

Qualifizierte Migrantinnen als Gewinn für Wirtschaft und Gesellschaft

Begleit- und Informationsmaterial zur Konferenz am 29.02.2016 in Berlin

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

IMAGE

Inklusion von Migrantinnen für mehr
Anerkennung, Gleichberechtigung und Effizienz

FH Bielefeld
University of
Applied Sciences

Zum Business Case von qualifizierten Migrantinnen sagen die Fachexperten/-innen:

„Aufgrund von ihren kosmopolitischen Lebensweisen sind sie sehr bereichernd. Ihre internationalen Erkenntnisse und Erlebnisse spiegeln sich in persönlich/fachlichem Kontext wieder. Sie sind sehr modern, mutig und motiviert.“

„Ja, ich glaube einfach an Vielfalt, und dass diese die Qualität von Perspektiven und die Möglichkeit, Lösungen zu finden für offene Fragenstellungen, erhöht.“

„Die intrinsische Motivation ist sehr hoch! Migrantinnen sind nicht so in der Komfortzone wie sie sich in der westlichen Welt fest gesetzt hat.“

Inhalt

Begrüßung zur Konferenz

Programm

Vorträge und Referent/-innen

Projektteam

Kontakt und Konferenzleitung



Inklusion von Migrantinnen für mehr Anerkennung, Gleichberechtigung und Effizienz

Bekannt ist, dass Frauen in Unternehmen auch bei gleicher Qualifikation oftmals schlechtere Aufstiegschancen als ihre männlichen Kollegen haben. Um die Chancengerechtigkeit für qualifizierte Frauen, darunter auch mit Migrationshintergrund, zu erhöhen, fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das Forschungsprojekt von Prof. Dr. Swetlana Franken „IMAGE - Inklusion von Migrantinnen für mehr Anerkennung, Gleichberechtigung und Effizienz“ jetzt mit 222.000 Euro.

Das Gesamtziel des Projekts IMAGE ist es, eine breitere Inklusion von qualifizierten Migrantinnen in die Wirtschaft, die Wissenschaft und die Gesellschaft zu fördern. Bundesweit sollen verschiedene Frauen- und Migrantinnenprojekte vernetzt und die Ergebnisse der Forschung kommuniziert werden. Dafür wird ein intensiver wissenschaftlicher Erfahrungsaustausch zwischen den Forschungsprojekten und der breiten Öffentlichkeit angeregt. Im Dialog mit Unternehmen werden die Vorteile der kulturellen Diversität und die Möglichkeiten, die Potenziale von Migrantinnen zu erschließen, diskutiert. Zwei Workshops, eine Konferenz sowie Newsletter und Kurzvideos auf der Webseite werden dazu dienen, qualifizierte Frauen auf eine Fach- oder Führungskarriere vorzubereiten und die Entscheidungsträger/-innen in Unternehmen zu sensibilisieren.



Lesen Sie dazu auch den ersten Bericht zum „Business Case der Migrantinnen in Wirtschaft und Gesellschaft: Status quo und Best Practices“. Es erwarten Sie erste Zwischenergebnisse des Projekts aus einer Interviewreihe mit Experten/-innen aus den Bereichen Unternehmen, Hochschulen und selbstständigen Organisationen sowie Erkenntnisse des ersten Workshops.

Verfügbar als pdf unter
<http://www.migrantinnen-in-fuehrung.de/>

oder fordern Sie kostenfrei ein Exemplar an
unter stefanie.pannier@fh-bielefeld.de

Eine Broschüre mit den Gesamtergebnissen des Projekts sowie eine Fachpublikation zum Thema werden nach Abschluss der Projektlaufzeit verfügbar sein. Informationen dazu erhalten Sie entsprechend auf unserer Webseite.

Im Rahmen des Projekts haben wir Interviews mit erfolgreichen Frauen geführt, die über ihren Weg, ihre Erfahrungen und Erlebnisse berichten. Die Videos sind online abrufbar:
<http://www.migrantinnen-in-fuehrung.de/index.php?page=videos-zum-projekt-image>



Begrüßung



Prof. Dr. Swetlana Franken

Sehr geehrte Damen und Herren,

die steigende Bedeutung der Wissensarbeit und der zunehmende Fachkräftemangel fordern Unternehmen und Organisationen, sich um qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu bemühen, darunter auch um die Frauen mit Migrationshintergrund. Nicht nur die 16,5 Millionen der in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund, sondern auch die Tausenden von gebildeten arbeitswilligen Flüchtlingen, die aktuell ins Land strömen, machen dieses Thema besonders aktuell. Die meisten Flüchtlinge (80%) sind nicht älter als 35 Jahre, viele haben in ihren Ländern einen Beruf erlernt oder Universitäten besucht, darunter befindet sich ebenfalls eine Vielzahl qualifizierter Frauen.

Qualifizierte Migrantinnen sind im Personalmanagement immer noch eine weniger untersuchte und gefragte Zielgruppe, die jedoch ein großes Potenzial hat. Mehr als 960 Tsd. Akademikerinnen mit Migrationshintergrund sind eine stille Reserve für Unternehmen, Organisationen und Selbstständigkeit, die es zu erschließen gilt. In einer Reihe von Forschungsprojekten wird diese Problematik erforscht.

Seit dem 1. April 2015 werden an der Fachhochschule Bielefeld, Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit, im Rahmen des vom BMBF geförderten Forschungsprojektes „IMAGE - Inklusion von Migrantinnen für mehr Anerkennung, Gleichberechtigung und Effizienz“ die Best Practices zu den Erfolgsfaktoren von qualifizierten Migrantinnen untersucht. Das Projekt basiert auf den Ergebnissen des abgeschlossenen BMBF geförderten Forschungsprojektes „Migrantinnen in Führungspositionen“ (Laufzeit 2010 – 2014) – www.migrantinnen-in-fuehrung.de.

Im Rahmen des ersten Workshops im Juni 2015 haben wir über die Vorteile und wirtschaftlichen Effekte einer breiteren Teilhabe von qualifizierten Migrantinnen an der Führung von Unternehmen, in der Selbstständigkeit und in der Wissenschaft diskutiert. Unseren zweiten Workshop im November 2015 haben wir dem Thema „Migrantinnen im Mittelstand“ gewidmet und diskutiert, wie die Potenziale qualifizierter Migrantinnen im Mittelstand optimal erschlossen werden können.



Wir laden Sie ein, an unserer Abschlusskonferenz „Qualifizierte Migrantinnen als Gewinn für Wirtschaft und Gesellschaft“ am 29. Februar 2016 in Berlin teilzunehmen und mit uns über Ihre Erfahrungen, Probleme und Erfolge auf diesem Gebiet zu diskutieren. In Form von Vorträgen und Podiumsdiskussionen mit Wissenschaftler(inne)n, Führungskräften, Diversity Manager(inne)n und interessierter Öffentlichkeit werden Probleme und Erfolgsfaktoren der Inklusion von qualifizierten Migrantinnen in Unternehmen, Organisationen und Hochschulen thematisiert.

Bringen Sie Ihre Erfahrungen und Expertise ein, diskutieren Sie mit!

Die Konferenz basiert auf dem Konzept Diversity Management, das die Vielfalt der Beschäftigten als Vorteil betrachtet. In der Veranstaltung werden insbesondere die Chancen und Risiken eines gezielten Einsatzes von Migrantinnen im Mittelstand thematisiert. Die Vertreter/-innen der Wissenschaft werden theoretische Konzepte und Studien erläutern. Vertreter/-innen aus Unternehmen und Verbänden werden Maßnahmen und Instrumente aus der Praxis aufzeigen. Migrantinnen in Führungspositionen werden über ihre Erfolgsgeschichten berichten.

Prof. Dr. Swetlana Franken, Projektleiterin
FH Bielefeld, Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit

www.fh-bielefeld.de/fb5/franken
www.migrantinnen-in-fuehrung.de



Programm

- 11:00 Eröffnung und Begrüßung
Prof. Dr. Swetlana Franken, Leiterin des Forschungsprojektes IMAGE, FH Bielefeld

Teil I: Status quo zu qualifizierten Migrantinnen: Forschungserkenntnisse und Best Practices von Großunternehmen

- 11:15 **Qualifizierte Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Deutschland: Status quo, Potenziale, Mehrwert**
Prof. Dr. Swetlana Franken, Leiterin des Forschungsprojektes IMAGE, FH Bielefeld
- 11:45 **Die Rolle der Qualifizierung für die Inklusion von Migrantinnen – Unternehmensbeispiel Lufthansa Group**
Monika Rühl, Leiterin Social Responsibility, Deutsche Lufthansa AG
- 12:15 **Arbeitsintegration von Flüchtlingen bei Phoenix Contact**
Hermann Trompeter, Unternehmensbereichsleiter für den Bildungsbereich, Phoenix Contact
- 12:45 – 13:45 **Mittagspause**
- 13:45 – 14:30 **Hochqualifiziert und motiviert – und trotzdem benachteiligt? Barrieren und Erfolgsfaktoren für Migrantinnenkarrieren**

Podiumsdiskussion mit Referentinnen und Referenten:

Dr. Lucimara Brait-Poplawski, Wissenschaftliche Beraterin für Entwicklungs- und Armutspolitik, Vorstandsmitglied vom Academics Stand Against Poverty, ASAP-Deutschland e.V.
Prof. Dr. Swetlana Franken, Leiterin des Forschungsprojektes IMAGE, FH Bielefeld
Monika Rühl, Leiterin Social Responsibility, Deutsche Lufthansa AG
Hermann Trompeter, Unternehmensbereichsleiter bei Phoenix Contact

Moderation: Judith Schulte-Loh, Journalistin WDR 5



Teil II: Qualifizierte Migrantinnen als Erfolgsfaktor im Mittelstand

14:30 Hochqualifizierte Migrant*innen in KMU: ein Weg mit Stolpersteinen

Safaa Mohajeri, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Forschungsprojekt „WelKMU - Hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten für kleine und mittlere Unternehmen“, inter 3, Berlin

15:00 Migrantinnen als erfolgreiche Gründerinnen

Iris Kronenbitter, Leiterin bundesweite gründerinnenagentur (bga), Stuttgart

15:30 Das Crescenda-Modell – Migrantinnen als Unternehmerinnen

Dr. Béatrice Speiser, Präsidentin Crescenda, Basel

16:00 Mit Beratung, Mentoring und Vernetzung zum Erfolg. Empfehlungen aus dem Projekt fame

Berrin Alpbek, Leiterin des Projektes fame - Frauen Aufstieg Migration Erfolg, ziz Berlin

16:30 – 17:00 Wirksame Instrumente für Arbeitsmarktintegration und Karriere von qualifizierten Migrantinnen

Gesprächsrunde mit Referentinnen:

Berrin Alpbek, Leiterin des Projektes fame, ziz Berlin

Iris Kronenbitter, Leiterin bundesweite gründerinnenagentur (bga), Stuttgart

Safaa Mohajeri, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Forschungsprojekt WelKMU, inter 3, Berlin

Dr. Béatrice Speiser, Präsidentin Crescenda, Basel

Moderation: Prof. Dr. Swetlana Franken

17:00 Ende der Veranstaltung



Referent/-innen

Prof. Dr. Swetlana Franken



Qualifizierte Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Deutschland: Status quo, Potenziale, Mehrwert

Die Bedeutung von qualifizierten Zuwanderinnen und Zuwanderern nimmt vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels und der fortschreitenden Globalisierung und Internationalisierung der Wirtschaft weiterhin zu. Im Jahr 2014 hatten rund 16,4 Millionen Menschen in Deutschland einen Migrationshintergrund, was einem Anteil von 20,3 Prozent an der Gesamtbevölkerung entsprach. Seit 2011 ist die Zahl der Zuwanderer von Jahr zu Jahr angestiegen (Statistisches Bundesamt 2015).

2014 lebten in Deutschland 8,2 Mio. Frauen mit Migrationshintergrund, die aus mehr als 150 verschiedenen Ländern zugewandert sind. Diese Frauen unterscheiden sich – je nach Alter, Herkunfts kultur und Aufenthaltsstatus – in Bezug auf ihre Qualifikationen, Beschäftigung und Arbeitsmarktchancen. 3,3 Mio. Migrantinnen besitzen einen beruflichen Abschluss, 959 Tsd. sind Akademikerinnen (Statistisches Bundesamt 2015). Allerdings sind die Qualifikationen keine Garantie für einen Berufs- und Karriereerfolg. Viele Migrantinnen in Deutschland werden unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt, sind arbeitslos, schlagen sich als Solo-Selbstständige durch oder stehen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung.

Dabei bringt die Beschäftigung von qualifizierten Migrantinnen viele Vorteile für Unternehmen und Organisationen: Man wirkt dem Fachkräftemangel entgegen, Synergieeffekte in gemischten Teams fördern innovative Lösungen,



Referent/-innen

das Image des Unternehmens wird verbessert, auch für potenzielle Bewerber(innen), die Motivation in der Belegschaft wird gesteigert, internationale Aktivitäten, z.B. die Erschließung neuer internationaler Märkte, werden unterstützt. Als Ergebnis verbessern sich wirtschaftliche Kennzahlen wie Umsatz, Gewinn und Marktanteile. Die Ergebnisse des Forschungsprojektes und Best Practices aus Unternehmen zeigen, wie man die Potenziale von qualifizierten Migrantinnen besser nutzen kann.

Zur Person: Prof. Dr. Swetlana Franken ist seit 2008 als Professorin für BWL, insbesondere Personalmanagement an der FH Bielefeld, Bereich Wirtschaft tätig. Ihr Schwerpunkt in Lehre und Forschung heißt Knowledge & Diversity, zu ihren Kernkompetenzen zählen Unternehmens- und Personalführung, Diversity Management, Innovationsmanagement, Organisationales Lernen. Sie leitet mehrere Forschungs- und Praxisprojekte mit Unternehmen.



Referent/-innen

Monika Rühl



Die Rolle der Qualifizierung für die Inklusion von Migrantinnen – Unternehmensbeispiel Lufthansa Group

Migrantinnen und ihre Qualifikation spielen in der Lufthansa Group eine wichtige Rolle. Der Vortrag von Frau Rühl fokussiert insbesondere auf folgende drei Thesen:

- Der Anteil an Migranten bei der Lufthansa ist ebenso groß, wie der Migranten-Anteil in der Gesellschaft.
- Die Auswahl- und Besetzungsprozesse der Lufthansa sind kulturreutral.
- Migrantinnen in Deutschland brauchen zur Inklusion nicht so lange wie (bio-) deutsche Frauen von den 60er Jahren bis heute.

Zur Person: Monika Rühl ist seit 1991 im Lufthansa Konzern. Seit 2015 leitet sie das Projekt „New Work Environment“, das die Umsetzung der Digitalisierung für Human Ressources steuert. Zuvor war sie Leiterin Social Responsibility und damit sowohl für die Corporate Volunteering-Maßnahmen als auch das Alumni-Netzwerk und Teile der kulturellen Kooperationen verantwortlich. Von 2001 bis Juni 2013 war sie Leiterin „Change Management und Diversity“ der Deutschen Lufthansa AG in Frankfurt am Main. Zu ihrem Verantwortungsbereich gehörten in dieser Zeit das Diversity Management, Demografie Management, Gesundheitsmanagement, die Wahrnehmung der Konzern-Schwerbehinderten-Beauftragten, Themen der sozialen Nachhaltigkeit und Unternehmensethik. Von 1995 bis 2000 war sie die Beauftragte für Chancengleichheit. Während ihres Studiums der Anglistik, Mathematik, Pädagogik und Philosophie war sie u.a. in der Geschäftsführung der Eduard-Rhein-Stiftung und bei der Produktion von TV-Sendungen (vorwiegend E-Musik) tätig. Von 1994 – 2001 war sie ehrenamtliche Richterin am Arbeitsgericht in Berlin, seit 2002 am Hessischen Landesarbeitsgericht in Frankfurt. Sie war viele Jahre lang Dozentin an der Universität Magdeburg und ist es aktuell noch an der Hochschule St. Gallen. Seit 2009 ist sie Mitglied des Beirats der Hochschule Kaiserslautern (heute stellv. Vorsitzende). Sie gehört seit Oktober 2015 dem Vorstand des Deutschen Netzwerks Wirtschaftsethik (dnwe) an. Monika Rühl hat zwei Bücher und eine Vielzahl von Texten und Buchbeiträgen zu Themen aus den Bereichen Diversity, Demografie, Gender, Social Responsibility, Ethik und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz veröffentlicht.



Referent/-innen

Hermann Trompeter



Arbeitsintegration von Flüchtlingen bei Phoenix Contact

Flüchtlinge in die Unternehmen zu integrieren, ist eine wichtige Aufgabe. Dadurch wird eine Integration in unsere Gesellschaft erst möglich. Außerdem kann die demographische Herausforderung besser gemeistert werden. Phoenix Contact ist eines der ersten Unternehmen in Deutschland, das im Spätsommer 2015 damit begonnen hat. Hermann Trompeter wird schildern, wie das Unternehmen das durchgeführt hat. Dazu gehört besonders Lessons Learned, da es bis dato noch keine Erfahrungen in deutschen Unternehmen gab. Die Flüchtlinge wurden als Praktikanten eingestellt und von der Ausbildungsabteilung betreut, um die qualifikatorischen Voraussetzungen kennen zu lernen. Die Behörden haben ihrerseits unbürokratisch dafür gesorgt, dass von der Entstehung der Idee, Flüchtlinge als Praktikanten einzustellen, bis zu ihrem Einsatz nur 7 Tage vergangen sind. Es werden wichtige Resultate und Erkenntnisse in dem Vortrag präsentiert.

Zur Person: Hermann Trompeter ist Unternehmensbereichsleiter der Support Unit Professional Education bei der Phoenix Contact GmbH & Co. KG. Das internationale Unternehmen ist mit ca. 14.000 Mitarbeitern und 1,9 Milliarden € Umsatz weltweiter Marktführer der elektrotechnischen Verbindungstechnik. Die Schwerpunkte von Hermann Trompeter liegen in der weltweiten beruflichen Qualifizierung sowie der innovativen Bildungsarbeit. Der Bereich Professional Education beinhaltet die Abteilungen Ausbildung & Studium und Education Management.

Hermann Trompeter ist seit 1994 verantwortlich für den Bildungsbereich Professional Education. Seit 2007 ist Herr Trompeter zusätzlich Vorsitzender des Berufsbildungsausschusses Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e. V. – kurz ZVEI genannt. Herr Trompeter ist ebenfalls Mitarbeiter in verschiedenen Gremien der beruflichen Bildung. Mehrfach ist er auch als Referent für namhafte Bildungsträger tätig. Seit 2015 obliegt ihm auch die Leitung der Arbeitsgemeinschaft der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter deutschlandweit.



Referent/-innen

Safaa Mohajeri



Hochqualifizierte Migrant*innen in KMU: ein Weg mit Stolpersteinen

Immer mehr Personen mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen schließen sehr erfolgreich ein Studium ab. Neben fachlichen Kompetenzen bringen sie auch Sprachkenntnisse, Internationalität und Interkulturanfälligkeit zu ihrem künftigen Arbeitsplatz mit. KMU geraten allerdings aufgrund ihres oftmals geringeren Bekanntheitsgrades seltener in den Suchfokus der Hochschulabsolvent*innen mit Migrationshintergrund. Dabei suchen gerade KMU verstärkt nach Fachkräften. Obwohl die Umstände also günstig wie nie zu sein scheinen, finden KMU und hochqualifizierte Migrant*innen noch nicht so richtig zueinander. Woran das liegt und wie man das ändern kann, will WelKMU erkunden. Der Vortrag skizziert die anvisierten Ziele des Projekts und beleuchtet erste Erkenntnisse zu Erwartungen, Hemmnissen und Stolpersteinen der beiden Zielgruppen. Anknüpfend daran werden mögliche Instrumente aufgezeigt, die einerseits auf die Problematik aufmerksam machen und andererseits das Zusammenbringen von Migrant*innen und KMU vorantreiben sollen. Das Projekt „WelKMU - Hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten für kleine und mittlere Unternehmen“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT gefördert.

Zur Person: Safaa Mohajeri (Dipl.-Medienberaterin mit Schwerpunkt interkulturelle Kommunikation) ist als Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei inter 3 GmbH Institut für Ressourcenentwicklung in Berlin tätig. Seit September 2014 arbeitet sie in dem BMAS-geförderten Projekt „WelKMU - Hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten für kleine und mittlere Unternehmen“ im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) des BMAS. Die Arbeitsschwerpunkte von Safaa Mohajeri liegen in den Bereichen Diversity Management, Humanressourcenentwicklung sowie Integration und Migration. Als Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TU Berlin arbeitete sie im Projekt „StartUp Interkulturell! Förderung von Existenzgründungen hochqualifizierter Migrant*innen“.



Referent/-innen

Iris Kronenbitter



Migrantinnen als erfolgreiche Gründerinnen

Noch ist die wirtschaftliche Bedeutung von Gründerinnen und Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund wenig bekannt. Aber ihre unternehmerischen Aktivitäten wachsen in einer Dynamik, welche die der ‚einheimischen‘ selbstständigen Frauen übertrifft.

Als wichtigste Motive nennen die Gründerinnen den Wunsch nach Unabhängigkeit, flexibler Arbeitszeitgestaltung, besserer Qualifikationsverwertung, mehr Einkommen und größeren Gestaltungsspielräumen.

Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund erfahren in der beruflichen Selbstständigkeit mehr Anerkennung und Wertschätzung, sie sind zufriedener und erzielen höhere Einkommen als in abhängiger Beschäftigung.

Sie haben sich einen anerkannten Platz mitten in der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft erobert. Die Mehrzahl ihrer Kundinnen und Kunden sind Deutsche. Sie beschäftigen überwiegend andere Frauen mit Migrationshintergrund. Ethnische Nischenmärkte spielen eine untergeordnete Rolle, entscheidender sind die vorhandenen Ressourcen wie z.B. die Ausbildung.

Zur Person: Leiterin bundesweite gründerinnenagentur (bga) mit 500 Beratungseinrichtungen, 1.300 Expertinnen und Experten sowie 360 Netzwerken, Jury- und Beiratstätigkeiten u.a. bei Cartier Womens Initiative Award, Unternehmerinnenpreis Brandenburg, Unternehmerischer Generationswechsel Betriebswirtin/Historikerin, Fachliche Schwerpunkte:

Gründerinnen, Unternehmerinnen, Betriebsübernehmerinnen in allen Branchen und Sektoren sowie Phasen der Unternehmensgründung, -festigung und -nachfolge



Referent/-innen

Béatrice Speiser



Das Crescenda-Modell – Migrantinnen als Unternehmerinnen

2004 gegründet, ist Crescenda das erste und führende schweizerische Gründungszentrum für Migrantinnen. Im Vordergrund unserer Vision steht die nachhaltige soziale und ökonomische Integration von Migrantinnen, deren Fähigkeiten und Kompetenzen zwecks Aufbau einer selbstständigen Erwerbstätigkeit gefördert werden sollen (Hilfe zur Selbsthilfe zwecks Integration). Eine umfassende, individuell abgestimmte, aber in einer Gruppe stattfindende Vorbereitung für eine Unternehmensgründung oder Verankerung im Arbeitsmarkt ist per se immer auch Integrationsprozess: im Erfahren um die sich erweiternde Handlungsfreiheit, im sich Austauschen mit „Schicksalsgenossinnen“ und im Erleben, dass persönliches Wachstum auch in der Fremde auf neuem Boden stattfinden kann.

Crescenda ist heute ein Dreispartenbetrieb und besteht aus dem Gründungszentrum sowie einem Seminarraumvermietungs- und einem Restaurationsbetrieb, in welchen die Migrantinnen praktische Arbeitserfahrungen sammeln können.

Zur Person: Béatrice Speiser, Dr. iur. HSG, geboren 1963, aufgewachsen in Brüssel (B), studierte Rechtswissenschaften und promovierte an der Hochschule St. Gallen. Darauf folgten Weiterbildungen in den USA und Frankreich. Frau Speiser ist Initiantin, Präsidentin und Dozentin bei Crescenda. Sie wohnt in Basel und ist als selbstständige Advokatin und Unternehmerin tätig. Sie ist außerdem Mitglied diverser Verwaltungsräte von Unternehmen und NPOs, wie etwa seit 2015 des IKRK in Genf.



Referent/-innen

Berrin Alpbek



Mit Beratung, Mentoring und Vernetzung zum Erfolg. Empfehlungen aus dem Projekt fame

Personalverantwortliche in den KMU sind gefordert, geeignete Prozesse und Instrumente einzuführen, um Mitarbeiterinnen internationaler Herkunft mit Potenzial zu erkennen und zu fördern. Voraussetzung hierfür ist die Befähigung des Managements zu einem professionellen Umgang mit Vielfalt.

KMU haben in aller Regel ad hoc keine ausreichenden Ressourcen, um sich mit Fragen eines diversitygerechten Personalmanagements zu befassen. Langfristig ist es jedoch sinnvoll, den bewussten Umgang mit Vielfalt zur strategischen Zukunftsaufgabe des Unternehmens zu machen.

Zudem sind auch die Mitarbeiterinnen selbst gefragt, relevante Themen ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu identifizieren und sich aktiv Unterstützung im oder außerhalb des Unternehmens zu suchen. Gerade der Aufbau eines eigenen beruflichen Netzwerkes ist für Mitarbeiterinnen langfristig für einen beruflichen Aufstieg ein wichtiger Schritt. Sowohl Coaching als auch Mentoring haben sich als effektive Instrumente erwiesen, um dies zu erreichen.

Zur Person: Berrin Alpbek lebt seit 1982 in Berlin. Nach Ihrem Abitur in der Türkei studierte sie an der TU-Berlin BWL. Nach dem Studium arbeitete sie im Bankensektor, zuletzt als Filialleiterin. Sie ist ausgebildete Diversity-Trainerin der „Eine Welt der Vielfalt e.V“. Sie koordinierte 2008 – 2012 das Projekt „Interkulturelle Berufsberatung für Migrant*innen“ des IQ Netzwerks in Berlin. Seit 2013 leitet sie beim zukunft im zentrum GmbH Projekte für hochqualifizierte Frauen mit internationaler Herkunft.

Referent/-innen

Dr. Lucimara Brait-Poplawski



Dr. Lucimara Brait-Poplawski studierte Geschichte sowohl an der Staatsuniversität Londrina in Brasilien als auch an der Universität Tübingen in Deutschland. 2009 promovierte sie in Politikwissenschaft an der Universität Duisburg. Sie ist Lehrbeauftragte an der Universität Tübingen und wissenschaftliche Beraterin für Entwicklungs- und Armuts politik. In ihrer Forschung beschäftigt sie sich mit den mehrdimensionalen Ursachen der globalen Armut aus ethischer Perspektive. Derzeit ist sie im Vorstand vom Academics Stand Against Poverty e.V. und im Welthaus-Stuttgart e.V. Im November 2015 gründet sie eine Arbeitsgemeinschaft der hochqualifizierten Frauen mit internationaler Herkunft in Stuttgart.



Moderation

Judith Schulte-Loh, Journalistin



Studium der Geschichte, Germanistik, Theater-, Film und Fernsehwissenschaften in Köln. Volontariat bei der Henri-Nannen- Schule Hamburg. Anschließend Radio und Fernsehmoderatorin für ARD, WDR, NDR und ARTE. Aktuell moderiert sie das WDR5 Morgenecho, die Stadtgespräche, die Funkhausgespräche, ist Reporterin für das ARD-Morgenmagazin und Moderatorin des Internationalen Frühschoppens bei Phoenix.

Podium

Podiumsdiskussion I:

Hochqualifiziert und motiviert – und trotzdem benachteiligt? Barrieren und Erfolgsfaktoren für Migrantinnenkarrieren

Podiumsdiskussion mit Referentinnen und Referenten:

- Dr. Lucimara Brait-Poplawski, Wissenschaftliche Beraterin für Entwicklungs- und Armutspolitik, Vorstandsmitglied vom Academics Stand Against Poverty, ASAP-Deutschland e.V.
- Prof. Dr. Swetlana Franken, Leiterin des Forschungsprojektes IMAGE, FH Bielefeld
- Monika Rühl, Leiterin Social Responsibility, Deutsche Lufthansa AG
- Hermann Trompeter, Unternehmensbereichsleiter bei Phoenix Contact

Moderation: Judith Schulte-Loh, Journalistin WDR 5

Podiumsdiskussion II:

Wirksame Instrumente für Arbeitsmarktintegration und Karriere von qualifizierten Migrantinnen

Gesprächsrunde mit Referentinnen:

- Berrin Alpbek, Leiterin des Projektes fame, ziz Berlin
- Iris Kronenbitter, Leiterin bundesweite gründerinnenagentur (bga), Stuttgart
- Safaa Mohajeri, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Forschungsprojekt WelKMU, inter 3, Berlin
- Dr. Béatrice Speiser, Präsidentin Crescenda, Basel

Moderation: Prof. Dr. Swetlana Franken



Platz für...



Platz für...

Handwriting practice lines for German handwriting.

The page features a large title "Platz für..." at the top left. Below it are ten sets of horizontal dashed lines for handwriting practice. The first set of lines is positioned higher than the subsequent sets. The lines are evenly spaced and provide a guide for letter height and placement. There are also some faint, light gray decorative lines and shapes on the sides of the page.



Notizen



Platz für...

Handwriting practice lines for the German word "Platz für...".

The page features a large title "Platz für..." at the top left, followed by a series of horizontal dashed lines for handwriting practice. There are two sets of these lines, one on the left side and one on the right side, separated by a vertical dashed line. The lines are designed to help with letter height and placement.



Notizen



Platz für...



Notizen



Platz für...

Handwriting practice lines for the German word "Platz für...".

The page features a large title "Platz für..." at the top left, followed by a series of horizontal dashed lines for handwriting practice. There are two sets of these lines, one on the left side and one on the right side, separated by a vertical dashed line. The lines are designed to help with letter height and placement.



Notizen



Zum Business Case von qualifizierten Migrantinnen sagen die Fachexperten/-innen:

„Migrantinnen haben weniger Probleme mit dem Thema Sicherheit, sie sind risikobereiter und sind sehr orientiert daran, nach ihren Möglichkeiten zu schauen.“

„Sie sind da, weil sie TOP und TOLL sind und nicht weil sie Migrationshintergrund haben.“

„Die Zusammenkunft von Menschen mit unterschiedlicher Herkunft ist eine Bereicherung, in einer Familie, in einer Gesellschaft, in der Wissenschaft, in einem Unternehmen. Wir brauchen mehr Beispiele und Vorbilder, um dies zu veranschaulichen.“

Projektteam



Prof. Dr.
Swetlana Franken



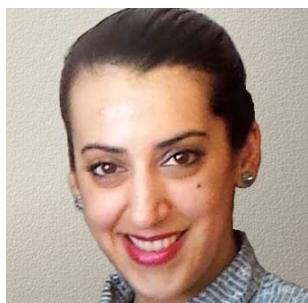
Dr. Stefanie Pannier



Inda Kapetanović



Malte Wattenberg



Sedef Singil



Johanna Schenk



Lena Kallemeier



Christine Schneider

Kontakt und Konferenzleitung

Prof. Dr. Swetlana Franken

Fachhochschule Bielefeld
Kurt-Schumacher-Str. 6, Gebäude C
33615 Bielefeld

Telefon: +49.521.106-3755
Telefax: +49.521.106-5086
swetlana.franken@fh-bielefeld.de

Gestaltung und Design der Broschüre:
Johanna Schenk

www.migrantinnen-in-fuehrung.de

Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen:

Inda Kapetanović
inda.kapetanovic@fh-bielefeld.de

Dr. Stefanie Pannier
stefanie.pannier@fh-bielefeld.de

Malte Wattenberg
malte.wattenberg@fh-bielefeld.de



FH Bielefeld
University of
Applied Sciences