Analyse und Ergebnisbericht

Frauenanteil in Pharma-Vorständen

Kienbaum

Frauenanteil in Pharma-Vorständen

Deutschland und Österreich hinken im internationalen Vergleich bei der Frauenquote in Führungspositionen trotz einer Reihe neuer, gesetzlicher Initiativen hinterher. Wie schlägt sich dabei die Pharmaindustrie im Vergleich? Dazu haben wir den aktuellen Frauenanteil in den höchsten Rollen der weltweit 20 umsatzstärksten Pharmaunternehmen – konkret der deutschen und österreichischen Niederlassungen sowie der globalen Headquarters – analysiert.

„Diversity" ist ein Top-Thema in den meisten Wirtschaftszweigen und rund um den Globus. Eine Mehrzahl der international geprägten Konzerne aber auch mehr und mehr mittelständische Unternehmen streben Belegschaften an, die in Ihrer Zusammensetzung stärker die ganze Vielfalt der jeweiligen Gesamtbevölkerung repräsentieren. Dabei liegt in der Diskussion der Fokus zumeist auf dem Anteil von Frauen in Führungspositionen – ein zumeist sehr gutes sicht- und messbares Kriterium.

Dass Deutschland und Österreich hier im internationalen gesamtwirtschaftlichen Vergleich hinterherhinken, ist wenig überraschend und eine vielfach replizierte Tatsache. Eine Statista-Erhebung aus dem Jahr 2021 unter 31 europäischen Ländern kommt zu einem durchschnittlichen Frauenanteil in Führungspositionen von 35,1 %. Vorreiter sind Lettland und Schweden mit 46 bzw. 43,5 %. Österreich und Deutschland auf den Rängen 20 bzw. 28 sind mit 33,7 bzw. 29 % von Geschlechterparität weit entfernt. Dazu passt der kürzlich publizierte Bericht der deutsch-schwedischen Allbright-Stiftung, demzufolge immer noch nur jeder fünfte Vorstandsposten im DAX heute mit einer Frau besetzt ist. Zwar gibt es erstmals Börsenunternehmen, die Geschlechterparität auf Vorstandsebene bereits erreicht haben, auf der anderen Seite hat noch immer mehr als die Hälfte der 160 größten an der Frankfurter Börse notierten Unternehmen keine einzige Frau im obersten Leitungsgremium.

Aus Sicht der **Kienbaum Practice Group MedTech/ Life Sciences** ist es für uns interessant, speziell die Pharmaindustrie und die dortige Diversity-Situation näher zu beleuchten. Ein stichprobenartiger Blick auf die deutschsprachige Internetpräsenz einiger großer internationaler Pharmafirmen weckt Erwartungen. Novartis Deutschland zeigt sich davon überzeugt, dass *„die Vielfalt der Mitarbeitenden (...) großes Potential bringt"* und möchte deshalb erreichen, dass *„Diversity & Inclusion in der Belegschaft nicht nur ein theoretisches Ideal (sind), sondern in der Praxis auch tatsächlich gelebt werden"*. Sanofi Deutschland präsentiert sich als *„Mitgliedsunternehmen der Arbeitgeberinitiative Charta der Vielfalt"* und veranstaltet *„im Rahmen des erstmals stattfindenden europäischen Diversity Month die Wochen der Vielfalt"*. Für Abbvie Österreich ist Diversity *„einer der Erfolgsfaktoren"* der eigenen Organisation, die *„nicht nur demographisch die Nase vorn hat, sondern nachhaltig mit gesunden Strukturen überzeugt"*.

Wir wollten nun im Rahmen der vorliegenden Untersuchung klären, inwieweit die Realität mit den öffentlichkeitswirksamen Versprechungen der führenden Pharmafirmen mithalten kann. Liegt speziell die Pharmaindustrie in Deutschland und in Österreich genauso sehr im internationalen Vergleich zurück, wenn es um eine paritätische Geschlechterzusammensetzung auf Führungsebene geht wie die Wirtschaft im Allgemeinen? Dazu haben wir uns die nach Umsatz 20 weltweit größten Pharmafirmen (nach einem Statista-Ranking auf Basis der 2021-Zahlen) angesehen und die Frauenanteile im jeweils höchsten Leitungsgremium (Vorstand bzw. Geschäftsführung)

1. **Auf Corporate-Ebene**
2. **Auf Landesebene Deutschland**
3. **Auf Landesebene Österreich**

ausgewertet und miteinander verglichen. Die Datenerhebung fand im Zeitraum vom 23. bis zum 26.9.2022 auf Basis öffentlich verfügbarer Internetquellen statt.

Ergebnisse

Der Blick auf die Studienergebnisse zeigt, dass sich das schlechte Abschneiden in Deutschland und Österreich ansässiger Unternehmen in Punkto „Female Leadership" auch in der Pharmaindustrie fortschreibt. Die **Top 20-Pharmaunternehmen haben im Schnitt einen Frauenanteil von rund 33 % im höchsten Führungsgremium. Die deutschen und österreichischen Landesgesellschaften schneiden mit durchschnittlich 20 % bzw. nur 10 % signifikant schlechter ab.** In Deutschland haben genau die Hälfte aller Pharmaunternehmen des Top 20-Rankings keine einzige Position auf Geschäftsleitungsebene mit einer Frau besetzt. In Österreich sind es gar 16 Unternehmen. Immerhin: wenn in den deutschen Landesgesellschaften eine Frau in der Geschäftsführung tätig ist, dann hat sie in mehr als der Hälfte aller Fälle – 6 an der Zahl – den Vorsitz inne. Unternehmen wie etwa Pfizer, Merck & Co. (in Deutschland als Merck Sharp & Dohme vertreten) oder Boehringer gehen hier mit gutem Beispiel voran.

Auf Corporate-Ebene sehen die Zahlen der in vielen Fällen angelsächsischen Unternehmen, wie bereits im vorherigen Abschnitt beschrieben, deutlich besser aus. Indes stechen auch aus der positiven Allgemeinheit noch einige Unternehmen besonders hervor. Zu nennen wären einerseits Bristol-Myers Squibb und Gilead, die mit einer Frauenquote im Vorstand von 60% bzw. knapp 56% die Paritätsziele sogar übererfüllen. Andererseits ist mit GlaxoSmithKline diejenige Pharmafirma ins Rampenlicht zu rücken, die als einzige aus den Top 20 von einer Frau, Dame Emma Walmsley, als CEO geführt wird. Als Negativbeispiel hat allein das US-Unternehmen Viatris keine einzige Frau auf Vorstandsebene aufzubieten.

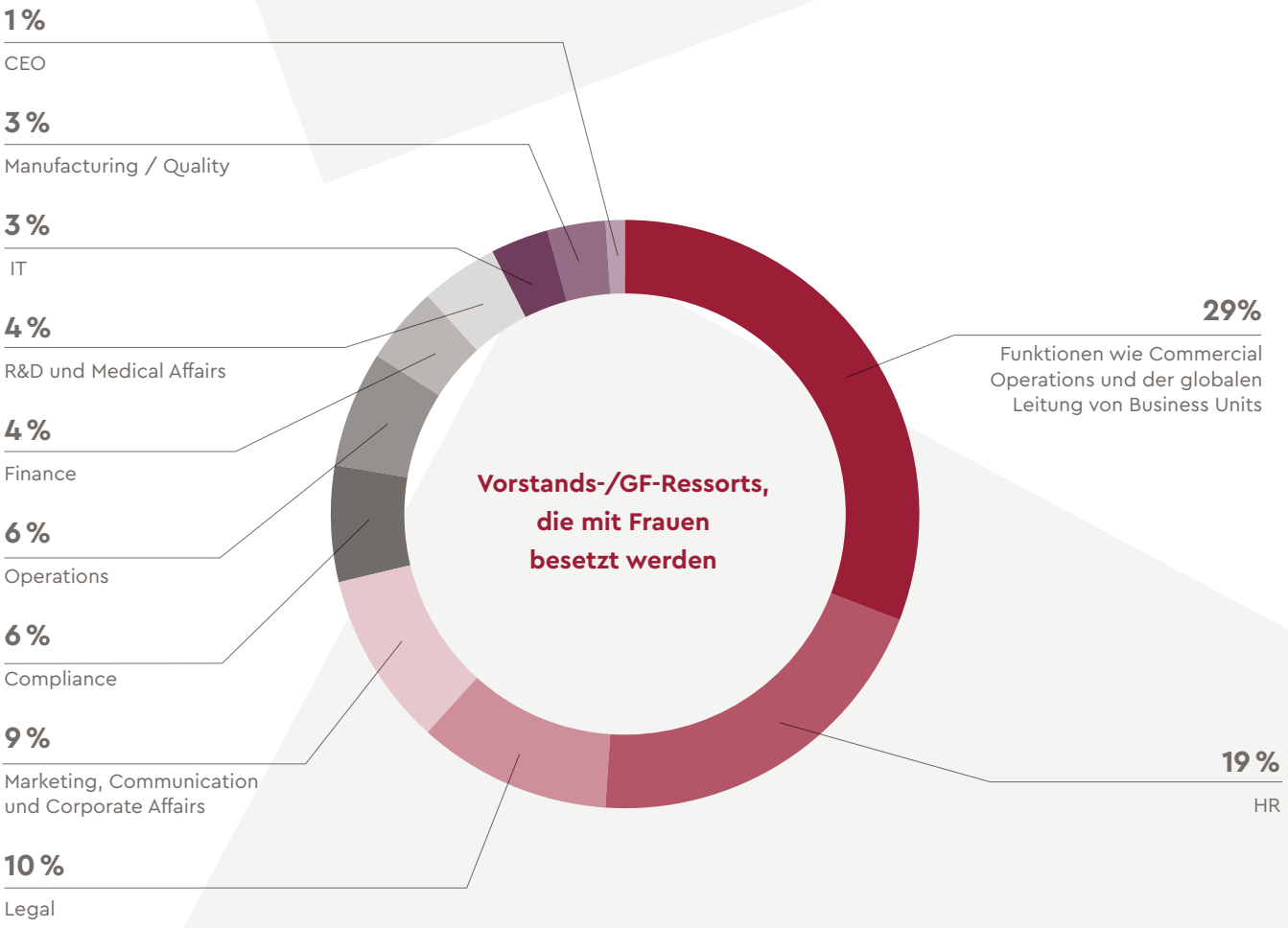
Ranking nach Unternehmensgröße Mitarbeitende / Umsatz (Global, in Mrd. USD)
1. Pfizer (US) – 78.500/75,3
2. AbbVie (US) – 48.000/55,04
3. Novartis (CH) – 103.914/51,13
4. Johnson & Johnson (US) – 142.000/49,82 *(MA-Zahl gesamt, Umsatz nur Pharma)*
5. Roche (CH) – 46.889/ 49,29 *(Zahlen beziehen sich nur auf die Pharmasparte)*
6. Bristol Myers Squibb (US) – 25.000/45,67
7. Merck & Co. (US) – 58.000/43,26
8. Sanofi (FR) – 100.000/38,93
9. AstraZeneca (UK) – 76.100/36,13
10. GlaxoSmithKline (UK) – 90.000/33,44
11. Takeda (JP) – 47.099/29,61
12. Gilead Sciences (US) – 14.400/27,01
13. Eli Lilly (US) – 35.000/25,96
14. Amgen (US) – 24.000/23,96
15. Novo Nordisk (DK) – 48.478/22,42
16. Bayer (DE) – 39.931/20,12 (nur Pharma)
17. Moderna (US) – 2.700/19,17
18. Boehringer Ingelheim (DE) – 52.391/17,81
19. Viatris (US) – 40.000/17,51
20. Regeneron Pharmaceuticals (US) – 10.368/12,12

Ranking nach Frauenquote (Global)
1. Bristol Myers Squibb (US) – 60 %
2. Gilead Sciences (US) – 55,56 %
3. AstraZeneca (UK) – 41,67 %
4. Roche (CH) – 40 %
4. Moderna (US) – 40 %
6. GlaxoSmithKline (UK) – 38,46 %
7. Johnson & Johnson (US) – 36,36 %
8. AbbVie (US) – 35,71
9. Takeda (JP) – 33,33 %
9. Eli Lilly (US) – 33,33 %
9. Regeneron Pharmaceuticals (US) – 33,33 %
12. Pfizer (US) – 30,77 %
13. Merck & Co. (US) – 21,43 %
14. Novo Nordisk (DK) – 20 %
14. Boehringer Ingelheim (DE) – 20%
16. Sanofi (FR) – 18,18 %
17. Novartis (CH) – 16,67 %
17. Bayer (DE) – 16,67 %
19. Amgen (US) – 14,29 %
20. Viatris (US) – 0 %

Bei näherer Analyse der Daten fällt auf, dass von den 84 Frauen, die insgesamt in den obersten Leitungsgremien präsent sind (global, Österreich und Deutschland), 29 in den „Coronajahren" ab 2020 in die Position gewechselt sind. Das entspricht einem Anteil von 35%. Vor 2012 sind 8 davon in den Vorstand geholt worden und der Rest zw. 2012 und 2020. Man könnte vermuten, dass dies etwas mit den Veränderungen der Arbeitswelt, den insgesamt flexibleren Modellen für Frauen sowie das Erfordernis nach einer anderen Form der Führung „remoter" Teams zu tun hat, die die Corona-Pandemie hervorgebracht hat.

Ein genauerer Blick auf die Werdegänge der Vorständinnen bzw. Geschäftsführerinnen zeigt, dass in **Deutschland und Österreich 80% bzw. 100% der Frauen die Geschäftsführerpositionen durch einen internen Wechsel erreicht haben** und im Unternehmen gewachsen sind. Global sieht das Bild ein wenig anders aus. Hier sind 46% der Frauen von extern rekrutiert worden. Das reflektiert vermutlich den in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegenen Druck auf die Unternehmen, ihre Leitungsgremien paritätisch zu besetzen, sodass man bei externen Einstellungen verstärkt auf die Ansprache von Frau geachtet hat. Das ist eine Entwicklung, die wir bei fast allen unserer Top Level-Besetzungen der vergangenen Jahre erleben.

Interessant ist auch eine Analyse der Vorstands-/GF-Ressorts, die mit Frauen besetzt werden. Von insgesamt 70 Frauen in den globalen Vorständen sind mit Abstand die meisten, knapp 29 %, in Funktionen wie Commercial Operations und der globalen Leitung von Business Units vertreten. Die zweithäufigste von Frauen verantwortete Funktion ist HR mit rund 19 %, gefolgt von Legal mit 10%, Marketing, Communication und Corporate Affairs mit knapp 9 %, sowie Compliance und Operations mit jeweils rund 6 %. Die eingehend bekannte Unterrepräsentation von Frauen in sog. "MINT"-Fächern findet sich auch in den obersten Führungsetagen der größten 20 Pharmafirmen wieder. Dort sind die Schlusslichter Funktionen wie Manufacturing, IT, R&D und Finance. Die CEO Rolle wird nur in einem Fall von einer Frau bekleidet.



Fazit

Unsere Analyse zeigt, dass auch in der Pharmaindustrie und selbst für viele der führenden Firmen in Deutschland und Österreich der Weg hin zu Geschlechterparität noch weit ist. Die Anstrengungen der vergangenen Jahre tragen erste Früchte, es klaffen aber immer noch große Lücken zwischen den selbst formulierten Ansprüchen der Unternehmen und der Realität. Wie lassen sich nun genau diese Lücken schließen?

Eine im internationalen Vergleich sehr gängige und naheliegende Option für Unternehmen ist die gezielte externe Rekrutierung weiblichen Spitzenpersonals. Damit lassen sich vergleichsweise schnell Ergebnisse erzielen. Und so kommt mit gutem Recht keiner der von uns durchgeführten Top Level Pharma-Searches der vergangenen Jahre mehr ohne die verpflichtende Vorstellung qualifizierter Kandidatinnen aus – eine Aufgabe, die wir unter Einbindung unseres **Kienbaum „Female Desk“** zumeist sehr gut lösen können.

Darüber hinaus müssen Pharmafirmen jedoch gerade auf lange Sicht ihre Anstrengungen bei der internen Förderung und Weiterentwicklung geeigneten weiblichen Führungskräftenachwuchses massiv ausbauen. Erfreulicherweise ist das in den wenigen Fällen in Deutschland oder Österreich, in denen eine Frau in der GF-Riege vertreten ist, bereits der Fall gewesen. Diese Bemühungen müssen aber dringlichst intensiviert und in der Breite nachhaltig gefördert werden. Maßnahmen wir die Etablierung unternehmensinterner „Role Models“, auf weibliche Nachwuchsführungskräfte zugeschnittene Mentoring-Programme oder die Verbesserung von Rahmenbedingungen, etwa die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen, sind hier probate Mittel. Das erfordert einen langfristig orientierten Ansatz, der sich aber bezahlt macht.

Ihre Ansprechpartner

Alexander Mischner
Director | Executive Search | Head of Practice Group
MedTech & Life Sciences

alexander.mischner@kienbaum.de
+49 211 96 59 318

Nathalie Rilling
Principal | Executive Search | MedTech & Life Sciences

nathalie.rilling@kienbaum.de
+49 211 96 59 318

Daniel Daroussis
Principal | Executive Search | MedTech & Life Sciences

daniel.daroussis@kienbaum.com
+43 1 533 51 88 – 61

Kienbaum Consultants International GmbH
Edmund-Rumpler-Straße 5, 51149 Köln, Germany
T: +49 (221) 801 72–0, contact@kienbaum.de, www.kienbaum.de

Kienbaum