



Foto: NUIF/ESF Elbe-Stahlwerke Feralpi GmbH



28. Januar 2026

10:00 – 11:00 Uhr

# NUIFinar

Arbeitsmarktchancen für  
geflüchtete Frauen – gemeinsam  
Perspektiven schaffen

Gefördert durch:



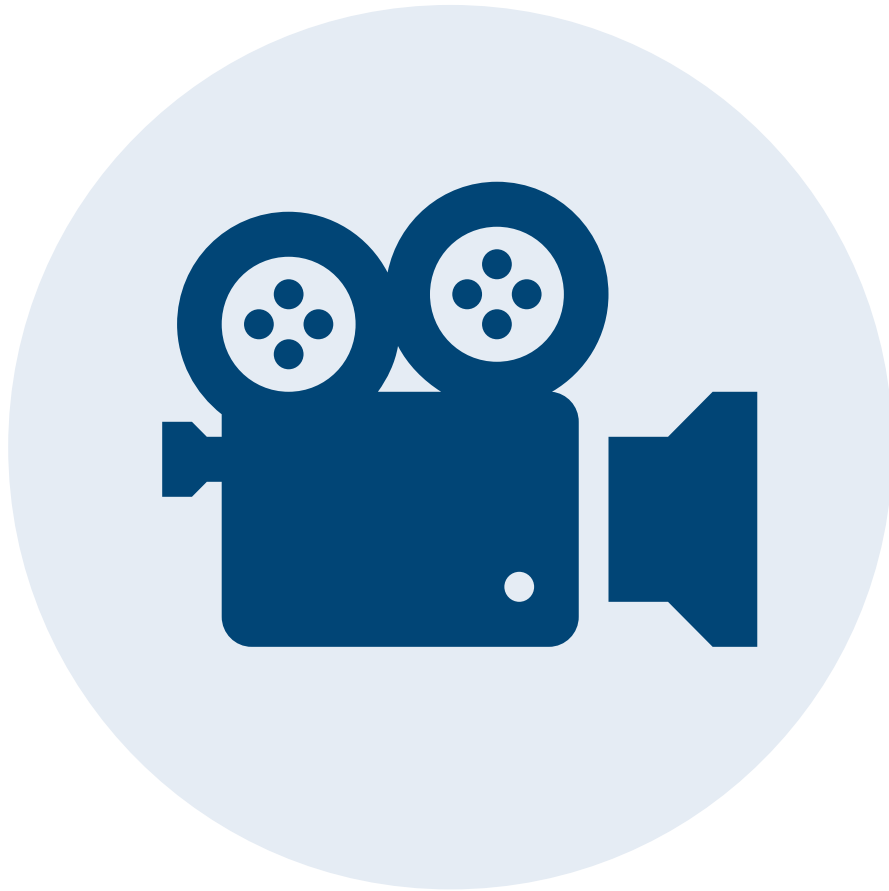
aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der  
DIHK Service GmbH

# Die Veranstaltung wird aufgezeichnet

Datenschutz-Hinweis



Hier finden Sie alle Aufzeichnungen → [www.nuif.de/nuifinare](https://www.nuif.de/nuifinare)

# Heute mit ...



**Tetiana Bilas**

NETZWERK Unternehmen  
integrieren Flüchtlinge

Projektreferentin



**Zalla Mohmand**

NETZWERK Unternehmen  
integrieren Flüchtlinge

Projektreferentin



**Manuela  
Maurer**

Chickpeace

Mitgründerin und  
Geschäftsführerin



**Nadja Türke**

Minor – Projektkontor für  
Bildung und Forschung

Projekt Sefa

# Arbeitsmarktchancen für Frauen mit Fluchterfahrung – *gemeinsam Perspektiven schaffen*

NUIFinar am 28.01.26 | Nadja Türke



# Visionen und Auftrag



## **Vielfalt sichtbar machen.**

Stärken, Kompetenzen und Vorstellungen der Zielgruppe benennen und fördern.

## **Soziale Teilhabe verbessern.**

Diskurse, Prozesse und Wissenstransfer multiperspektivisch denken und gestalten.

## **Vernetzung stärken.**

Unternehmen, Politik und Multiplikator\*innen bedarfsorientiert zusammen bringen.

*Laufzeit:* 01.01.2024 – 31.12.2026

*Förderer:* Stiftung Mercator



Systematisierung, Qualitätssicherung und Transfer von Erfolgsfaktoren einer nachhaltigen Integration (formal) geringqualifizierter Frauen mit Fluchterfahrung in den Arbeitsmarkt

sefda

### SYSTEMATISIERUNG



Bundesweite Sammlung von Angeboten aus der Praxis

Systematisierung nach regionaler Verteilung, Zielgruppe, Angebotsart und verwendeten Methoden

### AUF EINEN BLICK

Für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von (formal) geringqualifizierten Frauen mit Fluchterfahrung

### PARTIZIPATIVE QUALITÄTSSICHERUNG

→ Fokusgruppen

→ Expert\*innen-interviews

→ Facharbeitsgruppe



# ARBEITSMARKT



### BUNDESWEITER TRANSFER

Kompetenznetzwerk

Fachausaustausch- und Diskussionsformate

# Takeaway



1

## Warum geringqualifizierte Frauen mit Fluchterfahrung?

Fachkräftemangel vs. ungenutztes Potenzial

2

## Was sind die Erfolgsfaktoren?

Nicht „was fehlt?“, sondern „was funktioniert?“

3

## Was ist der Mehrwert für mein Unternehmen?

Vom Leuchtturmeffekt profitieren – Wandel bewirken

4

## Wer unterstützt mich dabei?

Anlaufstellen und Tipps

# Zielgruppe Frauen mit Fluchterfahrung

1

## Gewinn für Unternehmen

Diversität schafft Resilienz, demografischer Wandel, Fachkräftesicherung, Imagegewinn

2

## Unterschätztes Potenzial

Geringe Beschäftigungsquote, strukturelle Hürden (Anerkennung, Sprache, Care-Verantwortung) – aber: Stärken wie Motivation, interkulturelle Kompetenzen, Mehrsprachigkeit

3

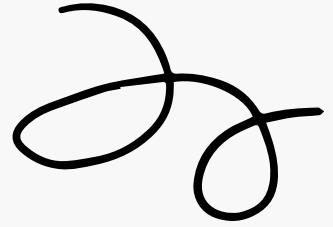
## Integrationsmotor Frauen

Empowerment, Vorbildfunktion und Identifikation für Familie und andere Frauen aus d. Community – wirkt auch in die Belegschaft hinein!

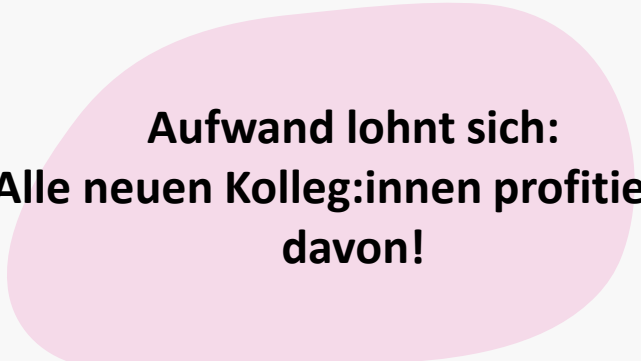





# Zielgruppen- spezifische Bedarfe



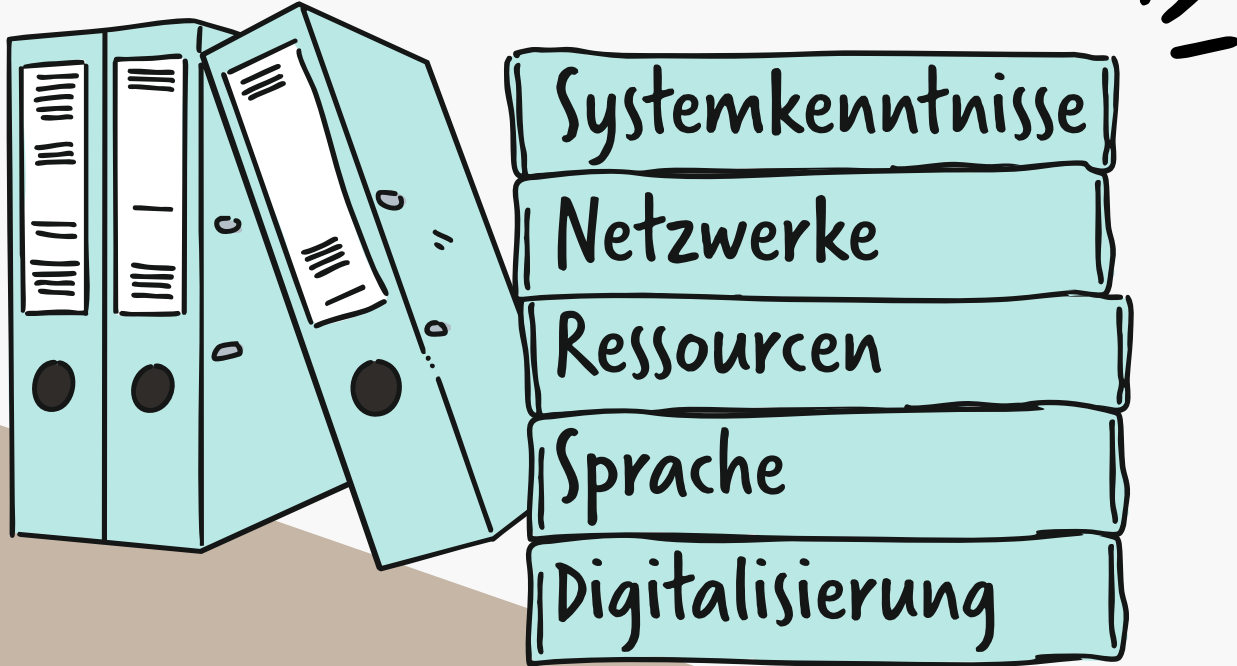
- Berücksichtigung Aufenthaltsstatus
- „Besonderes“ Onboarding
- Vereinbarkeit Familie – Beruf
- (niedrigschwellige) flexible Qualifizierungsmöglichkeiten
- Kreative Lösungen zur Sprach- und Lernförderung



**Aufwand lohnt sich:  
Alle neuen Kolleg:innen profitieren  
davon!**



# 5 Erfolgsfaktoren



1

## Systemkenntnisse

...geht weit über reines Faktenwissen hinaus

2

## Netzwerke

Empowerment durch Netzwerke – für die Frauen und für Unternehmen

3

## Ressourcen

Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung gelingt nur, wenn Strukturen verlässlich sind

4

## Sprache

...ist mehr als nur Vokabellernen

5

## Digitalisierung

Öffnet Türen zu neuen Lern- und Arbeitsformen, macht Prozesse zugänglicher und effizienter

# Fachkräfte durch Anerkennung – *FABIDO*

**Ziel:** Fachkräfte mit ausländischer pädagogischer Qualifikation parallel zur Anerkennung in Kitas integrieren.

**Modell:** Praktische Arbeit (3 Tage/Woche in Kita) + berufsbezogener Sprachkurs (2 Tage/Woche).

**Rahmen:** Tarifliche Beschäftigung als pädagogische Hilfskraft bei FABIDO, individuelle Begleitung.

**Erfolg:** Über 270 Bewerbungen, hohe Motivation



<https://www.dortmund.de/themen/bildung/fabido/>

# Der Job-on-Top-Ansatz – Sozialbehörde HH

**Einstieg durch „Job-on-Top“:** Befristete E4-Stellen in der Verwaltung als Brückenjob – mit Betreuung und ohne Leistungsdruck.

**Intensive Begleitung und Netzwerke schaffen:** Feste Ansprechpartner:innen und Sprachkurse für schnelle Orientierung, Austausch mit Kolleg:innen und Peer-Mentoring stärken Integration und Zugehörigkeit

**Praxisnahe Wissensvermittlung:** Schulungen zu Verwaltungsabläufen und Fachsprache für selbstständiges Arbeiten.

**Finanzierbar & skalierbar:** Kostenneutral durch Bürgergeld-Umwidmung – übertragbar auf andere Kommunen.



Hamburg

Behörde für Arbeit,  
Soziales, Familie  
und Integration

<https://www.hamburg.de/politik-und-verwaltung/behoerden/sozialbehoerde>

# Learnings und Erfahrung anderer Unternehmen

## Mut und Innovation

Es braucht kreative Lösungen, um Einstieg ins Berufsleben plus Sprachförderung und flexibler Qualifizierung zu ermöglichen.

## Ressourcen

Unterstützung bei der Einarbeitung, Vermittlung organisationsrelevanten Basiswissen alles verbunden mit Sprachförderung erfordert freie Ressourcen und Kapazitäten in der Belegschaft.

## Struktur

Klare Zuständigkeiten

**sefa-Labor**  
**socialbee und IKEA: „Perspektiven stärken“**

Das Programm „Perspektiven stärken“ ist eine Initiative von IKEA zur Förderung gesellschaftlicher Werte und Vielfalt, die gestellt Menschen mit Flüchtlingshintergrund in den Arbeitsmarkt integriert. Der Fokus liegt auf Frauen, die als geringqualifiziert gelten und daher erschwerter Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Die Teilnehmerinnen erhalten ein **praxisorientiertes, überwiegend digitales** Schulungsangebot, im Einzelhandel, das durch individuelles Coaching und Mentoring ergänzt wird. Mitgetragen wird das Programm durch socialbee, eine bundesweit tätige soziale Arbeitsvermittlung (gGmbH), die insbesondere Frauen mit Flüchtlingshintergrund unterstützt.

Die Umsetzung erfolgt in vier Phasen:

1. Identifikation und Beratung
2. Vorqualifizierung
3. Matching mit geeigneten Arbeitsplätzen
4. Begleitung während der sechsmonatigen Probezeit (inkl. Ausbildung von Buddys/Ambassadors)

Die Durchführung des Programms ist vollständig remote möglich; einzig das abschließende Praktikum wird vor Ort an IKEA-Standorten absolviert. Die Teilnehmerinnen arbeiten auf ein klar definiertes Ziel hin: den Erwerb relevanter Praxiserfahrungen im Einzelhandel und damit langfristiger Beschäftigung in einem anderen Unternehmen finden.

**Zugänge durch Digitalisierung niedrigschwellig gestalten**  
Flexibel, Teilzeitarbeit, ein vollständig digitales Schulungskonzept mit Bereitstellung von Endgeräten und Software sowie Vor-Ort Angebote sichern die Teilnahme auch Stützorten mit geringem Internetzugang und unterstützen deren inklusiven Charakter.

**Netzwerke stärken**  
Der Aufbau und die Pflege relevanter Netzwerke, ob klassisch oder digital, schafft Perspektiven auf soziale Zugänge zum Arbeitsmarkt. Dabei ist der langfristige Wert von Wissen, Kontakten und Netzwerken entscheidend – oft entscheidender als kurzfristige finanzielle Anreize.

**Vertrauensvolle Zusammenarbeit braucht Ressourcen**  
Ein konkretes und frühzeitiges Erwartungsmanagement erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Erwartungen übererfüllt werden. Eine offene, schnelle Kommunikation und die Schaffung geschützter Räume (Größen der Austausch, Regelmäßige Informationsanlässe, beide Sprachformen) und schrittweise Erfahrungsgewinnung schaffen notwendige Vertrauensbasis und Transparenz. Eine unterstützende Unternehmenskultur ist für ein wertvolleres Mitarbeitererlebnis essenziell.

**Systemeinstreife fördern**  
Die gezielte Vermittlung von Systemkenntnissen – etwa zu branchenspezifischen Abläufen und Anforderungen – gibt den Teilnehmerinnen Sicherheit und erleichtert die Integration in die Arbeitswelt.

**Engagement und Unternehmenskultur**  
Eine glaubwürdige Bereitschaft zur Beteiligung ist entscheidend, erkennbar z. B. an der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt oder Mitgliedschaft bei Netzwerken oder Integrationen in bestehende Netzwerke oder integrierten Flüchtlings-Netzwerken. Engagement erwächst häufig aus dem Team selbst; große Unternehmen können dafür leichter Ressourcen bereitstellen. Bei IKEA beteiligte sich etwa die Hälfte der Standorte aktiv, mit einem Betreuungsschlüssel von 1:2 zwischen geschulten und potenziellen Mitarbeiterinnen.

**Abstraktion und Übertragbarkeit**

**Programmdauer und Rahmenbedingungen**  
Die Qualifizierungsphase sollte maximal drei Monate dauern, die begleitende Unterstützung idealerweise zehn Monate. Die wirtschaftliche Situation der Zielgruppe erfordert, dass eine enge Kooperation mit Jobcentern und Arbeitsagenturen insbesondere in der Startphase unerlässlich ist, um Sozialleistungsberatung und Fördermöglichkeiten von Beginn an zu berücksichtigen.

**Kosten und finanzielle Rahmenbedingungen**  
Das Modell hat ein festes internes Budget. Öffentliche Förderung – etwa über das Jobcenter oder Jobcenter – kann zusätzlich helfen, Energiekosten zu senken und die Stabilität zu ermöglichen.

Ein Projekt von: **minor**

Gefördert von: **STIFTUNG MERCATOR**

Zur Website auf: [www.minor-karlsruhe.de](http://www.minor-karlsruhe.de)

## Fehler als Chance sehen

Mutige Fehlerkultur

## Unternehmenskultur

Engagement der Mitarbeitenden und Bekenntnis zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit ist essentiell.

# Wer unterstützt? – Anlaufstellen

1

## Informationen und Beratung

[NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge](#) – Plattform für Unternehmen zur Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration.

2

## Vermittlung und Qualifizierung

[MyTurn-Projekte](#) – Vermittlung und Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen mit Fluchterfahrung.

3

## Sprachförderung

[BAMF-Sprachkurse](#) – Berufsbezogene Deutschkurse zur Integration in den Arbeitsmarkt.

4

## Anerkennung und Beratung

[IQ Netzwerk](#) - Individuelle Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.

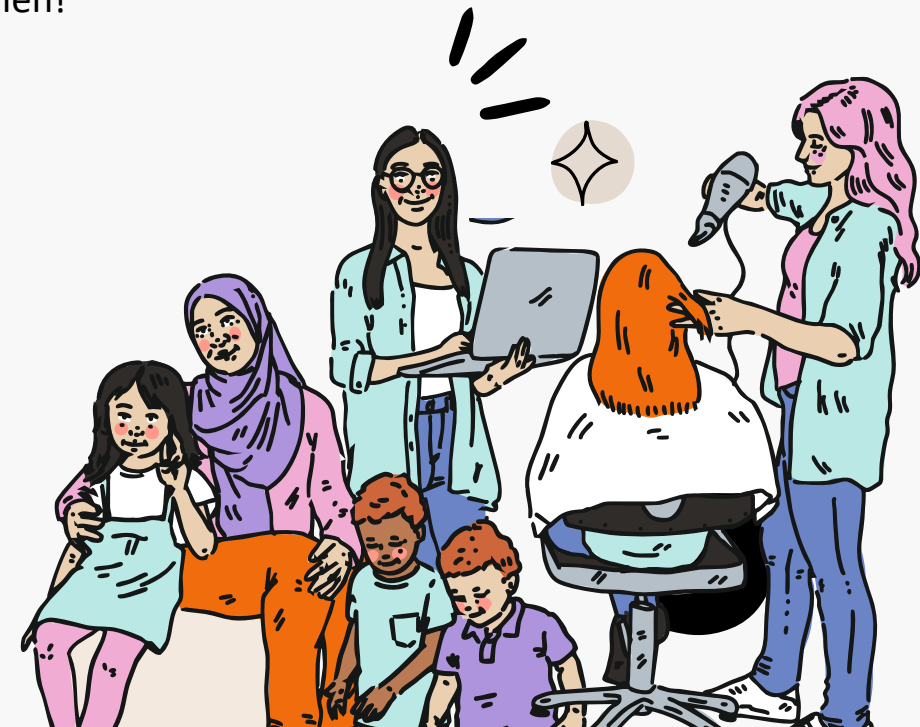




Gefördert von: **STIFTUNG  
MERCATOR**

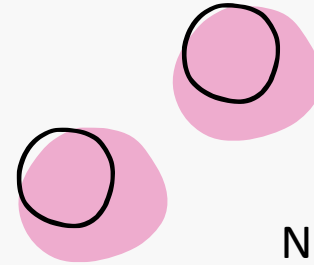
# Herzlichen Dank

Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!



Visualisierungen von [Carina Crenshaw](#)

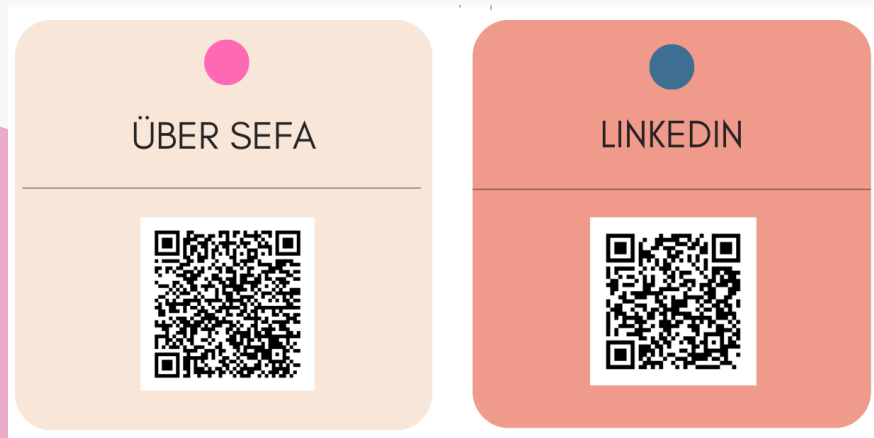
# Bleiben Sie auf dem Laufenden:



Nadja Türke

[Minor – Projektkontor Bildung und Forschung](#)

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



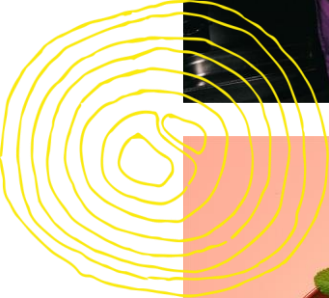
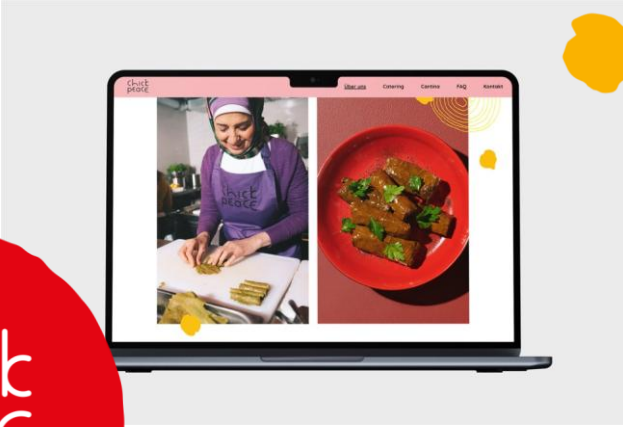
Im Gespräch  
mit Manuela Maurer



# Wie alles begann



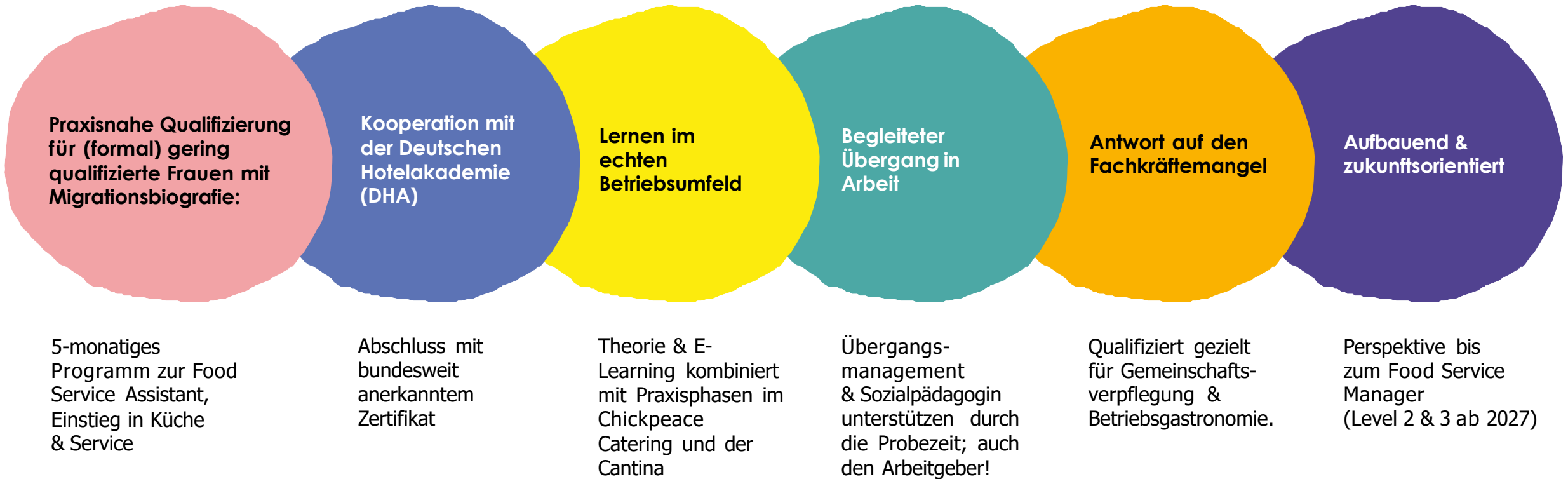
# Chickpeace heute



# Chickpeace im Neuen Amt Altona



# Chickpeace Akademie



# #NUIFerklärt geht weiter!

20. Januar, Wer darf wann arbeiten?

27. Januar, Ausbildungs-Aufenthaltstitel für Geduldete & Ausbildungsduldung

**03. Februar, 10:00-10:30 Uhr:**

Wohnsitzauflage und Residenzpflicht

**10. Februar, 10:00-10:30 Uhr:**

Geflüchtete aus der Ukraine: Titelwechsel zur Aufenthaltsverfestigung

**17. Februar, 10:00-10:30 Uhr:**

Mitwirkungspflichten und Identitätsklärung

**24. Februar, 10:00-10:30 Uhr:**

Niederlassungserlaubnis und Daueraufenthalt-EU

**03. März, 10:00-10:30 Uhr:**

Einbürgerung: Chancen und Verfahren im Überblick

**10. März, 10:00-10:30 Uhr:**

Auszubildende aus Drittstaaten: Rechtliche Grundlagen und praktische Tipps

**17. März, 10:00-10:30 Uhr:**

Umgang mit Diskriminierung und Rassismus: Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen



Die Aufzeichnungen der einzelnen Termine finden Sie auf unserer Webseite





## Das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge ist zu erreichen:



030/20308-6550



per Mail unter  
[info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](mailto:info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de)



Online unter  
[www.nuif.de](http://www.nuif.de)

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der  
DIHK Service GmbH