

# Dokumentation

MANNHEIMER SYMPOSIUM:  
„FACHKRÄFTEGE-  
WINNUNG MEETS  
HOCHQUALIFIZIER-  
TE MIGRANTINNEN“  
**MANNHEIM**<sup>2</sup>



**STADT MANNHEIM**<sup>2</sup>

Demokratie und Strategie

# Dokumentation des Mannheimer Symposiums „Fachkräftegewinnung meets hochqualifizierte Migrantinnen“ Mittwoch, 18. Oktober 2023, von 10:00 bis 17:00 Uhr im technischen Rathaus Mannheim

Das Mannheimer Symposium thematisierte die Bedeutung hochqualifizierter Frauen mit Migrationsgeschichte für die Fachkräftegewinnung und ihr Potential auf dem Arbeitsmarkt. Teil des Symposiums waren eine Vielzahl fachlich versierter und inspirierender Referent\*innen aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft, Ministerien, Verwaltung und gemeinnützigen Organisationen. Das breite Spektrum an Speaker\*innen ermöglichte es, das Thema aus verschiedenen und vielseitigen Perspektiven zu beleuchten, neue Impulse zu gewinnen und Lösungsansätze zu entwickeln. Im folgenden Bericht erhalten Sie eine Zusammenfassung der Impulsvorträge, der Podiumsdiskussion sowie die Präsentationen der jeweiligen Vorträge.

## Veranstalterin:

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim, Fachbereich Demokratie und Strategie

**STADTMANNHEIM**<sup>2</sup>

Demokratie und Strategie  
Gleichstellungsbeauftragte

## In Kooperation mit folgenden Kooperationspartner\*innen:



**Bundesagentur für Arbeit**  
Agentur für Arbeit Mannheim

bringt weiter.

**JOBCENTERMANNHEIM**<sup>2</sup>

**frau und beruf**

Kontaktstelle  
Mannheim - Rhein-Neckar-Odenwald



**STADTMANNHEIM**<sup>2</sup>

Organisation und Personal

**FRAUEN  
WIRTSCHAFTS  
TAGE BW 2023**

## Schirmherrin:

Die baden-württembergische Wirtschaftsministerin, Frau Dr. Hoffmeister-Kraut, MdL

Die Veranstaltung war ein Projekt aus dem Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim im Zuge der Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene und wurde im Rahmen der Frauenwirtschaftstage 2023 Baden-Württemberg durchgeführt. Die Frauenwirtschaftstage haben zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern im wirtschaftlichen Kontext zu fördern. Durch gezielte Veranstaltungen und Projekte sollen Frauen in verschiedenen Branchen gestärkt, ihre beruflichen Potenziale gefördert und Barrieren abgebaut werden. Weitere Informationen zu den Frauenwirtschaftstagen finden Sie [hier](#).



GLEICHSTELLUNGS-  
AKTIONSPLAN DER  
STADT MANNHEIM®  
2019 - 2023

## **ERÖFFNUNG UND BEGRÜßUNG**

### **Christian Specht, Oberbürgermeister der Stadt Mannheim**

Eröffnet wurde das Symposium durch Mannheims Oberbürgermeister Christian Specht. Dieser hob in seiner Rede die Bedeutung hochqualifizierter Frauen mit Migrationsgeschichte für die Fachkräftemobilisierung und ihre Potenziale hervor. Er betonte, dass durch die gezielte Förderung und Integration hochqualifizierter Frauen, insbesondere solcher mit Migrationsgeschichte, nicht nur die Vielfalt und Diversität unseres Arbeitsmarktes gestärkt wird, sondern nachhaltige Chancengerechtigkeit geschaffen wird, die zur wirtschaftlichen Entwicklung der Stadt Mannheim beitrage.



**Ministerin  
Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut**

**Ministerium für Wirtschaft,  
Arbeit und Tourismus  
Baden-Württembergs**



Anschließend folgte ein virtuelles Grußwort der Schirmherrin der Veranstaltung, Wirtschaftsministerin Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut, MdL. Sie hob das Symposium als eines der Highlights der diesjährigen Frauenwirtschaftstage hervor. Die Ministerin gewährte zudem Einblicke in die Arbeit des Wirtschaftsministeriums: Die dortigen Maßnahmen, darunter die Fachkräftestrategie, die Welcome Center und das Mentorinnen-Programm für Migrantinnen helfen, die Bedürfnisse von Frauen (mit Migrationsgeschichte) mit den Anforderungen der Wirtschaft in Einklang zu bringen, Potentiale auszuschöpfen und qualifizierte Talente für Unternehmen zu gewinnen.



## **Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim**

Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim und Veranstalterin des Symposiums, betonte in ihren Begrüßungsworten die Relevanz des Symposiums für die Arbeitgeberwelt. Sie machte dabei das besondere Potenzial und die Stärken von Frauen mit Migrationsgeschichte aufgrund ihres interkulturellen Hintergrunds und ihrer Erfahrungen deutlich.

Zahra Deilami unterstrich zudem, dass das Erwerbspotenzial von Frauen im Allgemeinen noch nicht ausreichend ausgeschöpft wird, insbesondere aufgrund vielfältiger externer Faktoren, die Frauen daran hindern, ihre beruflichen Ambitionen zu verwirklichen. Hierbei liegt die Betonung und die Notwendigkeit von Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt, um diesen Herausforderungen zu begegnen.

Zur vollständigen Rede gelangen Sie [hier](#).



## IMPULS- VORTRAG

### „Fachkräftesicherung im Lichte der Fachkräftestrategie“

Kathrin Göggel, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

Vortrag ist krankheitsbedingt leider ausgefallen, [hier](#) finden Sie dennoch die Präsentation

#### Zum Vortrag:

In der Präsentation von Frau Göggel werden Einblicke in die Fachkräftestrategie der Bundesregierung gegeben. Sie thematisiert sowohl die Entwicklung von Arbeitsmarktregionen und Bevölkerungszahlen als auch den Einfluss von Strukturwandel und Transformationsdynamiken aufgrund von demographischem Wandel, Digitalisierung, Dekarbonisierung und Krisen.

Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung basiert auf fünf Säulen: Zeitgemäße Ausbildung, gezielte Weiterbildung, das wirksame Heben von Arbeitspotenzialen, Wandel der Arbeitskultur und Fachkräfteeinwanderung. Diese fünf Säulen werden detailliert erläutert und auch unter der Berücksichtigung der beiden Faktoren „Geschlecht“ und „Herkunft“ thematisiert. Diese kommen vor allem unter dem Handlungsfeld „Arbeitspotenziale wirksamer heben, Erwerbsbeteiligung erhöhen“ zu tragen: Gerade die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Anreize im Steuer- und Transfersystem sind unabdingbar, um die Arbeitspotenziale der Zielgruppe zu heben.

Folgende Leitfragen wurden von der Referentin formuliert: Was konkret steckt hinter den Begriffen der Fachkräftestrategie? Welche Ansätze waren bisher schon da? Was gibt es Neues, seitdem die Strategie veröffentlicht wurde? Und wo gibt es Anknüpfungspunkte für die Unterstützung von hochqualifizierten Migrantinnen? Da der Vortrag krankheitsbedingt leider ausfiel, konnten wir die konkreten Hürden und Potenziale sowie Unterstützung von hochqualifizierten Migrantinnen im Hinblick auf die Fachkräftestrategie der Bundesregierung leider nicht wie geplant im Plenum diskutieren.

Weitere interessante Details zum Vortrag können sie der Präsentation im Anhang entnehmen.

#### Zur Referentin:

Kathrin Göggel war nach dem Studium der Volkswirtschaftslehre in Mannheim zunächst in der Arbeitsmarktforschung am ZEW in Mannheim tätig. Seit 2008 ist sie am Bundesarbeitsministerium in verschiedenen Bereichen der Arbeitsmarktpolitik (Übergang Schule-Beruf, Statistik und Arbeitsmarktanalyse, Grundsatzfragen der Arbeitsmarktpolitik und Internationale Koordinierung) als Referentin beschäftigt. Aktuell betreut sie in der - seit dieser Legislaturperiode neuen - Abteilung für „Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung und Fachkräftesicherung“ das Fachkräftemonitoring für das BMAS und die Fachkräftestrategie der Bundesregierung.



## **„Die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationsgeschichte zur Reduktion des Fachkräftemangels: Hürden und Potenziale“**

**IMPULS-  
VORTRAG**

Dr. Tanja Fendel, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg



### **Zum Vortrag:**

Frau Dr. Fendel kombinierte in ihrem Vortrag die entscheidenden Faktoren des Fachkräftemangels mit der Relevanz der Berücksichtigung inländischer Ressourcen, insbesondere mit Fokus auf Frauen mit Migrationshintergrund. Ein zentraler Aspekt ihres Vortrages war die Hervorhebung der doppelten Benachteiligung, welcher Frauen mit Migrationshintergrund gegenüberstehen. Diese Gruppe weist nicht nur eine geringere Erwerbsbeteiligung im Vergleich zu Männern mit und Frauen ohne Migrationshintergrund auf, sondern sieht sich auch mit zusätzlichen Hürden konfrontiert.

Im Rahmen ihres Vortrags analysierte Erwerbsbeteiligung und Bildungsgrad von Frauen nach Bevölkerungsgruppen, wobei zentrale Determinanten der Arbeitsmarktintegration wie Bildungsabschlüsse, Berufserfahrung, Deutschkenntnisse und Haushaltskonstellation herausgestellt wurden. Zudem analysierte sie die Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von in Deutschland geborenen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund, um erklärbare und nicht erklärbare Komponenten zu identifizieren.

Am Ende des Vortrags wurden in einer regen Diskussion mit den Teilnehmenden des Symposiums interne Mobilisierungsmaßnahmen diskutiert. Dazu gehörten die Verbesserung der Abstimmung von Angebot und Nachfrage, Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Aktivierung von Arbeitskräfte reserven, Verbesserung der Entlohnung und Arbeitsbedingungen, Erhöhung der inländischen Mobilität, Arbeitszeitausweitung und Steigerung der Erwerbsquoten bereits in Deutschland lebender Migrant\*innen.

Weitere interessante Details zum Vortrag können sie [hier](#) der Präsentation entnehmen.

### **Zur Referentin:**

Tanja Fendel hat Volkswirtschaftslehre studiert und schloss 2015 ihre Promotion in Volkswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin ab. Seit 2015 ist sie am IAB im Bereich Migration, Integration und Internationale Arbeitsmarktforschung tätig. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Migrationsforschung mit einem Fokus auf gender-, familien- und haushaltsökonomische Fragestellungen. Derzeit arbeitet sie in den Projekten zum Ausbau der IAB-SOEP Migrationsstichprobe zur Analyse von Arbeitsmarktwirkungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und legt hier einen Fokus auf <sup>7</sup> Bedingungen des Zuzugs und der Arbeitsmarktintegration zugezogener Frauen.

## IMPULS- VORTRAG

### **„Mentorinnen-Programm des Ministeriums für hochqualifizierte Migrantinnen“**

**Dr. Birgit Buschmann**, Leiterin Referat Wirtschaft und Gleichstellung im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus des Landes Baden-Württemberg

#### **Zum Vortrag:**

Frau Dr. Buschmann präsentierte zu Beginn ihres Vortrages die Schwerpunkte und Maßnahmen des Referats Wirtschaft und Gleichstellung. Diese umfassen die Förderung der Gleichstellung in der Berufs- und Arbeitswelt, die Erschließung des Fachkräftepotenzials und des Wirtschaftsfaktors Frauen, Digitalisierung und Chancengleichheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit sowie die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Insbesondere erläuterte sie ausführlich das Mentorinnen-Programm für Migrantinnen, welches als eines der Leuchtturmprojekte des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus des Landes gilt. Seit 2017 wird das Projekt an 15 Standorten in acht Regionen durchgeführt, mit dem Ziel, die Chancengleichheit und Integration von Frauen mit und ohne Migrationsgeschichte am Arbeitsmarkt zu fördern, das Fachkräftepotenzial für Unternehmen zu erschließen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit zu ermöglichen.

Das zertifizierte Programm wird bereits seit sieben Jahren mit großem Erfolg von den Kontaktstellen Frau und Beruf BW durchgeführt, und bisher haben etwa 500 hochqualifizierte, weibliche Mentees mit Migrationsgeschichte daran teilgenommen.

Weitere interessante Details zum Vortrag können sie [hier](#) der Präsentation entnehmen.

#### **Zur Referentin:**

Frau Dr. Birgit Buschmann studierte Physik, Geschichte, Volkswirtschaftslehre und promovierte an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen. Nach Tätigkeiten bei der Daimler AG, war sie 1994-1998 in der Gründungs- und Mittelstandsförderung im Landesgewerbeamt Baden-Württemberg tätig, 1999/2000 als Geschäftsführerin der Enquetekommission Mittelstand im Landtag Baden-Württemberg, 2001-2003 als Geschäftsführerin des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim. Seit 2004 arbeitet sie im Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, seit 2010 als Leiterin des Referats Wirtschaft und Gleichstellung. Seit 2010/11 baute Sie die Landesinitiative und das Bündnis „Frauen in MINT-Berufen“ auf. Sie ist Mitglied des Kuratoriums des Kompetenzzentrums Technik, Diversity, Chancengleichheit e.V. und des Beirats der Forscherfabrik Schorndorf.





# PODIUMSDISKUSSION

## „Zukunft gestalten“?!

### Moderation:

**Prof. Dr. Sylvia Schraut, Leiterin des Charta-Beirates der Stadt Mannheim**

### Diskutantinnen:

**Debora Murseli, Diversity & Inclusion Lead, SAP SE Walldorf**

**Dr. Liane Schmitt, Fachbereichsleiterin Organisation und Personal, Stadt Mannheim**

**Dr. Tanja Fendel, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg**

**Melanie Bayo, Swans Initiative, Berlin**

### Leitfragen der Podiumsdiskussion:

- Welche Ideen, Maßnahmen, Lösungsansätze sind geeignet, um unsere Zielgruppe – hochqualifizierte Frauen mit Migrationsgeschichte – adäquat in den Arbeitsmarkt zu integrieren (und damit zusätzlich den aktuell viel genannten Arbeitskräftemangel zu verringern)?
- Welche Schritte gehen Ihr Unternehmen, Ihre Organisation, etc., um Arbeitskräfte aus dieser Zielgruppe zu rekrutieren?
- Welche Forderungen und Wünsche haben Sie an Arbeitgeber\*innen, Personalverantwortliche, Medien, Politik, etc., die die adäquate Einbeziehung von hochqualifizierten Migrantinnen in den Arbeitsmarkt unterstützen könnten?





### **Zur Diskussion:**

Die zentrale Frage liegt nicht darin, wie Frauen mit Migrationsgeschichte besser in den Arbeitsmarkt integriert werden können, sondern darin, wie der Arbeitsmarkt gestaltet sein muss, um für diese Zielgruppe attraktiv zu sein. Eine zentrale Erkenntnis der Podiumsdiskussion betonte die Verantwortung von Unternehmen und dem Arbeitsmarkt, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um geschlechtsneutrale berufliche Karrierewege zu schaffen, die für alle offenstehen, unabhängig von geschlechterspezifischen Zuschreibungen. Der Handlungsbedarf liegt damit insbesondere bei den relevanten Akteur\*innen des Arbeitsmarktes und Personalentscheider\*innen.

Die Diskussion hob weiterhin die Bedeutung für unterbewusste Mechanismen wie den "unconscious bias" und den "similar-to-me Effekt" hervor. Zudem wurde betont, dass Frauenförderung nicht nur Frauen betrifft. Beispielsweise kümmert sich die SAP SE um die systemische Aufstellung verschiedener Geschlechter in Familien und im Beruf, indem gezielt Väter in Elternzeit gefördert und Anreize für geteilte Führung gesetzt werden.

### ***In Bezug auf Maßnahmen und Lösungsansätze, welche die adäquate Arbeitsmarktintegration unterstützen können wurden folgende Vorschläge genannt:***

- Kooperation mit Organisationen wie Social Bee oder Joblinge
- Mentoring-Angebote, wie z.B. das Mentorinnen-Programm des Wirtschaftsministeriums Baden-Württembergs
- gezielte Trainings für die Zielgruppen (wie beispielsweise Bewerbungstrainings)
- Awareness-Kampagnen für Entscheidungsträger\*innen, um insbesondere Themen wie unconscious bias, Privilegien und den similar-to-me Effekt zu adressieren.

## **BEST PRACTICE BEISPIEL**

### **„Bye Bye Fachkräftemangel – wie SAP mithilfe von Diversity & Inclusion Fachkräfte für sich gewinnt“**

**Sandra Zajonz**, HR Senior Recruitment Consultant, SAP SE, Walldorf

#### **Zum Vortrag:**

Im Best Practice Beispiel „Bye Bye Fachkräftemangel – wie SAP mithilfe von Diversity & Inclusion Fachkräfte für sich gewinnt“ gab Sandra Zajonz vielfältige Einblicke in die „Diversity Hiring Strategie“ der SAP SE und zeigte bestehende Chancen und Herausforderungen innerhalb der Software Industrie auf. Dabei wurde u.a. gemeinsam der gesamte Einstellungsprozess betrachtet und veranschaulicht, wie die SAP SE als Unternehmen und Entscheidungsträger\*innen einen wichtigen Beitrag zum Thema Fachkräftesicherung leisten können. Weitere spannende Informationen rund um das Thema finden Sie im [SAP 2022 diversity and Inclusion Report](#)



#### **Zur Referentin:**

Sandra Zajonz ist als Senior Recruiterin Teil des Talent Attraction Teams bei SAP und erfüllt zugleich die Rolle des Diversity Champion für die gesamte Markteinheit Deutschland. Aufgewachsen in einer Arbeiterfamilie mit Migrationsbiographie erhielt sie die Möglichkeit, Pädagogik zu studieren. Dank verschiedener Praktika hat sie letztlich ihre Passion im Bereich Human Resources gefunden. In ihrer Freizeit spielt sie leidenschaftlich gerne Volleyball beim VBC Ludwigshafen – ein Verein, der erst kürzlich für Diversität und Integration vom Radiosender BigFm ausgezeichnet wurde.





## **BEST PRACTICE BEISPIEL**

### **„Mehr Fatmas in die Führungsetagen - Perspektivwechsel in der Fachkräftegewinnung“**

**Melanie Bayo**, SWANS Initiative, Berlin (links)

**Afia Ahmed**, Mentee der SWANS Initiative (rechts)



### **Zum Vortrag:**

SWANS ist eine gemeinnützige Organisation, die sich dafür einsetzt, dass im deutschsprachigen Raum aufgewachsene Studentinnen und junge Akademikerinnen mit Einwanderungsgeschichte, Schwarze Frauen und Women of Color die Jobs erhalten, die sie sich verdient und erarbeitet haben. In einem spannenden Beitrag veranschaulichte Melanie Bayo, wie der Förderungsprozess bei der SWANS Initiative aussieht und welche Fördermöglichkeiten es gibt: Den rund 1000 „Schwäne“ (Netzwerk-Mitglieder) stehen unter anderem ein berufliches Weiterbildungsangebot, systemisches Coaching, einen Bewerbungscheck, Mentoring sowie umfangreiche Netzwerk- und Alumnaearbeit zur Verfügung. Das Motto lautet: Mehr Fatmas in die Führungsetagen! Ergänzt wurde der Vortrag mit dem Impuls „The World We Want: Danger of a Single Story“, in welchem Afia Mansoor Ahmed, Mentee der SWANS Initiative. [Hier](#) gibt es das Video zum Impuls. Weitere interessante Details zum Vortrag können sie [hier](#) der Präsentation von Frau Bayo entnehmen.

### **Zu den Referentinnen:**

**Melanie Bayo** kümmert sich bei SWANS ehrenamtlich um die Webseite. Hauptberuflich arbeitet sie im Bereich Natur- und Klimamanagement einer Stadtverwaltung und koordiniert dort Maßnahmen zum Klimaschutz und dem Erhalt der Biodiversität. Sie hat einen Master in Biodiversity and Taxonomy of Plants von der University of Edinburgh, einen Bachelor in Umweltwissenschaften/Wirtschaftspsychologie von der Leuphana Universität Lüneburg und war Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung. In ihrer Freizeit treibt sie gerne Sport, singt im Chor und engagiert sich in der (entwicklungs-)politischen Bildung und für BIPOC und Female Empowerment. Sie ist ein großer Fan von journalistischen Podcasts, die die breite Vielfalt der Gesellschaft abbilden und möchte ihre Erfahrungen und Kenntnisse nutzen, um marginalisierten Gruppen Gehör zu verschaffen und ihre Teilhabe zu fördern.

**Afia Ahmed** ist Studentin der Politikwissenschaften an der Universität Mannheim und arbeitet derzeit als Werkstudentin bei SAP im COO Business Steering Team. Zusätzlich unterstützt sie dort das interne Komitee des SAP Internship Experience Program. Weiterhin engagiert sie sich ehrenamtlich in verschiedenen Projekten und Organisationen, darunter im Migrationsbeirat Mannheim, im Projekt Jumedie - Junge Muslime engagiert für Demokratie, im MAUS-Projekt, im Demokratiezentrum Baden-Württemberg sowie bei DPI - Diaspora Policy Interaction und ist Schwan (Mitglied) in der Swans Initiative.

## THINK TANK 1

### „Fachkräfte- und Personalgewinnung – welche Rolle spielen strukturelle und individuelle Vorurteile“

**Raphaela Haring**, Stabsabteilungsleiterin Vielfalt und Prävention, MVV Energie AG

**Viviana Cruz Zuech**, Recruiterin, MVV Energie AG

**Dr. Liane Schmitt**, Fachbereichsleiterin Organisation und Personal, Stadt Mannheim

**Lisa Weindorf**, Stabsteamleitung Organisations- & Personalentwicklung, Stadt Mannheim

#### Beschreibung:

Der Think Tank „Fachkräfte- und Personalgewinnung – Welche Rolle spielen strukturelle und individuelle Vorurteile?“ beschäftigte sich mit folgenden Fragen: Wie passen Intention, Erwartung, Interpretation und Kommunikation auf Unternehmens- und Bewerber\*innen-Seite zusammen? Wo klaffen sie auseinander? Und am Spannendsten: Wie schließen wir die Lücke? Es wurde diskutiert, welche strukturellen und individuellen Barrieren und Stolpersteine im Auswahlprozess zu finden sind – von der Ausschreibung, im Recruiting-Prozess bis zu den Vorstellungsgesprächen. Ziel war die gemeinsame Reflektion sowie Entwicklung von Lösungsansätzen.

#### Leitfragen:

- Wie passen Intention, Erwartung, Interpretation und Kommunikation auf Unternehmens- und Bewerberinnen-Seite zusammen?
- Wo klaffen Intention, Erwartung, Interpretation und Kommunikation auf Unternehmens- und Bewerber\*innen-Seite auseinander?
- Gemeinsam Ideen entwickeln: Wie schließen wir die identifizierten Lücken auf Unternehmens- und Bewerber\*innen-Seite?



# Dokumentation Think Tank 1

IMPULSE BEST PRACTICE  
**MOBILISIERUNG**  
 LÖSUNGS- ANSÄTZE GAP IN MA<sup>2</sup>

## Think Tank 1

Fachkräfte- und Personalgewinnung – Welche Rolle spielen strukturelle und individuelle Vorurteile?

### Leitfragen:

Wie passen Intention, Erwartung, Interpretation und Kommunikation auf Unternehmens- und Bewerberinnen-Seite zusammen?

Zwingende?!  
 Anforderungen  
 in der Stellenausschreibung

Welche Unterlagen  
 sind gewünscht?

Filter  
 - Sprachkenntnisse  
 - Teilen des Anschreibens  
 - Kompetenzen

Wo klaffen Intention, Erwartung, Interpretation und Kommunikation Unternehmens- und Bewerber\*innen-Seite auseinander?

Lücken und  
 Brüche im  
 Lebenslauf = Attraktiv  
 für AG  
 → bei Mindset

Wo finde ich  
 Anlaufstellen?  
 (Zu) viele verschiedene  
 Anlaufstellen

Ausprechende  
 Stellenausschreibungen

Entwicklungsperspektive  
 Was ist über den  
 Job lernbar...

Vernetzung AG  
 mit  
 Anlaufstellen  
 (Anforderungsklarheit)

Welcome Center  
 als zentraler  
 Anlaufpunkt

Wie entwickeln: Wie identifizierten Lücken auf  
 und Bewerber\*innen-Seite?

Neutrale  
 Ansprechpersonen  
 für Rückfragen bei  
 Bewerbungen

Offen über Geld  
 reden

Anforderungen an  
 Bewerbungen auf  
 Unternehmensseite (Unternehmen) kommunizieren  
 transparent

Nicht an starre  
 Formalitäten v.  
 Bewerbungen festhalten

Willkommenskultur  
 etablieren (nicht nur  
 Arbeitskraft)

bestimmte Ziel-  
 gruppen über  
 bestimmte Kompetenzen  
 ansprechen

CompetenceMap  
 in NRW als Beispiel  
 für vereinfachten  
 Zugang Arbeitsmarkt

KI im  
 Recruiting?

Pre screen



## **THINK TANK 2**

### **„Welche Ansätze braucht intersektionale Beratung im Kontext beruflicher Integration hochqualifizierter Frauen mit Migrationsgeschichte“**

**Petra Bechtel**, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt & Migration, Jobcenter Mannheim

**Dagmar Brunzel**, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Agentur für Arbeit Mannheim

**Maria Fix**, Beraterin und Projektleiterin PROFI, DHBW Mannheim

**Corinna Schneider**, Co-Leitung und Beratung, Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim-Rhein-Neckar-Odenwald

#### **Beschreibung:**

Der Think Tank startete mit einem Impuls zum Thema intersektionale Beratung von Maria Fix, Leiterin des Programm PROFI zur bildungsadäquaten Integration von geflüchteten Akademiker\*innen an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Mannheim. Anhand von Beispielen erklärte Frau Fix die Relevanz intersektionaler Beratungsansätze in der Berufsberatung sowie deren Möglichkeiten und Chancen. Anschließend wurde diskutiert, welche Fähigkeiten Beratende dazu brauchen und wie ein praktikable Umsetzung aussehen kann. Zudem erweiterten die Erfahrungen und Expertisen von Dagmar Brunzel, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit in Mannheim, Corinna Schneider, Leitung und Beratung Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald und Petra Bechtel, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt & Migration des Jobcenter Mannheim den Blick auf das Thema.

#### **Leitfragen:**

- Welche Fähigkeiten brauchen Beratende für intersektionale Beratung?
- Wie kann eine praktikable Umsetzung intersektionaler Beratung aussehen?



# Dokumentation Think Tank 2

**IMPULSE BEST PRACTICE MOBILISIERUNG LÖSUNGS-ANSÄTZE GAP IN MA<sup>2</sup>**

**Think Tank 2**

Welche Ansätze braucht intersektionale Beratung im Kontext beruflicher Integration hochqualifizierter Frauen mit Migrationsgeschichte?

Leitfragen:

Welche Fähigkeiten brauchen Beratende für intersektionale Beratung?

- Kennenlernen
- Intelligenz im den Arbeitsmarkt geben
- Vorurteilsfrei ganzheitlich
- Zuhören
- interkulturelle Kompetenz
- Lösungsorientiert
- Kreativität
- Resourcenorientiert
- Potenzial erkennen
- Wissen um Sprachliche Frames
- jede Frau als Individuum wahrnehmen
- Neutralität
- Haltung
- Empathie der Ratsuchenden gegenüber

Wie kann eine praktikable Umsetzung intersektionaler Beratung aussehen?

- Zeit u. Vertrauen
- Stereotype nicht handlungsbildend werden lassen = Selbstreflexion
- Weltoffen, ganzheitlich professioneller Coaching
- Sprache Sprachmentoren bei Unternehmen
- Kollaborative Beratung Supervision

**STADTMANNHEIM<sup>2</sup>**

## THINK TANK 3

**Austauschforum und Perspektivwechsel: Welche Ideen und Lösungen gibt es, um die Sichtbarkeit von Frauen mit Migrationsgeschichte zu erhöhen? Wo finden Unternehmen unsere Adressatinnen und welche Maßnahmen könnten ein besseres Matching fördern?**

**Afia Ahmed**, Studentin der Politikwissenschaft, Universität Mannheim und Werkstudentin, SAP

**Dr. Rajya Karumanchi-Dörsam**, Interkulturelle Promotorin Regierungsbezirk Karlsruhe

**Susann Schmidt**, HR Senior Recruitment Consultant, SAP SE

**Kinga Anetta Trufan**, Beraterin, Faire Mobilität Mannheim

### Beschreibung:

Thema dieses Think Tanks war die Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen mit Migrationsgeschichte auf dem Arbeitsmarkt und gleichzeitig Unternehmen dabei zu unterstützen, diese wertvollen Talente besser zu identifizieren und einzustellen. Es wurden vier zentrale Fragen beleuchtet, die helfen, die Herausforderungen und Chancen in Bezug auf die Sichtbarkeit und Integration von Frauen mit Migrationshintergrund in die Arbeitswelt zu verstehen und innovative Lösungsansätze zu entwickeln.

### Leitfragen:

- Wie akzeptiert sind sozialen Medien (LinkedIn, Instagram, Facebook, Xing, ...) bei den Adressatinnen und wie können sie ihnen bei der Sichtbarkeit helfen?
- Wie können die Adressatinnen auf den Business Netzwerken (LinkedIn / XING) sichtbarer werden. Welche Unterstützung benötigen sie?
- Welche Netzwerke/Communities/Initiativen/Programme gibt es bereits, die Adressatinnen im Arbeitsmarkt fördern? Wie kann man diese Netzwerke zugänglicher für die Adressatinnen machen?
- Wie können diese besser von Arbeitgebern/Unternehmen als Austausch mit den Adressatinnen genutzt werden?



Think Tank 3

Austauschforum und Perspektivwechsel: Welche Ideen und Lösungen gibt es, um die Sichtbarkeit von Frauen mit Migrationsgeschichte zu erhöhen?

Leitfragen:

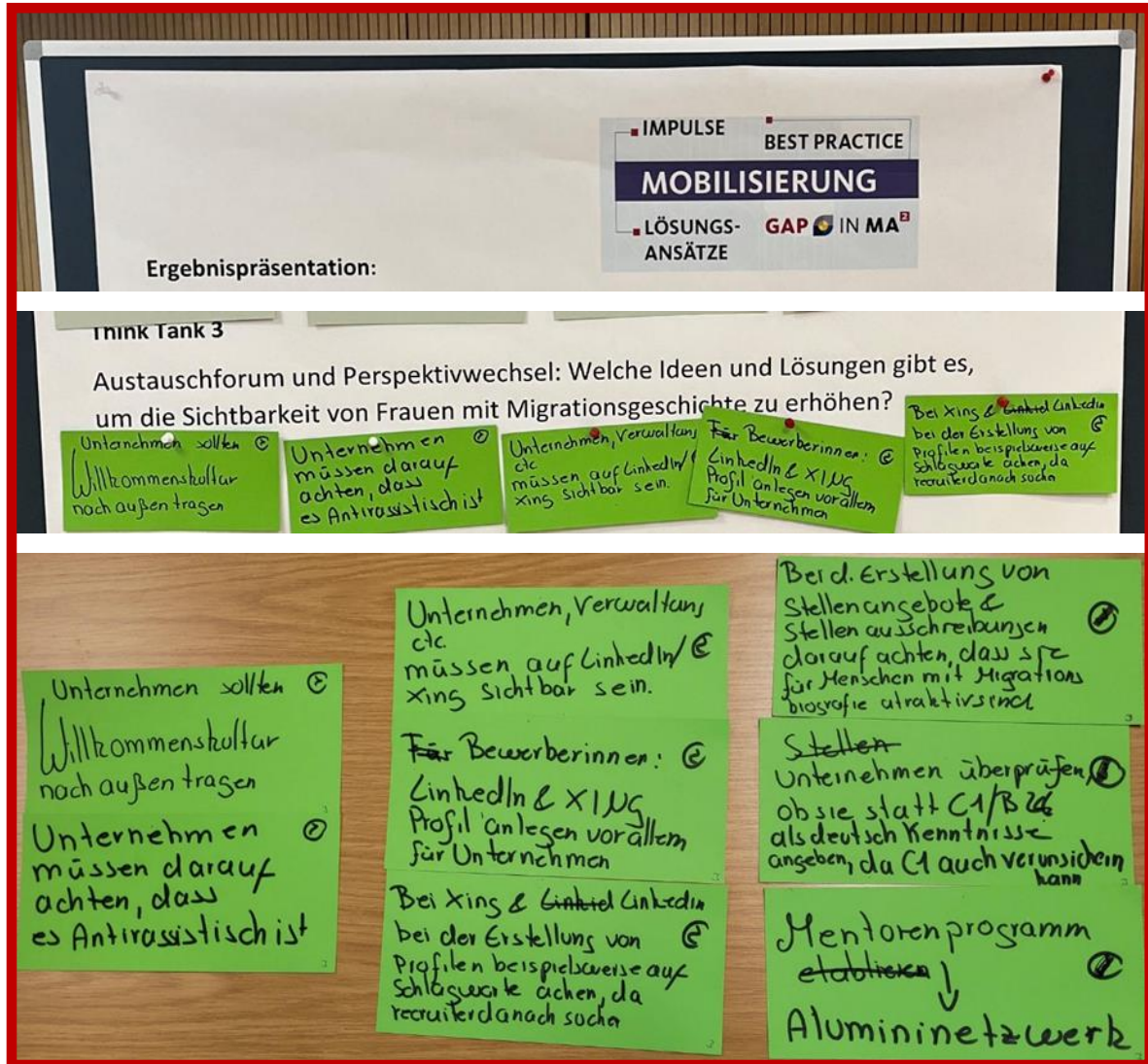
Wie akzeptiert sind sozialen Medien (LinkedIn, Instagram, Facebook, Xing, ...) bei den Adressatinnen und wie können sie ihnen bei der Sichtbarkeit helfen?

Wie können die Adressatinnen auf den Business Netzwerken (LinkedIn / XING) sichtbarer werden. Welche Unterstützung benötigen sie?

Welche Netzwerke/Communities/Initiativen/Programme gibt es bereits, die Adressatinnen im Arbeitsmarkt fördern? Wie kann man diese Netzwerke zugänglicher für die Adressatinnen machen?



# Dokumentation Think Tank 3



## THINK TANK 4

### *Headhunter- Wegbereiter\*innen für ein Miteinander. Wie können Headhunter/ Dienstleistungsunternehmen dazu beitragen, hochqualifizierte Frauen Migrantinnen als wertvolle Fachkräfte für Unternehmen zu gewinnen?*

Alexander Kretschmar, Niederlassungsleiter, Brunel GmbH Mannheim

Lawa Shrif, Executive Account Managerin, Brunel GmbH Mannheim

#### **Beschreibung:**

Die Rolle des Headhunting bei der Rekrutierung hochqualifizierter Migrantinnen: Im Kontext Fachkräftesicherung gewinnt das Headhunting eine immer bedeutendere Rolle als strategisches Instrument, um hochqualifizierte Migrantinnen als wertvolle Fachkräfte für Unternehmen zu gewinnen. Die Relevanz von Vielfalt und interkulturellen Kompetenzen für den Unternehmenserfolg wird zunehmend erkannt, was die gezielte Suche nach talentierten Fachkräften mit vielfältigen Perspektiven noch wichtiger macht. Doch welche Herausforderungen ergeben sich dabei, insbesondere bei der Ansprache von Kandidatinnen, die nicht auf herkömmlichen Stellenmärkten präsent sind? In diesem Think Tank werden diese Fragen erörtert und praxisorientierte Lösungsansätze gesucht, um das Potenzial hochqualifizierter Migrantinnen optimal zu nutzen und eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern. Ziel ist es, konkrete Handlungsempfehlungen zu entwickeln und durch den Austausch von Erfahrungen und Perspektiven wegweisende Impulse zu setzen.

#### **Leitfragen:**

- Wie können Headhunter/ Dienstleistungsunternehmen dazu beitragen, hochqualifizierte Migrantinnen als wertvolle Fachkräfte für Unternehmen zu gewinnen?
- Wie könnte ein innovatives Pilotprojekt aussehen, das gezielt die Zielgruppe hochqualifizierte Migrantinnen in den Fokus nimmt und die Zusammenarbeit zwischen Headhunter\*innen, Unternehmen und staatlichen Bildungseinrichtungen stärkt?



# Dokumentation Think Tank 4

Ergebnispräsentation:

IMPULSE BEST PRACTICE  
**MOBILISIERUNG**  
LÖSUNGS-ANSÄTZE GAP IN MA<sup>B</sup>

Think Tank 4  
Headhunter – Wegbereiter\*innen für ein Miteinander

Coaching von Bewerber:innen  
Sensibilisierung von Hiring-Manager  
Netzwerkveranstaltungen  
Für Professionals:  
M. Lernkennschaltungen  
Speedmatching  
Für Studentinnen:  
Training im Sicheren-Raum

Für Professionals:	Coaching von Bewerber:innen	Für Studentinnen:
Netzwerkveranstaltungen Branchen <u>UN</u> bezogen	Sensibilisierung von Hiring-Manager	Training im Sicheren-Raum
Speedmatching	Netzwerkveranstaltungen	



## THINK TANK 5

### **#network und #flexitime: Welche Ansätze gibt es? Und wie können hochqualifizierte Frauen mit Migrationsgeschichte durch moderne Arbeitsmodelle besser in den Arbeitsmarkt integriert werden?**

**Jana Seifert**, Geschäftsführerin und Beraterin, Commha Consulting Heidelberg

**Johannah Illgner**, Beraterin, Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim-Rhein-Neckar-Odenwald

#### **Leitfragen:**

- Ideen entwickeln: Welche Herausforderungen sehen Sie in Sachen flexible Arbeitszeit/New Work für Organisationen, Arbeitgeber\*innen, Arbeitnehmer\*innen? Wie können wir diesen Herausforderungen begegnen?
- Ideen entwickeln: New Work heißt auch, Selbstorganisation zu fördern: Mit welchen Mitteln lassen sich Entscheidungsspielräume und Freiheitsgrade für einzelne und für Teams erhöhen? Auf was legen hochqualifizierte Frauen Ihrer Ansicht nach besonderen Wert?
- Austausch: Welche Best-Practice-Ansätze aus den Feldern New Work und Flexitime gibt es in Ihren Organisationen/Unternehmen?



# Dokumentation Think Tank 5

IMPULSE BEST PRACTICE  
**MOBILISIERUNG**  
 LÖSUNGS- ANSÄTZE GAP IN MA<sup>2</sup>

Think Tank 5

#network und #flexitime: Welche Ansätze gibt es? Und wie können hochqualifizierte Frauen mit Migrationsgeschichte durch moderne Arbeitszeitmodelle besser in den Arbeitsmarkt integriert werden?

Leitfragen:

Ideen entwickeln: Welche Herausforderungen sehen Sie in Sachen flexible Arbeitszeit/New Work für Organisationen, Arbeitgeber\*innen, Arbeitnehmer\*innen? Wie können wir diesen Herausforderungen begegnen?

Hierarchien  
emotional ...  
*Herz*

Bereitschaft/Hilfe  
Verantwortung <sup>über</sup>übernehmen  
(Selbst) Verantwortung  
lernen (wollen)

"Machtssysteme"  
denken

Angst/  
Sicherheit (en)  
Zeit  
"It takes time."

Ideen entwickeln: New Work heißt auch, Selbstorganisation zu fördern: Mit welchen Mitteln lassen sich Entscheidungsspielräume und Freiheitsgrade für einzelne und für Teams erhöhen? Auf was legen hochqualifizierte Frauen Ihrer Ansicht nach besonderen Wert?

Gemeinsame  
Ziele & Regeln

Konkrete Unter-  
stützung bei  
Lebensaufgaben

Freie Wahl  
Arbeitsplatz-ort

Anstaltsmöglich-  
keiten schaffen

Eigenverantwortliches  
Arbeiten

Frage: Welche Best-Practice-Ansätze aus den Feldern New Work und Flexitime gibt es in Ihren Organisationen/Unternehmen?

Klare Haltung(en)  
im Unternehmen

Betriebskita

Shared  
Leadership

Freistellung/  
Freistunden  
Ehrenamt <sup>Corporate  
Volunteering</sup>

Keine Titel,  
sondern Rollen

Flexi Time,  
flexible Arbeitszeit  
und -orte

STADTMANNHEIM<sup>2</sup>



# Dokumentation der Vorstellung aller Think Tanks im Plenum

IMPULSE BEST PRACTICE

**MOBILISIERUNG**

LÖSUNGS- ANSÄTZE GAP IN MA

**Ergebnispräsentation:**

**Think Tank 1:**

Fachkräfte- und Personalgewinnung – Welche Rolle spielen strukturelle und individuelle Vorurteile?

Willkommenskultur  
Willkommenskultur -  
Kultur

Filter  
Filter

Safe Space  
Nachfragen  
Safe Space

**Think Tank 2**

Welche Ansätze braucht intersektionale Beratung im Kontext beruflicher Integration hochqualifizierter Frauen mit Migrationsgeschichte?

interkulturelle  
Kompetenz

Kennenlernen

Neutralität

Zuhören  
aktives Zuhören

jede Frau ab  
individuell wahr  
nehmen

**Think Tank 3**

Austauschforum und Perspektivwechsel: Welche Ideen und Lösungen gibt es, um die Sichtbarkeit von Frauen mit Migrationsgeschichte zu erhöhen?

Unternehmen sollten  
Willkommenskultur  
noch außen tragen

Unternehmen  
müssen darauf  
achten, dass  
es Antirassistisch ist

Unternehmen, Verwaltung,  
die müssen auf LinkedIn/  
xing sichtbar sein.

Für Bewerberinnen:  
LinkedIn & XING  
Profil anlegen vor allem  
für Unternehmen

Bei Xing & LinkedIn  
bei der Erstellung von  
Profilen beispielsweise auf  
Schlüsselwörter achten, die  
relevanter sind

**Think Tank 4**

Headhunter – Wegbereiter\*innen für ein Miteinander

Coaching  
von Bewerberinnen

Sensibilisierung  
von Hiring Manager

Netzwerkveranstaltungen

Für Profis: M. Kurzveranstaltungen  
Speedmating

Für Studentinnen:  
Training im sicheren Raum

**Think Tank 5**

#network und #flexitime: Welche Ansätze gibt es? Und wie können hochqualifizierte Frauen mit Migrationsgeschichte durch moderne Arbeitszeitmodelle besser in den Arbeitsmarkt integriert werden?

Selbstorganisations

Veränderung  
↔

Eurohohes

Kopfstand

soziale Verantwortung

STADTMANNHEIM



## **FAZIT**

### **Durchweg positive Rückmeldungen der Teilnehmenden:**

- „Inhaltlich sehr intensive, aber inspirierende Veranstaltung“
- Hoher Mehrwert durch die unterschiedlichen Ansätze
- Konkrete Diskussion über Lösungsansätze
- Konstruktiver Austausch zwischen Adressatinnen und Zielgruppe

### **Perspektivwechsel wurde erfolgreich angestoßen:**

- Die Adressatinnen sind fachlich und persönlich „empowert“
- Nicht die Zielgruppe muss sich ändern, sondern ihr Blick auf sie, eine Bewusstseinsänderung der Arbeitgeberschaft ist relevant, um den Mehrwert der Zusatzqualifikation der Adressatinnen durch ihre Migrationsbiografie zu erkennen.
- Sensibilisierung von Führungskräften und Personalverantwortlichen im Hinblick auf den Mehrwert von Diversity & Inclusion für Unternehmen muss deutlich verstärkt werden
- In Zeiten des Fachkräftemangels sollten Unternehmen, Wissenschaft, Verwaltungen, Institutionen und Organisationen diese hochqualifizierten Fachkräfte für sich gewinnen und sich von ihrer Kompetenz und ihren interkulturellen Zusatzqualifikationen bereichern lassen.
- Willkommenskultur von Unternehmen muss mehr nach außen getragen werden und die Sichtbarkeit dieser Frauen und ihrer Kompetenzen erhöht werden.
- Sensibilisierung von Führungskräften und Personalverantwortlichen muss verstärkt werden und es braucht angesichts der vielfach geäußerten Diskriminierungserfahrungen Safe Spaces und einen grundlegenden Mindset Change

### **Öffentliche Wahrnehmung für diesen Diskurs breit angestoßen:**

- Verschiedene Netzwerkaktivitäten bereits im Gange (z. B. Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, MVV AG, Stadt Mannheim Fachbereich Organisation und Personal)
- Bericht im Integrationsausschuss der Stadt Mannheim am 08.11.2023