



Pharmabranche

Das Pharmapaket der EU-Kommission soll die Spielregeln neu definieren

Seite 4



Agrarchemie

Der Umbau der Agrarbranche braucht Digitalisierung, Innovation und viel grüne Energie

Seite 7



Digitalisierung

Auf dem Weg in die zirkuläre Wirtschaft ist Digitalisierung ein zentraler Bestandteil

Seite 16



Mehr Mut zu MINT

Frauen fehlt es an Vorbildern in Wissenschaft und Technik

Mädchen können kein Mathe, Jungs sind besser in Physik – Stereotype wie diese tragen dazu bei, dass sich nur wenige Frauen in Deutschland für eine Karriere in den Berufsfeldern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) entscheiden. Unter den MINT-Auszubildenden liegt ihr Anteil sogar nur bei 11 %. Dabei gilt es gerade in diesen Berufen, viele offene Stellen zu besetzen und die Diversität von Teams zu erhöhen, um großen Herausforderungen wie dem Klimawandel zu begegnen. Andrea Gruß sprach mit Camila Cruz Durlacher, Vice President R&D Operations EMEA bei 3M, über Hindernisse für Frauen in diesen Berufsfeldern und Chancen für Unternehmen, die auf mehr Vielfalt setzen.

CHEManager: Warum ist es wichtig, dass wir die Vielfalt in den MINT-Berufsfeldern erhöhen?

Camila Cruz Durlacher: Wenn wir die großen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts bewältigen möchten, zum Beispiel den Kampf gegen zukünftige Pandemien oder den Klimawandel, dann brauchen wir diverse Perspektiven auf diese Themen, damit wir neue Ideen, Kreativität und Innovationen fördern. Denn wissenschaftlicher Fortschritt hängt davon ab, dass Menschen bestehende Konzepte hinterfragen und neue Erkenntnisse gewinnen. Das klappt

umso besser, je diverser Teams zusammengesetzt sind: Unterschiedliche Menschen berücksichtigen verschiedene Blickwinkel, bringen andere Erfahrungen sowie Interessen ein, werfen mehr Fragen auf und erzielen letztendlich bessere Ergebnisse. Eine Studienreihe der Unternehmensberatung McKinsey zeigt eindrucksvoll, dass vielfältige Teams bessere Entscheidungen treffen, innovativer sind und erfolgreicher arbeiten.

Können Sie uns ein konkretes Beispiel dafür nennen, was ein Mangel an Diversität bewirken kann?



Camila Cruz Durlacher, Vice President R&D Operations EMEA, 3M

C. Cruz Durlacher: Gerne. Einer unserer Kunden hatte ein neues Auto entwickelt und festgestellt, dass nur Männer es kauften. Durch Recherchen und Interviews mit Frauen fanden sie den Grund dafür heraus: Frauen mochten das Modell nicht,

weil sie sich am Feuerlöscher unter dem Fahrersitz ihre Strumpfhosen zerrissen. Das Designteam, dem nur Männer angehörten, hatte dies übersehen. Das ist nur ein Beispiel von vielen. Grundsätzlich gilt, wenn Unternehmen alle ihre Kunden bes-

ser verstehen und besser mit ihnen kommunizieren möchten, müssen sie die Vielfalt am Markt auch innerhalb des Unternehmens widerspiegeln.

Fortsetzung auf Seite 22 ▶

NEWSFLOW

M&A

ICIG integriert **Organica Feinchemie** nach Übernahme in WeylChem.

Wacker Chemie übernimmt die spanische Biotechfirma **ADL BioPharma**.

Mehr auf den Seiten 2 und 3 ▶

Investitionen

Boehringer Ingelheim legt Grundstein für Innovationszentrum.

Bayer eröffnet ersten Inkubator für Biowissenschaften in den USA.

Mehr auf den Seiten 2, 3 und 5 ▶

CHEManager International

Merck & Co. acquires **Prometheus Biosciences** for \$10.8 billion.

DuPont pays \$1.75 billion to acquire **Spectrum Plastics Group**.

Mehr auf den Seiten 13 und 14 ▶

Personalia

Archroma ist auf CEO-Suche.

BP, Merck, Wacker und **Messer** besetzen Führungspositionen neu.

Mehr auf Seite 23 ▶

WILEY

Die Chemie wird weiblicher

Frauen erobern die Vorstände deutscher Chemieunternehmen

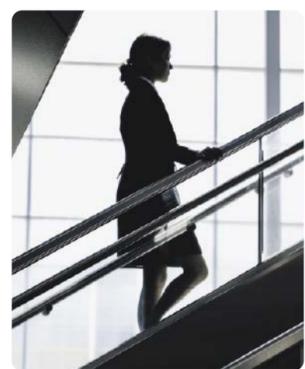
Frauen auf den Spitzenpositionen der deutschen Wirtschaft – was lange unmöglich schien, wird mehr und mehr zur Normalität. Seit Beginn des Jahres 2022 stiegen genauso viele Frauen wie Männer in den Vorstand eines Dax-Konzerns auf. Im März 2023 waren 59 der Vorstandsposten in den 40 Unternehmen mit Frauen besetzt (22,8%). Auch in der Chemiebranche zeigt sich der Trend zu mehr Weiblichkeit: Seit Jahresbeginn wurden fünf Frauen in die Führungsgremien der 20 umsatzstärksten deutschen Chemie- und Pharmaunternehmen berufen.

Bereits vor über zwanzig Jahren verpflichtete sich die deutsche Wirtschaft, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Doch das Vorha-

ben kam lange Zeit nur schleppend voran. Bis die große Koalition im Jahr 2021 das zweite Führungspositionengesetz (FüPoG II) auf den Weg brachte. Es sieht ein Mindestbeteiligungsgebot vor, das börsennotierte und paritätisch mitbestimmte

Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern bei Neubestellungen verpflichtet, mindestens eine Frau und einen Mann ins Gremium zu bestellen. Unter die seit 1. August 2022 geltende Regelung fallen derzeit 63 deutsche Konzerne.

Die verbindliche „Quotenregelung“ für Unternehmensvorstände führte zu einer Trendwende, auch in den Vorstandsetagen der deutschen Chemie. Im Februar 2023 erweiterten Symrise sein Vorstandsteam auf fünf Personen. Seitdem gehört Stephanie Coßmann (Seite 21, Bild 19) als erste Frau dem Führungsgremium des Duft- und Aromaherstellers an. Die Juristin war zuvor Vorständin und Arbeitsdirektorin bei Lanxess. Ihre Nachfolge über-



nahm die Betriebswirtin Frederique van Baarle (Bild 17). Bei K+S trat Carin-Martina Tröltzsch (Bild 21) im

Februar in das Vorstandsteam ein. Die promovierte Agrarwissenschaftlerin führt das Unternehmen gemeinsam mit zwei männlichen Kollegen.

Damit bleibt nur ein Vorstandsteam unter den Top-20-Unternehmen der deutschen Chemieindustrie frauenlos: Der Altana-Konzern – der sich im Besitz von Susanne Klatten, der reichsten Frau Deutschlands befindet – wird von drei Männern geführt.

Während in den Top 20 deutschen Chemieunternehmen im Jahr 2015 lediglich sieben von 106 Vorstandsmitgliedern (6,6%) weiblich waren, stieg die Zahl der Frauen bis Februar 2021 bereits auf 17 (17,5%).

Fortsetzung auf Seite 21 ▶

IT TAKES 4.

Sustainable, compliant, insightful, agile.

SAP 4 Chemicals.
Envisioned by you. Enabled by us.

msg
advisors

www.msg-advisors.com
info@msg-advisors.com
089 96 10 11 300

Mehr Mut zu MINT

◀ Fortsetzung von Seite 1

Wie ist es um die Vielfalt in MINT-Berufen in Deutschland bestellt?

C. Cruz Durlacher: In Deutschland ist der Anteil von Frauen in MINT-Berufen mit rund 16% sehr niedrig. Das hat mich überrascht. Ich komme aus Brasilien. Dort sind bereits 25% der MINT-Arbeitskräfte Frauen und die Brasilianer sind nicht zufrieden damit. Ich hatte erwartet, in Deutschland viel mehr Frauen in Führungspositionen in den MINT-Berufen zu finden, unter anderem auch, weil Deutschland lange eine Physikerin als Bundeskanzlerin hatte. Allerdings sind Frauen in Brasilien früher in die Arbeitswelt eingetreten als in Deutschland, wo Männer noch bis in der 1970er Jahre die Anstellung ihrer Ehefrauen kündigen konnten. Das könnte ein Grund für den unterschiedlichen Frauenanteil sein.

Es besteht also Handlungsbedarf, was den Frauenanteil in Deutschland betrifft...

C. Cruz Durlacher: Ja. Das bestätigt auch der aktuelle State of Science Index von 3M, eine Studie, bei der bereits



Camila Cruz Durlacher,
Vice President R&D Operations EMEA, 3M

zehn Befragten aus Deutschland an, Frauen seien eine Quelle ungenutzten Potenzials für MINT-Berufe und 84% sind der Meinung, dass mehr getan werden muss, um Frauen und Mädchen zu ermutigen, sich in diesen Bereichen stärker zu engagieren.

Wie lässt sich das Potenzial heben?

C. Cruz Durlacher: Die Herausforderungen in Bezug auf Chancengleichheit beginnen für Frauen schon sehr früh. Und sie verstärken sich für



© Getty Images / Annalena / 3M

und Lehrermangel in den Schulen und keine Verbindung zur Gemeinschaft an der Universität oder Hochschule. Aber auch die geringe gesellschaftliche Relevanz einer MINT-Beschäftigung und der Mangel an Vorbildern halten Frauen davon ab, in diesen Berufsfeldern zu arbeiten. Die Ergebnisse der Studie zeigen, wie wichtig es ist, Identifikationsflächen für junge Menschen zu schaffen. Bildungseinrichtungen, Politik, Medien und auch wir als Unternehmen sind in der Pflicht, Vorbilder zu fördern und sichtbar zu machen.

Welchen Beitrag leistet 3M hierzu?

C. Cruz Durlacher: Um ein Beispiel zu nennen: 3M hat im Jahr 2021 die Dokumentation „Not the science

type“ produziert, in der vier Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg an die Spitze ihres Fachgebiets begleitet wurden. Der Film zeigt, wie sie gegen weit verbreitete Stereotypen – wie der mathematisch-naturwissenschaftlich unbegabten Frau – sowie die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter und Rasse kämpfen. Er räumt mit überholten Vorstellungen auf, wie ein Wissenschaftler aussieht und arbeitet und soll die nächste Generation von MINT-Führungskräften inspirieren. Wir haben die Dokumentation vor zwei Jahren auf der Berlin Science Week vorgestellt und in einem Panel über Klischees über Wissenschaftler und Einstiegshürden für Frauen in die Wissenschaft diskutiert.

Übrigens, die Frauenquoten im Bereich Forschung und Entwicklung bei 3M in Deutschland liegt bei 29%, also fast doppelt so hoch wie der Durchschnitt in Deutschland. Doch wir geben uns damit nicht zufrieden und wollen zum einen noch mehr Frauen und Mädchen für eine Karriere im MINT-Beruf begeistern und zum anderen Frauen, die in diesem Beruf schon tätig sind, bei ihrer Karriere unterstützen.

Wie gehen Sie dabei vor?

C. Cruz Durlacher: Wir haben zum einen das Workshop-Format „Science is Fun“ entwickelt. Dabei gehen Mitarbeitende von 3M in Schulen und begeistern Kinder im Alter von sieben

C. Cruz Durlacher: Unsere interne Förderung bei 3M basiert im Wesentlichen auf zwei Programmen. Eines davon ist das Technical Women's Leadership Forum, bei dem Frauen aus technischen Berufen zusam-



Gerade in der Wissenschaft gibt es vielfältige Karrieremöglichkeiten.



menkommen, um über ihre Themen zu diskutieren und darüber, wie sie sich gegenseitig unterstützen können. Dieses Netzwerk bietet auch Mentoring an. Das zweite sind sogenannte Lean-In-Circles, eine Plattform für Frauen bei 3M. Jeder Circle besteht aus zehn bis zwölf Frauen, die zusammenkommen, um ihre Erfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig dabei unterstützen, Karrierehürden zu überwinden.

Welche Karriereewege bietet Ihr Unternehmen?

C. Cruz Durlacher: Erfolg bedeutet für jeden Menschen etwas anderes, unabhängig vom Geschlecht. Gerade in der Wissenschaft gibt es vielfältige Karrieremöglichkeiten. Für die eine ist es eine Karriere als Führungskraft, wie in meinem Fall, für den anderen kann Karriere bedeuten, als Wissenschaftler dutzende von



Es ist erstaunlich, wie viele Frauen an ihren eigenen Fähigkeiten zweifeln.



bis elf Jahren mit tollen Experimenten für Wissenschaft. Für Gymnasien bieten wir sogenannte Tech Talks, um auch Jugendliche zu erreichen. Darüber hinaus nutzen wir unsere Kanäle auf Instagram und andere Plattformen, um inspirierende Beispiele zu zeigen oder spannende neue Technologien zu präsentieren. Das hilft, Wissenschaft und Technik zugänglicher zu machen und zu zeigen, dass sie nicht nur etwas für Genies oder hochbegabte Menschen ist.

Welche Strategie verfolgt 3M, um Frauen während ihrer beruflichen Laufbahn zu fördern?

Patenten zu veröffentlichen. Bei 3M kann man wählen, ob man den Weg zur Führungskraft einschlägt oder eine wissenschaftliche Karriere anstrebt. In beiden Fällen kann man das Niveau eines Direktors oder einer Direktorin erreichen.

Sie sind selbst als Mentorin tätig. Welche Muster erkennen Sie in den Karrieren von Frauen?

C. Cruz Durlacher: Es ist erstaunlich, wie viele Frauen an ihren eigenen Fähigkeiten zweifeln, sei es wegen des Hochstapler-Syndroms oder einfach, weil sie glauben, dass sie nicht die richtigen oder genügend Fähigkeiten

ZUR PERSON

Camila Cruz Durlacher ist seit dem Jahr 2000 für den Technologiekonzern 3M tätig. Seit Mai 2021 verantwortet sie als Vice President die Forschung und Entwicklung des Technologiekonzerns in der Region EMEA. Die gebürtige Brasilianerin studierte Chemie und Kunststofftechnik und engagiert sich für Chancengleichheit und Diversität in naturwissenschaftlichen Berufen.

für einen Job haben. Das begrenzt ihren Ehrgeiz. Dies spiegelt nicht nur meine persönliche Erfahrung aus vielen Mentorings wider, dies belegen auch zahlreiche Studien. Sie zeigen, dass Frauen sich nur dann für einen Job bewerben, wenn sie alle Qualifikationen vorweisen können. Werden zehn Qualifikationen genannt, von denen sie neun mitbringen, zweifeln sie immer noch, ob sie für diesen Job gut genug vorbereitet sind. Männer hingegen riskieren mehr. Sie sind weniger kritisch mit sich selbst. Was ich im Laufe der Jahre beobachtet habe: Es ist egal, wie oft Frauen dieses Thema schon in Women's Leadership Foren, in unseren Lean-In-Circles oder beim Mentoring diskutiert haben und

ob sie sich dieses Problems bereits bewusst sind, sie zögern weiterhin einen Job anzustreben, wenn sie nicht 100% der Qualifikation mitbringen. Dieses Verhalten verwundert mich.

Frau Durlacher, Sie sind selbst Chemikerin. Wer oder was hat Sie dazu inspiriert, Naturwissenschaftlerin zu werden?

C. Cruz Durlacher: Meine Eltern kommen aus dem sozialen Bereich und haben zu keiner Zeit versucht, mich zu beeinflussen, ihren Berufen zu folgen. Hierfür bin ich dankbar. Ich war schon als Kind sehr neugierig. Ich wollte verstehen, wie Dinge funktionieren, wie sie entstehen. In der Schule hatte ich wunderbare Lehrerinnen und Lehrer. Ich habe nie die Erfahrung gemacht, dass mir jemand gesagt hat, dass kannst du nicht, weil du ein Mädchen bist. In der Grundschule hatte ich einen Lehrer, übrigens ein Deutscher, der uns mit Experimenten in Physik und Chemie regelrecht verzaubert hat. Das war wunderschön. Im Gymnasium hatte ich einen ausgezeichneten Chemielehrer, der mich wegen meines Interesses und meiner guten Ergebnisse ermutigte. Und schließlich hatte ich einen Mentor, der bei einem großen deutschen Chemieunternehmen gearbeitet hat. Er half mir zu verstehen, welche vielfältigen Möglichkeiten es in der Industrie für mich gibt, wenn ich mich für ein Studium in der Wissenschaft entscheide. Das waren meine Inspirationen. Deswegen habe ich Chemie studiert.

Keiner Ihrer Mentoren war eine Frau...

C. Cruz Durlacher: Ja, es waren Männer, die mich ermutigt und inspiriert haben, Chemie zu studieren und diese Karriere zu verfolgen. Für mich war der Mangel an weiblichen Vorbildern kein Hindernis. Und das ist auch mein Tipp für Mädchen, die noch zweifeln, ob sie eine Karriere in MINT verfolgen sollen: Lass dich nicht von einem Mangel an Vorbildern davon abhalten, deinen Träumen zu folgen. Glaube an deine Fähigkeiten und suche dir Mentoren und Mentorinnen, die dir auf deinem Weg helfen können.

■ 3M.de

Vielfältige Teams treffen bessere Entscheidungen, sind innovativer und arbeiten erfolgreicher.

im sechsten Jahr in Folge Menschen aus 17 Ländern dazu befragt werden, was sie über Wissenschaft oder wissenschaftliche Themen denken. In der aktuellen Studie gaben acht von

diejenigen, die sich dennoch für einen MINT-Beruf entscheiden. Zu den größten Hindernissen zählen nach Meinung der deutschen Studienteilnehmer zu wenig MINT-Unterricht




GESELLSCHAFT DEUTSCHER CHEMIKER

Die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) ist mit rund 30.000 Mitgliedern aus Wissenschaft, Wirtschaft und freien Berufen die größte chemiewissenschaftliche Fachgesellschaft in Kontinentaleuropa und eine der größten weltweit. Ihre Aufgabe ist die Förderung der Chemie und der in Wissenschaft und Wirtschaft tätigen Chemikerinnen und Chemiker. Die GDCh bietet dazu vielfältige Veranstaltungen, Fortbildungen und Fachinformationen. National und international knüpft die GDCh Netzwerke und Kooperationen.

Die Geschäfte der GDCh werden von Frankfurt am Main aus geführt. Der langjährige Geschäftsführer scheidet altersbedingt Mitte 2024 aus.

Für seine Nachfolge suchen wir Sie als

Geschäftsführer/in (w/m/d)

Ihre Aufgaben

- Leitung der Geschäftsstelle und motivierende Führung der 50 Mitarbeitenden
- Verantwortung für den Haushalt
- Gewährleistung der Unterstützung für das Ehrenamt durch die Geschäftsstelle
- Operative Umsetzung der Beschlüsse des Vorstands
- Gemeinsam mit Präsidium und Vorstand Verantwortung für Konzepte zur strategischen Entwicklung des Vereins (inhaltliche Schwerpunkte und Angebote, Mitgliederentwicklung, nationale und internationale Positionierung, finanzielle Grundlagen, ...) und Sicherstellung der Umsetzung in engem Schulterschluss und Arbeitsteilung mit dem Kfm. Direktor
- Organisationsentwicklung
- Vertretung des Vereins und seiner Interessen in nationalen und internationalen Organisationen und Kontexten
- Spezielle Aufgaben, z.B. Betreuung und Weiterentwicklung der publizistischen bzw. verlegerischen Aktivitäten der GDCh

Ihr Profil

- Hochschulabschluss in Chemie oder einer verwandten Disziplin, Promotion und ggf. Habilitation
- Sichtbarkeit und „Standing“ in der wissenschaftlichen Community
- Langjährige Führungserfahrung in Wissenschaft, wissenschaftsnahen Organisationen oder forschender Industrie; zeitgemäßes Führungsverständnis mit modernen Instrumenten
- Wünschenswert: Erfahrung im „Multi-Stakeholder-Management“ in komplexen (Mitglieder-) Organisationen; Gremienerfahrung
- Ausgeprägte Analysefähigkeit und hohe strategische Kompetenz
- Planungsstärke, Organisationstalent und erwiesene Umsetzungskraft
- Change Management-Erfahrung und Digitalisierungskompetenz
- Internationale Erfahrungen
- Deutsch und Englisch verhandlungssicher

Gesucht wird eine konzeptionsstarke und gestaltungsfreudige Persönlichkeit, die mit Leidenschaft für die Chemie und Freude an der Arbeit in nationalen und internationalen Kontexten die erfolgreiche Entwicklung der GDCh fortsetzt. Dazu braucht es Kommunikationsstärke und Netzwerkkompetenz ebenso wie Integrations- und Moderationskraft.

Für weitere Fragen stehen Ihnen Anne von Fallois unter der Rufnummer +49 30 880198-80 und Daniel Grunz unter der Rufnummer +49 30 880198-38 zur Verfügung. Diskretion ist selbstverständlich.

Bewerben Sie sich bitte bis zum **30.06.2023** über **Kienbaum Jobs** (jobs.kienbaum.com) mit Ihren aussagefähigen Bewerbungsunterlagen (Anschreiben und ausführlicher Lebenslauf, Zeugniskopien sowie Angabe Ihrer Gehaltsvorstellung und möglicher Eintrittstermin) unter der **Kennziffer 25546**.

Informationen zu unserem Umgang mit Ihren Daten erhalten Sie unter career.kienbaum.com/de/datenschutz.

State of Science Index

Der 3M State of Science Index ist eine jährliche Studie, die im Auftrag des Unternehmens von einem globalen Forschungsunternehmen durchgeführt wird. Dabei werden weltweit etwa 17.000 Menschen in 17 Ländern befragt. Die Umfrage beleuchtet das öffentliche Bild der Wissenschaft und zeigt langfristige Trends auf, wie sehr die Menschen der Wissenschaft vertrauen, sie respektieren und schätzen und welche Rolle sie in ihrem Leben spielt.

■ [3M.de/stateofscience](https://3m.de/stateofscience)