



BERATUNG

Headhunter suchen nicht nur Topmanager

Mehr als 6500 Personalberater gibt es in Deutschland. Im Gegensatz zu früher werben sie mittlerweile auch gefragte Fachkräfte wie Köche, Industriemechaniker oder Altenpfleger an. Doch Vorsicht: Nicht jeder Berater ist seriös.

VON RAINER STEPPAN

Wolfram Tröger hält sich genau ans Gesetz. Wenn der Headhunter aus Frankfurt jemanden am Arbeitsplatz anruft, fasst er sich kurz. „Das erste Telefonat dient nur der Kontaktaufnahme“, betont der Personalberater. Es sei absolut in Ordnung, wenn ein Kandidat sage, dass er das Gespräch lieber am Feierabend oder Wochenende fortsetzen will.

Trögers Vorsicht kommt nicht von ungefähr, denn bis vor wenigen Jahren waren die „Kopffäger“ allzu oft selbst die Gejagten. Manche Unternehmen ließen die Berater abmahnen. Sie mussten sich schriftlich verpflichten, weitere Anrufe zu unterlassen und im Wiederholungsfall eine saftige Strafe zahlen. Erst der Bundesgerichtshof machte 2004 Schluss mit dieser Praxis. Die Karlsruher Richter urteilten, dass das Abwerben von Mitarbeitern grundsätzlich erlaubt sei. Ein Headhunter dürfe jedoch einen Kandidaten an dessen Arbeitsplatz nicht in ein längeres Gespräch verwickeln. Er müsse in wenigen Sätzen die freie Stelle beschreiben und – falls der Angerufene Interesse zeige – die weiteren Details außerhalb der Arbeit besprechen (BGH, I ZR 221/01).

Es war nicht die erste juristische Hürde, die Personalberater überwinden mussten. Früher hatte die Bundesagentur für Arbeit das Monopol für die Vermittlung von Arbeitskräften. Die Berater durften lediglich nach Topmanagern fahnden. Die Suche nach Fachkräften und Managern im mittleren Unternehmenssegment war verboten. Erst 1994 fiel das Monopol.

Die Personalberater erzielten im vergangenen Jahr einen Umsatz von 1,8 Milliarden Euro

Laut einer aktuellen Statistik des Bonner Branchenverbands BDU gibt es heute knapp 6650 Personalberater in Deutschland. Sie erzielten im vergangenen Jahr 1,8 Milliarden Euro Umsatz – und damit weitaus mehr als das, was sie vor 1994 verdienten. Kein Wunder: Längst nehmen die Headhunter nicht nur hoch qualifizierte

Kräfte ins Visier. Sie suchen Personal jedweder Branche und Qualifikation. Stark gefragt sind zurzeit beispielsweise Köche, Industriemechaniker oder Altenpfleger. Allerdings schalten die Berater für solche Jobs meist Anzeigen.

Regina Ruppert bevorzugt eine andere Methode. Die Chefin der Berliner Consul-

Auf der Pirsch nach dem passenden Mitarbeiter: Großunternehmen zahlen nicht selten Honorare von 50.000 Euro und mehr.

FOTO: THINKSTOCK/MIKE WATSON IMAGES



tingfirma Selaestus hat zwei Worte auf ihre Visitenkarte drucken lassen: Executive Search steht da in Großbuchstaben. Der Begriff steht für die systematische Suche und telefonische Direktansprache von Führungskräften.

Die Idee, Spitzenpersonal ohne Zuhilfenahme von Anzeigen zu suchen, stammt aus den USA. Und deswegen ist es auch nicht erstaunlich, dass vier US-Unternehmen heute die Spitze dieses Gewerbes bilden: Branchenprimus ist die US-Firma Korn/Ferry, gefolgt von Spencer Stuart, Russell Reynolds und Heidrick & Struggles. Zwischen die Amerikaner hat sich seit einigen Jahren ein Schweizer Unternehmen geschoben: Die Firma Egon Zehnder rangiert auf Platz drei eines Umsatzrankings, das das US-Marktforschungsunternehmen Hunt Scanlon alljährlich erstellt.

Gemeinsam ist den fünf Marktführern des Search Business, dass es sich um weltweit tätige Unternehmen mit Tausenden von Mitarbeitern handelt. Passenderweise sind die Kunden der Big Five meist internationale Großunternehmen, bei denen es nicht sonderlich ins Gewicht fällt, wenn sie den Headhuntern Mindesthonorare von 50.000 Euro und mehr pro Suche zahlen.

Berater wie Tröger und Ruppert arbeiten dagegen häufig für mittelständische Unternehmen. Im Regelfall kassieren sie pro Auftrag ein Drittel von dem, was die gesuchte Fach- oder Führungskraft pro Jahr an Gehalt einschließlich Nebenleistungen erhalten soll. Das Honorar behalten die Headhunter auch dann, wenn sie erfolglos auf die Pirsch gegangen sind. Die meisten verpflichten sich lediglich, so lange weiter zu suchen, bis die offene Stelle besetzt ist. Doch das kann dauern.

Gerade Mittelständler geben deswegen gerne den sogenannten Recruitern eine Chance. Im Gegensatz zu den Headhuntern arbeiten diese auf Erfolgsbasis. Ihre Tätigkeit erschöpft sich meist darin, Aufträge zu akquirieren, Jobs zu posten und die Bewerbungsunterlagen qualifizierter Kandidaten an ihre Auftraggeber zu schicken. Dennoch nennen sich die meisten Recruiter Berater. Das klingt nicht nur seriös, es ist auch legal, weil die Begriffe Personalberater, Headhunter oder Executive Search nicht geschützt sind. Ein Büro mit Internetanschluss reicht, wenn man sich in dieser Branche selbstständig machen will. Nicht einmal eine einschlägige Ausbildung ist nötig.

Um als Personalberater zu arbeiten, ist keine spezielle Ausbildung nötig

Nicht jeder Berater ist seriös. Man tut also gut daran, nicht nur brav zu antworten, wenn das Telefon klingelt und jemand am anderen Ende der Leitung sagt, er sei Personalberater. Man sollte sich den Namen des Anrufers und der Beratungsfirma notieren, rät Tröger. Im Internet könne man anschließend nachsehen, mit wem man es zu tun habe.



Die Arbeitsagentur muss dem Urlaubsantrag zustimmen. FOTO: DPA

Arbeitslose müssen Urlaub beantragen

(tmn) Wer Arbeitslosengeld bezieht, kann in den Urlaub fahren. Er muss aber seine Abwesenheit der Arbeitsagentur ankündigen, und diese muss dem Urlaubsantrag zustimmen. Darauf weist die Arbeitnehmerkammer Bremen hin. Arbeitslosen stehen bis zu drei Wochen Urlaub pro Kalenderjahr zu. Die Arbeitsagentur kann den Antrag allerdings ablehnen, wenn durch den Urlaub die Eingliederung in den Arbeitsmarkt beeinträchtigt wird, etwa weil sich ein Vorstellungsgespräch verschiebt. Die Abwesenheit können Arbeitslose unter der Telefonnummer 0800 4555500 beantragen. Tun sie dies nicht und fahren trotzdem weg, können sie unter Umständen ihren Leistungsanspruch verlieren.

ONLINE-SERVICE

Straining Die perfide Art des Mobbing

Tips Was der Chef darf – und was nicht

Geschäftssessen So kommen Sie gelungen bis zur Rechnung

www.rp-online.de
www.ngz-online.de

Beruf&Karriere

Verlag: Rheinische Post Verlagsgesellschaft mbH, Zulpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf. Geschäftsführer: Dr. Karl Hans Arnold, Patrick Ludwig, Hans Peter Bork, Johannes Werle, Tom Bender (verantwortl. Anzeigen), Stephan Marzen. Druck: Rheinisch-Bergische Druckerei GmbH, Zulpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf. Anzeigenverkauflisten: Mona Schönhammer, RP Media Service, Tel. 0211 505-2892. E-Mail: mona.schoenhammer@rheinische-post.de. Redaktion: Rheinland Presse Service GmbH, Zulpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf. José Macias (verantwortlich), Dirk Weber, Markus Wasch, Tel. 0211 528018-13, redaktion@rheinland-presse.de

RECHT & ARBEIT

(bü) **Fortbildung** Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass vom Arbeitgeber getragene Fortbildungskosten bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht in jedem Fall zurückgezahlt werden müssen. Eine formularmäßig vereinbarte Rückzahlung im Falle der Kündigung durch den Angestellten sei unwirksam, wenn die Klausel nicht nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens unterscheidet. Im konkreten Fall ging es um den Mitarbeiter einer Bank, der einen Fortbildungsvertrag mit Rückzahlungsklausel vereinbarte und für einen zweijährigen Master-Studiengang 15 Tage pro Jahr freigestellt wurde. Die Bank übernahm die Lehrgangskosten vorübergehend. Die Erstattung sollte dann nach Beendigung der Fortbildung im Rahmen der Lohnabrechnungen vom Mitarbeiter geleistet werden. Weil sich aber bereits während des Studiums herausstellte, dass die Bank den Arbeitnehmer nach Abschluss nicht entsprechend der neuen Qualifikation beschäftigen konnte, kündigte der Mitarbeiter. Daraufhin verlangte die Bank die Rückzahlung der Fortbildungskosten – vergeblich. Es sei unzulässig, die Rückzahlungspflicht nur an das Ausscheiden zu knüpfen, ohne nach dem Grund zu fragen. (BAG, 9 AZR 545/12)

Eingliederung Veranlasst ein Arbeitgeber für einen langzeit-erkrankten Mitarbeiter kein „betriebliches Eingliederungsmanagement“, sondern wird ihm krankheitsbedingt gekündigt, so kann dies unwirksam sein. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess beweisen müsse, dass eine solche Eingliederung „objektiv nutzlos“ gewesen sei. Dazu habe er „umfassend und detailliert vorzutragen, warum weder ein weiterer Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch dessen leidensgerechte Anpassung oder Veränderung möglich gewesen ist“. (BAG, 2 AZR 565/14)

Überstunden Arbeitgeber dürfen von ihren Mitarbeitern die Leistung von Überstunden verlangen, wenn dies im Arbeitsvertrag so vereinbart wurde oder sich der Chef in einer dringenden Notlage befindet. Das muss er im Streitfall nachweisen und darf keine fristlose Kündigung aussprechen, wenn ein Arbeitnehmer es wegen eines privat anstehenden Termins beim Jugendamt ablehnt, über die normale Arbeitszeit hinaus tätig zu sein. Vor Gericht konnte der Arbeitgeber dies nicht nachweisen, die Entlassung wurde aufgehoben. (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 5 TaBV 7/14)

Tagesmütter tragen viel Verantwortung

Wer in der Kindertagespflege arbeitet, benötigt zwar keine Ausbildung. Eine Grundqualifikation und Erlaubnis des Jugendamtes sind aber erforderlich.

VON JOHANNES LAUBMEIER

Jeden Morgen bringen Eltern ihre Kinder zu Winnie Dittberner. Fünf Jungen und Mädchen im Alter zwischen zwei und zweieinhalb Jahren verbringen dann den Vormittag bei der 41-Jährigen. Sie passt auf sie auf, gibt ihnen zu essen und spielt mit ihnen. Seit sieben Jahren arbeitet Dittberner als Tagesmutter. Als solche muss sie nicht nur Spaß an der Kindererziehung haben, sondern sich auch mit rechtlichen Grundlagen auskennen.

Bevor Dittberner Tagesmutter wurde, arbeitete sie als Erzieherin in einem Heim für Kinder und Jugendliche. Sie sattelte um, um mehr zu Hause zu sein, um sich auch mehr um ihre eigenen Kinder kümmern zu können. Eine pädagogische Ausbildung ist allerdings keine Voraussetzung für den Beruf. Rund 45.000 Kindertagespflegepersonen betreuen fremde Kinder in kleinen Gruppen im familiennahen Umfeld, oft im



Mit der Pflegeerlaubnis des Jugendamtes darf Tagesmutter Winnie Dittberner bis zu fünf fremde Kinder betreuen. Dafür wurden zuvor ihre Räumlichkeiten geprüft. FOTO: TOBIAS HASE

eigenen Haushalt. Nur rund 30 Prozent von ihnen haben Vorerfahrung aus Erzieherberufen, sagt Eveline Gerszonowicz, wissenschaftliche Referentin beim Bundesverband für Kindertagespflege. Die Mehrheit der Tagesmütter sind Quereinsteiger.

Voraussetzungen gibt es trotzdem. Seit 2005 brauchen Tagesmütter und -väter in jedem Fall eine Pflegeerlaubnis

vom Jugendamt. Um diese zu bekommen, muss man verschiedene Anforderungen erfüllen. Wichtig ist die sogenannte Grundqualifikation. In 160 Unterrichtsstunden lernen Quereinsteiger in einem Kurs die Grundlagen der Kindertagespflege. Entwicklungspsychologie und Kleinkindpädagogik stehen dabei auf dem Stundenplan. Auch Budgetierung, rechtliche Grundlagen

und eine Einführung in die Selbstständigkeit werden behandelt. Schließlich sind die meisten Tagesmütter und Tagesväter ihre eigenen Chefs.

Neben der Grundqualifikation sind auch ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis sowie ein Gesundheitszeugnis Voraussetzungen für die Pflegeerlaubnis. Außerdem prüft das Jugendamt die Räumlichkeiten, in denen man später ar-

beiten möchte. In vielen Regionen sei außerdem die Teilnahme an einem Erste-Hilfe-Kurs für Kleinkinder üblich, sagt Gerszonowicz.

Mit der Pflegeerlaubnis dürfen bis zu fünf fremde Kinder betreut werden. Um den Beruf ausüben zu können, braucht es Einfühlungsvermögen. Jürgen Wursthorn von der Bundesagentur für Arbeit weist außerdem auf das hohe Verantwortungsbewusstsein hin, das bei Tagesmüttern nötig ist. „Man muss Kenntnisse über die richtige Ernährung mitbringen und einen Blick für mögliche Gefahren haben.“

In Deutschland ist die Kindertagespflege derzeit überwiegend ein Frauenberuf. Nur rund zwei bis drei Prozent aller Pflegepersonen sind laut Gerszonowicz Männer. Die Nachfrage an Plätzen ist je nach Region unterschiedlich.

Was man in der Kindertagespflege verdient, variiert stark. „Das hängt davon ab, wie viele Kinder man betreut, wie viel Zeit man anbietet und in welcher Region man arbeitet“, sagt Gerszonowicz. Im Regelfall werden Tagespflegepersonen nicht direkt von den Eltern, sondern über das Jugendamt bezahlt. Laut Wursthorn liegt der Verdienst zwischen 2,95 und acht Euro pro Stunde und betreutem Kind.