

Talentsucher im Visier

PRAXIS. Das Geschäft mit der Suche nach Spitzenpersonal boomt. Die Dienste der Headhunter sind wichtiger denn je. Doch wer ertragreich mit ihnen zusammenarbeiten will, muss hohe Ansprüche an ihre Standards stellen.

Von **Rainer Steppan**

Beim Rennen um die Übernahme des Berliner Chemiekonzerns Schering musste Merck-Chef Michael Römer noch klein beigeben. Bayer-Boss Werner Wenning hatte die tieferen Taschen. Umso mehr beeilte sich Römer wenig später, als er das Schweizer Biotechnologie-Unternehmen Serono ins Visier nahm. Um die Fusion möglichst rasch durchzuziehen, griff er auf zahlreiche externe Dienstleister zurück – darunter auch auf ein Berater-team von Egon Zehnder International.

Die Consultants führten strukturierte Interviews mit den Managern beider Unternehmen, bewerteten deren Verhalten und Potenzial und lieferten Römer die Grundlage für die Entscheidung, wer Karriere macht und wer seinen Hut nehmen muss. Management-Audit oder Appraisal nennt sich dieses – nicht unumstrittene – Verfahren. Es ist inzwischen der zweitwichtigste Umsatzträger großer Personalberatungsfirmen und einer der Gründe, warum manche der in Deutschland vertretenen großen Headhunting-Firmen im vergangenen Jahr so viel Umsatz machten wie nie zuvor.

Rund 50 Millionen Euro kassierten die deutschen Berater von Egon Zehnder im vergangenen Jahr. Das ist ein Plus von fast zehn Millionen Euro oder 23 Prozent im Vergleich zu 2005. Schätzungsweise ein Drittel davon entfällt auf Appraisals. Zehnder ist die Nummer eins unter den Executive-Search-Consultants, besser bekannt als Headhunter. Ihr Kerngeschäft

ist die Suche nach hoch qualifiziertem Personal. Im Unterschied zu anderen Personalberatern schalten Headhunter jedoch keine Anzeigen, sondern suchen systematisch nach den besten Führungs-

Demnach kletterten die Netto-Honorareinnahmen im Vergleich zum Vorjahr um durchschnittlich 20 Prozent. Das enorme Umsatzwachstum bei den Executive-Search-Consultants hat mehrere

Der Service der Headhunter ist heute fast wieder so gefragt wie in den 90er Jahren, als Internet-Unternehmen um die raren Talente kämpften.

kräften einer Branche und rufen die Manager an, um sie für einen Jobwechsel zu gewinnen.

Die Nachfrage steigt

Auch Zehnders Konkurrenten verzeichnen einen Nachfrageboom. Manche schneiden sogar noch besser ab als der Branchenprimus, etwa der Münchner Hermann Sendele mit seinen Board Consultants International oder die ebenfalls in der bayerischen Landeshauptstadt ansässige Firma Heads. Das zeigt eine Umfrage des Internet-Portals www.ConsultingStar.com unter den führenden Firmen dieser diskreten Branche.

Ursachen. In erster Linie profitieren die Recruiting-Experten von der zunehmenden Fluktuation in den Führungsetagen. Die Meldungen über das vorzeitige Ausscheiden von Topmanagern häufen sich. Und die Nachfolger der ausgesiebtten Vorstandsmitglieder oder Geschäftsführer ziehen vertraute Weggefährten nach und lassen die Schlüsselstellen in den Konzernen neu besetzen.

Außerdem sind die Anforderungen an die Manager gestiegen. Eine akademische Ausbildung mit einem guten Studienabschluss, Fremdsprachen und Branchenkenntnisse reichen nicht mehr aus. In Zeiten der Globalisierung ist Auslandserfahrung ein Muss, hinzu kommen Führungsstärke, Eloquenz und nachweisbare berufliche Erfolge. Derlei Hochkaräter haben es nicht nötig, den Anzeigenteil der Tageszeitung zu durchforsten. Sie sparen sich auch das lästige Ausfüllen von Online-Fragebögen in den diversen Internet-Stellenbörsen. Stattdessen treffen sie sich mit einem Headhunter zum Lunch.

www.personal-magazin.de

Das Umsatz-Ranking der führenden Headhunting-Gesellschaften von www.ConsultingStar.com können Sie sich auf unserem Online-Portal unter „Neu im März“ herunterladen.