klienten weitergeben zu können,
- auf Ihren Wunsch hin nur Sie direkt und nicht über Ihre Assistentin oder andere Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen anzusprechen,
- Referenzen nur mit Ihrer vorherigen Zustimmung einzuholen,
- Ihre potentielle Wahl als Kandidat mit niemandem außerhalb des Beratungsunternehmens zu diskutieren und alle Mitarbeiter zur Diskretion anzuhalten,
- auch den Klienten um absolute Vertraulichkeit zu bitten.

Erst, wenn Sie Interesse für die Position signalisiert haben und der Berater Sie nach einem Erstinterview für geeignet hält, gehören Sie zum Kandidatenkreis. Anderenfalls kommen Sie als Kandidat für die zur Diskussion stehende Aufgabe nicht in Frage. Dennoch können Sie von den Gesprächen mit dem Berater profitieren und erfahren, wie Ihre Qualifikation und Erfahrungen im Markt einzuschätzen sind. Kandidaten, die nicht in den laufenden Suchauftrag einbezogen werden, können möglicherweise für einen anderen Auftrag in Betracht kommen.

II. Umfassende Darstellung

Um eine richtige Entscheidung treffen zu können, sollten Sie so viel wie möglich über das Executive Search Beratungsunternehmen, die zu besetzende Position und das Klienten-Unternehmen wissen. Dazu gehören in erster Linie vollständige Angaben über:

- die Art der Position und die damit verbundenen Anforderungen,
- die Gesamtvergütung,
- einen möglicherweise erforderlichen Umzug,
- zweckdienliche Informationen über das Unternehmen des Klienten.

Es sollte Ihnen klar sein, dass der Berater in einem ersten Sondierungsgespräch noch nicht verpflichtet ist, vertrauliche Informationen über die Position oder den Klienten an Sie weiterzugeben. Erst nach Einschätzung auf Ihre Eignung für die Position und der Entscheidung, Sie in die engere Auswahl einzubeziehen, kann der Berater weitergehende Informationen bekannt geben. Es kann vorkommen, dass bestimmte Angaben über den Klienten bis zur letzten Phase des Suchauftrages als vertraulich zurückgehalten werden.

Der Berater muss Ihnen gegenüber bekunden, dass er von dem Klienten mit der Suche nach einer Führungskraft beauftragt wurde. Beauftragte Executive Search Berater arbeiten ausschließlich auf der Basis eines Exklusivvertrages mit dem Klienten; sie haben nicht nur Zugang zu vertraulichen Informationen in Bezug auf die zu besetzende Position, sondern zu allen Belangen des Klienten-Unternehmens. Sollte der Berater versäumen, Sie auf seine Beauftragung hinzuweisen, zögern Sie nicht, ihn zu fragen.

III. Zeitnahe Kommunikation

Bis zum erfolgreichen Abschluss eines Suchauftrages können Monate vergehen. Zwischen dem Erstinterview und der endgültigen Einstellung des erfolgreichen Kandidaten liegen viele Arbeitsschritte. Berater und potentielle Kandidaten sollten sich in regelmäßigen Abständen über den Fortgang des Prozesses austauschen. Sie als Kandidat haben das Recht, über

den jeweils aktuellen Stand informiert zu werden und in angemessener Zeit Antworten auf mögliche Fragen zu erhalten.

IV. Feedback

Aufgrund seiner Kenntnis der Position und der Anforderungen des Klienten muss der Executive Search Berater Ihnen gegenüber eine ehrliche Einschätzung abgeben, wo er Ihre Stärken und Schwächen in Bezug auf die zu besetzende Position sieht. Sollte sich der Klient zu irgendeinem Zeitpunkt entscheiden, Ihre Bewerbung nicht weiter zu verfolgen, muss der Berater Ihnen gegenüber – so gut er kann – die Gründe für diese Entscheidung nennen.

V. Professionelle Arbeitsweise

Executive Search-Berater müssen in Ausübung ihrer Arbeit alle für Einstellungsverfahren geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften berücksichtigen. In der Beziehung zu allen Kandidaten beweisen Sie ein Höchstmaß an Professionalität. Professionelle Arbeitsweise bedeutet, dass der Berater:

- absolute Klarheit über die Position und die damit verbundenen Erwartungen des Klienten hat,
- seine Interviews stringent führt und auf den Punkt bringt,
- zu allen Terminen pünktlich und gut vorbereitet erscheint,
- profunde Kenntnis über den Markt und den Klienten hat,
- Ihre Fragen offen und ehrlich beantwortet.

VI. Angemessener Informationsaustausch über den Ablauf des Search-Prozesses

Als potentieller Kandidat haben Sie ein Recht auf Informationen über den weiteren Ablauf des Prozesses. Zum Beispiel, wie sieht der Zeitrahmen für die erste Interview-Runde aus? Oder: Was geschieht als Nächstes? Alle professionellen Berater werden Ihnen bereitwillig Auskunft geben. Wenn nicht, fragen Sie! Fragen Sie insbesondere:

- Wie lange wird diese Phase dauern?
- Welche Manager treffe ich, bevor eine endgültige Entscheidung fällt?
- Welche Zeitvorstellung hat der Klient?
- Wie geht es weiter?

VII. Respekt für Ihre Zeit und Ihre Position

Der Berater weiß, dass Sie als Führungsperson aktiv im Geschäftsleben stehen und Ihre Zeit kostbar ist. Bei der Terminierung von Interviews werden Berater und Klient Rücksicht auf Ihre Zeit, Ihre Position und Ihre Verantwortung gegen-über Ihrem Arbeitgeber nehmen.

VIII. Übereinstimmung zwischen Executive Search-Berater und Klient

Berater und Klient sollten sich nach Möglichkeit immer darüber abstimmen, welche Informationen an Sie weitergegeben werden. Obwohl der Berater das Unternehmen des Klienten repräsentiert, muss er nicht notwendigerweise immer darüber informiert sein, inwieweit der Klient mit Ihnen direkt kommuniziert. Sollte es dabei zu widersprüchlichen Informationen kommen, bitten Sie den Executive Search-Berater um Klärung.

IX. Lassen Sie sich nicht unter Druck setzen

Die erfolgreiche Besetzung einer Führungsposition ist nur möglich, wenn der Kandidat seine Entscheidung mit der gebotenen Ruhe abwägen und überdenken kann. Der Executive Search-Berater sollte Sie auf keinen Fall zu einer Entscheidung drängen oder Sie unter Druck setzen, das Angebot anzunehmen. Er muss Sie jedoch über mögliche vom Klienten vorgegebene Stichtage und damit für Sie verbundene Konsequenzen informieren, sollten Sie nicht vorher zu einer Entscheidung kommen.

X. Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Bei konsequenter Anwendung der professionellen Standards durch den Berater können Sie eine offene, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit ihm erwarten. Sollten Sie aus irgendwelchen Gründen das Gefühl haben, dem Berater oder Klienten nicht vertrauen zu können, ist es ratsam, Ihre Bewerbung zurückziehen. Sie sollten jedoch wissen, dass für kompetente, professionelle Berater ein Suchauftrag mehr bedeutet als nur die Besetzung einer Position; sie wollen Ihnen helfen, die für Sie, Ihre Familie und Ihre Karriere bestmögliche Entscheidung zu treffen.

Abschluss des Suchauftrages

Hat der Klient sich für Sie entschieden, beginnt die wichtigste Phase des Suchauftrages: Ihre Vertragsverhandlungen. In diesem entscheidenden Stadium kann der Berater eine wichtige Rolle als Mediator spielen und die Gespräche zwischen Klient und Kandidat lenken. Nutzen Sie diese Gelegenheit, um mögliche Bedenken Ihrerseits oder spezielle Wünsche zu einzelnen Vertragsbedingungen offen zu äußern.

Auch nach Vertragsabschluss steht Ihnen der Berater bei Eintritt in das Unternehmen für die nächsten drei bis sechs Monate mit Rat und Tat zur Seite, um einen reibungslosen und erfolgreichen Übergang in die neue Position zu gewährleisten. In Problemsituationen können Sie sich jederzeit an Ihren Berater wenden. Er wird Ihnen – wo immer möglich – gern helfen. Der Klient erhebt in der Regel keine Einwände gegen eine diplomatische Vermittlerrolle. Ein Berater ist jedoch kein professioneller Coach, und seine Möglichkeiten sind begrenzt.

Sollte Ihre Bewerbung nicht zu einer Einstellung führen, pflegen die meisten Berater Ihre Daten in ihrer Datenbank für zukünftige Aufträge. Sie halten die Beziehung aufrecht und werden von Zeit zu Zeit den Kontakt zu Ihnen aufnehmen und Sie über bevorstehende Aufträge unterrichten. Sollte eine Position für Sie selbst nicht geeignet sein, werden Sie möglicherweise um Empfehlungen geeigneter Kandidaten gebeten. Haben auch Sie eine gute Beziehung zu Ihrem Berater entwickelt, werden Sie sicher entsprechende Schritte unternehmen, den Kontakt zu wahren.

Unabhängig vom Ausgang des Suchauftrages darf der Berater ohne Ihre Zustimmung weder Ihre Identität noch die Ergebnisse seiner Gespräche für sich als Referenz nutzen.

Zeigen Sie sich von Ihrer besten Seite

Ein Executive Search Prozess ist keine Einbahnstraße. Sie haben das Recht auf zuvorkommende, professionelle Behandlung durch den Berater und den Klienten. Tragen Sie Ihrerseits auf ebenso professionelle Art und Weise zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit bei.

- Seien Sie ehrlich. Übertreiben Sie nicht in Ihrem Lebenslauf, machen Sie keine falschen Angaben zu Ihrem beruflichen Werdegang, halten Sie nichts zurück. Führen Sie die Gespräche nur, wenn Sie tatsächlich an der Position interessiert sind. Täuschen Sie kein Interesse vor. Ehrlichkeit und Offenheit der Kandidaten sind wesentliche Eckpfeiler eines Suchauftrages.
- Seien Sie flexibel. Versuchen Sie immer, Termine und Interviews in Ihre Agenda einzuplanen.
- Informieren Sie sich. Stellen Sie ihre eigenen Nachforschungen über das Executive Search Unternehmen und das Unternehmen des Klienten an. Seien Sie sich der Bedeutung einer beauftragten Executive Search Beratung bewusst.
- Bleiben Sie realistisch. Machen Sie sich klar, dass ein Searchprozess lange dauern kann und Sie nur einer von mehreren qualifizierten Kandidaten sind.
- Verhandeln Sie in Offenheit. Lassen Sie bei Ihrem Berater nicht den Eindruck entstehen, ausschließlich mit ihm zu verhandeln, wenn Sie auch Angebote anderer Unternehmen prüfen.

Zu guter Letzt: Glauben Sie nicht, den Vertrag schon „in der Tasche“ zu haben, nur weil Sie zu dem Executive Search-Berater eine enge Beziehung geknüpft haben. Denken Sie daran, dass es die Aufgabe des Beraters ist, seinem Klienten mehrere qualifizierte Kandidaten zu präsentieren. Die endgültige Entscheidung liegt immer bei dem Klienten.

Nehmen Sie Verbindung auf

Wie machen Sie sich bei den weltweit führenden Executive Search Unternehmen bekannt? Eine sehr gute Möglichkeit dazu bietet www.BlueSteps.com, ein Angebot der Association of Executive Search Consultants. Lassen Sie sich registrieren. Dann haben zahlreiche kompetente Executive Search-Beratungsunternehmen Sie in kürzester Zeit „auf dem Schirm.“ Damit haben Sie die Gewähr, dass die über die globale Datenbank von BlueSteps an Sie herantretenden Firmen sich an die professionellen und ethischen Grundsätze des AESC gebunden fühlen.

Je mehr Sie über den Executive Search Prozess wissen, desto besser können Sie sich als potentieller Kandidat positionieren. Denken Sie immer daran: Nur wenn Sie, der Berater und der Klient sich über alle Rechte und Pflichten im Klaren sind und sich alle Beteiligten zur Einhaltung professioneller Standards verpflichten, wird ein Searchauftrag zu einem erfolgreichen Ende führen.

Die Association of Executive Search Consultants ist ein weltweiter Verband von Executive Search-Beratungsunternehmen. AESC sieht es als seine Aufgabe an, ein Höchstmaß an Professionalität in der Beratungsarbeit zu gewährleisten, das Berufsbild der Profession in der Öffentlichkeit transparent darzustellen und selbst als Berater für die Mitglieds-Unternehmen zu dienen. Informationen über den Verband und Executive Search finden Sie unter www.aesc.org und www.bluesteps.com. (Brüssel Tel: +32 2 733 3631 – New York Tel: +1 212 398 9556)

Copyright, Association of Executive Search Consultants. AESC behält sich das Recht vor, diese Standards jederzeit ohne vorherige Ankündigung zu ändern.