

Rezepte für Pharma-Karrieren

06.07.2007 | 16:17 | NIKOLAUS KOLLER (Die Presse)

In den Chef-Sesseln der Konzerne sind sie zwar meist noch unterrepräsentiert. Trotzdem gilt der Bereich Pharma für Frauen als attraktives Karriere-Portal mit Perspektive.

Bezahlung nach leistungsbezogenen Kriterien, ein Leben aus dem Koffer und Arbeiten in multikulturellen Teams: Die Pharma-Industrie ist keine Branche für Stubenhocker und Scheuklappenträger. Da die Führungsebenen stark männlich dominiert und flexible Arbeitszeitmodelle meist noch Mangelware sind, sollte man meinen, dass die Pharma-Industrie auch kein guter Karriere-Boden für Frauen ist. Weit gefehlt: Offene Unternehmenskulturen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Internationalität ziehen immer mehr Bewerberinnen an.

„Der Gesundheitsmarkt ist ein Wachstumsmarkt“, analysiert Johanna Fitz, Mitglied der Geschäftsführung des Personalberaters Eblinger & Partner. International ist der Gesamtumsatz des pharmazeutischen Marktes im vergangenen Jahr um sieben Prozent gestiegen. Um dieses Wachstum zu managen, suchen die Unternehmen verstärkt Mitarbeiter. Bislang sind in Österreich rund 10.000 Menschen in der Branche beschäftigt. Als Arbeitgeber liegen die Pharma-Konzerne nämlich hoch im Kurs.

Lukrative Verdienstmöglichkeiten

„Die Branche zahlt sehr gut“, erklärt Gabriele Herpel-Grom, Managing Director von MSD Ungarn. Neun von zehn Managern in der Branche werden laut einer Erhebung des Wirtschaftsforums der Führungskräfte (WdF) nach leistungsbezogenen Kriterien entlohnt. Im Durchschnitt erhielt im Jahr 2006 eine Pharma-Führungskraft 44.000 Euro „extra“. Höhere Boni zahlen nur noch die Bauwirtschaft und der Maschinenbau. Außerdem bieten drei von vier Unternehmen betriebliche Vorsorgemodelle und 64 Prozent eigene Unfallversicherungen an. Insgesamt beträgt das durchschnittliche Jahresgehalt einer Führungskraft in der Branche laut WdF 158.390 Euro brutto.

„Geschichtlich betrachtet war das Thema Gesundheit meist Frauensache“, erklärt Elisabeth Kukovetz, Vorsitzende des Departments Onkologie bei Amgen, die weibliche Affinität zur Branche: „Eine Affinität zu Berufen im Gesundheitswesen ist durch die Jahrhunderte hindurch sichtbar.“ Der Frauenanteil über die gesamte Sparte gesehen ist dementsprechend hoch. Während die Mehrzahl der Pharmareferenten weiblich ist, sind die Frauen in den Chefetagen jedoch noch unterrepräsentiert.

„Das Top-Management ist großteils noch eine reine Männerdomäne“, erklärt Michaela Modes, Geschäftsführerin der Schwarz Pharma GmbH. Die zweite und dritte Management-Ebene sind allerdings schon merklich „weiblicher“ geworden. Dies kann als Erfolg gewertet werden, da sich bis vor wenigen Jahren auch diese noch als Gruppenbilder ohne Damen präsentierten.

Die klassische Karriere in der Pharmabranche beginnt als Referent im Außendienst: Produktverkauf direkt beim Kunden, sprich Krankenhäusern und Ärzten. Ist die Bewährungsprobe erfolgreich bestanden, folgt in der Regel eine Ausweitung des Verantwortungsbereichs auf die Leitung eigener Projekte oder Produkte. Sind auch diese Herausforderungen positiv bewältigt, geht es auf der Karriereleiter häufig mit der Führung einer ganzen Business Unit und dem Aufstieg ins Executive Management weiter.

Möglichkeiten für Quereinsteiger

„Die Branche ist sehr offen gegenüber Quereinsteigern“, erklärt Evelyn Schödl, General Manager von Glaxo Smith Kline in Slowenien: „Es werden viele Möglichkeiten angeboten, das nötige Fachwissen dazuzulernen und sich weiterzubilden.“ Früher habe es vor allem Naturwissenschaftler und Wirtschaftler in die Branche gezogen. Heutzutage sei das ganz anders. Berufsbegleitende Spezialausbildungen erhalten in der von Forschungsleistungen getragenen Branche immer mehr Bedeutung.

Ein unumgängliches Karriere-Must sind allerdings internationale Erfahrungen: „Auslandserfahrung ist eine wichtige Qualifikation“, so Herpel-Grom: „Man erkennt, was alles hinter so einem großen Konzern steckt.“ Die Unternehmen sind oft international aufgestellt, Teamarbeit über Landesgrenzen hinweg gehört zum Berufsalltag. „Frauen sind für dieses multikulturelle Arbeiten sehr gut geeignet“, ergänzt Fitz. Sie zeigen Anpassungsbereitschaft an die jeweilige Umgebung und Einfühlsamkeit gegenüber Kollegen und Mitarbeitern. Fähigkeiten, die ihren Führungsstil prägen.

Spezialisten gesucht

In einem zunehmend kompetitiven Umfeld sind die Unternehmen gezwungen, sich über immer mehr neue Medikamente zu differenzieren. „Die Produkt-Pipeline ist der Lebensnerv der Pharmahersteller.“ Rund eine Milliarde Euro und 15 Jahre Arbeit kann es kosten, bis ein Produkt Marktreife erlangt. Für so komplexe und kostenintensive Projekte werden nur die besten Mitarbeiter gesucht.

Aktuell kommen die Bewerberinnen und Bewerber für Jobs in der Branche aus allen Gruppen mit den unterschiedlichsten beruflichen Hintergründen. Gesucht sind momentan alle Qualifikationen. Allerdings lässt sich derzeit nachfrageseitig wieder ein Trend vom Generalisten hin zum Spezialisten ausmachen, so der Tenor der Experten. „Vom Muskel geht der Weg hin zum Hirn“, bringt es Modes auf den Punkt.

Branche im Umbruch

Wie viele andere Sektoren befindet sich auch die Pharma-Branche in einem Veränderungsprozess: „Es wird keine kontinuierlichen Karriere-Verläufe mehr geben“, erklärt Fitz. Job-Hopping und berufliche Veränderungen sind auch hier Themen, mit denen sich die Personalverantwortlichen beschäftigen müssen.

Die Lebensqualität wird für Mitarbeiter immer wichtiger, der Bedarf an Work-Life-Balance-Modellen steigt. „Leider gibt es in der Branche noch zu wenig flexible Strukturen“, analysiert Fitz. Bei Amgen, so Kukovetz, habe man allerdings bereits durchwegs positive Erfahrungen mit Teilzeit-Lösungen gemacht. Insgesamt sei das Bedürfnis nach mehr Flexibilität allerdings noch größer als das Angebot.

Aber auch in der von Mergers, Globalisierung und Kostendruck geprägten Umbruchphase bietet der Sektor im Vergleich zu anderen Branchen relativ stabile Arbeitsplätze. „So traurig das ist, Krankheit wird es immer geben“, sagt Herpel-Grom, „Daher werden auch immer Menschen gesucht, die Medikamente zur Heilung entwickeln.“

(„Die Presse“, Print-Ausgabe, 07.07.2007)