

transkript

FRÜHJAHR 2024

SPEZIAL

**HUMAN
RESOURCES**

DEIN TALENT IST GESUCHT

Ausnahmsweise sollte man sich beim Personalmarkt einmal kein Beispiel an den USA nehmen. Dort haben viele Biotech-Unternehmen heftig Stellen gekürzt oder schlicht die Türen zugesperrt. Ganz anders hierzulande: Fachkräftemangel bleibt das Thema.

Wenn Fachkräftemangel noch immer in aller Munde ist, dann sind das gute Zeiten für die Bewerber, die Kandidaten, die Talente. Wenn diese Bewerber sogar selber diktieren können, wie die Rahmenbedingungen für die zu besetzende Position auszusehen haben, ob der Obstkorb oder das Dienstlastenfahrrad oder der Chauffeursservice inkludiert sind und gar nicht diskutiert werden müssen – dann spricht man von einem Bewerbermarkt.

Der Arbeitgeber kann schließlich regelrecht froh und dankbar sein, dass sich der Bewerber trotz des riesigen Angebotes genau für diese Position an genau diesem Ort entscheidet und nicht bei der Konkurrenz zu den dort branchenbekanntesten großzügigen Konditionen anheuert.

Ganz so übertrieben wie dargestellt ist das Verhalten dieser umworbenen Talente in der Regel nicht, doch die Personalmanager der Biotech-Branche bekommen dem Vernehmen nach schon teilweise sehr spezielle Vorstellungen präsentiert.

HOMEOFFICE MIT LABOR

Wie viel Homeoffice sich etwa mit dem Überleben der Zellkultur im Bratofen verträgt, ist eine der ungeklärten Fragen bei vielen Bewerbungsgesprächen, weil man mit einem schlichten „gar keins“ niemanden verprellen oder eine schlechte Bewertung auf Google riskieren möchte. Doch die Diskrepanzen der Kommunikationsebene betreffen beide Seiten. So gibt es auch Klagen der biotechnologischen Studierendeninitiative (btS e.V.), die regel-

mäßig Karrieremessen als Treffpunkt von Unternehmen und Bewerbern (vor allem Berufseinsteigern) organisiert hat und diese Treffpunkte nun auch virtuell weiterentwickelt (siehe S. 45). Deren Klage betrifft beispielsweise den ständigen Wechsel in den Personalabteilungen der Unternehmen, so dass sich keine stabile Verbindung aufbauen ließe. Selbst wenn der Bewerber im Augenblick nicht zur Position passt, oder dem Bewerber auch das Unternehmen im Augenblick nicht wirklich zusagt, könne bei späterer Gelegenheit an nichts Früheres angeknüpft werden. Man fange immer wieder von vorne und bei Null an.

VERBORGENE PERLEN

Vielen Bewerbern ist dabei gar nicht klar, welche lukrative und attraktive Posten andernorts auf sie warten. Oft ist keine aktive Suche im Gange, selbst wenn die Frustration hoch sei oder sich sogar schon eine „innere Kündigung“ in der Gefühlswelt der Betroffenen eingestellt habe. Man müsse regelmäßig auf die Alternativen hinweisen, die der Markt bietet, berichtet Personalberaterin Dr. Susanne Simon (siehe S. 40f). Genau an dieser Stelle erfüllen die Personalagenturen eine wichtige Aufgabe: zu wissen, wo die verborgenen Schätze, die Talentperlen, zu finden sind und auch zu wissen, wie diese angesprochen werden können, ohne zu verschrecken. Auch hier sei die Basis langfristige Zusammenarbeit und gegenseitiges Vertrauen. 



GMP-Operatoren

gesucht?



biosaxony löst das!

Wir qualifizieren Ihre Mitarbeiter:innen zu GMP-Operatoren.

Labor-Fachkräftemangel vorhanden?

Wir bieten Qualifizierungen und Weiterbildungen zu GMP-Operatoren an.

Einzigartige Lösungen gesucht?

Wir entwickeln maßgeschneiderte Lösungen für Ihr Unternehmen.

Individuelle Inhalte möglich?

Die Lerninhalte sind unmittelbar in Ihrer Unternehmensumgebung anwendbar.

Praxisnahe Umgebung relevant?

Es stehen Laborräume mit Real-Bedingungen für die praktische Qualifizierung zur Verfügung.

Zeitfaktor entscheidend?

Die Qualifikation Ihrer Mitarbeiter dauert nur wenige Wochen, angepasst an Ihre Bedürfnisse.

Incentives nötig?

Nutzen Sie die Gelegenheit einer staatlichen Förderung durch das Qualifizierungschancengesetz.

Gewinnbringende Partnerschaften vorhanden?

Bei unserem Kooperationspartner Fraunhofer Institut für Zelltherapie und Immunologie finden Sie hochmoderne Laborinfrastruktur vor.

Melden Sie sich bei uns und nutzen Sie das QualiBioPharma-Programm als Schlüssel für Ihren Unternehmenserfolg! Gemeinsam gestalten wir Ihren Weg zu einer qualifizierten und zukunftsorientierten Belegschaft!

Bildungsträger: biosaxony Management GmbH
BIO CITY Leipzig | Deutscher Platz 5c | 04103 Leipzig
E-Mail: qualibiopharma@biosaxony.com



Wir finden die Besten

Dr. Susanne Simon nutzt ihre internationalen Erfahrungen in der pharmazeutischen Industrie in der Personal- und Unternehmensberatung Trockle und unterstützt Biotech-Firmen bei Stellenbesetzungen. |transkript sprach mit ihr über die Herausforderungen in der Rekrutierung von Spezialisten und Führungskräften.

transkript. Frau Simon, alle reden vom Fachkräftemangel. Andererseits heißt es, es gäbe einen Bewerbermarkt und gut Qualifizierte fänden auch gute Jobs. Was stimmt denn nun?

Susanne Simon. *Ich finde es schwierig, diese allgemeine Aussage auf jede Branche zu beziehen. Gerade in Biotech-Unternehmen scheinen vor allem Vakanzen in den Labor- und Produktionsbereichen problematisch zu sein. Bei der Besetzung von Spezialisten- und Führungskräftepositionen stehen wir aus meiner Sicht vor einem anderen Problem: Aufgrund von sehr komplexen, spezialisierten und oft nahezu einzigartigen Anforderungsprofilen wird eine Positionsbesetzung oft unnötig limitiert. Hier sehen wir unsere Aufgabe darin, zusammen mit unserem Auftraggeber ein marktgerechtes Profil zu erstellen, um dann die Besten zu finden.*



DR. SUSANNE SIMON

Senior Partner,
TROCKLE Personal- und
Unternehmensberatung

über die Jahre angeglichen zu anderen naturwissenschaftlich-technischen Industriesektoren?

Susanne Simon. *Ich denke, dass die Life-Sciences/Healthcare-Branche und somit auch der Personalmarkt einige Besonderheiten aufweisen. Beispielsweise seien genannt: Hochethischer Anspruch, Innovationskultur, Produkte mit hohem Identifikationspotential, hochqualifiziertes Personal, Qualitätsdenken, aber auch starke Regulierungen. All das macht auch den Personalmarkt hochattraktiv und einzigartig.*

transkript. Gerade der Gesundheitsbereich in Pharma und Biotech hängt stark von den Rahmenbedingungen aus der Politik und der Finanzwelt ab. Ist da die Personalplanung nicht zwangsläufig sehr schwankend?

Susanne Simon. *Selbstverständlich reagieren Pharma- und Biotech-Unternehmen auf ihre wirtschaftliche Entwicklung mit entsprechenden Personalanpassungen. Da sehen wir kaum Unterschiede zu anderen Branchen. Anders sieht es bei neuen Gesetzen oder Regulierungen aus. Hier besteht häufig die Notwendigkeit, neues Know-how und spezifische Kompetenz ins Unternehmen zu holen. Ich erinnere hier nur an das AMNOG, das große Market-Access-Bereiche in den Unternehmen hat entstehen lassen. Eine vorausschauende Unternehmens- und Personalplanung mit zukunftsorientierten Positionsbesetzungen ist jedenfalls hilfreich.*

transkript. Hat der Bereich Human Resource auch den richtigen Stellenwert in den Unternehmen?

Susanne Simon. *Die „Personalabteilung“ hat inzwischen eine wichtige und notwendige Aufwertung erfahren. Human Resources ist keine Verwaltung, sondern ein wesentlicher Teil des Unternehmensmotors mit vielen hochqualifizierten Aufgaben. Wenn man strategisches Personalmanagement ernst nimmt, geht es einerseits um die Rekrutierung und die geeigneten Maßnahmen dafür, aber andererseits auch um eine strategische Organisations- und Personalentwicklung. Ein kontinuierlicher Know-how-Aufbau sowie -Transfer in die Organisation sollte gewährleistet*

ANZEIGE

www.cem.de

Schnelle und reine Peptidsynthese in der Mikrowelle.

CEM

Tel. 02842/9644-0

transkript. Gibt es noch spezielle Besonderheiten für den Personalmarkt in den Life Sciences, oder hat sich das

BESTES* KARRIEREPORTAL FÜR BIOTECHNOLOGIE & LIFE SCIENCES

Recruiting- & Employer-Branding-Lösungen für Biotech & Life Science

Fachliche und technische Optimierung von Stellenanzeigen

KI-Technologie für mehr passende Bewerberinnen und Bewerber

Online Recruiting-Events mit mehr als 2.000 Kandidatinnen und Kandidaten

*Seit 2012 über 130 mal ausgezeichnet von
Bewerberinnen und Bewerbern sowie Arbeitgebern.



Ein feiner Kugelschreiber mit 5 km Schreibleistung. Gehäuse aus biotechnologisch hergestellten Biopolymeren – im Garten vollständig kompostierbar.

Made in Europe

Für 3 Euro exklusiv erhältlich im

biospheria.shop

BIOMATEC®

sein, idealerweise in einer Mischung aus externem Recruiting und interner Personalentwicklung.

transkript. Ist eine solche „strategische Personalentwicklung“ für jedes Unternehmen und jede Unternehmensleitung neu und ganz individuell zu definieren?

Susanne Simon. *Das muss man sehr stark individualisieren. Ein Konzept „von der Stange“ gibt es nicht. Strategische Personalentwicklung orientiert sich zum einen an den Zielen des Unternehmens und den sich daraus ergebenden personellen Anforderungen, zum anderen an den Qualifikationen sowie Bedürfnissen und Interessen der Mitarbeiter. Damit können neue Ideen und Lösungsansätze generiert werden, um sich am Markt zu differenzieren und Wettbewerbsvorteile zu erlangen.*

transkript. Bei vielen Start-ups ist die Personalsuche ein eher chaotischer Prozess und wenige nehmen sich Zeit für Planung. Sind dann Probleme programmiert?

Susanne Simon. *Bei Start-ups dominiert oft die Begeisterung über die Innovationskraft beziehungsweise die Produktidee. Die strategische Bedeutung von qualifiziertem und auch erfahrenem Personal wird oft nicht erkannt oder unterschätzt. Auch fehlt häufig die Vorstellung von einer zukünftigen Organisationsstruktur. Daher halte ich es für wichtig, bereits in frühen Phasen mit Know-how und strategischer Erfahrung ausgestattete Manager an Bord zu holen, die das Unternehmen sicher auch durch die herausfordernde Wachstumsphase steuern.*

transkript. Die Berufseinsteiger sind nicht Ihre Kernklientel?

Susanne Simon. *Berufseinsteiger mit akademischem Abschluss werden von den Unternehmen direkt gesucht, dazu werden wir normalerweise nicht beauftragt, obwohl es eine schwierige Aufgabe ist, da der Übergang von der akade-*

mischen Ausbildung in die Industrie seit jeher steinig ist. Hochschulen vermitteln kaum Vorstellungen von etwaigen Industrieaufgaben und Arbeitsumfeldern. Wünschenswert wären hier das Aufzeigen realistischer Vorstellungen von geeigneten Zielpositionen oder Hinweise auf relevante Netzwerke. Eine proaktive Gestaltung dieses Überganges wäre für alle Seiten ein Gewinn.

transkript. Und wer seine Mitarbeiter pfleglich behandelt und in deren Entwicklung investiert, der hat heute die besten Karten im Bewerbermarkt?

Susanne Simon. *Unternehmen entwickeln Strahlkraft und Sog, wenn sie in die strategische Qualifizierung und Förderung der eigenen Talente investieren, um deren Fähigkeiten und Kompetenzen zielgerichtet zu entwickeln und um einen zukünftigen, idealerweise auch höherwertigen Personalbedarf zu decken. Dies kann etwa durch Schulungen, Mentoring-Programme, Jobrotation oder horizontale sowie vertikale Stellvertreterregelungen erfolgen. Wichtig erscheint es mir hier, diese Personalentwicklungsaktivitäten und andere Vorzüge auch im Bewerbermarkt zu kommunizieren.*

transkript. Wie finden Sie die wirklich passenden Bewerber?

Susanne Simon. *Mit Hilfe moderner Tools und aufgrund unseres branchenbezogenen und umfangreichen Netzwerks können wir zum gewünschten Zeitpunkt geeignete Kandidaten identifizieren, gezielt ansprechen und interessieren. Dabei ist es unser Alleinstellungsmerkmal, dass wir als Brancheninsider sowohl die Positionen wie auch den Markt recht genau kennen und verstehen. Von diesem Mehrwert profitieren Unternehmen wie auch Kandidaten. Wir gehen regelrecht auf die „Schatzsuche“, gemäß unserem Motto: Die Besten finden! Denn der Kandidat sucht oftmals nicht, zumindest nicht aktiv. Hier kommen wir ins Spiel, um das Interesse an Unternehmen und Position richtig zu wecken.*

New job? Need help hunting?



stockadobe.com/annette_shaif

eurobiotech**jobs.net**

BIOTECH-GEHALT 2024

Die Gehälter in der Biotech-Branche sind im Jahr 2023 gestiegen. Auf Basis einer aktuellen Direktbefragung von über 4.000 Beschäftigten liegen Daten zur Vergütungsentwicklung vor, die einen Ausblick auf die Situation 2024 geben.

von Stephan Schmid, Head of Marketing, jobvector

Das Durchschnittsgehalt in der deutschen Biotech-Branche liegt positionsübergreifend aktuell bei 56.929 Euro. Damit fällt die Vergütung für Beschäftigte in der Biotechnologie fast 6% höher aus als im Vorjahr. Fachkräfte mit biotechnologischer Ausbildung haben zudem weiterhin einen Gehaltsvorsprung gegenüber der übrigen Life-Science-Branche (ausgenommen der Pharmaindustrie), der bei 6% liegt. Dieser Vorsprung lag vor einem Jahr noch bei etwa 10%. Der geringere Unterschied zu den Schwesterdisziplinen beruht dabei auf einem allgemeinen Lohnanstieg in naturwissenschaftlichen Fachbereichen. Im Vergleich zum ersten

Quartal 2023 verzeichnete die deutsche Wirtschaft bis zum November 2023 etwa 6% weniger unbesetzte Stellen. Eine Entwicklung, die im gleichen Zeitraum mit einer unveränderten Anzahl an Jobsuchenden einherging (laut statistischem Bundesamt). Trotz verringerter Nachfrage auf dem Bewerbermarkt sind die Gehälter im genannten Zeitraum jedoch aufgrund inflationsbedingter Anpassungen gestiegen.

REGIONALE UNTERSCHIEDE

Unabhängig von der Position betrachtet, wird unter Akademikern in Hessen mit 64.778 Euro eines der höchsten Durch-

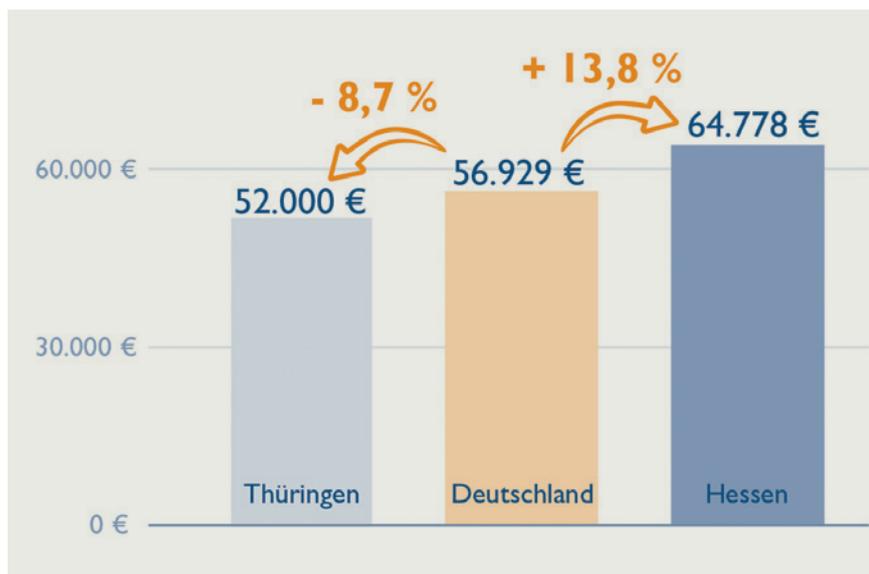
schnittsgehälter erreicht, welches 14% höher ist als der gesamtdeutsche Vergleichswert.

Auch in Bayern und Baden-Württemberg liegen die Gehälter über dem Gesamtdurchschnitt. Unterdurchschnittliche Gehälter haben Biotechnologen auch 2024 in den ostdeutschen Bundesländern zu erwarten. Deutschlandweit belegt Thüringen den letzten Platz mit einem mittleren Gehalt von ca. 52.000 Euro brutto im Jahr – etwa 9% weniger als der deutsche Durchschnitt.

GENDER-PAY GAP

Das Durchschnittsgehalt von promovierten Biotechnologen liegt mittlerweile bei 69.036 Euro und damit rund 40% über dem Durchschnitt von Personen mit Master- oder Diplom-Abschluss. Tatsächlich sind der Bildungsabschluss und der damit oft einhergehende fachlich-wissenschaftliche Karriereweg somit ein stärkerer Gehaltsfaktor als die Übernahme von Personalverantwortung. Führungskräfte aller Karrierestufen verdienen 2023 durchschnittlich 26% mehr als Beschäftigte ohne Personalverantwortung.

Noch immer gibt es zudem deutliche Unterschiede in der Vergütung von Männern und Frauen, wenn auch etwas weniger ausgeprägt als im Vorjahr. Männer verdienen in der Branche im Durchschnitt 16% mehr als Frauen. Im Vorjahr lag der Gender-Pay-Gap in der Biotechnologie noch bei 21%.



Gehaltsunterschiede in der Biotech-Branche 2024: Vergleich zwischen Deutschland, Hessen und Thüringen

UNSICHTBARE KANDIDATEN

Die Studenteninitiative btS e.V. hat eine Lücke zwischen Unternehmen und Life-Sciences-Absolventen beobachtet: Häufig suchen Recruiter nicht dort, wo potentielle Kandidaten zu finden sind, was zu einer verpassten Gelegenheit auf beiden Seiten führt.

von Johann Liebeton, Mitglied der btS, Leiter sowie Initiator von ScieMatch

Der Fachkräftemangel ist kein Hirnspinnst: In der aktuellen Trendumfrage des Branchenverbandes BIO Deutschland sahen Unternehmen diesen sogar als akute Wachstumsbremse. Allerdings deutet einiges auch auf ein Rekrutierungsproblem hin.

SCHWIERIGER BERUFSEINSTIEG

Die btS hat seit ihrem Bestehen immer wieder festgestellt, dass Life-Sciences-Studenten und -Absolventen oft Schwierigkeiten haben, passende Tätigkeiten und Unternehmen für ihren Berufseinstieg zu identifizieren. Deshalb initiierte die btS die Plattform ScieMatch. Sie soll Nutzern basierend auf einer ausführlichen Selbsteinschätzung helfen, das für sie passenden Berufsbild oder Unternehmen zu finden. Monatlich sind auf dem Webportal ScieMatch hunderte (auch internationale) Jobsuchende aktiv, die von Unternehmen „übersehen“ werden. Dies zeigt, dass weniger ein Mangel an Fachkräften als vielmehr ein Rekrutierungsproblem besteht.

MISMATCH DER WAHRNEHMUNG

Selten nutzen Life-Sciences-Studenten Karriere-Plattformen wie LinkedIn, da dort die Berufserfahrung und professionelle Netzwerke im Vordergrund stehen. Damit bleiben sie für viele Unternehmen unsichtbar.

Auf der anderen Seite werden auch die zahlreichen Biotech-Unternehmen in der DACH-Region von den Studen-



Die btS bringt Absolventen und Unternehmen zusammen: Karriereevent ScieCon in Berlin 2023

ten kaum wahrgenommen. Dazu trägt unter anderem die fehlende Berufsorientierung an den Universitäten bei, die keinen strukturierten Prozess dafür vorhält, den Übergang von der Akademie in die Industrie ohne Berührungspunkte zu organisieren.

Die Studenten kennen oft nur wenige lokale und/oder branchenführende Unternehmen und können schwer einschätzen, in welchen Gebieten diese konkret aktiv sind oder wo weitere spannende Arbeitgeber zu finden sein könnten.

ARBEITGEBER AUFGEPASST

Eine effektive Möglichkeit, die Sichtbarkeit bei Studenten und Jobsuchenden zu erhöhen, bietet das Webportal ScieMatch. Es hilft damit beiden Sei-

ten. Unternehmen, die über die Plattform aktiv mögliche Bewerber ansprechen, hinterlassen oft einen positiven Eindruck, signalisiert dieser Kontakt doch eine Wertschätzung der Ausbildung und Interesse an den Qualifikationen.

Ob mit oder ohne Beteiligung an einer der regelmäßig stattfindenden btS-Karrieremessen (ScieCon): die erste Hürde muss heutzutage digital überwunden und dabei die Beziehung zwischen Bewerbern und Unternehmen als längerfristige Partnerschaft entwickelt werden. Biotech-Talente mit frischem Uniabschluss dürfen in der Rekrutierungsstrategie nicht fehlen. Der Informationsbedarf zu möglichen Arbeitgebern ist riesig: ScieMatch kann helfen.