

ROBERT A. SCHERL,
Inhaber der Personalagentur
SCHERL & PARTNER



Klassisch, exklusiv und diskret

Das deutsche Unternehmen SCHERL & PARTNER GmbH aus Bayern mit Hauptsitz in Prag und Niederlassungen in Moskau, Kiew und Varna, ist eine exklusive Personalberatung, die für Schweizer und deutsche Unternehmen seit über 15 Jahren Fach- und Führungspersonal in Russland und Osteuropa sucht und auch findet. OWC sprach mit dem Inhaber, Robert A. Scherl, über die Anforderungen seiner Kunden aus dem deutschsprachigen Raum.

OWC: Herr Scherl, was verbindet Sie mit der Schweiz?

■ **Scherl:** Ich bin als gebürtiger Bayer seit mehr als 20 Jahren in Russland sowie in Ost-Mittel- und Südosteuropa aktiv, und in Moskau, Prag und Varna wohnhaft. Ich schätze und respektiere die Schweizer Mentalität und Kultur sehr und verbringe neben Geschäftsbesuchen auch sehr gern privat meine Zeit, sofern ich beruflich nicht in Osteuropa eingespannt bin, in der Schweiz.

In den vergangenen 15 Jahren haben wir für zahlreiche Unternehmen passende Kandidaten für die Besetzung von Führungspositionen gesucht und gefunden, etwa zehn Prozent davon waren Unternehmen mit Stammsitz in der Schweiz. Zudem schätze ich persönlich die Schweiz als ein Land, das sich im Vergleich zu Deutschland und anderen europäischen Ländern ein sehr hohes Maß an Eigenständigkeit bewahrt hat.

OWC: Und welche Erfahrungen haben Sie in der Zusammenarbeit mit Schweizer Unternehmen gemacht?

■ **Scherl:** An den Schweizer Kunden schätze ich vor allem ihre Verbindlichkeit. Sie halten sich an ihr Wort und an ihre Zusagen, und die Zusammenarbeit verlief bisher immer vorbildlich und reibungslos.

Die Schweiz hat neben Deutschland in Russland und Osteuropa ein gutes Image. Auch die Schweizer Arbeitskultur darf und sollte man nicht unterschätzen. Das ist bei der Personalsuche immens wichtig. „Made in Switzerland“, vergleichbar auch mit „Made in Germany“ – damit können Schweizer und deutsche Unternehmen russische und osteuropäische Kandidaten beeindrucken, im Gegensatz zu Unternehmen aus Italien, Frankreich, Spanien oder ganz zu schweigen von osteuropäi-

schen Firmen. Für einen möglichen Wechsel des Arbeitgebers ist daneben gerade heutzutage von Bedeutung, den Kandidaten Stabilität zu vermitteln. Schweizer Unternehmen haben hier in Russland und Osteuropa einen besonderen Status.

OWC: Wie hat sich Ihr Geschäft insgesamt in Russland entwickelt?

■ **Scherl:** Der Markt in Russland hat sich seit dem Jahre 2009 konsolidiert. Wechselten Mitarbeiter vor der Krise häufiger den Job, manchmal nur für ein geringfü-

zusammen und nehmen auch nur Aufträge an, die realistisch sind. Abenteurer und „Schnupperer“ sind bei uns an der falschen Adresse.

Nicht jede Anfrage ist für uns interessant. Wir können, genauso wie der potenzielle Kunde, entscheiden, mit wem wir uns in ein Boot setzen und zusammenarbeiten. Das ist auch für die Unternehmen zweifellos der bessere Weg, der sich in Form eines garantierten Erfolges letztlich auszahlt.

OWC: Was heißt Exklusivität – was machen Sie anders als andere Headhunter?

■ **Scherl:** Viele Headhunter und Personalagenturen sind für Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum auf Erfolgswirtschaften tätig. Hinzu kommt, dass die Mehrzahl dieser Agenturen nicht mit eigenen Niederlassungen und Mitarbeitern in Russland und Osteuropa vertreten ist, sondern von der Schweiz oder von Deutschland aus mit meist lokalen Partnern oder Freiberuflern zusammenarbeitet.

Das hat in den meisten Fällen zur Folge, dass Führungspositionen von mehreren Headhuntern gleichzeitig zur Besetzung ausgeschrieben werden, was wiederum bei den angesprochenen Kandidaten auch Irritationen hervorruft.

Wir hingegen schließen mit unseren Kunden ein Direktmandat beziehungsweise einen exklusiven Vertrag ab, der eine maßgeschneiderte Personalsuche ermöglicht und so dem Auftraggeber zu einhundert Prozent nachweislich den Erfolg bei der Stellenbesetzung zusichert.

Zudem wird so auch verhindert, dass Toppositionen bei namhaften Unternehmen wie auf dem Basar feilgeboten werden. Unsere Auftraggeber kommen zu uns, um Schlüsselpositionen zu besetzen. Noch vor einer Auftragserteilung besuchen wir die Unternehmenszentrale in der Schweiz

“

„Für Topkandidaten muss ein Unternehmen in Russland mehr bieten als ein gutes Gehalt.“

gig höheres Gehalt, so überlegen sie sich das heute sehr genau. Um Topkandidaten zu gewinnen, muss ein Unternehmen in Russland heute weit mehr bieten als nur ein gutes Gehalt. Schweizer Unternehmen haben hier mit der von ihnen vermittelten Stabilität und Verlässlichkeit einen großen Vorteil.

Auch die Unternehmen gehen bei der Suche nach neuen Mitarbeitern heute bedacht vor. Die Kunden sind anspruchsvoller geworden.

OWC: Welche Konsequenzen hat das für Ihre Tätigkeit?

■ **Scherl:** Das kommt uns natürlich entgegen, da wir keine Null-Acht-Fünfzehn-Personalberatung sind, die mit einem Erfolgsmandat nach Kandidaten sucht. Wir arbeiten exklusiv mit den Firmen

oder in Deutschland, um uns ein umfassendes und detailliertes Bild des Auftraggebers und der zu besetzenden Position machen zu können und um den direkten Vorgesetzten des neuen Mitarbeiters kennenzulernen.

Das heißt, wir betreiben einen großen Aufwand und sparen keine Zeit und keine Kosten, um unseren Kunden und dessen Bedürfnisse zu verstehen und um den richtigen Mann oder die richtige Frau für ihn zu finden.

OWC: Wie darf man sich das in der Praxis vorstellen?

■ **Scherl:** Wenn wir unserem Kunden sieben bis acht hochkarätige Kandidaten präsentieren, dann kann er sicher sein, dass es sich um die besten handelt, die der aktuelle Markt hergibt. Denn wir identifizieren rund ein- bis zweihundert potenzielle Kandidaten im Zuge der Direktansprache aus der jeweiligen Branche, von denen wir mit rund 30 bis 50 wiederum intensive Einzelinterviews in Moskau und Osteuropa durchführen.

Davon werden dann rund sieben Bewerber zur offiziellen Kandidatenpräsentation mit dem Auftraggeber eingeladen und unser Mandant reist dann mit drei bis vier Topkandidaten in die Schweiz zurück, die er zu einem vertiefenden Zweitgespräch in die Schweiz einlädt und sich dann den geeignetsten Mitarbeiter aussucht.

Ein exklusives Mandat ist auch eine Voraussetzung, um diesen Aufwand erfolgreich leisten zu können.

OWC: Was bedeutet das konkret für die Suche von Führungskräften?

■ **Scherl:** Wir sind seit dem Jahre 1997 auf den mittelosteuropäischen Märkten ver-

treten, seit 2002 auch in Moskau mit einer eigenen und offiziellen Repräsentanz in Russland aktiv und seit 2004 auch in Kiew und Varna.

Dementsprechend haben wir in diesen Jahren auch ein hervorragendes Netzwerk aufbauen können, von dem heute unsere Kunden profitieren können.

Grundsätzlich kommt für uns nur die klassische Direktansprache infrage. Wir



„80 Prozent der zu besetzenden Positionen in Russland sind im Vertrieb angesiedelt.“

warten nicht Reaktionen auf eventuell veröffentlichte Stellenanzeigen ab, sondern betreiben die Suche nach Fach- und Führungskräften pro-aktiv.

Auch vermitteln wir keine Absolventen, sondern nur Leute mit Berufserfahrung. Unsere Auftraggeber kommen zu uns, um höchste Positionen in Schlüsselmärkten, meist im Vertrieb und Verkauf, zu besetzen.

Jedes Unternehmen hat eine eigene Unternehmenskultur und Unternehmensphilosophie, und es „menschelt“ überall. Die Tatsache, dass wir sowohl die Mentalitäten der Schweiz und des deutschsprachigen Raums ausgezeichnet kennen und selbstverständlich auch die Kulturen und Mentalitäten Russlands und Osteuropas, ist eine unabdingbare Voraussetzung, um bei der anspruchsvollen Personalsuche im Zuge der Direktansprache erfolgreich

tätig zu sein, ebenso wie die notwendigen Sprachkenntnisse.

Als erfolgreicher Headhunter und Recruiter muss man aber nicht nur die jeweiligen Sprachen beherrschen, sondern zugleich auch ein guter Psychologe und Menschenkenner sein. Schließlich suchen wir für unsere Auftraggeber nicht den „Besten“, sondern den geeignetsten Mitarbeiter.

Kommen wir mit einem Unternehmen ins Geschäft, kann sich der Kunde sicher sein, dass der Auftrag innerhalb eines realistischen Zeitfensters von ca. drei Monaten zu seiner vollsten Zufriedenheit erledigt wird.

OWC: Wonach suchen ausländische Unternehmen in Russland heute in erster Linie?

■ **Scherl:** 80 Prozent der Positionen, für deren Besetzung die Schweizer Unternehmen unsere Unterstützung brauchen, sind in Russland im Vertrieb angesiedelt. Das reicht vom Area Sales Manager in Sibirien bis hin zum Geschäftsführer in Moskau. In anderen osteuropäischen Ländern hingegen sieht die Situation etwas anders aus. In Tschechien zum Beispiel werden mehr hochqualifizierte Mitarbeiter in der Produktion gesucht.

OWC: Worauf achten Sie bei den Kandidaten zuallererst?

■ **Scherl:** Auf die Bereitschaft mehr zu geben, als der Job erfordert, und dass der Bewerber in der Lage ist, mit unserem Kunden eine gemeinsame Sprache zu finden, die jeweilige Unternehmenskultur zu verstehen und die Unternehmensziele umzusetzen.

OWC: Vielen Dank für das Gespräch.

*NN 14/Dagmar Lorenz
Seite 21*