



Novartis Oncology Germany

Was bringt die Quote? - Erfahrungen aus der Pharmaindustrie

Dr. Ulrike Haus
Medical Director Oncology
Berlin, 14. Oktober 2019

 **NOVARTIS** | Reimagining Medicine

Offenlegung Interessenskonflikte

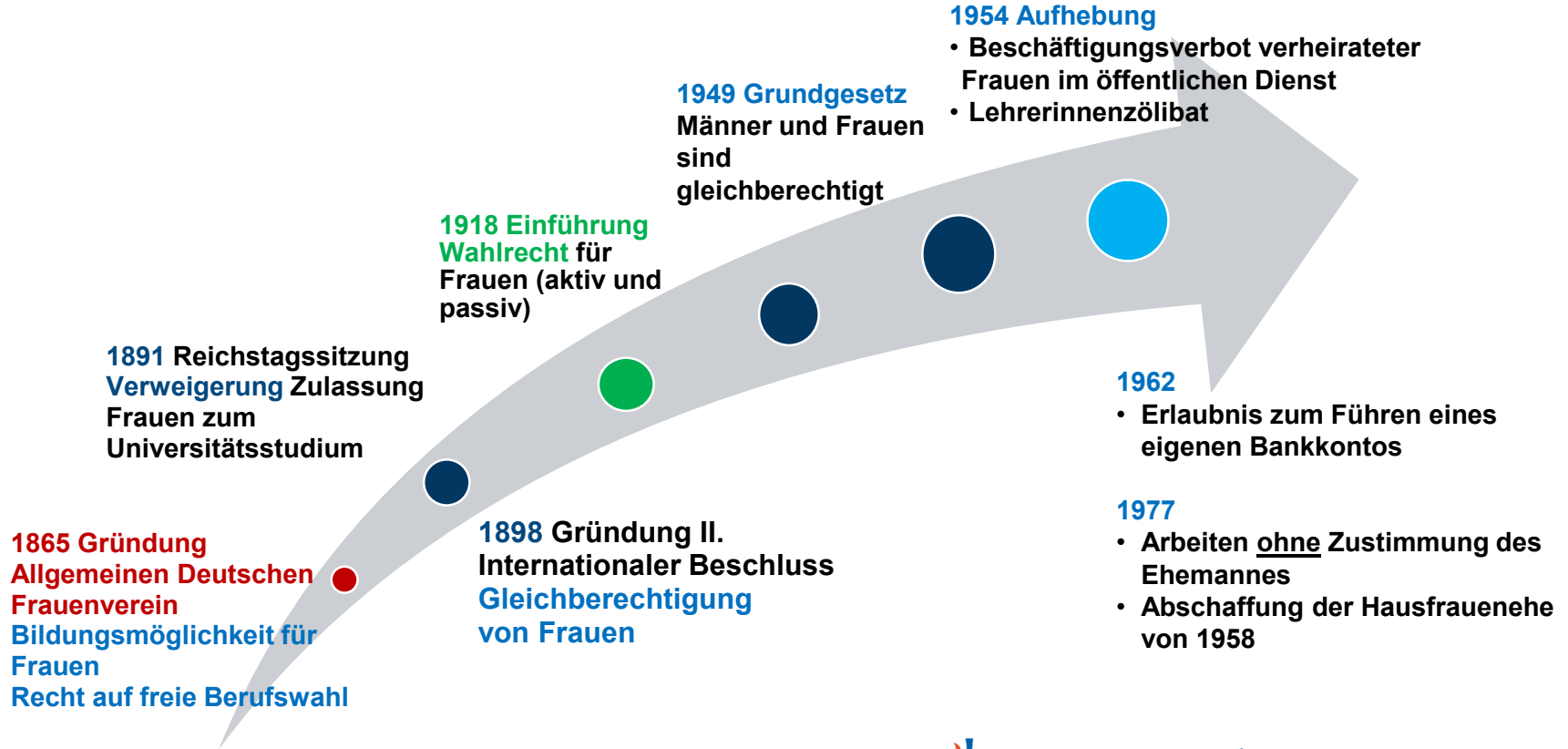
1. Anstellungsverhältnis oder Führungsposition: **Medical Director Novartis Pharma GmbH**
2. Beratungs- bzw. Gutachtertätigkeit
3. Besitz von Geschäftsanteilen, Aktien oder Fonds: **Novartis AG**
4. Patent, Urheberrecht, Verkaufslizenz
5. Honorare
6. Finanzierung wissenschaftlicher Untersuchungen
7. Andere finanzielle Beziehungen
8. Immaterielle Interessenkonflikte



Was bringt die Quote?

1. Frauen in Medizin, Wirtschaft & Pharma
2. Rahmenbedingungen für Frauen in Führung
3. Ergebnisse & Zusammenfassung

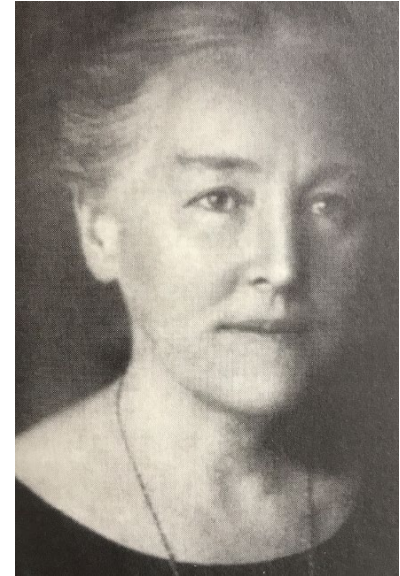
Entwicklung der Frauenrechte



Hermine Heussler- Edenhuizen

Die erste deutsche Frauenärztin

- Dr. Hermine Heusler-Edenhuizen war eine der ersten Frauen, die das Abitur ablegten.
- Für das Studium der Medizin benötigte sie für jeden Vorlesungsbesuch des zuständigen Professors eine Erlaubnis, da Frauen noch nicht für das Universitätsstudium zugelassen waren
- 1903 Examen
- 1911 erste niedergelassene Fachärztin für Frauenheilkunde (Berlin)
- 1924 bis 1928 Gründungsvorsitzende des Verbandes deutscher Ärztinnen

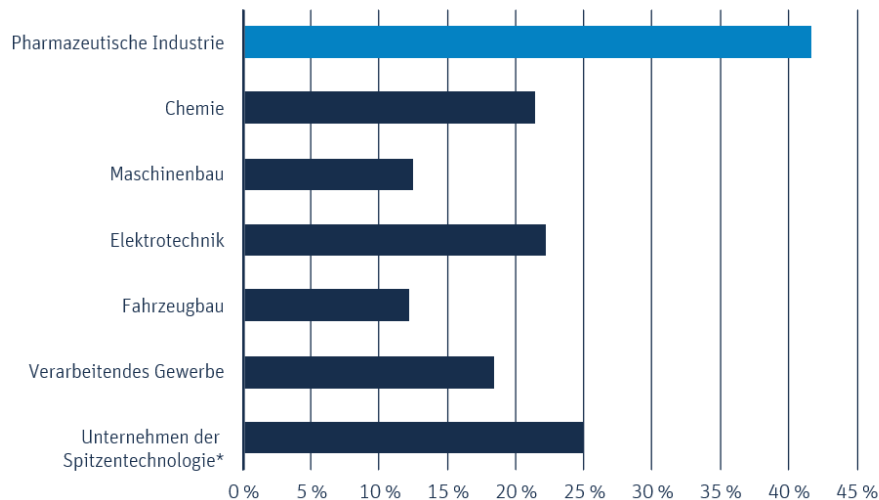


*1872 bis 1955

Wikipedia, 2019

Frauenanteil in der Wirtschaft

Frauenanteil bei den Vollzeit-Beschäftigten insgesamt



Pharmaindustrie

44 %

Platz 1

Ein Drittel der vfa-
Unternehmen in Deutschland
wird von Frauen geführt
(15 von 44 Unternehmen)

* Spitzentechnologiebranchen sind Branchen, die mindestens 7 % ihres Umsatzes für Forschung und Entwicklung im eigenen Unternehmen aufwenden. Dazu gehören neben der Pharmaindustrie u.a. Elektronik, Messtechnik und Optik.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Zahlen von 2017

<https://www.vfa.de/de/wirtschaft-politik/wirtschaft/frauen-fuehren-ein-drittel-der-forschenden-pharma-unternehmen-in-deutschland>

Diversity & Inclusion ist attraktiv für Talente, erhöht die Leistung & Innovation

1. Diverse Teams treffen **50 % bessere Entscheidungen**³⁾
2. Organisationen mit mehr Frauen im Senior Management liefern **34 % bessere Ergebnisse**²⁾
3. Für **66 % der Job-Suchenden** ist Diversity wichtig¹⁾

1) Glasdoor, 2014

2) The Bottom Line, Connecting Corporate Performance and Gender diversity, Catalyst 2014

3) Why diversity matters, McKinsey & Company, 2015

Erfolg basiert auf der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

- Novartis hat ein **unternehmerisches Interesse** daran, den Anteil von Frauen auf der Führungsebene weiter auszubauen: Heterogene Teams arbeiten nachweislich innovativer, effektiver und wirtschaftlich erfolgreicher¹⁾.
- Den **Anteil von Frauen** in Führungspositionen zu erhöhen, ist für Novartis daher ein strategisches Ziel.
- Nur durch die unterschiedlichen Perspektiven und Ideen kann man als Unternehmen den Anforderungen von **Patientinnen** und Patienten wirklich gerecht werden.

Quelle: Factsheet Erfolg durch viele Perspektiven Frauen bei Novartis

1) *Is there a Payoff from Top Team Diversity?* McKinsey Quarterly, April 2012

Um Führungspositionen ausgeglichen besetzen zu können, sind unterstützende Rahmenbedingungen notwendig

- **Weibliche Führungskräfte haben Herausforderungen**, die ihre männlichen Kollegen nicht kennen
 - Lohnungleichheit
 - Auftreten in einem männlich dominierten Umfeld
 - Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Elternzeit
- **Angebote und Projekte für Frauen**, die sie zusätzlich ermutigen, höhere Führungspositionen anzustreben:
 - Mentoring
 - Diskussionsveranstaltungen & Aktionstage
 - Networking WO.MAN@novartis oder *EWIN*

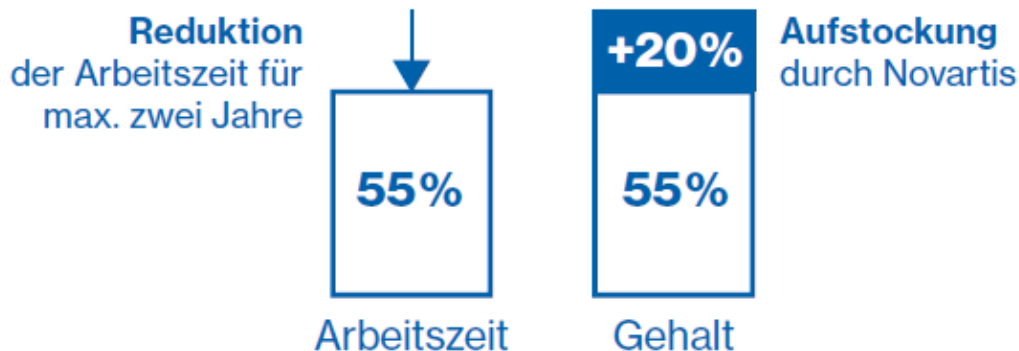
Rahmenbedingungen bei Novartis

1. Vertrauensarbeitszeit
2. flexible Teilzeitmodelle
3. Homeoffice-Möglichkeiten
4. Jobsharing-Pilotprojekt „Führung im Tandem“
5. Kinderbetreuung
6. Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen



Unterstützung bei der Pflege

- Wer Angehörige pflegt, kann im Rahmen des Modellprojekts *Teilzeit+* die Arbeitszeit reduzieren.
- Das Gehalt stockt Novartis auf.



Wichtige Novartis-Initiativen zur Gleichstellung von Frauen & Männern

1) Beachtung der „UN Equal Pay International Coalition“ (seit 2018)

2) Verpflichtung die LGBTI* Arbeitsplatz Standards einzuhalten (seit 2018)

3) Seit Mitte 2019:
14 Wochen bezahlte Elternzeit für Mutter und Vater



*LGBTI: Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender

Frauen bei Novartis: Erfolg durch viele Perspektiven



Gender & Medizin

- Geschlechterspezifische Forschungsansätze
- Öffentliche Sensibilisierung
- Fortbildungsprogramme

XX-Fortbildungen von Novartis



7 Fachrichtungen

u.a. Dermatologie, Pulmonologie, Kardiologie



80 Veranstaltungen

Berlin, Frankfurt, München



> 2.000 Teilnehmerinnen

Ärztinnen, Wissenschaftlerinnen, Medizinerinnen



Frauen als Führungskräfte

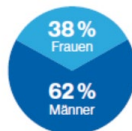
- Mentoring
- Personalentwicklung
- Networking
- Sichtbarkeit

Frauenanteil bei Novartis

Novartis Deutschland (31.07.2019): 7.458 Beschäftigte, davon 942 Führungskräfte



Beschäftigte gesamt



Führungskräfte

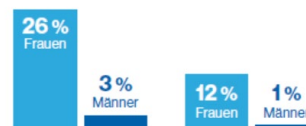


Vereinbarkeit von Familie & Beruf

- Flexible Arbeitszeiten
- Teilzeit-/Tandem-Modelle
- Kinderbetreuung
- Elternzeit-Modell

Teilzeitquote bei Novartis

Novartis Deutschland (31.07.2019): 1.233 Beschäftigte arbeiten Teilzeit, davon 44 Führungskräfte



Beschäftigte gesamt

Führungskräfte

- Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen ist für Novartis ein selbstverständliches Ziel und wird entsprechend gefördert.

Führungskräfte bei Novartis als Rollenmodelle



Foto: www.novartis.de

Sidonie Golombowski-Daffner
Country President & Pharma General Manager Novartis Germany



Foto: www.novartis.com

Susanne Schaffert
President of Novartis Oncology



Foto: www.novartis.com

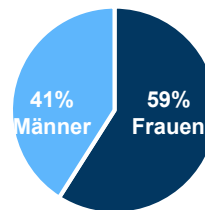
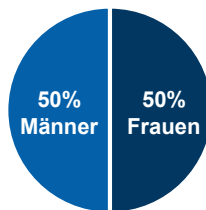
Marie-France Tschudin
President of Novartis Pharmaceuticals

Frauenanteil Novartis

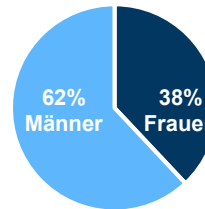
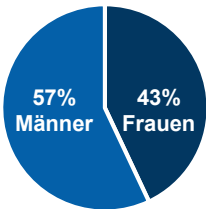
Weltweit (2018)

Deutschland (2019)

**Belegschaft
gesamt**



**Führungs-
kräfte**



Zusammenfassung

- 1) Immer noch sind es oft Frauen, die sich um die **Familie (Kinder/Pflege)** kümmern und beruflich zurückstecken.
- 2) Novartis bietet Frauen und Männern Möglichkeiten, **Arbeits- und Privatleben** bestmöglich zu vereinbaren:
 - Qualifizierte Frauen bleiben der Firma erhalten.
 - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewahren ihre hohe Motivation.
 - Bei der aktuellen BRIGITTE Studie „**Die besten Arbeitgeber für Frauen**“ erreichte Novartis Deutschland 5 von 5 möglichen Sternen.
- 3) Novartis arbeitet kontinuierliche daran, Führungspositionen ausgeglichen zu besetzen und den Frauenanteil bei den Führungskräften weiter zu erhöhen. Das funktioniert bei Novartis auch ohne starre **Frauen-Quote**. Dafür braucht Novartis eine **Männer-Quote** bei der Besetzung des Betriebsrates.
- 4) Die **Vorteile** personeller Vielfalt bedeuten einen positiven Einfluss auf Motivation und Leistung, Stärkung von Kreativität und Innovation sowie ein besseres Verständnis unterschiedlicher Bedürfnisse von Patientinnen und Patienten.



Thank you