

ARTEMIS
Managementberatung
Gerrit Zschoch
Brandstätt 8
83533 Edling
Tel.: 08076-9300
Fax: 08076-9301
Artemismb@t-online.de



Gerade junge Biotech-Unternehmen, die expandieren möchten, sind auf gute Mitarbeiter angewiesen, um das Unternehmen zum Erfolg zu führen. Die Crux: Zum einen haben Firmengründer selten genügend Zeit, um sich intensiv mit der Personalsuche zu beschäftigen und zum anderen sind hochqualifizierte Mitarbeiter „Mangelware“. Abhilfe können in diesem Fall die Personalberater – oder „Headhunter“ wie es im Fachjargon so schön heißt – schaffen, die nach qualifizierten Mitarbeitern suchen.

Headhunter: Auf der Suche nach „guten Köpfen“

Personalberater sind eine wichtige Schnittstelle zwischen dem steigenden Bedarf der Unternehmen nach qualifizierten Fach- und Führungskräften und dem Wunsch der Mitarbeiter nach beruflicher Weiterentwicklung. Studien des Arbeitsmarktes haben ergeben, dass etwa 70 Prozent aller Besetzungen im oberen Managementbereich durch Personalberater erfolgen. Wichtiges Entscheidungskriterium für die Beauftragung eines Personalberaters ist die Frage, ob eine Suche durch eigene Aktivitäten - zum Beispiel durch das Schalten einer Anzeige - zu lösen ist. Ist dies nicht der Fall, kann ein Personalberater weiterhelfen. In der Regel benötigt der Kunde für das notwendige Briefing des Personalberaters und die Präsentation der geeigneten Kandidaten einen Tag.

Doch wie finden Unternehmen den richtigen Personalberater? Wichtige Kriterien sind Branchen- und eine mindestens fünfjährige Beratungserfahrung. Ein Personalberater, der sich im Biotechnologie-Sektor nicht auskennt, ist selten eine wirkliche Hilfe. Und ohne das richtige Gespür der Berater für die zwischenmenschliche Chemie geht es ebenfalls nicht. Die beste Qualifikation reicht heute nicht mehr aus, wenn die nötige soziale Kompetenz fehlt. Oftmals ist ein Quereinsteiger besser geeignet, als der augenscheinlich höher qualifizierte Fachmann. Vor allem in Führungspositionen sind kreative Lösungen gefragt, die über das bisher übliche hinausgehen. Besonders schwierig wird es bei allen Jobs der „hohen C's“. CEO's (Chief Executive Officer), CFO's (Chief Financial Officer), CBD's (Chief Business Developer) und CIO's (Chief Information Officer) sind sensible Positionen, die bei der Besetzung viel Fingerspitzengefühl verlangen.

Renommierte Beratungen arbeiten ausschließlich auf Auftragsbasis, mittels Direktsuche: Dabei tritt als erster der sogenannte „Researcher-Bereich“ in Aktion. Nach einer gründlichen „Zielgruppendefinition“ wird die aktuelle „Branchen-Situation“ in Unternehmen und Forschungsinstitutionen erkundet. Dann wird eine erste Übersicht der vorhandenen, potenziellen Kandidaten erstellt. Mit sehr zeitaufwendigen telefonischen Kontaktgesprächen werden geeignete Kandidaten persönlich angesprochen. Der Berater klärt, ob der potenzielle Mitarbeiter überhaupt Interesse an einem Jobwechsel hat, die notwendige soziale Kompetenz mitbringt und die Rahmenbedingungen wie Gehalt, Position und Alter zum Wunschprofil des Auftraggebers passen. Stimmen beide Vorstellungen überein, gibt es erste Sichtungsgespräche zwischen dem Kandidaten und Berater. Nach etwa drei bis vier Monaten werden dem Kunden im Rahmen einer Präsentation geeignete Kandidaten vorgestellt. Ist die Stelle mit einem neuen Mitarbeiter erfolgreich besetzt, werden Kunde und Kandidat auch über die Anfangsphase der Zusammenarbeit betreut.

EWIV - die Europäische Wirtschaftliche Interessenvereinigung ist seit 1989 in Kraft: Sie ist die erste und bislang einzige Gesellschaftsform des Europäischen Handelsrechts.

Die europäische Gesellschaftsform EWIV

Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit auf europäischer Ebene soll erleichtert und gefördert werden – das ist das Ziel der EWIV. Mit der Gründung dieser Gesellschaftsform entsteht eine unabhängige rechtsfähige Kooperation, die es den Beteiligten erlaubt, einen Teil ihrer wirtschaftlichen Tätigkeiten zu verknüpfen, wie zum Beispiel die Schaffung eines internationalen Vertriebsnetzes für ihr Produkt. Voraussetzungen: mindestens zwei Mitglieder aus mindestens zwei unterschiedlichen EU-Staaten müssen sich an der EWIV beteiligen. Zudem muss eine „wirtschaftliche Tätigkeit“ ausgeführt werden - dass dieser Begriff aber weit gefasst wird, zeigt sich nicht zuletzt daran, dass neben Unternehmen auch Handelskammern, Forschungseinrichtungen oder Universitäten Mitglieder einer EWIV werden können. Die Formvorschriften bei der Gründung dieser Gesellschaftsform sind gering – in der Regel genügt ein schriftlicher Vertrag. Ihren Geschäftssitz kann eine EWIV von einem Mitgliedsstaat in den anderen verlegen, ohne die Auflösung der Vereinigung oder die Zahlung entsprechender Steuern. Weiterer Vorteil: Bei der Gründung ist keinerlei Gründerkapital erforderlich. Die Mitglieder können ihre Einlagen in jeder möglichen Form leisten – sogar mittels Know-how, Patenten oder Geschäftsbeziehungen. Eine eigene Geschäftsidee zur Gewinnerzielung darf mit der europäischen Gesellschaftsform allerdings nicht verfolgt werden – die EWIV hat vielmehr eine „unterstützende Funktion“ auf die wirtschaftlichen Tätigkeiten ihrer Mitglieder. (jz)