

## Wenn der Headhunter anruft...

... dann sollte der Angerufene einige Verhaltensregeln beachten, damit der Headhunter nicht gleich wieder auflegt. Ein solches Telefonat könnte eine einmalige Chance für die Karriere bergen. Headhunter arbeiten meist im Auftrag von Unternehmen, die auf der Suche nach Führungskräften Dritte einschalten. Ruft der Headhunter an, stehen die Chancen also nicht schlecht, dass er eine interessante Position anzubieten hat. Deshalb ist es wichtig zu wissen, wie man sich bei einem solchen Telefonat am besten verhält.

Manche Fragen sollte man sich im Gespräch mit einem Headhunter besser verkneifen, da sie ihm entweder Naivität oder hoffnungslose Selbstüberschätzung signalisieren könnten. Kein professioneller Headhunter wird etwa auf folgende Frage antworten: „Wie kommen Sie auf mich?“ Die Vorgehensweise bei der Kandidatenauswahl gilt als wohlgehütetes Betriebsgeheimnis. Natürlich sind Fragen nach der Höhe des zu erwartenden Gehalts, der Größe des Dienstwagens oder nach sonstigen Vergünstigungen unangebracht.

Das Funktionieren der Branche basiert auf absoluter Diskretion, sowohl von Seiten des suchenden Unternehmens, als auch bezüglich der Informationsbeschaffung von Headhuntern oder Searchern. Der Angerufene kann getrost ehrliche Angaben zu seinen Aufgabengebieten oder dem aktuellen Gehalt machen – ein seriöser Headhunter wird die Auskünfte vertraulich behandeln und Informationen an einen potentiellen neuen Arbeitgeber nur dann weitergeben, wenn der Kandidat dies ausdrücklich wünscht.

Aus Gründen der Diskretion ist es außerdem tabu, nach dem Namen des Auftraggebers zu fragen. Der Headhunter darf vorerst nicht mehr als die Branche und die annähernde Größe des Unternehmens preisgeben. Ein ausführliches Gespräch bei der ersten Kontaktaufnahme ist zudem rein rechtlich nicht möglich. Der Bundesgerichtshof hat 2004 entschieden, dass Headhunter potentielle Kandidaten zwar am Arbeitsplatz anrufen dürfen, das Gespräch hat sich jedoch lediglich auf die wichtigsten Informationen zu beschränken. Daher empfiehlt es sich, bei Interesse einen neuen Gesprächstermin außerhalb der Arbeitszeiten zu vereinbaren.

Die zehn häufigsten Fehler hat kürzlich das Handelsblatt zusammengestellt:

1. **Einkommen zu hoch angeben:** Manch ein Kandidat rechnet sich schön, indem er variable Anteile und freiwillige Nebenleistungen (z.B. Dienstwagen oder Versicherungen) in sein Gesamteinkommen mit einrechnet. Wenn der Headhunter diese „Schönrechnerei“ bemerkt, bedeutet das für den Kandidaten oftmals das Aus im Bewerbungsverfahren.
2. **Den Lebenslauf fälschen:** Dass ein Kandidat seinen Lebenslauf wirklich dreist fälscht, kommt eher selten vor. Oftmals wird aber geschönt, wo es nur geht, wenn es darum geht, Positionen besser darzustellen, als sie in Wirklichkeit waren. Kandidaten sollten das Vertrauensverhältnis zum Headhunter nicht auf diese Weise belasten.

3. **Misserfolge verschweigen:** Misserfolge im Job zuzugeben, ist keine Schande. Sie zu verschweigen dagegen schon. Kandidaten sollten dem Headhunter von vornherein reinen Wein einschenken – die meisten Schwindel fliegen früher oder später sowieso auf.
4. **Reisekosten einheimen:** Zwar haben Kandidaten gesetzlichen Anspruch auf die Erstattung der Reisekosten zum Vorstellungsgespräch. Es macht aber einen besseren Eindruck, wenn der Bewerber auf die Erstattung verzichtet. Schließlich ist der Vorstellungstermin auch in seinem eigenen Interesse.
5. **Wohnungs- und Anstellungswechsel nicht mitteilen:** Persönliche Veränderungen sollten Kandidaten dem Headhunter umgehend mitteilen, damit dieser seine Datenbank auf dem aktuellsten Stand halten kann und sich mühsame Suchaktionen erspart.
6. **Opportunismus:** Manche Manager verhalten sich Headhuntern gegenüber grundsätzlich arrogant – außer sie verlieren unerwartet ihren Job. Dann wird der Headhunter plötzlich hofiert wie sonst nur wichtige Kunden. Haben Sie dann wieder eine Position, gehen sie wieder auf Abstand. Diese Art Opportunismus wirft kein gutes Licht auf solche Kandidaten.
7. **Die familiäre Situation falsch darstellen:** Kein Headhunter erwartet, dass Kandidaten aus dem Nähkästchen über ihre Eheprobleme plaudern. Es geht aber darum, im Vorfeld abzuklären, ob ein eventueller Ortswechsel ein Problem darstellen würde.
8. **Nur den Marktwert testen:** Manche Kandidaten benutzen den Headhunter, nur um zu sehen, wie viel ihre Arbeitskraft auf dem Markt wert ist. Nach monatelanger Arbeit des Personalberaters lassen sie dann den Vertrag platzen. Nicht die feine Art.
9. **Mit dem neuen Vertrag pokern:** Der eine oder andere Kandidat versucht, mit einem neuen Vertrag beim bisherigen Arbeitgeber bessere Bedingungen herauszuschlagen. Wieder hat sich der Headhunter umsonst die Mühe gemacht.
10. **Unvorbereitet ins Vorstellungsgespräch gehen:** Der Bewerber stellt sich in einem Unternehmen vor, das ihm der Headhunter vermittelt hat, ist aber vollkommen unvorbereitet. Das wirkt arrogant und gleichgültig. Einen Top-Job bekommt man mit dieser Einstellung auf jeden Fall nicht.

*(Handelsblatt, 15./16./17. September 2006, Nr. 179)*