

Wie Schnellboot fahren

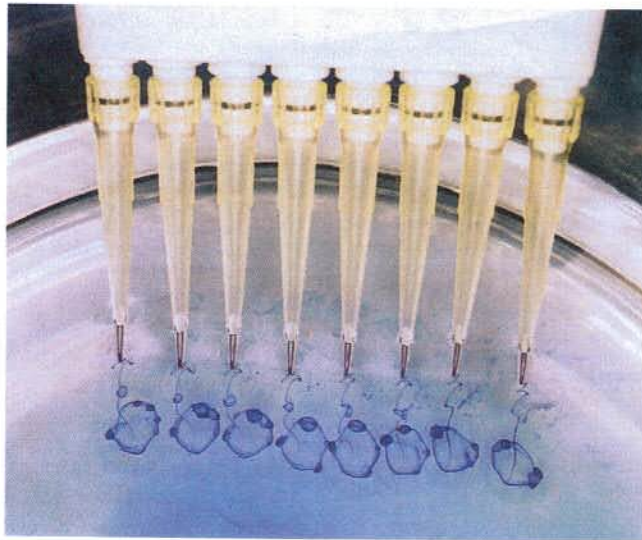
Die Biotechnologie ist eine junge Branche. Sie bietet gute Karriere-möglichkeiten für Naturwissenschaftler und Betriebswirte, die keine Angst vor dem Risiko haben.

Von Judith Lembke

Für Achim Plum gibt es eigentlich nur zwei Typen von Beschäftigten in der Biotechnologie. Diejenigen, die bei einem Unternehmen groß geworden sind, das die Krise zur Jahrtausendwende unbeschadet überstanden hat. Und dann gibt es noch den Typ, zu dem er sich auch selbst zählt. Sie haben schon viele Unternehmen kennengelernt – unter anderem, weil einige Arbeitgeber das Platzen der New-Economy-Blase nicht überlebten.

In sieben Jahren ist der 39 Jahre alte Kommunikationschef des Berliner Biotechnologie-Unternehmens Epigenomics viermal gewechselt: von Biotech zu Pharma und wieder zurück. Man könnte auch sagen: aus einer jungen und dynamischen Struktur in die Bürokratie und Sicherheit eines Großkonzerns, den er dann jedoch schnell wieder zugunsten von Unsicherheit und schnellen Entscheidungswegen verließ.

Auch sonst erfüllt Plum einige Charakteristika, die für eine Karriere in der Branche typisch sind: Als promovierter Biologe hat er eine naturwissenschaftliche Ausbildung, auch wenn er sich als Manager heute eher mit Finanzdaten beschäftigt. Außerdem hat er in seinem gesamten Berufsleben noch nie eine Bewerbung abgeschickt. „Ich habe bisher jede Stelle durch Kontakte bekommen. Die Branche ist in Deutschland nicht besonders groß, da kennt man sich und wird direkt angesprochen“, sagt Plum.



Viel Gestaltungsspielraum: Die Hierarchien in der Branche sind flach.

Foto: Laif

Nicht nur der Industriezweig ist ziemlich klein, auch die Unternehmen sind es: 43 Prozent beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiter; knapp 15 Prozent haben mehr als 50 Angestellte, und nur 1,5 Prozent der deutschen Biotech-Unternehmen haben mindestens 250 Mitarbeiter. Diese Struktur birgt ebenso Chancen wie Nachteile. Der Weg zum Vorstandsvorsitzenden ist kurz und der Leistungsgedanke sehr stark ausgeprägt. „Wer gut ist, bekommt schnell Verantwortung übertragen“, sagt Plum.

Das bestätigt auch Silvia Dermietzel, Leiterin der Personalabteilung von Morphosys, das mit knapp 300 Mitarbeitern und einer fünfzehnjährigen Geschichte zu den etabliertesten Unternehmen in der Branche gehört. „Bei uns wird weniger auf Titel geachtet als in der Pharmaindustrie“, berichtet sie. Wer sich profilieren könne schnell Karriere machen – ungeachtet der Abschlüsse und Betriebszugehörigkeit.

Die Größe der Unternehmen hat jedoch auch zur Folge, dass das Ende der Karriereleiter oft schnell erreicht ist. „Irgendwann kann man sich innerhalb der Firma nicht mehr weiterentwickeln“, hat Plum erlebt. Für ihn ein Grund, aus der Biotechnologie in den Pharmakonzern Schering zu wechseln – wenn auch nur kurz. Die Stechuhr fand er „einfach schräg“, und auch sonst fühlte er sich „als kleines Rädchen im großen Getriebe irgendwie fremdbestimmt“. Trotzdem will Plum die Erfahrung nicht missen und gesteht, dass er sich in seinen schwachen Momenten nach der vermeintlichen Sicherheit eines Großunternehmens sehne. „Es gibt bei uns nicht so viele Karrieremöglichkeiten wie in einem Großkonzern. Deswegen haben wir auch schon gute Mitarbeiter verloren“, weiß auch Dermietzel. Sie versucht, die Leute dann mit Weiterbildungsmaßnahmen und Produktverantwortung zum Bleiben zu bewegen.

In der Höhe der Jahresgehälter kann die Biotechnologie durchaus mit Pharmaunternehmen konkurrieren. Allerdings können die meist jungen Unternehmen mit den Zusatzleistungen wie Pensionsvergütungen und Weihnachtsgeld nicht mithalten und setzen eher auf Aktienoptionen und erfolgsabhängige Komponenten. Dafür gebe es für die Entscheidungsträger in der Biotechnologie einen enormen Gestaltungsspielraum, sagt Dirk Wilken, Mitgründer der auf Life Science spezialisierten Personalberatung Mediatum. „Man wird mit dem Gefühl belohnt, einen direkten Beitrag zum Erfolg zu leisten“, sagt er. Manager, die sich nur über Status definierten, seien in der Branche hingegen fehl am Platz, denn „je kleiner ein Unternehmen ist, desto weniger verträgt es Mittelmaß“.

Mediatum hat eine Checkliste für Führungspersönlichkeiten erarbeitet, die mit der Biotechnologie liebäugeln. Es sei zum Beispiel sehr wichtig, sich vorher von dem Produkt zu überzeugen: „Sonst kommt man bei den Schwierigkeiten ins Hadern. Und Medikamentenentwicklung ist immer eine Berg-und-Tal-Fahrt.“ Wilken rät, sich mit der Mentalität des Unternehmens, die oft sehr stark vom Gründer geprägt ist, vertraut zu machen. Außerdem sollte sich der Kandidat die Mitarbeiter und Investoren sehr gut anschauen: „Nur wenn man dem Team zutraut, auch nach einem Rückschlag bei der Stange zu bleiben, sollte man einwilligen“, so Wilken.

Die Investoren sollten ein langfristiges Interesse verfolgen und nicht auf schnelle Gewinnmitnahmen aus sein. Wer all diese Punkte bejaht und zudem noch flexibel, fachlich exzellent, entscheidungsfreudig und nicht risikoscheu ist, dem rät Wilken zu einem Wechsel in die Biotech-Branche. Er habe bislang noch keinen getroffen, der diesen Schritt später bereut habe. „Wer einmal Schnellboot gefahren ist, will nicht mehr zurück auf den großen Tanker.“

Talente als Trainees