Knieper: "Ich betrachte 'Projektvermittler' als Unwort!"

**Andreas Knieper hat mit 33 Jahren im Sommer 2006 die Knieper Consulting AG gegründet. Gemeinsam mit seiner „rechten Hand“ Marcus Sistig, der für den Vertrieb verantwortlich zeichnet, will er in der hart umkämpften IT-Personaldienstleistungsbranche nachhaltig Fuß fassen. Wir begegneten Andreas Knieper und Marcus Sistig auf der CeBIT und sprachen Klartext mit ihnen. Was wir hörten, waren zumeist klare, offene Worte und keine Sprechblasen.**

**Die Knieper AG gibt es seit dem August 2006. Sie, Herr Knieper, haben zuvor bereits in der Branche gearbeitet. Wie kam es zur Unternehmensgründung?**

Ich war vorher bei einem Mitbewerber als Prokurist tätig, habe dort die Quasi-Geschäftsleitung gemacht und war als Vertriebler tätig. Aufgrund der Projektentwicklung, der Marktlage und unserem Streben nach Wachstum haben wir uns entschlossen, uns selbstständig zu machen.

**In dieser Branche benötigt man vor allem eines: Liquidität. Wie bekommt man die?**

Das ist relativ einfach, wenn man die Marktinstrumente kennt. Mit einem bestehenden Konzept und mit fachlicher Tiefe ist es gar nicht so schwer, am Markt Kapitalgeber zu finden. Die Liquidität ist natürlich in Bezug auf unsere Zusammenarbeit mit den Freelancern ganz wichtig, damit sie niemals auf ihr Geld warten müssen.

**Herr Sistig, Sie sind vom selben Mitbewerber mit Herrn Knieper zusammen ins neue Unternehmen gewechselt …**

Eigentlich nicht gewechselt. Herr Knieper hat sich selbstständig gemacht, und ich habe die Entscheidung getroffen, mich bei ihm zu bewerben und zusammen mit ihm das Geschäft aufzubauen.

**Was tun Sie im Unternehmen?**

Ich bin hauptsächlich für den Vertrieb zuständig. Darüber hinaus arbeite ich Herrn Knieper zu.

**In welchen Branchen haben Sie Ihre Schwerpunkte?**

*Knieper:* Werde ich von Kunden auch oft gefragt. Ich antworte dann immer: Wir sind Dienstleister und wir tun alles, um die Anforderungen unserer Kunden zu erfüllen. Dabei legen wir uns so wenig fest wie möglich. Wenn Sie eine Bäckereifachverkäuferin suchen, wird es sicher schwierig, aber versuchen könnten wir es auch. Das soll bedeuten, dass wir Rekrutierungsexperten sind und gerade in Nischen oder bei schwierigen Anfragen unsere Kompetenz beweisen können.

Andreas Knieper (mi.) und Marcus Sistig (re.) im Interview mit Resoom-Chefredakteur Frank Kosching

**Wie viele Mitarbeiter haben Sie?**

*Knieper:* Wir haben in den ersten sechs Monaten 8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt. Unser Bestreben ist natürlich Wachstum. Wir haben jedoch nicht vor, viele Manager einzustellen, die der Freelancer dann mit seiner Marge bezahlen muss, sondern wir wollen uns ganz auf die Vertriebsaktivitäten konzentrieren und das Recruiting mit Hilfe von Resoom aufbauen. Darauf wollen wir uns aber auch beschränken.

**Apropos Marge: Kommuniziert werden eigentlich stets um die 15 %. Die Erfahrungen der Freelancer sprechen gleichwohl eine ganz andere Sprache. Jeder zweite von ihnen kennt Fälle, in denen der Berater beispielsweise 60 Euro von der Agentur bekam und die Agentur 130 vom Kunden. Das sind mehr als 100 % Verdienst für den Vermittler.**

*Knieper:* Vermutlich kann das nicht nur jeder Zweite, sondern nahezu jeder.

**Aber mal ehrlich: Wenn sich Ihnen so eine Chance böte, würden Sie doch auch zugreifen …**

*Knieper:* Natürlich werden 15 bis 20 % kommuniziert. Es gab aber beispielsweise in der Vergangenheit, als ich noch für den jetzigen Mitbewerber tätig war, auch Fälle, wo ich weitaus weniger an Marge hatte. Und es gibt auch Einzelfälle, wo man weitaus mehr bekommt. Da muss man als Unternehmen einfach eine Mischkalkulation durchführen.
Wenn der Kunde einen Mitarbeiter von hoher Qualifikation braucht, der am Markt sehr schwer zu finden ist und wir dennoch einen entsprechenden Kandidaten liefern können, so kann hierfür natürlich ein entsprechend höherer Deckungsbeitrag erwirtschaftet werden. Gibt es andere Projekte, wo das Angebot größer ist, können wir dort nicht so viel realisieren. Sie müssen den Durchschnitt betrachten.

**Aber ist es wirklich fair, wenn Sie an einem Projekt 130 Euro verdienen und die Freelancer auf 60 Euro drücken?**

*Knieper:* Kommt bei uns nicht vor. Natürlich kenne ich diese Beispiele auch. Es wäre ja gelogen, wenn ich hier sagen würde: „Die gibt's nicht". Ich kann nur sagen: Da wir mit unseren Kunden zu 90 % Open Book haben und unsere Margen offen legen, kann so etwas bei uns nicht passieren.

**Viele Freiberufler behaupten, die Projektvermittler verdienten sich eine goldene Nase, während sie als Freiberufler die ganze Arbeit verrichteten und zu wenig Geld sähen.**

*Knieper:* Dass dieses hitzige Thema immer wieder aufkommt, ist nichts Neues. Man muss aber auch sehen, dass diese Dinge auch immer wieder nur von Spitzen problematisiert werden. Das heißt, es gibt vielleicht 5 bis 10 % der Freiberufler, die sich darauf einschießen, dass die Projektvermittler die ganz Bösen seien. Ich denke, dass die meisten Freelancer mit dieser Vertragsgestaltung, wie sie nun mal gegeben ist, ganz gut klarkommen. Übrigens betrachte ich „Projektvermittlung" als Unwort. Die Knieper Consulting AG ist ein IT-Dienstleister. Wir leisten einen Dienst sowohl am Kunden wie auch am Freelancer.

**Ist es nicht so, dass viele Recruiter schlecht qualifiziert sind und sich dadurch Fehler einschleichen?**

*Knieper:* Natürlich kommen Fehler vor. Generell gibt es oftmals schlecht ausgebildete Recruiter. Gerade wir als junges Unternehmen müssen unsere Recruiter natürlich schulen. Aber vergessen Sie bitte nicht, dass die meisten Fehler unter enormem Druck passieren.

**Über welche Qualifikationen und Kenntnisse sollte ein guter Recruiter eigentlich verfügen?**

*Knieper:* Wir schulen unsere Recruiter grundlegend im Rekrutierungsprozess, der Fachterminologie und selbstverständlich auch im Hinblick auf die IT-Profile. Ein Recruiter muss ein IT-Profil verstehen und einschätzen können. Dafür muss er aber kein Informatiker und in der Regel auch kein Akademiker sein. Wichtig sind vor allem Menschenkenntnis, Einfühlungsvermögen, Kommunikationsfreude und hohe Problemlösungskompetenz. Dass der Recruiter die Tools, mit denen er täglich arbeitet, aus dem FF beherrschen muss, ist selbstverständlich. Und natürlich sind auch gute englische Sprachkenntnisse sehr von Vorteil.

**In den Rekrutierungsprozess sind oftmals so viele Zwischenhändler involviert, dass der Freelancer den Überblick verliert, und jeder möchte genug daran verdienen. Verderben nicht zu viele Köche den Brei?**

*Sistig:* Wir haben zu 90 % unsere Freelancer direkt bei uns unter Vertrag. Es gibt natürlich immer mal Ausnahmen bei Spezialisten, die sich beispielsweise in Festanstellung befinden. Und für diese Fälle haben wir mit unseren Lieferanten ein Rekrutierungsmodell entworfen, das wir mit ihnen auch leben, so dass diese Ketten – ich möchte nicht sagen: nie – aber doch nur sehr selten entstehen.

Bewährte Partnerschaft: Marcus Sistig, audeoSoft-Vertriebsleiterin Sandra Iaffaldano und Andreas Knieper

**Wirkt sich der derzeitige Nachfragehype auch auf Quereinsteiger aus, oder geht der Boom an ihnen vorüber?**

*Knieper:* Das ist immer eine Frage der Qualifikation. Wenn ich als C++-Quereinsteiger bei einer Bank arbeiten will und ich eine Banker-Ausbildung habe, wird mir das wahrscheinlich helfen, dann sehe ich dort gute Chancen. Ansonsten wieder der Hinweis: Wir sind Dienstleister und wollen unsere Kunden mit bestmöglicher Qualität versorgen. Quereinsteiger sind dafür eben nicht immer hundertprozentig geeignet. Andererseits möchte ich auch nichts ausschließen.

**Sind eigentlich die meisten IT-Profile schlecht?**

*Knieper:* Das kommt auf das eigene Selbstverständnis an. Verstehe ich mich als Personalvermittler, der nur Profile verschiebt, so kann ich mich anmaßen, über die Qualität der Profile zu urteilen. Ich persönlich sehe es anders: Ich verdiene meine Marge eben auch auf dem Rücken der Freelancer. Und dann kann ich nicht über schlechte Profile lamentieren, sondern muss mit ihnen gemeinsam daran arbeiten. Ich betrachte das eher in Richtung Bewerbermanagement. Also, um auf Ihre Frage zurückzukommen: klares Nein.

**Es wird heftig von Freelancern kritisiert, dass Recruitingagenturen im Falle eiliger Projektanforderungen beim Kandidaten zunächst einen heftigen Druck aufbauen, um ihn dann unmittelbar anschließend oft wochenlang im Unklaren zu lassen. Gleichzeitig wird erwartet, dass der Berater einsatzbereit bleibt, und es wird ihm angekreidet, wenn er sich zeitgleich aktiv um ein anderes Projekt kümmert. Nun kann man es sich als Personaldienstleister leicht machen und sagen: Der Kunde ist schuld. Aber dem Freelancer ist ja nicht geholfen, wenn Sie mit ihrem Dienstleistungsverständnis den Schwarzen Peter an den Kunden durchreichen. Bedarf es da nicht besserer Kommunikationsprozesse?**

*Knieper:* Kommunikation ist wichtig. Und ich finde es gut, dass Sie das ansprechen. Wir kennen das Problem auch. Ein Freelancer, der unbedingt in ein Projekt will, wird nicht wochenlang warten, sondern sich nach zwei bis drei Tagen melden. Wenn ich dann noch kein Feedback vom Kunden habe, muss ich als Unternehmen meine Vertriebspolitik mal überprüfen. Das ist richtig.

**Sie sagen richtigerweise, der IT-Berater wird nicht wochenlang warten. Vielmehr wird er sich auch nach anderen Projekten umschauen – und eventuell ein geeigneteres Projekt finden. Und wenn er Ihnen dann kurzfristig absagt, sind Sie sauer. Tut er es mehrmals, setzen Sie ihn auf Ihre Black List. Oder?**

*Knieper:* Es kann immer mal vorkommen, dass ein Freiberufler kurz vor einem Vorstellungstermin abspringt. Aber das ändert ja nichts an dem Verhältnis, das man zueinander hat, solange der ganze Prozess offen und ehrlich abläuft.

**Vielen Dank, Herr Knieper und Herr Sistig.**