

# STADT SEMPACH

## Stimmt die Motivation, ist viel möglich

**ARBEITSINTEGRATION** GEWERBETREIBENDE VOM OBEREN SEMPACHERSEE INFORMIERTEN SICH

**Die Aktionsgruppe Oberer Sempachersee führte am Mittwoch, 10. November, einen runden Tisch zum Thema Arbeitsintegration durch. Beim Medizintechnikunternehmen B. Braun gab unter anderem ein Podium Impulse aus der Praxis.**

Mehr als 45 Gewerbetreibende und Interessierte aus dem Raum oberer Sempachersee nahmen am Mittwoch, 10. November, am runden Tisch der Aktionsgruppe Oberer Sempachersee (Agos) zum Thema Arbeitsintegration bei der B. Braun Medical AG in Sempach teil. Die Agos setzt sich in der Region für die berufliche Integration von Menschen ein, namentlich auch von Geflüchteten. In seinem kurzen Referat sagte der Luzerner Gesundheits- und Sozialdirektor Guido Graf: «Wir sind auf Zuwanderung angewiesen.» Gerade im Gesundheitswesen sehe man, dass man ansonsten auf verlorenem Posten wäre.

Der Sempacher Sozialvorsteher Hanspeter Achermann, der zusammen mit dem Neuenkircher Kantonsrat Roger Zurbruggen die treibende Kraft hinter dem runden Tisch war, stiess ins gleiche Horn. «Arbeit ist ein Menschenrecht und ein zentraler Pfeiler der Identität der Menschen.» Falle sie weg, litten das Selbstwertgefühl und die gesellschaftliche Anerkennung der Arbeitslosen.

### Sprachkenntnisse zentral

Nachdem Silvia Bolliger, die Leiterin der Dienststelle Asyl- und Flücht-



Markus Hess (dritter von links) moderierte das Podium, an dem (v. l.) Stefan Häller, Abel Mebai, Lukas Fischer, Marcel Reber, Yaser Ahmadi und Franz Zemp teilnahmen.

FOTO ZVG

lingswesen des Kantons Luzern, den auf sieben Jahre ausgelegten Integrationsprozess und Alexander Lieb vom Amt für Migration die Bewilligungspraxis beleuchtet hatten, war es am ehemaligen Nottwiler Kantonsrat Markus Hess, ein Podium zu leiten, das die Erfolgsfaktoren und Problemkreise der Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen, aber auch von solchen mit einer Invalidität ins Zent-

rum stellte. Schnell kristallisierte sich heraus, wie wichtig die Kenntnisse der deutschen Sprache in diesem Prozess ist, was auch die beiden Geflüchteten Abel Mebai und Yaser Ahmadi bestätigten. Mebai hat nach seiner Anlehre als Maurer bei der Häller Bau AG gleichenorts eine Anstellung im Kundendienst gefunden und Ahmadi arbeitet für die Stadtluzerner Pfarrei Maihof als Hauswart und Gästebetreu-

er. Nebst der Sprache als Erfolgsfaktor wurden auch eine positive Haltung sowohl von Seiten der Arbeitgeber als auch der Geflüchteten genannt. «Man muss Menschen mögen», brachte es der ehemalige Pfarreileiter des Maihof und heutige Leiter der Pfarreien Sempach und Eich, Franz Zemp, auf den Punkt.

Ein Beispiel von gelungenen Bemühungen in Sachen Arbeitsintegration

benannte Lukas Fischer, Mitglied der Geschäftsleitung bei der Trisa. Die jungen, top motivierten Mitarbeitenden unterstützten Auszubildende, die geflüchtet seien, bei ihren Hausaufgaben während eines Teils ihrer Arbeitszeit. «Wir haben ein grosses Herz», sagte Fischer, verdeutlichte aber auch, dass er bei der Disziplin keine Abstriche mache. «Die Leute müssen willig sein und bei uns pünktlich zur Arbeit erscheinen, sonst gehts nicht.»

### Akzeptanz als Türöffner

Marcel Reber, Mitglied der Geschäftsleitung der Rainer Firma BRC Baumaschinen AG, erzählte, wie man versucht habe, einen Menschen, der nach einem schweren Arbeitsunfall nurmehr eingeschränkt arbeiten konnte, wieder in den Berufsalltag einzugliedern. «Wir haben schliesslich einen neuen Job kreiert. Nun ist er als Instruktor tätig, und er hat wieder ein Lächeln im Gesicht.» Sowohl bei handicapierten als auch bei geflüchteten Menschen leide aber manchmal die Akzeptanz bei den Kunden. Als weitere Probleme wurden die langen Asylverfahren, die Problematik bei den Praktikumlöhnen und die administrativen Hürden genannt.

Das Diskutierte will die Agos nun auswerten und auch die Frage erörtern, ob die Aktionsgruppe allenfalls eine zentrale Anlaufstelle gewährleisten könnte. Doch, sagte Hanspeter Achermann: «Es gibt in jeder Gemeinde am oberen Sempachersee Mitglieder der Agos, die man jederzeit kontaktieren kann.»

GERI WYSS

## Integration von Flüchtlingen soll sofort beginnen

**ARBEITSINTEGRATION** JUTTA KUNZ VON DER DIENSTSTELLE ASYL UND FLÜCHTLINGSWESEN IM INTERVIEW

**Worauf ist bei der Anstellung von Geflüchteten zu achten, wer sind die Ansprechpartner, welche sind die Vorteile und wo gibt es allenfalls Hindernisse? Diese Zeitung fragte bei Jutta Kunz (Bild), Abteilungsleiterin Integrationsmassnahmen beim Kanton Luzern nach.**



**Wie soll ein Unternehmer vorgehen, wenn er einen geflüchteten Menschen anstellen will?**

Will ein Unternehmen Jugendlichen oder jungen Erwachsenen eine Lehre oder ein Praktikum anbieten, kann es sich an das Zentrum für Brückenangebote (ZBA) wenden. Das ZBA bietet interessierten Praktikums- oder Lehrbetrieben diverse kostenlose Dienstleistungen an, wie zum Beispiel Abklärungen und Beratungen. Will ein Betrieb einen erwachsenen Flüchtling anstellen oder ein Praktikum anbieten, wendet er sich an das Schweizerische Arbeiterhilfswerk (SAH) Zentral-schweiz. Im Rahmen des Job-Coaching, welches das SAH im Auftrag des Kantons erbringt, unterstützt es bei der Vermittlung unserer Klientinnen und Klienten in den Arbeitsmarkt. Das SAH ist somit Ansprechpartner für das Gewerbe, wenn es um die direkte Vermittlung in den Arbeitsmarkt geht.

**Hat er mit Ihnen eine einzige Ansprechperson, wie am runden Tisch angetönt worden war?**

Innerhalb unserer Dienststelle ist das Fachressort Integration die alleinige

Anlaufstelle in Bezug auf die berufliche Integration. Die Mitarbeitenden können allgemeine Fragen kompetent beantworten und wenn nötig an weiterführende Stellen triagieren.

**Ein oft gehörtes Argument gegen die Anstellung eines Geflüchteten ist der administrative Aufwand. Wie können Sie hier beruhigen?**

Der Bund hat in den letzten Jahren das Meldeverfahren stark vereinfacht und administrative Hürden abgebaut. Zusätzlich bieten das ZBA wie auch das SAH Betrieben Unterstützung bei den Formalitäten und bei der Überwindung administrativer Hürden an.

**Wie wird die Begleitung des Arbeitgebers und der angestellten geflüchteten Person auf ihrem gemeinsamen Arbeitsintegrationsweg gewährleistet?**

Während der Praktika und Lehren von Jugendlichen und jungen Erwachsenen erfolgt die Begleitung durch das ZBA, bei Erwachsenen nehmen die Job-Coaches diese Rolle ein. Bei persönlichen Problemen unserer Klientinnen und Klienten, welche sich beispielsweise nachteilig auf die Arbeitsleistung auswirken, kann das Fachressort Integration der Dienststelle Asyl- und Flüchtlingswesen kontaktiert werden. Während der ganzen Zeit werden die geflüchteten Personen durch die fallführende Sozialarbeiterin oder den Sozialarbeiter begleitet.

**Kann man es auch wagen, einen Asylsuchenden einzustellen, der immer noch auf den Entscheid wartet, ob er in der Schweiz bleiben darf oder nicht?**

Grundsätzlich dürfen alle Personen des Asyl- und Flüchtlingsbereichs

nach Ankunft im Kanton eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, jedoch ist die Erwerbstätigkeit bei Asylsuchenden bewilligungspflichtig und Lehren werden grundsätzlich nicht bewilligt. Die Einstellung von Asylsuchenden ist tatsächlich mit dem Risiko verbunden, dass die Personen wieder ausreisen müssen bei einem negativen Asylentscheid.

**Welche Unterschiede bestehen beim Zugang der geflüchteten Menschen zum Arbeitsmarkt, je nach Status, die sie haben?**

Für Personen aus dem Asyl- und Flüchtlingsbereich ist der Zugang zum Arbeitsmarkt unterschiedlich geregelt. Bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen reicht vor Stellenantritt eine Meldung des Arbeitgebers im vereinfachten Verfahren beim Amt für Migration (Amigra). Bei Asylsuchenden müssen die Arbeitgeber vor Stellenantritt eine kostenpflichtige Bewilligung beim Amigra einholen.

**Worin liegen genau die Probleme bezüglich der Praktikumlöhne?**

In Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen (GAV) gelten Mindestlöhne. Für Betriebe sind Anstellungen und Praktika von Personen aus dem Asyl- und Flüchtlingsbereich anfangs mit höherem Aufwand und teils verminderter Leistungsfähigkeit verbunden. Viele Betriebe erachten deshalb die Praktikumlöhne als zu hoch und würden diese gerne etwas tiefer ansetzen. Die Gewerkschaften möchten jedoch keine Ausnahme für diese Personengruppen machen. Trotz Bemühungen auf Bundes- und Kantonsebene konnte hier noch keine pragmatische Lösung mit den gewerkschaftlichen Sozialpartnern gefunden werden.

**Zögern deshalb viele Unternehmer bei Praktika für Geflüchtete?**

Wir gehen davon aus, dass das mitunter ein Grund sein kann, wieso Betriebe zögern. Praktika sind wichtig für Arbeitgeber: So können sie Vertrauen in die Leistungen der Flüchtlinge fassen und häufig erfolgt daraus eine Festanstellung. Bei der Festanstellung verfügen wir über die Möglichkeit von finanziellen Zuschüssen für die Betriebe, um den etwas höheren Aufwand abzufedern. Mit den finanziellen Zuschüssen können entweder Einarbeitungszuschüsse oder betriebsinterne Weiterbildungen finanziert werden.

**Wann sind die Kriterien für Einarbeitungszuschüsse konkret erfüllt?**

Die Gewährung von finanziellen Zuschüssen ist bei unbefristeten Anstellungsverhältnissen möglich. Weitere Kriterien sind die Begleitung durch einen Job-Coach, durch das RAV oder eine fallführende Person. Seitens Arbeitgeber muss zudem ein Einarbeitungsplan vorliegen.

**Fehlende Sprachkenntnisse sind sicherlich eine Erschwernis. Aber auch hiesige Gepflogenheiten wie pünktliches Erscheinen am Arbeitsplatz wird erwartet. Welche Probleme hören Sie sonst noch von den Gewerbetreibenden?**

Gängige Herausforderungen sind nicht ausreichende Sprachkenntnisse, fehlende Qualifikationen, Unterschiede in der Arbeitskultur oder die intensivere Begleitung in der Anfangszeit durch den Betrieb. Mit unseren Fördermassnahmen setzen wir jedoch schon sehr früh an, um eben diese Herausforderungen zu verhindern oder zumindest zu mindern. So informieren wir unsere

Klientinnen und Klienten schon früh über die Anforderungen des hiesigen Arbeitsmarktes, trainieren sie in Beschäftigungsprogrammen, damit sie erste Einblicke in das Arbeitsleben hier erhalten und führen obligatorische Deutschkurse durch.

**Lohnt es sich, von Beginn weg die Deutschkenntnisse des Asylsuchenden zu verbessern und Integrationsbemühungen zu starten, auch wenn er die Schweiz vielleicht bald wieder verlassen muss?**

Ja. Die meisten Asylsuchenden, die den Kantonen im erweiterten Verfahren zugewiesen werden, haben eine hohe Wahrscheinlichkeit auf ein Bleiberecht. Daher ist es wichtig, so früh wie möglich mit den Integrationsmassnahmen anzusetzen. Sollten sie einen negativen Asylentscheid mit rechtskräftiger Wegweisung erhalten, haben sie zumindest neue Fähigkeiten und Kompetenzen erworben, die ihnen auch in der Heimat nützen können.

**Und wo liegt der Nutzen für die Unternehmer, wenn Sie Flüchtlinge beschäftigen?**

Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene zählen zu den inländischen Arbeitskräften. Sie sind sofort verfügbar und müssen nicht erst im Ausland rekrutiert werden. Gemäss Erfahrungen von Betrieben kann die Einstellung von Flüchtlingen in den Betrieben das Sozial- und Arbeitsklima positiv beeinflussen. Betriebe nehmen mit der Anstellung von Flüchtlingen darüber hinaus eine gesellschaftliche Verantwortung wahr. Die berufliche Integration gelingt nur mit dem Gewerbe.

GERI WYSS