



## Damit zugezogene Fachkräfte angemessene Stellen finden

**Die Fachstellen «HEKS MosaiQ» unterstützen qualifizierte Migrantinnen und Migranten dabei, in der Schweiz gute Stellen zu finden. Ana Moreira von der Fachstelle Integration des HEKS erklärt, welche Hürden Zugezogene überwinden müssen, um ihr berufliches Potenzial ausschöpfen zu können.**

*Interview: Andreas Minder*

### Wie viele qualifizierte Migrant\*innen arbeiten gar nicht oder an Stellen, die nicht ihren Fähigkeiten entsprechen?

Zahlen des Bundesamts für Statistik für das Jahr 2022 besagen, dass 17,5 Prozent der Zugewanderten mit einem Tertiärabschluss nicht oder nur teilweise einer Tätigkeit nachgehen, die ihren Qualifikationen entspricht. Besonders stark betroffen sind Frauen. Bei Migrant\*innen, die im Rahmen des Familiennachzugs zugezogen sind, geht man von einem nicht ausgeschöpften Potenzial von bis zu 30 Prozent aus.

### Auf welchem Weg sind die Personen in die Schweiz gekommen, die sich an die Fachstellen «HEKS MosaiQ» wenden?

Rund die Hälfte von ihnen hat das Asylverfahren durchlaufen und Asyl erhalten. Andere sind aufgrund einer Partnerschaft oder anderer Umstände in der Schweiz gekommen.

### Was macht die Stellensuche für diese Menschen schwierig?

Eine Herausforderung sind mangelnde Sprachkenntnisse. Zudem wissen sie oft nicht, wie der Arbeitsmarkt und das Bildungssystem hierzulande funktionieren. Die Anerkennung ihrer Diplome und die Validierung ihrer Kompetenzen ist in vielen Fällen komplex und teuer. Den Migrant\*innen fehlt es hier ausserdem an einem Netzwerk. Dazu kommt, dass viele Unternehmen zurückhaltend sind. Zugezogene einzustellen und einzuarbeiten.

### Was bieten die Fachstellen «HEKS MosaiQ»?

Am Anfang steht eine Erstberatung, die in der Regel 90 Minuten dauert. In manchen Fällen können so bereits die nötigen Informationen vermittelt werden. Manchmal ist jedoch ein weitergehendes Coaching nötig. Der Umfang hängt vom individuellen Bedarf ab. Braucht es eine Standortbestimmung?

Braucht es Unterstützung bei der Diplomanerkennung oder bei der Suche nach einer Trainee-Stelle? Oder Informationen über Aus- und Weiterbildungen, über Vernetzungsmöglichkeiten? Ein Coaching dauert meist drei bis acht Monate.

### Die Fachstelle «HEKS MosaiQ» in der Ostschweiz hat auch ein Mentoringprogramm. Wie funktioniert es?

Unsere Mentor\*innen sind Fachleute aus dem gleichen oder einem verwandten Fachgebiet ihrer Mentees. Sie geben Praxistipps und stehen als Referenzpersonen zur Verfügung. So verhelfen sie den Mentees zu einem ersten beruflichen



Ana Moreira: «Die Erfahrung zeigt, dass die Integration in den Arbeitsmarkt innerhalb von zwei Jahren erfolgen sollte.»

Foto: zVg

Netzwerk. Zu Beginn der Zusammenarbeit wird festgelegt, welche Ziele das Tandem erreichen will und wie lange es bestehen bleiben soll.

### Hängt es von der Branche ab, wie der Ein-



## stieg in die Arbeitswelt gelingt?

Je nach Fachgebiet spielen unterschiedliche Faktoren eine Rolle. In der Pädagogik etwa wird für eine Diplomanerkennung ein sehr hohes Sprachniveau verlangt. Um trotzdem einsteigen zu können, beginnen viele als Klassenassistenten. Das Problem dabei ist, dass den Leuten ohne Lehrdiplom die Perspektiven fehlen. Sie arbeiten dann längerfristig unter ihrem Potenzial. Ein anderes Beispiel: In der Humanmedizin ist die Diplomanerkennung für Personen aus Drittstaaten nicht möglich. Interessierte müssen früher oder später das eidgenössische Diplom in Humanmedizin machen, auch wenn sie im Ausland bereits ein gleich langes Studium abgeschlossen und gearbeitet haben. Das heisst unter anderem, dass sie zuerst als Assistenzärzt\*innen arbeiten müssen.

## Sie haben von der Zurückhaltung der Unternehmen gesprochen, qualifizierte Migrant\*innen einzustellen. Können Sie dazu Näheres sagen?

Die Fachstellen machen die Erfahrung, dass Unternehmen grossen Respekt vor dem administrativen Aufwand haben. Sie sehen auf dem Lebenslauf die Aufenthaltsbewilligung S, B oder F und legen das Dossier möglicherweise gleich zur Seite. Zudem verfolgen viele Arbeitgebende oft das Zero-Gap-Prinzip: Bewerbende müssen von Anfang an alle Anforderungen an eine Stelle erfüllen. Schliesslich spielen auch Diskriminierung, Misstrauen und das fehlende Netzwerk der Migrant\*innen eine Rolle. Die Folge ist, dass diese deutlich mehr Bewerbungen schreiben und sich auf Stellen bewerben müssen, die nicht ihren Kompetenzen und Erfahrungen entsprechen.

## Wie liessen sich die Unternehmen umstimmen?

Unternehmen sind grundsätzlich interessiert an qualifizierten Zugezogenen. Oft können sie deren Potenzial aber nicht richtig einschätzen und fürchten die administrativen Prozesse. Es fehlt

auch an Anreizen. Zum Beispiel Einarbeitungszuschüssen analog zu jenen der Arbeitslosenversicherung. Sie würden die Betriebe motivieren, sich zu engagieren. Das lohnt sich für alle Seiten. In konkreten Fällen gelingt es den Fachstellen innerhalb ihres Netzwerkes Unternehmen mit potenziellen Arbeitnehmenden zu vernetzen.

## Was müsste auf politischer Ebene passieren, damit die Arbeitsintegration von qualifizierten Migrant\*innen besser gelingt?

Das ist je nach Zielgruppe unterschiedlich. Für gut qualifizierte Personen aus dem Asylbereich sind die Prozesse für die Arbeitsintegration definiert. Trotzdem beobachten wir grosse Unterschiede. Einige Gemeinden fördern gut qualifizierte Personen aus dem Asylbereich vorbildlich mit Coaching und Sprachkursen. Andere Gemeinden tun wenig. Es wäre wünschenswert, dass diese nachziehen. Im Bereich Familiennachzug stellen sich andere Probleme. Es lässt sich an einem Beispiel veranschaulichen: Ein Ökonom will seine Frau nachziehen. Damit es mit der Aufenthaltsbewilligung für sie klappt, muss er möglichst schnell ein Einkommen generieren. Also jobbt er in der Gastronomie. Als er fünf Jahre später in seine eigentliche Branche einsteigen will, misslingt dies. Mit etwas mehr finanzieller Unterstützung und Laufbahncoaching hätte das verhindert werden können. Die Erfahrung zeigt, dass die Integration in den Arbeitsmarkt innerhalb von zwei Jahren erfolgen sollte. Sonst ist der Verlust an Fachwissen und Motivation zu gross.

### Kompetenzzentren für wirtschaftliche Inklusion

Fachstellen «HEKS Mosaik» gibt es in den Regionen Ostschweiz, Zürich, Aargau und Bern. Im Jahr 2023 haben sie 825 Personen beraten und begleitet.  
[www.heks.ch/inklusion/heks-mosaik](http://www.heks.ch/inklusion/heks-mosaik)