Auf der Jagd nach den besten Köpfen

Als vor fast 20 Jahren Xing auf der digitalen Bildfläche erschien, da gehörte Frank Fauth zu den Ersten, die sich und ihre berufliche Expertise im sozialen Netzwerk für die Karrierewelt präsentierten. Es dauerte nicht lange, bis ein Headhunter sich bei ihm meldete, ihm eine spannende Jobofferte machte und er kurz darauf einen neuen Arbeitgeber hatte. „Das alles ging sehr schnell und lief völlig reibungslos“, erinnert sich Fauth an seine erste Begegnung mit der Branche. „Damals kam mir in den Sinn: Headhunter – das könnte auch etwas für mich sein.“

Er gründete die Fauth & Collegen GmbH, die sich für Unternehmen aus allen Branchen auf die Suche nach gut ausgebildeten Fach- und Führungskräften macht, und ist noch heute Geschäftsführer der Gesellschaft. Seit dem Jahr 2007 am Markt und auf dem Schimmel-Hof beheimatet, spürt das Unternehmen die passenden Kandidaten für offene Stellen auf, spricht sie an und bringt Arbeitgeber und -nehmer zusammen. „Von der Gestaltung des Anforderungsprofils über das Kennenlernen beider Seiten bis zur Unterschrift unter den Arbeitsvertrag begleiten wir den kompletten Recruiting-Prozess“, sagt Frank Fauth.

Weiterentwicklung ist entscheidend

Wie sieht der ideale Mitarbeiter für die Position aus? Welche Fähigkeiten und Talente benötigt er für seinen Aufgabenbereich? Was hat das Unternehmen ihm zu bieten? Erfolgsentscheidend ist das Geschick, sich in verschiedene Firmenkulturen einfühlen zu können und die Vakanz mit der besten Lösung zu besetzen. Wenn Frank Fauth mit Anwärtern zum ersten Mal Kontakt aufnimmt, stößt er in vielen Fällen auf offene Ohren. Die Bereitschaft, sich verändern zu wollen, sei häufig vorhanden, erzählt er, die Aussicht auf ein höheres Gehalt jedoch nicht die treibende Kraft. „Wichtiger ist, dass man sich fachlich und persönlich am Arbeitsplatz weiterentwickeln kann.“ Und dass die Unternehmen sich hohe Ziele setzen, die sie erreichen wollen. „Und zwar mit tatkräftiger Unterstützung ihres neuen Mitarbeiters.“

In der Regel verfügen Unternehmen über eine eigene Personalabteilung. Warum also dem Headhunter den Auftrag geben, gute Kräfte ausfindig zu machen? Gründe, so Frank Fauth, seien fehlende Kapazitäten oder der Ausbruch aus der Bedürftigkeit, aus mittelmäßigen Bewerbern den besten auswählen zu müssen. Es komme auch vor, dass Unternehmen ihre Stellen nicht öffent-

Mittendrin im Rennen um gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte: Headhunter Frank Fauth, Geschäftsführer von Fauth & Collegen, sucht für seine Auftraggeber Personal, das mit herkömmlichen Rekrutierungsmethoden schwierig zu finden ist.
Fotos: Claudia Taylor

lich ausschreiben möchten – weil sie neue Märkte ins Visier nehmen und die Konkurrenz darüber im Unklaren lassen wollen. „Dann benötigen Unternehmen jemanden, der sich hinter den Kulissen diskret auf die Suche macht."

Auf einmal war alles anders

Erfolgreichstes Jahr für Fauth & Collegen war 2018, „als wir 61 Akademiker und Spezialisten aus dem IT-Umfeld in neue Jobs gebracht haben". Dann kam Corona und auf einmal war alles anders. „Durch die Pandemie haben viele Unternehmen ihr Geschäft infrage gestellt und die Personalsuche zurückgestellt. Die meisten Mitarbeiter wiederum wünschen sich in Coronazeiten zuallererst die Sicherheit, die ihnen das vertraute Arbeitsumfeld bieten kann." Keine guten Voraussetzungen für das Geschäft von Frank Fauth, der vom Mut von Arbeitgebern und -nehmern lebt, Neues in Angriff zu nehmen und sich verbessern zu wollen.

Für den Moment hat die Zurückhaltung bei Neueinstellungen die Einträge in das Auftragsbuch weniger und die Anzahl der Mitarbeiter kleiner werden lassen. Frank Fauth macht das Beste daraus. Er nahm sich die Freiheit, innezuhalten, Kraft zu schöpfen und Familie, Freunde und Fitness zu ihrem Recht kommen zu lassen. Mit seiner achtjährigen Tochter Sophie Luise erwanderte er den Harz. Der Sprung ins Sportbad Heidberg bereichert seine Morgenroutine und ausgiebige Touren mit dem Rennrad die Wochenenden. „Im vergangenen Jahr sind 3000 Radkilometer zusammengekommen. Den Sport in meinen Tagesablauf einzubinden, ist eine gute Entscheidung gewesen", sagt der 50-Jährige.

Speziellere Kompetenzprofile

Nicht nur persönlich, auch geschäftlich hat er sich viel vorgenommen. „Ich habe große Lust, mein Unternehmen wieder wachsen zu lassen – der Bedarf für gute Headhunter ist da." Weil in den kommenden Jahren die Babyboomer in Rente gehen würden, seien viele Stellen neu zu besetzen. Zudem seien Mitarbeiter mit immer spezielleren Kompetenzprofilen gefragt, die mit traditionellen Rekrutierungs-Methoden wie Stellenanzeigen nicht zu gewinnen seien. „Die Besten sind diejenigen, die bereits einen Job haben", sagt Frank Fauth, „unsere Aufgabe ist es, sie zu finden und von der neuen Position zu überzeugen."

Seine offene, kontaktfreudige Art ist ihm dabei eine wertvolle Hilfe. „Auf Menschen zuzugehen und zu netzwerken, ist für mich eigentlich keine richtige Arbeit", sagt er. Wenn er am Samstag zum Einkaufen in die Innenstadt gehe, dann sei er nicht darauf aus, seine Besorgungen so schnell wie möglich zu erledigen und rasch nach Hause zurückzukehren. Wichtiger sei ihm, bei einem Kaffee auf dem Kohlmarkt Verbindungen zu pflegen und vielleicht die eine oder andere neue Bekanntschaft zu machen.

Kein Wunder, dass sich seit seiner Anmeldung bei Xing eine Menge getan hat. Mittlerweile hat er mehr als 20 000 Kontakte, bei LinkedIn sind es über 6000. „Das Bad in der Menge, Leute treffen und Hände schütteln", sagt Frank Fauth, „das gehört für mich einfach dazu." boy