



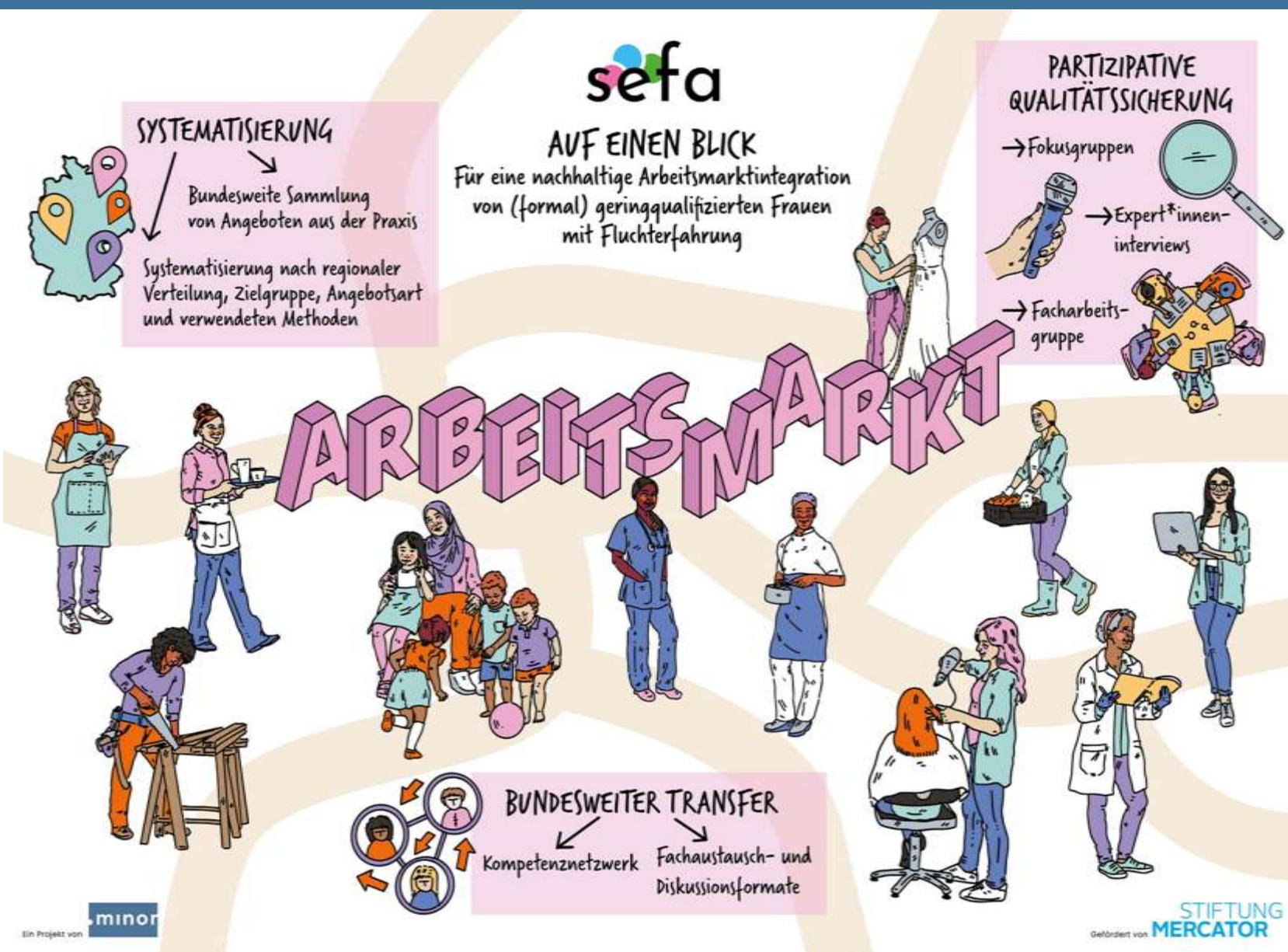
# Nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung Erfolgsfaktoren – Modellansätze

04.12.25 | Nadja Türke

Gefördert von

## Frauen mit Fluchterfahrung als Zielgruppe - Visionen

- **Vielfalt sichtbar machen:** Stärken, Kompetenzen und Vorstellungen der Zielgruppe benennen und fördern
- **Sozialen Teilhabe verbessern:** Diskurse, Prozesse und Wissenstransfer zielgruppenorientiert denken und gestalten
- **Vernetzung stärken:** Unternehmen, Politik und Multiplikator\*innen arbeitsplatz- und bedarfsorientiert zusammenbringen und einbinden



## Idee:

- Fokussierung auf die Erfolgsfaktoren einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration von (formal) geringqualifizierten Frauen mit Fluchterfahrung

## Ziele:

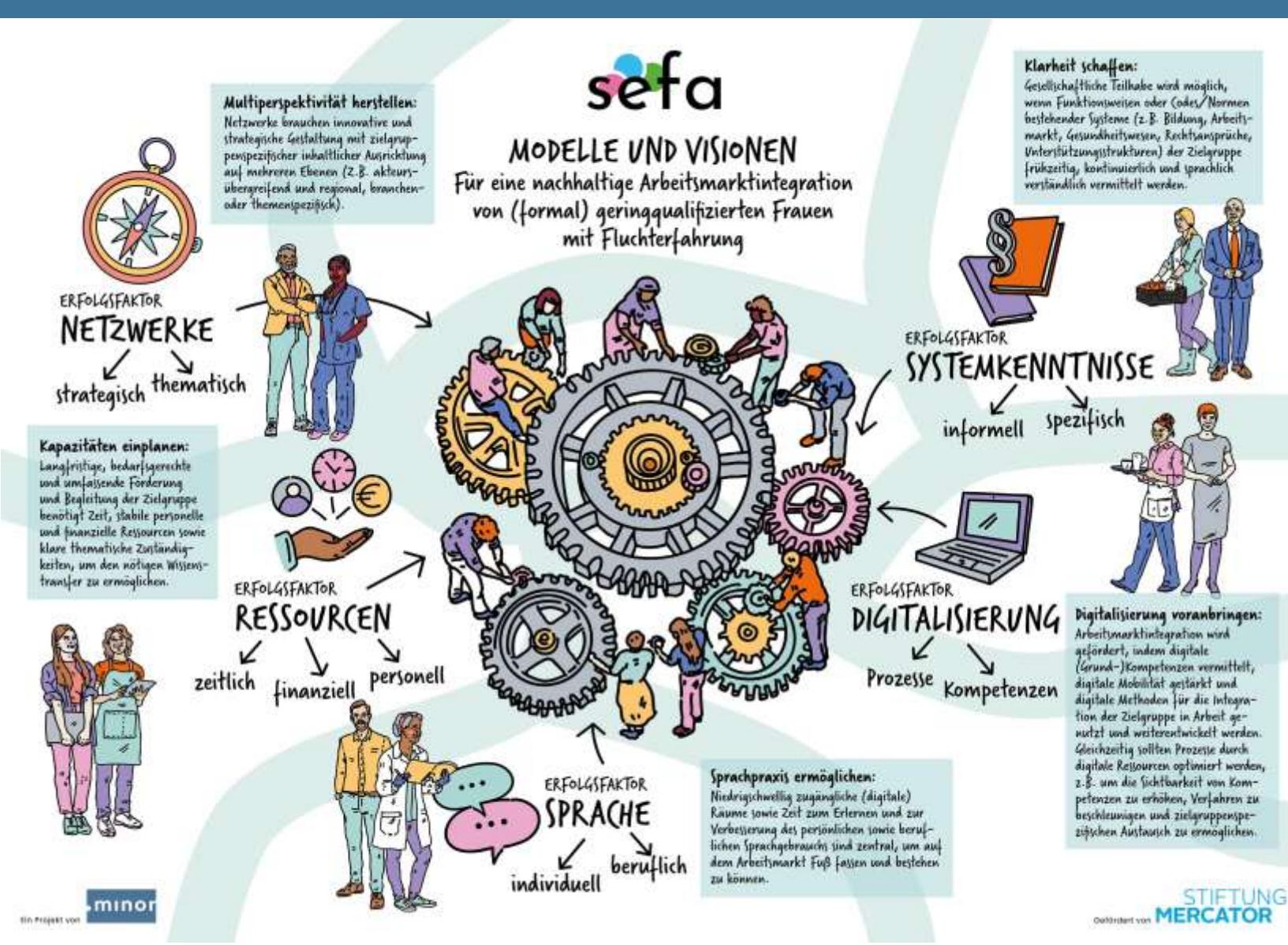
- (Weiter)Entwicklung von Modellen & Empfehlungen
- Aufbau eines thematischen Kompetenznetzwerkes

# Projektidee & Ziele

## Frauen mit Fluchterfahrung als Zielgruppe - Kontext



- **Flucht vs. Migration:** Vorbereitung auf Zielland selten möglich, hohe strukturelle, institutionellen und individuellen Hindernisse (prekärer Aufenthaltsstatus, Wohnsitzauflagen und Arbeitsverbote, Politischer Diskurs, wirtschaftliche Lage, Diskriminierung, gesundheitliche Beeinträchtigung..)
- **Erwerbsquote zeigt deutliches Geschlechtergefälle:** 75% der Männer aber nur 29 % der Frauen
- **Heterogene Gruppe:** (formal) geringqualifiziert vs geringqualifiziert



# Erfolgsfaktoren

## Zielgruppenspezifische Bedarfe

- Berücksichtigung Aufenthaltsstatus
- Besonderes „Onboarding“
- Vereinbarkeit Familie – Beruf
- (niedrigschwellige) flexible Qualifizierungsmöglichkeiten
- Kreative Lösungen zur Sprachförderung

# sefa MODELL

FOKUS: ARBEITGEBER &  
KOOPERIERENDE DIENSTLEISTER



## INTERNE GRUNDBEDINGUNGEN

- Werte/Engagement:** Klare Haltung zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit und inklusiver Unternehmenskultur
- Ressourcen:** Qualifiziertes Personal für fachliche und organisatorische Begleitung; ggf. **digitale Ausstattung**; Finanzierung z. B. über öffentliche Förderungen, CSR-Mittel
- Expertise/Know-how:** Vermittlung von **Systemkenntnissen** und beruflichem Fachwissen
- Strategie/Fokus:** Personalgewinnung durch Aufzeigen von Berufsperspektiven und flexible Ausbildungs- und Qualifizierungsstrukturen
- Gender- und Diversity-Kompetenz:** Sensibilität für die Bedarfe von Frauen mit Fluchterfahrung sowie Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

## EXTERNE GRUNDBEDINGUNGEN

- Branche:** Z. B. Einzelhandel, Handwerk, soziale oder medizinische Berufe
- Soziökonomische Struktur:** Berücksichtigung der regionalen und lokalen Gegebenheiten (z. B. Arbeitsmarkt, Infrastruktur, Demografie)
- Netzwerke:** Bildung von gezielten Kooperationen zwischen Unternehmen und Partnern (z. B. Dienstleister, Bildungsträger, Arbeitsverwaltung, Zivilgesellschaft, Verbände, Kammern)
- Rechtliche Rahmenbedingungen:** Beachtung von Regelungen im Bereich Aufenthalts-, Arbeits- und Sozialrecht



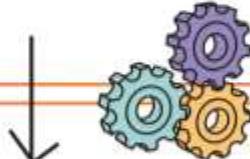
## UMSETZUNG



### ANSATZ

Das Modell legt den Fokus auf Diversität, Inklusion und Selbstermächtigung von Frauen mit Fluchterfahrung. Es kombiniert den **Multi-Stakeholder-Ansatz**, in dem unterschiedliche Akteure wie Unternehmen, NGOs und **Unterstützungsnetzwerke** praxisnah kooperieren, mit dem **Leuchtturmansatz**, bei dem Teilnehmerinnen auf ein klar definiertes Ziel hinarbeiten und langfristige Perspektiven entwickeln. Vielfältige Kontakte und digitale sowie klassische Vernetzung stärken **Ressourcenzuteilung** und Integration.

**Ziel:** Forderung nachhaltiger Beschäftigung durch passgenaue Qualifizierung und enge Praxisanbindung, auch jenseits klassischer Ausbildungswegs.



### METHODE

**Unternehmen:** Bereitstellung von **Ressourcen** wie fachliche Begleitung und finanzielle Mittel sowie die Ermöglichung praxisnaher Lern- und Arbeitsmöglichkeiten vor Ort.

**Externer Dienstleister:** Identifikation, Beratung, Potenzialanalyse, Vorqualifizierung (ggf. remote) und Matching mit Unternehmen.

**Digitale Tools** unterstützen Kommunikation und Lernen; während analoge Alternativen und Schulungen begrenzte **Digitalkenntnisse** ausgleichen. Praxisphasen in kooperierenden Unternehmen sowie Coaching und Mentoring fördern fachliche und soziale Kompetenzen. Praxisnahe **Sprachförderung**, Vermittlung von Kenntnissen über die Branche.

Nachhaltige  
Arbeitsmarktintegration  
von (formal) geringqualifizierten  
Frauen mit Fluchterfahrung



## ERFOLGSFAKTOREN

- Netzwerke**
- Sprache**
- Systemkenntnisse**
- Ressourcen**
- Digitalisierung**

# sefa - Labore zu Modellen

## Arbeitgeber und kooperierende Dienstleister

- Multi-Stakeholder- und Leuchtturmansätze
- Klare Haltung zu Vielfalt, Chancengerechtigkeit und inklusiver Unternehmenskultur
- Teilnehmerinnen erhalten langfristige (Berufs-) Perspektiven
- flexible Ausbildungs- und Qualifizierungsstrukturen



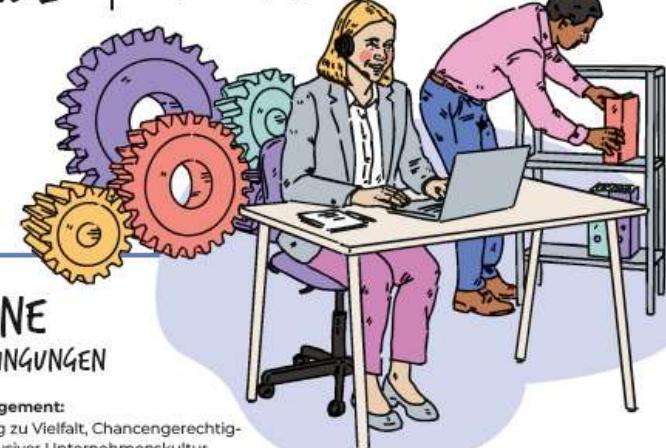
Initiative Shaping Futures von Schwarzkopf Professional in Zusammenarbeit mit Jobs4Refugees


  
sefa  
MODELL

FOKUS: ÖFFENTLICHE  
ARBEITGEBER

### INTERNE GRUNDBEDINGUNGEN

- Werte/Engagement:**  
Klare Haltung zu Vielfalt, Chancengerechtigkeit und inklusiver Unternehmenskultur
- Ressourcen:**  
Personal und Zeit für Onboarding sowie für langfristige fachliche und sprachliche Begleitung, Finanzierung z. B. interne Investitionen, Fördermittel
- Expertise/Know-how:**  
Vermittlung von **Systemkenntnissen**, betrieblichen Abläufen und Fachwissen
- Strategie/Fokus:**  
Diversität und innerbetriebliche Öffnung als Schlüssel zur Fachkräftegewinnung und Kundenansprache
- Gender- und Diversity-Kompetenz:**  
Sensibilität für strukturelle Gleichstellung und die Bedarfe von Frauen mit Fluchterfahrung, Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf



### EXTERNE GRUNDBEDINGUNGEN

- Branche:**  
Z. B. öffentliche (Arbeits)Verwaltung, kommunale Arbeitgeber wie ÖPNV, Energieversorger
- Sozioökonomische Struktur:**  
Berücksichtigung der regionalen und lokalen Gegebenheiten, insb. Verfügbarkeit kommunaler Dienstleistungen
- Netzwerke:**  
Zusammenarbeit mit lokalen Netzwerken und Partnerinstitutionen (z. B. Dienstleister wie Kitas, Bildungsträger, Arbeitsverwaltung, Zivilgesellschaft)
- Rechtliche Rahmenbedingungen:**  
Beachtung von Anforderungen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung sowie von Regelungen im Bereich Aufenthalts-, Arbeits- und Sozialrecht



### UMSETZUNG



#### ANSATZ

Öffentliche Arbeitgeber verfolgen – je nach Typ – unterschiedliche Ansätze. Der **Job-on-Top-Ansatz**, bspw. setzt auf die Schaffung zusätzlicher, befristeter Stellen für spezifische Zielgruppen. Dahinter steht die Idee, die öffentliche Verwaltung und ihre Möglichkeiten als Arbeitgeber kennenzulernen und sich im Anschluss an die Befristung ggf. auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben. Frauen mit Fluchterfahrung erhalten so Zugang zu sonst schwer erreichbaren Arbeitswelten, während Behörden von der Diversifizierung der eigenen Teams profitieren. Daneben existiert der **Mosaik-Ansatz**, bei dem viele kleine, niedrigschwellige Maßnahmen kombiniert werden, um Integration, Qualifizierung und Personalentwicklung zu sichern.

**Ziel:** Förderung von Integration, Chancengleichheit und **Systemkenntnissen** sowie Aufbau von zukunftsfähigen Unternehmens- oder Behördenstrukturen.

#### METHODE

Die Methode setzt auf einen direkten Einstieg in die Arbeitspraxis, z. B. Schnuppertage, Praktika oder on-top Stellen. Die neuen Mitarbeiterinnen werden durch Onboarding und ein Buddy-System kontinuierlich begleitet. Zur Qualifizierung gehören innerbetriebliche **Sprachförderung**, und/oder ein Traineeprogramm. Jobmessen und **Netzwerkaktivität** unterstützen die Rekrutierung und fördern die Vernetzung mit externen Partnern. **Digitale Prozesse** können zusätzlich unterstützen (z. B. App für Schichtplanung, Lernplattformen).

Nachhaltige  
Arbeitsmarktintegration  
von (formal) geringqualifizierten  
Frauen mit Fluchterfahrung



### ERFOLGSFAKTOREN

Netzwerke

Systemkenntnisse

Sprache

Ressourcen

Digitalisierung

# sefa - Labore zu Modellen



Stadtwerke Trier Versorgungs-GmbH

## Öffentliche Arbeitgeber

- Mosaik bzw. Baustein Ansatz, Job-On-Top  
>> viele kleinere Maßnahmen und/oder  
eine spezifische
- Klare Haltung zu Vielfalt,  
Chancengerechtigkeit und Öffnung der  
Verwaltung/Diversität für Kundenstamm  
nutzbar
- Frauen mit Fluchterfahrung erhalten  
Zugang zu sonst schwer zugänglichen Jobs

# sefa MODELL

## FOKUS: SOCIAL BUSINESS



### INTERNE GRUNDBEDINGUNGEN

- Werte/Engagement:** Arbeitsmarktteilnahme und langfristige gesellschaftliche Inklusion durch Stärkung von Entscheidungs- und Handlungsmacht
- Ressourcen:** Finanzielle Mittel für Equipment und Ausstattung, Personal- und **Zeitressourcen** für Gründung, Umsetzung und partizipative Weiterentwicklung der Geschäftsidee, Öffentlichkeits- und **Netzwerkarbeit**
- Expertise/Know-how:** Vermittlung von **Systemkenntnissen** sowie von Wissen um operative Betriebsabläufe, Offenheit für Kreativität in der Ausgestaltung
- Strategie/Fokus:** Non-Profit Orientierung, Wahrnehmung und Anwendung mitgebrachter Kompetenzen, Schaffung stabiler Rahmenbedingungen und beruflicher Perspektiven
- Gender- und Diversity-Kompetenz:** Intersektionalität bewusst mitdenken durch bedarfsoorientierte und individuelle Begleitung der Frauen

### EXTERNE GRUNDBEDINGUNGEN



- Branche:** Z. B. Gastronomie, Mode und Beauty, (Kunst-)handwerk
- Sozioökonomische Struktur:** Verfügbarkeit von geeigneten Räumen für Produktion und Sichtbarkeit, Bedarfe für die Produkte oder Dienstleistung vor Ort
- Netzwerke:** Netzwerke für Erfahrungsaustausch nutzen, Aufbau von Kooperationen mit Jobcenter, Agentur für Arbeit, Branchen-Player (für Qualifizierung und Know-How), Aufbau eines eigenen Kundennetzmalls
- Rechtliche Rahmenbedingungen:** Beachtung von Anforderungen und Prozessen zum Thema Gründung sowie von Regelungen im Bereich Aufenthalts-, Arbeits- und Sozialrecht

## UMSETZUNG



### ANSATZ

Die Geschäftsidee wird im Rahmen eines **Co-Creation-Ansatzes** gemeinsam mit der Zielgruppe umgesetzt und weiterentwickelt. Hierbei liegt der Fokus nicht nur auf dem Einstieg in den Arbeitsmarkt und der beruflichen (Weiter-)Qualifizierung zur Förderung ökonomischer Unabhängigkeit; vielmehr soll auch die Selbstwirksamkeit der Mitarbeiterinnen gestärkt werden. Dies geschieht durch das aktive Einbringen eigener Ideen und persönlicher Kompetenzen während der Ausgestaltung und Weiterentwicklung aller laufenden Geschäftsprozesse.

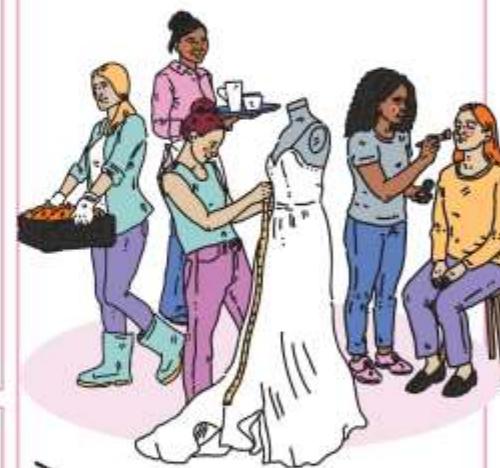
**Ziel:** Soziale Teilhabe wird durch die Schaffung von Räumen für Begegnung, Austausch und persönliche sowie berufliche Weiterentwicklung gefördert. Langfristig zielt das Modell darauf ab, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen und die Professionalisierung sowohl der Mitarbeiterinnen als auch des Geschäftsmodells voranzutreiben.



### METHODE

Im Mittelpunkt des Modells steht die aktive Einbeziehung der Frauen. Ihre Ideen, Visionen und Geschichten sind integraler Bestandteil der Geschäftsidee sowie ihrer inhaltlichen Umsetzung und Weiterentwicklung. Zentral hierfür sind Professionalisierung durch positive Fehlerkultur („Training on the Job“), **Sprachförderung** im Berufsalltag, inhaltliche (berufsspezifische) Schulungen sowie die kontinuierliche Rückkopplung mit den persönlichen Zielen und Bedarfen der Frauen.

## Nachhaltige Arbeitsmarktintegration von (formal) geringqualifizierten Frauen mit Fluchterfahrung



## ERGÖLGSFAKTOREN

Netzwerke

Systemkenntnisse

Ressourcen

Sprache

Digitalisierung

# sefa - Labore zu Modellen

## Social Business

- ganzheitlicher Ansatz:  
Berücksichtigung der individuellen  
Bedürfnisse
- Kompetenzorientiert >> Fokus auf  
Teilhabe von Frauen mit  
Fluchterfahrung
- Nicht ausschließlich ökonomische  
Ziele > Begegnungsräume schaffen,  
kollektive Wirkung
- Gemeinsame Learnings und  
Fehlerkultur



Chickpeace – Cateringservice und Social Business aus Hamburg/ PONTON 3 e. V. –  
Verein für soziale Projekte

## Erfahrungen und Learnings

- Es braucht kreative Lösungen, um Einstieg ins Erwerbsleben plus Sprachförderung und flexibler Qualifizierung zu ermöglichen
- Unterstützung bei der Einarbeitung, Vermittlung organisationsrelevanten Basiswissen alles verbunden mit Sprachförderung erfordert freie Ressourcen und Kapazitäten in der Belegschaft
- Engagement der Mitarbeitenden und Bekenntnis zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit ist essentiell
- Klare Zuständigkeiten

# Herzlichen Dank!

Kommen Sie bei weiterem Interesse auf uns zu - wir freuen von Ihnen zu hören.



Gefördert von



# Bleiben Sie auf dem Laufenden!



[n.tuerke@minor-kontor.de](mailto:n.tuerke@minor-kontor.de)

## Quellen:

- [Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen – großes Potenzial und viele Herausforderungen - IAB-Forum](#)
- Kosyakova, Yuliya; Rother, Nina; Zinn, Sabine (Hrsg.); Bartig, Susanne, Louise Biddle, Matteo Jacques Büsche, Adriana Cardozo Silva, Philippa Cumming, Jan Eckhard, Kseniia Gatskova, Theresa Koch, Yuliya Kosyakova, Andrea Marchitto, Silvia Schwanhäuser, Manuel Siegert, Elena Sommer, Felix Süttmann, Kerstin Tanis, Nina Rother & Sabine Zinn (2025): [Lebenssituation und Teilhabe ukrainischer Geflüchteter in Deutschland: Ergebnisse der IAB-BAMF-SOEP-Befragung.](#) IAB-Forschungsbericht Nr. 5.
- Visualisierungen: @Carina Cremshaw
- [Jobs4Refugees](#)
- [Shaping Futures | Schwarzkopf Professional](#)
- [Startseite | SWT Stadtwerke Trier](#)
- [Chickpeace – Cateringservice und Social Business aus Hamburg](#)