

La vie des sociétés

Nouvelles constitutions

Hoerstiffchen s.à r.l.
Siège social: 17, Uewerpallenerstrooss, L-8526 Colpach-Bas
Capital social: 12.500 EUR (100 parts)
Associés: 1) Carlo Mathias Kemp, salarié, demeurant à L-8526 Colpach-Bas, 49 parts, 2) Marion Klein, coiffeuse, demeurant à L-8526 Colpach-Bas, 51 parts
Objet: l'exploitation d'un ou de plusieurs salons de coiffure pour dames et hommes; la pose d'ongles artificiels; le négoce en gros et en détail de tous produits et articles de la branche
Date de constitution: 15/12/2011

HP Jardins s.a.
Siège social: 89, rue Prince Henri, L-4579 Obercorn
Capital social: 31.000 EUR (1.000 actions)
Actionnaires: 1) Miguel Angelo Rosa Coimbra, administrateur de société, demeurant à L-4122 Esch-sur-Alzette, 250 actions, 2) Helder Rodrigues Carvalho Pereira, jardinier, demeurant à L-4122 Esch-sur-Alzette, 750 actions
Objet: le jardinage-paysagiste ainsi que toutes les activités annexées pour la conception et la réalisation de jardins
Date de constitution: 16/12/2011

Tabarak s.à r.l.
Siège social: 87, rue de Strasbourg, L-2561 Luxembourg
Capital social: 12.500 EUR (100 parts)
Associés: 1) Ahmed Mohamed Ahmed Abdelaal, gérant de sociétés, demeurant à L-8253 Mamer, 90 parts, 2) Jean-Pierre Weirich, maître/boucher, demeurant à L-4530 Differdange, 10 parts
Objet: l'exploitation d'une boulangerie-charcuterie; le commerce dans le domaine de l'alimentation, de la sandwicherie, des plats à emporter, d'articles de ménages et d'accessoires; l'achat, la vente, la mise en valeur d'immeubles et meubles et la gestion de patrimoines mobiliers, immobiliers propres et toutes transactions immobilières; la décoration d'intérieur
Date de constitution: 01/12/2011

Linkins International s.a.
Siège social: 42, rue Ermesinde, L-4992 Sanem
Capital social: 31.000 EUR (310 actions)
Actionnaire: Thierry Daniel Stephan, demeurant à L-4992 Sanem
Objet: la vente de toute marchandise tant en gros qu'en détail ainsi que la vente et la distribution de ces produits par le biais d'un site Web
Date de constitution: 21/12/2011

Nutri-Logics s.a.
Siège social: 31, Durrefstrooss, L-9990 Weiswampach
Capital social: 31.000 EUR (100 actions)
Actionnaires: 1) Salvatore Piscopo, indépendant, demeurant à B-4000 Liège, 501 actions, 2) Michele Piscopo, indépendant, demeurant à B-4000 Liège, 499 actions
Objet: toutes opérations se rapportant directement ou indirectement à la production, l'achat et à la vente en gros ou en détail de produits de nutrition et de tous produits dits de compléments alimentaires
Date de constitution: 20/12/2011

VON CORDELIA CHATON

Welche Eigenschaften brauchen Führungskräfte heute, bei welchem Unternehmen sollten Einsteiger anfangen, und wann ist es Zeit für einen Wechsel? Auf solche praktischen Fragen antwortet der Experte Bernhard Dedenbach. Er hat mehr als zehn Jahre die Geschäfte des internationalen Headhunters Korn/Ferry geführt, bevor er sich selbstständig machte. Der Artikel ist der Auftakt unserer Sommerserie zum Thema Karriere.

Ihr Unternehmen ist spezialisiert auf die Besetzung von Führungsaufgaben, national und international. Was müssen Berufsanfänger und junge Universitätsabsolventen heute mitbringen, um es nach oben zu schaffen?

Nach wie vor ist eine gute Ausbildung ein wertvoller Grundstock für eine erfolgreiche berufliche Karriere. Dies ist jedoch im Gegensatz zur Vergangenheit nur noch ein Element unter vielen. In einer Welt, in der ein Unternehmen für jede Führungsaufgabe aus einer Vielzahl hervorragender ausgebildeter Bewerber auswählen kann, spielen individuelle Fähigkeiten und Charaktereigenschaften eine immer größere Rolle.

Wir beobachten, dass außergewöhnliche Talente und erfolgreiche Führungskräfte sich vorwiegend dadurch auszeichnen, dass sie über hohe Sozialkompetenz und überdurchschnittliche Kommunikationsfähigkeiten mitbringen. Dabei handelt es sich nicht nur um die Fähigkeit, sich sehr gut auszudrücken, sondern vor allem auch zuzuhören und Empathie mit Menschen unterschiedlichster Herkunft und Prägung herzustellen. Das sind Menschen, die oft bereit sind, ungewöhnliche Wege zu gehen, neu und anders zu denken als andere und bekannte Verfahren und Theorien in Frage zu stellen.

Es gehört natürlich Mut dazu, seine Meinung und seine Werte zu vertreten, auch wenn es gegen den allgemeinen Trend geht. Gute Führungskräfte zeichnet aus, dass sie in der Lage sind, eine Richtung vorzugeben und über die Überzeugungskraft verfügen, andere mit ins Boot zu nehmen. Am besten beschreibt vielleicht ein Bibelzitat die Situation. Bei Matthäus 22, Vers 14, heißt es „Viele sind berufen, aber nur wenige sind auserwählt“.

Auf das Berufsleben übertragen bedeutet dies, dass eine erstklassige akademische Ausbildung, große Sachkenntnis und Leistungsbereitschaft alleine nicht ausreichen, um als Führungskraft erfolgreich zu sein.

Können und Wissen reicht also nicht aus, um auf der Karriereleiter voranzukommen. Lässt sich emotionale Intelligenz und Sozialkompetenz erlernen?

Emotionale Kompetenz lässt sich nur sehr bedingt erlernen und Sozialkompetenz ist zu einem großen Teil angeboren. So können wir beobachten, dass bestimmte Füh-

Interview mit Bernhard Dedenbach, Headhunter und Experte für Corporate Governance

Wie kann ich erfolgreich Karriere machen?

Praktische Tipps und Fragen rund um die Karriere in unserer Sommerserie



Erfolg ahoi! Karrietipps gibt es in der wöchentlichen Sommerserie vom Experten. (FOTO: SHUTTERSTOCK)

rungeigenschaften einen natürlicheren Zugang zu ihren Mitmenschen haben als andere. Solche Führungseigenschaften besitzen das oft zitierte und nur selten wirklich nachweisbare „Charisma“, das wir großen Persönlichkeiten gerne zuschreiben.

Dennoch ist soziales Verhalten lernbar, besonders die Kommunikationsfähigkeiten innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Ein wesentliches Erfolgskriterium für Führungskräfte ist die Fähigkeit, andere für die gemeinsame Sache zu gewinnen und gemeinsam mit anderen Unternehmensziele zu erreichen.

Die Zeiten, in denen die Mitarbeiter ihrem Vorgesetzten bedingungslos folgten, sind vorbei. Eine Führungskraft muss in der Lage sein, zuzuhören, die Kompetenzen, Ideen und Vorschläge der Mitarbeiter richtig zu würdigen und das Wissen von Spezialisten und Experten anzuerkennen. Besonders junge Menschen tun sich mit Führungsverantwortung oft schwer, weil sie nicht souverän und sicher im Umgang mit ihren Kollegen und Mitarbeitern sind.

Die Führung von Mitarbeitern lässt sich leider nicht im akademischen Studium vermitteln, und besonders Menschen, die zum ersten Mal in der Führungsverantwortung stehen, sollten Unterstützung von erfahrenen Kollegen erhalten. Unternehmen, die derartige Unterstützung anbieten, sind im allgemeinen auch wirtschaftlich erfolgreicher als ihre Konkurrenten, die wenig in die Entwicklung ihrer Führungskräfte investieren.

Ist es nicht oft so, dass gerade diejenigen vorankommen, die keine Rücksicht auf andere nehmen? Oft gewinnt man den Eindruck, dass es bei vielen Unternehmen wie im Hai-fischbecken zugeht ...

Die Konkurrenz um Führungsaufgaben in Unternehmen zeitigt sicher zuweilen unsoziale Verhal-

tenweisen. Ob dies allerdings im Interesse des Unternehmens ist, wage ich zu bezweifeln. Wenn die Führungskräfte erst einmal alle anderen um sich herum tot beißen müssen, damit Sie an den Fleischtopf kommen, dann hat das Unternehmen ein fundamentales Problem. Solche Unternehmen werden nachhaltig nicht erfolgreich wirtschaften. Und Menschen, die sich einer solchen Kultur unterwerfen, werden keine große Karriere machen.

Der Erfolg eines Unternehmens hängt nicht zuletzt vom guten Zusammenwirken aller Mitarbeiter ab. Deshalb ist gute Mitarbeiterführung unerlässlich. Nur Führungskräfte, die sich durch Sozialkompetenz, intelligente Kommunikation, Überzeugungskraft und persönliche Integrität auszeichnen, können den Lauf eines Unternehmens positiv beeinflussen und nachhaltigen Mehrwert erzeugen. Deshalb sind diese Mitarbeiter am Markt auch heiß begehrt.

Nach einem beruflichen Einstieg bei einem prestigeträchtigen Unternehmen, möglichst groß und möglichst international, sollte die weitere Karriereentwicklung doch wohl einfacher sein. Was können Sie in diesem Sinn empfehlen?

Wer heute ins Berufsleben eintritt, kann mit großer Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, dass er mindestens fünf Mal in seiner Karriere den Arbeitgeber wechselt. Diese Perspektive hat natürlich Auswirkungen auf die längerfristige persönliche Karriereplanung.

Spätestens nach vier bis fünf Jahren in derselben Verantwortung sollte sich ein Mitarbeiter neu orientieren bei der Wahl des Arbeitgebers. Dabei spielen Größe und Reputation des Unternehmens eine Rolle, sollten aber nicht die einzigen Auswahlkriterien sein. Wichtig ist vor allem, welche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten das Unternehmen bietet, ob es eine professionelle Betreuung bei der Karriereplanung gibt, und ob der zukünftige Mitarbeiter sich mit der Unternehmenskultur im Einklang befindet.

Zunehmend treten bei jüngeren Mitarbeitern Fragen der „Work-Life-Balance“, also der angemessenen Balance zwischen Arbeit und Privatleben, in den Vordergrund. Die soziale Verantwortung von Unternehmen beeinflusst ebenfalls die Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen. Jeder sollte daher versuchen, das Unternehmen so gut wie möglich zu kennen, bevor er sich um eine Stelle bewirbt. Eine hervorragende Möglichkeit, Unternehmen kennenzulernen, bieten nach wie vor Praktika und Ferienjobs.

Außerdem sollten sich Bewerber bewusst sein, dass die Bereitschaft zur räumlichen Veränderung höher sein sollte, je internationaler das Unternehmen ist. Einfach ausgedrückt heißt das: Wer bei Nestlé Karriere machen will, sollte davon ausgehen, nicht länger als drei bis fünf Jahre an einem Standort zu arbeiten.

Was halten Sie davon, sich auf Stellen zu bewerben, um seinen Marktwert zu taxieren?

Grundsätzlich ist es empfehlenswert, den Puls des Marktes zu fühlen. Dabei sollte man jedoch mit der notwendigen Professionalität und Vorsicht zu Werke gehen. Ich würde davon abraten, sich auf eine Stelle zu bewerben, nur um den Marktwert zu testen, und dann gegebenenfalls abzusagen. Für die längerfristige Karriereplanung kann ein solches Verhalten negative Konsequenzen haben.

Es ist jedoch legitim, seine Karriere aktiv zu steuern und regelmäßig den Dialog mit einem professionellen Personalberater zu suchen. In diesem Dialog geht es darum, sich aktiv mit dem Markt auseinanderzusetzen und die eigene „Employability“ zu erhalten.

Außerdem muss natürlich heute jede Führungskraft davon ausgehen, dass ihre Position im Unternehmen kurzfristig zur Disposition stehen kann, und sollte sich somit aktiv mit der Karriereplanung beschäftigen. Dies ist umso wichtiger, je höher die Position hierarchisch angesiedelt ist.

Die Qualität der Personalberatung lässt oft zu wünschen übrig.

Die Qualität der Personalberatung lässt oft zu wünschen übrig.

Wie finde ich denn den für mich geeigneten Berater, der mich wirklich professionell begleitet?

Es gibt leider eine Vielzahl von unqualifizierten sogenannten Personalberatern. Der einst exklusive Zweig der „Executive Search“ wird heute bevölkert von Unternehmen unterschiedlichster Güte, die oft ethische oder professionelle Fragen komplett ignorieren. Da der Berufszweig des „Headhunters“ nicht gesetzlich geschützt ist, versuchen einige damit schnell und unkompliziert Geld zu verdienen, zum Leidwesen der Unternehmen und der Kandidaten, die wie Handelsware zu Märkte getragen werden.

Deshalb raten wir dringlichst, sich vorab zu informieren über die Integrität und Professionalität des jeweiligen Beraters. Ein wirkungsvoller Hinweis ist die Zertifizierung durch die weltweit einzige Berufsorganisation AESC (Association of Executive Search Consultants), deren Mitglieder allesamt ein komplexes Audit durchlaufen und sich alle zur Einhaltung strengster professioneller und ethischer Standards verpflichtet haben. Die Charta der AESC sowie eine vollständige und permanent aktualisierte Liste ihrer Mitglieder stehen über Internet zur Verfügung: www.aesc.org.

Zusätzlich empfiehlt es sich, immer das persönliche Gespräch mit dem Berater zu suchen, bevor Sie Ihren Lebenslauf verschicken. Sie sollten ganz bewusst fragen, woher diese Person Sie kennt, ob eine konkrete Stellenbeschreibung vorliegt und ob er exklusiv für einen Mandanten tätig ist. Führende Unternehmen beschäftigen Berater mit einem spezifischen Branchenfokus. Idealerweise sollten die Berater selbst Erfahrung aus diesem Bereich mitbringen. Wenn dies der Fall ist, dann sehen und hören Sie das im Gespräch sehr schnell.

Bernhard Dedenbach ist Gründer und Partner des internationalen Beraternetzwerks Partners to Leaders. Davor war er über zehn Jahre der Geschäftsführer von Korn/Ferry International in Luxemburg. Außerdem war er verantwortlich für den Finanzbereich in Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie Mitglied der europäischen Geschäftsleitung. Er gilt als Fachmann für die Besetzung von Aufsichtsräten und Vorständen und berät diese in Fragen der „Corporate Governance“. Er arbeitet im Bereich der „Corporate Governance“ seit Jahren intensiv mit der renommierten schweizerischen Hochschule St. Gallen zusammen.

Die 40 besten Schüler der Wirtschaftsfächer ausgezeichnet

Besser vorbereitet auf die Berufswelt

Ökonomie soll stärker ins Schulwesen einbezogen werden



Die Schüler, die in den Wirtschaftsfächern am besten abgeschnitten haben, erhielten eine Urkunde. (FOTO: GUY JALLAY)

Am Mittwoch fand zum 17. Mal in der Handelskammer die Auszeichnung der 40 besten Studenten und Schüler des Landes aus den „sections économiques de l'enseignement supérieur, secondaire et tertiaire“ statt. Verliehen wurde der Preis von der CNPSES (Conférence nationale des professeurs de sciences économiques) in Zusammenarbeit mit dem Bildungsministerium der Handelskammer und der „Chambre des salariés“ des Großherzogtums Luxemburg.

Eröffnet wurde der Abend durch den Wirtschaftslehrer und Präsidenten der CNPSES, Marc Müller. In seiner Rede gratulierte Müller den Studenten und Schülern für ihre außerordentliche Leistung. „Ihr seid mehr als nur Durchschnitt (...), ihr seid vorbereitet für die heutige Berufswelt“, so Müller. Er betonte, dass man sich nicht unbedingt zu befriedigen sollte mit einem Arbeitsplatz beim Staat, sondern seine eigenen Träume realisieren und vielleicht ein eigenes Unternehmen gründen sollte.

Müller sprach sich auch über die zukünftige Reform der Oberstufe aus. Er kritisierte, dass die Sektionen durch zwei Dominanten ersetzt werden könnten und somit die zwei Wirtschaftssektionen D und G verschwinden. Laut Müller sei es wichtig, die Wirtschaft stärker in das Schulwesen einzubeziehen und sprach deshalb auch von der Notwendigkeit einer dritten Dominanz, die die Wirtschaftssektionen decken würde. Und Wissen wird immer wichtiger. Der einzige Rohstoff, den Luxemburg noch hat, ist die „matière grise“, betonte Carlo Thelen, „chief economist“ der Handelskammer.

Nach der Eröffnungs- und Willkommensrede wurde dem Publikum das Mini-Unternehmen „Active Youth“ vorgestellt. Neun Schüler aus dem Lycée Aline Mayrisch haben gemeinsam während der Schulzeit eine sogenannte App für Smartphones entwickelt. Die App beinhaltet insgesamt drei Kategorien, Schule, „Nightlife“ und Feriengestaltung. Die App ist dafür gedacht, Schüler bezüglich dieser drei Kategorien mit Informationen auszustatten. Trotz der Unterstützung von Lehrern mussten die Schüler eingestehen, dass es nicht so einfach ist, ein Unternehmen selbst zu starten, egal wie klein es ist.

Nicht gleich aufgeben
Auch Thibaut Britz, Gewinner des „Creative young entrepreneur Luxembourg“ musste diese Erfahrung machen. Er bekam ebenfalls an diesem Abend die Gelegenheit, sein Unternehmen „Trendiction“ vorzustellen und gewährte gleichzeitig einen Einblick in seine eigene Unternehmerkarriere. Britz ist Mitbegründer eines Online-Unternehmens. Dieses ist darauf bedacht, bestimmte Daten zu erfassen, diese dann von Datenmüll wie Spam und Duplikaten zu säubern, um sie anschließend an den Kunden weiterzugeben. Zwar existiert die Firma schon zwei Jahre, doch der Weg war sehr steinig. Die Finanzierung war nicht das einzige Problem. „Du bist unbekannt und besitzt keine Beziehungen“, erklärte Britz. Doch er wollte nicht klein beigeben. „Du musst dich stets auf dein Ziel konzentrieren und darfst nicht zu früh aufgeben“, rät Britz.

Nie aufgeben lautet auch die Devise von Hans-Jürgen Schmitz, Mitbegründer der Luxemburger Risikokapitalgesellschaft Mangrove Capital Partners. „Nur wer mindestens einmal scheitert, kann aus seinen Fehlern lernen, um in Zukunft bessere Entscheidungen treffen zu können“, äußerte sich Schmitz. Anschließend fand die Preisübergabe statt. Neben dem Zertifikat gab es für die Studenten auch zwei Bücher aus dem Bereich der Wirtschaft, gesponsert vom „Credit Suisse Fund Services (Luxembourg) S.A.“. (AB)

Misserfolg ist kein Beinbruch

Schmitz: Unsicherheit ist die neue Realität



Hans-Jürgen Schmitz (FOTO: GUY JALLAY)

Kommen. Schmitz sieht Misserfolge als Momente des Lebens aus denen man gestärkt rausgehen muss. Als bestes Beispiel nennt er Niklas Zennström, den Entwickler von Skype. Auch er ist zunächst mit zwei Projekten gescheitert, bevor ihm der Durchbruch mit Skype gelang. Es sind auch genau die Menschen mit solchen Erfahrungen die für Mangrove am attraktivsten sind. Schmitz's Risikokapitalgesellschaft investiert meist in junge Betriebe. Es sammeln sich pro Jahr an die 1000 Akten mit Anfragen bei Mangrove. Von diesen Akten werden im Normalfall fünf bis sieben ausgewählt. Doch schlussendlich liegt auch hier die Erfolgsrate nur bei 50 Prozent. „Ein bisschen Glück gehört immer dazu“, so Schmitz. (AB)

Unternehmen „Trendiction“ vorzustellen und gewährte gleichzeitig einen Einblick in seine eigene Unternehmerkarriere. Britz ist Mitbegründer eines Online-Unternehmens. Dieses ist darauf bedacht, bestimmte Daten zu erfassen, diese dann von Datenmüll wie Spam und Duplikaten zu säubern, um sie anschließend an den Kunden weiterzugeben. Zwar existiert die Firma schon zwei Jahre, doch der Weg war sehr steinig. Die Finanzierung war nicht das einzige Problem. „Du bist unbekannt und besitzt keine Beziehungen“, erklärte Britz. Doch er wollte nicht klein beigeben. „Du musst dich stets auf dein Ziel konzentrieren und darfst nicht zu früh aufgeben“, rät Britz.

Nie aufgeben lautet auch die Devise von Hans-Jürgen Schmitz, Mitbegründer der Luxemburger Risikokapitalgesellschaft Mangrove Capital Partners. „Nur wer mindestens einmal scheitert, kann aus seinen Fehlern lernen, um in Zukunft bessere Entscheidungen treffen zu können“, äußerte sich Schmitz. Anschließend fand die Preisübergabe statt. Neben dem Zertifikat gab es für die Studenten auch zwei Bücher aus dem Bereich der Wirtschaft, gesponsert vom „Credit Suisse Fund Services (Luxembourg) S.A.“. (AB)

Nie aufgeben lautet auch die Devise von Hans-Jürgen Schmitz, Mitbegründer der Luxemburger Risikokapitalgesellschaft Mangrove Capital Partners. „Nur wer mindestens einmal scheitert, kann aus seinen Fehlern lernen, um in Zukunft bessere Entscheidungen treffen zu können“, äußerte sich Schmitz. Anschließend fand die Preisübergabe statt. Neben dem Zertifikat gab es für die Studenten auch zwei Bücher aus dem Bereich der Wirtschaft, gesponsert vom „Credit Suisse Fund Services (Luxembourg) S.A.“. (AB)