

Ungenutztes Potenzial: Arbeitsmarktintegration von hoch qualifizierten Flüchtlingen

Flüchtlinge aus der Ukraine stellen für die Schweiz sowohl eine Herausforderung als auch eine Chance dar. Denn ihre Arbeitsmarktchancen sind hoch, und sie könnten einen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels leisten. Die aktuellen Integrationsmassnahmen sind jedoch häufig auf Personen mit geringen Qualifikationen ausgerichtet. In der internationalen Literatur finden sich kaum Hinweise dafür, wie die berufliche Integration hoch qualifizierter Flüchtlinge gelingt.

Text: Debra Hevenstone, Dozentin, Peter Neuenschwander, Dozent, Institut Soziale Sicherheit und Sozialpolitik, Departement Soziale Arbeit der BFH,

Die ukrainischen Schutzsuchenden sind sehr gut ausgebildet. Etwa 70% der Geflüchteten im Alter von 18 bis 59 Jahren, die zwischen März und Juni 2022 in die Schweiz eingereist sind, haben einen Hochschulabschluss, und knapp ein Viertel besitzt einen Abschluss auf Niveau Sekundarstufe II. Eine grosse Mehrheit spricht bereits Englisch (Fritschi et al., 2023). Dies deutet darauf hin, dass überdurchschnittlich viele Gutsausgebildete geflüchtet sind. Denn in der Ukraine selbst beträgt der Anteil der 30- bis 34-jährigen Personen mit einem terti-

ären Abschluss ca. 57% (Eurostat, 2022). Viele Geflüchtete haben zudem Ausbildungen und Berufserfahrungen in Branchen mit einem ausgeprägten Fachkräftemangel. Am häufigsten besitzen Personen mit Schutzstatus S eine Ausbildung im Bereich Wirtschaft, Verwaltung und Recht (36%), dann folgen Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe (19%), Gesundheit und Sozialwesen (16%) sowie die IT-Branche (7%). Personen mit Schutzstatus S verfügen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt über ein grosses Potenzial: 14% derje-



nigen, die seit drei bis sechs Monaten hier sind, arbeiten bereits, weitere 84% sind auf Arbeitssuche oder befinden sich in einer Ausbildung, und mehr als 80% besuchen Sprachkurse (Fritschi et al., 2023).

Erwerbstätigkeit hoch qualifizierter Flüchtlinge

Hochqualifizierte benötigen mehr Zeit als niedrig qualifizierte Flüchtlinge, um eine Arbeitsstelle zu finden (Lee, 2020 ; Correa-Velez et al., 2015). Dies hat wahrscheinlich mit (anfänglich) unrealistischen Job- und Lohnvorstellungen zu tun. Wenn sie eine Stelle finden, dann in der Regel dennoch in gering qualifizierten Berufen (Lamba, 2003; Bloch, 2008). Ihr Einkommen kann sich verbessern, wenn ihre Abschlüsse anerkannt sind, sie die Landessprache beherrschen und im Aufnahmeland eine Ausbildung gemacht und erste berufliche Erfahrungen gesammelt haben. Obwohl dann die Einkommensentwicklung steil verläuft, können hoch qualifizierte Flüchtlinge die Einkommenslücke zu einheimischen Beschäftigten nur selten schliessen. Wie schnell diese Entwicklung abläuft, hängt von verschiedenen Faktoren ab: dem Alter bei der Einreise, der kulturellen Distanz zwischen dem Aufnahme- und dem Herkunftsland sowie den regionalen Arbeitsmärkten. Wie schwer die Nachteile von hoch qualifizierten Flüchtlingen auf dem Arbeitsmarkt wiegen, hängt nicht zuletzt von der konjunkturellen Lage ab. (Azor et al., 2020).

Dass die Einkommenslücke auch nach der Überwindung der ersten Integrationshürden bestehen bleibt, gründet auf dem Wert beziehungsweise der Wahrnehmung der ausländischen Ausbildung im Aufnahmeland, der gesellschaftlichen Diskriminierung und der Frage, wie und wo Flüchtlinge Arbeit finden. Bei der Arbeitssuche nutzen Flüchtlinge häufig das soziale Netz ihrer Diaspora. Dies kann aber zur Folge haben, dass sie eher niedrig qualifizierte Stellen finden.

Die Beschäftigung von gut ausgebildeten Flüchtlingen in unterqualifizierten Jobs führt zu erheblichen volkswirtschaftlichen Kosten. Für die Betroffenen kann dies nicht nur ein geringeres Einkommen und ein höheres Armutsrisiko bedeuten, sondern auch ein geringes Selbstwertgefühl und eine schlechte psychische Verfassung. Durch Sozialleistungen, geringere Steuereinnahmen und die mit Armut einhergehenden sozialen Probleme werden auf der gesellschaftlichen Ebene höhere Kosten verursacht.

Neue innovative Lösungsansätze sind gefragt

In der Sozialen Arbeit gibt es keinen Königsweg, wie man hoch qualifizierte Flüchtlinge besser dabei unterstützen kann, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Im Allgemeinen greifen die Bemühungen auf altbekannte Instrumente zurück: Sprachkurse, Job Coaching, finanzielle Zuschüsse der Arbeitgeber, Unterstützung am Arbeitsplatz, Mentoringprogramme und Allgemeinbildung.

Es gibt zwei klare Schritte, die vor einer Integration in den heimischen Arbeitsmarkt gemacht werden sollten. Erstens sollten Flüchtlinge möglichst rasch zumindest Grundkenntnisse einer Landessprache erwerben. Zweitens benötigen Flüchtlinge ein längerfristiges Aufenthaltsrecht. Denn damit steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie angestellt werden, weil das Risiko für Arbeitgeber sinkt, dass ihre neu eingestellten Arbeitskräfte das Land wieder schnell verlassen müssen (Delaporte & Piracha, 2018).

Daneben bedarf es neuer, innovativer Lösungen. Ein Ansatz könnte darin bestehen, Flüchtlinge direkt mit potenziellen Arbeitgebern in Kontakt zu bringen und ihnen damit die Möglichkeit zu bieten,

sich als leistungsfähige Mitarbeitende zu erweisen. Ein Beispiel dafür in der Schweiz ist Powercoders, eine gemeinnützige Organisation, die Flüchtlingen beim Einstieg in die IT-Branche hilft und Schulungen und Praktika anbietet. Ähnlich funktionieren zum Beispiel die US-Programme Professional Pathways oder Upwardly Global.

Weiter könnte der Zugang zu traditionellen Unterstützungsinstrumenten ermöglicht werden, die auch der einheimischen Bevölkerung oder der Expat Community zur Verfügung stehen. Ein Beispiel dafür sind das spezielle Stipendien- und Wohnprogramm der Berner Fachhochschule für ukrainische Studierende, die Sprachprogramme für Austauschstudierende und die Visiting Scholars an Universitäten. Anstatt traditionell auf Flüchtlinge ausgerichtete Programme zu nutzen, die in der Regel Unterstützung bei der Gründung von Unternehmen in den Bereichen Gastronomie, Betreuung und Hauswirtschaft bieten, könnte ukrainischen Geflüchteten bei der Beantragung finanzieller Unterstützung durch Start-up Funds geholfen werden. •

Literatur

- Azor, L., Damm, A.P. und Schultz-Nielsen, M. L. (2020). Local labour demand and immigrant employment. *Labour Economics* 63 (C)
- Bloch, A. (2008). Refugees in the UK Labour Market: The Conflict between Economic Integration and Policy-led Labour Market Restriction. *Journal of Social Policy* 37:21-36
- Correa-Velez, I., Barnett, A.G., Gifford, S. (2015). Working for a Better Life: Longitudinal Evidence on the Predictors of Employment Among Recently Arrived Refugee Migrant Men Living in Australia. *International Migration* 53:321-337
- Delaporte, I., & Piracha, M. (2018). Integration of humanitarian migrants into the host country labour market: evidence from Australia. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(15): 2480-2505
- Eurostat. 2022. European Neighbourhood Policy East – Education Statistics. *Statistics Explained Series*
- Fritschi, T., et al. (2023): Arbeitsmarktrelevante Merkmale von Personen mit Schutzstatus S. Bern: Berner Fachhochschule (BFH)
- Lamba, N.K. (2003). The Employment Experiences of Canadian Refugees: Measuring the Impact of Human and Social Capital on Quality of Employment. *Canadian Review of Sociology* 40:45-64
- Lumley-Sapanski, A. (2021). The Survival Job Trap: Explaining Refugee Employment Outcomes in Chicago and the Contributing Factors. *J Refug Stud* 34:2093-2123
- Shiferaw, D., Hagos, H. (2002). Refugees and Progression Routes to Employment. *Refugee Council London, London, UK*