

## III BEZÜGE

# Gehaltsanalyse: Vergütung in der Biotechnologie

Ein erfahrenes Management ist einer der Schlüsselfaktoren für den Erfolg von Start-ups. Kleine Biotechnologie- und Pharmaunternehmen müssen sich dabei im Wettbewerb um die besten Köpfe mit Weltkonzernen behaupten. Das hebt die Gehälter.

Als Querschnittstechnologie taucht die Biotechnik nicht nur in völlig verschiedenen Industrien auf, sondern bietet auch eine unüberschaubare Anzahl an Beschäftigungsfeldern. Das gilt nicht nur für die technologischen Einsatzgebiete, sondern auch für die Art des Unternehmens, vom Start-up bis zum Pharmakonzern. Bei Platzierungen in diesem Bereich spielen Kompensation und Benefit eine bedeutende Rolle, speziell in dem beschriebenen, stark heterogenen Biotech-Umfeld. Firmen suchen nach Orientierungshilfen, um marktgerechte und attraktive Gehälter zu bezahlen, um wichtige Talente anzuziehen und diese dann in der Firma zu halten. Gleichzeitig möchten Mitarbeiter eine Orientierungshilfe bekommen, welche Gehälter realistischerweise zu erwarten sind.

Die vorliegende Gehaltsanalyse basiert daher auf Datenbanken von PP Pharma Planning mit etwa 3.500 Kandidaten in rund 350 Firmen aus dem Bereich Biotechnologie, sowohl von Produkt- und Technologieentwicklern als auch Zulieferern oder Dienstleistern. Die Daten treffen die Situation generell ziemlich genau und taugen als eine Orientierungshilfe für Arbeitgeber und Mitarbeiter. Im Einzelfall können allerdings fachliche Qualifikation, Managementkenntnisse, Berufserfahrung sowie Reifegrad der Organisation und Bedeutung dieses Profils für die Firma die Gehaltsfindung individuell beeinflussen.

### Start-ups 1 bis 10 Mitarbeiter

Der Reifegrad der Firmenorganisation ist bei einem Start-up typischerweise niedrig, der Firmengründer mit seinem speziellen Know-how bestimmt weitgehend die Gegebenheiten und spiegelt diese an seinem Erfahrungshintergrund. Bei identischem Job -Titel können die Aufgaben sehr



verschieden sein, oft müssen auch mehrere Aufgaben von einer Person wahrgenommen werden – mit der Konsequenz sehr unterschiedlicher Bezahlung. Unter dem Titel CFO können so je nach Situation der Firma und der aktuellen Aufgabe sowohl die Vorbereitung eines Börsenganges oder aber lediglich die Buchhaltung verstanden werden. Entsprechend variabel sind die Jahresfixgehälter von 50.000 Euro bis 220.000 Euro. Die Unterschiede sind so groß, dass sie für individuelle Gehaltsfindungen nicht brauchbar sind. Also werden für den jeweils vorliegenden Fall Lösungen nach Bedeutung der Aufgabe sowie dem Erfahrungsschatz des Mitarbeiters für die Gehaltsfindung im Vordergrund stehen.

Bei Neueinstellungen kann hier die Ist-Situation des Bewerbers eine Orientierungshilfe geben. Gleichzeitig kann sie aber auch den Einkauf dringend benötigter Talente verhindern, weil ein Wechsel von Big Pharma mit Sicherheitsrisiken verbunden ist.

Hierfür wird der Bewerber einen finanziellen Ausgleich erwarten. Dies ist etwa über einen Sign-on-Bonus oder hohe Abfindungen bei Verlust des Arbeitsplatzes ohne eigenes Verschulden lösbar.

Zudem stellt der Wettbewerb um fähige Talente oft eine politische Entscheidung dar: Wie viel kann und will ein Investor oder Aufsichtsrat in einen Mitarbeiter investieren, um eine erfolgreiche Aufgabenerfüllung als realistisch zu beurteilen? Eine faire Lösung ist angebracht, um der jungen Firma einen guten Start zu geben dazu sind individuelle Lösungen sinnvoll.

Als Orientierungshilfen können die folgenden Zahlen dienen. Schlüsselfunktionen wie CFO, CMO, CSO, CTO können mit 50.000 Euro bis 220.000 Euro vergütet werden, egal ob die Firmenform eine AG oder eine GmbH ist. Zuarbeiter für Schlüsselfunktionen werden mit 50.000 Euro bis 80.000 Euro entlohnt, Gehälter von Berufseinsteigern aus der Universität oder der

Fachhochschule variieren zwischen 30.000 und 50.000 Euro.

Als Zusatzleistungen für Personen mit Schlüsselfunktionen können ein Firmenwagen des Typs Audi, BMW oder Mercedes plus ein individueller Bonus nach Erreichen von bestimmten Meilensteinen plus Firmenanteile eingerichtet werden. Die Übernahme von Umzugskosten kann meist ausgehandelt werden, die Sozialleistungen liegen im gesetzlich vorgeschriebenen Rahmen.

## Firmen zwischen 10 und 100 Mitarbeiter

Der Wunsch nach Strukturen, Transparenz und besserer Objektivierbarkeit der Entscheidungen wird bei zunehmendem Reifegrad – und Wachstum – der Organisation sowie der Expansion der Aktivitäten immer stärker. Intern werden Stellenbeschreibungen erstellt, Aufgaben strukturiert und Abläufe geordnet, die Gehaltssituationen werden überprüft und sollten besser den Anforderungen angepasst werden. Diese Wünsche lassen sich jedoch meist nicht einfach und nicht auf einmal umsetzen.

Extern nötige Job-Titel wie Director of Marketing oder V.P. Business Development schlagen sich nicht notwendigerweise im Gehalt nieder. Zumeist wird dieses nach der internen Bedeutung der Funktion festgelegt. Titel wie Scientist oder Senior Scientist werden eher nach Berufserfahrung als nach Managementebene verliehen. So kann zum Beispiel Human Resources in Life Sciences-Unternehmen zwar an den CEO berichten, diese Funktion ist zumeist jedoch nicht als Schlüsselposition definiert und daher nach Berufserfahrung statt nach Management-

ebene dotiert. Im Quervergleich zwischen Firmen ähnlichen Profils lassen sich Job-Titel nur schwer vergleichen, weil die Aufgaben meist nicht identisch sind. Stattdessen geben Schlüsselpositionen und Berufserfahrung bessere Vergleichsmöglichkeiten, wobei die Gehaltsunterschiede zwischen den Firmen kaum variieren.

Geschäftsführer und Angestellte in Schlüsselpositionen wie CMO, CFO, CTO und Business Development erhalten zwischen 150.000 Euro und 200.000 Euro. Deren Zuarbeiter erhalten bis fünf Jahren Berufserfahrung zwischen 60.000 Euro und 80.000 Euro.

Ab fünf Jahren Berufserfahrung steigt dieser Betrag auf rund 80.000 Euro bis 110.000 Euro. Berufseinsteiger aus Universität oder FH erhalten ungefähr 40.000 Euro bis 55.000 Euro. Zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen wie betriebliche Altersversorgung sind die folgenden Zusatzleistungen für Schlüsselpositionen üblich, zumeist werden sie individuell vereinbart. Ein Bonus nach qualitativen und quantitativen Zielvereinbarungen beträgt oft etwa 20% des Fixgehältes, in vielen Fällen werden auch Firmenanteile ausgegeben. Darüber hinaus können Beihilfen für Umzug, Kindergarten, oder das Mittagessen in der Kantine vereinbart werden. Firmenwagen auch zur privaten Nutzung werden erfahrungsgemäß in der Größenordnung Audi 6, BMW 5er oder Mercedes gestellt.

## Biotech-Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern

Der Reifegrad der Organisationen ist hoch, Stellenbeschreibungen, Job-Titel und Ver-

antwortungsbereiche liegen vor, die Gehaltsbandbreiten liegen relativ eng und sind einander ziemlich ähnlich in den verschiedenen Firmen. Die Bandbreiten nach Managementebenen betragen rund 200.000 Euro bis 400.000 Euro für die erste Ebene – also Geschäftsführer oder Vorstandsvorsitzende. Vertreter der zweiten Ebene, in der sich Business Unit-Leiter oder Direct-reports an die erste Ebene befinden, erhalten rund 120.000 Euro bis 170.000 Euro pro Jahr. In der dritten Ebene mit den Fachbereichen Marketing, Verkauf, Finanzen, Business Development, Regionale Verkaufsleiter, Qualitätskontrolle, Produktion, Formulation Development, Klinische Forschung, Regulatory Affairs wird mit 80.000 Euro bis 120.000 Euro pro Jahr entlohnt. Spezialisten, die sich in der vierten Ebene befinden, sowie Pharmareferenten oder klinische Monitore erhalten 60.000 Euro bis 80.000 Euro. Berufseinsteiger aus Universität oder FH wird ein Salär von 40.000 Euro bis 60.000 Euro überwiesen. Zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen wie betriebliche Altersversorgung sind die folgenden Zusatzleistungen üblich: Ein individueller Bonus nach qualitativen und quantitativen Zielvereinbarungen, meist etwa 20% des Fixgehältes, oft auch Firmenanteile. Hinzu kommen Beihilfen für Umzug, Kindergarten oder Kantine. Für die erste und zweite Ebene zusätzlich ein Firmenwagen auch zur privaten Nutzung, ähnlich der zuvor genannten. In einigen Fällen wird darüber hinaus eine Risikolebensversicherung vereinbart.

## Empfehlungen

Die angegebenen Gehälter beziehen sich auf Deutschland mit einer leichten Tendenz zu höheren Werten im Südwesten und niedrigeren Werten im Nordosten. Für die Schweiz liegen die Werte etwa 20% höher, in Österreich etwa 20% niedriger. Dienstleister und Lohnhersteller liegen an den unteren Grenzen oder leicht darunter, deutsche Töchter internationaler Firmen mit hohem Prestigewert liegen an den oberen Grenzen der genannten Werte oder leicht darüber.

Als Motivation zur Zusammenarbeit mit einer Firma ist die Entlohnung zwar wichtig, aber nicht der ausschlaggebende Faktor. Zusätzlich in Erwägung zu ziehen sind Verantwortungsbereich, Gestaltungsmöglichkeiten, Perspektiven, spannende Aufgaben und emotionales Wohlfühlen im Umfeld. Es ist letzten Endes eine Optimierungsaufgabe unter Berücksichtigung vieler Elemente, um seinen Beitrag zum Erfolg seines Arbeitgebers und zum eigenen Erfolg zu leisten. ■

## Die Autoren



**Reinhardt Georg Bergauer** ist geschäftsführender Gesellschafter von PP Pharma Planing in Freiburg. Mit rund 50 Mandanten pro Jahr aus den Bereichen Healthcare, Biotechnologie, Diagnostik und Medizintechnik erzielt die Firma einen Umsatz von rund 1 Mio. Euro pro Jahr. Bergauer ist studierter Pharmazeut und arbeitete vor seinem Eintritt bei PP Pharma Planing im Jahr 1989 für Sandoz, Ciba Geigy, Boehringer Ingelheim und Greiner Medizintechnik. **Birgit Strecker-Gerdes** stieß nach einer Lehre und einem

Dolmetscher-Studium in Französisch ebenfalls 1989 zu PP Pharma Planing. Heute ist Strecker-Gerdes Lead Consultant für internationales Healthcare Recruiting. Unter ihrer Führung wurden Positionen für internationale Pharma- und Biotech-Firmen besetzt, darunter Merck, Mylan, Dr. Mann Pharma, Bausch & Lomb, Novo Nordisk, Pulsion, Boehringer.

