

Sehr geehrte Damen, Herren und nicht-binäre Menschen,

- ergänzend zu den Erläuterungen des Oberbürgermeisters, Herrn Specht, möchte ich Ihnen vertiefend kurz erläutern, warum wir in Mannheim gerade ein Symposium veranstalten, um die Arbeitsgeberwelt auf die Zielgruppe hochqualifizierten Migrantinnen in Deutschland aufmerksam zu machen.

Nun lassen Sie uns vorerst zur Erinnerung einige wichtigen Eigenschaften aufzählen, die laut mehrere Anfragen für eine optimale Arbeitnehmerin genannt wird:

1. Kommunikationsfähigkeit
2. Teamfähigkeit
3. Flexibilität
4. Zeitmanagement
5. Technische Fähigkeiten
6. Analytische Fähigkeiten
7. Führungsfähigkeit
8. Anpassungsfähigkeit

**Vielleicht fragen Sie sich: Warum gerade hochqualifizierte Migrantinnen sollen viele diese Voraussetzungen mitbringen.**

- Der Begriff Migrant\*in deutet in erste Linie lediglich auf eine Person, die Migrationsgeschichte hat. Hier muss man allerdings unterscheiden zwischen den Menschen mit Migrations-Erfahrungen und den Menschen mit Migrations-Hintergrund.

- Denn es macht einen großen Unterschied, ob jemand selbst von einem Prozess direkt betroffen ist, d.h. Migrations-Erfahrungen hat, ODER, ob jemand lediglich durch die Eltern bzw. Bezugspersonen, Erzählungen, Erinnerungsvermittlungen, also indirekt, von der Migration betroffen ist, d.h. Migrations-Hintergrund hat.
- Beide Gruppen sind in sich äußerst heterogen.
  
- Betrachten wir exemplarisch die Menschen mit Migrationshintergrund, entdecken wir eine lange Liste von Unterscheidungen, die generell zu beachten sind, um die gängigen Pauschalisierungen entgegen zu wirken:
  
- So sehen wir, dass sie sich unterscheiden z.B.:
  - in ihrem Alter,
  - in der Dauer ihres Lebens in Deutschland,
  - in ihren Herkunftsländern und ihrer ethnischen Zugehörigkeit,
  - in ihren sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen,
  - in ihrer Bekanntheit mit ihrer eigenen Muttersprache bzw. weiteren sozialen Sprachen,
  - in ihrer Weltanschauung und Lebensphilosophie,
  - in ihrem rechtlichen Status,
  - in ihrer kulturellen und religiösen Orientierung,
  - in ihrem Verständnis von sozialem Geschlecht, sexueller Identität oder Geschlechtsidentität
  - in Ihrem Bildungsstand und in ihrer Schichtzugehörigkeit
  - usw.

- Diese Aspekte deuten an, dass nicht der Migrationshintergrund an sich das wichtigste Faktum ist, sondern welche intersektionalen Merkmale die Menschen mitbringen.
- Beschränken wir uns also HEUTE grob auf die Menschen mit Migrationsgeschichte, die zwei intersektionalen Dimensionen aufweisen– nämlich auf das Frau-Sein und auf den Bildungsstand, also auf die Hochqualifizierung.
- Hochqualifizierte Frauen mit Migrationsgeschichte weisen auf einige Gemeinsamkeiten, die für die Arbeitsgeberwelt von enorm Bedeutung sind:
  - 1) Sie kommen in Deutschland zum großen Teil ursprünglich aus stark patriarchal geprägten Kulturräumen. Die, die nicht aus solchen Ländern kommen, stammen meist aus Schichten ihrer ursprünglichen Gesellschaften, in denen Frauen einer traditionellen Rolle zugeschrieben wird. Das heißt, unsere Zielgruppe hat ein starkes Durchsetzungsvermögen und Selbstwirksamkeit entwickeln müssen, um so weit kommen zu können.
  - 2) Die Eltern dieser Zielgruppe sind in der Regel aus einer bildungsschwachen Schicht gekommen und konnten sie demzufolge nur bedingt auf ihrem Bildungsweg unterstützen. Das heißt, sie müssten unsere Zielgruppe musste sich selbst ein starkes Selbstdisziplin auferlegen und hat demzufolge eine starke Lernbiographie.

- 3) Sie sind Gewinnerinnen eines Bildungssystems, das, keine Chancengleichheit anbietet: eher umgekehrt, seit Jahren zeichnet sich unser Bildungssystem im internationalen Vergleich als besonders ungerecht aus und räumt Kindern aus bildungsfernen Familien ausgesprochen schlechte Aufstiegschancen ein. Das heißt unsere Zielgruppe hat gelernt sich durchzubeißen und den Herausforderungen die Stirn bieten.
- 4) Kurz gesagt, Hochqualifizierte Migrantinnen haben trotz aller Ambivalenzen und Diskrepanzen, die sie sich selbst zuschreiben oder ihnen andere zugeschreiben, es geschafft, ihren eigenen Weg zu finden, um ihre Träumen, Visionen und vor allem ihre eigene berufliche Karriere zu realisieren.
- Und vor allem ist es dieser Zielgruppe gemeinsam, dass sie kosmopolitisch ist, da sie durch ihren Sozialisationsprozess so geformt ist, dass sie sich
- mühelos in verschiedenen kulturellen Welten mit teilweisen extremen unterschiedlichen Normen und Werten flexibel und verhandlungssicher bewegt,
  - dass sie anpassungsfähig sind, weil sie als Weltenwanderinnen darin geübt sind, sich den Gegebenheiten anzupassen und sich teamfähig zu verhalten,
  - dass sie eine hervorragende interkulturelle Kommunikationskompetenz besetzt, da sie gelernt hat, Menschen in ihrem kulturellen Selbstverständnis wahrzunehmen und abzuholen,

- Aber auch weil sie gewohnt ist, bilingual zu kommunizieren,
  - interreligiös wahrzunehmen,
  - multikulturell zu denken und
  - transkulturell zu leben.
- Sie sind hybride Menschen, die, um mit Paul Mecheril zu sprechen, natio-ethno-kulturellere Mehrfach-Zugehörigkeiten aufweisen.
  - Diese Zielgruppe ist nicht einheimisch, nein, sie ist mehrheimisch und damit ein optimaler Prototyp für Arbeitnehmer\*in in einer globalen Welt.

**Nun wissen Sie, warum wir auf die immense Relevanz von hochqualifizierten Frauen mit Migrationsgeschichte aufmerksam machen wollen.**

- Insgesamt ist anzumerken, dass während der aktuelle Fokus stark auf der Gewinnung neuer Fachkräfte aus aller Welt liegt, wird der systematischen und rechtzeitigen Mobilisierung von Fachkräften mit Migrationsgeschichte innerhalb Deutschlands vergleichsweise wenig Wert beigemessen.
- Zudem wird das Erwerbspotential von Frauen allgemein nach wie vor nicht ausreichend ausgeschöpft; insbesondere aufgrund vielfältiger externer Faktoren, die es Frauen erschweren, ihre beruflichen Ambitionen zu verwirklichen.

- Hier liegt die Betonung und die Notwendigkeit von Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt, um Frauen in die Familienphase, also zwischen 20 und 45 auch als Fachkräfte zu mobilisieren. Dies unterstreicht die Relevanz des Mottos der diesjährigen Frauenwirtschaftstage: „network“ und „flexitime“.
- Die heutige Veranstaltung bietet innovative Einblicke und Lösungsansätze von Expert\*innen aus unterschiedlichen Bereichen, die uns Teilantworten liefern könnten aber auch Inspirationen.
- Das heutige Mannheimer Symposium findet im Rahmen der Umsetzung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ in Mannheim statt.
- Zudem findet diese Veranstaltung im Rahmen der Frauenwirtschaftstage 2023 Baden-Württemberg statt und steht unter der Schirmherrschaft unserer Wirtschaftsministerin, Frau Dr. Hoffmeister-Kraut, MdL., wofür ich mein ausdrücklicher Dank aussprechen möchte.
- Wir möchten heute gemeinsam mit Ihnen Impulse setzen, Ihnen Best Practice -Beispiel vorstellen, aber auch mit Ihnen gemeinsam Lösungen erarbeiten, die für Sie brauchbar sind, um mehr Fachkräfte gewinnen können.