

Venture-Capital-Gesellschaften haben ein bedrohliches Personal-Problem

Wagniskapital-Firmen suchen dringend Nachwuchs. Doch der ist nicht mal mit Geld zu ködern.



Düsseldorf / Christoph Hus (Handelsblatt) . Mehrere Monate lang hatte Jürgen van Zwoll für eine Risikokapitalgesellschaft nach einem neuen Investment-Manager ge-

sucht. Doch die Präsentation seiner fünf Kandidaten geriet für den Personalberater aus Bad Homburg zum Fiasco. Sein Kunde schickte ihn zurück an die Arbeit: Keiner der Kandidaten, alle gestandene Unternehmensberater und Investmentbanker, passte ihm ins Konzept. "So etwas ist der Horror jedes Personalberaters", stöhnt van Zwoll.

Die Venture-Capital-Gesellschaften (VC) haben ein bedrohliches Personal-Problem. Auf den Schreibtischen türmen sich Bewerbungen, doch kaum einer der Interessenten passt zu den Wünschen der Arbeitgeber. "Wir finden zwar neue Mitarbeiter, aber wir hätten gern bessere", bringt Ernst Mannheimer, Partner beim Risikokapitalgeber Wellington in München das Problem auf den Punkt.

Der Traum eines neuen VC-Investment-Managers sieht so aus: Er hat mehrere Jahre Berufserfahrung im Wagniskapital-Geschäft – mindestens aber versteht er etwas von Beratung und Investmentbanking und ist gleichzeitig Internet- oder Biotech-Experte.

Geld ist für die Guten nicht alles

Für viele VC-Geber bleibt es ein Traum, einen Mitarbeiter dieses Schlages zu finden. "In Deutschland gibt es nur etwa 300 solcher VC-Experten", schätzt Manfred Zottmann, Personalberater in Frankfurt. Sie können sich ihre Stellen aussuchen: Festgehälter bis 125 000 Euro plus 100 % Bonus sind in der Branche nicht selten. Mit noch mehr Geld sind die begehrten Mitarbeiter aber nicht zu

locken. Selbst VC-Unternehmen aus der ersten und zweiten Reihe müssen neue Mitarbeiter mühsam heranziehen. Der Personalmangel ist so groß, dass sie auch direkt Uni- und MBA-Absolventen einstellen. Doch bis die Neuen ohne Aufpasser arbeiten können, dauert es oft mehrere Jahre. Zunächst steht deshalb ausschließlich Training auf dem Programm. "Am Anfang lassen wir keinen allein auf unsere Portfolio-Unternehmen los", sagt Hendrik Brandis, Partner bei Earlybird in München. Neue Mitarbeiter sind dort zunächst zur Untätigkeit verdammt: Sie schauen einem erfahrenen Kollegen über die Schulter.

Berufsanfänger haben viel zu lernen

Beim Konkurrenten Wellington verbringen neue Mitarbeiter sogar das gesamte erste halbe Jahr nur mit Schulungen. Beispiel: In Kürze tritt ein MBA-Absolvent bei Wellington an, die ersten sechs Monate arbeitet er aber als Vorstandsassistent in einem Unternehmen, an dem sein Arbeitgeber beteiligt ist. Danach geht das Lernen in der Münchner Zentrale weiter: "Bis wir einen solchen Berufsanfänger komplett ausgebildet haben, vergehen drei Jahre", sagt Wellington-Partner Mannheimer. "Eigentlich haben wir dafür keine Zeit – aber was bleibt uns anderes übrig?"

Branchenprimus 3i sieht sich in einer besseren Position als die kleinen und mittleren Rivalen. Berufsanfänger stelle die Gesellschaft nicht ein, erklärt Personalchef Michael Donat. Trotzdem dauere es sechs Monate, um neuen Kollegen den Schriff zu verpassen.

Auch die VC-Töchter großer Konzerne haben geringere Probleme, Mitarbeiter zu finden. Daimler-Chrysler Venture oder die Telekom-Tochter T-Venture können mit den großen Namen ihrer Mütter protzen und sich bei deren Personal bedienen. Branchenexperten gibt es in den Konzernen genug, das Beteiligungsgeschäft müssen sie aber trotzdem erst noch lernen. Dennoch ist für Konzern-Töchter selbst die Besetzung exotischer Positionen kein Ding der Unmöglichkeit – sie müssen nur genug zahlen. So sucht Siemens Venture Capital gerade einen Investment-Manager für Israel: "Inzwischen haben wir Kandidaten, aber die sind unheimlich teuer", klagt Personal-Mann Bruno Steis.

Venture-Capital-Profis erwarten hohe Erfolgsbeteiligungen

Dabei zahlen die VC-Konzern-Töchter ohnehin üppige Grundgehälter. Zusätzliche Boni sorgen nämlich oft für dicke Luft bei Mitarbeitern anderer Teile der Großunternehmen. Daimler-Chrysler Venture zum Beispiel hat gerade ein Konzept erstellt, wie Mitarbeiter künftig an den Gewinnen aus dem Verkauf einer Beteiligung beteiligt werden sollen. VC-Profis erwarten eine solche Bezahlung von ihrem Arbeitgeber. Die Konzern-Oberen bei Daimler-Chrysler tun sich mit der Entscheidung jedoch schwer. „Da spielt der Neid der Kollegen eine große Rolle, weil es eine Erfolgsbeteiligung dieser Art in anderen Konzern-Töchtern nicht gibt“, sagt Investment-Manager Martin Stein.

Wie die Entscheidung ausgehen wird, ist dennoch leicht vorherzusehen: Die Mitarbeiter der VC-Tochter werden die Gewinnbeteiligung bekommen. Kein VC und kein Konzern-VC kann es sich erlauben, auf gute Mitarbeiter zu verzichten.

(Quelle: Handelsblatt)

Gesellschaften wie Silberstreif sich intensiv mit den Fähigkeiten und Bedürfnissen jedes einzelnen Klienten auseinandersetzen, um herauszufinden, welche neuen Tätigkeiten passen könnten und zugleich nachhaltigen Erfolg versprechen. „Zusätzlich nutzen wir unsere bundesweiten Direktkontakte zu Personalern in unterschiedlichen Branchen. Am Ende haben wir zufriedene Klienten, die genau dort sind, wo sie hin wollen, aber auch zufriedene Chefs, die genau die Mitarbeiter bekommen, die sie aktuell suchen“, betont Silberstreif-Inhaberin und Geschäftsführerin Amélie von Schoenaich.

Am besten machen Sie sich selbst ein Bild: Wie ein seriöser, Klienten orientierter Personaltransfer funktionieren muss erfahren Sie auf der Internetseite der Silberstreif Personaltransfer GmbH. Hier finden Sie u.a. im Menüpunkt „Häufige Fragen (FAQ)“ viele Erläuterungen zu bekannten Vorbehalten gegen Transfergesellschaften.

Den TV-Beitrag über „Silberstreif“ im WDR-Magazin „Lokalzeit“ vom 15. März 2010 finden Sie in der WDR-Mediathek

Personaltransfergesellschaften in der Kritik: Kein Unterschied zur regulären Arbeitsvermittlung? Machen Sie sich selbst ein Bild!



(Foto: Amélie von Schoenaich)

Das WDR-Fernsehen berichtete am 15. März 2010 in der „Lokalzeit“ über die individuelle Betreuung der ehemaligen Karmann-Mitarbeiter in Rheine durch das Beraterteam von „Silberstreif Personaltransfer“. Im Anschluss des Beitrages kam Dr. Hilmar Schneider, Direktor Arbeits-

marktpolitik am Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), zu Wort. Er rät von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen, lieber um eine gute Abfindung zu kämpfen, als sich für das Coaching durch eine Transfergesellschaft zu entscheiden. Begründung: Die Agentur für Arbeit würde ebenso schnell in neue Jobs vermitteln wie Transfergesellschaften. Diese Darstellung lässt leider außer Acht, dass auf Personaltransfer spezialisierte und

Fehler bei der Auswahl von Transfergesellschaften

Die Industrie verzeichnete einen Rekordumsatzeinbruch in 2009. Das Instrument der Kurzarbeit konnte ein sprunghaftes Ansteigen der Arbeitslosenquote in Deutschland abfedern. In 2010 haben jedoch viele Unternehmen kaum noch Alternativen zum Stellenabbau. Zwar steigen Aufträge und Umsätze, jedoch nicht im selben Maße wie sie in den vergangenen 18 Monaten eingebrochen sind.

Viele Unternehmen setzen dabei auf sozialverträglichen Personalabbau. Die Instrumente der Transferagentur und Transfergesellschaft nach § 216 a, b SGB III können ein sinnvolles Mittel sein, um Arbeitnehmern den Übergang aus dem alten in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern. Der Erfolg dieser Maßnahmen hängt im Wesentlichen von der Auswahl des richtigen Transferpartners ab. In den vergangenen 12 Monaten schossen Transferanbieter wie Pilze aus dem Boden.

Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass die durchschnittliche Vermittlungsquote solcher Maßnahmen bei 40 % liegt. Dabei gibt es Unternehmen welche diesen

Mittelwert nur selten erreichen und andere mit 80 oder mehr Prozent deutliche Erfolge erzielen.

Woher kommen diese Qualitätsunterschiede der Anbieter?



(Foto: Ronny Schott)

Wichtig ist die Unabhängigkeit der Transferanbieter von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Zeitarbeitsunternehmen und Bildungsträgern. Nur so kann sichergestellt werden, dass kein Eigeninteresse bei der Auswahl von Qualifizierungsmaßnahmen oder der Vermittlung in Billigjobs besteht, denn...

...viele Transfergesellschaften sind Ableger von Arbeitgeberverbänden oder Gewerkschaften bzw. großer Konzerne oder Bildungsträger und sind diesen gegenüber verpflichtet.

Sie müssen beispielsweise Kosten minimieren oder Gewinne maximieren, Qualifizierungsmaßnahmen verkaufen oder Mitarbeiter für die Zeitarbeit gewinnen.

Auch in der inhaltlichen Umsetzung sollten Transferanbieter nach folgenden Leitsätzen vorgehen:

1. Konkrete und individuelle Unterstützung der Teilnehmer, nicht nur Hilfe zur Selbsthilfe
2. Arbeitsmarkt-Coaching und neuer Job gehen vor Langzeit-Qualifizierung
3. Wenn Qualifizierung dann bedarfsgerechte Inhalte, am beruflichen Ziel orientierte Maßnahmen
4. Hohe Beraterqualität
5. Individuelle, kontinuierliche Betreuung der Teilnehmer anhand klarer und strukturierter Beratungszyklen, (wöchentlich bzw. 14 tägig), Betreuungsverhältnis 1:35
6. permanente und stets ansässige Vor-Ort-Betreuung an 5 Tagen die Woche

Weniger von Bedeutung ist die Regionalität oder der Branchenfokus. Sehr gern präsentieren sich Unternehmen als international, als Branchen- oder Marktführer. Sie gehören zu den Spitzensportlern auf dem Weltmarkt. Den gleichen Anspruch stellen sie auch an ihre

Worauf sollten Betriebsräte, Gewerkschaftsvertreter bzw. Arbeitgeber achten?

Mitarbeiter. Wenn ein Spitzensportler verletzt ist geht er nicht zum Hausarzt um die Ecke, sondern lässt sich vom besten verfügbaren Facharzt behandeln. Personalabbau ist immer eine strategische Maßnahme. Gerade in diesen Momenten sollten Unternehmen, welche auch in Zukunft international oder branchenführend agieren wollen mit einem Partner zusammenarbeiten, der diesen Ansprüchen gerecht wird.

Kurzarbeit: Krisen-Regelung soll erneut verlängert werden

Die Kurzarbeit-Regelung als Instrument gegen Entlassungen in der Wirtschaftskrise soll noch einmal verlängert werden – und zwar über das Jahresende 2010 hinaus. Dies sieht ein Gesetzentwurf von Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) vor, der sich derzeit in der Abstimmung mit den anderen Ressorts befindet.

Das sagte eine Ministeriumssprecherin in Berlin und bestätigte damit einen Bericht des "Handelsblatt". Gibt es keine Einwände, soll der Entwurf am 21. April ins Bundeskabinett.

Volle Erstattung der Sozialabgaben

Nach dem Entwurf soll die Bundesagentur für Arbeit (BA) bis Mitte 2012 vom siebten Monat an die Sozialabgaben auf das Kurzarbeitergeld voll erstatten. Eigentlich sollte diese im vergangenen Sommer geschaffene Regelung zum 31. Dezember 2010 auslaufen.

Allein dieses Detail hätte dazu geführt, dass sich die Kurzarbeit ab 1. Januar 2011 für die Betriebe um rund ein Drittel verteuert. Damit hätte die bislang bis Ende 2010 befristete Regelung, nach der Betriebe statt für 6 bis maximal 18 Monate Kurzarbeit beantragen können, deutlich an Attraktivität verloren.

Erneute Verlängerung erhöht die Kosten der BA

Für die BA schlägt diese Verlängerung der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge dem Bericht zufolge mit geschätzten Mehrkosten von 920 Millionen Euro zu Buche. Darin seien aber Einsparungen beim Arbeitslosengeld I (ALG I) nicht berücksichtigt.

Interview mit Thomas Gerwert
(Geschäftsführender Gesellschafter der Gerwert Consulting Solutions GmbH) Über die Bedeutung des Personals für Start-Up



(Foto: Thomas Gerwert)

Gesellschaften haben oftmals in zwei Richtungen Personalbedarf. Einmal, so wie es beschrieben wurde für intern, aber auch für die gehaltenen Beteiligungen.

PuT: Was bedeutet das konkret?

TG: Ein VC-Unternehmen, welches sich z.B. bei Start-Ups engagiert ist angehalten auch mit Know-How zu unterstützen. Das sollte nicht nur beratend, sondern auch durch Übernahme von Managementfunktionen u.ä. geschehen.

Gerade junge Unternehmen stehen vor neuen Herausforderungen und Risiken. Viele Probleme resultieren aus Unkenntnis über die Zusammenhänge und die Wirkungsweisen von Entscheidungen im Personalbereich. Es müssen Antworten auf verschiedene Fragen gefunden werden.

Welche Kultur vertritt das Unternehmen?

Welche Kultur erwartet es von zukünftigen Mitarbeitern?

In welchen Unternehmensbereichen sollen neue Mitarbeiter eingestellt werden?

Welche spezifischen Qualifikationen sollen sie mitbringen?

Hier kommt den VC-Gesellschaften eine wichtige Funktion zu, nämlich die Unterstützung bei der Personalsuche. Daher empfiehlt es sich, dass VC-Gesellschaften auch mit Personalberatern zusammen arbeiten.

PuT: Welche Risiken im Personalbereich bestehen denn konkret bei Start-Ups aus Ihrer Sicht?

PuT: Das Handelsblatt schreibt sehr eindrucksvoll über den Personalmangel bei VC-Gesellschaften, wie sehen Sie die Lage?

TG: Der Kollege Zwoil wird im Artikel sehr gut beschrieben und ich glaube, das trifft auch den Kern. Eines darf man aber nicht übersehen. VC-

TG: Da das Unternehmen noch „klein“ ist benötigt man Fachkräfte, welche gleichzeitig vielseitig einsetzbar sind, Hands-on-Mentalität beweisen und ein Unternehmen auch mitgestalten möchten. Das Erreichen kritischer Meilensteine darf nicht gefährdet werden. Die Fehleinschätzung zukünftiger Mitarbeiter kann unangenehme Folgen haben. Mangelhafte Integration in ein Team oder fehlende fachliche Kompetenzen sind auf Grund des kleinen Mitarbeiterstammes nur schwerlich kompensierbar.

PuT: Wie unterstützen Personalberater hier?

TG: Nun, wir betreuen seit vielen Jahren erfolgreich Start Up-Unternehmen bei der Personalsuche.

Dabei begleiten wir unsere Partner von der Definition von Anforderungsprofilen über die Personalsuche bis zur Personalentwicklung. Das bedeutet für unsere Kunden Zeit- und Kostenersparnis durch:

- Optimale Definition von Stellen- u. Anforderungsprofilen
- Auswahl geeigneter Kommunikationswege
- Bewerbermanagement

Danke für das Gespräch.

Studie:

Betriebliche Weiterbildung macht Unternehmen innovativ

Für 91 Prozent der Personalverantwortlichen in Deutschland steht fest, dass ein kontinuierliches Weiterbildungsangebot die Innovationskraft eines Unternehmens erhöht. Ebenso verbessern betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen die Motivation und Loyalität der Angestellten – davon gehen 89 bzw. 69 Prozent der Personalchefs aus. Dies gehört zu den Ergebnissen der repräsentativen forsa-Studie im Auftrag des [...] weiterlesen... Online unter www.personal-und-training.de

Erschöpft, ausgebrannt, arbeitsmüde

Aus FAZ (08.03.2010): Von Georg Meck
Gerade junge Akademikerinnen sind betroffen vom Burnout-Syndrom. ... Online unter www.personal-und-training.de

Burn-Out... unser Kernthema im 2. Quartal. Lesen Sie von der PersConcept®-Expertin Ursula Jocham www.personal-und-training.de