

TERMINE

Zu ihrer Podiumsdiskussion **Arbeit der Zukunft** – Zukunft der Arbeit am 17. Oktober laden die Wirtschaftsunioren. (www.wj-stuttgart.de)

Rhetorik mit Power gibt es beim Study-&-train-Seminar mit Gudrun Fey am 16./17. Oktober. (☎ 7 16 82 86)

Die Technische Akademie Esslingen bietet in Kooperation mit der Hochschule Konstanz den berufsbegleitenden Zertifikatslehrgang Fachreferent Organisationsentwicklung/**Changemanagement** ab 27. Oktober. (Info: rainer.uhrmann@tae.de)

Berufliche Sackgasse? Eine Suche nach Visionen am Fuße des Teckbergs bietet Outdoor Consult am 22. Oktober. (☎ 0 70 21/72 05 18)

Über **Fernstudium** mit und ohne Abi informiert die AKAD am 21. Oktober. (www.akad-fernstudium.de) An KMU-Mitarbeiter wendet sich ein Vortrag am 24. Oktober: **kulturelle Einflüsse bei Verhandlungen**. (www.akad-business.de)

Zu einem Workshop für **Nachwuchsjuristen** lädt die Wirtschaftskanzlei Gleiss Lutz am 1./2. Dezember nach Frankfurt. Anmeldung bis 20. Oktober. (www.gleisslutz.com)

Am 10. November findet ein Strategie-Forum **Private Banking** der Akademie für Finanzmanagement statt. (www.affm.de)

Seminare an der Tüv-Rheinland-Akademie/Stuttgart befassen sich mit **Pflege-dokumentation** am 9./10. November und der EU-Verordnung „Lebensmittelhygiene“ am 14. November. (☎ 78 23 97-72)

Seminare am Steinbeis-Transferzentrum Mittelstandsberatung: **Erfolgsfaktor Selbstmotivation** am 6./7. November, Präsentations-/Visualisierungstechniken am 13./14. November. (www.stzm.de)

Business Styles in Asien vermittelt ein Workshop für Einkauf und Vertrieb am 8./9. November in Heidelberg. (www.domicile-relocation.de)

Auf die Aufnahmeprüfung fürs **Musikstudium** bereiten Workshops an der Jazz-&-Rock-Schule in Freiburg vor. (www.jrs.org)



Pharmaberater brauchen neben medizinischem Fachwissen auch einen betriebswirtschaftlichen Hintergrund.

Foto: Keystone

Rasanter Fortschritt

Das Berufsbild des Pharmaberaters auf dem Prüfstand – Quereinsteiger tun sich schwer

Einem Jahr Arbeit in der Notaufnahme und auf der Intensivstation eines Basler Krankenhauses reichten David Traub. Dann quitierte der Mediziner seinen Dienst als Assistenzarzt und suchte eine neue Herausforderung: „Die Karriere in einem Krankenhaus ist ziemlich determiniert. Man legt sich auf eine Fachrichtung fest und arbeitet auf diesem Gebiet dann die nächsten 20, 30 Jahre.“ Das war dem Schweizer mit Mitte 20 „zu eng“, wie er sagt. „Ich wollte in meinen relativ sicheren, aber eben auch absehbaren Berufsweg mehr Spannung bringen.“ 2004 wechselte er zu Roche Pharma in den onkologischen Außendienst. „Das bedeutete zwar eine geringere Planungssicherheit, aber eben auch mehr Chancen, dass ich mich beruflich weiterentwickeln konnte“, so der inzwischen 28-Jährige.

Dass Traub eines Tages als Pharmaberater arbeiten würde, kam auch für ihn selbst überraschend. „Daran hatte ich ursprünglich gar nicht gedacht, aber es ist wirklich die Speerspitze der Pharmaindustrie, hier entscheidet sich letztlich der Erfolg oder Misserfolg eines Medikaments.“ In der Region Frankfurt/Main betreute Traub rund 80 Mediziner – Leitende Ärzte, Ober- und Chefärzte in Kliniken sowie niedergelassene Onkologen. „Ich bin die Sache wissenschaftlich angegangen, was sich bei Medikamenten zur Behandlung von Lymphomen – also das, was man landläufig als Lymphdrüsenkrebs bezeichnet – als richtig erwiesen hat.“ Denn bei Medikamenten für die Krebstherapie diskutiert der Pharmaberater mit den Ärzten beispielsweise auch über die Ergebnisse klinischer Studien. „Der wissenschaftliche Fortschritt ist auf diesem Feld rasant“, so Traub, „oft gibt es im jährlichen Rhythmus neue Zulassungen für weitere Anwendungsbereiche eines Medikaments.“

Rund 16 000 Pharmaberater oder -referenten arbeiten in Deutschland. Der Großteil ist angestellt. „Nur 1000 bis 2000 sind Selbstständige“, schätzt Wolfgang Vogel, Vorsitzender des Berufsverbands der Pharmaberater (BdP), dem rund ein Viertel der 16 000 Außendienstler angehört. Vogel treibt die Sorge um, dass sich das Berufsbild des Außendienstes grundlegend zum Schlechteren wandeln könnte. „Mancher

empfeht die Abschaffung des Pharmaberaters in der heutigen Form“, sagt er unter Anspielung auf den Arzneimittelreport 2005.

Darin schlägt der wissenschaftliche Leiter des Reports, der Bremer Professor Gerd Glaeske, vor, dass die Kassenärztlichen Vereinigungen und Krankenkassen eigene Pharmaberater in die Praxen schicken und so die Außendienstler der Industrie ersetzen sollten. So will er sicherstellen, dass die Ärzte nur noch wirklich notwendige und die jeweils billigsten Medikamente verschreiben. Die dafür erforderlichen 1000 neuen Referenten würden zwar rund 100 Millionen Euro kosten, doch das sei gemessen an den möglichen Einsparungen im Gesundheitswesen eine lohnende Investition, argumentiert Glaeske.

Und käme einem faktischen Berufsverbot gleich, was ja rechtlich nicht geht, wertet BdP-Vorsitzender Vogel. Er verweist auf die Beraterfunktion des Pharmaaußendienstes: „Nicht ohne Grund hat man das Berufsbild des Pharmaberaters nach der Contingenzaffäre geschaffen. Er informiert die Ärzte über Vorteile, Nebenwirkungen und Kontraindikationen eines Medikaments.“ Anja Gersmann ist die Inhaberin der gleich-

namigen Personalvermittlung, die sich auf die Pharmabranche spezialisiert hat. Sie bestätigt, dass im Vertrieb nicht mehr eitel Sonnenschein herrscht: „Die Unternehmen wollen vor allem die großen Außendienstler für den Bereich der Allgemeinmedizin personell eher zurückfahren“, hat sie beobachtet. „Dagegen gibt es im Facharztbereich durchaus Neueinstellungen – allerdings haben Berufsanfänger hier kaum eine Chance.“ Besonders Quereinsteiger tun sich bei der Stellensuche schwer.

Auch im Marketing bauen die deutschen Pharmaunternehmen laut Gersmann die personellen Kapazitäten nicht aus: „Es gibt zwar traditionell eine hohe Fluktuationsrate innerhalb dieses Bereichs, aber keine neuen Stellen.“

Wobei gerade das Produktmarketing in der Pharmabranche vor dem Hintergrund eines härter werdenden Wettbewerbs immer stärker an Bedeutung gewinnt. Die Entwicklung eines neuen Medikaments von der Forschung bis zur Marktreife verschlingt im Schnitt 800 Millionen Dollar und dauert zwölf Jahre. Einen Flop kann sich ein Unternehmen da nicht leisten. Böse Zungen behaupten, dass die Gemeinkosten der Pharmabranche für Marketing und Außendienst doppelt so hoch seien wie die für Forschung und Entwicklung.

Jens Gruske arbeitet seit vergangenem Jahr im Produktmarketing bei Bionorica, ein Unternehmen, das sich auf erforschte pflanzliche Arzneimittel spezialisiert hat. Bis zum Physikum hat er Humanmedizin studiert, dann auf internationale Betriebswirtschaft umgestellt, und seine Diplomarbeit bei der BASF über eine Wettbewerbsanalyse in der Toxikologie geschrieben. Jetzt ist er für Atemwegsprodukte zuständig: „Zu meinen Aufgaben gehören die Positionierung der Produkte am Markt und die Ausarbeitung einer geeigneten Marketingstrategie.“ Seinen Arbeitsalltag kennzeichnen viele Besprechungen, auch die Kontrolle der Absatzzahlen „seiner“ Produkte obliegt ihm, um frühzeitig Veränderungen erkennen und gegensteuern zu können. „Der Reiz dieses Jobs“, so der 31-Jährige, „liegt in der Kombination aus medizinischem und betriebswirtschaftlichem Wissen.“ Michael Vogel

DREI WEGE

Drei Wege führen zum Beruf des Pharmaberaters: ein Studium der Pharmazie, Medizin, Biologie oder (Bio-)Chemie, eine Ausbildung als medizinisch-, pharmazeutisch-, chemisch-, biologisch-technischer Assistent oder die IHK-Fortbildung zum geprüften Pharmareferenten. Je nach Arbeitgeber ist eher der Wissenschaftler oder der Verkäufer gefragt: der wissenschaftliche Ansatz zählt vor allem beim Besuch eines Arztes oder einer Klinik, der verkäuferische Aspekt bei Apothekern. Eine Weiterbildungs-Ansatz zählt vor allem beim Besuch eines Arztes oder einer Klinik, der verkäuferische Aspekt bei Apothekern. Eine Weiterbildungs-Ansatz zählt vor allem beim Besuch eines Arztes oder einer Klinik, der verkäuferische Aspekt bei Apothekern.

www.pharmaberater.bdp.de

Ingenieur: gutes Gehalt im Vertrieb

Im technischen Vertrieb verdienen Ingenieure mit im Schnitt 60 000 bis 80 000 Euro jährlich am besten. In der Entwicklung sind es 50 000 bis 70 000 Euro, in der Fertigung 45 000 bis 60 000 Euro. Das sind Ergebnisse einer aktuellen Kienbaum-Gehaltsstudie. In Spitzenpositionen unterscheiden sich die Jahresentgelte zwischen den Bereichen kaum: Bis zu 400 000 Euro erhält ein Geschäftsführer in Vertrieb und Entwicklung, bis zu 360 000 Euro in der Fertigung. Bei Abteilungsleitern ergibt sich ein anderes Bild: In der Fertigung beziehen sie bis zu 135 000 Euro, in der Entwicklung bis 130 000 Euro, als Sparten-/Regionalvertriebsleiter bis 125 000 Euro. Wer sich für eine Fachlaufbahn entscheidet, erhält je nach Bereich 45 000 bis 80 000 Euro. „In der Fachlaufbahn kommt man über das Gehalt eines Gruppenleiters selten hinaus“, so Vergütungsexperte Christian Näser. hf

Die Berufsfelder der Physik

Am „Tag vor Ort“ stellt die Deutsche Physikalische Gesellschaft den Joballtag in den verschiedenen Berufsfeldern vor. Von November bis April laden bundesweit rund 40 Unternehmen und Forschungseinrichtungen, u. a. aus der Automobilbranche, chemischen Industrie oder Lasertechnik, zum Besuch ihrer Labors und Entwicklungsbüros ein. Darunter sind die Bundesanstalt für Materialforschung Berlin, Bayer Material Science in Leverkusen, die Robert Bosch GmbH Stuttgart, das Forschungszentrum Karlsruhe oder das Fraunhofer-Institut für Solare Energiesysteme in Freiburg. hf

www.dpg-physik.de/karriere

Mentoring für Frauen

Mentoring hat sich als Instrument zur Karriereentwicklung etabliert. Im Rahmen des Frauenwirtschaftstags laden die Universität Hohenheim und die bundesweite Gründerinnenagentur (bga) am 20. Oktober, ab 12.15 Uhr, zur Veranstaltung „Meet, talk and eat – von Anderen lernen durch Mentoring“. Beim Imbiss im Schloss Hohenheim (Mittelbau/Aula) haben Frauen die Gelegenheit, sich über Sinn und Nutzen von Mentoring zu informieren. Vorgestellt wird auch das „Small-Business-Programm“ der Gründerinnenagentur und der American Express Stiftung sowie das MentHo-Programm der Uni Hohenheim für Wissenschaftlerinnen. (Anmeldung: ☎ 4 59 34 78) hf

Klauseln für höhere Ebenen

Das Wettbewerbsverbot

Als Arbeitnehmer ist man dem Arbeitgeber zur Treue und Loyalität verpflichtet. Man muss den direkten Wettbewerb gegenüber seinem Arbeitgeber unterlassen. Das ist die Treuepflicht. Wer als Automobilverkäufer arbeitet, darf das nicht auch in einer Nebentätigkeit tun. Anders wäre es, wenn er Solar-kollektoren verkauft. Bei einer direkten Konkurrenz zum Arbeitgeber drohen Abmahnung, Kündigung und womöglich auch eine Sperre von Arbeitslosengeld, weil der Verlust des Arbeitsplatzes fahrlässig in Kauf genommen wurde.

Unmittelbar mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet die Pflicht, dem ehemaligen Arbeitgeber keine Konkurrenz machen zu dürfen. Man kann unmittelbar bei einem Wettbewerber einen Job annehmen oder sich in derselben Branche selbstständig machen. Um das in bestimmten Fällen zu verhindern, beinhalten Arbeitsverträge manchmal so genannte nachvertragliche Wettbewerbsverbote. Damit verpflichtet sich ein Arbeitnehmer, für eine bestimmte Dauer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Arbeitnehmer, Inhaber, Partner, Anteilseigner oder in sonstiger Funktion in einem Unternehmen tätig zu sein, das mit dem Arbeitgeber konkurriert. Als Gegenleistung erhält der Arbeitnehmer für jeden Monat des Wettbewerbsverbotes eine Karenzentschädigung.

Dr. Sandra Flämig, Rechtsanwältin in Stuttgart, vertritt eine Mandantin in einem Verfahren, in dem es um Karenzentschädigung geht – und darum, ob sich die Betroffene an die Vereinbarung halten soll. Die Wirtschaftswissenschaftlerin, Spezialistin in der Entwicklung von Vertriebssystemen in der Modebranche, hatte einen entsprechenden Vertrag unterschrieben. Für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung ihrer Tätigkeit verpflichtete sie sich, keine Stelle anzunehmen, die in Konkurrenz zum Arbeitgeber steht. Als Entschädigung sollte sie die gesetzliche Mindestsumme von 50 Prozent ihrer zuletzt bezogenen vertraglichen Leistungen für zwei Jahre erhalten. Bereits nach einem Jahr wurde ihr jedoch gekündigt. „Ich habe ihr geraten, die vertraglichen Vereinbarungen einzuhalten“, so Flämig. Sie habe zwar keinen Job, dafür aber für zwei Jahre die Hälfte ihres Gehalts.

In einer anderen Branche könnte die Frau jederzeit als Marketingexpertin arbeiten. Allerdings wird ihr dann das Gehalt auf die Karenzentschädigung angerechnet. Laut Flämig werden vor allem mit Mitarbeitern Wettbewerbsklauseln abgeschlossen, die bereits auf höherer Hierarchieebene stehen, denn: „In erster Linie geht es darum, Firmenwissen vor der Konkurrenz zu schützen.“

Angabe

TAE Ihr Partner für Weiterbildung www.tae.de

„Wettbewerbsverbote in Arbeitsverträgen spielen bei uns keine große Rolle“, sagt Dietmar Schäper, Personalleiter bei der Roche Pharma AG in Grenzach. Er selbst kenne keinen derartigen Fall. Schäper kann sich vorstellen, dass dies in Branchen eine Rolle spielen, in dem die Konkurrenzsituation nicht sehr groß ist, etwa bei Energieversorgern. „Wir wollen es uns nicht leisten, einem Mitarbeiter jahrelang ein Gehalt zu zahlen, für das er nichts bringt“, stellt er klar.

Rechtsanwältin Flämig hat da andere Erfahrungen gemacht. Zu ihr kämen regelmäßig Mandanten mit Anfragen. „Vielleicht wollen Personaler nicht zugeben, dass sie Angst vor der Konkurrenz haben“, mutmaßt sie. Wettbewerbsklauseln seien ein Thema, über das nicht gerne gesprochen werde.

Wettbewerbsklauseln müssen schriftlich getroffen sein, Arbeitgeber wie Arbeitnehmer müssen unterschreiben. Dies kann im Arbeitsvertrag oder einem zusätzlichen Dokument geschehen. Der Arbeitnehmer muss eine Ausfertigung bekommen, sonst ist die Vereinbarung unwirksam. Das Wettbewerbsverbot muss unmissverständlich formuliert sein, es muss klar sein, welche Bedingungen und Konditionen gelten.

Mit Abschluss des Wettbewerbsverbotes erwirkt sich der Arbeitgeber für eine gewisse Zeitspanne einen Freiraum; der darf höchstens zwei Jahre dauern, und es muss eine Karenzentschädigung vorgesehen sein. Die muss mindestens die Hälfte dessen betragen, was der Arbeitnehmer zuletzt verdient hat. Dazu zählen neben der Grundvergütung Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, Zulagen und Sachbezüge. Eine konkrete Summe muss nicht genannt werden. Fehlt die Vereinbarung über eine Karenzentschädigung, ist das Wettbewerbsverbot rechtlich unwirksam. Liegt die Höhe der Entschädigungsleistung unter dem gesetzlichen Minimum, muss sich der Arbeitnehmer nicht an die Vereinbarung halten. Das Wettbewerbsverbot darf das berufliche Fortkommen aber nicht erschweren. Zwischen Tätigkeit und Wettbewerbsverbot muss ein konkreter Bezug stehen. Der Wunsch des Arbeitgebers, eine qualifizierte Fachkraft zu halten, reicht nicht aus. Peter Ilg

Redaktion: Gisela Fechner

DILBERT

