

KLARTEXT HERBERT MÜHLENHOFF

# Wenn der Headhunter anruft



„Kennen Sie eine Person, die für die Aufgabe XY geeignet ist?“ So steigen Headhunter ins Gespräch ein, sagt Herbert Mühlhoff (56). FOTO: PRIVAT

Bei aller Begeisterung: Fragen Sie sich ernsthaft, ob Sie der Richtige sind.

**ABENDBLATT:** Die Konjunktur zieht an, Unternehmen fehlen Fach- und Führungskräfte. 2006 erhielten die Personalberater 58 000 Suchaufträge, so viele wie seit Jahren nicht mehr, meldet der Berufsverband BDU. Sind die Chancen für einen Jobwechsel so gut wie lange nicht mehr? Ruft jetzt der Headhunter öfter an?

**HERBERT MÜHLENHOFF:** Ähnlich wie in der Boomzeit von 1999 bis 2001 bekommen Mitarbeiter derzeit häufiger Anfragen von Personalberatern. Das bedeutet aber nicht automatisch, dass man schneller Karriere macht. Auch wenn Firmen mehr Personal suchen, bleiben die Anforderungen an denjenigen, der ins Jobprofil passen muss, unverändert hoch.

**ABENDBLATT:** Wenn ein Mitarbeiter seinen Arbeitsplatz wechseln möchte, ist er denn dann gut beraten, von sich aus einen Personalberater zu kontaktieren?

**MÜHLENHOFF:** Es ist ein fundamentaler Irrtum zu glauben, Personalberater würden die Interessen des Stellensuchenden vertreten. Wer einen Headhunter bei seiner Jobsuche anspricht, muss berücksichtigen, dass dieser im konkreten Auftrag von Unternehmen arbeitet. Die Stellensuche über Personalberater setzt also voraus, genau zu wissen, welche Funktion man sucht und in welchem Maße man über Vorteile gegenüber anderen Bewerbern hinsichtlich Ausbildung, Stringenz in der Karriereentwicklung und demografischer Aspekte verfügt.

**ABENDBLATT:** Ist das Angebot eines Personalberaters nicht auch ein gutes Mittel, um seinen Marktwert zu testen?

**MÜHLENHOFF:** Eine solche Haltung verärgert verständlicherweise die Personalberater. Langfristig – für den Fall eines späteren ernsthaften Wechselwillens – schadet man sich mit diesem Verhalten.

**ABENDBLATT:** Wie läuft das ab, wenn der Headhunter anruft?

**MÜHLENHOFF:** In der Regel wird der Angerufene nicht offen gefragt, sondern verklausuliert, etwa: „Kennen Sie als kompetenter Ansprechpartner eine Person, die für die Aufgabe XY geeignet ist?“ Hier hat jeder die Möglichkeit, auf sich selbst zu verweisen, was auch häufig die gewünschte Antwort ist. Idealerweise lässt sich der Angerufene die Kontaktdaten des Personalberaters geben und vereinbart einen Rückruf. So kann er über den Berater und die Größe des Beratungsunternehmens Informationen einholen.

**ABENDBLATT:** Wie detailliert kennt ein Personalberater die zu besetzende Stelle?

**MÜHLENHOFF:** In der Praxis erlebt man häufig, dass die Personalberater ein sehr genaues Briefing haben, aber nicht prüfen, ob es auch stimmig ist. Beispielsweise sucht ein Unternehmen eine entscheidungs- und innovationsfreudige Führungskraft, aber in der Realität ist die Unternehmenskultur damit überfordert. Letztlich müssen die Interessierten selbst versuchen, zusätzliche Informationen zu recherchieren.

**ABENDBLATT:** Wie sicher hat man die Stelle, wenn man zu einem Vorstellungsgespräch beim beauftragenden Unternehmen eingeladen ist?

**MÜHLENHOFF:** In der Regel müssen Personalberater drei gleich qualifizierte Bewerber vorstellen. Wenn der Arbeitsmarkt leerer ist, werden auch mal „Zähl-Kandidaten“ eingeladen. Der Bewerber sollte sich deshalb selbst fragen, ob er sich als Positionsinhaber sieht. Die Selbstreflexion ob eine Passung zwischen eigenem Anspruch und dem der Organisation gegeben ist, bleibt oft hinter der Begeisterung für eine neue Aufgabe zurück. Daher ist anzurufen, mehr Geduld bei der Karriereentwicklung zu haben und Angebote zu hinterfragen – gerade in Zeiten, in denen an bestimmten Qualifikationen Mangel herrscht und der Headhunter häufiger anklingelt.

Interview: BARBARA KLATT



ARBEITSRECHT

## Welche Fristen gelten?

Häufig enthalten Arbeits- und Tarifverträge Klauseln, wonach die Parteien Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb bestimmter Fristen geltend machen müssen. Nicht selten kommen auch sogenannte zweistufige Ausschlussfristen vor, die verlangen, dass die Arbeitsparteien zunächst ihren Anspruch schriftlich innerhalb einer bestimmten Frist geltend machen. Bleibt dies erfolglos, muss innerhalb einer weiteren genaueren bestimmten Frist der Anspruch vor Gericht eingeklagt werden. Werden diese Fristen nicht eingehalten, hat der Betroffene anschließend keine Möglichkeiten mehr, seinen Anspruch doch noch durchzusetzen.

Doch nicht alle Klauseln in Arbeitsverträgen sind zulässig. So hat das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 25. Mai 2005 – 5 AZR 572/049) entschieden, dass die Fristen jeweils mindestens drei Monate betragen müssten, ansonsten sei die Regelung unwirksam. Es gilt dann die Verjährungsfrist von drei Jahren, sodass innerhalb von

drei Jahren Klage erhoben werden muss.

Ebenfalls für unwirksam erklärt haben die Richter des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 23. Mai 2005 – 4 AZR 139/04) eine allgemeine Ausgleichsklausel, nach welcher sämtliche Ansprüche, „gleich nach welchem Rechtsgrund sie entstanden sein mögen, abgegolten und erledigt sind“. Diese werde nicht Vertragsinhalt, wenn der Verwender sie in eine Erklärung mit falscher oder missverständlicher Überschrift ohne besonderen Hinweis oder drucktechnische Hervorhebung einfüge. Ausschlussklauseln sollten darum in Arbeits- oder Tarifverträgen durch einen eigenen Absatz und eine eigene Überschrift hervorgehoben werden, um Unwirksamkeit zu vermeiden.



Unsere Autorin Silke Grage ist Fachanwältin für Arbeitsrecht in Hamburg. Im Internet unter [www.ra-grage.de](http://www.ra-grage.de)

### TERMINKALENDER

Thema	Termin / Ort	Anbieter
Second Life: Info-Tag für Unternehmen	23. August Hamburg	Handelskammer HH (040) 36 13 84 44
Online-Marketing für Entscheider	29. August Hamburg	Dr. Erwin Lammenett 0173/611 06 79
Zeitmanagement: Ziele entspannt erreichen	30. August Hamburg	Klärungsraum (040) 27 86 76 04
Der digitale Stift im Personalwesen	30. August Hamburg	Hanseatic Lloyd (040) 79 14 20 82
Seminar: Teamentwicklung	30. Aug.–1. Sept. Hamburg	Kooperation Plus (040) 40 13 40 63
Erleichtern Sie sich Ihren Start als Chef	3.–7. September Hamburg	DGFP (040) 37 85 19-0
Krisenkommunikation/ Umgang mit Presse	5. September Hamburg	FZH (040) 75 60 82-27
Schriftlich bewerben: Perfekte Unterlagen	13. September Hamburg	Büro f. Berufsstrateg. (030) 28 88 57 58
Seminar: XING optimal nutzen	17. September Hamburg	Joachim Rumohr (04101) 83 59 10
Seminar: Selbst- und Timemanagement	18. September Hamburg	Agil (040) 79 01 57-12
Projektteams erfolgreich führen	25. September Hamburg	TuTech Innovation (040) 766 29-67 72

Der nächste Terminkalender erscheint am 1. September 2007

INFORMATIKER

### Gute Job-Chancen

Angehende Informatikfachleute haben gute Berufsaussichten: Sie werden mittlerweile in allen Branchen gebraucht. Dieser Bedarf wird voraussichtlich weiter deutlich steigen, heißt es bei der Gesellschaft für Informatik (GI). Weil es zu wenig Fachkräftenachwuchs gibt, will die GI unentschlossene Abiturienten zum Informatikstudium motivieren: [www.gi-ev.de](http://www.gi-ev.de) (gms)

STUDIUM

### Dual erfolgreich

Fast alle Teilnehmer eines dualen Studiums schaffen ihr Diplom, meldet das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln. Einen Grund dafür sehen die Experten in der intensiven Bewerberauswahl der Firmen. Im vergangenen Semester gab es knapp 43 000 duale Studenten, die an 665 Akademien und Hochschulen sowie parallel bei rund 24 000 Firmen ausgebildet wurden. Die Nachfrage ist groß: Auf eine freie Stelle bewerben sich durchschnittlich 36 junge Leute. (apa)

SELBSTSTÄNDIGKEIT

### Mehr Freiberufler

In Deutschland arbeiten immer mehr Selbstständige. 2006 wurden 954 000 Freiberufler verzeichnet. Im Jahr davor waren es noch 48 000 weniger. Das ergab eine Studie der Uni Erlangen und des Statistischen Bundesamts. In den vergangenen 15 Jahren hat sich die Zahl der Freiberufler fast verdoppelt. (gms)

### ZUR PERSON

**Herbert Mühlhoff** (56) ist Dipl.-Ökonom und seit mehr als 25 Jahren als Coach und Berater tätig. Er machte sich 1990 – nach Führungstätigkeiten im Bildungsbereich der Dresdner Bank und bei einer ausländischen Beratungsgesellschaft – selbstständig und gründete die Mühlhoff + Partner Managementberatung mit Büros in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Heute berät er mit mehr als 60 Mitarbeitern Unternehmen bei der Gewinnung, Entwicklung, Bindung und Trennung von Beschäftigten. Dies beinhaltet Services wie Potenzialanalysen, Personalentwicklung und

Outplacement. Herbert Mühlhoff vertritt auf internationaler Ebene als Vorsitzender der Association of Career Firms International (ACF) die Interessen der Outplacement-Beratungen. Er ist stellvertretender Vorsitzender des Fachverbands Outplacement im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU). Der Vater von zwei Kindern wurde im Rheinland geboren. Er spielt leidenschaftlich gern Feldhockey und begeistert sich für Winter- und Wassersport. Im Urlaub locken den Hobbykoch immer wieder große Städte, um Leute und Kultur kennenzulernen. (bak)

Die Redaktion  
**BERUF & ERFOLG**  
– Mark Hübner-Weinhold –  
erreichen Sie unter  
Telefon 347-222 58, Fax 347-264 64,  
E-Mail: [beruf.erfolg@abendblatt.de](mailto:beruf.erfolg@abendblatt.de)