

# Auch hochqualifizierte Ukrainerinnen haben Probleme bei der Stellensuche

Fast ein Jahr dauerte es, bis Olena Vorobchenko eine Arbeit fand – der Verein Capacity hat ihr dabei geholfen

ISABELLE WACHTER

Olena Vorobchenko ist eine Frau der Tat. An dem Tag, als der Krieg die Ukraine heimsuchte, fuhr sie zusammen mit ihrem Mann in ihr Landhaus, das in einem Vorort westlich von Kiew lag. Nicht ahnend, dass dort die Russen mit ihren Panzern schon bereitstanden. Nachdem sie eine Nacht den Beschuss gehört hatte, entschied sie sich zur Flucht. Ihren Mann musste sie zurücklassen. Er darf das Land bis heute nicht verlassen. Er könnte jeden Tag in die Armee eingezogen werden. Vorobchenko fand Zuflucht in der Schweiz. Ihr Onkel lebt mit seiner Familie bereits seit dreissig Jahren im Kanton Zürich und hat sie eingeladen, bei ihnen zu wohnen. Vorobchenko dachte, es werde wohl nicht lange dauern, bis sie Arbeit finde und in ihre eigenen vier Wände ziehen könne.

Als sie eine Absage nach der anderen erhielt, realisierte sie, dass die Stellensuche wohl länger dauern wird als gedacht. «Ich konnte mir nicht erklären, woran es lag. In der Ukraine musste ich mich nie auf eine Stelle bewerben. Entweder wurden mir Jobs von Headhuntern oder aus meinem beruflichen Netzwerk angeboten», sagt sie. Tatsächlich verrät ein Blick auf ihr LinkedIn-Profil, dass sie hochqualifiziert ist.

Die 33-Jährige verfügt über einen Masterabschluss in Ökonomie, spricht fließend Deutsch und Englisch und hatte Führungspositionen in der Ukraine und New York inne. Ihr Lebenslauf ist muster-gültig – keine Lücken, keine Ungereimtheiten, nicht einmal Ausflüge in eine andere Branche hat sich Vorobchenko erlaubt. Seit über zehn Jahren ist sie als Online-Marketing-Spezialistin tätig. Diese Fachkräfte sind in der Schweiz gesucht.

## Schneller Zugang

Erst als sie im Juni mit Vertretern des Vereins Capacity sprach, wurde ihr allmählich klar, weshalb ihre Stellensuche bis anhin erfolglos blieb. Nicht ihre Qualifikationen waren das Problem, sondern das fehlende Wissen über die Funktionsweise des Schweizer Arbeitsmarktes.

Eine Gruppe von Einheimischen und Personen mit Migrationshintergrund haben diese Problematik erkannt und gründeten den Verein Capacity im Jahr 2015. Schliesslich sahen sich viele von ihnen mit den gleichen Herausforderungen konfrontiert, als sie in die Schweiz kamen. Seither engagiert sich Capacity für die Integration von Personen mit Flucht- und Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt.



«Auf dem Schweizer Arbeitsmarkt läuft einiges anders als auf dem ukrainischen», erzählt Olena Vorobchenko. DOMINIC STEINMANN FÜR NZZ

Im Hinblick auf hochqualifizierte Schutzsuchende aus der Ukraine wurde das Programm «Access Fast Track» ins Leben gerufen. Im Unterschied zu Flüchtlingen aus anderen Ländern ist es Ukrainerinnen und Ukrainern dank Schutzstatus S möglich, in der Schweiz zu arbeiten. Das Programm steht aber auch anderen Personen mit Flucht- und Migrationshintergrund mit Arbeitsbewilligung offen.

Caterina Meier-Pfister, Verantwortliche Kommunikation und Partnerschaften bei Capacity, sagt: «Auch für Stellen-suchende mit Flucht- und Migrationshintergrund ist es wichtig, eine Arbeit zu finden, die ihren Qualifikationen entspricht. In einem fremden Land, in dem man den Arbeitsmarkt nicht kennt und kein Netzwerk hat, ist das eine Herausforderung.» Die bestehenden Angebote wie zum Beispiel die Regionale Arbeitsvermittlung (RAV) sind häufig nicht auf diese Bedürfnisse ausgerichtet. Zwar zeigen die RAV-Berater den Jobsuchenden, auf welchen Plattformen sie Stellenausschreibungen finden. Flüchtlinge benötigen aber eine gezieltere Begleitung. Hinzu kommt, dass in der Schweiz 60 bis 70 Prozent aller Stellen nicht ausgeschrie-

ben werden. Ähnlich wie in der Ukraine werden also auch in der Schweiz viele Stellen über das eigene Netzwerk vergeben.

## Die Unternehmen zögern

Der Schutzstatus S ist für ukrainische Flüchtlinge Fluch und Segen zugleich. Einerseits haben sie damit sofortigen Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt. Andererseits zögern viele Unternehmen, Personen mit Status S einzustellen, da er rückkehrorientiert ist. Der Bund wird ihn also aufheben, sobald sich die Sicherheitslage in der Ukraine stabilisiert hat. «Viele Unternehmen überlegen sich, ob es sich lohnt, Aufwand in die Einarbeitung von Personen zu investieren, die bei Kriegsende wieder in die Heimat zurückkehren müssen», sagt Meier-Pfister. Laut einer Umfrage des Staatssekretariats für Migration vom Herbst 2022 haben erst 15 Prozent der Flüchtlinge Arbeit gefunden.

Sobald der Schutzstatus S wegfällt, müssen Unternehmen beweisen, dass sie für die Stelle niemanden aus der Schweiz oder aus dem Schengenraum gefunden haben. Falls sie das nicht können, müssen sie das Arbeitsverhältnis auflösen. Denn

zum jetzigen Zeitpunkt ist noch nicht geklärt, ob sich ukrainische Flüchtlinge nach Aufhebung des Status S für eine Aufenthaltsbewilligung B bewerben können.

Das «Access Fast Track»-Programm dauert zwei Monate. In dieser Zeit werden drei halbtägige Workshops und Networking-Anlässe durchgeführt. Parallel dazu stellt Capacity den Flüchtlingen einen Coach zur Seite. Die meisten Coaches arbeiten bei der UBS, der CS oder beim Pharmakonzern Johnson & Johnson. Diese drei Unternehmen unterstützen Capacity auch finanziell.

Voraussetzung für die Teilnahme sind ein Hochschulabschluss auf Bachelorstufe, mindestens drei Jahre Arbeitserfahrung sowie Deutsch- oder Englischkenntnisse auf Niveau B2 oder höher. Zum Aufnahmeverfahren gehört auch ein Vorstellungsgespräch vor einer Jury. «Wir wollen sicher sein, dass die Kandidatinnen und Kandidaten wirklich daran interessiert sind, ihre Strategien für die Arbeitssuche zu entwickeln», sagt Meier-Pfister.

In den Workshops lernen die Teilnehmer, welche Faktoren sie bei der Stellensuche beeinflussen können und welche nicht. «Ich habe akzeptiert, dass ich keinen

Einfluss darauf nehmen kann, wie lange ich in der Schweiz bleiben darf. Dafür habe ich gemerkt, dass meine Chancen auf befristete Stellen wohl besser sind als bei unbefristeten», sagt Vorobchenko. Zudem habe sie aufgehört, sich ausschliesslich auf Führungspositionen zu fokussieren.

## Mit Coaching zum Erfolg

Als Coach wurde Vorobchenko der Biophysiker Deividas Motekaitis zur Seite gestellt. Er stammt aus Litauen und ist vor zehn Jahren selbst in die Schweiz eingewandert. Jetzt arbeitet er auf Mandatsbasis als Projektleiter bei Johnson & Johnson. Als er vom Programm erfuhr, zögerte er nicht lange und meldete sich an. «Als Litauer hat mich die Situation in der Ukraine sehr betroffen gemacht. Auch ich bin mit der latenten Angst aufgewachsen, dass man nie weiss, ob man nicht eines Tages von Russland überfallen wird.»

Zwischen September und November vereinbarte Motekaitis mit Vorobchenko sechs Online-Meetings. Vor allem bei den Bewerbungsunterlagen erkannte er Verbesserungspotenzial. Denn in der Ukraine sind die Ansprüche an Motivationsschreiben nicht gleich hoch wie in der Schweiz. Um Diskriminierung möglichst zu vermeiden, werden Lebensläufe in der Ukraine auch nicht mit Fotos versehen. Zudem ist es nicht üblich, dass Unternehmen Arbeitszeugnisse ausstellen. In der Schweiz wird man hingegen direkt aussortiert, wenn die Zeugnisse fehlen. So musste Vorobchenko bei ihren ehemaligen Arbeitgebern zuerst Arbeitszeugnisse einholen.

Motekaitis half ihr aber nicht nur dabei, die Bewerbungsunterlagen auf Vordermann zu bringen, sondern zeigte ihr auch verschiedene Plattformen mit Jobausschreibungen und wies sie auf Networking-Anlässe und Messen hin. Einmal simulierten die beiden sogar ein Vorstellungsgespräch.

Nach über 120 Bewerbungen führen Vorobchenkos Bemühungen schliesslich zum Erfolg. Sie hatte sogar die Wahl zwischen zwei Stellen. Seit Januar arbeitet sie als Online-Marketing-Spezialistin bei der Agentur Dept in Zürich. Dass Vorobchenko in ein paar Jahren vielleicht wieder zurück in die Ukraine muss, war für die HR-Leiterin Simone Bobst kein Thema. «Für uns war Olenas fachliche Expertise ausschlaggebend. Wenn sie diese auch nur einige Jahre bei uns einbringt, ist das für uns schon von grossem Mehrwert. Denn in der Schweiz mangelt es an Fachkräften im Bereich Suchmaschinenoptimierung», sagt Bobst.

# Das Debakel um die Heiratsstrafe hat Folgen

Der Bundesrat greift nach den Steuerdaten der Kantone

FABIAN SCHÄFER, BERN

Wie ist das nun mit der notorisch umstrittenen Heiratsstrafe bei der Bundessteuer? Ist sie schlimm, halb so wild oder vernachlässigbar? Die Steuerverwaltung des Bundes präsentiert in unregelmässigen Abständen neue Schätzungen zu den fiskalischen Vor- und Nachteilen der Ehe. Stabil ist primär eine Erkenntnis: Jede Schätzung liefert wieder neue Zahlen und stellt die früheren infrage.

Das Debakel von 2016 ist unvergessen. Damals kam die Volksinitiative der CVP (heute: Mitte) zur Abschaffung der Heiratsstrafe an die Urne. Im Vorfeld operierte der Bundesrat mit Zahlen, die ihm später um die Ohren flogen: Es gebe deutlich weniger Ehepaare, die gegenüber ledigen Paaren benachteiligt seien, als umgekehrt. Die Heiratsstrafe schrumpfte zum Problem einer gutsituierten Minderheit zusammen. Womöglich gab dies den Ausschlag, dass die Initiative knapp scheiterte (50,8 Prozent Nein-Stimmen).

Zwei Jahre danach folgte die Kehrtwende. Eine neue Schätzung des Bundes ergab, dass die Zahl der verheirateten Doppelverdiener, die deutlich mehr Steuern bezahlen müssen als gleich situierte Konkubinatspaare, massiv höher ist als vor der Abstimmung behauptet. Die Kritik war gross, die CVP beschritt den Rechtsweg und bekam recht: Zum ersten Mal überhaupt hat das Bundesgericht wegen der falschen Zahlen eine nationale Volksabstimmung aufgehoben.

## Statistisches Trauerspiel

Doch damit ist die Geschichte nicht zu Ende. Im Dezember präsentierte der Bundesrat eine Vorlage zur Einführung der Individualbesteuerung, mit der die Heiratsstrafe eliminiert werden könnte. Und wieder präsentierte er eine Schätzung, die zu anderen Ergebnissen kam als die letzte.

Erneut gilt, dass das Problem in einer Gesamtbetrachtung nur halb so wild ist: Die Zahl der Ehepaare, die im Vergleich

mit ledigen Paaren in den Genuss eines steuerlichen Bonus kommen, übersteigt die Zahl der «gestraften». Dies ist der aktuelle Stand des Unwissens.

Das statistische Trauerspiel hat laut Fachleuten mehrere Gründe, einer aber scheint besonders wichtig zu sein: Die Datenlage ist desolat. Der Bund befindet sich steuerpolitisch im Blindflug, mangels gesicherter Informationen behelfen sich Politik und Verwaltung mit Schätzungen und Studien. Detaillierte nationale Steuerstatistiken sind kaum verfügbar.

Das soll sich ändern. Der Bundesrat hat am Mittwoch beschlossen, für die Zukunft mehr Informationen zu beschaffen. Die Kantone sollen ihm detaillierte Daten über die Einkommens- und Vermögenssteuern ihrer Einwohner sowie die Gewinn- und Kapitalsteuern der Unternehmen liefern. Selbstredend sollen die Zahlen nur anonymisiert veröffentlicht werden, das Steuergeheimnis bleibt gewahrt.

Der Bundesrat versucht gar nicht erst, das Problem schönzureden. In sei-

nem Communiqué erklärt er, detaillierte Steuerdaten seien zum Beispiel nötig, um die finanziellen Auswirkungen von Reformen in der Steuer- und Sozialpolitik zu beziffern. «Derzeit verfügt der Bund in diesen Bereichen nicht über ausreichende Informationen, um seine Aufgaben zu erfüllen.» Deutlicher geht es kaum.

## Ab 2025 sollen Kantone liefern

Am Beispiel der Heiratsstrafe lassen sich die Schwierigkeiten gut illustrieren. Vereinfacht gesagt: Beim Bund weiss man zwar, wie viel die Ehepaare gesamt-haft verdienen, man weiss aber nicht, wie sich die Einkommen auf die beiden Partner aufteilen. Genau dies wäre jedoch wesentlich, um zu berechnen, wie schwer die Heiratsstrafe tatsächlich wiegt. Je gleichmässiger die Löhne unter den Eheleuten aufgeteilt sind, desto eher sind sie von einer Benachteiligung betroffen. Bei ihnen fällt der Nachteil, dass sie durch das Zusammenzählen der Ein-

kommen in einer höheren Progression geraten, stärker ins Gewicht als die steuerlichen Vorteile der Ehe in Form von Abzügen und eines mildereren Tarifs.

Anders sieht es bei Ehepaaren aus, bei denen der eine Partner deutlich mehr verdient als der andere. Bei ihnen führt die Heirat entgegen der verbreiteten Rhetorik oft zu einem Steuerrabatt. Gemäss der jüngsten Schätzung fallen diese Rabatte in einer Gesamtbetrachtung finanziell stärker ins Gewicht als die Nachteile.

Genauer wird man erst wissen, wenn der Bund die Kantone tatsächlich dazu bringt, ihre Daten zu teilen. Federführend ist das Bundesamt für Statistik. Die Erhebung soll ab 2025 umgesetzt werden, vorher findet eine Vernehmlassung statt. Vereinzelt ist zu hören, dass die Kantone um ihre Steuerautonomie fürchten, wenn sie ihre Daten offenlegen. Denkbar sind zudem technische Hindernisse, weil die Kantone ihre Daten unterschiedlich erfassen und nicht ohne weiteres im gewünschten Detaillierungsgrad abliefern können.