

Moderator. Die Unternehmen bekommen Hausaufgaben. Wenn da die Termine nicht eingehalten werden, fangen wir an, zu nerven. Es ist nicht immer einfach, Änderungen innerhalb eines Unternehmens umzusetzen, die an den Kern eines Unternehmens, an die Produktionsprozesse, gehen. Da mussten zunächst Potenziale aufgedeckt werden. Und anschließend – was oft noch schwieriger ist – mussten die Entscheider, die Kaufleute, überzeugt werden. Techniker und Kaufleute sprechen manchmal unterschiedliche Sprachen. Auch da hat das Netzwerk geholfen, quasi die Übersetzung geleistet.

**Konjkav:** Der Erfolg zeigt auch, dass es sich lohnt, etwas zu tun. Nicht nur, dass wir unseren Krankenstand drastisch reduziert haben, ebenso unsere Fluktuationsrate. Wir bekommen mittlerweile wieder viele und gute Bewerbungen. Denn potenzielle Arbeitnehmer fragen heute danach: Was bietet mir ein Unternehmen? Wir bieten bereits einiges und haben gute Kontakte zu anderen Unternehmen und Institutionen geknüpft, mit denen wir in Gesprächen sind und weitere Ideen ausloten.

**Prof. Nissen:** Unser Netzwerk war auf vier Jahre begrenzt und läuft Ende des Jahres aus. Der Erfolg ist auch bei uns beachtlich. Gemeinsam haben die sieben Industrieunternehmen 17,5 Millionen Euro an Kapitalwerten erzielt, das entspricht einer Erhöhung des Unternehmenswerts. Nun wollen wir ein neues Netzwerk gründen.

### Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel

Das Krefelder Netzwerk Wirtschaft & Familie berät örtliche Unternehmen in Sachen familienbewusste Personalpolitik. Der Gedanke ist, dass Unternehmen, die ihren Mitarbeitern etwas bieten, dem Fachkräftemangel entgegenwirken können. Kristina Freiwald, Projektkoordinatorin und Mitarbeiterin der Wirtschaftsförderungsgesellschaft (WFG) Krefeld, kommt ins Gespräch mit Carmen Felsing, Rechtsanwältin und Gründerin des Managerinnen-Netzwerks „xxcellence.net“. Sie vernetzt Akademikerinnen und weib-

liche Führungskräfte miteinander und vermittelt auch die entsprechenden Stellen. Felsing setzt bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels unter anderem auf gut ausgebildete Frauen.

### Können Frauen die Lösung des Fachkräftemangels sein?

**Carmen Felsing:** Ich habe den Fach- und Führungskräftemangel seit 1999 im Blick. Der Durchschnittsdeutsche ist 46 Jahre alt, die Babyboomer gehen bald in Rente. Die Situation wird sich nicht verbessern. Um Frauen und Unternehmen zu unterstützen und zusammenzubringen, habe ich das Netzwerk mit der zugehörigen Jobvermittlung gegründet. Und warum nur für Frauen: Die Frauen sind in unserer Gesellschaft ohne Grund unterrepräsentiert. Das muss sich ändern.

**Kristina Freiwald:** Unsere Zielgruppe sind nicht die einzelnen Mitarbeiter, sondern die Unternehmen. Sie sollen sich auf dem Arbeitnehmermarkt besser positionieren können. Und das geht unserer Meinung nach über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das ist keine Geschlechterfrage. In unserem Netzwerk sind verschiedene Akteure, die ihr Wissen an die Unternehmen weitergeben, darunter auch die Agentur für Arbeit, das Jobcenter Krefeld, die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt, die Unternehmerschaft Niederrhein sowie die Stadtwerke Krefeld und die Sparkasse Krefeld. Wir wollen die Unternehmen für das Thema sensibilisieren und dahingehend unterstützen, eine schrittweise Verbesserung zu erzielen.

**Felsing:** Diese Verbesserung würden Frauen in Spitzenpositionen schneller erzielen. Denn es muss sich von oben etwas ändern. Und dazu braucht es Frauen und auch Männer, die als gutes Beispiel vorgehen und Frauen Chancen einräumen. Je mehr Frauen im Management sind und je mehr Männer Frauen in Führungspositionen befördern, desto „normaler“ werden bestimmte Verhaltensweisen. Dann werden keine Meetings mehr um 17 Uhr angesetzt, wenn klar ist, dass da Frauen sind, die ihre Kinder von der Kita abholen müssen.

Kristina Freiwald (l.) vom Krefelder Netzwerk Wirtschaft & Familie will Unternehmen dabei unterstützen, familienfreundlicher zu werden und damit Fachkräfte – egal, ob männlich oder weiblich – für sich zu gewinnen. Dagegen setzt die Kaarsterin



Foto: Erath

Carmen Felsing, Gründerin des Managerinnen-Netzwerks „xxcellence.net“, bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels auf gut ausgebildete Frauen. „Sensibilisieren hilft nicht mehr, vielmehr fehlt das Handeln im Unternehmen“, findet sie.



**Freiwald:** Es muss aber auch ein Umdenken in Richtung der Männer geben. Auch sie wollen in Elternzeit gehen. Und wenn eine Frau nach der Elternzeit wieder in den Beruf zurückkann, muss auch am Arbeitsplatz des Mannes ein Umdenken stattfinden. Dort muss es selbstverständlich werden, dass Stunden reduziert werden können. Unsere Erfahrung zeigt, dass Frauen häufig bereits im Fokus sind. In den meisten Unternehmen ist es bereits möglich, in Teilzeit zu gehen. Aber Männer trauen sich oft gar nicht, das anzufragen, weil es bisher nicht gerne gesehen ist.

**Felsing:** Das Problem an der Teilzeit ist, dass sie für Frauen häufig in der Altersarmut endet. Insbesondere bei Frauen mit mittlerem oder gar niedrigem Einkommen. Wenn eine Frau drei Jahre aus dem Job ist, müsste ihr Ehemann für sie theoretisch 30.000 Euro in die Rentenkasse einzahlen. Das ist vielen Frauen nicht klar. Wir wollen Frauen dazu ermutigen, an sich, ihre Karriere und ihre Zukunft zu denken.

**Freiwald:** Da kann man aber auch nicht mit der Tür ins Haus fallen. Denn damit in einer Familie ein Elternteil nicht in Teilzeit gehen muss, müssen entsprechende Voraussetzungen geschaffen werden. Das können Heimarbeitsplätze ebenso wie Möglichkeiten der Kinderbetreuung sein. Wir sensibilisieren die Unternehmen dafür.

**Felsing:** Sie stützen sich auf das Wort „sensibilisieren“. Dabei ist doch jedem Unternehmer die Situation vollkommen klar. Alleine schon die Gehaltsunterschiede sind nach wie vor eklatant. Bei Beförderungen werden Frauen häufig übergangen. Frauen mit Kindern seien nicht so leistungsfähig, heißt es. Dabei sind Mütter enorm leistungsfähig. Aber darauf hat sich die Wirtschaft seit Jahrzehnten geeinigt. Nicht mehr zeitgemäß ist eine Arbeit von 9 bis 17 Uhr ohne Home-Arbeitsplätze und Kinderbetreuungsangebote, die Männer und Frauen nutzen. Sensibilisieren hilft nicht mehr, vielmehr fehlt das Handeln im Unternehmen. Mitarbeiter – und besonders die

Frauen – müssen sagen: Dann arbeite ich nicht in diesem Unternehmen. Das ist im aktuellen Arbeitnehmermarkt möglich. Und wenn es keine Mitarbeiter gibt, leidet die Bilanz. Und das tut weh.

**Freiwald:** Die Themen sind ja auch bei den Unternehmen auf dem Tisch. Aber es kommt auch auf die Größe des Unternehmens an. Nicht jedes Unternehmen kann zum Beispiel einen Betriebskindergarten anbieten. Und da muss man gemeinsam überlegen, wie es auch dort möglich ist, etwas anzubieten. Das geht eben nicht mit der Brechstange. Zum Beispiel loben wir den Wettbewerb „Familienfreundliches Unternehmen“ aus. Da gehen Krefelder Unternehmen mit gutem Beispiel voran und ziehen andere mit ihren Ideen nach. Was machen Sie denn konkret?

**Felsing:** Top-Positionen, Führungspositionen werden nur sehr selten an Frauen vergeben. Wir Frauen sind 50 Prozent der Bevölkerung. Aber wir sind nicht mit 50 Prozent in den Führungspositionen

## SOCIALMEDIA- WERBUNG

WERBUNG SCHALTEN  
GENAU FÜR  
IHRE ZIELGRUPPE

Rufen Sie uns an

**0211 7773370**

Montag bis Freitag 8 bis 17 Uhr

Lokaler Partner für Online-Marketing  
[www.sellwerk.de](http://www.sellwerk.de)

**SELLWERK**  
Wir helfen verkaufen.

vertreten. Ich bin überzeugt, dass Frauen in Führungspositionen weitere Frauen ins Unternehmen nachziehen. Das beste Personalmarketing für ein Unternehmen ist ein zufriedener Mitarbeiter, der das Unternehmen weiterempfiehlt.

**Freiwald:** Die Damen, die sie vermitteln, haben aber schon einen Job, oder?

**Felsing:** Ja. Aber wenn Sie eine Managerin anruft, weil sie in ihrem Unternehmen nicht gut behandelt wird, ist es nur ein kleiner Schritt, ihr einen neuen Job vor-

zuschlagen. Und dann profitiert ein neues Unternehmen.

**Freiwald:** Ich möchte hier aber mal eine Lanze für die Unternehmen brechen. Natürlich gibt es immer schwarze Schafe. Aber es gibt viele, viele Unternehmen, die sagen: Egal, ob Männlein oder Weiblein, wenn die Arbeit gut gemacht wird, dann komme ich meinen Mitarbeitern entgegen. Es ist einfach ein Geben und Nehmen. Ich kenne die Frauenquote auch. Es muss aber auch für das Unternehmen wirtschaftlich sinnvoll sein. Wir wollen ein

Umdenken erreichen. Da reicht es nicht, Frauen einfach nur in den Unternehmen zu platzieren.

**Felsing:** Mit dem Umdenken und dem Handeln haben viele Unternehmen viel zu lang gewartet. Ich empfehle Mitarbeiterbindung und vor allem Mitarbeiterfindung zur Chefsache zu machen. Ohne motivierte und zufriedene Mitarbeiter hat ein Unternehmen keinen Erfolg und wird durch die Konkurrenz ersetzt. Das geschieht in der Wirtschaft jeden einzelnen Tag. Nele Steinbach

## Mitmachen erwünscht

Die IHK ist die ideale Organisation zum Netzwerken – eine Übersicht über die vielfältigen Möglichkeiten

78.000 Mitglieder – die IHK Mittlerer Niederrhein ist wohl das größte Wirtschaftsnetzwerk in der Region. Genau genommen besteht dieses Netzwerk aus einer Vielzahl kleinerer Netzwerke. Insgesamt engagieren sich rund 2.700 Menschen ehrenamtlich in den verschiedenen Institutionen, Ausschüssen und Arbeitskreisen der IHK. „Diese Menschen leisten einen wichtigen Beitrag dafür, dass die Betriebe und ihre Mitarbeiter gute Rahmenbedingungen haben und sich der Niederrhein insgesamt positiv entwickelt“, sagt IHK-Hauptgeschäftsführer Jürgen Steinmetz. „Die Unternehmensgröße spielt dabei keine Rolle. Ob Global Player oder Einzelkämpfer – alle werden gebraucht.“ Steinmetz ist überzeugt davon, dass sich Netzwerken bei der IHK lohnt: „Der regelmäßige Austausch mit interessanten Menschen erweitert den Horizont.“ Davon profitiere letztlich auch

das eigene Unternehmen. „Wer gemeinsam mit Gleichgesinnten an einem Strang zieht, kann viel erreichen, und manchmal lernt man dabei auch Freunde fürs Leben kennen.“

Die Themenbandbreite der IHK-Netzwerke reicht von politischer Interessenvertretung über regionale Fragestellungen, etwa zur Infrastruktur, bis hin zu Fachthemen wie die Nutzung neuer Technologien oder Fachkräftegewinnung. Ein Überblick:

### Die Vollversammlung

In gewisser Weise ist die IHK-Vollversammlung ein vom Gesetzgeber initiiertes Netzwerk. Sie ist das von den Mitgliedsunternehmen gewählte „Parlament“ der Wirtschaft am Mittleren Niederrhein. Die 75 Vollversammlungsmitglieder legen die

wirtschaftspolitischen Grundsatzpositionen fest und entscheiden über die Wirtschaftssatzung und den Wirtschaftsplan. Die Vollversammlung wählt auch das IHK-Präsidium. Dieses Gremium bereitet die Beschlüsse der Vollversammlung vor und überwacht ihre Durchführung. Der Präsident und die Vizepräsidenten sind auch in die Interessenvertretung der Wirtschaft eingebunden und repräsentieren die IHK in der Öffentlichkeit. 2021 stehen wieder Wahlen zur Vollversammlung an.



[www.mittlerer-niederrhein.ihk.de/6585](http://www.mittlerer-niederrhein.ihk.de/6585)

### Fachausschüsse

Fachausschüsse werden von der Vollversammlung zur Behandlung bestimmter Aufgabenbereiche oder besonderer