

Wenn Schlüsselpositionen in kommunalen oder öffentlichen Unternehmen zu besetzen sind, kommen meist Headhunter von Labbé & Cie. zum Einsatz

# Diskrete Profis im Auftrag von Städten und Ministerien

Beim Thema Headhunter denkt man schnell an Vorstandsvorsitzende und deren Vorstandskollegen von großen DAX30-Börsenkonzernen, die die Schlagzeilen der Wirtschaftspresse bestimmen. Doch auch im kommunalen Bereich und bei Unternehmen von Bund und Ländern gibt es Schlüsselpositionen, deren Besetzung



Marcus Labbé,  
Gründungs-  
Gesellschafter von  
Labbé & Cie.



Thomas Kienle,  
Geschäftsführender  
Gesellschafter von  
Labbé & Cie.  
FOTOS LABBÉ & CIE

durch die Mitwirkung von Headhuntern maßgeblich mitgestaltet wird. Die erfolgreichsten agieren im Hintergrund und besetzen Spitzenpositionen ohne großes Aufsehen. Zu den Grandseigneurs im Top Executive Search zählt Marcus Labbé, einer der Gründungsgesellschafter von Labbé & Cie. „Über uns müsste im Grunde genommen geschrieben stehen: Die Headhunter, die es gar nicht gibt. Und wenn doch“, sagt Labbé nicht ohne Augenschmunzeln, „dann sind wir als Taktgeber ausschließlich im Hintergrund tätig“. Denn erfolgreiche Besetzungen von Schlüsselpositionen mit externer Unterstützung gehen geräuschlos vonstatten.

## Diffizile Suche von Spitzenpersonal

Egal, ob es um Vorstände oder Chefarzte für kommunale Krankenhäuser, Geschäftsführer für Stadtwerke oder andere Spitzenpositionen im öffentlichen Bereich geht, Professor Labbé und sein Geschäftsführungspartner Thomas Kienle unterstützen diskret und zielführend Oberbürgermeister in deren Rolle als Aufsichtsratsvorsitzende kommunaler Unternehmen sowie auch Ministerien bei der

diffizilen Suche und Vorauswahl des Spitzenpersonals. Labbé & Cie. gilt als Qualitätsleister, und Qualität erfordert Intensität. „Für potenzielle Kandidaten nehmen wir uns schon beim ersten persönlichen Gespräch gerne bis zu vier Stunden Zeit, um Charakter und Expertise weitestgehend zu prüfen“, sagt Kienle. „Einstündige Fragen-Antwort-Gespräche mit Abhaken von Selbstverständlichkeiten sind nicht unser Metier und entsprechen nicht unserem Selbstverständnis professioneller Leidenschaft.“

## „Wir wollen und müssen das Umfeld verstehen“

Bevor es aber zu einem ersten Kandidatengespräch kommt, sehen sich die Kollegen von Labbé & Cie. bei neuen Mandanten vor Ort genau um. „Wir wollen und müssen das Umfeld verstehen, in dem der zukünftige Positionsinhaber erfolgreich wirken soll, und die handelnden Akteure kennenlernen, zu denen eine persönliche Passung vorhanden sein muss“, sagt Labbé. Erst danach erstellen er und Kienle mit ihrem Team eine eigene Stellenspezifikation, in der die inhaltlichen Herausforderungen der Position detailliert dargelegt werden, ebenso die Strategie und die Kultur, die beispielsweise ein kommunales Klinikum verfolgt bzw. tatsächlich lebt.

„Geeignete Zielpersonen wollen wissen, in welchem Umfeld man tätig würde. Auch Fragen zum Geschäftsmodell, zur Führungs- und Unternehmenskultur wollen und müssen wir beantworten können“, so Kienle. Das sei entscheidend, um Zielpersonen für den Mandanten zu gewinnen. „Die Bewerber stehen letztlich auf beiden Seiten“, ergänzt Labbé. „Auch der Mandant muss sich bewerben. Und das erste Bewerbungszeugnis, das der Mandant abgibt, ist der in seinem Auftrag agierende Headhunter. Wenn hier der erste Eindruck fehlschlägt, hat man die guten Kandidaten schnell verloren.“

Im Mittelpunkt der sogenannten Direktansprache von potenziellen Kandidaten stehen einzig und allein Aufgabenstellung und damit einhergehende inhaltliche Herausforderungen. Wenn es darum

geht, Namen preiszugeben, weist man höflich darauf hin, dass auf beiden Seiten ein Diskretionsbedürfnis bestünde, auf Seiten der adressierten Kandidaten ebenso wie seitens der Mandanten. „Erst wenn sich der Eindruck bestätigt, dass der Kandidat zum Mandanten passen und beim Mandanten glücklich werden wird, erst dann geben wir dem Kandidaten preis, in wessen Auftrag wir tätig sind. Und erst wenn der Kandidat an der Fortführung der Gespräche interessiert ist, wird unser Mandant erfahren, mit wem wir im intensiven Austausch sind“, bekräftigt Labbé. Denn beide Seiten werden zu absoluter Vertraulichkeit verpflichtet. Strikte Diskretion ist Bestandteil des Geschäftsmodells von Labbé & Cie., Verschwiegenheit das Stammkapital und Vertrauenspartnerschaft der Schlüssel zum Erfolg.

## „Wir treffen eine Vorauswahl“

Labbé & Cie. hat bereits für zahlreiche Stadtwerke, Kliniken und öffentliche Unternehmen Spitzenpositionen besetzt, darunter Vorstandsvorsitzende, ärztliche Direktoren sowie Chefarzte, und sogar Kandidaten für Positionen als kommunale Wahlbeamte. „Wir treffen für den jeweiligen Entscheidungsträger eine Vorauswahl, so dass dieser in der Regel zwischen drei bis vier Persönlichkeiten, die aus unserer Sicht die charakterlich wie fachlich bestgeeigneten Kandidaten sind, letztlich auswählen kann“, so Labbé. Doch nicht nur für kommunale Auftraggeber ist Labbé & Cie. aktiv. „Unsere Zielklientel sind nicht die DAX30-Konzerne, auch wenn wir hier und da für spannende Spezialaufträge eingebunden werden“, erläutert Kienle. Zum klassischen Kundenkreis gehört vielmehr der gehobene Mittelstand. Hier sind es vor allem produzierende Unternehmen aus dem Maschinen- und Anlagenbau, Automobilzulieferer und Hightech-Firmen sowie Unternehmen aus der Konsumgüterbranche. Man war aber auch schon für Bundesministerien hinsichtlich der Besetzung von Schlüsselpositionen aktiv, sei es im Ministerium selbst oder auf oberster Leitungsebene für

Unternehmen, die sich im (Teil-)Eigentum des Bundes befinden. Stellt man die Frage, wie man sich selbst sieht, zitiert Kienle gerne das Beispiel des Maßschneiders. Kleider von der Stange gehörten auch nicht zu dessen Repertoire.

## Einzigartige Zwei-Jahres-Garantie

Insofern sehe man sich als Headhunting-Manufaktur und gehöre „im Top Executive Search weder zu den Billigheimern, noch zu den preislich Abgehobenen. Letztlich muss das Preis-Leistungsverhältnis stimmen – und Qualität hat nun mal keinen Rabatt“, sagt Labbé. Lebenslaufmakler führen eine reine Kandidatenbankabfrage schon für 18 Prozent des Bruttojahreszeleinkommens der Position durch. „Wir setzen etwa ein Drittel an, die Teuersten zielen auf 50 Prozent“, so die Headhunter. Führt man sich ein Chefarztgehalt, das je nach Aufgaben und Klinikgröße zwischen 200.000 und 500.000 Euro liegen kann, vor Augen, so scheinen die Verdienstmöglichkeiten vor Kosten jedenfalls nicht unattraktiv. Aber dafür liefert Labbé & Cie. auch sehr hohe Qualität verbunden mit einer Zwei-Jahres-Garantie, die im Markt einzigartig sein dürfte. „Die Garantie spiegelt letztlich unser Selbstverständnis und unseren Anspruch auf Leistung und Leidenschaft wider.“ Dass man Überzeugungstäter ist, das spürt man zu jedem Zeitpunkt des Gesprächs. Bleibt die Feststellung: Wo sich Leidenschaft und Freude paaren, dort kann man nicht anders, als erfolgreich sein.

> Ralph Schweinfurth



Die Experten von Labbé & Cie. aus München suchen Spitzenpersonal für Stadtwerke, Kliniken und andere öffentliche Unternehmen.  
FOTO FOTOLIA