



Grillchef Baba Godil
bei der «Pumpstation»
am Zürcher Utoquai

Dank betriebsinterner
Spezialausbildung:
Fatema arbeitet
in der Ikea-Küche
in Spreitenbach AG.

Integration

ENDLICH ANGEKOMMEN

Für viele Geflüchtete ist es schwierig, einen Platz
im Schweizer Arbeitsmarkt zu finden. Wie es gelingen kann.

Text: Raphael Brunner, Caroline Freigang Fotos: Samuel Schalch

Wir bieten seit einem Jahr Praktika für Geflüchtete an – weil wir hoffen, so Leute für den Pflegeberuf zu gewinnen», sagt Christian Schüpbach. Er ist Geschäftsführer des Seniorenheims Senevita Sonnenpark in Pratteln BL. «Ich kann es anderen Pflegeeinrichtungen nur empfehlen.» Die Geflüchteten sind für ihn ein Hoffnungsschimmer. «Bei vier von fünf Personen sehen wir Potenzial für einen Beruf in der Pflege, in unserer Hotellerie oder im Restaurant.»

Die Schweiz sucht längst nicht nur im Pflegebereich Arbeitskräfte. Auch im Service, in der IT oder in der Industrie werden händierend Leute gesucht. Zugleich finden Geflüchtete nur schlecht eine Arbeit. Auch wenn sie hier eine Aufenthaltbewilligung haben und legal arbeiten dürfen. Sieben Jahre nach der Ankunft hat nur gut die Hälfte von ihnen einen festen Job. Woran liegt das?

Für die SVP ist die Antwort klar. «Statt gezielt jene Migranten zu holen, die einen Mehrwert für unser Land bringen, ziehen wir schlecht ausgebildete und schwer integrierbare Asyl-Schmarotzer aus fremden Kulturkreisen an, die nur ein Ziel haben: von unserem hart erarbeiteten Wohlstand zu profitieren.» Das schreibt sie in ihrem Positionspapier zur Migrationspolitik 2023.

Wer täglich mit dem Thema zu tun hat, urteilt anders. «Am Willen fehlt es den allermeisten Geflüchteten nicht», sagt Jörg Schilter, zuständig für die Asyl- und Flüchtlingskoordination in der Stadt Uster ZH. Er arbeitet seit 20 Jahren im Asylbereich, lange spezifisch in der Arbeitsintegration.

«Die Investitionen zahlen sich aus»

Bund und Kantone tun viel, um Geflüchtete beim Einstieg ins Arbeitsleben zu unterstützen. Anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene erhalten Sprachunterricht, sobald sie an die Kantone überwiesen werden. Ebenfalls wird bereits dann abgeklärt, für welche Arbeit sich jemand eignen könnte. Dazu kommen Vorlehren, Brückenangebote und Berufseinstieghilfen.

18 000 Franken stellt der Bund den Kantonen seit 2019 pauschal pro geflüchtete Person zur Verfügung, um ihre Integration zu fördern. Dreimal so viel wie vorher. «Diese Investitionen zahlen sich aus», sagt Schilter.

Die Zahlen des Bundes bestätigen ihn: Von den Geflüchteten, die 2020 in die Schweiz gekommen sind, hatte drei Jahre später mehr als ein Drittel eine Arbeit oder eine Ausbildung angefangen. Bei den im Jahr 2015 Angekommenen war es nach derselben Dauer erst gut ein Fünftel. Seit 2012 machen jedes Jahr mehr junge Geflüchtete eine Berufslehre oder gehen ins Gymi.

Aber ist es wirklich ein Erfolg, wenn trotz aller Bemühungen fast die Hälfte aller Geflüchteten weder einen Job noch eine Ausbildungsstelle hat?

«Man muss die Verhältnisse realistisch betrachten», sagt Jörg Schilter.

Der Schweizer Arbeitsmarkt gehöre zu den anspruchsvollsten der Welt. Menschen mit Fluchterfahrung müssen zuerst die Sprache erwerben, viele bringen nur wenig Schulbildung und kaum Arbeitserfahrung mit.

Oft kommen psychische oder andere gesundheitliche Probleme hinzu, ein Teil ist zudem schon in einem Alter, in dem Arbeitssuchende generell schwer einen Job finden. «Personen aus dem Asylbereich sind in aller Regel keine Facharbeiter. Sie dürfen hierbleiben, weil die Schweiz sie als schutz-



«Geflüchtete in der Pflege, das können wir nur empfehlen.»

Christian Schüpbach, Geschäftsführer des Senevita Sonnenparks in Pratteln, und Pflegedienstleiterin Natascha Bönicke

bedürftig einstuft oder eine Rückkehr nicht zumutbar ist. Ihre Eignung als Arbeitskraft spielt dabei keine Rolle», sagt Schilter.

Dennoch gibt es für die Schweiz fast keine Alternative, als zu versuchen, Geflüchtete in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Denn die Zahl der Ankommenden nimmt weiter zu. Das Staatssekretariat für Migration (SEM) rechnet im laufenden Jahr mit 30 000 neuen Asylgesuchen. Gleichzeitig wird sich der Fachkräftemangel in vielen Branchen zuspitzen.

Wie aber werden aus geflüchteten Menschen Schweizer Fachkräfte? Im Sonnenpark in Pratteln lernen sie während des dreimonatigen Praktikums vor allem die Grundtätigkeiten der Pflege: Hilfe beim An- und Auskleiden, Hilfe beim Waschen, Essen anreichen, Spaziergänge machen.

Die meisten Praktikantinnen waren bisher Frauen aus Eritrea und Syrien, meist zwischen 30 und 40 Jahre alt, viele mit wenig Schulbildung.

Respekt gegenüber älteren Menschen

«Die Rückmeldungen der Bewohnerinnen und Bewohner sind mehrheitlich positiv. Sie schätzen den Austausch mit Menschen mit einem anderen Hintergrund und spüren den grossen Respekt, den viele Geflüchtete alten Menschen gegenüber haben», sagt Pflegedienstleiterin Natascha Bönicke.

Voraussetzung sind Grundkenntnisse in Deutsch, damit eine Verständigung möglich ist. Oft fehlen sie, ebenso wie Computerkenntnisse. Der Weg in den Beruf ist weit, auch wenn die Eignung vorhanden ist. «Viele sagen: ‹Ich habe Hände, ich kann doch arbeiten›, aber selbst für eine Ausbildung auf Hilfspersonal-Niveau braucht es deutlich mehr», sagt Bönicke.

Aber auch gut ausgebildete Geflüchtete haben häufig Mühe, eine Stelle zu finden. Hier setzt Powercoders an. Der Verein bildet Leute mit Fluchtgeschichte zu IT-Fachkräften aus und vermittelt sie an Arbeitgeber. Teil der Ausbildung ist ein sechs- bis zwölfmonatiges Praktikum bei einem Partnerunternehmen.

Der Verein versteht sich als Türöffner. Zweimal jährlich veranstaltet er einen Career Day, an dem Teilnehmer in einer Art «Speed Dating» mit Firmen zusammengebracht werden. «Wir leihen den Leuten sozusagen unser Vitamin B. Das ist im Arbeitsmarkt entscheidend.» Ohne diese Hilfe sind die allermeisten chancenlos.

Firmen mustern viele Geflüchtete bereits in der ersten Triage aus, erzählt Christina Gräni von Powercoders. Allein schon wegen der häufig langen Flucht haben viele kein lineares, klassisches CV. Keine gute Voraussetzung – denn erste Schritte in Bewerbungsprozessen finden häufig online statt. Nicht passende Bewerbungen werden teils



«Die ‹Afghanen-Mafia› hilft bei der Suche nach Personal.»

Michel Péclard, Gastronom

automatisch von Computersystemen aussortiert. Wer hingegen am Powercoder-Programm teilnimmt, hat gute Chancen. 60 Prozent finden nach Abschluss einen Job. «Wir würden gern mehr als 60 Teilnehmer pro Jahr aufnehmen, aber wir haben nicht genügend Praktikumsplätze», sagt Christina Gräni. Woran liegt das? Vor allem an der Unsicherheit der Firmen, glaubt Gräni. «Manchmal ist es auch einfach Bequemlichkeit, die sie davon abhält, sich auf etwas Neues einzulassen.»

Jetzt gibts weniger Bürokratie

Dabei wurden in den letzten Jahren viele bürokratische Hürden abgebaut. Arbeitsbewilligungen für Geflüchtete zum Beispiel braucht es nicht mehr. Nur noch eine Meldung beim Kanton.

Keine Berührungsängste kennt der Stargastronom Michel Péclard. Er stellt seit vielen Jahren

18000

Franken stellt der Bund den Kantonen seit 2019 pro geflüchtete Person zur Verfügung, um ihre Integration zu fördern.



geflüchtete Menschen in seinen Betrieben rund um den Zürichsee ein. Von den rund 500 Mitarbeitenden sind es aktuell rund 75. Viele weitere seien schon länger hier und hätten mittlerweile andere Bewilligungen.

Dazu zählt auch Péclards pakistanischer Grillchef Baba in der beliebten «Pumpstation» am Stadtzürcher Seeufer. Er ist schon fast ein Lokalpromi, eine «One-Man-Show», wie ihn Lokalmedien nennen. Jeder kennt den lauten und immer aufgestellten Grilleur, der mittlerweile Geschäftsführer des Lokals ist.

«Nicht wie bei Schweizer Bewerbern»

In seinen Betrieben hat Péclard eine «Afghanen-Mafia» aufgebaut, wie er sie liebevoll nennt. Sie erleichtere ihm auch die Suche nach weiterem Personal. «Diese Mitarbeitenden rekrutieren gezielt innerhalb ihrer Community. Sie wissen, was die Anforderungen sind und was es für Papiere braucht.» Sie seien schon fast wie eine Firma innerhalb der Firma – er lasse das einfach laufen.

Einen gewissen Mehraufwand hat Péclard. Nicht nur administrativen. Klar müsse man Mitarbeitende, die kaum Deutsch sprechen und teilweise nicht lesen können, an die Hand nehmen. «Dafür sind sie sehr motiviert und dankbar. Und sie wollen lernen und sich integrieren.» Sie seien seine loyalsten Mitarbeiter. «Das ist nicht wie bei Schweizer Bewerbern, die sofort wieder gehen.»

Péclard nervt der Zertifizierungswahn der Schweizer Institutionen. «Gastrosuisse verlangt, dass Leute für ihre Ausbildung Deutsch können. Das ist realitätsfern und nicht mehr zeitgemäss.» Er bilde seine Mitarbeiter darum selbst intern aus – in der «Academy of Cooks & Pans». Gewisse Module könnten die Teilnehmenden digital sogar in afghanischen Sprachen absolvieren oder nur mit Bildern lernen.

Kulturellen Unterschieden begegnet der Gastronom pragmatisch. Vor ein paar Jahren hat er das Weihnachtessen gestrichen. Viele Mitarbeiter hätten keinen Alkohol getrunken und Angst gehabt, am Buffet aus Versehen Schweinefleisch

«Wir haben inzwischen rund 280 Geflüchtete ausgebildet.»

Regula Bächli, Leiterin der Integrationsprogramme bei Ikea





Shahram, angehender
Detailhandelsfachmann,
und Bistro-Mitarbeiterin
Fatema, Ikea Spreitenbach

zu essen. Nun fährt das Team jedes Jahr in den Europapark. Ausserdem habe er eine Party für die afghanischen Mitarbeitenden und ihre Familien zum Fastenbrechen nach dem Ramadan eingeführt – «ein Riesenfest!».

Das «Götti»-System

Nicht nur einzelne KMU machen aus der Arbeitskräftenot eine Tugend. Der Weltkonzern Ikea nahm nach der Geflüchtetenkrise von 2015/2016 Kontakt mit dem SEM sowie mit kantonalen Partnern und NGOs auf und fragte, was man tun könne, um zu helfen.

Mittlerweile hat Ikea Schweiz rund 280 Geflüchtete ausgebildet. Zunächst über Praktika, 2019 kamen Integrationsvorlehren aus dem Programm des Bundes dazu.

Die Teilnehmenden werden von Berufsbildnern und internen «Buddys» unterstützt, die wiederum speziell für diese Aufgabe geschult sind. Sie helfen auch mal mit Privatem, klären über Schweizer Regeln und Gesetze auf. Ikea hat sogar ein Toolkit herausgebracht, um anderen Firmen in diesem Prozess zu helfen.

Daneben hat Ikea ein Programm für besonders verletzte Mitarbeitende entwickelt. «Wir merken, dass die Vorlehren nicht alle erreichten – etwa Eltern mit Kindern, die sich um die Betreuung kümmern und nicht 100 Prozent arbeiten können. Oder wenn die sprachliche Grundlage noch fehlt», sagt Regula Bächli, Leiterin der Integrationsprogramme bei Ikea. Dieses sogenannte Integrationspraktikum kann für sechs Monate mit einem Pensum ab 50 Prozent absolviert werden. Das

Besondere: Die Teilnehmenden erhalten zusätzliche Sprachkurse auf Arbeitszeit. Man habe nun viel mehr Frauen dabei – und auch ältere Geflüchtete, sagt Regula Bächli.

Im Idealfall sind die Praktikantinnen in einem halben Jahr bereit, sich für eine Vorlehre oder eine Festanstellung zu bewerben. «Wir haben leider viel mehr Anfragen, als wir zusagen können», sagt Bächli. «Unsere Partnerorganisationen beim Kanton stehen weiterhin vor einer sehr hohen Nachfrage, besonders seit Beginn des Krieges in der Ukraine.» Diese Organisationen leiten Ikea passende Kandidatinnen weiter. Die dort angestellten Jobcoaches betreuten manchmal bis zu 200 Kunden.

Geflüchtete haben aber nicht nur die höchsten Hürden zu bewältigen auf dem Weg zum Job. Sie gehören auch zu den verletzlichsten Arbeitnehmern. Gegen Ausbeutung in Form von zu tiefen Löhnen oder zu langen Arbeitszeiten können sie sich am schlechtesten wehren – weil sie die Gesetze nicht kennen und auf die Jobs angewiesen sind.

In Branchen mit vielen Geringqualifizierten wie Pflege, Gastronomie, Bau oder Logistik sind Missbräuche am stärksten verbreitet. Die hier vorgestellten Betriebe beteuern natürlich alle, sich streng an Arbeitsgesetze und Tarife zu halten.

Umgekehrt muss sich ein Unternehmen den Mehraufwand leisten können, den die Beschäftigung von geflüchteten Arbeitnehmerinnen mit sich bringt – finanziell und zeitlich. Nicht jedes KMU kann Mitarbeitende auf Arbeitszeit als «Buddys» einsetzen, zusätzliche Sprachkurse zahlen oder flexiblere Arbeitspläne garantieren. Beim Bund läuft darum seit 2021 ein Versuch, in dem Arbeitgeber für den Mehraufwand Zuschüsse erhalten. 2025 will man eine erste Bilanz ziehen.

Billiger als Sozialhilfe

Ist also mehr Geld die Lösung? «Es ist für die Steuerzahlenden nichts teurer, als wenn eine Person langfristig in der Sozialhilfe feststeckt – das gilt nicht nur für Geflüchtete», sagt Asylkoordinator Jörg Schilter aus Uster.

Geflüchtete Werkstätige können den Arbeitskräftemangel nicht beheben, das weiss auch Seniorenheim-Geschäftsführer Christian Schüpbach vom Senevita Sonnenpark in Pratteln.

Aber er will alles Potenzial im Land nutzen. Denn es wird immer schwieriger, im EU-Raum Leute für die Schweiz zu rekrutieren. «Längerfristig werden wir wohl ohnehin vermehrt nach Pflegepersonal von ausserhalb Europas Ausschau halten müssen.» ■

Lesen Sie zum Thema auch das nachfolgende Porträt.

30 000

neue Asylgesuche erwartet
das Staatssekretariat für Migration
im Jahr 2024.

«Ich habe beim Zmittag gelernt, im Zug, nachts»

Der Geflüchtete Abdullah Bilen fand einen Job bei einem Damenwäsche-Hersteller. Sein Geheimnis: ein extremer Lernwille.

Der Start ist harzig. «Wissen Sie, was ein Laptop ist?», will der ihm zugewiesene Jobcoach von Abdullah Bilen wissen – und empfiehlt Arbeit im Service und auf dem Bau. Bilen ist frustriert. Im Irak arbeitete der heute 36-jährige Kurde als Journalist und in leitender Position in einer Medienagentur.

Er will arbeiten. Sich mit dem Vorschlag des Coaches aber nicht zufriedengeben. Bilen bewirbt sich bei mehreren Medienagenturen – ohne Erfolg.

Von einem Freund erfährt er schliesslich von Powercoders. Der Verein bildet Geflüchtete wie ihn zu IT-Spezialisten aus. Der Fachkräftemangel ist in dieser Branche besonders gross. Als Bilen sich für das Programm bewirbt, ist er bereits seit zwei Jahren in der Schweiz.

Gekommen ist er 2018. Es soll vorerst das Ende eines Lebens auf der Flucht sein. Denn seine Familie war bereits aus dem Südosten der Türkei in den Nordirak geflohen, als Bilen sechs Jahre alt war. Seither hat er keine Papiere, ist staatenlos. Dennoch kann er im Irak studieren und findet Arbeit als Journalist. Doch die wird immer schwieriger. Die fehlenden Papiere sind Dauerthema. Der Krieg im Irak spitzt sich zu. Wieder muss er weg.

Den ersten Test schafft er nicht

Im wuseligen Zürcher Start-up-Hub, dem Hotspot der Techies, erzählt er heute von seinem Bewerbungsprozess bei Powercoders. Nebenan sitzen junge Gruppen mit Laptops und gehen Excel-Tabellen durch. «Vor dem Bewerbungsgespräch war ich sehr nervös. Ich trug mein bestes Hemd – und kleckerte ausgerechnet Kaffee darauf», erzählt Bilen.

Er trägt ein dunkelblaues Poloshirt und Kaki-Hosen, den Dreitagebart akkurat gestutzt. Das Gespräch läuft gut, den IT-Test schafft er jedoch nicht. Doch das Powercoders-Team bietet ihm eine zweite Chance. Bilen darf den Test zwei Wochen später nochmals absolvieren.

«Ich habe mich Tag und Nacht weitergebildet», sagt Bilen. In Youtube-Tutorials, auf Google. Er kniet sich rein ins Thema HTML, baut zwei Websites von Grund auf. Die Wohnung verlässt er kaum. «Ich habe sehr viel Kaffee getrunken und nur zwei bis drei Stunden pro Nacht geschlafen.» Sein Elan zahlt sich aus: Bilen packt die zweite Chance.

«Ich konnte alle Fragen zu HTML beantworten», sagt Bilen stolz. Damit war er in der ersten Runde noch überfordert gewesen. Jetzt wird er ins Programm aufgenommen. Doch es fällt ihm nicht leicht. Die anderen Teilnehmenden haben mehr Coding-Erfahrung. Aber Bilen gibt nicht auf. «Ich habe beim Zmittag gelernt, im Zug, nachts.»

Er erarbeitet sich 15 Zertifikate

Bei Powercoders steht nach der Grundausbildung ein Praktikum an. Auch hier tut sich Bilen schwer: «Meine Fähigkeiten reichten noch nicht aus.» Er bricht das Praktikum vorzeitig ab. Die Betreuerinnen bei Powercoders vermitteln ihm ein neues, bei einem Maschinenzulieferer. Hier läuft es besser. Bilen bleibt hartnäckig, bildet sich in seiner Freizeit fort. Und er hat einen Betreuer, der an ihn glaubt und ihn unterstützt.

Nach dem Abschluss bei Powercoders folgt der nächste Frust. Bilen findet keine Festanstellung. Und das trotz der 15 zusätzlichen Zertifizierungen.

«Beim Bewerbungsgespräch trug ich mein bestes Hemd – und kleckerte ausgerechnet Kaffee darauf»: Abdullah Bilen





«Er hat uns vom ersten Tag an bewiesen, dass er der Richtige ist.»

Nadja Erhart, Leiterin Marketing Beldona

gen, die er freiwillig in seiner Freizeit absolviert hat. Seine Excel-Tabelle zeigt 72 Bewerbungen an, 20 Kurzinterviews, zehn längere Interviews. Die meisten Gespräche finden online statt. Es ist die Zeit der Corona-Pandemie, das erschwert den Bewerbungsprozess. Bilen fehlt ausserdem die Arbeitserfahrung. Eher zufällig stösst er schliesslich auf LinkedIn auf eine Jobausschreibung der Lingerie-Firma Beldona.

«Wir waren superüberrascht»

Er wird zu einem ersten Gespräch eingeladen. «Abdullah Bilen hat uns mit seinem unglaublichen Willen beeindruckt», erinnert sich Nadja Erhart, die ihn damals eingestellt hat. «Er hat alle Interviews auf Deutsch geführt, obwohl wir anboten, Englisch zu sprechen.»

Im ersten Bewerbungsgespräch fällt der Name eines Programms, mit dem sie bei Beldona arbeiten. Vor dem zweiten Interview macht Bilen einen Onlinekurs, um sich auf genau dieses Programm vorzubereiten. Die Kosten dafür übernimmt er selbst. Und schickt den Interviewern schliesslich das Zertifikat des Kurses. «Wir waren superüberrascht», sagt Erhart.

Ja, er war Quereinsteiger. Ja, es gab eine Sprachbarriere. Dafür sei Bilen bereit gewesen, die Extrameile zu gehen, so Erhart. «Dass wir mit seiner Wahl richtiglagen, hat er uns vom ersten Tag an bewiesen.» Seit fast zwei Jahren arbeitet Bilen nun als E-Commerce-Manager bei Beldona. Bei der Arbeit spricht er immer Deutsch. Das sei am Anfang schwer gewesen. Aber: «Ich gebe nie auf.»

Innert weniger Monate ist Bilen vom Junior Manager zum Manager aufgestiegen. Und hat eine weitere Teilnehmerin von Powercoders für ein Praktikum bei Beldona vermittelt. Er mag seine Arbeit. «Es ist eine Frauenfirma. Es stehen immer frische Blumen herum, das ist schön», sagt er – und lacht zum ersten Mal breit. Caroline Freigang



72

Bewerbungen
verschickte Abdullah
Bilen – ohne Erfolg.