

**2024**



# **GESCHÄFTSBERICHT**

## **SWANS Initiative gGmbH**



**swans**  
initiative

# VORWORT

2024 hatte es in sich: In einem zunehmend gefährlichen gesellschaftlichen Klima zwischen Correctiv-Recherchen, Sylt-Video und politischem Gegenwind konnten wir trotzdem unser Förderangebot ausbauen und die Anzahl der „Schwäne“, die wir fördern, auf über 1.288 vergrößern. Jede bringt ihre eigene Geschichte, Energie und Perspektive mit – und gemeinsam gestalten wir Räume, in denen sie sich ermutigen, austauschen und unterstützen können.

Mit der Unterstützung von der **Bundesregierung im Rahmen des Programms „Demokratie leben!“** und der **United Nations Alliance of Civilizations (UNAOC)** konnten wir auch dieses Jahr inhaltlich vielfältige und empowernde Formate umsetzen, um uns für ganzheitliche Teilhabe in Politik, Zivilgesellschaft und Kultur einzusetzen und unsere „Schwäne“ zum Thema Leadership weiterzubilden. Ob mentale Gesundheit im digitalen Aktivismus, politische Teilhabe oder kulturelle Sichtbarkeit – unsere Seminare „Social Media – Erfolgreich und mental gesund etwas reißen!“, „Mehr Dunjas in die Demokratie!“ und „Mehr Leylas auf Leinwänden“ haben nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch Selbstwirksamkeit gestärkt und neue Impulse gesetzt.

Neben dieser Förderung unseres ideellen Angebots für unsere „Schwäne“ konnten wir dank einer Förderung durch den **Welcome Alliance Fund von Project Together und dem Bundesinnenministerium** auch wichtige interne Themen und Projekte in der Organisationsentwicklung anstoßen und unser Geschäftsmodell der neuen Situation anpassen.

Auch auf Partner:innenebene hat sich einiges getan. Wir arbeiten weiter mit der Managementberatung **McKinsey & Company** und der internationalen Großkanzlei **Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom, J. Wagner GmbH** und **SAP** zusammen. Neu dazu kamen dieses Jahr Partnerschaften mit dem Baustoffhersteller **James Hardie** und der **Inhouse-Beratung des Energiekonzerns E.ON**, sowie eine digitale Veranstaltung mit der **Boston Consulting Group**.

Auch dieses Jahr haben wir uns öffentlich und medial als kritische und glaubwürdige Stimme für Teilhabe und gegen Diskriminierung eingesetzt und für (Mehrfach-)Diskriminierung sensibilisiert: So haben wir bei NDR Info Wirtschaft anlässlich der Correctiv-Recherchen im Januar kritisiert, dass sich Unternehmensverbände nur mit Blick auf Fachkräftemangel kritisch äußern, statt klare Kante gegen rechts zu demonstrieren. Das WDR-Fernsehformat „FRAU tv“ strahlte zum Weltfrauentag einen Beitrag über uns aus, und der Bayerische Rundfunk sprach anlässlich des Diversity-Tages über unseren Einsatz für einen kompetenzorientierten Arbeitsmarkt.

Mit Selmin Çalışkan, ehemalige Generalsekretärin von Amnesty International Deutschland und ehemalige Director bei den Open Society Foundations, konnten wir ein außerordentlich hochkarätiges neues Mitglied im ehrenamtlichen Team begrüßen, das unsere „Schwäne“ nicht nur systemisch coacht, sondern sie auch zu Karrieren in Non-Profit und sinnstiftender Arbeit berät.

Während Diversity- und Antidiskriminierungsarbeit sowohl von Unternehmens- als auch von staatlicher Seite zunehmend unter Druck steht, profitieren wir von einer engagierten und entschlossenen Community, die unsere „Schwäne“ mit Herzblut fördert und sich gemeinsam mit uns für die Belange mehrfach marginalisierter Frauen einsetzt. Das geht nur dank unseres ehrenamtlichen Teams, das sich in seiner Freizeit für SWANS und unsere „Schwäne“ engagiert. Danke, dass ihr an unserer Seite seid! Ihr seid großartig!

Martha Dudzinski



Geschäftsführende Gesellschafterin

Largelinda Termkolli



Stellvertretende Geschäftsführerin  
(Ehrenamt)

# INHALTSVERZEICHNIS

## 1. ANGEBOT

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| 1.1 UNSER EINSATZ FÜR UNSERE ZIELGRUPPE (INPUT)           | 05 |
| 1.2 LEISTUNGEN UND DIREKTE ZIELGRUPPEN (OUTPUT)           | 05 |
| 1.3 WIRKUNGEN AUF DIREKTE ZIELGRUPPE (OUTCOME)            | 06 |
| 1.4 LANGFRISTIGE WIRKUNG AUF DIE GESELLSCHAFT<br>(IMPACT) | 06 |

## 2. RESSOURCEN, LEISTUNGEN UND WIRKUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 EINGESETZTE RESSOURCEN (INPUT)                                      | 07 |
| 2.1.1 EHRENAMT                                                          | 07 |
| 2.1.2 HAUPTAMT                                                          | 07 |
| 2.2 ERBRACHTE LEISTUNGEN IM BERICHTSJAHR (OUTPUT)                       | 09 |
| 2.2.1 FÖRDERANGEBOT                                                     | 09 |
| 2.2.1.1 PRÄSENZVERANSTALTUNGEN                                          | 09 |
| 2.2.1.2 DIGITALE VERANSTALTUNGEN                                        | 16 |
| 2.2.1.3 COACHING- UND (KARRIERE- ) BERATUNG                             | 18 |
| 2.2.2 ADVOCACY                                                          | 20 |
| 2.3 ERREICHTE WIRKUNGEN IM BERICHTSJAHR AUF DIE<br>ZIELGRUPPE (OUTCOME) | 21 |
| 2.4 LANGFRISTIGE WIRKUNG AUF DIE GESELLSCHAFT<br>(IMPACT)               | 22 |

## 3. FINANZEN UND RECHNUNGSLEGUNG

25



# 1. ANGEBOT

## 1.1 UNSER EINSATZ FÜR UNSERE ZIELGRUPPE (INPUT)

Die SWANS Initiative gGmbH bringt als erste Organisation im deutschsprachigen Raum eine explizit intersektionale Perspektive in die Förderung von hier aufgewachsenen Akademikerinnen mit Einwanderungsgeschichte und BIWOC ein. Gleichzeitig arbeitet die Initiative daran, künftig auch Menschen einzubeziehen, die aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität jenseits der Kategorie „Frau“ marginalisiert werden. Ziel ist es, die Angebote so weiterzuentwickeln, dass sich auch FLINTA\*-Personen angesprochen fühlen und ihre spezifischen Erfahrungen stärker berücksichtigt werden.

Wir vertreten die Belange von Menschen, die mehrfachen Diskriminierungsformen ausgesetzt sind – etwa aufgrund von Geschlechtsidentität, sozialer Herkunft, Religion, ethnischer Zugehörigkeit oder rassistischen Zuschreibungen – und bauen unsere Programme so aus, dass diese Vielfalt künftig noch umfassender abgebildet wird. Unsere Inputs umfassen insbesondere:

- ein diversitätskompetentes, interdisziplinäres Team aus Mitgliedern unserer Zielgruppe,
- ein breites Netzwerk von Akteur:innen aus Wirtschaft, Politik und (Zivil-) Gesellschaft,
- zielgruppenspezifische Förderprogramme, Trainings und Veranstaltungen sowie eine wachsende Community mit über 1.288 geförderten Mitgliedern („Schwäne“),
- die Einbringung unserer Expertise in gesellschaftliche und mediale Diskurse, Fachgremien und politische Prozesse.

Mit diesem Ressourceneinsatz schaffen wir die Grundlage für mehr Chancengerechtigkeit auf dem akademischen Arbeitsmarkt in Deutschland und im deutschsprachigen Ausland.

## 1.2 LEISTUNGEN UND DIREKTE ZIELGRUPPEN (OUTPUT)

Wir fördern gezielt Studentinnen und junge Akademikerinnen mit Einwanderungsgeschichte, Schwarze Frauen sowie Women of Color (BIWOC), die im deutschsprachigen Raum aufgewachsen sind – unsere „Schwäne“.

Im Rahmen unseres ideellen Förderprogramms bieten wir Seminare, Webinare, individuelles Coaching, Beratung, eine kuratierte Stellenbörse sowie Zugang zu Netzwerk- und Community-Formaten.

Unsere Plattform schafft einen geschützten Raum für Information, Austausch und Vernetzung und stärkt die persönliche und berufliche Entwicklung unserer Zielgruppe.

---

FLINTA\* = Frauen, Lesben, inter\*, nicht-binäre, trans\* und agender Personen

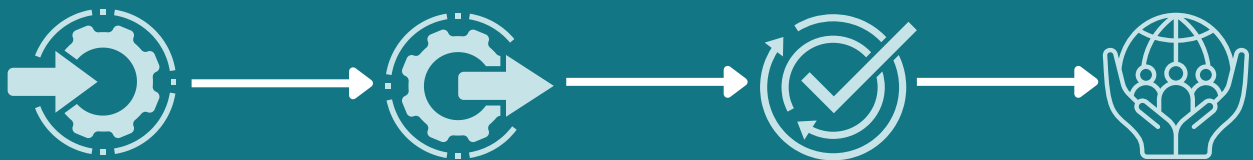
## 1.3 WIRKUNGEN AUF DIREKTE ZIELGRUPPE (OUTCOME)

Die Programme und Angebote der SWANS Initiative entfalten eine nachhaltige Wirkung auf die persönliche und berufliche Entwicklung unserer Teilnehmerinnen. Unsere Formate – von Seminaren über Coachings bis hin zu Netzwerkveranstaltungen – vermitteln nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern stärken gezielt Selbstwirksamkeit, Sichtbarkeit und Zugehörigkeit in einem diskriminierungssensiblen, unterstützenden Umfeld.

Die Rückmeldungen unserer Community zeigen deutlich: Die „Schwäne“ gewinnen an Selbstbewusstsein, insbesondere im Umgang mit herausfordernden Situationen in männlich und/oder dominant *weißen* Arbeitsumfeldern. Viele berichten von verbesserten Kommunikationsstrategien, einer klareren beruflichen Orientierung sowie wachsendem Mut, sich aktiv auf Führungspositionen zu bewerben.

2024 führten unsere Programme zu erfolgreichen Bewerbungen auf Stipendien, Promotionsplätze, Positionen bei renommierten Arbeitgebern sowie zur Entwicklung eigener Gründungs- und Karriereprojekte.

SWANS schafft Räume, in denen mehrfachdiskriminierte FLINTA\* nicht nur lernen und wachsen, sondern sich als Gestalterinnen ihres eigenen Karrierewegs erleben – mutig, sichtbar und bestens vernetzt.



## 1.4 LANGFRISTIGE WIRKUNG AUF DIE GESELLSCHAFT (IMPACT)

Die SWANS Initiative wirkt über ihre direkte Zielgruppe hinaus in gesellschaftliche, politische und mediale Diskurse hinein. Wir setzen das Thema Mehrfachdiskriminierung gezielt auf die öffentliche Agenda – insbesondere im Kontext von Arbeitsmarkt, Hochschulen und Teilhabe.

Unsere Expertise bringen wir in Fachgremien, Konferenzen und Medienbeiträgen ein und vertreten die Interessen unserer Community auf bundespolitischer Ebene. Indem wir mehrfachdiskriminierte FLINTA\* darin bestärken, akademische und professionelle Räume selbstbewusst zu betreten und mitzugestalten, leisten wir einen aktiven Beitrag zum Abbau struktureller Diskriminierung – und fördern langfristig eine inklusivere Gesellschaft.

FLINTA\* = Frauen, Lesben, inter\*, nicht-binäre, trans\* und agender Personen

## 2. RESSOURCEN, LEISTUNGEN UND WIRKUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

### 2.1 EINGESETZTE RESSOURCEN (INPUT)

#### 2.1.1 EHRENAMT

Das ehrenamtliche Team zählt 2024 insgesamt 14 engagierte Personen, die unsere Arbeit in verschiedenen Bereichen tatkräftig unterstützen. Neu dabei ist Selmin Çalışkan, die das Team als systemische Coachin und Trainerin verstärkt und unsere „Schwäne“ zu sinnstiftender Arbeit und Karriere im Non-Profit-Sektor berät. Hauptberuflich arbeitet sie als Strategie-Beraterin und Führungskräfte-Coachin in Berlin und kommt aus einer türkischen Gastarbeiterfamilie aus Düren, NRW.

Sie hat bis 2023 als Direktorin für Institutionelle Beziehungen das Berliner Büro der Open Society Foundations in Politik, Medien und Zivilgesellschaft vertreten. Zuvor leitete sie als Generalsekretärin Amnesty International Deutschland und war Abteilungsleiterin bei medica mondiale. Seit Jahrzehnten setzt sie sich im In- und Ausland, hauptberuflich und ehrenamtlich als *intersektionale* Feministin und Menschenrechtsexpertin ein.



SELMIN ÇALIŞKAN

Systemisches Coaching

#### 2.1.2 HAUPTAMT

Im Jahr 2024 setzt sich das hauptamtliche Team aus fünf Mitarbeiterinnen und einer Bundesfreiwilligendienstleistenden zusammen. Die Geschäftsstelle umfasst neben der geschäftsführenden Gesellschafterin Martha Dudzinski nun auch eine virtuelle Assistenz der Geschäftsführung. Darüber hinaus konnten wir im Rahmen des Projekts FATMA, gefördert durch das Programm „Demokratie leben!“ der Bundesregierung zusätzlich zu den beiden Projektkräften, Amela Delic als studentische Hilfskraft gewinnen.

### **Geschäftsstelle / Verwaltung und Finanzen**

- 1 Geschäftsführende Gesellschafterin (hauptamtlich)
- 1 stellvertretende Geschäftsführerin (ehrenamtlich)
- 1 Assistenz der Geschäftsführung (Honorarbasis)
- 1 Bundesfreiwilligendienstleistende
- 2 Business Development, Partnerschaften und Fundraising (ehrenamtlich)

### **Öffentlichkeitsarbeit und Advocacy**

- 1 Teamleitung (ehrenamtlich/Gesellschafterin)
- 2 Social Media Verantwortliche (ehrenamtlich)
- 2 Webseitenverantwortliche (ehrenamtlich)
- 3 Botschafterinnen (ehrenamtlich)

### **Personal- struktur**

### **Förderangebot und Community-Koordination**

- 1 Teamleitung (ehrenamtlich)
- 2 Community-Koordinatorinnen (ehrenamtlich)
- 6 Coaches und Beraterinnen (ehrenamtlich)

### **Projekt FATMA (gef. durch "Demokratie leben!")**

- 2 Projektkräfte (hauptamtlich)
- 1 Studentische Hilfskraft (Minijob)



## 2.2 ERBRACHTE LEISTUNGEN IM BERICHTSJAHR (OUTPUT)

### 2.2.1 FÖRDERANGEBOT

#### 2.2.1.1 PRÄSENZVERANSTALTUNGEN

- **Seminar „Social Media und Aktivismus - Erfolgreich und mental gesund etwas reißen!“, 15.03.-17.03.2024**

Das Seminar „Social Media & Aktivismus“, gefördert durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), vermittelte 20 Teilnehmerinnen praxisnahe Strategien für den digitalen Aktivismus. Zu Beginn des Seminars trafen die Teilnehmerinnen auf prominente Aktivistinnen und Strategie-Beraterin Selmin Çalışkan und Gardinia Borto, Content Creatorin mit über 300.000 Follower:innen auf TikTok, die ihre Erfahrungen teilten und wertvolle Tipps gaben. Anschließend wurden Workshops zu Themen wie Social Media Strategien, Contentmarketing und der Einfluss sozialer Medien auf die psychische Gesundheit angeboten. Besonders betont wurde die Bedeutung der Selbstfürsorge im digitalen Aktivismus, um langfristig gesund und effektiv arbeiten zu können.

Am letzten Seminartag lag der Fokus auf Empowerment und der Entwicklung einer eigenen Stimme im Aktivismus. Charlotte Nzimiro, Onlineaktivistin und Admin der Instagram-Seite Black Power Germany, regte dazu an, den Aktivismus rassismuskritisch zu gestalten und sich bewusst mit den eigenen Inhalten auseinanderzusetzen. Das Seminar endete mit einem Gefühl der Stärkung und des Gemeinschaftsgefühls unter den Teilnehmerinnen, die nun mit neuen Kenntnissen und einem erweiterten Netzwerk ausgestattet sind, um ihren Social Media Aktivismus erfolgreich voranzutreiben.





- **Seminar „Politik – Mehr Dunjas in die Demokratie!“, 26.04.-28.04.2024**

Das Seminar „Mehr Dunjas in die Demokratie!“ fand Ende April 2024 in Berlin statt und richtete sich an 20 politisch engagierte Frauen aus ganz Deutschland. Im Rahmen des Projekts FATMA (Förder-Aktivitäten für mehrfachdiskriminierte Akademikerinnen) vermittelte es praxisnahe Strategien für politische Teilhabe. Gefördert wurde das Seminar durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des BMFSFJ. Zu den prominenten Gästinnen zählten die Journalistin Vanessa Vu, die Gründerin der Initiative Statefree Christiana Bukalo und Strategie-Beraterin Selmin Çalışkan.

Im Verlauf des Seminars wurden verschiedene Workshops angeboten, unter anderem mit Dara Kossok-Spieß vom Bündnis 90/Die Grünen Berlin zum Thema „Macht und Einfluss in der Politik“. Am letzten Tag leitete Dr. Beyhan Şentürk einen Workshop zur Entwicklung individueller Stärken und Visionen. Das Seminar endete mit einem gestärkten Gemeinschaftsgefühl und dem Ziel, mehr Frauen mit Einwanderungsgeschichte aktiv in die deutsche Demokratie einzubinden.



- **Seminar „Leadership – Mehr Fatmas in Führungsetagen!“, 26.04.-28.04.2024**

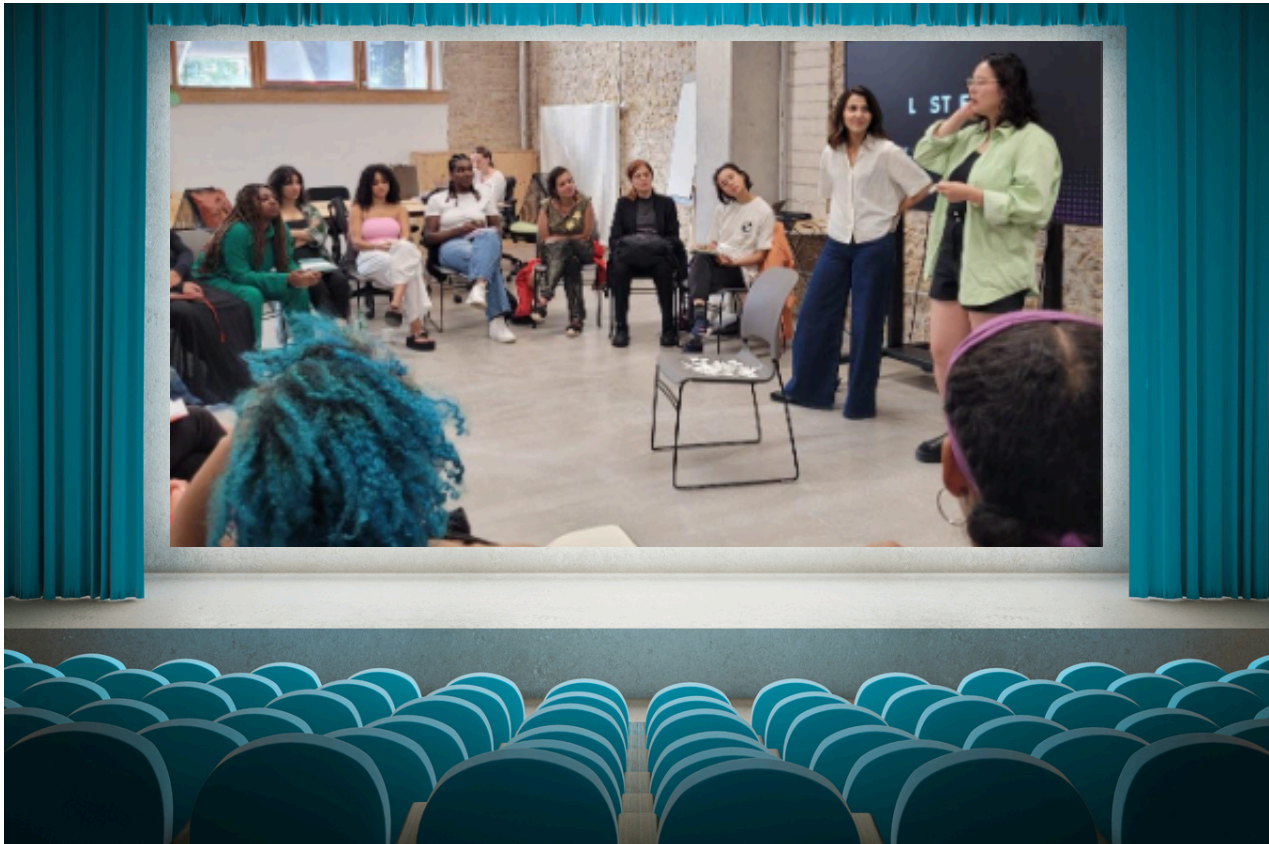
Das Seminar „Leadership – Mehr Fatmas in Führungsetagen!“, durchgeführt im Rahmen des Projekts „More Leylas in Leadership“, das darauf abzielt, Frauen mit Einwanderungsgeschichte auf ihrem Weg in Führungspositionen zu fördern und zu stärken, richtete sich an 20 mehrfach diskriminierte Frauen mit Migrationshintergrund. Gefördert wurde es vom Intercultural Innovation Hub der United Nations Alliance of Civilizations (UNAOC) und der BMW Group mit Unterstützung von Accenture. Zu Beginn trafen die Teilnehmerinnen beim traditionellen Ladies Dinner auf Expertinnen wie Dr. Hedda Ofoole Knoll, General Director bei Employers for Equality, Endora Comer-Arldt, Global Head of Marketing in einem Gesundheitskonzern, und Dr. Beyhan Şentürk, ehemalige Führungskraft bei der Friedrich-Ebert-Stiftung und Leadership Coachin. In entspannter Atmosphäre tauschten sie sich über persönliche Erfahrungen in Führungspositionen aus und erhielten wertvolle Ratschläge.

Am folgenden Tag sprach die erfolgreiche Unternehmerin Nana Addison, Gründerin des ersten von einer Schwarzen Frau gegründeten Kosmetik-Startups in Deutschland, über ihren Führungsstil, Work-Life-Balance und den Umgang mit Rückschlägen. Im Anschluss coachte Strategie-Beraterin Selmin Çalışkan die Teilnehmerinnen und gab Einblicke in ihren Werdegang sowie Strategien für die Überwindung beruflicher Herausforderungen. Abgerundet wurde das Seminar mit einem Empowerment-Workshop von Dr. Araththy Logeswaran, der den Teilnehmerinnen half, ihre „Superkräfte“ aufgrund ihrer migrantischen Biografien zu erkennen und zu nutzen. Das Seminar stärkte das Selbstbewusstsein der Teilnehmerinnen und motivierte sie, ihre Führungsambitionen weiter zu verfolgen.

*„Mein Highlight am Wochenende war, so viele inspirierende Persönlichkeiten kennenzulernen, das Netzwerk zu erweitern und sehr guten und praxisnahen Input zu erhalten. Es war sehr erfrischend und es tat gut, aus der eigenen Blase rauszukommen.“*



- **Seminar „Kultur – Mehr Leylas auf Leinwänden!“, 30.08.-01.09.2024**



Das Seminar „Mehr Leylas auf Leinwänden“ fand Ende August 2024 in Berlin statt und richtete sich an 19 in Kunst und Kultur aktive Teilnehmerinnen aus ganz Deutschland. Im Rahmen des Projekts FATMA (Förder-Aktivitäten für mehrfachdiskriminierte Akademikerinnen) wurde das Seminar vom Programm „Demokratie leben!“ der Bundesregierung gefördert. Zu Beginn des Seminars wurden die Teilnehmerinnen ermutigt, sich selbstbewusst vorzustellen, um Raum für ihre Erfolge einzunehmen. In entspannter Atmosphäre bei indischem Essen knüpften sie Kontakte mit erfolgreichen BIWOC aus der Kulturszene, darunter Michaela Orizu von der Komischen Oper Berlin und die preisgekrönte Tänzerin Adile Yeyrek.

Im Verlauf des Seminars fanden zwei Workshops statt: Farah Bouamar, Co-Gründerin der Produktionsfirma Lost Film, sprach über die Chancen und Herausforderungen für BIWOC in der Filmbranche und präsentierte den Kurzfilm „I can heal you“ (2021). Nuray Şahin, renommierte Schauspielerin und Filmregisseurin, leitete einen Workshop, in dem die Teilnehmerinnen Atemtechniken, Bewegung und Entspannung übten, um Blockaden zu lösen und Monologe vortrugen. Abgerundet wurde das Seminar mit einem Tanzworkshop von Adile Yeyrek, in dem die Teilnehmerinnen eine Choreografie zum Song „Cuff it“ von Beyoncé erarbeiteten, um ihren Körper zu feiern und zu bestimmen. Das Seminar endete mit einer Empowerment-Runde, in der sich die Teilnehmerinnen gegenseitig stärkten und ihre Dankbarkeit sowie das Gefühl der Verbundenheit miteinander teilten.



## Testimonials Kultur-Seminar

### Meryem Polat

„Das ganze Wochenende war geprägt von Liebe, Stärke und Geborgenheit. Ich bin sehr glücklich darüber, mit und von Frauen ähnlicher Geschichte so viel gelernt zu haben und kehre mit einem vollen Herzen, Inspiration, Mut und Hoffnung wieder zurück. Danke, dass es so einen tollen Ort gibt, an dem Träume von BIWOCS gesehen, wahrgenommen und unterstützt werden.“



### Azmi Hoffmann



„Nachdem ich meinen ersten Kurzfilm gemacht habe, war ich mir nicht sicher, ob es für mich möglich ist, weiterhin Filme zu machen, besonders in Deutschland. Aber nach diesem Seminar sehe ich, dass es zwar nicht einfach ist, in die Filmindustrie einzusteigen, aber es gibt Wege, und dahinter stehen viele Frauen, die sich bereits gegenseitig helfen. Vielen Dank, dass ihr einen so sicheren Raum geschaffen habt, in dem eine Migrantin wie ich sich trauen kann, offen und verletzlich mit den Herausforderungen umzugehen, um mich weiterzuentwickeln. Ich freue mich schon darauf, die Energie, die ich hier bekommen habe, in meine kreative Arbeit fließen zu lassen.“



### Tracy Kamphus

„Die Geschichten und persönlichen Erfahrungen der anderen Frauen zu hören, war inspirierend, und es war eine wunderbare Gelegenheit, ein neues Netzwerk für uns Filmemacherinnen zu schaffen und uns gegenseitig zu stärken.“

## Unternehmenskooperationen

- **„Professional Skills“ mit McKinsey & Company, 04.10.2024 in Köln**

Im Seminar „Professional Skills Workshop“ am 4. Oktober 2024 in Köln bot McKinsey & Company eine exklusive Gelegenheit für Studentinnen und junge Akademikerinnen mit Einwanderungsgeschichte, Schwarze Frauen und Women of Color (BIWOC), ihre beruflichen Perspektiven zu erweitern. Während des Workshops konnten die Teilnehmerinnen praxisnahe Fähigkeiten in den Bereichen Kommunikation, Teamarbeit und kundenorientierte Problemlösung erwerben.

Die Veranstaltung bot den Teilnehmerinnen nicht nur wertvolle berufliche Weiterbildung, sondern auch einen tiefen Einblick in die Arbeitsweise von McKinsey & Company. Die Beraterinnen von McKinsey standen den Teilnehmerinnen für persönliche Gespräche zur Verfügung und gaben wertvolle Karriere-Tipps. Zudem bot ein Netzwerkabendessen die Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung mit anderen BIWOC sowie mit den McKinsey-Beraterinnen.

- **„Jura-Seminar“ mit Skadden, 08.11.-10.11.2024 in Frankfurt (Main)**

Vom 8. bis 10. November 2024 veranstaltete die SWANS Initiative ein exklusives Workshop-Seminar für Juristinnen bei der renommierten Wirtschaftskanzlei Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP in Frankfurt am Main.

Die Teilnehmerinnen erhielten während des dreitägigen Workshops ein persönliches Coaching und konnten sich in praxisnahen Übungen auf Bewerbungsgespräche und den souveränen Auftritt im Arbeitsalltag vorbereiten. Im ganztägigen Training von Fatma Erol-Kiliç lernten sie, wie sie in der männerdominierten Arbeitswelt souverän auftreten und kommunizieren können.





“

„Ich hatte das erste Mal ein Umfeld von Juristinnen, in dem ich ich selbst sein konnte - das habe ich sonst nie.“

”



Zudem bekamen sie die Möglichkeit, die Kanzleiräume von Skadden zu besichtigen und mit erfahrenen Anwältinnen in entspannter Atmosphäre zu sprechen. Auch untereinander konnten sich die Teilnehmerinnen austauschen und vernetzen, ihre persönlichen Erfahrungen und Hürden in ihrer juristischen Laufbahn miteinander teilen, gemeinsam ihre Karrierechancen reflektieren und konkrete Strategien für ihre berufliche Weiterentwicklung entwickeln.

## Testimonials Jura-Seminar



**Emine Kisa**

„Bei diesem Netzwerk, bei diesen Persönlichkeiten denke ich mir nur - nichts wird mir mehr im Weg stehen.“



**Alina Marcuk**

„Rückblickend auf mein Studium ist das die inspirierendste Veranstaltung, die ich je hatte.“

## 2.2.1.2 DIGITALE VERANSTALTUNGEN

### Unternehmenskooperationen

- **„Top-Beraterin an einem Tag!“ mit Boston Consulting Group, 14.11.2024**

Beim Online-Seminar „Top-Beraterin an einem Tag – exklusiv mit BCG“ am 14. November 2024 erhielten die Teilnehmerinnen im Rahmen des Workshops „In Her Shoes“ praxisnahe Einblicke in die Arbeit der renommierten Unternehmensberatung Boston Consulting Group (BCG). Sie nahmen an einer realen Projektsimulation teil, in der sie lernten, innovative Strategien zu entwickeln, komplexe Probleme zu lösen und eng mit Kund:innen zusammenzuarbeiten. Dabei arbeiteten sie in kleinen Teams und konnten ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen.

Neben der praktischen Arbeit bot das Seminar auch die Möglichkeit, direkt von BCG-Beraterinnen zu lernen. Die Teilnehmerinnen konnten Fragen stellen, sich über die persönlichen Karrierewege der Beraterinnen informieren und sich über ihre eigenen Ambitionen und Erfahrungen austauschen. Diese exklusive Gelegenheit ermöglichte es den Teilnehmerinnen, einen realistischen Einblick in die Welt der Unternehmensberatung zu erhalten und wertvolle Kontakte für ihren beruflichen Werdegang zu knüpfen.

”

BADIA GHAMEL



„Das ‘In Her Shoes’-Event in Kooperation mit der SWANS-Initiative und BCG war eine unglaublich bereichernde Erfahrung. Besonders beeindruckt hat mich die Zusammenarbeit im Workshop - der Austausch mit anderen Schwänen und Beraterinnen war intensiv, inspirierend und voller neuer Perspektiven. Gemeinsam an einer konkreten Problemstellung zu arbeiten und Lösungsansätze zu entwickeln, hat gezeigt, wie viel Stärke in einem diversen Team steckt.“



LAURINE BAKABA



„Der BCG ‘In Her Shoes’-Workshop war unglaublich inspirierend! Besonders beeindruckt hat mich der lockere und offene Austausch – die Beraterinnen standen uns Rede und Antwort und haben all meine Fragen mit so viel Geduld und Offenheit beantwortet. Und auch die Case-Gruppenarbeit hat unglaublich viel Spaß gemacht – gemeinsam Lösungen zu entwickeln und dabei direktes Feedback von erfahrenen Beraterinnen zu bekommen, war aufschlussreich und äußerst motivierend. Der Austausch mit den Schwänen im Nachgang hat das Event perfekt abgerundet. Nach dem Workshop erfüllte mich ein Gefühl von Inspiration und Zusammenhalt, das noch Tage nachwirkte.“

## SWANS Webinare

### • „Austausch zu Correctiv-Recherchen“, 30.01.2024

Anlässlich der Correctiv-Recherchen zu den heimlichen Deportationsplänen der AfD schaffte SWANS einen Gesprächsraum, in dem sich die „Schwäne“ über die Enthüllungen austauschen konnten sowie über ihre Gefühlslage und Erfahrungen mit Rassismus und dessen wachsender gesellschaftlicher Normalisierung.

Im sicheren Raum unter anderen Rassismusbetroffenen konnten sie sich gegenseitig Mut zusprechen, Unterstützung finden und eine Gemeinschaft, in der sie sich mit ihrer Wut und Angst weniger alleine fühlen. In der solidarischen und stärkenorientierten Austauschrunde konnten die Teilnehmerinnen gemeinsam schwierige Themen besprechen und sich durch (Galgen-)Humor gegenseitig auch etwas Erleichterung verschaffen.



- **„Mercator Kollegiatin“ mit Rojda Tosun, 27.05.2024**

Am 27. Mai 2024 um 19 Uhr fand eine exklusive Informationsveranstaltung für Schwäne über das Mercator Kolleg statt, bei der Interessierte mehr über die Bewerbung und Teilnahme am Programm erfahren konnten. Unter dem Motto „Europa in der Welt 2030 – Nachhaltige Visionen für eine inklusive und sichere Zukunft“ richtete sich das Mercator Kolleg an global vernetzte Köpfe aus Wirtschaft, Verwaltung, NGOs und anderen Bereichen, die bereit sind, intersektoral zu lernen und zu handeln.

Das Programm bietet ein umfangreiches Rahmenprogramm mit Seminaren, Fortbildungen und Praxisstationen in ganz Europa und zielt darauf ab, den Austausch und das Lernen zwischen verschiedenen Sektoren und Disziplinen zu fördern. Während der Veranstaltung konnten die Teilnehmerinnen mehr darüber erfahren, wie sie sich für das Kolleg bewerben können, welche Erfahrungen andere Frauen mit Einwanderungsgeschichte und Women of Color als Kollegiatinnen gemacht haben und welche Erkenntnisse sie aus ihrer Teilnahme mitgenommen haben. Rojda Tosun, eine ehemalige Mercator Kollegiatin und „Schwan“, stand den Interessierten für Fragen und einen persönlichen Austausch zur Verfügung.

Die Veranstaltung bot somit einen wertvollen Raum für Austausch und Orientierung für die nächste Generation von Führungskräften.

### 2.2.1.3 COACHING UND (KARRIERE-) BERATUNG

#### **Förderangebot – Non-Profit/Purpose- und wissenschaftliche Karriereberatung**

Im Rahmen der wissenschaftlichen Karriereberatung begleitete Dr. Lina Azazil fünf „Schwäne“ in individuellen Zoom-Beratungsgesprächen, die jeweils einen Erstkontakt und eine Klärung des Beratungsanliegens umfassten. Zusätzlich unterstützte sie eine Coachee durch das Korrekturlesen eines englischsprachigen Lebenslaufs und Motivationsschreibens. Über die Online-Plattform Discord war sie außerdem regelmäßig in den Foren „Promotion“ und „Promotionsberatung“ aktiv und beantwortete dort Fragen zu Promotionswegen und akademischen Laufbahnen. Ergänzend dazu wurde die Organisation einer Informationsveranstaltung zum Thema Professur an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) in Kooperation mit der Hochschule Hof angestoßen. In diesem Zusammenhang fand ein erstes digitales Abstimmungstreffen statt.

Im Bereich der Karriereberatung für den Non-Profit- und Purpose-orientierten Sektor führte Selmin Çalışkan individuelle Beratungsgespräche mit sechs „Schwänen“ zur strategischen Karriereplanung im gemeinwohlorientierten Umfeld durch. In ihren Beratungsgesprächen ging es u.a. über die Themen, wie sich unterschiedliche



Lebensthemen mit Karriereplänen im Non-Profit-Sektor vereinbaren lassen, Lebensmittelpunkte in verschiedenen Ländern und Städten sowie um Fragen der Klarheit über die nächsten Schritte und - Selmins Spezialität - die Frage „Was will ich eigentlich wirklich?“

## Karriereberatung – Unternehmensberatung und Konzern

Im Rahmen der Karriereberatung haben rund 20 „Schwäne“ individuelle Sessions wahrgenommen. Die Schwerpunkte lagen auf CV-Checks, allgemeiner Karriereberatung – unter anderem zu den Themen: Einstieg in die Beratung, Karrierepfade im Corporate-Umfeld sowie Gehaltsverhandlungen – und persönlichem Coaching. Die Formate waren passgenau auf unterschiedliche Bedürfnisse und Karrierestufen zugeschnitten und trugen maßgeblich zur individuellen Weiterentwicklung der Teilnehmenden bei.

## Förderangebot – Bewerbungsscheck

Frau Melissa Koyuncu verantwortete als HR-Expertin die professionelle Prüfung und Optimierung von insgesamt 23 Bewerbungen und unterstützte die „Schwäne“ mit ihrer fachlichen Expertise sowie individuellen Beratung.



## Förderangebot – Systemisches Coaching und Beratung

Im Jahr 2024 wurden im Rahmen des systemischen Coachings insgesamt neun „Schwäne“ individuell begleitet. Die Koordination des Angebots lag bei Rimli Das Gupta. Die Coachings wurden von Jasmina Hasanbegovic und Hedra Youkhana durchgeführt: Jasmina begleitete drei Coachees in mehreren Sitzungen. Hedra unterstützte sechs weitere Teilnehmerinnen in insgesamt zwölf Sitzungen, jeweils bestehend aus einem ausführlichen Erstgespräch und einer mehrteiligen Begleitung.



## 2.2.2 ADVOCACY

Im Rahmen unseres Vorbilder-Blogs haben wir auch 2024 wieder inspirierende Frauen mit Einwanderungsgeschichte, Schwarze Frauen und Women of Color porträtiert, die durch ihre Geschichten, Expertise und Haltung beeindrucken.

Insgesamt haben wir zwölf Frauen interviewt – darunter Sawsan Chebli, die betont: „Ich hätte nie gedacht, dass ich Staatssekretärin werde“. Jasmin Arbabian-Vogel, die sagt: „Wir haben einen doppelten Rucksack auf der Schulter.“ Und Prof. Dr. Selcan Ipek-Ugay, die erzählt: „Ich hatte keine Vorbilder.“ – und es von der Hauptschule zur Professur geschafft hat.

Sawsan Chebli: Die Politikerin erzählt von ihrem Weg als Tochter palästinensischer Flüchtlinge zur Staatssekretärin in Berlin. Geprägt von Unsicherheit und Diskriminierung engagierte sie sich früh politisch. Heute setzt sie sich lautstark für Gerechtigkeit, Vielfalt und gegen Hass im Netz ein.



Jasmin Arbabian-Vogel: Geboren 1968 in Deutschland, wuchs im Iran auf und kehrte mit 18 Jahren nach Deutschland zurück. Nach dem Abitur musste sie feststellen, dass ihr Abschluss hier nicht anerkannt wurde – eine Erfahrung, die viele Migrant:innen teilen. Trotzdem entschied sie sich für die Selbstständigkeit und gründete mehrere Unternehmen, darunter einen ambulanten Pflegedienst mit 150 Mitarbeitenden. Als Präsidentin des Verbands deutscher Unternehmerinnen (VdU) setzt sie sich für mehr Diversität und gegen Stereotype in der Arbeitswelt ein.

Prof. Dr. Selcan Ipek-Ugay: Im Interview berichtet Prof. Dr. Selcan Ipek-Ugay von ihrem Weg aus einfachen Verhältnissen zur Professorin für Informatik. Ohne akademische Vorbilder, aber mit klaren Zielen, schloss sie ihre Promotion mit Auszeichnung ab – parallel zur Geburt ihrer Kinder. Heute setzt sie sich für Diversität in der IT und gegen Diskriminierung in Technologie ein.

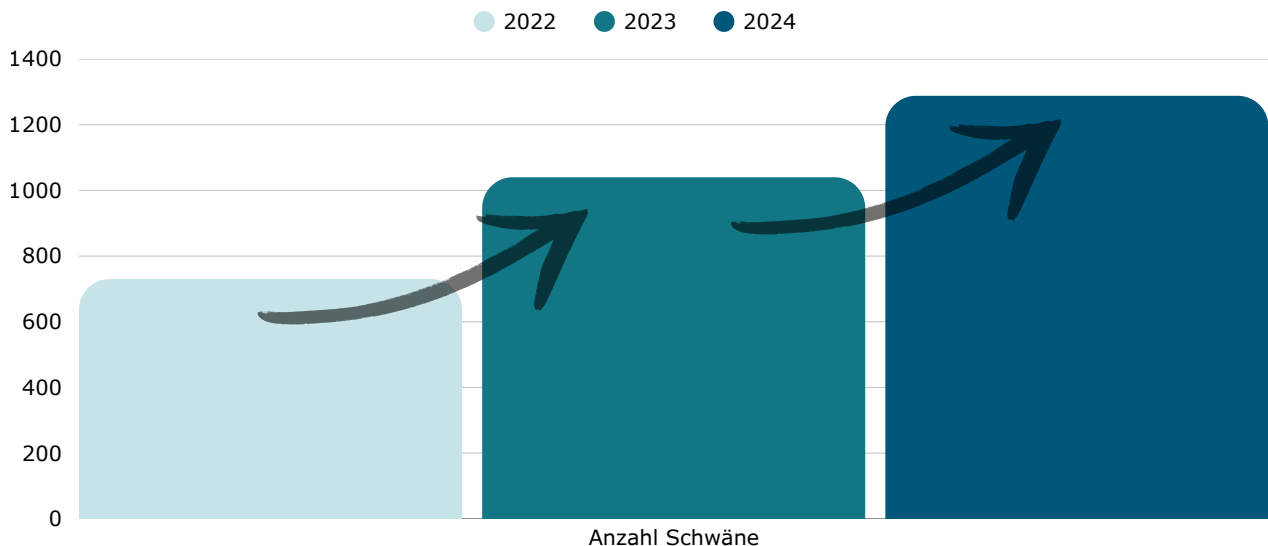


Die Interviews verfolgen zwei zentrale Ziele: Einerseits möchten wir damit unsere Community stärken, empowern und ermutigen, eigene Wege zu gehen. Andererseits machen wir so die Vielfalt und Kompetenz migrantischer Frauen sichtbar – und schaffen eine Bühne für Expertinnen, Protagonistinnen und Speakerinnen of Color, die in klassischen Netzwerken oft übersehen werden.

## 2.3 ERREICHTE WIRKUNGEN IM BERICHTSJAHR AUF DIE ZIELGRUPPE (OUTCOME)

### Unsere Community

Dieses Jahr haben wir einen bedeutenden Fortschritt erzielt: Nach den beiden Aufnahmerunden 2024, in denen insgesamt 237 neue „Schwäne“ aufgenommen wurden, profitieren mittlerweile mehr als 1.288 mehrfach diskriminierte Frauen mit Einwanderungsgeschichte, Schwarze Frauen und Women of Color (BIWOC) von unserem Förderangebot.



#### TESTIMONIAL PROJEKT FATMA

„Ich bin sehr glücklich darüber, mit und von Frauen ähnlicher Geschichte so viel gelernt zu haben und kehre mit einem vollen Herzen, Inspiration, Mut und Hoffnung wieder zurück. Danke, dass es so einen tollen Ort gibt, an dem Träume von BIWOC gesehen, wahrgenommen und unterstützt werden.“

Auf Basis von Feedbackbögen als Auswirkungsinstrument konnten wir nicht nur unsere Wirkung auf unsere Zielgruppe messen, sondern auch handfeste Zahlen zusammentragen zu unserem Proof of Concept. Wir evaluieren die Bereiche (1) Organisation und Ablauf, (2) Vernetzung und Empowerment sowie (3) Inhalte und vermitteltes Wissen. Mit durchgehend hervorragenden Ergebnissen zwischen 4,6 und 4,9 (5-Sterne-Prinzip) erreichen wir durch die Bank fantastisches Feedback von unseren „Schwänen“, wobei insbesondere unser Ansatz des konsequent geschützten Raums unter Frauen mit Einwanderungsgeschichte und BIWOC überdurchschnittlich positive Bewertungen erhält sowie die damit einhergehenden Programmpunkte des Erfahrungsaustausches und gegenseitigen Empowerns. Auch die Tatsache, dass wir bei unseren Seminaren konsequent zwischen 3 und 5 Bewerbungen pro Seminarplatz erhalten, bestärkt die Wirksamkeit, Attraktivität und Relevanz unseres Angebots.

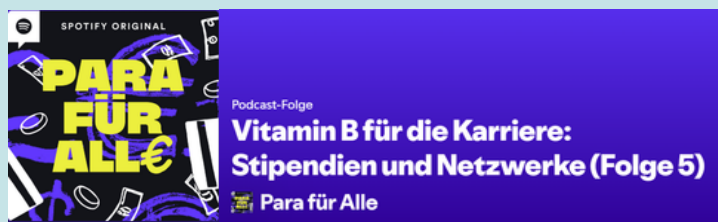
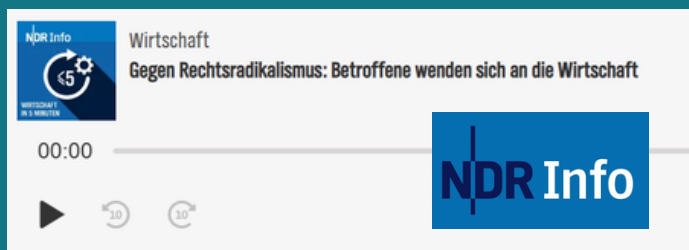
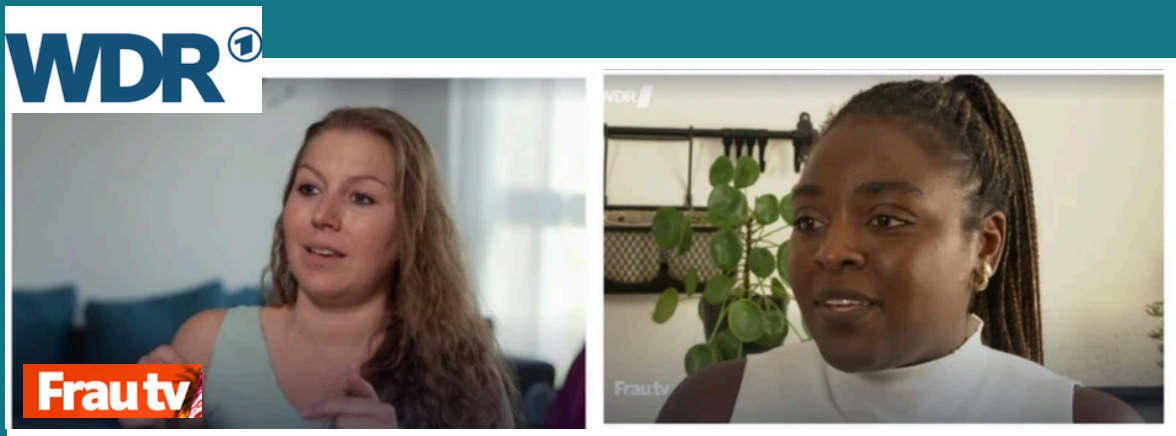


## 2.4 LANGFRISTIGE WIRKUNG AUF DIE GESELLSCHAFT (IMPACT)

Insbesondere ein Radiobericht des Wirtschaftsressorts von NDR Info hat SWANS direkt zu Jahresbeginn 2024 als Expertin und Impulsgeberin positioniert, als sich unsere Geschäftsführende Gesellschafterin kritisch dazu äußerte, dass Wirtschaftsverbände sich nur für Einwanderung im Kontext des Fachkräftemangels aussprechen, statt sich explizit gegen Rechts und Rassismus zu positionieren. Durch mehrere anlassbezogene Social Media Kampagnen nach Öffentlichwerdung der Correctiv-Recherche, des Sylt-Videos und der Landtagswahlergebnisse von Sachsen und Thüringen lieferte SWANS zudem Aufrufe und Impulse an die breite Öffentlichkeit, sich gezielt für mehrfachdiskriminierte Frauen und gegen Ausgrenzung zu stellen: Mit Slogans wie „SWANS statt Sylt“, „Spendenbescheinigung statt Ariernachweis“ und „Hülya statt Höcke“ wurden Tausende Menschen erreicht und mit Humor und Ernsthaftigkeit dazu aufgerufen, aktiv zu werden.



Unsere Arbeit fand breite Resonanz in den Medien: Das Großstadtradio begleitete uns in einem Porträt über unsere Initiative, während wir bei NDR Info Wirtschaft die ökonomischen Potenziale mehrfach marginalisierter Gruppen thematisierten. Die WDR-Sendung Frau tv stellte uns als „Andersmacherin“ vor, und im Spotify Original „Para für alle“ beleuchteten wir Wege zu mehr Chancengerechtigkeit. Zum Diversity-Tag berichtete der Bayerische Rundfunk über unser Engagement. Die Badische Zeitung griff unser Engagement rund um die strukturellen Hürden für kopftuchtragende Frauen auf.



# Badische Zeitung

BZ-eZeitung | BZ-App | BZ-Smart **Abonnieren**

**Start** Lokales **Nachrichten** SC Freiburg Sport Meinung Freizeit Ratgeber Abo & Service Jobs Anzeigen

Übersicht Deutschland Südwest Ausland Wirtschaft Kultur Panorama Wetter Podcasts

Muslime

## Die Hürde aus Stoff: Wie halten es südbadische Unternehmen mit dem Kopftuch?

**BZ-Abo** | Wegen eines Kopftuchs darf niemand diskriminiert werden – auch nicht im Job. Zwei Frauen mit Hijab aus Südbaden haben bei ihrer Arbeit im Kundenkontakt aber auch andere Erfahrungen gemacht. ⌚ 2 min



1/2 Südbadische Zeitung arbeitet im Rahmen von Carwash. Foto: Lisa Pöschel

Ein starkes Zeichen für politische Anerkennung und Sichtbarkeit der SWANS Initiative war die Teilnahme unserer Vertreterinnen Martha Dudzinski und Langelinda Termkolli an einem exklusiven Dinner im Bundeskanzleramt. Auf Einladung von Staatsministerin Reem Alabali-Radovan kamen sie dort gemeinsam mit „People of Deutschland“ und weiteren inspirierenden Persönlichkeiten zu einem Abend voller Austausch und neuer Impulse zusammen.



### 3. FINANZEN UND RECHNUNGSLEGUNG

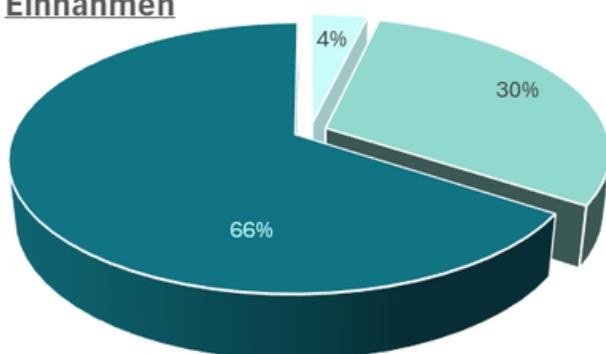
| AKTIVA                        | 31.12.2024   | PASSIVA              | 31.12.2024   |
|-------------------------------|--------------|----------------------|--------------|
| A. Umlaufvermögen             | 100.131,45 € | A. Eigenkapital      | 78.955,23 €  |
| B. Rechnungsabgrenzungsposten | 0,00 €       | B. Rückstellungen    | 3.976,60 €   |
|                               |              | C. Verbindlichkeiten | 17.199,62 €  |
| Summe AKTIVA:                 | 100.131,45 € | Summe PASSIVA:       | 100.131,45 € |

Im Geschäftsjahr erzielte die Gesellschaft Erträge aus Spenden in Höhe von 8.940,54 Euro sowie Umsatzerlöse von 72.800,00 Euro. Den größten Anteil an den Gesamterträgen machten die sonstigen Erträge mit 156.499,31 Euro aus. Insgesamt beliefen sich die Erträge damit auf 238.239,85 Euro.

Auf der Aufwandsseite fielen Materialaufwendungen in Höhe von 21.156,34 Euro sowie Personalaufwendungen von 175.325,26 Euro an. Darüber hinaus entstanden sonstige Aufwendungen in Höhe von 48.809,88 Euro. Abschreibungen wurden im Berichtsjahr nicht vorgenommen. Die Steuerbelastung war mit 0,54 Euro gering. Die gesamten Aufwendungen summierten sich somit auf 245.292,02 Euro.

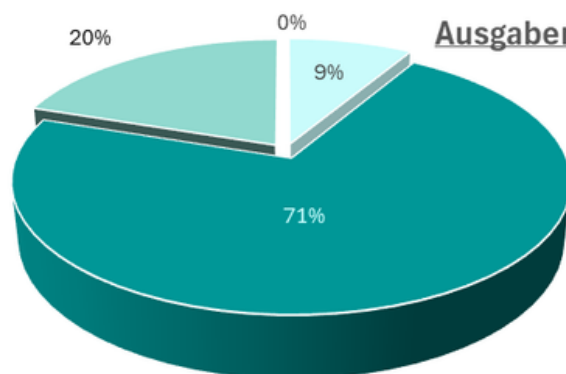
Aus der Gegenüberstellung von Erträgen und Aufwendungen ergibt sich ein Jahresfehlbetrag in Höhe von 7.052,17 Euro. Trotz des im Geschäftsjahr entstandenen Jahresfehlbetrags verfügt die Gesellschaft weiterhin über eine solide wirtschaftliche Grundlage und sieht sich gut aufgestellt, ihre satzungsgemäßen Ziele auch künftig nachhaltig zu verfolgen.

**Einnahmen**



- 1. Erträge aus Spenden
- 2. Umsatzerlöse
- 3. Sonstige Erträge

**Ausgaben**



- 1. Materialaufwand & Honorare
- 2. Personalaufwand
- 3. Sonstige Aufwendungen
- 4. Steuern

# KONTAKT

”

**MEHR FATMAS  
IN DIE  
FÜHRUNGSETAGEN!**

**EMAIL**

[info@swans-initiative.de](mailto:info@swans-initiative.de)

**WEBSITE**

[www.swans-initiative.de](http://www.swans-initiative.de)

**SPENDE**

[www.swans-initiative.de/spenden-salesforce/.de](http://www.swans-initiative.de/spenden-salesforce/.de)