ODGERS BERNDTSON

Gender Diversity

auf C-Level in der Life Sciences-Industrie

Inhalt

EINLEITUNG 03

STUDIENDESIGN 04

STATISTIK 05

EXECUTIVE SUMMARY 06

GENDER DIVERSITY IN DER LIFE SCIENCES-INDUSTRIE 08

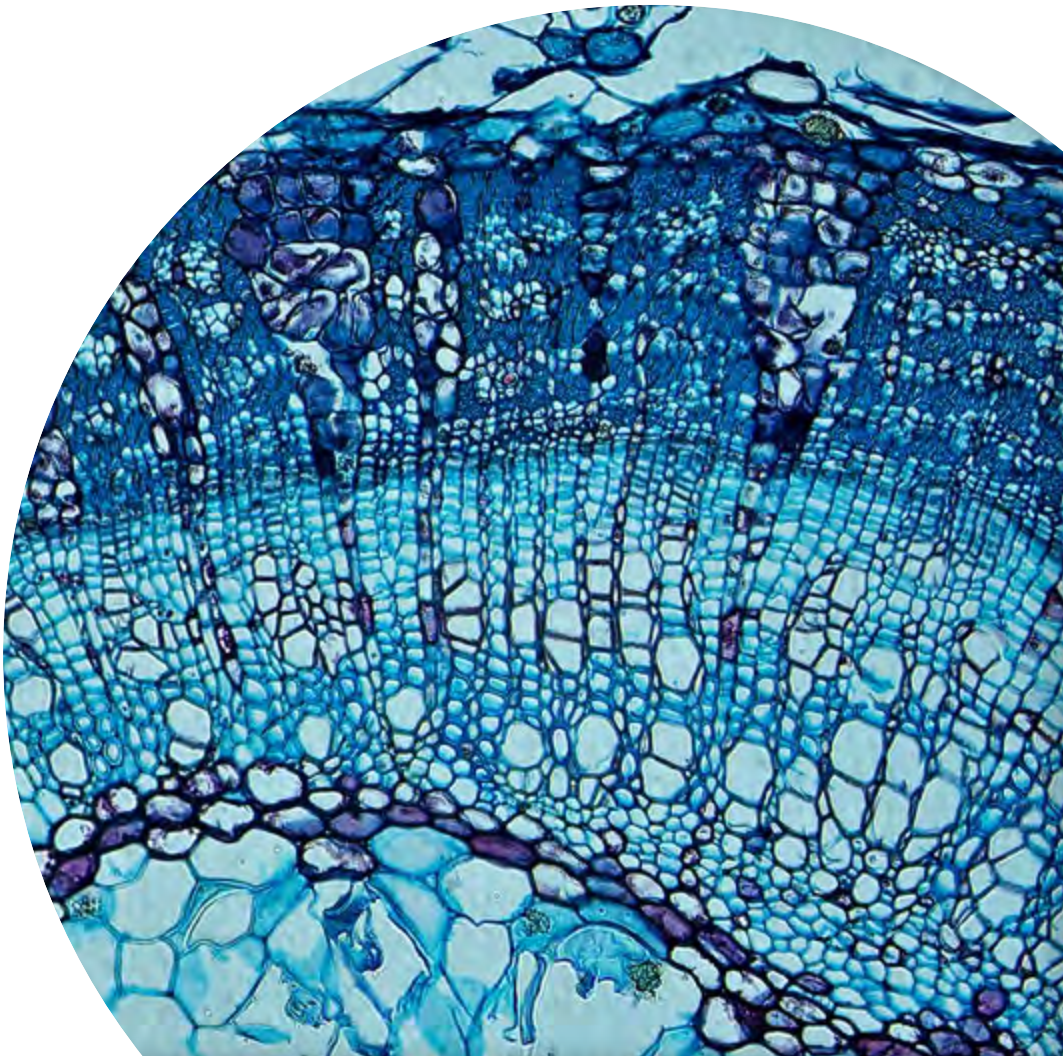
WEGE DER FRAUEN IN DIE CHEFETAGE 13

SKEPTIKER:INNEN UND IHRE GRÜNDE 18

ZUKUNFTSAUSSICHTEN 23

RESÜMEE 28

UNSER BEITRAG 29



EINLEITUNG

Wie Deutschlands Top-Manager:innen der Life Sciences-Industrie über die Gender Diversity in ihrer Industrie denken

Die Life Sciences-Industrie steht für Innovation und Fortschritt. In jüngster Zeit haben Forscher:innen aus Deutschland wieder eindringlich bewiesen, wie richtungsweisend ihre Arbeit ist.

Ein Blick auf einige Profile von Leistungsträger:innen der deutschen Pharma- und Life Sciences-Branche zeigt, dass Herkunft, Ausbildungsort und Geschlecht nicht wichtig sind, wenn es darum geht, Top-Leistung zu bringen und wirtschaftlichen Erfolg und gesellschaftlichen Nutzen zu vereinen.

Die deutsche Life Sciences-Industrie könnte man als Vorzeigebranche in Sachen Inclusion & Diversity bezeichnen. **Sie bringt erstklassige Forscher:innen und Unternehmer:innen hervor, wie die Gründer:innen des Mainzer Biotechnologie-Unternehmens BioNTech, Ugur Sahin und Özlem Türeci, oder ihre Kollegin Katalin Karikó.**

Die ungarische Biochemikerin gilt als Erfinderin und „Mutter" der mRNA-Technologie. Mit ihrer Forschungsarbeit hat sie den Weg für die Entwicklung der Impfstoffe gegen das SARS-CoV2-Virus von BioNTech und Moderna bereitet.

Oder die Vorstandsvorsitzende des Darmstädter Chemie- und Technologiekonzerns Merck, Belen Garijo, die im Mai 2021 als erste Frau alleinig den CEO-Posten eines deutschen DAX-Konzerns übernommen hat. **Sie sind Beispiele für die Diversität in deutschen Pharma- und Biotechnologie-Unternehmen.**

Diese Beispiele sind bisher aber leider nur Leuchttürme. Der Weg zu einer echten Vielfalt im C-Level in der Life Sciences-Industrie ist ebenso steinig und lang wie in anderen Branchen in Deutschland auch.

Studiendesign

Die vorliegende Studie setzt sich aus drei Elementen zusammen:

1 Desk Research zur Untersuchung der Frauenquote auf C-Level in den größten Pharma- und Medizintechnik-Unternehmen in Deutschland

Für die Studie „Gender Diversity auf C-Level in der Life Sciences-Industrie" haben wir die 50 größten Pharma-Unternehmen sowie die 50 größten MedTech-Unternehmen in Deutschland hinsichtlich ihres Frauenanteils auf C-Level analysiert.

Im Jahr 2021 lag der Frauenanteil bei den Top-50-Pharma-Unternehmen in Deutschland bei 14,2 Prozent in der Geschäftsführung bzw. im Vorstand. Bei den Top-50-MedTech-Unternehmen war nur jede zehnte Position auf dieser Ebene mit einer Frau besetzt. Im Schnitt entspricht dieser Anteil von circa 12 Prozent exakt dem Anteil von Chefinnen in den Top-Etagen über alle Branchen hinweg (Quelle: DAX-Report Odgers Berndtson 2021).

Pionier beim Thema Gender Diversity ist die Life Sciences-Industrie nicht, auch wenn man dies von ihr erwarten könnte – gilt die Branche aufgrund der Studiengänge und Positionsprofile doch eher als frauenaffin im Vergleich zu anderen Branchen wie dem Automobil- oder Technologiesektor.

2 Schriftliche Befragung von Führungskräften in der deutschen Life Sciences-Industrie

Um den Gründen für den geringen Frauenanteil auf den Grund zu gehen und zu erfahren, was Frauen am Aufstieg auf C-Level hindert, haben wir im Spätsommer 2021 zusätzlich rund 2.400 Top-Manager:innen von Life Sciences-Unternehmen in Deutschland befragt.

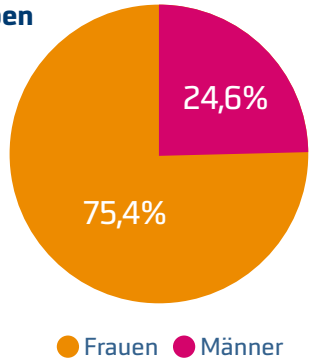
Die Ergebnisse wurden zudem in Bezug auf geschlechterspezifisch unterschiedliche Antworten analysiert.

3 Exklusive, persönliche Expert:innen-Interviews von Top-Manager:innen

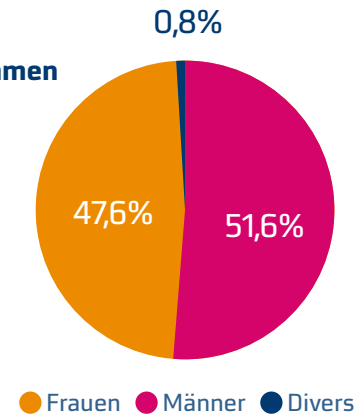
Die Ergebnisse der Befragung haben wir in einem weiteren Schritt mit ausgewählten Top-Manager:innen diskutiert. **Dafür haben wir mit einigen C-Level-Executives exklusive Interviews geführt.** Ihre Einschätzungen fließen ebenso in die vorliegende Auswertung ein.

Statistik

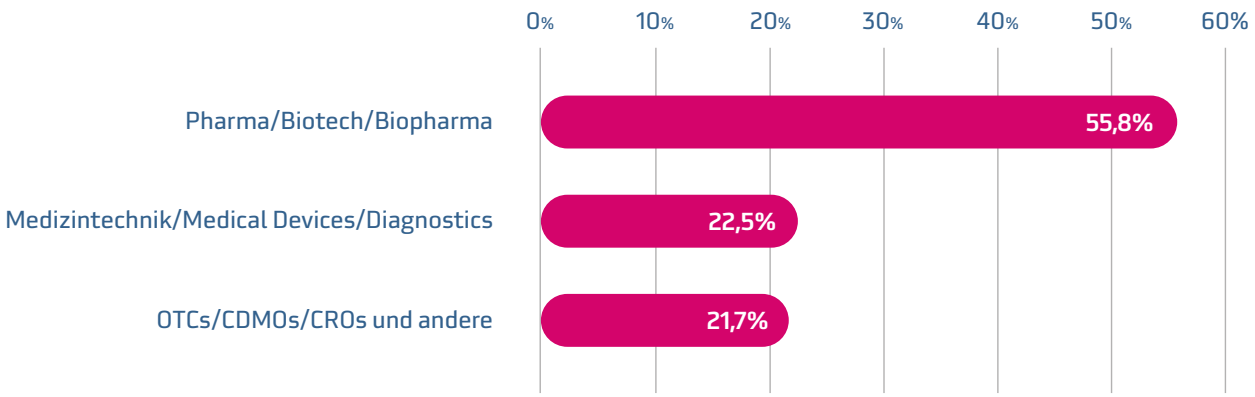
Angeschrieben wurden



Teilgenommen haben



Studienteilnehmer:innen nach Segmenten



Executive Summary

Frauen unterschätzen ihr Potenzial, Männer nehmen die weibliche Art, zu führen und sich unter Männern zu bewegen, nicht ernst. Dieser Antagonismus steht einer echten Gender Diversity in der Life Sciences-Industrie maßgeblich im Weg.

Hinzu kommt ein gewisser Pessimismus unter den Führungskräften, dass die Branche ihr eigentliches Potenzial für mehr Vielfalt im Top-Management realisieren und damit sogar Trendsetter sein könnte.

THESE 1:
„Die heutige Führungskultur im Top-Management steht einer Vorreiterrolle der Life Sciences-Industrie in Bezug auf Geschlechterparität im Weg."

Vieles spricht dafür, dass die Life Sciences-Industrie im Vergleich zu anderen Branchen das Potenzial hat, eine Vorreiterrolle bei der Besetzung von Top-Positionen mit Frauen einzunehmen – hat die Branche doch für Frauen interessante Berufsbilder.

Die führenden Köpfe der Pharma- und MedTech-Unternehmen in Deutschland sind jedoch skeptisch: Nur ein Drittel der befragten Top-Manager:innen hält die Branche für fortschrittlicher als andere. Die Hälfte verneint eine Vorbildfunktion. Der Rest ist unentschlossen.

THESE 2:
„Männer müssen ihre Vorurteile gegenüber der weiblichen Führungskultur ablegen. Frauen müssen zu sich selbst stehen."

Männer und Frauen haben unterschiedliche Ansichten über Führung und Machtstreben. Unsere Studie belegt, wie stark diese Gegensätze und die damit verbundenen Vorurteile die Geschlechter prägen und sie letztendlich davon abhalten, mehr Gender Diversity auf C-Level zu erreichen.

Während die häufig sehr männlich geprägte Kultur in den Führungsetagen Frauen davon abhält, hier „mitzuspielen", sehen Männer keine Notwendigkeit, ihr Verhalten zu verändern.

Frauen spüren eine Geringschätzung der männlichen Kollegen und Vorbehalte gegenüber ihrem kulturellen Einfluss auf die Unternehmensführung. Während die Hälfte der weiblichen Befragten angibt, dass sie es schwer haben, mit ihrem Führungsstil von Männern akzeptiert zu werden, sehen das nur 20 Prozent der Männer so.

Somit ist ein Umdenken auf beiden Seiten angebracht, damit ein Austausch auf Augenhöhe zwischen den Geschlechtern stattfinden kann.

THESE 3:
„Geringes Interesse für mehr Gender Diversity auf oberster Leitungsebene"

Männer führen anders. Frauen auch. Ein Satz, der in den Führungsetagen weitestgehend seine Berechtigung findet. Generationenlang gelebte und unter Männern akzeptierte Mechanismen, sich im Boardroom zu bewegen, machen es Frauen schwer, die „gläserne Decke" zu durchbrechen. Dabei sind gemischte Führungsteams erwiesenermaßen erfolgreicher.

Die obere Leitungsebene hat die Macht, mehr Frauen in Top-Positionen zu bringen. Sie scheint hierin aber keinen Bedarf zu sehen, so ein Studienergebnis. Sowohl hinsichtlich des Frauenanteils an der Gesamtbelegschaft als auch bei der Nachwuchsförderung sieht die obere Leitungsebene ihre Branche als gut gerüstet.

Auch sieht sie sehr gute Vorbilder in ihren Organisationen, an denen sich die Frauen orientieren könnten. Machen die Frauen also etwas falsch? Darin ist man sich nicht einig. Mit 41 Prozent gibt es ebenso viele Ja- wie Nein-Stimmen.

THESE 4:
„Theoretisch ja, praktisch nein. Frauenförderung bleibt oftmals ein Lippenbekenntnis."

Dass Frauen nicht nur gefördert werden müssen, sondern auch befördert, darin sind sich die Befragten im Durchschnitt einig. Im Vergleich der Geschlechter sehen das hingegen 73 Prozent der Frauen und nur 44 Prozent der Männer so.

Hingegen meinen drei Viertel der männlichen Chefs, dass sich Frauen mehr zutrauen müssen. Hierin teilen sie sogar die Ansichten der Frauen. Denn die sind ungemein selbstkritisch und sehen sich mehrheitlich selbst als Hindernis auf ihrem Weg an die Führungsspitze.

Knapp 60 Prozent der Frauen meinen von sich, sie würden nicht hart genug verhandeln. Doch nur 4 Prozent der Männer teilen diese Ansicht. Dafür ist sich ein Drittel der Männer sicher, dass Frauen das Machtstreben fehlt. Das sieht wiederum nur ein Viertel der Frauen so.

THESE 5:
„Männer geben sich entspannter als Frauen, dass die Gender Diversity in den Chefetagen Einzug halten wird."

Die Männer in den Führungsetagen der Life Sciences-Industrie sind beim Blick in die Zukunft zuversichtlicher als ihre Kolleginnen: **Immerhin 31 Prozent sind der Meinung, dass deutsche Unternehmen in der aktuellen Dekade verstehen werden, dass Diversität neue Denkweisen bedingt, was dann den Führungsetagen neuen Elan und Fortschritt bringt.**

Davon sind aber gerade einmal 18 Prozent der Frauen überzeugt. Die Hälfte von ihnen meint, dass die Beharrungskräfte weiterhin stark sein werden. Und die liegen bei den Männern. Diese selbst sind entspannt und positiv gestimmt. Nur ein Viertel der Befragten stimmt dem Pessimismus der Frauen zu.

Gender Diversity in der Life Sciences-Industrie

„Ohne ein Umdenken der Männer werden Frauen wenig Chancen haben: neue Willkommenskultur im Boys Club.“

GENDER DIVERSITY IN DER LIFE SCIENCES-INDUSTRIE

„Männer in einem männer-dominierten Umfeld sehen Frauen als Konkurrentinnen, die zusätzlich eine Bedrohung für ihren bewährten Führungsstil sind." Diese Antwort gab ein:e Befragte:r der Gender-Diversity-Studie auf die Frage, warum Deutschland bei Top-Positionen im europäischen Vergleich so weit zurückliegt.

Eine andere Antwort lautete: „Männer fühlen sich häufig qualifizierten Managerinnen noch nicht gewachsen und halten sie daher klein. Bis zu einer bestimmten Ebene wird befördert, dann wird es zu viel Konkurrenz." Zwei Antworten, die keineswegs Einzelmeinungen darstellen und aus denen vererbte Vorurteile und Rollenklischees zwischen den Geschlechtern deutlich werden.

Wie stark dieses Vorurteil bei den Frauen sitzt, zeigt der Vergleich der Geschlechter. **72 Prozent der Frauen merken an, dass Deutschland noch zu tief in tradierten Rollenmustern verhaftet ist.** Ihre männlichen Kollegen sehen dies weniger dramatisch. Nur 43 Prozent sind auch dieser Meinung.

Die Hälfte der befragten Frauen sieht die mangelnde Akzeptanz in der ersten Führungsetage als stärksten Grund. Diese Meinung teilen jedoch gerade einmal 21 Prozent der Männer. Haben die Frauen also selbst zu große Vorbehalte vor dem Schritt nach ganz oben?

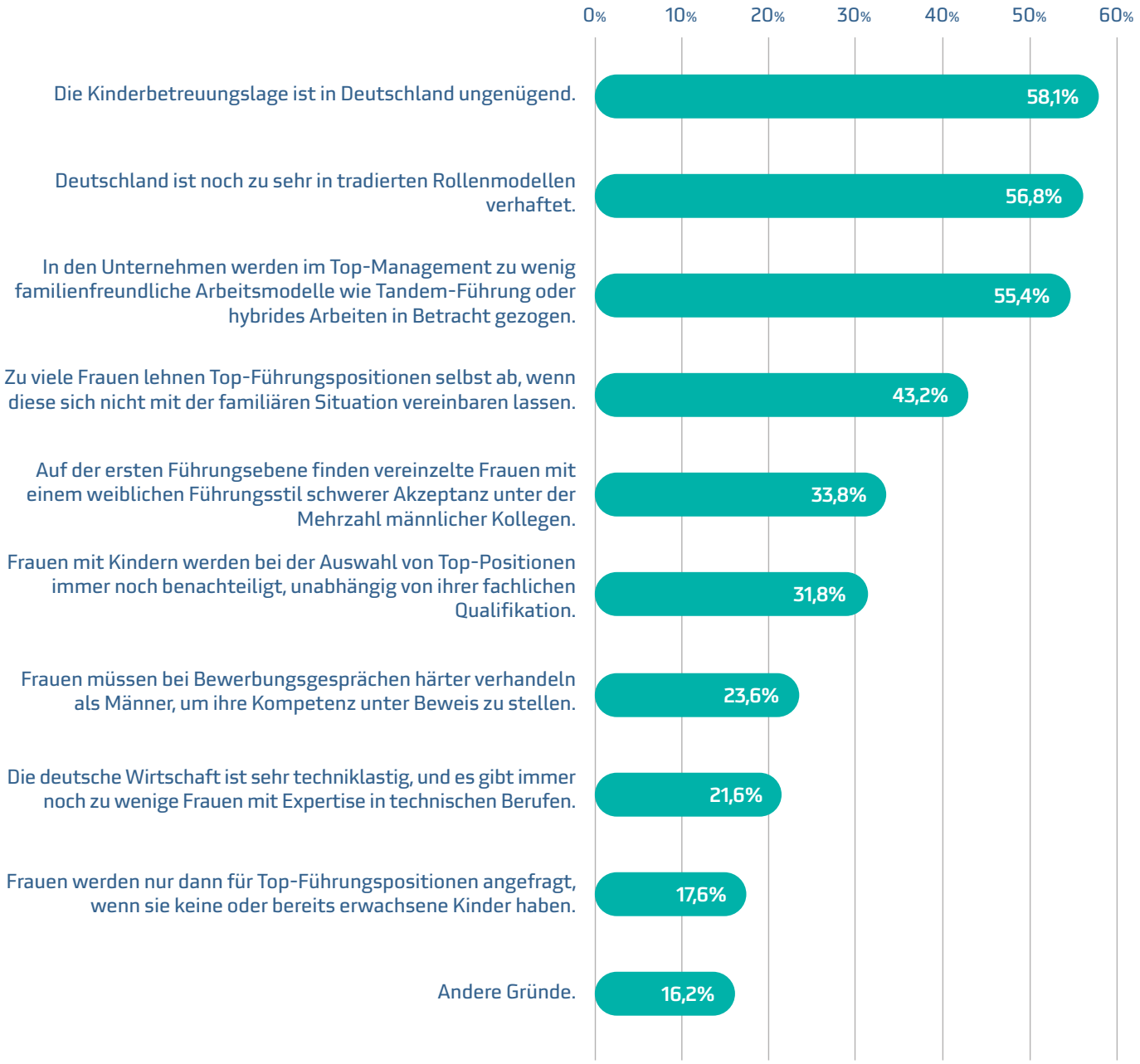
Die Antworten und auch die Einschätzungen der in den Tiefen-interviews befragten Vorstands-mitglieder und Geschäftsführer:innen lassen darauf schließen. **Sie bestätigen mehrheitlich, dass es Frauen immer noch schwer haben, in Top-Positionen aufzusteigen.**

Neben den möglichen Vorbehalten gibt es mindestens noch zwei weitere Faktoren, die als Hindernisse für mehr Gender Diversity in der Life Sciences-Industrie gesehen werden können. Der eine ist mit rund 60 Prozent die meistgenannte Antwort im Panel der aktuellen Studienbefragung.

Die Manager:innen der Life Sciences-Industrie nehmen die Betreuungslage für Kinder in Deutschland immer noch als ungenügend wahr. Wobei dieser Ansicht tatsächlich mehr Männer (63 Prozent) als Frauen (58 Prozent) sind.

Gleiches gilt für die Meinung, dass Frauen eine Top-Führungsposition selbst ablehnen, wenn diese sich nicht mit der familiären Situation vereinbaren lässt. **Dem stimmt rund die Hälfte der männlichen Manager zu, aber nur 38 Prozent der Frauen.**

Warum liegt Deutschland bei Frauen in Top-Positionen in der Life Sciences-Industrie im europäischen Vergleich so weit zurück?



Mehrfachnennungen möglich

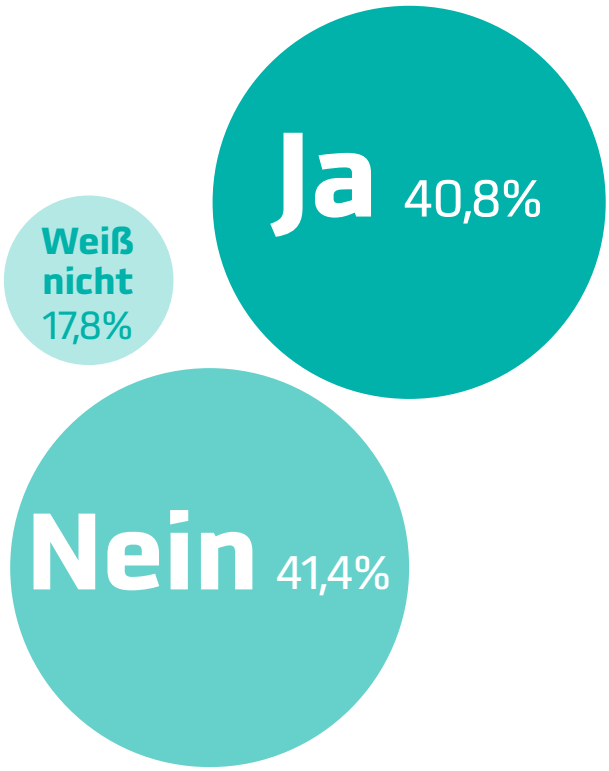
Ein dritter Faktor sind die Arbeitszeitmodelle. **55 Prozent der befragten Manager:innen nennen den Mangel an familienfreundlichen Arbeitsmodellen wie Tandem-Führung oder hybrides Arbeiten als weiteren Grund.**

Es herrscht Konsens darüber, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit vorangetrieben werden muss, und auch darüber, dass sich Frauen mehr zutrauen müssen.

Auf die Frage, ob Frauen beim Thema Gender Diversity etwas falsch machen, sind die Studienteilnehmer:innen gespalten.

Interessant ist auch hier die Betrachtung der Frage unter den Geschlechtern. Denn es sind mehrheitlich die Frauen, die eigene Fehler einräumen, während nur 32 Prozent der männlichen Befragten meinen, dass Frauen selbst die Ursache für den nach wie vor eklatanten Mangel von Frauen auf der obersten Führungsebene seien.

Sind Sie der Meinung, dass Frauen beim Thema Gender Diversity etwas falsch machen?



„Es müssen sich mehr Frauen trauen, schon früh Personalverantwortung zu wollen und zu übernehmen. Frauen, die bereits heute in führenden Positionen in einem Unternehmen tätig sind, können für andere Frauen Vorbild sein und so dazu beitragen, dass weitere Frauen in die Unternehmensspitze vordringen wollen."

Dr. Sabine Röttger, Geschäftsführerin der Smith & Nephew GmbH

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es eine konträre Wahrnehmung bei der Frage nach den Hürden für mehr Gender Diversity in der Life Sciences-Branche gibt.

Ein mögliches männliches Desinteresse am Thema Gender Diversity lässt sich auch aus den Rückläufen zu unserer Befragung vermuten. **Von den angefragten Männern hat sich nur jeder zehnte geäußert, während von den angeschriebenen Frauen fast zwei Drittel an der Umfrage teilgenommen haben.**

Da die Befragten vornehmlich aus den oberen Führungsebenen kommen, geben die Antworten ein gutes Bild davon, wie das Top-Management Gender Diversity aktuell gewichtet, nämlich längst nicht prioritär.

Letztendlich sind es aber die Entscheider:innen in den obersten Leitungsetagen, die mit ihrem Verhalten einen grundlegenden Wandel vorantreiben und einen Austausch auf Augenhöhe unter den Geschlechtern vorleben müssen.

"Vielfalt in Unternehmen schafft Mehrwert, steigert die Leistungsfähigkeit und fördert Innovationen. Alles wichtige Voraussetzungen in der Life Sciences-Branche. Deshalb setze ich mich für die Gleichstellung der Geschlechter in meinem Team und darüber hinaus ein."

Dr. Christian Matschke,
Vorstand Technical Operations
der BERLIN-CHEMIE AG

Wege der Frauen in die Chefetage

„Sowohl den Frauen als auch den Männern fehlt der Mut, mehr Frauen zu (be)fördern.“

WEGE DER FRAUEN IN DIE CHEFETAGE

Zweifel an der eigenen Kompetenz, zu wenig Eigenwerbung und ein unzureichendes Netzwerk mit den richtigen Personen: Das sind laut Studie die drei Top-Gründe für eine zu geringe Gender Diversity in der Life Sciences-Branche.

Das bestätigen auch die Meinungen der befragten C-Level-Executives. Sie belegen das Studienergebnis, dass Frauen weitaus kritischer in ihrer Selbsteinschätzung sind. 87 Prozent sagen von sich, dass sie zu sehr an ihrer Kompetenz zweifeln, und 80 Prozent, dass sie ihre Erfolge zu wenig bewerben.

Ihre männlichen Kollegen sehen diese Punkte weniger ausgeprägt. Nur 38 Prozent meinen, dass Frauen ihre Erfolge zu wenig bewerben. Gerade einmal 19 Prozent (vs. 61 Prozent der Frauen) sehen ein zu geringes Netzwerk als Grund. **Allerdings stimmt ein Drittel der Männer der Aussage zu, dass Frauen das Machtstreben fehlt.** Damit ist diese Antwort bei den männlichen Befragten auf Platz drei.

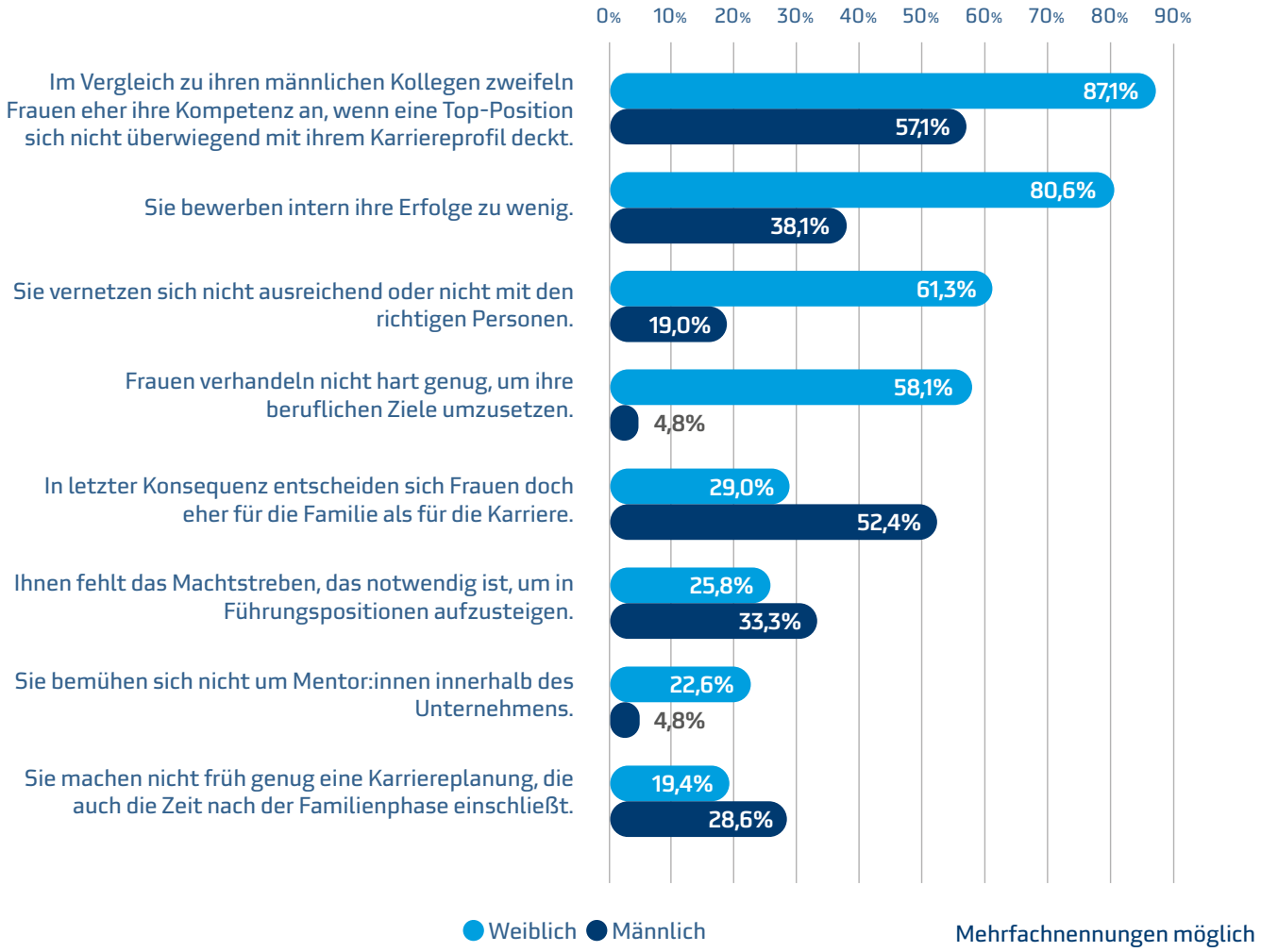
Dass Frauen nicht nur gefördert werden müssen, sondern auch befördert, darin sind sich die Befragten in Summe einig. Im Vergleich der Geschlechter sehen das hingegen 73 Prozent der Frauen und nur 44 Prozent der Männer so.

Hingegen denken drei Viertel der männlichen Chefs der Branche, dass sich Frauen mehr zutrauen müssen. **Des Weiteren meinen knapp 60 Prozent der Frauen von sich selbst, sie würden nicht hart genug verhandeln. Doch nur 4 Prozent der Männer sind dieser Ansicht.**

„Wir brauchen für die Zukunft mehr Mentoren und Vorbilder, damit Frauen schon in frühen Jahren ihrer Managerinnenkarriere Zuversicht bekommen, aber auch Mut entwickeln für die Herausforderungen, die eine Top-Position mit sich bringt."

Claudia Pöhl, Mitglied der Geschäftsführung, Alliance Healthcare Deutschland GmbH und GEHE Pharma Handel GmbH

Was sind die Gründe dafür, dass Frauen beim Thema Gender Diversity etwas falsch machen?



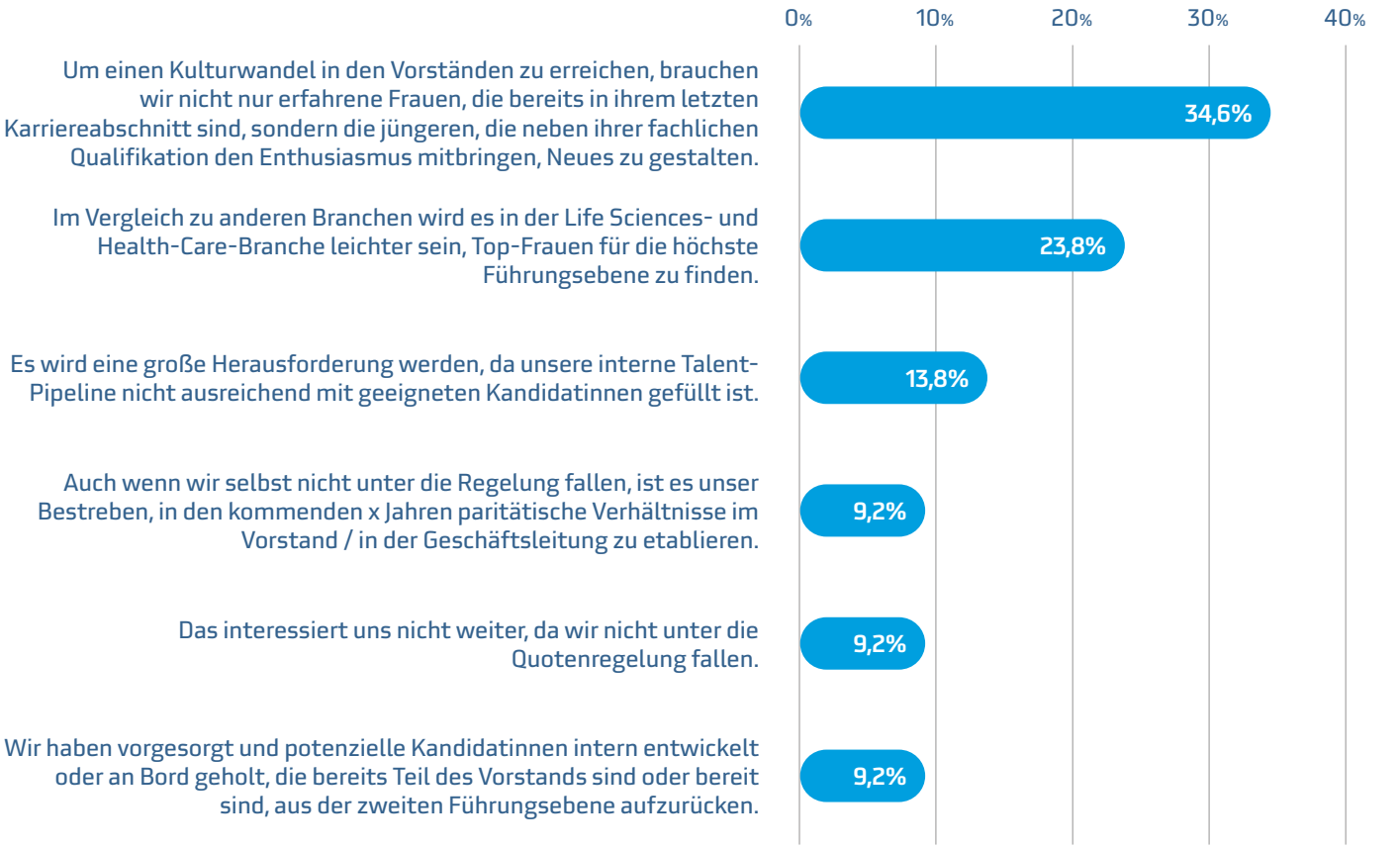
Zum Erfolg der Einführung der Frauenquote in Vorständen äußern sich die Studienteilnehmer:innen aus der Life Sciences-Industrie kritisch. Nur 9 Prozent haben sich nach eigener Aussage gut vorbereitet und geeignete Kandidatinnen bereits intern für solche Führungsrollen entwickelt oder an Bord geholt.

Gut ein Drittel aller Befragten sieht durch die Frauenquote allein einen Wandel nicht gewährleistet und ist der Meinung, dass es nicht nur erfahrene Frauen brauche, die bereits in ihrer Karriere fortgeschritten sind, sondern auch die jüngeren, die neben ihrer fachlichen Qualifikation den Enthusiasmus mitbringen, Neues zu wagen.

„Ich bin grundsätzlich kein großer Fan von Quoten. Allerdings haben wir in Deutschland strukturell und kulturell andere Ausgangsbedingungen als beispielsweise in meiner Heimat Großbritannien. Meiner Meinung nach kann die beschlossene Frauenquote die gewünschte Wirkung jedoch nur entfalten, wenn sie durch zahlreiche Maßnahmen unterstützt wird. Notwendig sind etwa Mentoring-Programme, Unconscious-Bias-Trainings, mehr Flexibilität der Unternehmen und passende Unternehmensstrukturen, aber auch das Vorleben von Diversität auf der obersten Führungsebene."

Rachel Empey, Group CFO, Fresenius SE

Der Bundesrat hat am 25. Juni 2021 die Quotenregelung für Vorstände in Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten gebilligt. Wie sehen Sie die Chancen, mehr Frauen auf Vorstandsebene zu rekrutieren?



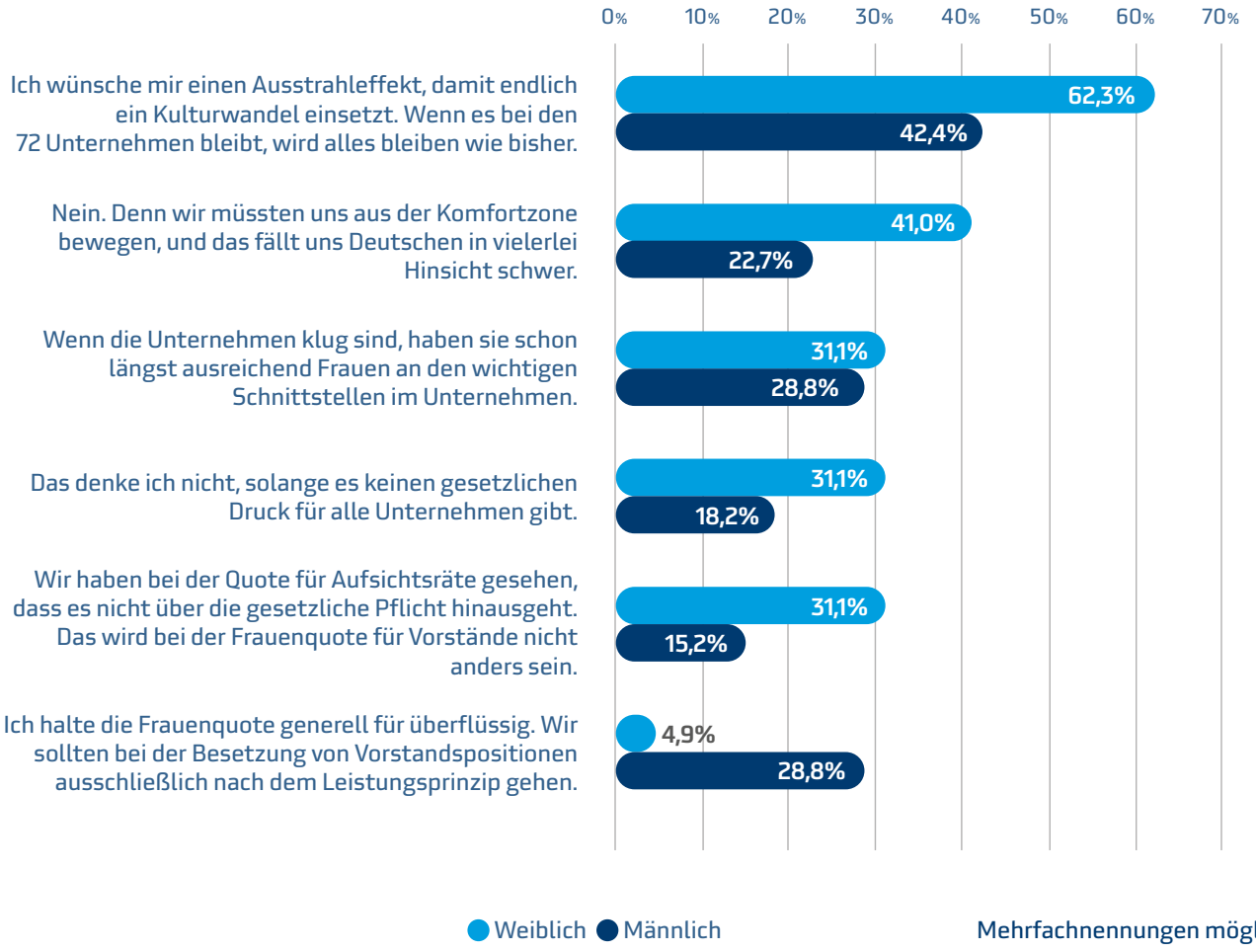
Mehrfachnennungen möglich

Einen Ausstrahleffekt der Frauenquote für Vorstände auf andere Führungsebenen, aber auch kleinere Unternehmen, wünschen sich die Befragten mehrheitlich und halten es auch für realistisch.

Abermals sind die Frauen skeptischer, was die Umsetzung anbelangt. **41 Prozent meinen, dass es den deutschen Unternehmen schwerfalle, aus ihrer Komfortzone zu kommen.** Zudem habe die Quote in Aufsichtsräten gezeigt, dass die Bemühungen nicht über die gesetzliche Pflicht hinausgehen.

29 Prozent der Männer halten die Quote klar für überflüssig. Frauen setzen trotz Skepsis dennoch Hoffnungen in die Quote. Nur 5 Prozent halten sie für überflüssig. 31 Prozent erhoffen sich über zusätzliche politische Maßnahmen weitere Verbesserungen für mehr Gender Diversity.

Die neue Quotenregelung betrifft lediglich 72 Unternehmen in Deutschland. Wird sie auch Auswirkungen auf kleinere Unternehmen haben?



Mehrfachnennungen möglich

Skeptiker:innen und ihre Gründe

„Die wichtigsten Zielgruppen sind die größten Skeptiker:innen: Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer:innen sehen in der Life Sciences-Industrie keine Vorreiterrolle bei der Frauenförderung.“

SKEPTIKER:INNEN UND IHRE GRÜNDE

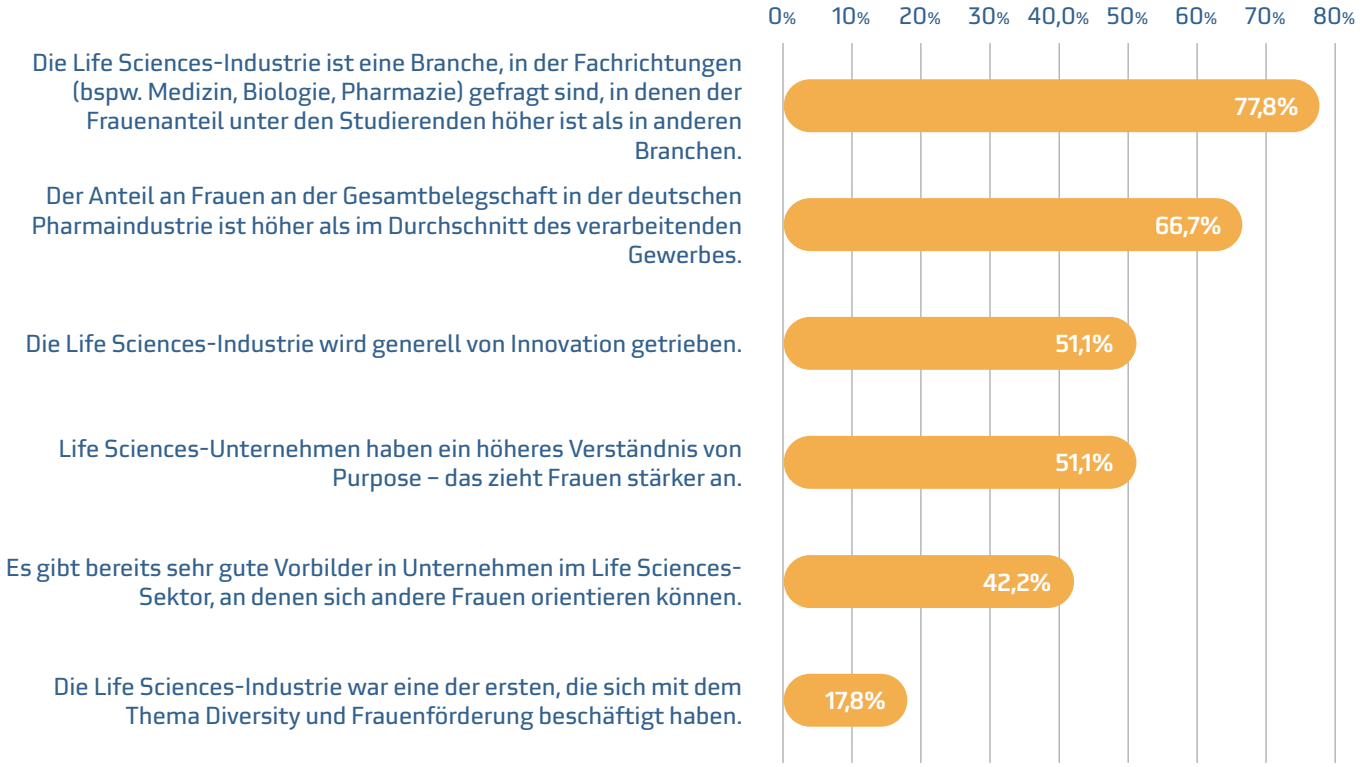
Die Life Sciences-Industrie hat das Potenzial, im Vergleich zu anderen Branchen eine Vorreiterrolle bei der Besetzung von Frauen in Top-Positionen einzunehmen. Diese Einschätzung teilen die befragten Teilnehmer:innen.

Es sind sogar die stark männlich geprägten Ebenen bis hinunter auf Abteilungsleiterebene, die die Life Sciences-Industrie am ehesten als Vorreiter beim Thema Diversity und Frauenförderung sehen.

Generell sieht die obere Leitungsebene sowohl hinsichtlich des Frauenanteils an der Gesamtbelegschaft als auch bei der Nachwuchsförderung ihre Branche als gut gerüstet.

Auch sieht sie sehr gute Vorbilder in einigen Unternehmen ihres Sektors, an denen sich Frauen orientieren könnten.

Woran liegt es, dass die Life Sciences-Industrie in Hinblick auf Frauen in Führungspositionen als fortschrittlicher im Vergleich zu anderen Branchen gesehen wird?

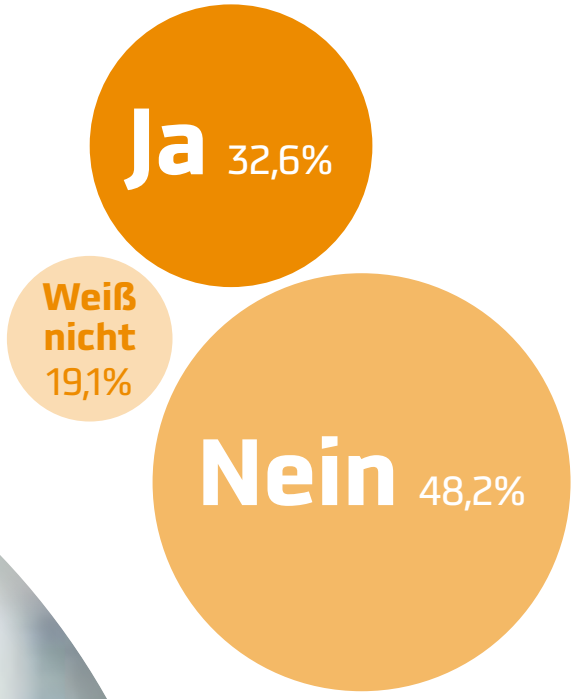


Mehrfachnennungen möglich

Die Realität sehen die führenden Köpfe der Life Sciences-Industrie in Deutschland dennoch weniger positiv: **Nur ein Drittel der befragten Top-Manager:innen hält die Branche aktuell für fortschrittlicher bei der Umsetzung von Gender Diversity als andere.** Die Hälfte verneint eine Vorbildfunktion.

Der Rest ist unentschlossen. Die größten Skeptiker:innen bezüglich einer derzeitigen Vorreiterrolle sind unter den Vorstandsmitgliedern und Geschäftsführer:innen sowie unter den Frauen in der Life Sciences-Branche selbst zu finden. **Also genau den Gruppen, die den Wandel einleiten können.**

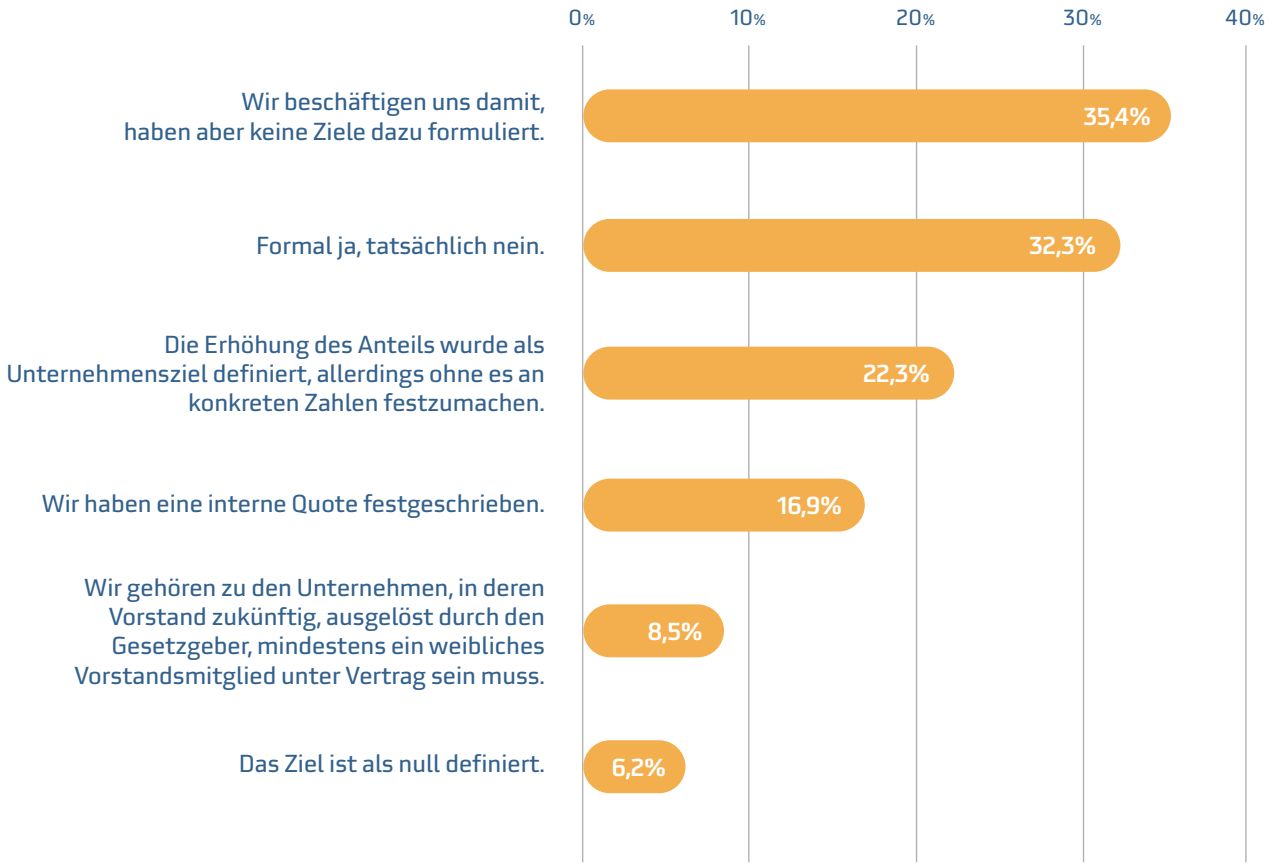
Empfinden Sie die Life Sciences-Industrie als fortschrittlicher im Vergleich zu anderen Branchen in Hinblick auf Frauen in Führungspositionen?



„Die Voraussetzungen für Gender Diversity sind in der Life Sciences-Branche eigentlich ideal: Im Vergleich zu anderen Industrien gibt es überdurchschnittlich viele Frauen, aber ab einem bestimmten Punkt im Karriereverlauf kippt das Verhältnis. Damit mehr Frauen überhaupt in die immer noch männlich geprägten Führungsgremien vordringen wollen, braucht es eine Kulturänderung in den Unternehmen: Gender Diversity darf nicht nur ein Lippenbekenntnis zur Förderung des Employer Brandings sein, sondern muss von oben wirklich gewollt und in den Unternehmenswerten verankert sein. ‚Role Model Behaviour' auf der obersten Unternehmensebene, die Steuerung durch Kontrollgremien und Aufsichtsräte sowie strengere gesetzliche Vorgaben und die Eliminierung des nach wie vor bestehenden Gender Pay Gaps sind wichtige Voraussetzungen."

Dr. Kathrin Schönborn-Sobolewski, Global Board Member HBA (Healthcare Businesswomen's Association) und langjährige Führungskraft bei der Merck KGaA

Setzt sich Ihr Unternehmen dafür ein, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen?



Mehrfachnennungen möglich

Gender Diversity auf Top-Level ist kein Thema, das in den Organisationen klar positioniert ist. Allzu häufig bleibt es bei Absichtsbekundungen, ohne dass konkrete Zielvorgaben definiert werden. Ein Drittel der Befragten insgesamt (und über die Hälfte der Frauen) geben an, dass ihr Unternehmen sich formal, aber nicht tatsächlich um einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen bemüht.

Frauenförderung scheint somit eine Plattitüde. 35 Prozent der Studienteilnehmer:innen bestätigen eine generelle Beschäftigung ihres Unternehmens mit dem Thema, aber keine Zielvorgaben.

Ein verbindliches Commitment, z. B. durch eine interne Quotenregelung, ist selten. **Weniger als 20 Prozent der Befragten bestätigen, dass es eine derartige Regelung in ihrem Unternehmen gibt.**

Zukunftsaussichten

„Männer sind zuversichtlicher, dass die Gender Diversity in den Chefetagen Einzug hält. Frauen fehlt es häufig noch an Mut, an ihr Potenzial zu glauben."

ZUKUNFTSAUSSICHTEN

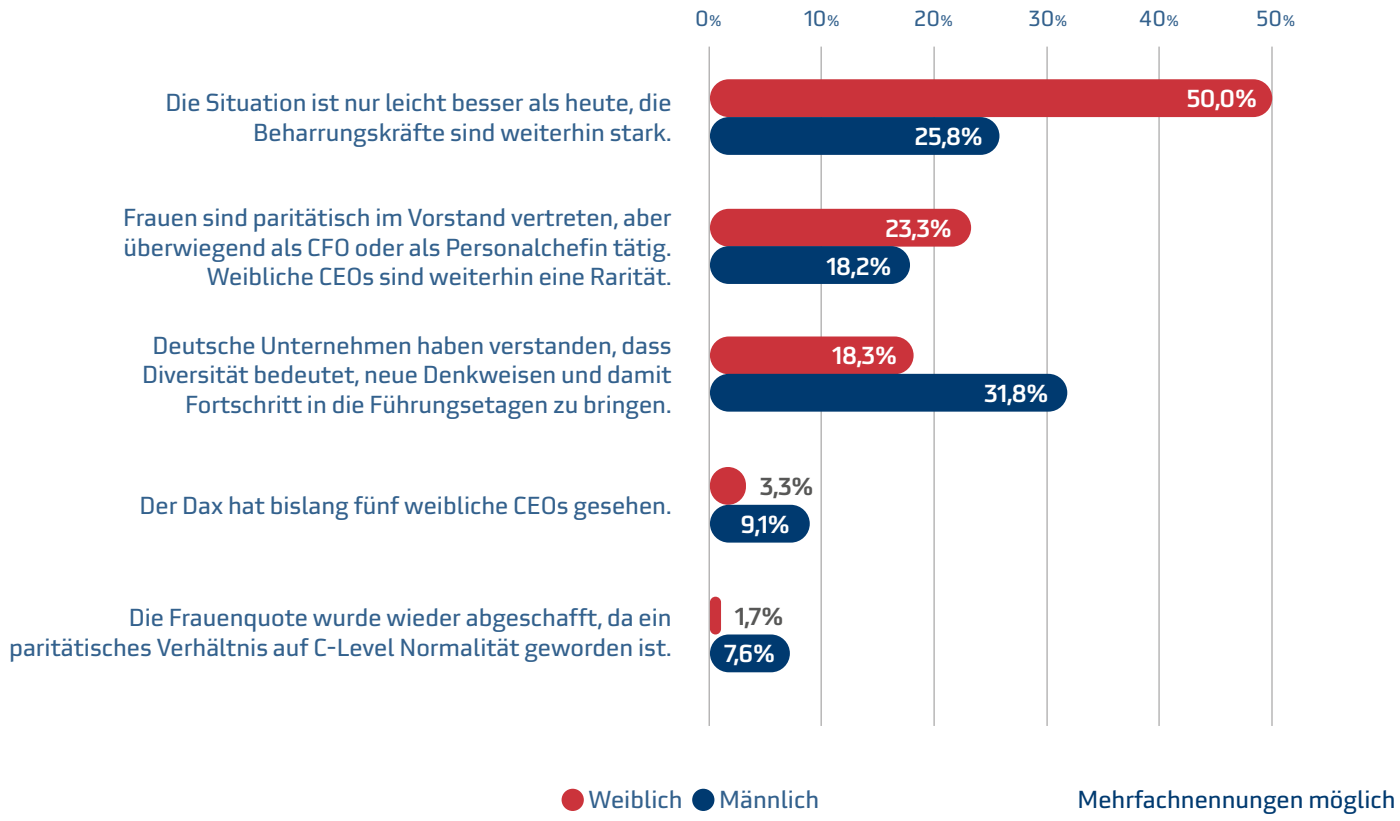
Dem Weg der Frauen in die Vorstände steht nichts entgegen. Dies sieht die Mehrheit der befragten Führungskräfte in der Life Sciences-Industrie so (53,4 Prozent). Männer sind diesbezüglich sogar zuversichtlicher als ihre Kolleginnen.

Zwei Drittel der Männer sehen keine Gründe, die dagegensprechen, dass Frauen in den Vorstand ihres Unternehmens eintreten, sofern sie sich den Job zutrauen und dafür qualifiziert sind, und würden dies als eine Bereicherung empfinden. Von den weiblichen Befragten ist nur ein Drittel von den eigenen Chancen uneingeschränkt überzeugt.

„Früher war ich gegen die Quote, da ich dachte, sie würde Leistungen von Frauen abqualifizieren. Inzwischen sehe ich die Quote als notwendig an, damit Bewegung in die Gleichbehandlung von Männern und Frauen kommt und wir endlich eine kritische Masse an Frauen in Führungspositionen erreichen. Darüber hinaus müssen wir als Frauen in den Vorständen Role Models sein und strukturelle wie auch kulturelle Veränderungen gezielt vorantreiben. Ich erwarte z. B., dass bei Bewerbungen mit mindestens 40 Prozent Frauen Gespräche geführt werden und nehme persönlich alle zwei Wochen an unseren Learning Plattformen für Inclusion & Diversity teil."

Eva van Pelt, Co-Vorstandsvorsitzende der Eppendorf SE

Ein Blick in die Zukunft: Wo stehen wir 2030?



Mehrfachnennungen möglich

„Wenn die Führungsteams zu rund 30 bis 40 Prozent mit Frauen und anderen diversen Gruppen besetzt sind, werden sich die heutigen Probleme größtenteils auflösen. Die gesamte Teamdynamik ändert sich dann. Auch müssen wir junge Frauen animieren, mehr männlich dominierte Berufe zu ergreifen."

Maria Koller ist Mitglied des Executive Management Committees und verantwortet die konzernweite Personalarbeit des Technologiekonzerns Jenoptik

Vielmehr meint die Hälfte, dass sich die Situation für die Top-Managerinnen in den kommenden Jahren nur leicht verbessern wird. Die Beharrungskräfte seien weiterhin zu stark. Nur ein Viertel der männlichen Befragten teilt den Pessimismus seiner Kolleginnen.

Es besteht jedoch Einigkeit darüber, dass eine Verbesserung der Geschlechterparität in den Vorständen der deutschen Life Sciences-Industrie kein Selbstläufer sein wird.

Weit weniger als 10 Prozent der Teilnehmer (davon keine einzige Frau) gehen davon aus, dass bereits genug Awareness und Regelungen vorhanden sind, damit gemischte Teams an der Unternehmensspitze in zehn Jahren normal sind.

73 Prozent der Frauen wünschen sich mehr Entschlossenheit der Unternehmen, sie nicht nur endlos zu fördern, sondern auch zu befördern. Auch beim Schließen der Gehaltslücke und bei weitergehenden gesetzlichen Vorgaben sehen Frauen deutlich mehr Handlungsbedarf als die männlichen Befragten.

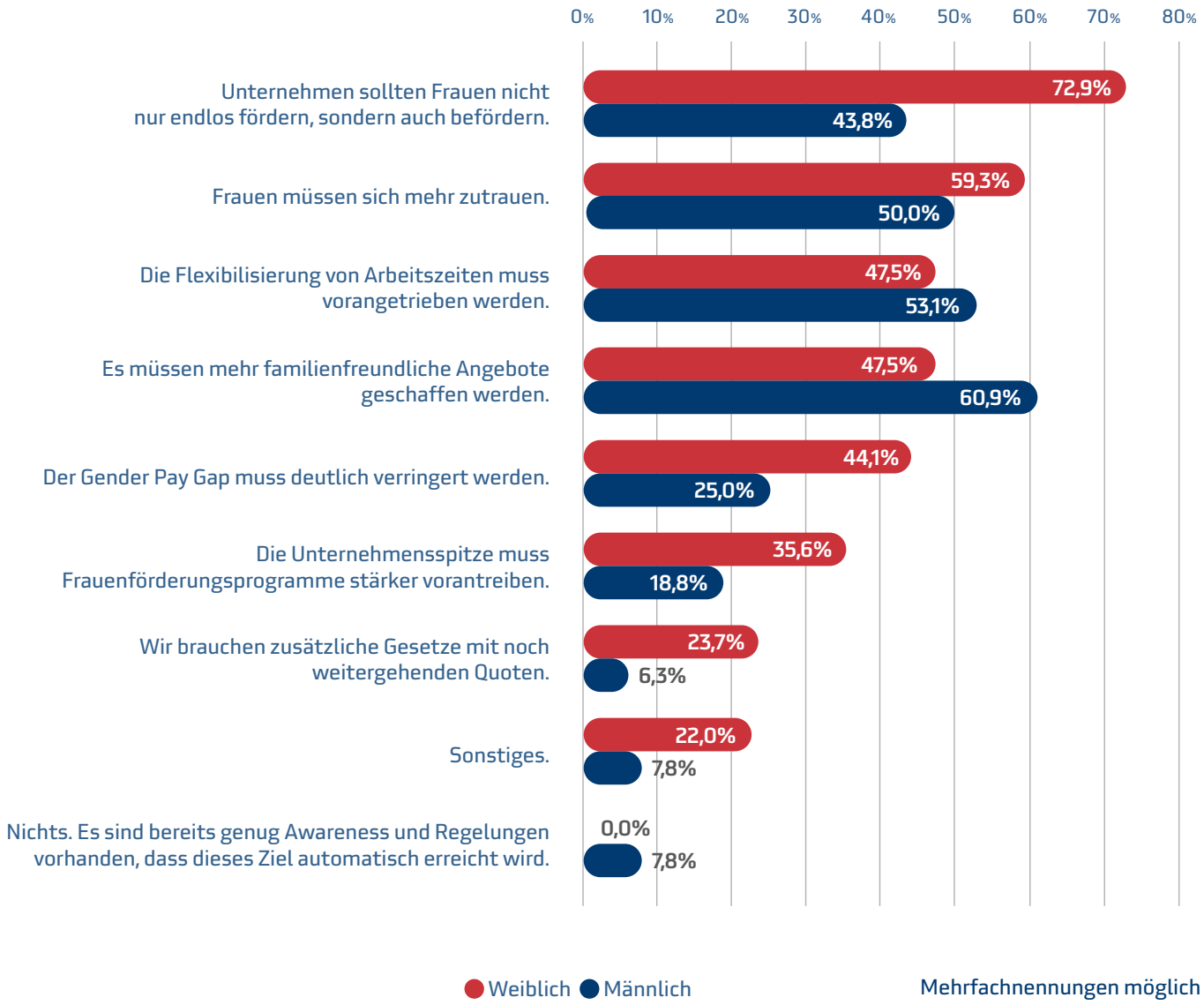
Beide Geschlechter sind sich einig, dass Frauen sich mehr zutrauen müssen. Frauen bestätigen diese Aussage etwas häufiger (60 Prozent) als Männer (50 Prozent). Das unterstreicht die Aussage, dass sich 20 Prozent der Frauen in einem von Männern dominierten Umfeld verunsichert fühlen.

Diese Verunsicherung ist vor allem auf den unteren Leitungsebenen zu finden. Also dort, wo die Frauen rekrutiert werden, die künftig ins Top-Management aufsteigen sollen.

Es scheint, als stünden Frauen mitunter auch ihre eigenen unbewussten Vorurteile und Erfahrungen im Weg, um die gläserne Decke zu durchbrechen. Der weibliche Blick in die Zukunft der Board Rooms der Life Sciences-Industrie ist deutlich skeptischer als der Blick ihrer männlichen Kollegen.

31 Prozent der Männer meinen, dass deutsche Unternehmen in der aktuellen Dekade verstehen werden, dass Diversität neue Denkweisen und damit Fortschritt in die Führungsetagen bringt. Die Frauen müssen hiervon noch überzeugt werden. Bislang sieht es nur jede fünfte so.

Was muss passieren, damit in zehn Jahren gemischte Teams an der Unternehmensspitze normal sind?



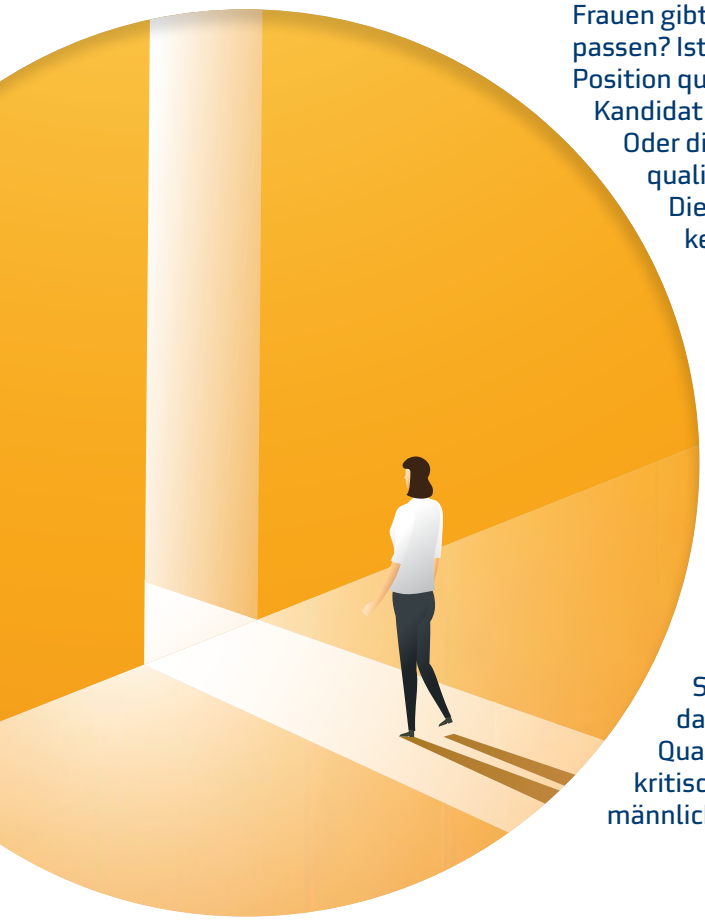
Mehrfachnennungen möglich

Resümee

RESÜMEE

Die deutsche Life Sciences-Industrie hat durch ihre insgesamt hohe Diversität großes Potenzial, auch auf C-Level Vorreiter beim Thema Gender Diversity zu werden.

Unsere Studie zeigt jedoch, dass dieses Potenzial aktuell noch nicht ausgeschöpft wird: **Trotz einiger exponierter Top-Managerinnen liegt der Anteil an C-Level-Frauen in den führenden Life Sciences-Unternehmen mit 12 Prozent nicht höher als im branchenübergreifenden Durchschnitt.**



Dass der Druck zu mehr Gender Diversity zunimmt, erleben wir im Executive Search bei den Anforderungskriterien unserer Klient:innen: **Frauen auf der Shortlist sind sehr gewünscht.** Der Druck einer möglichst hohen Frauenquote steht jedoch einem in Deutschland historisch und kulturell bedingten Frauenmangel ab einer bestimmten Managementebene entgegen. **Unternehmen kommen in die Bredouille, geeignete Kandidatinnen zu finden.**

Woher nehmen, wenn es keine Frauen gibt, die auf das Suchprofil passen? Ist dann der für die Position qualifizierte männliche Kandidat der Gewinner? Oder die fachlich weniger qualifizierte Frau? Die Entscheidung ist keineswegs einfach.

Eine gezielte Förderung der nächsten weiblichen Führungsgeneration ist notwendig, um den Talent Pool zu vergrößern und eine kritische Masse zu erreichen.

Darüber hinaus sehen wir in unseren Suchen nach wie vor, dass Kandidatinnen ihre Qualifikationen wesentlich kritischer bewerten als ihre männlichen Kollegen.

Sie hinterfragen sich im Hinblick auf die Position und ziehen sich zurück oder werfen ihren Hut erst gar nicht in den Ring, weil sie sich für nicht fähig genug halten.

Der Tenor unserer Expert:innen-Interviews im Rahmen dieser Studie ist einhellig: **Der Schlüssel zu einer echten Veränderung in den Unternehmen liegt in einem klaren Commitment des Top-Managements**, das den Wandel hin zu einer inklusiven und diversen Kultur (statt vereinzelter Initiativen) dauerhaft vorantreiben und Diversität vorleben muss, um bestehende Muster und unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias) aufzulösen.

Neben Mentorings und Trainings (nicht nur von Frauen) gehört dazu die Erfolgsmessung der Maßnahmen anhand von klaren KPIs, die in die Zielvereinbarungen der Verantwortlichen einfließen. What gets measured gets done.

Die Studie zeigt, dass es auch in der Life Sciences-Industrie bei diesem Thema noch viel zu tun gibt. Wir unterstützen Sie gerne dabei, Ihre Ziele zu erreichen.

Ihre Veronika Ulbort & Silvia Eggenweiler

Partnerinnen Life Sciences Practice Odgers Berndtson

Unser Beitrag

TALENTPOOL

Bereits seit 2009 haben wir unseren Pool an Top-Manager:innen und Potenzialträger:innen systematisch erweitert. Heute befinden sich 156.101 weibliche Kandidaten in unserer DACH- Datenbank, davon 3.578 auf C-Level.

NETZWERKVERANSTALTUNGEN

geben Manager:innen die Gelegenheit, sich außerhalb ihrer Unternehmen zum Erfahrungsaustausch zu treffen.

VORBILDFUNKTION

Inclusion & Diversity ist gelebter Teil unseres Leitbildes. So sind z.B. unsere Geschäftsführung und über die Hälfte unserer Partner:innen in der DACH-Region weiblich.

ONBOARDING

Meetings mit Manager:innen nach Platzierung und regelmäßig während der ersten 120 Tage nach ihrem Start.

COACHING

von Manager:innen, unter anderem in unserem digitalen Entwicklungsgespräch, um sie auf die nächsten Karriereschritte und mögliche Widerstände vorzubereiten.

ENGAGEMENT

Wir unterstützen namhafte Organisationen wie Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR), Impact of Diversity (IOD), Healthcare Businesswomen's Association (HBA), Charta der Vielfalt und veröffentlichen bereits seit 2010 regelmäßig Studien zu Inclusion & Diversity.

Odgers Berndtson ist seit über 50 Jahren eines der weltweit führenden Unternehmen für Executive Search und Führungskräftebeurteilung. Mit rund 1.000 Mitarbeiter:innen in 35 Ländern suchen wir qualifizierte Führungskräfte und Spezialist:innen für Unternehmen in allen Branchen, öffentlichen Verwaltungen und Not-for-Profit-Organisationen. Um auf die branchenspezifischen Bedürfnisse unserer Klient:innen bestmöglich einzugehen, arbeiten unsere Berater:innen in international vernetzten Industry Practices.

© 2022 ODGERS BERNDTSON.
All rights reserved. www.odgersberndtson.com

ODGERS BERNDTSON