

La vie des sociétés

Nouvelles constitutions

RS Coiffure s.à r.l.

Siège social: 141, route de Trèves,
L-6940 Niederanven
Capital social: 12.500 EUR
(100 parts)

Associée: Sandra Rosafo, coiffeuse, demeurant à L-6930 Mensdorf

Objet: la société a pour objet l'exploitation d'un salon de coiffure, avec la vente des produits de la branche, ainsi que toutes opérations commerciales, financières, industrielles, mobilières ou immobilières pouvant se rattacher directement ou indirectement à son objet et qui seront de nature à en faciliter le développement

Date de constitution: 30/1/2012

Stylesconcept s.à r.l.

Siège social: 6, Pierre Risch
Strooss, L-5450 Stadtbredimus
Capital social: 12.500 EUR
(100 parts)

Associés: 1) Jean-Claude Augé, employé privé, demeurant à L-1456 Luxembourg, 49 parts, 2) Jorge Manuel Simoes, indépendant, demeurant professionnellement à

L-5450 Stadtbredimus, 51 parts
Objet: la vente de tous éléments de fermeture des bâtiments, ainsi que toutes activités et opérations commerciales, industrielles, financières, mobilières, immobilières ou autres se rattachant directement ou indirectement à l'objet social ou susceptibles d'en favoriser la réalisation

Date de constitution: 13/1/2012

Ling-Ling s.à r.l.

Siège social: 5, rue des Bains,
L-1212 Luxembourg
Capital social: 12.500 EUR
(100 parts)

Associés: 1) Marc Schommer, administrateur de sociétés, demeurant à L-1258 Luxembourg, 1 part, 2) Géraldine Schommer, employée, demeurant à L-1258 Luxembourg, 99 parts

Objet: l'exploitation d'un débit de boissons avec établissement de restauration, ainsi que toutes activités et opérations commerciales, industrielles, financières, mobilières, immobilières ou autres se rattachant directement ou indirectement à l'objet social ou susceptibles d'en favoriser la réalisation

Date de constitution: 20/1/2012

S.B.T. Security Building Technologies s.a.

Siège social: 37, rue Romain Fandel, L-4149 Esch-sur-Alzette
Capital social: 31.000 EUR
(1.000 actions)

Actionnaires: 1) Aude Quaranta, secrétaire de direction, avec adresse professionnelle à L-4149 Esch-sur-Azette, 500 actions, 2) Sandrine Renaudin, responsable administrative et financier, avec adresse professionnelle à L-4149 Esch/ Alzette, 500 actions
Objet: l'exploitation d'une entreprise de terrassement, d'excavation, de canalisation, d'asphaltage, de bitumage ainsi que l'exercice du métier de poseur de jointements et de ferrailleur pour béton armé; la fourniture et la pose d'éléments préfabriqués métalliques pour le béton ainsi que la prestation de services, la conception, le conseil ou l'entretien des travaux et éléments relatifs à l'activité

Date de constitution: 26/1/2012

4. Folge Serie Karriere: Pragmatische Antworten auf Fragen, die Profis im Personalsektor erhalten

Am falschen Ende gespart

Executive Search-Spezialist Bernhard Dedenbach antwortet auf Leserfragen



Auf den Kauf einer Waschmaschine verwendet mancher Haushalt mehr Zeit, Mühe und Geld als Personalabteilungen auf die Einstellung ihrer Führungskräfte. Das kann am Ende teuer für das Unternehmen werden.
(FOTO: SHUTTERSTOCK)

VON BERNHARD DEDENBACH*

In unserer vierteiligen Sommerserie beantwortet Executive Search-Spezialist Bernhard Dedenbach Fragen, die er in seinem Berufsalltag häufig hört. Die Folgen erscheinen immer freitags. Mit dieser Folge endet die Sommerserie.

■ **Wenn Familie Mustermann eine neue Waschmaschine braucht, informiert sie sich über die am Markt angebotenen Produkte. Nach eingehender Analyse des Marktes werden allerhand Ratgeber und Fachzeitschriften konsultiert, danach lässt man sich ausführlich im Fachgeschäft beraten, bevor man sich dann nach längerer Bedenkzeit für ein bewährtes Markengerät entscheidet. So oder ähnlich würden wohl die meisten von uns verfahren; es erscheint uns als die vernünftige Vorgehensweise. Warum also sind viele Unternehmen und deren Personalleitung nicht genauso sorgfältig, wenn es um die Rekrutierung von Fach- und Führungskräften geht?**

Das hängt mit der gängigen Praxis zusammen. Um die Kosten bei der Personalbeschaffung so gering wie möglich zu halten, greifen Personalabteilungen oft auf so genannte „Personalberatungen“ mit zweifelhaftem Ruf zurück, die Kandidaten meistbietend an Unternehmen „vermitteln“. Dabei gilt es, möglichst ohne großen Aufwand vielen Unternehmen gleichzeitig dieselben Kandidaten feilzubieten, um die Erfolgchancen zu erhöhen. Dies geschieht im allgemeinen ohne das Wissen und Einverständnis der Kandidaten.

Das Verfahren gleicht einem Viehmarkt, wo der Meistbietende den Zuschlag für die beste Milchkuh erhält. Und die so genannten „Personalberater“ haben oft keine

Hemmungen, die Auktion anzufeuern mit Aussagen wie „Sie müssen sich beeilen, denn der Kandidat hat schon andere Angebote“ oder „Unternehmen X hat dem Kandidaten einen besseren Vertrag angeboten“. Denn selbstverständlich hat das rekrutierende Unternehmen keinerlei Exklusivanspruch, genau genommen besteht in den meisten Fällen noch nicht einmal ein Vertrag mit dem so genannten „Personalberater“. Somit besteht auch keinerlei Anspruch auf Entschädigung im Schadensfall oder etwaige Garantien.

An den Finanzplätzen Luxemburg und Schweiz ist etwa die Rekrutierung von erfahrenen Privatkundenberatern, möglichst mit großem Kundenportfolio, eine bevorzugte Domäne von dubiosen „Beratern“. Oft werden ganze Teams angeboten, die dann in regelmäßigen Abständen zum nächsten Arbeitgeber weitervermittelt werden. Nachhaltige Wertschöpfung sieht anders aus.

Unternehmen, die glauben, ein Schnäppchen gemacht zu haben, seien gewarnt: nur selten entspricht der Inhalt der Aufschrift auf der Verpackung; vermeintliche Spitzenkräfte entpuppen sich als inkompetent oder in vielen Fällen inkompatibel mit der Kultur des Unternehmens. Da vor der Einstellung keine Evaluation durch Experten stattfand und oft unter Zeitdruck entschieden wurde, ist die Fehlerquote überdurchschnittlich hoch.

Nach einer Untersuchung der Personalberatung Right Management, einem Unternehmen der Gruppe Manpower, gehen alleine 38 Prozent aller Fehlbesetzungen von Führungskräften auf eine Entscheidung unter Zeitdruck zurück. Nach der Einschätzung des renommierten „Chartered Institute

of Personnel and Development“ (CIPD) kostet jede Fehlbesetzung ein Unternehmen mindestens das dreifache Jahresalar des jeweiligen Mitarbeiters.

Hinzu kommen potentielle nicht materielle Schäden in erheblichem Umfang wie beispielsweise eine Rufschädigung des Unternehmens, sinkende Arbeitsmoral, Verlust von Kunden und Marktanteilen. Und die Zerstörung von Unternehmenswerten ist umso dramatischer, wenn Fehlbesetzungen in der Chefetage strategische Fehlentscheidungen treffen. Etwaige Haftungsansprüche gegenüber unseriösen „Beratern“ sind besonders schwierig durchzusetzen, da viele der aggressiv auftretenden Unternehmen ihren Sitz im Ausland haben.

Wer billig kauft, zahlt zweimal

Wenn Führungspositionen neu zu besetzen sind, sollte man immer mit besonderer Sorgfalt vorgehen, so wie wir es auch beim Kauf eines vergleichsweise preiswerten Elektrogeräts wie einer Waschmaschine tun würden. Es empfiehlt sich, den Markt nach seriösen Beratungsfirmen mit guter Reputation zu sondieren und gegebenenfalls Referenzen zu erbitten, bevor ein strategisches Suchmandat erteilt wird.

Während viele Personalleiter das Beratungshonorar nur unter dem Gesichtspunkt der Kosten betrachten, darf der Mehrwert einer professionellen Beratung nicht unterschätzt werden. Professionelle Personalberater kennen das Business des Kunden und dessen Geschäftsmodell, sie verstehen die Unternehmenskultur und die strategische Bedeutung der zu besetzenden Position. Zu einem professionellen Rekrutierungsprozess gehört eine fundierte Marktanalyse sowie die Ansprache mög-

lichst vieler geeigneter Kandidaten.

Das Unternehmen hat immer die Wahl zwischen mehreren Kandidaten, wobei neben der fachlichen Kompetenz auch die Kompatibilität mit der Unternehmenskultur und die Sozialkompetenz jedes Kandidaten vom Personalberater bewertet wird. Dadurch erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer nachhaltig erfolgreichen Stellenbesetzung um ein Vielfaches. Außerdem ist eine detaillierte Überprüfung der Referenzen und der Ausbildung ein fester Bestandteil eines professionellen Rekrutierungsvorgangs.

Vor allem aber garantiert ein seriöser Berater sowohl dem Unternehmen wie auch den Kandidaten absolute Vertraulichkeit. Wenn Personalabteilungen von Unternehmen durch unsachgemäße Handhabung an die Öffentlichkeit gelangen, ist der Imageschaden für das Unternehmen beträchtlich. Und ein derartiger Bruch der Vertraulichkeit führt oft dazu, dass die besten Kandidaten einen Rückzieher machen.

Es empfiehlt sich also auf jeden Fall, bei der Auswahl des Personalberaters sorgfältig vorzugehen und neben der Betrachtung der reinen Rekrutierungskosten auch den zusätzlichen Nutzen einer professionellen Beratung sowie die etwaigen Konsequenzen einer Fehlbesetzung zu betrachten. Schnelle und billige Lösungen können sich als sehr teuer erweisen; frei nach der bekannten Hausfrauenweisheit, dass zweimal zahlt, wer billig kauft.

* 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. Er gilt als Fachmann für die Besetzung von Aufsichtsräten und Vorständen und berät diese in Fragen der „Corporate Governance“.