

The background of the entire page is a close-up photograph of a person's hand holding a globe. The globe is rendered in shades of green and teal, with a white grid of latitude and longitude lines. Overlaid on the globe is a complex network of thin, light-colored lines connecting various points. Some of these points are highlighted with small, solid-colored circles in shades of orange, green, and blue. The overall aesthetic is modern and digital, suggesting global connectivity and technology.

DEKRA Zeitarbeit-Report 2016

Berufliche Integration von EU-Mitarbeitern und
anerkannten Asylbewerbern am deutschen Arbeitsmarkt.

DEKRA Arbeit Gruppe



DEKRA Arbeit Gruppe: Gemeinsam. Zusammen

Spezialisten-Know-how und Erfahrung garantieren erfolgreiche Lösungen

Die DEKRA Arbeit Gruppe gehört zu den erfolgreichsten Personaldienstleistungsunternehmen in Deutschland. Als Teil der Business Unit Personnel des DEKRA Konzerns unterstützt die DEKRA Arbeit GmbH seit 1998 sowohl Kundenunternehmen als auch Arbeitnehmer bei der qualifizierten Berufs- und Personalplanung. Kern des Dienstleistungsangebots bildet ein vermittlungsorientiertes Modell klassischer Arbeitnehmerüberlassung, das den Mitarbeiterbedarf auf Unternehmensseite mit attraktiven Jobperspektiven für Zeitarbeitnehmer verknüpft.

Mit über 120 nationalen wie auch internationalen Geschäftsstellen zählen wir nicht nur Größenmäßig zu den Top 10 der Personaldienstleistungsbranche in Deutschland. Auch unser Dienstleistungsportfolio gehört zu den umfangreichsten am Markt und bietet kleinen, mittleren und großen Unternehmen eine breit gefächerte HR-Unterstützung nach Maß. Das Tochterunternehmen DEKRA Event & Logistic Services GmbH offeriert zudem individuelle Mitarbeiterlösungen im Messe- und Eventbereich sowie in der Logistik.

ALLE LEISTUNGEN

DER DEKRA ARBEIT GRUPPE IM ÜBERBLICK

 Personal Management	 Solution Management	 Event & Logistic Management	 Human Resources Management
Arbeitnehmerüberlassung	Managed Service Provider	Event- & Promotionpersonal	HR Consulting
Engineering	Dienst- & Werkvertrag	Logistik- & Fahrzeugdienstleistungen	Interim Management
Medical Services	Internationaler Fachkräfteaustausch	Miet & Fahr	Outplacement
Personalvermittlung	Office & Finance	Mystery Shopping / Sales & Merchandise	Potenzialanalysen
OnSite / Master Vending	Arbeitsschutz- & Sicherheit	Projekt-Management / Sonderprojekte	HR- / Arbeitsrechtsseminare
	Gesundheitsschutz		



Inhalt

- 4 Editorial Geschäftsleitung
- 5 Zielsetzung und Umfragemodalitäten
- 6 Expertenstatement zum Thema Mitarbeiterentwicklung und Fachkräftebedarf
- 7-9 Umfrageergebnisse zum Thema Mitarbeiterentwicklung und Fachkräftebedarf
- 10 Expertenstatement zum Thema Mitarbeiter aus dem EU-Ausland
- 11-13 Umfrageergebnisse zum Thema Mitarbeiter aus dem EU-Ausland
- 14 Expertenstatement zum Thema Integration von Asylberechtigten in den Arbeitsmarkt
- 15-17 Umfrageergebnisse zum Thema Integration von Asylberechtigten in den Arbeitsmarkt
- 18-19 Zusammenfassung der Ergebnisse

Impressum

DEKRA Arbeit GmbH
Handwerkstraße 15 • 70565 Stuttgart
Tel.: 0711.7861-3203
Fax: 0711.7861-3208
www.dekra-arbeit.de

Geschäftsführer: Suzana Bernhard, DEKRA Arbeit Gruppe

November 2016

Verantwortlich für den Herausgeber:

Boban Kudranovic, Leitung Marketing DEKRA Arbeit Gruppe

Redaktion:

relatio PR GmbH, Steinsdorfstraße 2, 80538 München, www.relatio-pr.de

Grafik und Produktion:

lokom, Schlagbaumer Straße 109, 42653 Solingen, www.iokom.de

Bildnachweis:

DEKRA, iStockphoto, Fotolia

Editorial

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

der Arbeitsmarkt in Deutschland wird in zunehmendem Maße durch globale Einflussfaktoren geprägt. Viele einheimische Unternehmen setzen längst auf qualifizierte Mitarbeiter aus dem Ausland, um dem anhaltenden Fachkräftemangel zu begegnen. Und selbst im Helferbereich wird es je nach Region und Wirtschaftsdichte immer schwerer, die passenden Bewerber zu finden.

Auf der anderen Seite gilt es in den kommenden Jahren eine große Anzahl an Flüchtlingen zu integrieren und diesen vorrangig geringqualifizierten Menschen einen Start ins Berufsleben zu ermöglichen. Viele dieser Menschen möchten sich auch aktiv in die Gesellschaft einbringen und möglichst schnell den Lebensunterhalt aus eigener Kraft bewerkstelligen. Doch die beruflichen Hürden sind groß und vor allem sprachliche, aber auch juristische sowie kulturelle Barrieren erschweren den Zugang zum Arbeitsmarkt.

Hinzu kommt, dass auch wirtschaftspolitische Entwicklungen, wie der sogenannte Brexit oder internationale Handelsabkommen, neue Herausforderungen und Chancen mit sich bringen. Eine konkrete Entwicklung ist derzeit noch nicht absehbar. Aber egal, wer am Ende davon profitieren wird oder mit den neuen Rahmenbedingungen gar zu kämpfen hat – es wird zweifelsohne zu nachhaltigen Veränderungen kommen, die auch den deutschen Personalmarkt unmittelbar beeinflussen.

Genau aus diesem Grund haben wir bei unserer diesjährigen Ausgabe des Zeitarbeit-Reports neben den klassischen Arbeitsmarktthemen auch einen Schwerpunkt auf Mitarbeiter aus dem Ausland gelegt. Wir wollten von unseren Kundenunternehmen wissen, wie die Realität in den Betrieben vor Ort aussieht, was sie bewegt und wie die Zusammenarbeit mit ausländischen Kollegen bis dato funktioniert. Nur wenn man die Wünsche, Sorgen und Gegebenheiten der Arbeitgeber kennt und auch ernst nimmt, können wir gemeinsam neue Wege gehen und moderne Personallösungen der Zukunft entwickeln.

In diesem Sinne möchten wir uns bei allen Personalverantwortlichen auf Kundenseite bedanken, die an unserer diesjährigen Umfrage teilgenommen haben und auf diese Weise dazu beitragen, ein echtes Bild der personellen Gegebenheiten vor Ort zu zeichnen. Und das, wie wir finden, mit sehr aufschlussreichen und zum Teil auch überraschenden Ergebnissen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und freuen uns natürlich wie immer über Ihre positiven wie auch kritischen Anmerkungen zu unserem Zeitarbeit-Report 2016.

Jürgen Nusser
Verwaltungsratsvorsitzender DEKRA Arbeit Gruppe

Suzana Bernhard
Geschäftsführerin DEKRA Arbeit Gruppe

Zielsetzung und Umfragemodalitäten

Der DEKRA Zeitarbeit-Report 2016 beruht – wie bei den ersten beiden Ausgaben in den Jahren 2011 und 2014 – auf den Ergebnissen einer breit angelegten Kundenumfrage der DEKRA Arbeit Gruppe. Zwischen Juni und August 2016 wurden insgesamt rund 7.000 Personalverantwortliche in Deutschland angeschrieben und zur Teilnahme an der diesjährigen Onlinebefragung eingeladen.



Die Umfrage selbst erfolgte anonym und erstmals auch ohne jegliche Angaben zu soziodemographischen Unternehmensdaten. Der Grund für diese neue Herangehensweise beruht auf Erfahrungswerten der vorherigen Jahre. Zahlreiche Teilnehmer hatten damals die Bearbeitung des Onlineformulars zwar gestartet, die Umfrage jedoch aufgrund von Fragestellungen zum Unternehmen noch vor der letztendlichen Finalisierung wieder abgebrochen.

Dass diese Anpassung zielführend war, zeigt die in diesem Jahr deutlich höhere Beteiligung. Insgesamt haben 594 Kundenunternehmen den Fragebogen vollständig bearbeitet, was einer groben Verdoppelung der Teilnehmerzahl im Vergleich zum Zeitarbeit-Report 2014 entspricht. Die Rück-

laufquote der aktuellen Befragung lag bei rund 8,5 Prozent. Ein hervorragender Wert, der unter anderem auch das Interesse der Kundenunternehmen an den diesjährigen Themenbereichen widerspiegelt.

Die Umfrage wurde in drei Inhaltsblöcke mit jeweils sechs bis acht Fragen unterteilt. Abgefragt wurden neben der allgemeinen Arbeitsmarkt- und Mitarbeiterentwicklung auch Erfahrungswerte mit der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter. Einerseits lag der Fokus auf Personen aus dem EU-Raum, die seit einigen Jahren aufgrund der Freizügigkeitsregelung einen erleichterten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt haben. Andererseits wurden die für EU-Mitarbeiter gestellten Fragen in identischer Form auch mit Blick auf eine

bereits erfolgte sowie potenzielle Anstellung von Flüchtlingen bzw. Asylberechtigten gestellt.

Die durchschnittliche Teilnahmedauer zur Beantwortung der insgesamt 19 geschlossenen Fragestellungen dauerte 10:02 Minuten und brachte erneut interessante Erkenntnisse zur aktuellen wie auch zukünftigen Entwicklung des nationalen Arbeitsmarkts. So wird auch die vorliegende Ausgabe des Zeitarbeit-Reports sicherlich dazu beitragen, den Entscheidern in Wirtschaft und Politik einen fundierten Überblick über die Potenziale, Bedürfnisse und Herausforderungen bei der Personalplanung kleinerer, mittlerer und großer Unternehmen in Deutschland geben.

Mitarbeiterentwicklung und Fachkräftebedarf

Vorhersagen, so meint der Volksmund, sind immer schwierig – vor allem, wenn sie die Zukunft betreffen. Und gerade in Bezug auf den Arbeitsmarkt haben sich die Vorhersagen in der Vergangenheit schon oft genug als fehlerhaft erwiesen.

Der Bereich der un- und angelernten Hilfskräfte wird beispielsweise seit über 100 Jahren totgesagt, stellt aber unverändert einen wichtigen Teilarbeitsmarkt dar, an dem gerade Zeitarbeitnehmer eine zentrale Rolle spielen. Aktuelle Entwicklungen – wie die „Industrie 4.0“ – stellen diesen Bereich abermals in Frage. Doch die Erfahrung zeigt: Eine brandneue Technik darf nicht die Sicht darauf trüben, dass es sich um Visionen handelt, die sich kaum bewahrheitet haben.

Punktuelle Verschiebungen sind dennoch ersichtlich. Statistisch gesehen übt etwa die Hälfte der Zeitarbeitnehmer in Deutschland gering qualifizierte Tätigkeiten aus, die größten Steigerungsraten liegen jedoch im Bereich der fachlich (hoch) qualifizierten Zeitarbeitnehmer. Dies lässt sich auf die wachsenden Rekrutierungsprobleme von Unternehmen zurückführen: Bestimmte Qualifikationen am Arbeitsmarkt sind rar, was nicht zuletzt eine Folge der sinkenden Arbeitslosigkeit ist. Auch insgesamt stehen schlichtweg weniger Arbeitnehmer zur Verfügung. Diese Entwicklung verdeutlicht auch unsere aktuelle Befragung. Die Wirtschaft geht tendenziell

von einem weiterhin steigenden Fachkräftemangel aus. Hier sind einerseits die Betriebe selbst gefordert, sich noch besser auf diese komplexe Situation einzustellen, andererseits ist es die Aufgabe von Personaldienstleistern, mit neuen Konzepten auf die konkreten Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu reagieren. Es gilt die Fähigkeiten und Kenntnisse von Arbeit Suchenden noch detaillierter zu evaluieren, damit auch Menschen mit Teilfeldqualifikationen ganz gezielt für geeignete Positionen und Fachbereiche empfohlen werden können. Die professionelle Beurteilung von Arbeitsplatz und Arbeitnehmer ist jedenfalls die Grundvoraussetzung zur Lösung des bestehenden Fachkräftemangels.

Ob dies intern oder mit Hilfe externer Unterstützung erfolgt, hängt von den individuellen Gegebenheiten des Unternehmens vor Ort ab. Oder anders gesagt: Es kommt auf die richtige Mischung an. Tatsächlich wird das sozialversicherungspflichtige „Normalarbeitsverhältnis“ auch in Zukunft das Rückgrat der deutschen Wirtschaft bilden – die immer wieder beschworene Verdrängung durch Zeitarbeit oder Werkverträge findet tatsächlich nicht statt; dies belegen alle Zahlen unmissverständlich. Auch an den hier vorliegenden Umfrageergebnissen lässt sich diese Tatsache ablesen. Jedes fünfte Unternehmen rechnet zwar mit einem Ausbau der Zeitarbeitnehmer, im Umkehrschluss erwartet aber auch jedes vierte Unternehmen einen entspre-

chenden Rückgang. Unter dem Strich wird sich die Entwicklung im Bereich Personaldienstleistung somit ungefähr die Waage halten, weshalb man durchaus die Frage nach der Sinnhaftigkeit anhaltender Regulierungen in der Zeitarbeitsbranche stellen darf. Dies auch insbesondere im Hinblick auf die globale Wettbewerbsfähigkeit, die als Grundlage für ein erfolgreiches Agieren höhere Anforderungen an die Flexibilität der Wirtschaft stellen wird.

Auch ein Ausweichen auf Werkverträge oder freie Mitarbeiter scheint in den Planungen der Betriebe keine Rolle zu spielen. Dies zeigen u. a. die Statistikdaten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Über 70 Prozent der Unternehmen wollen in diesem Umfeld das aktuelle Niveau beibehalten. Und von den restlichen 30 Prozent gehen gar doppelt so viele Befragte von einer Reduzierung statt eines Zuwachses aus. Insgesamt hat sich mittlerweile ein sehr stabiles Verhältnis zwischen Stammebelegschaften, Zeitarbeitnehmern und Werkverträgen bzw. freier Mitarbeit eingependelt.

Bedenkt man obendrein, dass die derzeit etwa 900.000 Zeitarbeitnehmer lediglich rund 2,6 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausmachen und die Zeitarbeit eine Nische des Arbeitsmarktes ist, kann von der Verdrängung der Stammebelegschaften keine Rede sein – ganz im Gegenteil: Die Arbeitgeber setzen wieder verstärkt auf Normalarbeitsverhältnisse und nutzen weitere Beschäftigungsalternativen als gezielte „Beimischung“ zur Flexibilisierung des eigenen Betriebs.

Deutschland ist derzeit die einzige Nation in Europa mit einer starken Wirtschaft und einem funktionierenden Arbeitsmarkt. Darum sollte unbedingt davon abgesehen werden, die Arbeitgeber durch weitere Restriktionen zu schwächen und mit dem wirtschaftlichen Erfolg auch die soziale Sicherheit im Lande zu gefährden. Nicht zuletzt muss auch bedacht werden, dass die Zuwanderer aus den starken Migrationsbewegungen des Vorjahres nur auf einer stabilen wirtschaftlichen Grundlage eine Aussicht auf berufliche Integration haben.



„Die professionelle Beurteilung von Arbeitsplatz und Arbeitnehmer ist die Grundvoraussetzung zur Lösung des bestehenden Fachkräftemangels.“

Jürgen Nusser
Verwaltungsratsvorsitzender
DEKRA Arbeit Gruppe



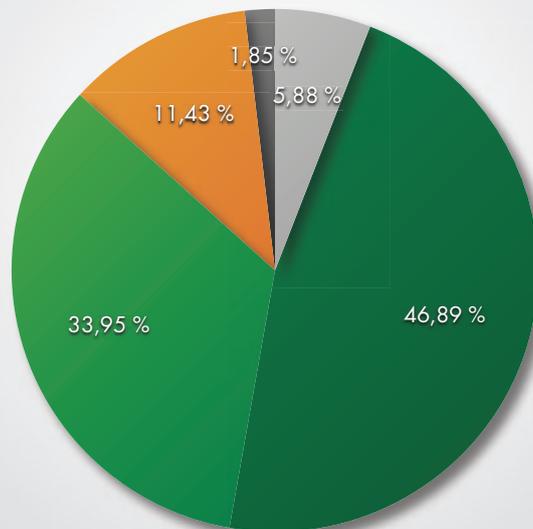
Umfrageergebnisse zum Thema Mitarbeiterentwicklung und Fachkräftebedarf

Der anhaltende Personalmangel in vielen Branchen und Berufsbereichen zeigt sich, wie bereits im letzten DEKRA Zeitarbeit-Report 2014, auch in der diesjährigen Umfrage.

In den nächsten zwei Jahren plant jedes zweite befragte Unternehmen die Zahl der Mitarbeiter zu erhöhen (52,8 Prozent). Lediglich 13,3 Prozent der Personalentscheider geht von einem sinkenden Mitarbeiterbedarf aus. Zudem gehen zwei Drittel der Befragten (67,1 Prozent) in den kommenden fünf Jahren von einer Verschlechterung der Situation am Fachkräftemarkt aus.

Frage: Wie sehen Sie die Entwicklung Ihrer Mitarbeiterzahl in den kommenden zwei Jahren?

- Stark ansteigend
- Leicht ansteigend
- Gleichbleibend
- Leicht sinkend
- Stark sinkend



Demografischer Wandel, gute Wirtschaftslage und die Generation Y

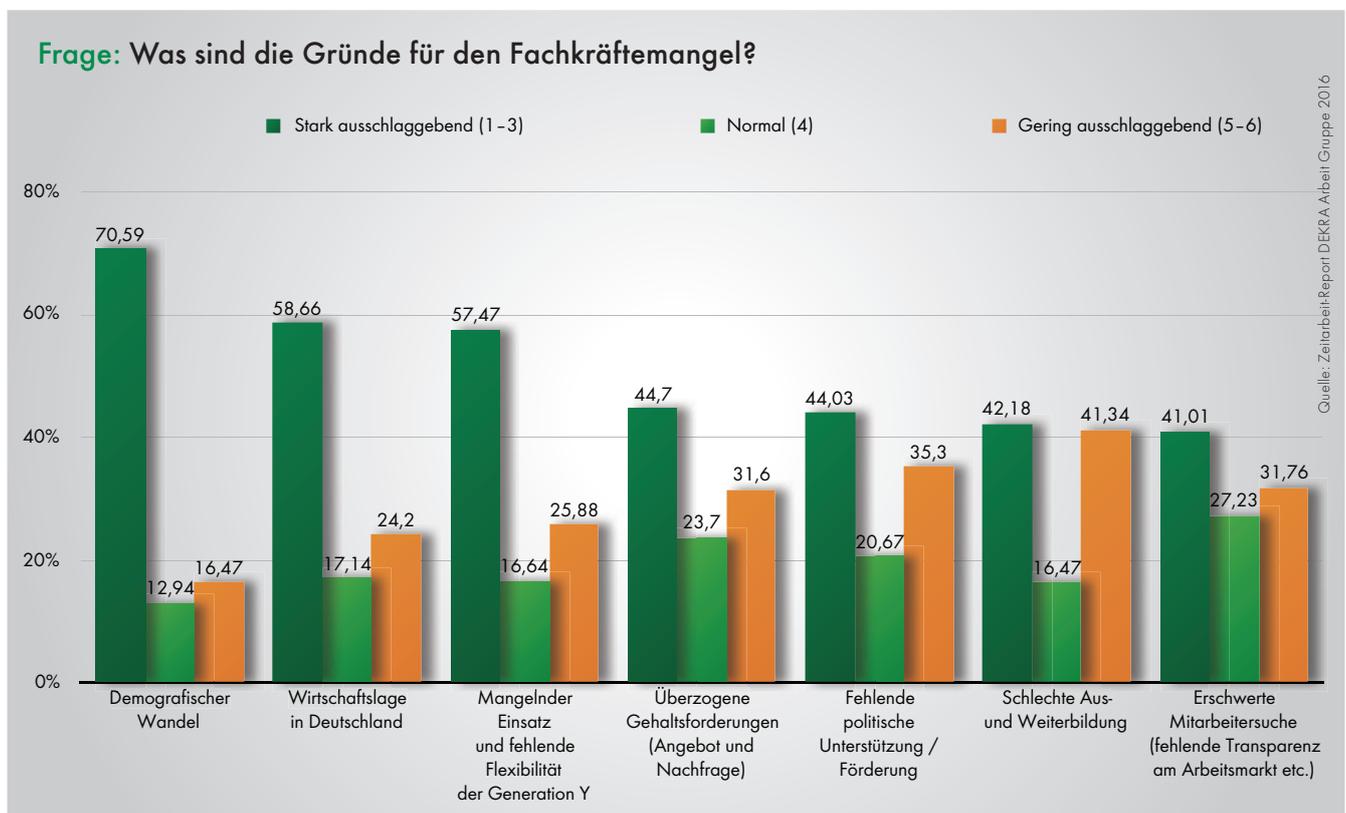
Der Fachkräftemangel wird auch in Zukunft eine der größten Herausforderungen des Arbeitsmarktes bleiben. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken und effektive Lösungen zu erarbeiten, haben wir die Unternehmen nach den zentralen Gründen für diesen Fachkräftemangel gefragt.

An erster Stelle steht dabei der demografische Wandel, was sich mit den aktuellen Prognosen des Statistischen Bundesamts deckt. Die Behörde geht davon aus, dass

die Bevölkerungszahl in Deutschland bis zum Jahr 2050 auf rund 75 Millionen Einwohner schrumpft. Außerdem werden bekanntlich mehr Arbeitnehmer aus dem Berufsleben ausscheiden als nachrücken.

Auch die gute Wirtschaftslage wird als zentraler Faktor bewertet. Über die Hälfte der befragten Unternehmen vertritt diese Ansicht (58,7 Prozent). Die Auftragsbücher sind voll und in absehbarer Zeit ist auch kein Ende dieser positiven Entwicklung erkennbar.

Am überraschendsten hingegen war der am drittstärksten genannte Grund: der mangelnde Einsatz und die fehlende Flexibilität der Generation Y. Die Generation Y, zu der Menschen des Geburtsjahrgangs von ca. 1980 bis 1995 zählen, ist zwar gut ausgebildet, stellt jedoch sehr hohe Anforderungen an das berufliche Umfeld und legt großen Wert auf die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Jeder zweite Personalverantwortliche (57,5 Prozent) sieht hierin eine weitere Begründung für den Fachkräftemangel.



Die Einschätzung der Personalverantwortlichen zum konkreten Personalbedarf zeichnet vor allem bei den technischen Berufen ein klares Bild. Meister und Facharbeiter mit Berufserfahrung werden von 77,3 Prozent der befragten Unternehmen verstärkt benötigt. Ein Trend, den wir als Personaldienstleistungsunternehmen aus unserer tagtäglichen Arbeit kennen. Gerade an den großen Industriestandorten ist der Bewerbermarkt im technischen

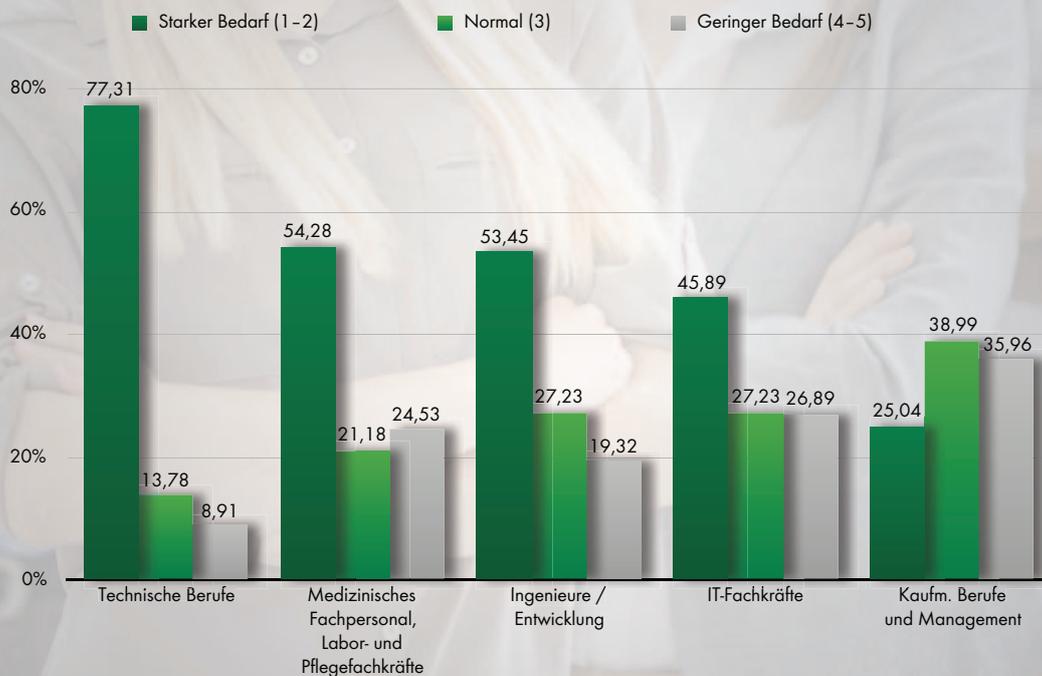
Fachkräftesektor geradezu leergefegt. Hier gilt es zwingend durch gezielte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen den Mitarbeiternachwuchs zu fördern und für eine nachhaltige Entlastung der Betriebe zu sorgen.

Auch medizinisches Fachpersonal sowie Ingenieure und IT-Fachkräfte sind weiterhin stark gefragt. Rund die Hälfte der Umfrageteilnehmer sehen hier einen

entsprechenden Mitarbeiterbedarf – wengleich im Bereich der Informationstechnologie bereits eine leicht abflachende Tendenz erkennbar ist.

Noch deutlicher ist der Bedarfsrückgang bei den kaufmännischen Berufen. Die vor einigen Jahren noch bestehende Personallücke scheint hier mittlerweile geschlossen zu sein. Nur jeder vierte Personalverantwortliche geht in diesem Umfeld noch von einer starken Steigerung aus.

Frage: In welchem Bereich sehen Sie den stärksten Bedarf an Fachkräften?



Quelle: Zeitarbeit-Report DEKRA Arbeit Gruppe 2016

Fachkräftemangel bremst die unternehmerische Entwicklung

Interessante Ergebnisse gab es auch bei drei Fragen, die wir in unserem Report nicht grafisch dargestellt haben. 51,1 Prozent der Unternehmen gaben an, dass sie in den vergangenen drei Jahren durch den bestehenden Fachkräftemangel in ihrer unternehmerischen Entwicklung gebremst wurden. Eine erschreckende Bilanz, wenn man bedenkt, welche Chancen für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt damit vertan wurden. Und dies

berücksichtigt ausschließlich den Bereich der qualifizierten Mitarbeiter.

Denn ein weiterer Punkt könnte diese Einschätzung zukünftig noch verschärfen. Wir wollten wissen, in welchem Bereich der kurz- bis mittelfristig größte zusätzliche Personalbedarf besteht. Erstaunlicherweise wurde hier nicht der Fachkräftesektor am häufigsten genannt (47,9 Prozent), sondern mit 49,6 Prozent der

Bedarf an Geringqualifizierten wie Helfern und Produktionsmitarbeitern.

Bei der Frage nach einem Aus- oder Abbau von Zeitarbeitnehmern sind hingegen keine zukünftigen Veränderungen ersichtlich. Rund die Hälfte der Unternehmen geht von einer gleichbleibenden Zahl an Zeitarbeitnehmern aus (55,1 Prozent). 19,7 Prozent wollen tendenziell mehr Leiharbeiter beschäftigen – 25,2 Prozent eher weniger.

Fachkräfte aus der Europäischen Union

In Deutschland gibt es eine Reihe von Berufsbildern, die an zunehmender Bewerberknappheit leiden. Allen voran die Gesundheitsbranche. Aber auch vakante Positionen in der Industrie sind immer schwieriger zu besetzen. Und selbst im Bereich ungelernter Kräfte ist mittlerweile ein zunehmender Personalmangel spürbar.

Einen Lösungsansatz bietet die EU-Freizügigkeit, die seit Jahren eine grenzübergreifende Personalrekrutierung erleichtert. Doch bei der Umsetzung gilt es zahlreiche Dinge zu beachten.

Der größte Trugschluss liegt in der vermeintlich kostengünstigen Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter. Leider gelten EU-Bewerber immer noch als „Billiglöhner“, die zu einem Bruchteil des nationalen Gehalts agieren. Doch das ist längst überholt – und zwar unabhängig von der Anstellungsform als Stammkraft oder Zeitarbeitnehmer. Die nationalen Tarif- und Mindestlohnregelungen gelten schließlich für alle Mitarbeiter gleichermaßen.

Zudem gilt es die Kosten für eine Unterkunft mit zu berücksichtigen, da die EU-Mitarbeiter in der Regel ihren Erstwohnsitz im Herkunftsland behalten. Fakt ist nämlich, dass die Attraktivität des Stellenangebotes mit der Wohnungslösung um ein Vielfaches steigt.

Das sicherlich größte Problem sind die Sprachkenntnisse. Gemäß GER (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen) ist das Sprachlevel in sechs Kategorien von A1 als schlechtesten Sprachstufe bis C2 als oberstem Wert unterteilt. In über 90 Prozent der Ausschreibungen wird selbst für ungelernete Kräfte der Standard B1 gefordert. Und spätestens hier unterscheidet sich der Anspruch von der Wirklichkeit, da in vielen Ländern der Deutschunterricht maximal als Nebenfach angeboten wird.

Zahlreiche unserer Kundenbeispiele zeigen aber auch, dass sich diese Hürde mit etwas Kreativität und Erfahrung elegant umschiffen lässt. Zum Beispiel mit einem Teamleiter aus dem jeweiligen Herkunftsland, der die Aufgaben vor Ort in der Heimatsprache vermittelt. Doch egal wie – unabdingbar ist, dass der Mitarbeiter im Sinne der Arbeitssicherheit zumindest die grundlegenden Arbeitsanweisungen versteht und einen Notfallplan entschlüsseln kann.

Übrigens: Im medizinischen Umfeld liegt die sprachliche Mindestanforderung per Gesetz bei B2. Ohne diese Sprachkenntnisse erhält sinnvollerweise niemand die deutsche Berufsankennung. Leider dauert das dazugehörige Verfahren bis zu drei Monate. Hier kommt es also darauf an, ob der Kunde die Zeit hat, auf den

Einsatz der Fachkraft zu warten, oder sie zunächst auch anderweitig einsetzen kann. Ein gutes Beispiel hierfür ist die gesuchte Krankenpflegerin, die vorübergehend nur als Krankenpflegehelferin agiert. Zudem sollte man stets im Blick behalten, warum der EU-Bewerber überhaupt in Deutschland arbeiten möchte. Natürlich liegt der Hauptgrund in der hierzulande höheren Entlohnung. Allerdings müssen bei dieser materiellen Betrachtung auch die Lebensunterhaltskosten mit eingerechnet werden, die im Heimatland oft niedriger ausfallen.

Auch der internationale Wettbewerb um Talente ist ein Erschwernisfaktor. In Europa gibt es wesentlich lukrativere Verdienstmöglichkeiten, wie z. B. in der Schweiz, in Skandinavien oder den Niederlanden. Wobei viele Kandidaten die soziale Absicherung in der Bundesrepublik durchaus zu schätzen wissen. Sie können hier Kindergeld beantragen, erarbeiten sich Rentenansprüche und haben eine Krankenversicherung. Diese Pluspunkte gilt es bei der Rekrutierung klar hervorzuheben. Besteht letztendlich eine grundsätzliche Anstellungsbereitschaft, warten natürlich noch eine Vielzahl weiterer Herausforderungen. Der Mitarbeiter braucht eine Steuer-ID, damit er ordnungsgemäß abgerechnet werden kann. Auch die Integration im Alltag gilt es zu begleiten, damit der neue Kollege schnellstmöglich „ankommt“ und vor allem auch lange dabei bleibt. Dazu gehören Kleinigkeiten, wie der passende Handyvertrag (Telefonate ins Heimatland sind teuer) oder auch Wechselkursschwankungen bei Mitarbeitern aus Nicht-Euro-Ländern (was nicht selten 20–50 Euro pro Monat ausmacht). Selbst die deutsche Mülltrennung und Pfandflaschenregelung kann zu unerwarteten Startproblemen führen.

Fakt ist: Der Bedarf ist vorhanden. Und wer die Heimat verlässt, ist auch alles andere als arbeitsscheu. Im Gegenteil. EU-Mitarbeiter sind seltener krank und zeigen auch eine sehr hohe Leistungsbereitschaft. Im Zweifel ist es aber von Vorteil, sich bei der Rekrutierung von erfahrenen Experten beraten zu lassen, um unnötigen Ärger zu vermeiden und schnellstmöglich den für die vakante Position passenden Mitarbeiter zu finden.



„Leider gelten EU-Bewerber immer noch als Billiglöhner, die zu einem Bruchteil des nationalen Gehalts agieren. Doch das ist längst überholt.“

Jochen Hermann
*Fachbereich Internationaler Fachkräfte-
 austausch bei der DEKRA Arbeit Gruppe*

Umfrageergebnisse zum Thema EU-Mitarbeiter

Bereits im vorherigen DEKRA Zeitarbeit-Report 2014 untersuchten wir den Einsatz von Arbeitnehmern aus der Europäischen Union. Im Vergleich zur damaligen Auswertung setzen aktuell etwas weniger Unternehmen auf eine Unterstützung durch EU-Mitarbeiter. Der Anteil sank von ehemals rund 77 Prozent auf derzeit 71,1 Prozent, was jedoch immer noch einer hohen Verbreitung entspricht. Die Anzahl der EU-Mitarbeiter pro Unternehmen ist hingegen relativ überschaubar. Knapp die Hälfte aller Umfrageteilnehmer gaben an, bis maximal zehn Personen aus dem EU-Ausland zu beschäftigen (30,4 Prozent bis fünf Mitarbeiter; 20,0 Prozent fünf bis zehn Mitarbeiter).

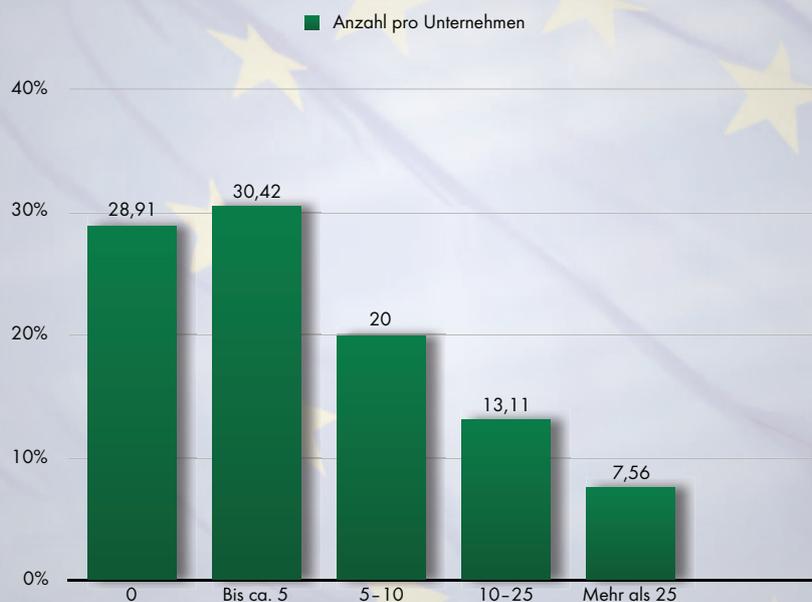
Gerade aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels am deutschen Arbeitsmarkt sowie des nunmehr auch ansteigenden Bedarfs an Geringqualifizierten bietet der Rückgriff auf ausländische Arbeitnehmer somit noch eine Menge Potenzial. Und nicht nur die DEKRA Arbeit Gruppe als Kundenpartner des internationalen Fachkräfteaustauschs, sondern auch die Personalverantwortlichen bestätigen diese Tendenz. Jedes vierte Unternehmen gibt an, in den kommenden zwei Jahren verstärkt auf die Beschäftigung von EU-Mitarbeitern zu setzen (25,2 Prozent), insbesondere im Bereich gewerblich-technischer Fachkräfte (12,3 Prozent), aber auch bei der Rekrutierung geringqualifizierter Mitarbeiter (8,2 Prozent).

37,7 Prozent der Befragten sind bei dieser Trendfrage noch unschlüssig, was in Verbindung mit dem bis dato geringen Anteil an EU-Kollegen pro Betrieb die Vermutung nahelegt, dass viele Personalverantwortliche die noch relativ kurzen Erfahrungswerte seit Einführung der Freizügigkeitsregelung im Mai 2011 abwartend betrachten.

Hinzu kommt, dass vor allem kleinere und mittlere Betriebe wenig Kenntnis über den Bewerbermarkt im Ausland haben und ein grenzübergreifendes Rekrutierungsverfahren scheuen. Die grundsätzliche Erlaubnis zur Berufsausübung innerhalb der EU ist zwar gegeben. Ob Aus- und Weiterbildungs-

abschlüsse in Deutschland anerkannt werden oder welche Integrationshilfe sinnvoll bzw. gar zwingend erforderlich ist (siehe Expertenbeitrag auf Seite 10), lässt viele Arbeitgeber noch zögern. Ohne fremde Unterstützung bei der Mitarbeitersuche vor Ort im Ausland und eine kompetente Beratung wird sich dieses Verhalten bei eher regional oder lokal agierenden Unternehmen auch nur bedingt ändern. Hier gilt es im Zuge des weiter ansteigenden Personalbedarfs und gleichzeitig sinkenden Bewerbermarkts mehr aktive Aufklärungsarbeit zu leisten, damit die grundsätzlich vorhandenen Chancen innerhalb der Europäischen Union stärker wahrgenommen werden.

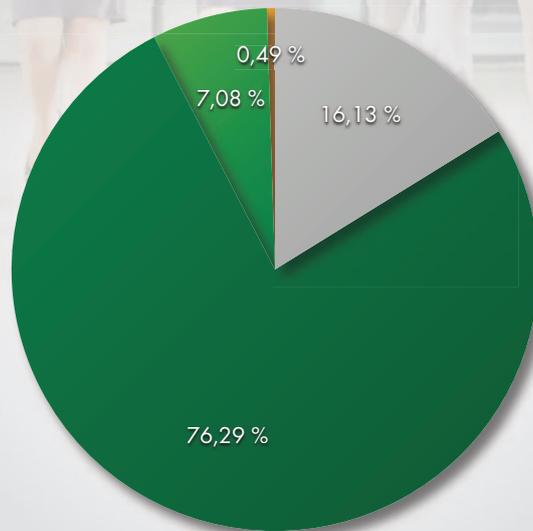
Frage: Beschäftigen Sie Mitarbeiter aus der EU?



Quelle: Zeitarbeit-Report DEKRA Arbeit Gruppe 2016

Frage: Wie ist Ihre bisherige Erfahrung mit Mitarbeitern aus der EU?

Sehr positiv Eher positiv Eher negativ Sehr negativ



Quelle: Zeitarbeit-Report DEKRA Arbeit Gruppe 2016

Positive Erfahrungswerte und Bedenken auf Unternehmensseite

Wenn bis dato noch in überschaubarem Rahmen, so konnten viele der befragten Unternehmen zumindest erste Erfahrungen mit Beschäftigten aus dem EU-Ausland sammeln. Und die Bewertung der Personalentscheider fällt unserer Umfrage zufolge auch beeindruckend positiv aus.

92,4 Prozent der Befragungsteilnehmer mit mindestens einem vor Ort tätigen Mitarbeiter aus der Europäischen Union bewerten die Zusammenarbeit positiv. Gut jedes sechste Unternehmen spricht sogar von einem sehr positiven Erfahrungswert. Aufgrund der eher kleinen Beschäftigungsanzahl wurde hierbei bewusst keine Unterteilung in Stammmitarbeiter und Zeitarbeitnehmer getroffen, sondern der übergeordnete Gesamteindruck abgefragt. Lediglich 7,1 Prozent der Befragten sprechen von eher schlechten Erfahrungen. Und eine geradezu vernachlässigbare Gruppe von 0,5 Prozent von sehr negativen Entwicklungen.

Diese Bewertung unterscheidet sich kaum von den durchschnittlichen Zufriedenheitswerten rein nationaler bzw. übergeordneter Mitarbeiterbeurteilungen deutscher Unternehmen, die – je nach Erhebung – bei einem durchschnittlichen Positivwert von 80 bis 90 Prozent rangieren. Und letztendlich zeigen auch die Erfahrungswerte der DEKRA Arbeit Gruppe im Bereich Arbeitnehmervermittlung und Zeitarbeit, dass die Motivation, Leistungsbereitschaft und Ergebnisqualität von EU-Fachkräften besonders hoch ist. Wer seine Familie und sein Leben in der Heimat bewusst verlässt, um andernorts zu arbeiten, identifiziert und konzentriert sich in besonderem Maße mit seiner und auf seine Tätigkeit beim

Arbeitgeber in Deutschland. Wenn es zu Problemen bei der Integration kommt, handelt es sich in der Regel eher um private Umstände oder den Alltag betreffende, anfängliche Eingewöhnungsschwierigkeiten. Entscheidend dabei ist, sich als Arbeitgeber, aber auch den neuen Mitarbeiter aus dem Ausland bestmöglich auf die Gegebenheiten vor Ort vorzubereiten und die Zusammenarbeit mit einer realistischen Erwartungshaltung anzugehen. Auch Vorgespräche zwischen dem Bewerber und Personalexperten im jeweiligen EU-Ausland, wie es bei der DEKRA Arbeit Gruppe gehandhabt wird, erleichtern die passende Stellenbesetzung sowie den reibungslosen Einstieg in Deutschland enorm.

Zentrale Hürden bei der Anstellung von Mitarbeitern aus dem EU-Ausland

Neben den bestehenden Erfahrungswerten wollten wir von allen Personalverantwortlichen wissen, worin sie die größten Hürden bei der Beschäftigung von Mitarbeitern aus der Europäischen Union sehen.

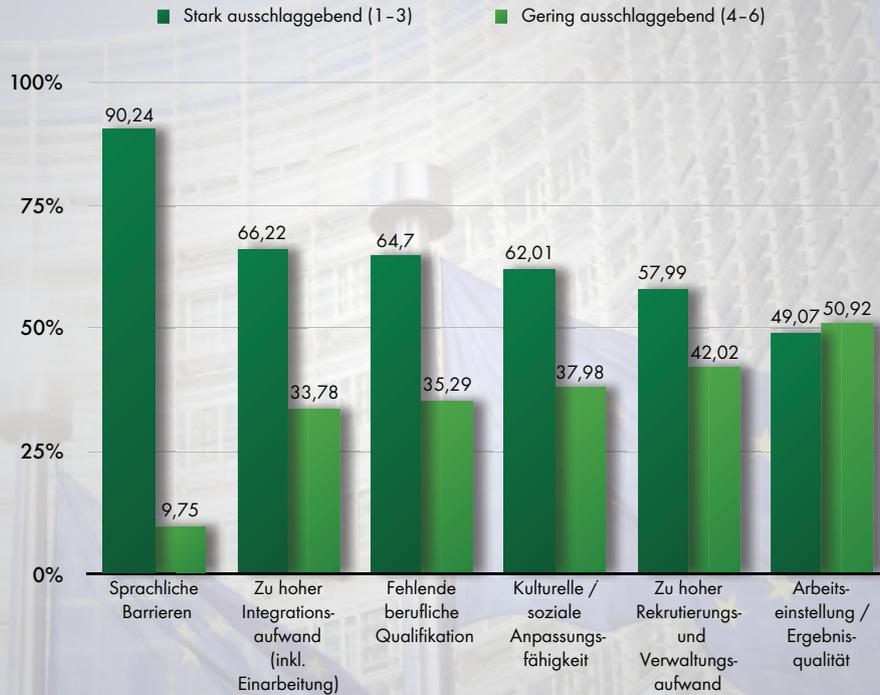
Die (vermeintliche) Sprachbarriere war mit deutlichem Abstand die am häufigsten genannte Anstellungshürde. Über 90 Prozent der Befragten haben diesbezüglich Bedenken und sehen darin das größte Hindernis bei einer grenzübergreifenden Mitarbeiterrekrutierung. Und zweifelsohne ist die Verständigungsfrage je nach Unternehmen, Branche und Stellenprofil von zentraler Bedeutung. Gerade in kleineren bis mittleren Betrieben gelten ausreichende Deutschkenntnisse in der Regel als Mindestanforderung, da selten auf die noch etwas stärker verbreitete englische Sprache zurückgegriffen werden kann. Aus diesem Grund ist eine entsprechende Vorauswahl samt dazugehörigen Sprachtests unabdingbar, um einen reibungslosen Ablauf im

betrieblichen Alltag gewährleisten zu können. Hinzu kommen vier weitere Anstellungshürden, die von circa sechs von zehn Unternehmen als stark ausschlaggebend bezeichnet wurden. Der zu hohe Integrationsaufwand (66,2 Prozent), die fehlende berufliche Qualifikation (64,7 Prozent), die kulturelle / soziale Anpassungsfähigkeit des Mitarbeiters (62,0 Prozent) sowie der zu hohe Rekrutierungsaufwand (58,0 Prozent). Ebenfalls in die Bewertung mit eingeflossen, aber letztendlich als eher gering ausschlaggebend beurteilt wurde die Arbeitseinstellung und Ergebnisqualität.

Vergleicht man nunmehr die auf Seite 12 dieses Reports dargestellten positiven Erfahrungswerte der Unternehmen mit

den hier genannten Anstellungshürden, sind extreme Unterschiede erkennbar. Die Bedenken sind enorm, wohingegen die Praxis ein ganz anderes Bild zeichnet. Sicherlich ist die Sprach- und Kommunikationsfrage der Dreh- und Angelpunkt einer erfolgreichen beruflichen Integration. Doch bei einem stark rückläufigen nationalen Bewerbermarkt sowie weiterhin steigenden Lohnkosten (siehe Themenbereich 1 zur Generation Y) kann sich der zunächst etwas aufwändigere Integrations-, Rekrutierungs- und Verwaltungsaufwand bezahlt machen. Zumindest, solange die Zufriedenheit und die Erfahrungen mit EU-Mitarbeitern derart positiv ausfallen, wie es diese Umfrage widerspiegelt.

Frage: Worin sehen Sie die größten Hürden bei der Beschäftigung von EU-Mitarbeitern?



Quelle: ZeitarbeitsReport DEKRA Arbeit Gruppe 2016

Rechtliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Flüchtlingen

Seit über einem Jahr beherrscht das Thema Flüchtlinge die Schlagzeilen in den Medien und den politischen Diskurs in Deutschland. Neben den gesellschaftlichen Herausforderungen gilt es mittelfristig, die anerkannten Asylbewerber auch möglichst reibungslos in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Viele Unternehmen sind jedoch mit den juristischen Voraussetzungen nicht vertraut und teilweise auch verunsichert, welche gesetzlichen Grundlagen bestehen.

Der Zugang von Asylbewerbern zum Arbeitsmarkt hängt zunächst einmal von ihrem aktuellen Aufenthaltsstatus ab:

- Anerkannte Asylbewerber, die eine Aufenthaltserlaubnis erhalten haben, dürfen grundsätzlich uneingeschränkt als Arbeitnehmer und auch als Zeitarbeitnehmer tätig werden.
- Für geflüchtete Menschen, die aus einem sicheren Herkunftsstaat kommen und nach dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt haben, gilt dagegen ein generelles Beschäftigungsverbot. Sichere Herkunftsstaaten sind derzeit Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.
- Flüchtlinge, die für die Dauer ihres Asylverfahrens eine Aufenthaltsgestattung erhalten haben, und Flüchtlinge mit einem sogenannten Duldungsstatus, deren Asylantrag abgelehnt wurde, die aber aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nicht abgeschoben werden können, brauchen stets die Zustimmung der Ausländerbehörde, bevor sie eine

Beschäftigung als Arbeitnehmer oder als Zeitarbeitnehmer ausüben dürfen. Diese Zustimmung kann mit einer entsprechenden Vollmacht auch der künftige Arbeitgeber für den Asylbewerber einholen.

Die Erteilung der Zustimmung der Ausländerbehörde ist von zwei zentralen Voraussetzungen abhängig. Zunächst einmal ist erforderlich, dass der Asylbewerber sich bereits seit mehr als drei Monaten in Deutschland aufhält. Obendrein ist allerdings noch vorgeschrieben, dass der Asylbewerber nicht verpflichtet ist, in einer Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen; diese Verpflichtung kann je nach Einzelfall bis zu sechs Monate nach der Ankunft in Deutschland bestehen.

Außerdem beteiligt die Ausländerbehörde grundsätzlich auch die örtliche Agentur für Arbeit an der Entscheidung. Die Agentur für Arbeit prüft, ob der Asylbewerber zu gleichwertigen Bedingungen eingestellt werden soll. Die Arbeitsbedingungen (in erster Linie das Gehalt und die Arbeitszeiten) müssen nämlich dem marktüblichen Niveau entsprechen.

Die Agentur für Arbeit hat bisher in den ersten 15 Monaten des Aufenthalts in Deutschland grundsätzlich auch geprüft, ob nachteilige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu erwarten sind und ob es einen Bewerber aus Deutschland, der EU oder mit dauerhaftem Aufenthaltsstatus gab, der möglicherweise vorrangig eingestellt werden musste. Diese sogenannte Vorrangprüfung ließ die Einstellung von Asylbewerbern in der Vergangenheit oft scheitern. Seit dem 6. August 2016 (zunächst befristet für drei Jahre) ist in 133 von insgesamt 156 Bezirken der Bundesagentur für Arbeit auch in den ersten 15 Monaten keine Vorrangprüfung mehr erforderlich. Dadurch wird der Zugang von Asylbewerbern zum Arbeitsmarkt erheblich erleichtert. Asylbewerber mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung können in diesen 133 Bezirken nach Ablauf der oben genannten Wartezeiten von drei bis maximal sechs Monaten auch zu einer Tätigkeit als Zeitarbeitnehmer zugelassen werden.

Die anderen 23 Bezirke der Agentur für Arbeit, in denen weiterhin auch in den ersten 15 Monaten des Aufenthalts eine Vorrangprüfung vorgeschrieben ist, befinden sich in Bayern (Aschaffenburg, Bayreuth-Hof, Bamberg-Coburg, Fürth, Nürnberg, Schweinfurt, Weiden, Augsburg, München, Passau, Traunstein), Nordrhein-Westfalen (Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Oberhausen, Recklinghausen) sowie in Mecklenburg-Vorpommern (dort alle fünf Bezirke der Agentur für Arbeit). In diesen 23 Agenturbezirken ist auch eine Zulassung als Zeitarbeitnehmer wie bisher – abgesehen von wenigen Ausnahmen – erst nach 15-monatigem Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland möglich.

Inwiefern diese derzeit bestehenden Gesetze und Regelungen im Zuge der Integrationsbemühungen noch weiter angepasst werden, ist derzeit noch völlig offen.



„Viele Unternehmen sind mit den juristischen Voraussetzungen nicht vertraut und teilweise auch verunsichert, welche gesetzlichen Grundlagen bestehen.“

Dr. Petra Timmermann
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Salary Partnerin Taylor Wessing
Hamburg

Integration von Flüchtlingen / Asylberechtigten in den Arbeitsmarkt

Die Integration der großen Anzahl an Flüchtlingen bzw. Asylberechtigten in den Arbeitsmarkt ist eine der größten Herausforderungen der kommenden Jahre. Entsprechend gespalten ist die Einschätzung der Personalverantwortlichen auf die Frage, wie sie diese Entwicklung bewerten. Rund die Hälfte der Befragten (48 Prozent) geht zwar von einer weiterhin normalen und stabilen Arbeitsmarktsituation aus. Über ein Drittel befürchtet hingegen einen negativen Einfluss und lediglich

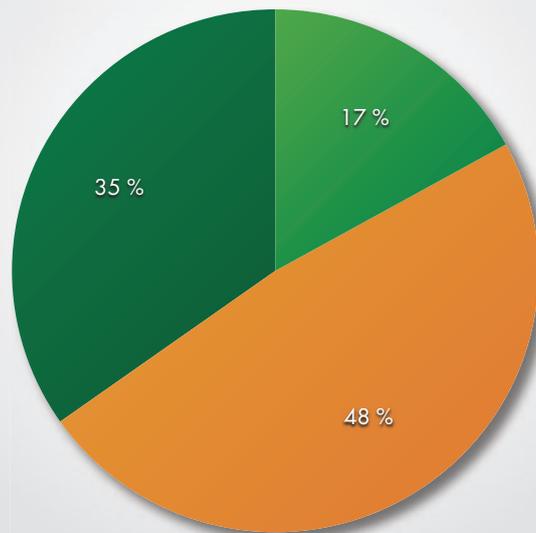
17 Prozent sehen einen positiven Effekt. Diese Zahlen spiegeln auch ungefähr die momentane Anstellungsbereitschaft wider. Nur 15,4 Prozent der Unternehmen denkt aktiv darüber nach, in den kommenden zwei Jahren verstärkt auf eine Beschäftigung ehemaliger Flüchtlinge zu setzen. 46,4 Prozent der Betriebe sind noch unentschieden, ob sie künftig auf Asylberechtigte setzen sollen. Und rund vier von zehn Unternehmen (38,2 Prozent) schließen derartige Überlegungen gar komplett aus.

Wobei über die Hälfte der Unternehmen (54,0 Prozent) eine höhere Integrations- und Anstellungsbereitschaft zeigen würden, sofern die Asylberechtigten zunächst als Zeitarbeitnehmer eingesetzt würden.

Daraus kann man schließen, dass die Unerfahrenheit im Umgang mit dieser Arbeitnehmergruppe einen starken Einfluss auf die momentanen Überlegungen haben.

Frage: Wie sehen Sie die Entwicklung des Arbeitsmarktes mit Blick auf die berufliche Integration von anerkannten Asylbewerbern?

● Positiv (4-5) ● Normal (3) ● Negativ (1-2)



Quelle: Zeitarbeit-Report DEKRA Arbeit Gruppe 2016



Erfahrungswerte mit asylberechtigten Mitarbeitern

Nur 97 der rund 595 befragten Unternehmen verfügen bereits über Erfahrungswerte mit asylberechtigten Mitarbeitern (16,3 Prozent). Und das, obwohl diese Arbeitnehmergruppe nicht erst seit der gesteigerten Anzahl an Flüchtlingen im Jahr 2015 am Arbeitsmarkt vertreten ist. Auch die Anzahl an entsprechenden Mitarbeitern pro Betrieb ist noch relativ gering. Nahezu alle Betriebe gaben an, bis maximal fünf ehemalige Flüchtlinge zu beschäftigen.

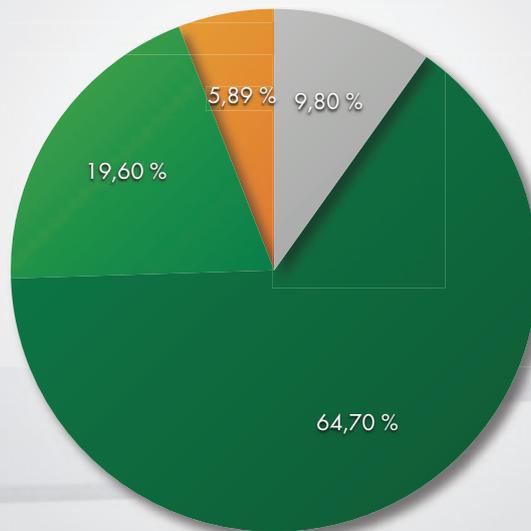
Betrachtet man die Erfahrungswerte im Detail, ist das tendenziell zögerliche Verhalten hingegen nicht nachvollziehbar. Denn ein Großteil der Personalverantwortlichen sieht die Zusammenarbeit mit den Asylberechtigten durchaus positiv. 64,7 Prozent sprechen von eher positiven Erfahrungen. Weitere 9,8 Prozent haben bislang sogar sehr positive Erfahrungen gemacht. Damit kommen die anerkannten Asylbewerber zwar nicht an den Spitzenwert von EU-Mitarbeitern heran, liegen mit insgesamt 74,5 Prozent

aber dennoch auf einem überraschend guten Niveau, das keineswegs die Grundstimmung am Arbeitsmarkt widerspiegelt.

Allerdings ist im Vergleich zu Arbeitnehmern aus der Europäischen Union auch ein Negativwert auffällig. Die sehr negativen Erfahrungen mit asylberechtigten Mitarbeitern (5,9 Prozent) liegen fast um das Zwölfwache höher als bei den EU-Kollegen. Wenn es zu Problemen kommt, wiegen diese also mutmaßlich schwerer.

Frage: Wie ist Ihre bisherige Erfahrung mit der Beschäftigung von anerkannten Asylbewerbern?

● Sehr positiv ● Eher positiv ● Eher negativ ● Sehr negativ

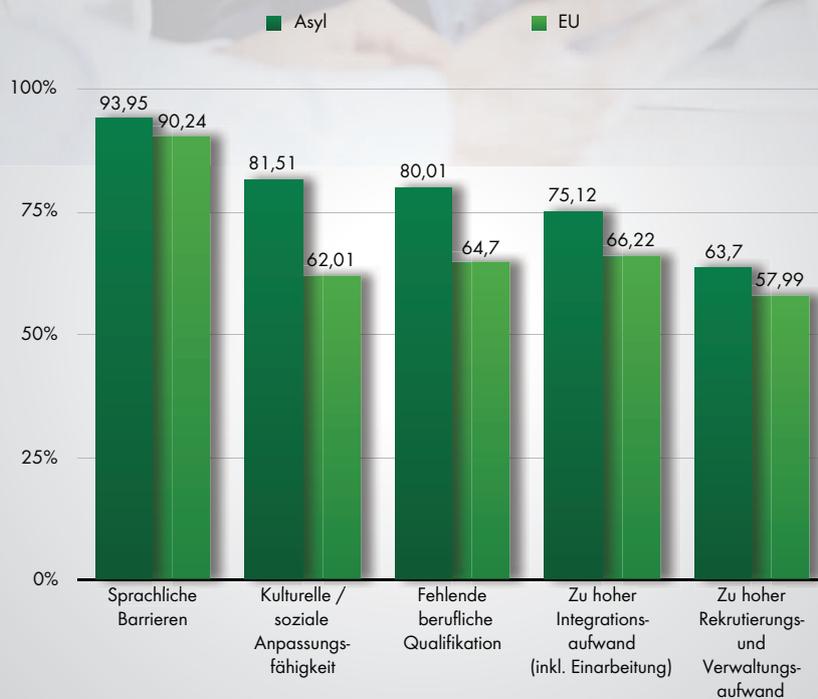


Quelle: Zeitarbeit-Report DEKRA Arbeit Gruppe 2016





Frage: Worin sehen Sie die größten Hürden bei der Beschäftigung von Asylberechtigten?



Quelle: Zeitarbeit-Report DEKRA Arbeit Gruppe 2016

Anstellungshürden bei der Beschäftigung von anerkannten Asylbewerbern

Genau wie bei den EU-Mitarbeitern haben wir die Personalverantwortlichen nach den größten Hürden bei der Anstellung von Asylberechtigten gefragt. Und die Ergebnisse hatten rein inhaltlich betrachtet eine ähnliche Tendenz, in der Summe hingegen zum Teil große Abweichungen. Auch bei der Arbeitnehmergruppe der anerkannten Asylbewerber stechen die sprachlichen Barrieren als Anstellungshürde klar hervor. Hier liegt der Anteil der

entsprechenden Unternehmensantworten mit 94,0 Prozent sogar noch etwas höher als bei EU-Mitarbeitern.

Auch bei allen anderen Fragestellungen, wie der kulturellen und sozialen Anpassungsfähigkeit (81,5 Prozent), der fehlenden beruflichen Qualifikation (80,0 Prozent), einem zu hohen Integrationsaufwand (75,1 Prozent) oder einem zu hohen Rekrutierungs- /

Verwaltungsaufwand (63,7 Prozent), liegen die Ergebnisse allesamt über der Größenordnung der Hürden bei Personal aus der Europäischen Union. Am deutlichsten ist der Unterschied bei der Frage der kulturellen und sozialen Anpassungsfähigkeit. Dieser Punkt wird bei Asylberechtigten am zweithäufigsten genannt und liegt fast zwanzig Prozentpunkte über dem Ergebnis der EU-Mitarbeiter.



Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Umfrageergebnisse des diesjährigen DEKRA Zeitarbeit-Reports bestätigen einerseits viele alltägliche Erfahrungswerte und Studien zum nationalen Arbeitsmarkt. Andererseits beinhalten sie aber auch einige überraschende Komponenten, die bei der politischen und wirtschaftlichen Personaldebatte noch stärker berücksichtigt werden müssen, um den wachsenden Herausforderungen wie Fachkräftemangel, Bewerberknappheit oder auch der beruflichen Integration von anerkannten Flüchtlingen bestmöglich entgegenzutreten.

Der deutsche Arbeitsmarkt an sich scheint stabil zu sein. Der Personalbedarf ist weiterhin hoch und die Zahl der Erwerbstätigen dürfte in den nächsten ein bis zwei Jahren noch weiter steigen. Vorausgesetzt: Man findet die geeigneten Bewerber. Dies bereitet vielen Unternehmen nicht nur derzeit Probleme, sondern dürfte sich nach Aussage der Personalverantwortlichen in Zukunft noch erheblich verschärfen.

Flexibilitätsanspruch der Generation Y

Interessanterweise sind es aber nicht nur der demographische Wandel und die gute Wirtschaftslage, die hierfür verantwortlich gemacht werden. Zahlreiche Betriebe sehen auch in der Generation Y

ein nicht zu unterschätzendes Problem. Die junge Generation fordert viel, ist im Sinne einer gesunden Work-Life-Balance aber nicht mehr flexibel genug und bei weitem nicht mehr so kompromissbereit wie frühere (Arbeitnehmer-) Generationen. Ohne neue Arbeitsmodelle, die stärker auf die Veränderung der Gesellschaft eingehen, könnte dies im Zuge des weiter anhaltenden gesellschaftlichen Wandels für viele Unternehmen zu einer nicht zu unterschätzenden Problematik führen. Denn wir befinden uns längst nicht mehr im Arbeits-, sondern Bewerbermarkt.

Wer die Talente für sich gewinnen und bewahren will, muss im Sinne von Angebot und Nachfrage mit der Flexibilisierung zwingend mithalten.

EU-Mitarbeiter

Eine adäquate Alternative zur Eindämmung des Personalmangels liegt im europäischen Ausland. Die Freizügigkeitsregelung bietet sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern die Gelegenheit für eine grenzübergreifende Rekrutierung und Zusammenarbeit. Insbesondere EU-Mitarbeiter haben bei den Personalverantwortlichen einen sehr guten Ruf und die positiven Erfahrungswerte sind extrem positiv. Das größte Problem ist und bleibt die Sprachkompetenz – insbesondere für kleinere und mittlere Betriebe ohne englische Sprachalternative oder auch für Bewerber, die eine vorgeschaltete berufliche Anerkennung in Deutschland



benötigen. Hier gilt es die Unternehmen und EU-Kandidaten noch besser zu unterstützen und mehr Beratungs- und Schulungsleistungen zu etablieren. Auch im EU-Ausland vor Ort, mit vorbereiteten Sprachschulen bzw. vorgeschalteten Sprachtests. Die DEKRA Arbeit Gruppe hat genau in diesem Punkt bereits wertvolle Erfahrungen gesammelt und mit dem internationalen Fachkräfteaustausch effektive Lösungswege für Kundenunternehmen installiert. Diese begleitende Herangehensweise für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gilt es auch in Zukunft noch stärker auszubauen.

Der Bedarf an Geringqualifizierten steigt

Laut unserer Umfrage sind aber nicht mehr nur Fachkräfte gefragt. Auch der Bedarf an Geringqualifizierten steigt unaufhaltsam und war in diesem Jahr sogar erstmals höher als der Bedarf an geeigneten Fachmitarbeitern. Die große

Zahl an Flüchtlingen, die es in naher Zukunft in den Arbeitsmarkt zu integrieren gilt, könnte hier für Abhilfe sorgen. Und die bestehenden Erfahrungswerte von Arbeitgebern mit anerkannten Asylbewerbern sind auch durchaus gut. Doch auch hier sind noch zahlreiche Einstellungshürden vorhanden, die es durch gezielte sprachliche, kulturelle und berufliche Förderprogramme abzubauen gilt. Dass dies zu einem Umdenken bei Personalentscheidern führen könnte, zeigt die Tatsache, dass über die Hälfte der Unternehmen im Rahmen von Zeitarbeit eher dazu bereit wären, ehemalige Flüchtlinge zu beschäftigen. Wenngleich die Zeitarbeitsbranche nur bedingt zu dieser Entwicklung beitragen kann. Einerseits ist man mit circa 900.000 Zeitarbeitnehmern in Deutschland rein größenbezogen nur ein kleiner Nischenbereich des Arbeitsmarkts. Andererseits führen immer stärkere Regulierungen bei der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung zu erheblichen Einschränkungen, die flexible Personalmodelle eher torpedieren als unterstützen.

Dabei ist Flexibilität wohl der wichtigste Faktor zur Bewältigung der zentralen Herausforderungen des Arbeitsmarkts. Egal, ob man die hoch qualifizierten Nachwuchskräfte betrachtet, die im nahe gelegenen EU-Ausland vorhandenen Fachkräfte rekrutieren möchte oder bereits im Land befindliche Asylberechtigte noch besser integrieren will: Die Arbeitswelt in Deutschland hat sich verändert und wird ohne einen flexibleren Personalansatz und -einsatz nur schwer mit der Schnelligkeit der internationalen Märkte mithalten können.

Schon jetzt wurde bei 45 Prozent der Unternehmen in den letzten drei Jahren die wirtschaftliche Entwicklung durch fehlende Fachkräfte gebremst. Eine Situation, die wir momentan noch verkraften können. Auf Dauer – und gar in vergleichsweise schlechteren Konjunkturphasen – wird uns jede bis dato ausgelassene (Personal-)Chance gegebenenfalls zum Verhängnis. Daher gilt es jetzt gemeinschaftlich nach Lösungen zu suchen, wie man den Personalalltag in den Betrieben vor Ort optimal unterstützen kann.

DEKRA Arbeit GmbH
Handwerkstraße 15
D-70565 Stuttgart
Tel.: 0711.7861-3203
Fax: 0711.7861-3208
info.arbeit@dekra.com
www.dekra-arbeit.de



Änderungen vorbehalten.