

Personalberater, Headhunter oder Executive Searcher – reine Definitionsache!

15.11.2010 - Ein- und Ausblicke von Marcus Michel.

Die zentrale Human Resources-Einheit einer großen internationalen Bank hat mich vor geraumer Zeit gebeten, das Wort „headhunting“ in meinen deutschen und englischen Präsentationsunterlagen zu ersetzen. Man hat beschlossen, von diesem Wort, zumindest im deutschsprachigen Raum, Abstand zu nehmen, da es seitens meines Klienten negativ bewertet wird.

Ich sehe es grundsätzlich gelassen, wenn ich als *Headhunter* bezeichnet werde. *Headhunter - Kopfgeldjäger* - impliziert dennoch für mein Empfinden etwas Archaisches und eine skrupellose Herangehensweise (shoot and kill). Daher bevorzuge ich den Begriff Personalberater. Diese Bezeichnung rückt die Beratungsdienstleistung in das Zentrum der Aufgabenbeschreibung und entspricht in vollem Umfang meinem Berufsethos.

Um eine bessere Einordnung der Begrifflichkeiten vorzunehmen, betrachten wir zunächst das Kerngeschäft eines Personalberaters. Die Personalberatung unterliegt keinen speziellen gesetzlichen Beschränkungen und bedarf keiner behördlichen Erlaubnis. Unter Anlehnung an die Berufsgrundsätze des Fachverbandes Personalberatung des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. kann man aber Personalberatung wie folgt definieren: Ein Personalberater sucht ausschließlich im Auftrag seines vertraglich gebundenen Klienten neue Mitarbeiter und spricht den potenziellen Kandidatenkreis auf das vorher definierte Suchprofil an. Grundsätzlich erfolgt dies über die Direktansprache (Direct Search) oder unterstützend über Stellenanzeigen.

Etwas irritiert reagiere ich, wenn ich von meinen Gesprächspartnern als *Personalvermittler* eingeordnet werde. Das Geschäftsmodell der Personalvermittlung unterscheidet sich in sehr hohem Maße von der Personalberatung und entspringt dem weggefallenen Vermittlungsmonopol der Bundesagentur für Arbeit: "Private Personalvermittler führen als Makler i.S.v. § 652 BGB einen mitarbeitersuchenden Arbeitgeber und einen Arbeitssuchenden zum Abschluss eines Arbeitsvertrages zusammen. Zur Berufsausübung benötigen die Personalvermittler eine spezielle Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit." (Quelle: <http://www.bza.de/52.html>, Bundesverband Zeitarbeit). Der Personalvermittler pflegt zumeist eine Datenbank mit Kandidatenprofilen, die eine neue Aufgabe suchen und vermittelt aus diesem Pool neue Mitarbeiter (ggf. auch im Rahmen der Zeitarbeit) an den Auftraggeber.

Als weitere Personaldienstleister, artverwand mit der Personalberatung, aber mit einem aggressiveren Geschäftsmodell ausgestattet, können noch die sogenannten *Recruiting Agenturen* unterschieden werden. Diese führen die Kandidatensuche ausschließlich über interne Kandidaten-Datenbanken oder gezielte Anzeigen durch. Die Vorgehensweise beinhaltet die indirekte Ansprache einer sehr hohen Anzahl von Kandidaten in relativ kurzer Zeit. Gerne verwenden diese Agenturen den Begriff Headhunter oder Recruiter, ich finde für einige dieser Unternehmen *CV-Broker* treffender.

Leider sind, wie im Falle der Recruiting Agenturen, die Unterschiede in der Herangehensweise für Kandidaten nicht immer nachvollziehbar. So fällt heutzutage auch die systematische Einordnung der weitläufig genutzten Bezeichnung *Executive Search* schwer. Mittlerweile undifferenziert verwendet, war Executive Search in der Vergangenheit die Königsdisziplin der Personalberatung und beinhaltete die exklusive Vermittlung von Top-Führungskräften im Rahmen der Direktansprache. Da jedoch in der Zwischenzeit nicht nur der BDU Executive Search mit Direktansprache für alle Karriereebenen gleichsetzt, hat sich dieser Begriff als weiterer anglizistischer Platzhalter etabliert. Bitte ordnen Sie daher den Executive Searcher nicht automatisch in einer

.....
anderen Qualitätsstufe als den Personalberater ein - im Zweifel möchte der eine nur einen internationaleren Eindruck hinterlassen.

Egal ob Personalberater, Headhunter oder Executive Searcher: Namen und Bezeichnungen sind bekanntlich oft nur "Schall und Rauch". Um weiter Klarheit zu schaffen, werde ich mich in dieser Kolumne, in loser Abfolge, ausführlicher den grundsätzlichen Beziehungsebenen Personalberater-Kandidat und Personalberater-Auftraggeber widmen.

In der Zwischenzeit freue ich mich über Ihre Anmerkungen und Fragen zu diesem oder anderen Themen des Personalwesens unter michel@michelconsult.com.

Ihr
Marcus Michel

** Marcus Michel studierte nach seiner Ausbildung zum Bankkaufmann von 1993 bis 1997 an der Frankfurt School Betriebswirtschaftslehre im berufsintegrierten Modell. 1998 wechselte er vom klassischen Banking in die Personalberatung. 2005 folgte der Schritt in die Selbständigkeit: Marcus Michel gründete die Personal- und Unternehmensberatung Michel Consult GmbH. Er ist ausgebildeter Coach und unterstützt auf Honorarbasis das Career Centre der FS.*