

Personalsuche im Mittelstand Was Führungskräfte heute wollen

Von Tanja Buntrock

Früher war „Sie sind in der engeren Wahl“ die übliche Antwort von Personalern, wenn es um eine Job-Besetzung geht. Mittlerweile sagen das die Kandidaten – und zwar zum Unternehmen. Firmen müssen um die Bewerberinnen und Bewerber buhlen, nicht andersherum.

Das ist die Erkenntnis der Berliner Personalberatungsagentur Below/Tippmann (BT) aus Mitte. Die Headhunter von BT vermitteln Führungskräfte sowohl im öffentlichen Sektor als auch in der Privatwirtschaft, etliche Auftraggeber kommen aus dem Berliner Mittelstand, viele aus der Wissenschaft. BT war zuletzt auch an der Stellenbesetzung der neuen Geschäftsführerin der Tegel Projekt GmbH, Gudrun Sack, beteiligt. Ebenso wie an der Vivantes-Geschäftsführung für Personalmanagement, Dorothea Schmidt und beim Bäckerchef Johannes Kleinsorg.

Es geht um Lebensqualität

Die Gründer Jürgen Below und Michael Tippmann haben 40 Jahre Rekrutierungserfahrung, Simone Pfister (58) und Georg Misgeld (41) sind zwar nicht ganz so lange im Geschäft, aber seit der Gründung von BT vor fast genau zehn Jahren dabei. Der Markt habe sich vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt gewandelt, sagt Misgeld. „Um eine Position zu besetzen, hat sich der Aufwand vervielfacht.“ Hätten er und seine Teammitglieder früher 50 Gespräche geführt, seien es mittlerweile rund 150. Das hat Gründe – und die sind nicht immer schmeichelhaft für Berlin und den Mittelstand. Früher reichte es noch, wenn ein Unternehmen mit einem bekannten Namen die Headhunter losschick-

Die Personalberater

- Die Personalberatungsagentur Below/Tippmann ist im Mai 2013 von Jürgen Below und Michael Tippmann gegründet worden.
- Mittlerweile besteht die Firma aus 15 Beschäftigten.
- In den vergangenen zehn Jahren hat BT rund 1000 Besetzungsverfahren für Führungspositionen im öffentlichen Sektor und in der Privatwirtschaft begleitet.



Simone Pfister und Georg Misgeld sind Partner und Geschäftsführer bei BT.

te. Jetzt ziehe das schon lange nicht mehr. Dicker Dienstwagen in Aussicht? Uninteressant.

Heute gehe es um andere Dinge, um mehr Lebensqualität, sagt Simone Pfister. Wie ist die Unternehmenskultur, welche Themen stehen im Vordergrund, wie sind die Kollegen? Kann ich Homeoffice-Tage machen? „Die Kandidaten bewerben individuell für sich, ob es für sie passt“. Dabei seien das Gehalt und der nächste Karriereschritt nicht unwichtig, aber längst nicht mehr entscheidend. „Den Führungskräften jetzt geht es ganz gut, ihnen sind andere Dinge wichtiger als früher“.

Rollenbilder im Wandel

Auch die „dual career“ spiele eine Rolle – also die Frage, wie die Arbeit des Lebenspartners in das Angebot passt. „Wenn ich auf einen Kandidaten zukomme, frage ich automatisch nach dem Beruf der Partnerin oder des Partners“, sagt Misgeld. Früher sei die Rollenverteilung klar gewesen: Er macht Karriere, zieht für einen lukrativen neuen Job samt Familie auch in eine andere Stadt. Die Familie

kommt mit. Oder aber: Er pendelte. Gewandelt hat sich auch das, was Personaler „candidate experience“ nennen. Wie fühlen sich die Kandidaten während des Bewerbungsprozesses? Welche Erfahrungen machen sie, werden sie freundlich behandelt, sind die nächsten Schritte im Verfahren transparent und nachvollziehbar für sie?

„Wenn ein Unternehmen acht Wochen lang nichts von sich hören lässt, geht das heute einfach nicht mehr“, schildert Simone Pfister. Die Kandidaten seien „auf Augenhöhe“ und keine Bittsteller. Leider komme diese eine, absolute No-Go-Frage von einigen traditionellen Unternehmen in einer Bewerbungsrunde noch immer: „Warum haben Sie sich auf den Job beworben?“ Diese uralte Personal-floskel sei dann ein kleiner Schreck-Moment für die beiden, „weil ja klar ist, dass die Kandidaten angesprochen wurden und nicht umgekehrt“.

Bloß nicht nach Berlin

Als Simone Pfister als Headhunterin anfang, hätten viele Leute aktiv

bei ihr gefragt, ob sie sich melden könne, wenn irgendwann in Berlin ein Job in Aussicht ist – „die wollten unbedingt in Berlin leben und arbeiten“. Das hat sich umgedreht – ins Negative. „Wenn ich im Gespräch sage, die Firma, um die es geht, sitzt in Berlin, dann herrscht erstmal keine Begeisterung.“ Berlins Schulen, die fehlenden Wohnungen im Zentrum, „das Chaos in der Stadt, bei den Wahlen, rund um den Flughafen BER“, zählen Misgeld und Pfister auf. All das seien Gründe, warum gute Führungskräfte sich scheuen, aus einer anderen Stadt nach Berlin zu ziehen. „Wir müssen ein sehr großes Storytelling betreiben, um den Kandidaten die Vorzüge zu zeigen“, sagt Simone Pfister.

Die oftmals veralteten Gehaltsvorstellungen von etlichen eher traditionellen, mittelständischen Betrieben schrecken ebenfalls viele Kandidaten ab. Gerade die KMU müssten dringend die Gehälter, die sie bereit sind zu zahlen, anpassen. „Ein Beispiel ist die Altersnachfolge: Da hat ein langjähriger Leiter im Rechnungswesen 80.000 Euro Jahresgehalt bekommen“, schildert Misgeld. „Das wollen einige Mittelständler auch für den Nachfolger ausgeben.“ Dafür bekomme man allerdings heutzutage keine geeigneten Kandidaten, die Gehälter seien längst gestiegen auf der Position.

Arbeitgeber müssen umdenken

Diesen Nachholbedarf hätten viele Firmen, insbesondere Mittelständler auch, wenn es um Frauen in Führungspositionen geht. Während alle Jobs im öffentlichen Sektor dem Landesgleichstellungsgesetz unterliegen und beispielsweise bei Vorständen die Parität gegeben sein muss, sieht das in der freien Wirtschaft noch anders aus.

„Natürlich hat sich einiges verändert“, sagt Misgeld. Aber gerade in kleineren Unternehmen müsse noch viel passieren: Allein, was das Thema Führungskultur betrifft. Auch Frauen, die kleine Kinder haben, können Chefinnen sein – dann dürften eben wichtige Meetings nicht in den Nachmittag gelegt werden, weil die Frau nicht bis in die Nacht am Schreibtisch sitzt, sondern die Kinder von der Kita abholt. „Das ist unser Appell an den Mittelstand: Talentierte Frauen, egal, ob sie alleinerziehend sind oder drei Kinder haben, die Position zuzutrauen“, sagt Misgeld.

ANZEIGE

Und wieviel ist
DEIN Haus
wohl wert?

3.796.512 €

Jetzt QR-Code scannen
und kostenlos Verkaufspreis Ihrer Immobilie ermitteln!

IN KOOPERATION MIT DEM
TAGESSPIEGEL

immoverkauf24
Die Experten für Ihren Immobilienverkauf