

Presseinformation

Ergebnisse des DEKRA Zeitarbeit-Reports 2016:

Hohe Arbeitgeberzufriedenheit mit EU-Personal

- Großteil der Betriebe macht positive Erfahrungen mit EU-Mitarbeitern
- Mehrheit der Arbeitgeber auch mit anerkannten Asylbewerbern zufrieden
- Sprachbarriere bei beiden Gruppen größte Anstellungshürde
- Personalbedarf steigt in den kommenden zwei Jahren weiter
- Fachkräfte und Geringqualifizierte stark nachgefragt

DEKRA e.V.
Konzernkommunikation
Handwerkstraße 15
D-70565 Stuttgart

www.dekra.de/presse

Neun von zehn Unternehmen in Deutschland berichten von positiven Erfahrungen mit Mitarbeitern aus der Europäischen Union. So lautet das Ergebnis des DEKRA Zeitarbeit-Reports 2016, der gestern vor Bundestagsabgeordneten in Berlin offiziell vorgestellt wurde. Aufgrund des bundesweit anhaltenden Fachkräftemangels setzen mehr als 70 Prozent der Unternehmen bereits auf EU-Personal, wenngleich die Zahl an Mitarbeitern pro Betrieb noch überschaubar ist. Die Mehrheit der Unternehmen beschäftigt weniger als zehn EU-Mitarbeiter. Auch die bisherigen Erfahrungen mit Asylberechtigten sind mehrheitlich gut. Im Vergleich zu Arbeitnehmern aus dem EU-Ausland liegen die Zufriedenheitswerte jedoch um 17 Prozentpunkte niedriger.

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist zunehmend von globalen Einflussfaktoren geprägt und leidet weiter an einem akuten Fachkräftemangel. Mit ein Grund, weshalb die DEKRA Arbeit Gruppe bei ihrem aktuellen Zeitarbeit-Report ein besonderes Augenmerk auf ausländische Mitarbeiter gelegt hat. „Die Bewerbersuche wird in zahlreichen Berufsbereichen und Regionen in Deutschland immer schwieriger“, sagt Suzana Bernhard, Geschäftsführerin der DEKRA Arbeit Gruppe. „Für uns als Personaldienstleister ist es von zentraler Bedeutung, den konkreten Bedarf unserer Kunden zu kennen und hierfür neue Lösungen zu präsentieren. Aus diesem Grund haben wir rund 600 Kundenbetriebe per Online-Umfrage zu ihrer aktuellen und zukünftigen Personalsituation befragt“, so Suzana Bernhard.

Allgemeine Mitarbeiterentwicklung und Fachkräftebedarf

Jedes zweite deutsche Unternehmen plant, in den kommenden beiden Jahren die Mitarbeiterzahl zu erhöhen (53 Prozent). Gleichzeitig gehen 67 Prozent der Personalverantwortlichen von einer Verschlechterung der Situation am Fachkräftemarkt aus: Vor allem technische Berufe werden dringend benötigt. Drei Viertel der Betriebe sehen hier in nächster Zeit einen großen Mehrbedarf an qualifizierten Mitar-

Datum Stuttgart, 25.11.2016 / Nr. 124
Kontakt Dr. Torsten Knödler
Telefon direkt 0711.7861-2075
Telefax direkt 0711.7861-2913
E-Mail torsten.knoedler@dekra.com

beitern. Auch die Nachfrage an medizinischem Fachpersonal (54 Prozent), Ingenieuren (53 Prozent) und IT-Fachkräften (46 Prozent) ist weiter hoch. Überraschenderweise werden aber nicht nur Fachkräfte verstärkt gesucht. Fast die Hälfte der Personalverantwortlichen sieht auch einen künftigen Anstieg beim Bedarf an geringqualifizierten Mitarbeitern.

Im Bereich der Zeitarbeitnehmer ist in nächster Zeit hingegen keine große Veränderung zu erwarten. Gut die Hälfte der Entleihbetriebe geht von einer gleichbleibenden Situation bei der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung aus. Der geplante Ausbau von Zeitarbeit bei rund 20 Prozent der Unternehmen, hält sich mit dem vermeintlichen Rückgang bei einem Viertel der Befragten ungefähr die Waage.

Sehr positive Erfahrungswerte mit EU-Mitarbeitern

Ungefähr sieben von zehn Arbeitgebern beschäftigen aktuell Mitarbeiter aus dem EU-Ausland. Knapp die Hälfte dieser Unternehmen geben an, bis maximal zehn Personen aus dem europäischen Raum einzusetzen. Und die Erfahrungswerte sprechen für sich: 92 Prozent der Befragten mit mindestens einem EU-Mitarbeiter bewerten die Zusammenarbeit positiv. Gut jedes sechste Unternehmen spricht dabei sogar von einem sehr positiven Erfahrungswert.

Dem Ergebnis zufolge möchte auch ein Viertel der Unternehmen in den kommenden zwei Jahren verstärkt auf Personal aus der Europäischen Union setzen. Vorrangig werden Fachkräfte aus dem gewerblich-technischen Umfeld gesucht. Aber auch gering qualifiziertes EU-Personal steht bei den Arbeitgebern hoch im Kurs.

Dennoch sehen die Personalverantwortlichen auch eine Reihe an Anstellungshürden, auf die besonders stark geachtet wird. Über 90 Prozent der Befragten nennen die sprachliche Barriere als größte Hürde bei der Beschäftigung von EU-Mitarbeitern. Auch der hohe Integrationsaufwand (66 Prozent), die fehlende berufliche Qualifikation (65 Prozent), die kulturelle und soziale Anpassungsfähigkeit (62 Prozent) sowie der gesteigerte Rekrutierungsaufwand (58 Prozent) werden kritisch beäugt.

„Vergleicht man die im Vorfeld noch bestehenden Anstellungshürden mit den äußerst positiven Erfahrungswerten am Arbeitsplatz, fallen Theorie und Praxis beim EU-Personal weit auseinander“, erläutert Suzana Bernhard. „Dies gilt es in den kommenden Jahren noch aktiver anzugehen und den Unternehmen ausreichend Unterstützung bei der Mitarbeitersuche im Ausland sowie den erforderlichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu geben.“

Sprachbarrieren bei Beschäftigung anerkannter Asylbewerber

Ein ähnliches, aber von der Ausprägung nicht ganz so positives Bild zeichnet sich bei der Frage nach den bereits beschäftigten Asylberechtigten ab. Derzeit geben rund 16 Prozent der Unternehmen an, auf diese Arbeitnehmergruppe zurückzugreifen. Und drei Viertel der Unternehmen spricht auch hier von eher positiven (65 Prozent) oder gar sehr positiven Erfahrungswerten (10 Prozent). Jeder Vierte Personalentscheider hat aber auch schon negative Erfahrungen gesammelt und insbesondere bei den Anstellungshürden sind die Vorbehalte noch deutlich größer als bei der zuvor genannten Gruppe an EU-Mitarbeitern.

Mit rund 94 Prozent liegen die sprachlichen Barrieren auf einem sehr ähnlich hohen Niveau. An zweiter Stelle werden von 82 Prozent der Befragten die kulturelle und soziale Anpassungsfähigkeit als Beschäftigungshürde genannt. Ungefähr 20 Prozentpunkte mehr als bei Mitarbeitern aus der Europäischen Union. Und auch bei der fehlenden beruflichen Qualifikation (80 Prozent), dem hohen Integrationsaufwand (75 Prozent) und dem Rekrutierungsaufwand (64 Prozent) liegen die Ergebnisse klar über dem Vergleichswert des EU-Personals.

Diese skeptische Sichtweise wird sich voraussichtlich erst langsam durch aktive Erfahrungen ändern. Und gerade hierfür ist eine politische Unterstützung über flexible Anstellungsoptionen und durch breit angelegte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Asylbewerber unerlässlich, um eine positive Entwicklung nachhaltig zu fördern. Rund die Hälfte der Befragten geht zwar von einer weiter normalen Entwicklung des Arbeitsmarktes aus (48 Prozent). Doch über ein Drittel der Personalverantwortlichen sieht mit Blick auf die berufliche Integration von Asylberechtigten einen eher negativen Effekt für die künftige Arbeitsmarktentwicklung.

Der **vollständige DEKRA Zeitarbeit-Report 2016** steht ab sofort auf der Homepage der DEKRA Arbeit Gruppe **unter www.dekra-arbeit.de** kostenlos zum Download bereit.

Über die DEKRA Arbeit Gruppe

Die DEKRA Arbeit Gruppe, ein Tochterunternehmen der DEKRA SE, gehört zu den erfolgreichsten vermittlungsorientierten Personaldienstleistungsunternehmen Deutschlands. Die Kernkompetenz der DEKRA Arbeit Gruppe liegt in der Umsetzung eines innovativen und wirtschaftsnahen Zeitarbeitskonzeptes, das sich stets an den Begebenheiten des Arbeitsmarktes und den Bedürfnissen der Wirtschaft orientiert. Ihr Ziel ist es, mit der effizienten Schaffung von flexiblen Arbeitsformen ein Mitarbeiter-Konzept zu verwirklichen, das auf die individuellen Kundenanforderungen zugeschnitten ist. Seit 2002 ist die DEKRA Arbeit GmbH auch erfolgreich im Ausland tätig. Weitere Informationen: www.dekra-arbeit.de