

Festhonorare oder Erfolgsvergütung?

PERSONALBERATUNG. Die Abrechnung auf Erfolgsbasis ist einer aktuellen Studie zufolge das von Personalverantwortlichen am meisten geforderte Vergütungsmodell im Markt für Personalberatung. Laut BDU rechnen aber nur acht Prozent der deutschen Personalberatungen auf Erfolgsbasis ab – weil es seriöser sei.

Geht es um den Einsatz eines Personalberaters bei der Personalsuche, klaffen bei der Honorargestaltung Angebot und Nachfrage offenbar weit auseinander. 45 Prozent der Personalmanager bevorzugen eine Abrechnung auf Erfolgsbasis gegenüber einer Honorierung, die Vorauszahlungen verlangt. Dies ergab eine Umfrage der Index GmbH im Auftrag der Personalberatung Personal Total. Demgegenüber lehnen nach einer Umfrage des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberater (BDU) die befragten Personalberater Erfolgshonorare ab. Laut Studie haben nur acht Prozent der Personalberatungen Suchaufträge auf Erfolgsbasis abgerechnet. Dagegen werden in 83 Prozent aller Fälle Festhonorare gezahlt, meist nach der Drittelregelung. Die Honorarvergütung erfolgt hier üblicherweise in drei Stufen: bei Auftragsvergabe, bei Präsentation der Kandidaten und nach der Vertragsunterzeichnung.

Die Vor- und Nachteile

Laut BDU-Vizepräsident Dr. Joachim Staude setzen die im BDU organisierten Personalberater überwiegend Festhonorare ein, weil

diese eine seriösere Arbeit garantieren. „Der Nachteil einer rein erfolgsbasierten Abrechnung liegt darin, dass ein Personalvermittler, der auf dieser Basis arbeitet, meist den schnellen Erfolg sucht“, erklärt er. „Dieser ist gewährleistet, wenn der Vermittler in seinem Datenpool bereits Kandidaten hat. Sind diese nicht vorhanden oder werden die vorgeschlagenen Kandidaten vom Unternehmen nicht akzeptiert, so steht daraufhin ein zeitaufwendiger Suchprozess an. Viele Vermittler ziehen sich dann vom Auftrag zurück, da sie zu stark in Vorleistung gehen müssen.“ Eine Abrechnung nach der Drittelregelung garantiere dem Kunden dagegen, dass wirkliche Beratungsleistungen erbracht werden und dass der Berater den Job zu Ende bringe.

Was Arbeitgeber wollen

Allerdings scheint der Nachfragemarkt diese Argumente nicht zu teilen. Wie eine weitere Index-Umfrage ergab, nutzen 55 Prozent der von den Befragten eingesetzten Personalberatungen inzwischen Erfolgshonorare. Daraus ist zu schließen, dass es andere Abrechnungsformen immer schwerer haben

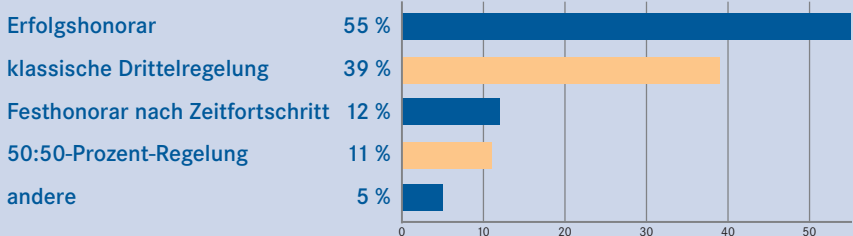
werden, sich auf dem Markt durchzusetzen. Dr. Bernd Kröger, Vorstand von Personal Total, bestätigt diese These: „Ausschlaggebend für unser Wachstum weit über dem Marktdurchschnitt war unser erfolgsbasiertes Honorierungsmodell.“ Die Erhebung habe zudem gezeigt, dass rein erfolgsorientierte Abrechnungsmodelle ein positives Image hätten, so Kröger. In der Befragung gaben lediglich fünf Prozent der Personalmanager an, dass sie eine Abrechnung auf Erfolgsbasis für wenig Erfolg versprechend halten. Sieben Prozent sagten, diese sei unseriös. Dagegen meinten 50 Prozent, dass diese der heutigen Marktsituation entspreche und weitere 31 Prozent, dass diese zu wenig angeboten werde.

Joachim Staude vom BDU sieht im Gegensatz dazu einen anderen Trend: „Die Zeiten, in denen viele Personalberater von der Hand in den Mund gelebt haben, sind vorbei. Die Aufträge nehmen zu, und die meisten Berater arbeiten wieder nach den Richtlinien, die den Prinzipien des BDU entsprechen.“ Allerdings müsse das nicht zwangsläufig die Drittelregelung sein, so Staude weiter. Auch Aufteilungen nach 25 Prozent bei Auftragsvergabe, 25 Prozent bei Präsentation der Kandidaten und 50 Prozent bei Projektabschluss oder andere Staffellungen würden eingesetzt.

Ein überwiegendes erfolgsabhängiges Honorar sei in der klassischen Personalberatung laut den BDU-Berufsgrundsätzen für Personalberater allerdings tabu, erklärt der Vizepräsident. Nach Rechtsauslegung des BDU gelte die Tätigkeit bei einer überwiegend erfolgsabhängigen Abrechnung nicht als Personalberatung, sondern als makelnde Personalvermittlung. (dfu)

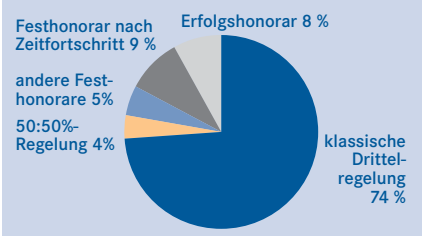
Personalmanager wollen Erfolgshonorare

Auf die Frage „Welches Abrechnungsmodell nutzen die Ihnen bekannten Personalberatungen im Bereich der Personalvermittlung?“ antworteten 231 Personalverantwortliche. Das Ergebnis ist überraschend: Über die Hälfte setzt auf Erfolgshonorare (Mehrfachnennungen möglich).



Festhonorare bevorzugt

Laut BDU-Studie sieht die Abrechnungspraxis ganz anders aus: Mit Abstand am häufigsten werden Festhonorare nach Projektfortschritt angewendet.



Quelle: Index GmbH, 2005

Quelle: BDU, 2005