

SICHTBAR STÄRKUNG VON VIELFALT

MENSCHEN



WIE KANN ES GELINGEN, MEHR FRAUEN FÜR DIE PAPIER- UND FASERINDUSTRIE ZU GEWINNEN UND LANGFRISTIG IN DER BRANCHE ZU HALTEN? MIT DIESER FRAGE BESCHÄFTIGTE SICH DIE VERANSTALTUNG »WOMEN4PAPER« AUF DER ZELLCHEMING-EXPO VOM 16. BIS 18. JUNI 2026 IM RHEINMAIN CONGRESSCENTER WIESBADEN. UNTER DEM TITEL »EMPOWERMENT DURCH VERBINDUNG: FRAUEN, NETZWERKE, ZUKUNFT« DISKUTIERTEN VERTRETER:INNEN AUS INDUSTRIE, VERBÄNDEN UND PERSONALMANAGEMENT ÜBER CHANCEN UND KONKRETE MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG VON VIELFALT.

RAUM FÜR AUSTAUSCH UND WISSENSTRANSFER

Durch die Veranstaltung führte Moderatorin Petra Hanke, Geschäftsführerin der ZELLCHEMING Service GmbH, und betonte die Bedeutung von Sichtbarkeit, Vernetzung und Wissenstransfer. Women4Paper verstehe sich als Plattform, die Frauen in der Papier- und Faserindustrie zusammenbringt, Erfahrungen sichtbar macht und den Austausch in konkrete Impulse für Unternehmen und die Branche überetzt.

Einen wichtigen Ansatz lieferte Victoria Scherzinger von WEPA mit den Ergebnissen einer Umfrage unter Frauen in der deutschen Papierindustrie. Knapp ein Drittel der Umfrageteilnehmerinnen arbeitet in Produktion und Technik, 63 Prozent tragen Führungsverantwortung und 77 Prozent verfügen über einen technischen Hintergrund. Bemerkenswert: Fast 40 Prozent fanden über einen Quereinstieg den Weg in die Branche.

»KÖNNEN KENNT KEIN GESCHLECHT«

Gleichzeitig zeigt die Befragung ein differenziertes Bild. Zwar bewerten 85 Prozent der Teilnehmerinnen ihre berufliche Situation als zufriedenstellend, dennoch berichten viele von strukturellen Hürden. Fast jede zweite Befragte hat gelegentlich Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts erfahren, weitere 19 Prozent sogar mehrfach. Besonders häufig genannt wurden Zweifel an der fachlichen Kompetenz, stereotype Rollenbilder sowie Vorurteile im Zusammenhang mit Elternzeit und Teilzeitmodellen. Für Scherzinger steht deshalb fest: »Ich wünsche mir eine Branche, in der Frauen nicht mehr auffallen müssen, um gesehen zu werden. Vielfalt sollte selbstverständlich sein.«



Die Referent:innen 2026 (v. l. n. r.):
Iris Bienert Geschäftsführerin
Bildung des Bundesverbands DIE PAPIERINDUSTRIE
Florian Schneemann Head of Talent Attractiveness
& Acquisition, WEPA Hygieneprodukte GmbH
Victoria Scherzinger Product Development
and Application Manager, Refined Fibre Business
and B2B, WEPA Hygieneprodukte GmbH
Elke Renz Bereichsleitung Personal und Recht,
Koehler Holding SE & Co. KG
Petra Hanke Geschäftsführerin ZELLCHEMING
F / alle – ZELLCHEMING

Einen weiteren Höhepunkt setzte Elke Renz, Bereichsleiterin Personal und Recht der Koehler-Gruppe. In ihrem Vortrag »Können kennt kein Geschlecht« plädierte sie dafür, den Fokus konsequent auf Fähigkeiten und Potenziale zu richten. »Nicht das Potenzial ist ungleich verteilt. Sondern die Möglichkeiten, es zu entfalten«, erklärte sie. Entscheidend seien moderne Rahmenbedingungen wie flexible Arbeitszeitmodelle und Investitionen in familienfreundliche Infrastruktur.

HEBEL ENTGELTTRANSPARENZ

Das Thema Entgelttransparenz rückte Florian Schneemann, Head of Talent Attractiveness & Acquisition bei WEPA, in den Mittelpunkt seines Vortrags. Transparente und faire Vergütungssysteme seien ein wichtiger Hebel, um Vertrauen aufzubauen und die Attraktivität der Branche zu steigern. Sein Appell: »Ohne Frauen lösen wir den Fachkräftemangel in der Papierindustrie nicht – und ohne faire Bezahlung gewinnen wir keine Frauen.« In der anschließenden Diskussion wurde deutlich, dass Netzwerke wie Women4Paper eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der Branche spielen. Die Teilnehmerinnen wünschen sich insbesondere mehr Vorbilder, Mentoring-Angebote, Karriereentwicklungsmöglichkeiten sowie Austauschformate.



ZELLCHEMING WOMEN4PAPER



ZELLCHEMING WOMEN4PAPER
MENTORING-PROGRAMM