



Chemiekonjunktur

Wichtige Chemiekunden wie Automobil- und Maschinenbau zeigen robuste Entwicklung

Seite 4



Biotechnologie

Die Portfolien der deutschen Biotechninvestoren Strüngmann und Hopp enthalten einige Perlen

Seite 6



Pharmalogistik

Eine effiziente Lieferkette für Covid-19-Impfstoffe hilft bei der Bekämpfung der Pandemie

Seiten 17, 18, 20, 21

Lohnfertigung vom erfahrenen Allrounder

Chemische Mischprodukte
Reaktionsprodukte
Full-Service

CHEMIE. EFFIZIENT. GEDACHT.

www.ursa-chemie.de

UCM
URSA CHEMIE GMBH
Am Alten Galgen 14 · 56410 Montabaur

NEWSFLOW

Unternehmen

Biontech hat mit der Wirkstoffproduktion für das Covid-19-Vakzin in Marburg begonnen.

Rentschler Biopharma investiert in England und steigt in die Zell- und Gentherapie ein.

Mehr auf den Seiten 2 und 3 ▶

M&A News

Lanxess übernimmt **Emerald Kalama Chemical** für rund 1 Mrd. USD.

Lonza verkauft die Specialty-Ingredients-Sparte für 4,2 Mrd. CHF an **Bain Capital** und **Cinven**.

Mehr auf Seite 3 ▶

CHEManager International

AkzoNobel has conceded defeat in the bidding race with **PPG** for Finnish paint producer **Tikkurila**.

DuPont sells its Clean Technologies business for \$510 million to a private equity consortium.

Mehr auf den Seiten 11 und 12 ▶

Personalia

BASF, **Borealis**, **OMV**, **Syngenta**, **Brüggemann**, **CHT** und **Symrise** berufen neue Führungskräfte.

Mehr auf Seite 23 ▶

Mehr Frauen an die Spitze

Seit 2015 hat sich der Frauenanteil in den Vorständen deutscher Chemieunternehmen mehr als verdoppelt

Rund 51 % der Menschen in Deutschland sind weiblich. Sie sind also in der Mehrheit – das gilt jedoch nicht, wenn es um Führungspositionen in der Industrie geht. Bereits vor zwanzig Jahren verpflichtete sich die deutsche Wirtschaft, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Doch das Vorhaben kam lange Zeit nur schleppend voran. Nun hat die große Koalition einen Gesetzesentwurf auf den Weg gebracht, mit dem erstmals eine verbindliche „Quotenregelung“ für Unternehmensvorstände eingeführt werden soll.

Am 6. Januar 2021 fiel eine politische Entscheidung, die über viele Jahre nicht möglich erschien: Das Bundeskabinett beschloss eine Reform des Gesetzes für Frauen in Führungspositionen. Diese sieht zwar keine Frauenquote, aber eine Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen vor. Künftig soll bei großen Unternehmen, die börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind, ab vier Vorstandsmitgliedern mindestens eine Frau im Vorstand vertreten sein.

Nach Angaben des Deutschen Instituts der Wirtschaft (DIW) waren hiervon im Januar 74 deutsche Unternehmen betroffen, von denen mehr als 30 die Vorgaben nicht erfüllten, dazu zählte auch der Bayer-Konzern. Das Unternehmen kam der Verabschiedung des Gesetzes durch

den Bundestag, die für Juni dieses Jahres erwartet wird, jedoch zuvor und berief mit Wirkung zum 1. Februar 2021 Sarena Lin (Bild 3, S. 5) in den Bayer-Vorstand. Die gebürtige Taiwanerin mit US-Pass verantwortet dort die Bereiche Personal und Strategie und übernahm die Rolle der Arbeitsdirektorin vom Vorstandsvorsitzenden Werner Baumann.

„Die verbindliche Mindestbeteiligung von Frauen ist ein wichtiges gleichstellungspolitisches Signal. Es wird Zeit, dass sich nach den Aufsichtsräten auch in den Vorständen endlich etwas tut, auch im Interesse der Unternehmen – denn mehr Geschlechterdiversität wirkt sich in der Regel äußerst positiv aus“, sagt Katharina Wrohlich, Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics am DIW Berlin.



Frauenquote – umstritten, aber wirksam

Auch aus Sicht des Führungskräfteverbands VAA ist das geplante Gesetz ein Schritt in die richtige Richtung. Die Mitglieder blicken differenziert, aber insgesamt mehrheitlich positiv auf eine gesetzliche Frauenquote. Bei einer Mitglieder-

befragung vom Dezember 2020 bewerteten 70 % der Frauen und 37 % der Männer die Einführung einer Frauenquote für Vorstände als positiv. „Eine Quotenregelung hat als Instrument sicherlich gewisse Defizite. Aber ein Blick auf die Entwicklung der Geschlechterverteilung in den vergangenen

Jahrzehnten zeigt, dass diese Maßnahme offenbar notwendig ist, um eine spürbare Veränderung hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Unternehmensvorständen zu erreichen“, sagt Ruth Kessler, Mitglied des VAA-Vorstands.

Fortsetzung auf Seite 5 ▶

All Electric Society und H₂-Wirtschaft

Gemeinsame Ziele und Zusammenarbeit von Prozess- und Elektroindustrie

Über Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Prozessindustrie und Fertigungsindustrie, über gemeinsame Ziele von VCI und ZVEI und über die All Electric Society und die Wasserstoff-Wirtschaft äußert sich Gunther Kegel, Präsident des ZVEI und CEO von Pepperl+Fuchs, im CHEManager-Interview mit Volker Oestreich.

CHEManager: Herr Kegel, ihr Unternehmen Pepperl+Fuchs ist in

der Automatisierungswelt sowohl in der Fertigungsindustrie als auch der Prozessindustrie zuhause. Wo gibt es Gemeinsamkeiten und wo unterscheiden sich diese beiden Branchen auf dem Weg der Digitalisierung hin zur Industrie 4.0?

Gunther Kegel: Prozessindustrien und Fertigungsindustrien unterscheiden sich auf der Ebene des Shopfloors in Bezug auf die Warenströme, die Produktionsmittel, die Automatisierungstechnik, aber auch in den abzusichernden Risiken. Auf dieser Ebene unterscheidet sich auch die Umsetzung der Digitalisierungskonzepte. Auf den darüber liegenden, abstrakten Ebenen des Office Floors

und der digitalen Geschäftsmodelle gleichen die Strategien dann immer weiter an. Digitale Geschäftsmodelle, wie zum Beispiel KI-basierte „Predictive Maintenance“, also die vorausschauende Wartung, finden sich in beiden Welten, auch wenn die reale Implementierung auf Geräteebene im Shopfloor deutlich unterschiedlich ist. Auch der Schutz des eigenen geistigen Eigentums kann unterschiedlich sein. In der Prozessindustrie lassen sich Erkenntnisse zur Rezeptur auch aus Daten der Produktionsmittel ableiten, sodass Schutzkonzepte hier weiter oder zumindest anders ausgelegt werden müssen als in der klassischen Fertigungsindustrie.



Gunther Kegel, Präsident des ZVEI

Die Security-Konzepte zum Schutz gegen Cyber-Angriffe sind dagegen weitgehend identisch.

Corona hat die Digitalisierung vorangebracht – so wird es oft formuliert. Bestimmt haben wir alle gelernt, professioneller mit diversen Tools für Videokonferenzen umzugehen. Profitiert aber auch die Prozessautomatisierung von den vielen vorhandenen Möglichkeiten, zum Beispiel beim Asset Management oder der Predictive Maintenance?

Fortsetzung auf Seite 14 ▶

Deloitte.

The science of tomorrow

Connect at:
www.deloitte.com/de/oil-gas-chemicals

Mehr Frauen an die Spitze

Fortsetzung von Seite 1

Zwar ist die Frauenquote für Viele nicht der richtige Weg zur Gleichstellung von Frauen, manche von ihnen empfinden sie gar als positive Diskriminierung, doch sie zeigt die gewünschte Wirkung. Internationale Vergleichsstudien des DIW belegen, dass gesetzliche vorgeschriebene Geschlechterquoten deutlich mehr Wirkung zeigen als nicht verbindliche Empfehlungen oder freiwillige Selbstverpflichtungen.

Auch ein Vergleich innerhalb Deutschlands belegt die Effektivität der Maßnahme. Im Jahr 2015 wurde eine verbindliche Geschlechterquote von 30% für Aufsichtsräte von börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen beschlossen. Damals lag der Frauenanteil in diesen Gremien bei unter 20%. Seit die Frauenquote für Aufsichtsräte großer Unternehmen gilt, sind deutlich mehr Frauen in die Chefetagen eingezogen: Während der Frauenanteil in Aufsichtsräten, die nicht von der Quote betroffen waren, jährlich um 1,6% stieg, legte er in börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen um 2,6% zu. Und er stieg auch noch dann, wenn die Quote bereits erfüllt war. Heute liegt er im Schnitt bei rund 36%. Ein voller Erfolg.

Darüber hinaus wirkte sich die Quote für den Aufsichtsrat auch positiv auf den Frauenanteil in den Vorständen dieser Unternehmen aus, dieser stieg überproportional an. Das weckt die Hoffnung, dass auch die aktuell beschlossene Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen nicht nur auf den Frauenanteil in diesem Gremium wirkt, sondern Impluse im Unternehmen darüber hinaus setzt.

Mehr Frauen in die Vorstände der Unternehmen zu bringen, ist jedoch kein Selbstläufer und mit einer gesetzlichen Quote alleine ist es nicht getan – auch weil der Pool an möglichen Vorstandskandidatinnen wesentlich kleiner ist als für Aufsichtsrätinnen, für die externe Expertinnen, auch aus der Wissenschaft, rekrutiert werden können. Vorstandsmitglieder haben in der Regel langjährige Management-erfahrung und sind die Hierarchieebenen des Unternehmens durchlaufen. Jüngstes Beispiel: Melanie Maas-Brunner (Bild 2), die zum 1. Februar 2021 als Chief Technology Officer und Arbeitsdirektorin in den Vorstand der BASF berufen wurde. Die Chemikerin trat im Jahr 1997 in das Unternehmen ein und war seitdem in acht Positionen für den Konzern tätig. Maas-Brunner ist neben Saori Dubourg (Bild 1), die zweite Frau im Vorstand der Ludwigshafener. Mit einem Frauenanteil von 33% im Vorstand ist das Unternehmen Vorreiter unter den 20 umsatzstärksten deutschen Chemieunternehmen. Lediglich der Vorstand von B. Braun Melsungen ist ebenfalls zu einem Drittel mit Frauen besetzt, zudem wird das Familienunternehmen seit April 2019



Andrea Gruß,
CHEManager

von einer Frau, Anna Maria Braun (Bild 11), geführt. Diesen Schritt geht in Kürze auch das Darmstädter Familienunternehmen Merck. Hier wird Belén Garijo (Bild 7), die bereits seit 2015 der Geschäftsleitung des Unternehmens angehört,

eine Signalwirkung in der Branche. Doch wie ist es allgemein um Frauen in Führungspositionen in der Chemie bestellt? Werfen wir hierzu einen Blick in die Januar-Ausgabe des CHEManager: Auf zwei Dutzend Seiten finden sich Portraits von 23 Männern und vier Frauen. CHEManager-Leserinnen, die uns gelegentlich auf dieses Ungleichgewicht hinweisen, antworten wir dann meist: Wir bilden in unserer Zeitung nur die Realität und den Ist-Zustand der Branche ab und

in Führungspositionen aus dem Jahr 2015 tun. Eine CHEManager-Analyse der Entwicklung in den Führungsetagen der 20 umsatzstärksten Unternehmen belegt, die Maßnahme zeigte Wirkung. Während im Januar 2015 lediglich sieben von 106 Vorstandsmitgliedern (6,6%) dieser Unternehmen weiblich waren (CHEManager 5/2015, bit.ly/3qA53s3), zählen wir heute 17 Vorstandsfrauen unter 97 Vorstandsmitgliedern, das entspricht einem Anteil von 17,5%. Damit liegt die Branche deutlich über dem Wert des branchenübergreifenden Women-On-Board-Index der Initiative Fidar (Frauen in die Aufsichtsräte) vom September 2020, der einen durchschnittlichen Frauenanteil von 11,8% in den Vorständen aller börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen ermittelt.

Maßgeblich für die positive Entwicklung der Geschlechterbalance in der Chemie sind vor allem die freiwilligen Zielsetzungen, die sich die Unternehmen seit einigen Jahren geben. So will z. B. BASF den Anteil weiblicher Führungskräfte auf allen Führungsebenen und weltweit auf 30% steigern. Ein besonderes Augenmerk richtet das Unternehmen dabei auf die drei Ebenen unterhalb des Vorstands (Frauenanteil 2019: 15,8%). Denn als Multiplikatoren tragen diese Führungskräfte überdurchschnittlich stark zur weiteren Entwicklung einer vielfältigen Unternehmenskultur bei und helfen BASF, als Arbeitgeber für alle attraktiv zu sein. Und nicht zuletzt erhofft sich der Konzern eine positive Wirkung auf das Geschäft: „Uns geht es darum, Frauen und ihre Fähigkeiten im Führungsteam von BASF stärker einzubinden. Als forschungsgetriebenes Unternehmen wissen wir um den Wert vielfältiger Denk- und Arbeitsweisen. Durch unterschiedliche Perspektiven entstehen innovative Ideen und Lösungen für unsere Kunden“, bringt es BASF-Vorstandsvorsitzender Martin Brudermüller auf den Punkt.

Während 2015 lediglich 6,6% der Vorstandsmitglieder der 20 umsatzstärksten deutschen Chemieunternehmen weiblich waren, stieg der Anteil im Februar 2021 auf 17,5%.

zum 1. Mai 2021 den Vorsitz der Geschäftsleitung und die Rolle des CEO von Stefan Oschmann übernehmen. Damit wird sie die erste Frau sein, die einen Dax-Konzern alleine führt.

Die deutsche Chemie wird weiblicher

Die Personalentscheidungen bei BASF, Bayer und Merck haben

sind stets auf der Suche nach Expertinnen und Managerinnen in der Chemie. Aber Hand aufs Herz – was wäre, wenn ich mir künftig eine Zielvorgabe für den Anteil weiblicher Gesprächspartnerinnen setzen würde...?

Genau das müssen alle börsennotierte oder paritätisch mitbestimmten Unternehmen bereits seit Einführung des ersten Gesetzes Frauen

Frauen in Spitzenpositionen der 20 umsatzstärksten deutschen Chemieunternehmen*

Unternehmen	Name (Foto)	Anteil Frauen im Vorstand bzw. der Geschäftsleitung
BASF	Saori Dubourg (1), Melanie Maas-Brunner (2)	33%
Bayer	Sarena Lin (3)	16,7%
Fresenius	Rachel Empey (4)	14,3%
Henkel	Sylvie Nicol (5)	16,7%
Boehringer Ingelheim	Carinne Brouillon (6)	20%
Merck	Belén Garijo (7)	20%
Evonik Industries	Ute Wolf (8)	25%
Covestro	Sucheta Govi (9)	25%
Beiersdorf	Astrid Herrmann (10), Dessy Temperley**	14,3%
B. Braun Melsungen	Anna Maria Braun (11), Annette Beller (12)	33%
Lanxess	Stephanie Coßmann (13)	20%
Fuchs Petrolub	Dagmar Steinert (14)	20%
Paul Hartmann	Britta Fünfstück (15)	20%
Westfalen	Meike Schäffler (16)	33%

*keine Frauen gehören bislang den Vorständen von Wacker Chemie, K+S, Symrise, Stada Arzneimittel, Altana und DAW an;

**verlässt das Unternehmen, nicht abgebildet

KOLUMNE: NEUES AUS DEM VAA



VAA-Chancengleichheitsumfrage 2020: Frauen sind immer noch benachteiligt

Im zurückliegenden Jahr hat der VAA seine Umfrage zur beruflichen Situation männlicher und weiblicher Führungskräfte in der Chemie- und Pharmaindustrie zum siebten Mal durchgeführt. Die Ergebnisse der aktuellen VAA-Chancengleichheitsumfrage zeigen: Frauen erreichen nach wie vor seltener höhere Karrierestufen als Männer.

23% der Frauen und 40% der Männer aus dem Teilnehmerkreis der Umfrage sind als leitende Angestellte beschäftigt. 1,0% der Frauen und 1,5% der Männer sind in der Geschäftsführung oder im Vorstand. Der Anteil der Frauen ist damit in den höheren Hierarchiestufen deutlich geringer. Rund die Hälfte der Frauen (49%) hat eine Funktion ohne Mitarbeiter inne, bei den Männern ist es nur ein Drittel (33%). Auch bei Funktionen mit hochqualifizierten Mitarbeitern gibt es deutliche Unterschiede: Nur 32% der Frauen, aber 44% der Männer führen eine solche Position aus.

Wie bereits bei der Umfrage 2015 wurde dieser Geschlechterunterschied bei der erreichten Karrierestufe daraufhin geprüft, inwieweit andere Faktoren wie Alter, Qualifikation, Dauer der Berufstätigkeit oder Teilzeittätigkeit dabei eine Rolle spielen. Im Ergebnis sind die Unterschiede nicht allein durch diese soziodemografischen Merkmale zu erklären. Frauen werden bei der Vergabe von Führungspositionen also benachteiligt. „Die Ergebnisse unserer Befragung belegen einmal mehr, dass in der Chemie- und Pharmabranche auch 30 Jahre nach der ersten VAA-Chancengleichheitsumfrage noch keine vollständige Geschlechtergerechtigkeit herrscht. Der VAA wird dieses Ziel weiterhin mit Nachdruck verfolgen“, so Ruth Kessler, Mitglied des VAA-Vorstands und Schatzmeisterin des Verbandes.

Im Vergleich zur letzten Umfrage hat sich die Benachteiligung der Frauen allerdings etwas verringert: Bei männlichen Umfrageteilnehmern im Alter bis 51 Jahren ist der Anteil der leitenden Angestellten seit 2015 deutlich zurückgegangen, während der Anteil der AT-Angestellten gewachsen ist. Bei den weiblichen Teilnehmern ist dieser Trend nicht in gleicher Weise zu beobachten. Somit ist die Diskrepanz zwischen dem Anteil männlicher und weiblicher Teilnehmer in leitender Stellung in dieser Altersgruppe kleiner geworden.

Eine Annäherung zwischen den Geschlechtern hat bei den jüngeren Teilnehmern auch im Hinblick auf die Elternzeit stattgefunden. Bei den unter 41-Jährigen gaben Männer und Frauen gleich häufig an, bereits Elternzeit genommen zu haben. Die Dauer der Elternzeit ist bei den Frauen jedoch nach wie vor wesentlich höher.

Aus Sicht des VAA sollte dieser Unterschied verringert werden, was allerdings nur bedingt über eine weitere Veränderung bei der Ausgestaltung des Elterngeldes zu erreichen ist. Vielmehr ist ein fortgesetzter Kulturwandel in den Unternehmen erforderlich, um eine ausgeglichene Verteilung der Elternarbeit auf beide Geschlechter und eine Vereinbarkeit zwischen Elternschaft und Karriere für alle zu ermöglichen.

Dazu gehört aus Sicht des Verbandes in jedem Fall die weitere Stärkung flexibler Arbeitsmodelle. Die aktuelle Chancengleichheitsumfrage zeigt, dass diese Modelle für viele Befragte weiterhin sehr attraktiv sind. Im Vergleich zur Umfrage 2015 haben sich dabei bei beiden Geschlechtern die Präferenzen weg von der Teilzeit und hin zum mobilen Arbeiten entwickelt. Inwieweit es sich hier um einen Sondereffekt durch die während des Befragungszeitraums bereits aktuelle Covid-19-Pandemie handelt, wird die nächste Umfrage zeigen.

Werden Sie jetzt Mitglied im VAA und erhalten Sie CHEManager im Rahmen der Mitgliedschaft kostenlos nach Hause zugestellt.

Der VAA ist mit rund 30.000 Mitgliedern der größte Führungskräfteverband in Deutschland. Er ist Berufsverband und Berufsgewerkschaft und vertritt die Interessen aller Führungskräfte in der chemischen Industrie, vom Chemiker über die Ärztin oder die Pharmazeutin bis zum Betriebswirt.



KEINE LIZENZGEBÜHREN IM RECRUITING

www.one-click-recruiting.de/lizenzfreies-recruiting

jobcluster
Recruiting so einfach wie möglich

Andrea Gruß, CHEManager