

Innovative Frauen mit Migrationshintergrund und wie berufliche Netzwerke zu ihrer Sichtbarkeit beitragen – ein Praxiseinblick

Lela Griefsbach, Working Moms e.V.

Innovative Frauen im Fokus, Fachtagung, Berlin 2025

Über mich



- Zertifizierte Trainerin für Diversity und Interkulturelles Management
- Hochschuldozentin für Internationales und Interkulturelles Management, Promovendin
- Bereichsleiterin Partnerschaften & Fundraising bei der j4r - jobs4refugees gGmbH
- Geboren und aufgewachsen in Georgien, Mutter von zwei Kindern
- Mitglied bei Working Moms e.V.

Einleitung

- Gender Pay Gap → Der Gender Pay Gap in Deutschland liegt bei 16%. Grund hierfür sind geringere Stundenverdienste und Arbeitszeiten von Frauen (*Destatis, 2025*)
- Strukturelle Hürden für zugewanderte Frauen → Frauen mit Migrationshintergrund stehen strukturellen Hürden gegenüber, die ihre beruflichen Potenziale einschränken (*Salikutluk et al., 2020*)
- Unterrepräsentation in Führungspositionen → 2023 waren nur 28,7% der Führungskräfte in Deutschland weiblich (*Destatis, 2023*). Der Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund in Führungspositionen liegt bei ca. 1,5% (*Heger & Heft, 2022*)
- Assoziationen von Benachteiligung und niedriger Qualifikation → Es besteht eine weit verbreitete Assoziation von Migrantinnen mit Benachteiligung und niedriger Qualifikation (*Franken & Christoph, 2014; Kluß & Farrokhzad 2020; Engel, 2021*)

Problemstellung

- Der Zugang von Frauen mit Migrationshintergrund zu wichtigen Ressourcen wie Netzwerken, Mentoring und Karriereförderung, wird durch strukturelle Barrieren erschwert (*Peucker, 2010; Engel, 2021; Heger & Heft, 2022*)
- Studien zeigen, dass soziales Kapital und Netzwerke entscheidend für die Sichtbarkeit von Frauen in Leadership und Entrepreneurship sind (*Innreiter-Moser & Schnugg, 2012; Sagebiel, 2019; Voß et al., 2022; Bhattacharyya & Berdahl, 2023*)
- Es wurde bisher wenig erforscht, wie hilfreich solche Netzwerke speziell für innovative Frauen mit Migrationshintergrund sind (*Kalter und Kogan, 2014; Kluß, & Farrokhzad, 2020*).
- Dieser Beitrag zeigt am Beispiel von Working Moms e.V. auf, wie berufliche Frauennetzwerke die Sichtbarkeit von zugewanderten Frauen als Führungskräfte ermöglichen und unterstützen.

Working Moms e.V.



- Working Moms e.V. ist ein Netzwerk engagierter berufstätiger Mütter in Führungspositionen.
- Die Working Moms stehen dafür, dass Frauen selbstverständlich beides haben können – Kinder und Karriere.
- 2007 in Frankfurt gegründet. Seit 2009 bundesweit an 12 Standorten sowie in der Schweiz aktiv.
- Mehr als 800 Mitglieder – ambitionierte berufstätige Mütter.
- Die Mission des Vereins: Ein Umdenken bei den Frauen selbst, bei Arbeitgebern und in der Gesellschaft, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen.

Theoretischer Rahmen

- Visibility, Invisibility and Hypervisibility (*Buchanan & Settles, 2019*)
- Intersectionality and Intersectional Invisibility (*McCluney & Rabelo, 2019; Bhattacharyya & Berd, 2023*)
- Gendered Organizations (*Acker, 1990*)
- Netzwerke: Instrumentelle und emotionale Unterstützung (*Innreiter-Moser und Schnugg, 2012*)
- Social Capital (*Bourdieu, 2005*)

Vorgehensweise

- 7 teilstrukturierte Interviews mit zugewanderten Frauen aus dem Netzwerk
- Die Ansprache erfolgte über ein netzwerkinternes digitales Kommunikationstools
- Die Interviews fanden im Zeitraum von Dezember 2024 bis Februar 2025 statt
- Durchschnittliche Dauer der Interviews zwischen 30 und 60 Minuten
- Um Frauen deutschlandweit zu erreichen, wurden Interviews im Online-Format als Videokonferenz durchgeführt
- Alle Gespräche wurden aufgezeichnet und anschließend transkribiert und ausgewertet

Ergebnisse

Faktoren, die Sichtbarkeit von Frauen erschweren

- Fehlende Rollenbilder
- Gesellschaftlicher Druck in Deutschland: Die Rolle und das Bild der Frau zwischen Mutterschaft und Karriere
- Fehlender Austausch außerhalb der Arbeit
- Beruf und Familie: Unvereinbarkeit in vielen Branchen führt zum Ausstieg
- Geringe Solidarität unter Frauen und fehlende Unterstützung durch weibliche Führungskräfte

Ergebnisse

Vorurteile in Zusammenhang mit der Herkunft

- Individuelle Barrieren: Sprache, Akzent, ausländisch klingender Name, äußeres Erscheinungsbild (Hautfarbe, Kopftuch)
- Berufliche Vorurteile: Annahme geringer Qualifikation aufgrund ausländischer Herkunft
- Familiäre Hürden: Fehlende Unterstützung aus dem eigenen Umfeld für die berufliche Entwicklung
- Strukturelle Ausgrenzung: Bewusste Nichtakzeptanz und Abwertung fachlicher Kompetenz aufgrund von Anderssein

Ergebnisse

Gründe, sich bei Working Moms e.V. zu engagieren

- Annahme, dass Frauen, die Karriere machen wollen, vor ähnlichen Herausforderungen stehen
- Das Gefühl der Isolation zu überwinden
- Bedürfnis nach Bestätigung und Zugehörigkeit
- Suche nach Vorbildern

Ergebnisse

Gründe, sich bei Working Moms e.V. zu engagieren

- Lernen durch Erfahrungsaustausch: Inspiration und Wissen aus den Erfahrungen anderer gewinnen. Wichtige Einblicke in unterschiedliche Arbeitskontexte bekommen, wie Konzerne oder Selbstständigkeit und sich über Themen wie Gehaltsverhandlungen und Aufstiegschancen austauschen.
- Das Netzwerk als strategisches Werkzeug nutzen
- Bewusstsein, dass der „Kampf“ nicht allein geführt werden kann
- Erfahrungen mit zusätzlichen Schwierigkeiten als Elternteil teilen (Balance zwischen Arbeitszeiten, Familienpflichten und der Verantwortung für die Kinder).

Gründe, sich beim Working Moms e.V. zu engagieren

Zitate:

„Weil man sich alleine fühlt, weil man eine arbeitende Mutter ist. Es gibt nicht so viele Beispiele dafür. Man hört nur, dass das falsch ist, von jeder möglichen Seite. Dass, das was wir tun ist falsch. Ich habe auch schon gedacht, bin ich wirklich falsch? Weil man das irgendwann selbst glaubt.“ (WM 6)

„Ich wollte mich mit anderen Frauen austauschen, die Kinder haben und beruflich erfolgreich sind, und Karriereambitionen haben. Bei Working Moms fand ich diese Möglichkeit, spannenden Austausch, interessante Veranstaltungen, nette Frauen“ (WM 5)

„Wenn mich ein neues Thema beschäftigt hat, wenn ich einen neuen Karriereschritt geplant habe, habe mich oft als Frau und Mutter hin und her gerissen gefühlt. War das richtig, war das falsch? Ich konnte es mit niemandem besprechen, ich dachte, niemand würde mich verstehen“ (WM 7)

„In meiner Familie kommt niemand aus dem Konzern und ich weiß nicht, wie verhält sich man in so eine Situation. Wenn das mir früher bewusst gewesen wäre, wäre ich früher zu diesem Netzwerk gekommen, darüber ausgetauscht, dass es auch bestimmte Sachen gibt, die man (als Frau) nicht machen sollte“ (WM 1)

„Meine Kollegen haben Scherze gemacht „oh, schon Feierabend?“ Dabei habe ich ganz früh angefangen... Immer diese Sticheleien... Dann habe ich mich gefragt ob das nur in meinem Umfeld war – Physiker, Maschinenbauer, Ingenieure... und deswegen habe ich ein Netzwerk gesucht, um rauszufinden, ist das wirklich überall so? Andere Netzwerke sind auch interessant, aber Frauen, die nicht Karriere machen wollen, haben nicht die gleichen Probleme, wie wir“ (WM 4)

Erkenntnisse

Wahrgenommene Unterstützung durch das Netzwerk

- Strategisches Netzwerken - das Selbstbewusstsein und die eigenen Fähigkeiten zu stärken und neue Perspektiven zu gewinnen → **Instrumentale Unterstützung**
- Veränderung des eigenen Denkens (Mindset) Richtung Emanzipation, also zur Erlangung von Gleichberechtigung und Selbstbestimmung → **Emotionale Unterstützung**

Erkenntnisse

Interkulturelle Frauen als Bereicherung für Working Moms e.V.

- Empowerment und Sensibilisierung von weiblichen Führungskräften für das Thema Vielfalt
- Innovative und vielfältige Perspektiven durch interkulturelle Sozialisation
- Unabhängigkeit von gesellschaftlichen Stereotypen
- Weiblichkeit als Stärke im Berufsleben
- Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor
- Hohes Engagement für sprachliche und fachliche Weiterentwicklung

Handlungsempfehlungen

- Mehr zugewanderte Frauen ins Netzwerk integrieren
- Spezielle Programme wie Mentoring und Empowerment anbieten
- Dialog mit Unternehmen führen
- Mehr Fokus auf Biographien interkultureller Frauen
- Differenzierte Ansprache von zugewanderten Frauen
- Sensibilisierung für unterschiedliche Wahrnehmungen von Herausforderungen

Limitationen

- Das Netzwerk Working Moms e.V. richtet sich ausschließlich an berufstätige Mütter.
- Daher sind alle Interviewpartnerinnen Mütter.
- Die Ergebnisse sind nicht generalisierbar, da die Teilnehmerinnenzahl begrenzt ist und der Kontext spezifisch sind.

Ausblick

- Netzwerke spielen eine Schlüsselrolle bei der Sichtbarmachung und Förderung von innovativen Frauen mit Migrationshintergrund
- Ihre Unabhängigkeit von gesellschaftlichen Stereotypen ermöglicht es zugewanderten Frauen, authentisch und selbstbewusst zu agieren und als Führungspersönlichkeiten erfolgreich zu sein
- Zugewanderte Frauen tragen mit ihren empathischen und kommunikativen Fähigkeiten sowie emotionaler Intelligenz zur Verbesserung von Teamdynamiken und Führungsprozessen bei
- Das hohe Engagement zugewanderter Frauen für ihre sprachliche und fachliche Weiterentwicklung unterstreicht ihre Bereitschaft zur Weiterentwicklung und Verbesserung
- Weitere Untersuchungen sollten zeigen, wie Netzwerke weiter ausgebaut und an die spezifischen Bedürfnisse von Migrantinnen angepasst werden können
- Netzwerke sollten als Brückenbauer zwischen Frauen mit Migrationshintergrund, der Wirtschaft und Innovationsförderung fungieren. Weitere Untersuchung sollten zeigen, welche erfolgreichen Beispiele und Best Practices es in der Förderung interkultureller Frauen in Netzwerken und Unternehmen gibt

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**



Literaturverzeichnis

Acker, J. (1990): "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations." *Gender & society* 4(2), S. 139-158.

Bhattacharyya B. & Berdahl, J.L. (2023): "Do you see me? An inductive examination of differences between women of color's experiences of and responses to invisibility at work." *Journal of Applied Psychology* 108 (7), S. 1073.

Bourdieu, P. (2005): Die verborgenen Mechanismen der Macht. Hamburg: VSA Verlag

Engel, O. (2021): „Herkunft und Selbstverständnis von Professor:innen mit Migrationshintergrund“. *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung*, 30 (2), S. 92-107

Franken S. & Christoph, O. (2014): "Erfolgsfaktoren und Barrieren für karriereorientierte Migrantinnen. Abschlussbericht des Forschungsprojektes „Migrantinnen in Führungspositionen“, <http://www.migrantinnen-in-fuehrung.de/uploads/files/pdf/Abschlussbericht.pdf> (Zugriff 2024)

Heger K. & Heft, K. (2022): "Vergeschlechtlichte Macht. Das intersektionale Geschlechterverhältnis in bundesdeutschen Eliten“, DeZIM Research Notes, DRN #11, 22

Innreiter-Moser, C. & Schnugg, C. (2012): "Netzwerken als Strategie zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern." *Momentum Quarterly*, S. 165-183.

Literaturverzeichnis

Kluß, A. & Farrokhzad, S. (2020): "Zugangswege und Unterstützungsbedarfe von Migrantinnen und ihren Familien aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten im Hinblick auf Qualifizierung und Erwerbsarbeit unter besonderer Berücksichtigung des Familiennachzugs." Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin

McCluney C.L. & Rabelo, V.L. (2019). "Conditions of visibility: An intersectional examination of Black women's belongingness and distinctiveness at work." *Journal of Vocational Behavior* 113 (2019), S. 143-152.

Peucker, M. (2010): „Arbeitsmarktdiskriminierung von MigrantInnen–Zwischen strukturellen Barrieren und interpersoneller Ausgrenzung“, Rassismus & Diskriminierung in Deutschland, Dossier, Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.), S. 38-43

Sagebiel, F. (2019): „Netzwerke: soziales Kapital und Macht(unterschiede) von Frauen und Männern“, Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, S. 951-961.

Salikutluk, Z., Giesecke, J. & Kroh, M. (2020): „The situation of female immigrants on the German labour market: A multi-perspective approach“, SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 1072

Voß, J., Meyer zu Altenschildesche, C. & Ettl, K. (2022): “Ich sehe was, was du nicht siehst “–weibliche (Un-)Sichtbarkeit in Innovationskontexten“, Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 51/2022, S. 58-66.