



Foto Keystone

«Das Geschäft hat eine kalte Seite»

Headhunter Marcel Würmli spricht über seinen Beruf, über Vorurteile und das Potenzial des Basler Finanzplatzes

RAHEL KOERFGEN

Sie werden häufig mystifiziert: Headhunter, diese Männer und Frauen ohne Gesicht, denen man nachsagt, dass sie skrupellos Angestellte abwerben. Die BaZ hat sich mit einem Mann dieser Berufsgruppe getroffen.



Die Wände im Sitzungszimmer sind hellrosa gestrichen. Marcel Würmli hat die Farbauswahl der Vermieterin belassen. «Der Farbton vermittelt ein positives Gefühl, finden Sie nicht?» Er steht vor einem Bild des Matterhorns. «Damit kann ich bei einem Kandidaten rasch eruieren, wo er sich derzeit auf seinem Karriereweg sieht.» Manchmal zeigen die Kandidaten auf die Spitze des Berges, andere sind erst auf halbem Weg dahin. Oder bereits beim Abstieg.

Marcel Würmli ist Headhunter. Kopfgänger. Der 36-jährige Ostschweizer richtete sich vor anderthalb Jahren an der Peter-Merian-Strasse in einem schmucken Wohnhaus sein Headquarter ein. Er hat sich unter dem Namen «Hermes Personalberatung & Executive Search» in Basel und Zürich selbstständig gemacht, ist spezialisiert auf die Vermittlung von Kandidaten im Banken- und Versicherungsbereich. Manchmal sind es auch Juristen.

Am meisten zu tun hat Würmli, der promovierter Jurist ist, nach den Bonusrunden im Frühling. «Dann sind die Leute wechselwilliger.» Dann ist für ihn Jagdzeit: Er ruft potenzielle Kandidaten an, telefoniert zwei Stunden am Tag. In dieser Phase ist Würmli Ein- und Verkäufer: «Ich werbe Kandidaten ab, damit bei anderen Unternehmen Schlüsselpositionen besetzt werden können.» Würmli hat den Markt in zwei Lager aufgeteilt. Für die einen Firmen arbeitet er: Er unterbreitet ihnen Kandidatenvorschläge oder sucht für sie nach Führungskräften. Bei den anderen holt er die Leute raus. Das trennt Würmli strikt – er wirbt einem Kunden niemals einen Kandidaten ab. «Das ist meine Ethik-Regel, ein Verstoß ist ein absolutes No Go», erklärt er. Wie kam es zu dieser Aufteilung? Zu Beginn seiner Karriere klopfte Würmli bei den Instituten an, um sich vorzustellen. Da hatte es auch solche darunter, die ihn nicht kennenlernen wollten. «Diese Unternehmen sind heute mein Jagdgebiet. Das ist die kalte Seite unseres Geschäftes.»

SCHIZOPHREN. Zahlreiche Kandidaten gehen auch direkt auf Headhunter Würmli zu. Wenn sich einer mit ihm trifft, wechselt dieser die Rolle. Dann ist er nicht mehr der Jäger, sondern der Psychologe, der am Menschen interessiert ist: «In diesem Beruf muss man schizophren ticken.»

ANZEIGE

IHR 1. VOLVO PARTNER IN DER REGIO.

Attraktivste Preise.
Beste Beratung.
Zuverlässigster Service.

Jetzt vorbeikommen und sparen!

VOLVO HALBEISEN
BASEL • AESCH • FÜLLINSDORF

www.halbeisenag.ch



Bei Anruf Job. Besonders in der Finanzbranche werden begehrte Mitarbeiter von Headhuntern umworben. Foto Fotolia

Beim ersten Zusammentreffen mit dem Kandidaten entscheidet Würmli in relativ kurzer Zeit, ob er ihn empfiehlt – oder nicht. «Ich muss hinter dem Kandidaten stehen können.» Er achtet auf Details: Ist der Mailverkehr und CV fehlerfrei, der Kandidat pünktlich, hat er einen angemessenen Handschlag, besteht ein Augenkontakt? «Auch wichtig ist die Kleidung, und ob Haare und Hände gepflegt sind.» Zentral sei jedoch der Inhalt des Gesprächs und der Leistungsausweis. Würmli nimmt und empfiehlt längst nicht jeden. «Ich habe nicht die Devise: Verkaufen um jeden Preis.»

Wenn ein Kandidat Würmli überzeugt, empfiehlt er ihn an das Unternehmen weiter. «Danach habe ich keinen Einfluss mehr auf das Geschehen. Das ist manchmal ein Frust.» Was, wenn sich der Empfohlene in der Probezeit als nicht geeignet entpuppt? Das sei «zum Glück» bei Hermes noch nie vorgekommen, sagt Würmli. Das mache sich für einen Headhunter gar nicht gut. «Das ist das Risiko, mit dem ich leben muss.» Wenn das Unternehmen nicht zufrieden ist, erhält es die ganze Provision in bar zurück – Würmli gibt drei Monate Garantie.

Zurzeit berät Würmli vorwiegend Personen aus dem mittleren, seltener aus dem oberen Kader. Deren Lohn bewegt sich zwischen 120 000 und 400 000 Franken – mit Ausreißern. Bei seinem Geschäftsmodell erhält Würmli seine Provision erst, wenn sein Kandidat eingestellt wird. Bei einem Salär von 100 000 Franken beträgt diese zwölf Prozent. Ab 200 000 sind es bereits 21 Prozent. Verständlich, dass Würmli eines Tages die «Top Shots der Wirtschaft umherschoben» will.

POTENZIAL. Warum zieht es einen Headhunter, der sich vor allem in der Finanzwelt bewegt, primär nach Basel, und nur sekundär nach Zürich? «Basel wird als Finanzplatz unterschätzt», erklärt Würmli. Zwar sei während Restrukturierungsphasen viel Personal nach Zürich verschoben worden, dafür befinde sich in Basel heute ein konzentrierter, überschaubarer und wieder wachsender Markt mit Potenzial. «Zudem schätze ich sehr, dass der Bas-

ler dazu tendiert, zurückhaltend und bescheiden zu sein und nicht mit seinen Leistungen angibt.» In seinem zweiten Büro in Zürich, wo sich Würmli circa zehn Prozent seiner Zeit aufhält, wird etwas mehr geblufft. Ein vierwöchiges «Sprachkürsli» in Harvard etwa habe im CV nichts zu suchen, auch wenn sich der Name der Elite-Uni gut mache. «Da sage ich dann knallhart: Raus damit!»

Würmli scheint mit seiner Einschätzung über Basel recht zu haben: Er kann sich nicht über mangelnde Ar-

«Der Basler gibt nicht mit seinen Leistungen an. In Zürich wird eher mal geblufft.»

beit beklagen. Sowohl die beiden Gross- als auch Privatbanken wie auch die Versicherer und Anwaltskanzleien hätten immer wieder Bedarf an Personal, und Würmli hat in seiner Kartei – seine Schatzkiste, wie er sie nennt – viele interessante Kandidaten. Über die Namen seiner Kunden schweigt er sich aus. Diskretion ist alles.

Vor anderthalb Jahren, als Würmli seine ersten Schritte in Basel machte, sah die Situation anders aus. «Der Markt war ausgetrocknet, die Unternehmen sehr zurückhaltend.» Heute sei der Expansionshunger wieder da. Headhunting sei halt konjunkturabhängig – das Angebot an Kandidaten und die Nachfrage der Unternehmen ist nie im Gleichgewicht. Würmli nimmt das gelassen. «Ich bin während der Krise als Headhunter geboren und bin es mir gewohnt, dass ich nicht immer mit offenen Armen empfangen werde.» In den schlechten Zeiten verdichte er sein Netzwerk bei Kunden und Kandidaten. Das Netzwerk sei das wichtigste Werkzeug eines Headhunters. Deshalb ist Würmli auch Mitglied in verschiedenen Verbänden, etwa dem Arbeitgeberverband Basel.

Das Netzwerk allein genügt aber nicht. «Man muss die Branche kennen.» Würmli arbeitete früher für die Bank Wegelin und Peter Nobel. Die fünf Jahre als persönlicher Assistent

des mächtigen Wirtschaftsrechts und Uni-Professors haben ihm wertvolle Einblicke und Kontakte beschert.

SCHLECHTER RUF. Würmli macht kein Geheimnis daraus, wenn er nach seinem Beruf gefragt wird. Auch wenn er weiss, dass die Branche nicht den besten Ruf hat. Headhunter gelten als aggressiv, angetrieben vom Provisionsgedanken. So wie Würmli dasitzt in seinem weissen, kurzärmeligen Calvin-Klein-Hemd, die Hände auf den alten, auf Hochglanz polierten Wurzelholztisch gelegt, wirkt er so gar nicht aggressiv. Das sei auch nicht die typische Eigenschaft eines Headhunters, sagt er. «Es gibt Nestbeschmutzer, die unseriös und indiskret arbeiten und nur auf Gewinn aus sind.» Das würde stärker wahrgenommen, weil es sich um einen sensiblen Bereich handle – «People Business». Trotzdem wünscht sich Würmli keine andere Bezeichnung für seinen Beruf. «Ich suche nach klugen Köpfen, berate und vermittele sie. Was soll an diesem Begriff falsch sein?», fragt er mit spitzbübischen Lächeln.

Deshalb auch das antike Fernrohr im Sitzungszimmer? Ja, es symbolisiere seine Tätigkeit. «Damit hat man Anfang 20. Jahrhundert in England Tiere beobachtet.» Er habe ein Faible für antike Gegenstände, sagt Würmli mit leicht verklärtem Gesichtsausdruck. Es sei ihm wichtig, dass sich seine Kandidaten in seinem Büro wohl fühlen. «In einem kalten Raum öffnet man sich weniger, als wenn es heimelig ist.» Würmli überlässt nichts dem Zufall.

Flugs ändert sich der Gesichtsausdruck wieder. Ruhig und konzentriert sagt Würmli, dass der Grund für das Verhalten der Nestbeschmutzer der Verkaufsdruck sei, «der ist sehr hoch», weil sich der Lohn eines Headhunters im Angestelltenverhältnis aus einem eher tiefen Fixlohn und einem am Umsatz Erfolg bemessenen Bonus zusammensetzt. «Da erstaunt es nicht, dass das Streben nach möglichst viel Umsatz gross ist.» Es käme deshalb vor, dass sich ein Headhunter mit über vier Kandidaten pro Tag treffe. Würmli kennt diesen Druck so nicht. Er verabredet sich höchstens mit zwei Kandidaten täglich: «Ich nehme mir Zeit.»

Begriff und Bedeutung

PERSONALBESCHAFFUNG. Headhunting (zu Deutsch: Köpfe jagen) ist eine Form der Personalbeschaffung, bei der ein Unternehmen bei der Suche und Auswahl von Führungskräften unterstützt wird. Dabei gehen die Personalberater über die Arbeitsanalyse, das Einholen von Auskünften und die Beratung des Auftraggebers hinaus und sprechen potenzielle Übernahmekandidaten in bestehenden Arbeitsverträgen an. Besonders dieses direkte Ansprechen ungekündigter Arbeitnehmer und das Abwerben für potenzielle andere Arbeitgeber wird als Headhunting bezeichnet.

Headhunting hat seinen Ursprung in den USA. Bereits vor dem Ende des Zweiten Weltkrieges wurden von den USA in Deutschland Spürtrupps eingesetzt, um deutsche Wissenschaftler zu finden. Das Ziel war damals, deren technisches Wissen zu erbeuten. rak

ANZEIGE

MIAU! DANKE!



Postkonto 40-3294-0

Spenden für das Tierheim
Tierschutz beider Basel
www.tbb.ch