

## Recruiting 2.0. Ex-Banker Martin Schmidt, 31, hat mit zwei Freunden eine Internetplattform gegründet, auf der Unternehmen Prämien für Jobempfehlungen ausloben.



Ex-Banker Martin Schmidt genießt sein Leben als Gründer: „Das Arbeitspensum ist ähnlich, die Zufriedenheit kein Vergleich.“

Wie lukrativ Mitarbeiterempfehlungsprogramme sind, weiß Martin Schmidt aus seiner Zeit als Investmentbanker: „Als ich bei Credit Suisse war, habe ich einige gute Bekannte und ehemalige Studienkollegen an Bord gebracht“, erinnert sich Schmidt. „Das waren natürlich Freundschaftsdienste – aber die Prämien waren ein zusätzlicher Anreiz.“

Heute betreibt der 31-Jährige seine eigene Internet-Jobbörse, auf der Unternehmen nach Fach- und Führungskräften suchen – und erfolgreiche Jobempfehlungen mit üppigen Prämien belohnen. Zusammen mit seinem ehemaligen Kommilitonen Christian von Ahlen, 32, und dessen Bruder Jan Hendrik von Ahlen, 34, hat Schmidt im Januar 2007 das Start-up Jobleads gegründet. Das Besondere: Während sich bei Monster und Co. Leute tummeln, die gerade einen Job suchen, erreichen Unternehmen über die Empfehlungsplattform Berufstätige, die nicht aktiv auf Stellensuche sind. „Das schafft sonst nur ein teurer Headhunter“, sagt Schmidt.

Jeder, der als sogenannter Talent-Scout auf der Plattform registriert ist, kann seinen Freundes- und Bekanntenkreis nach passenden Jobkandidaten für die ausgeschriebenen Stellen durchforsten. Mühe, die sich finanziell auszahlt: Aktuell sind rund 500

Jobs und Prämien in Höhe von insgesamt 1,5 Millionen Euro zu vergeben. Je nach Position lassen die Firmen im Schnitt für eine erfolgreiche Vermittlung zwischen 3 000 und 3 500 Euro springen. Für Top-Führungspositionen gibt es auch mal mehr als 10 000 Euro. „Die Prämien richten sich immer nach der Gehaltsklasse der entsprechenden Position“, erklärt Schmidt.

Mit einem Einladesystem soll die Qualität der Plattform gewährleistet werden. Mitmachen als Talent-Scout kann man nur auf Einladung eines anderen Talent-Scouts; sich selber für eine bestimmte Stelle ins Spiel bringen können Jobsuchende nicht. „Die Exklusivität ist durchaus gewollt“, gibt der Gründer zu. „Es lohnt sich also, gut vernetzt zu sein.“

Schon während ihres Studiums an der European Business School Oestrich-Winkel träumten Martin Schmidt und sein Kommilitone Christian von Ahlen davon, eine eigene Firma zu gründen. Auch die passende Idee war bald gefunden.

Kaum hatte Schmidt seine Beförderung zum Associate bei Credit Suisse in der Tasche, inklusive Bonuszahlung, machte er ernst: Zum Jahresende 2006 kündigt er seine Stelle, um sich ganz aufs Gründen zu konzentrieren. „Dieses Silvester war für uns etwas ganz Besonderes“, erinnert sich Schmidt. „Ich war mir si-

cher, dass wir das schaffen.“

So optimistisch haben nicht alle Freunde auf Schmidts Kündigung seiner Top-Stelle als Investmentbanker reagiert: „Viele haben uns für verrückt erklärt, weil wir vielversprechende Karrieren für unser Start-up aufgegeben haben“, erzählt der Gründer. Doch zum Glück lief alles bestens: Kaum war der Businessplan fertig, erhielten die Gründer die Finanzierungszusage zweier Business-Angels sowie vom High-Tech-Gründerfonds. Auch die ersten Unternehmen wie Roland Berger, Accenture und Lufthansa Systems zeigen Interesse am Recruiting 2.0 von Jobleads.

Seit Schmidt sein eigener Herr ist, hat sich sein Leben grundlegend verändert. „Als Investmentbanker war mein Leben zu hundert Prozent fremd gesteuert“, sagt der 31-Jährige. Jetzt habe er viel mehr Entscheidungsfreiheit. „Das Arbeitspensum ist sicher ähnlich, aber die Zufriedenheit ist kein Vergleich. Wir leben und arbeiten jetzt an unserem Traum.“

Mit großem Erfolg: Rund 10 000 Talent-Scouts sind bei Jobleads registriert; mehr als 50 Unternehmen, darunter Deutsche Börse, Volkswagen, Ebay, SEB Bank und Microsoft, nutzen die Plattform als Rekrutierungsweg. Und auch die erste Prämie für eine erfolgreiche Jobvermittlung ist kürzlich geflossen. Die Unter-

nehmensberatung Accenture – ein Kunde der ersten Stunde – hat über die Empfehlung eines Talent-Scouts eine Stelle in der Personalabteilung neu besetzt – und dafür 2 000 Euro Prämie gezahlt.

„Der persönliche Kontakt ist uns im Recruiting sehr wichtig“, sagt Judith Kederer, Leiterin Recruiting bei Accenture. Daher setzt das Unternehmen auf Prämien- und Empfehlungsprogramme wie das hauseigene „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ oder die neue Recruiting-Plattform Jobleads: „Wir nutzen alle neuen Wege, mit denen wir mehr potenzielle Bewerber erreichen können“, so Kederer.

Gesucht werden bei Jobleads vor allem Fach- und Führungskräfte quer durch alle Branchen – ab einem Jahr Berufserfahrung. „Ein Großteil der Stellen sind Positionen, die man klassischerweise als zweiten Karriereschritt nach dem Jobeinstieg antritt, also meist nach drei bis vier Jahren“, erklärt Schmidt. So suchen Industriekonzerne junge Unternehmensberater oder umgekehrt Beratungen junge Berufstätige mit Industrieerfahrung. „Es gibt aber auch Jobs für Führungskräfte und Absolventen.“ Und natürlich auch Stellen bei der Internetplattform selbst. Von den mittlerweile acht Festangestellten hat Schmidt allein zwei über seine eigene Plattform gefunden.

Katja Stricker

## Meine Ich-AG

### Produktionssicherheit



Detlef Gürtler, 43, ist Journalist und Buchautor. In Perspektiven schreibt er an dieser Stelle jede Woche seine Kolumne Ich-AG.

N eiiiiin!“ Ein spitzer Schrei von Produktionsvorstand Mama gellt durch das Haus. CEO Papa lässt sofort alles stehen und liegen und eilt zum Ort des Geschehens – dem Zimmer von Junior Pupil Luis. Bei dieser Lautstärke und Tonhöhe muss etwas Furchtbares passiert sein: eine zerbrochene Fensterscheibe oder sogar eine Spinne an der Wand. Doch Fenster, Türen und Wände sind unversehrt; nur Junior Pupil und Produktionsvorstand stehen vor der großen Spielzeugkiste, die sonst immer unter dem Bett steht.

„Was ist denn passiert?“ fragt der CEO verdattert. „Schau selber“, antwortet der Produktionsvorstand und schiebt ihm mit spitzen Zehen die Spielzeugkiste hin. „Hey, da ist ja das Skarabäus-Stirnband, das wir so verzweifelt gesucht hatten, als Luis sich an Fasching als Phrao verkleiden wollte“, freut sich CEO Papa. Er bückt sich, um es aufzuheben – und findet darunter vier gebrauchte Unterhosen, ebenso viele einzelne Strümpfe und eine Banane, die vor zwei Wochen bestimmt einmal gelb gewesen war.

„Du verstehst, warum ich so sauer bin?“ fragt Produktionsvorstand Mama. Der CEO nickt. „Du doch nicht“, faucht sie ihn an, „ich meine Luis.“ Das Junior Pupil nickt. Luis packt Unterhosen und Strümpfe zusammen, bringt sie ins Bad und stopft sie dort in den Wäschesack. Dann nimmt er die Banane, bringt sie in die Küche, stopft sie dort in den Müll und kommt zurück zum wartenden Vorstand: „Okay?“

„Nicht okay“, antwortet der Produktionsvorstand. „Woher soll ich wissen, dass es in der Spielzeugkiste nicht morgen schon wieder genauso aussieht?“ Produktion braucht schließlich Verlässlichkeit. CEO Papa versucht, die angespannte Situation zu entschärfen: „Luis braucht doch keine vier Unterhosen am Tag“, scherzt er. Keiner lacht.

Produktionsvorstand Mama legt noch eine Schippe drauf: „Es gibt hier Regeln, an die wir uns alle zu halten haben, damit unsere kleine Ich-AG funktioniert. Alle, auch Luis. Ist das denn so schwer zu begreifen, dass die dreckige Wäsche in den Wäschesack gehört?“ Luis seufzt zurück: „Ich vergesse das einfach immer wieder.“

Der CEO macht noch einen Vermittlungsversuch. „Wenn ich Angst habe, etwas zu vergessen, schreibe ich es mir auf einen Zettel und hänge ihn gut sichtbar auf.“

Luis ist nicht überzeugt: „Aber dann vergisst du es doch trotzdem.“ – „Aber der Zettel erinnert mich wieder dran.“ Das leuchtet Luis ein. Seitdem hängt ein von ihm selbst beschriebenes Blatt Papier an seiner Zimmertür: „Wäsche gehört in den Wäschesack“.