

„Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte – eine Bestands- und Bedarfserhebung ausgewählter Unternehmen im Rhein-Erft-Kreis“

Kurzbericht

Hintergrund und Ziele

Die Unternehmensbefragung wurde im Rahmen eines Modellprojekts im April/Mai 2019 durchgeführt. Das Modellprojekt zielt auf die Entwicklung und Erprobung neuer Strukturen und Wege zur Integration Zugewanderter in den Arbeitsmarkt. Es wird vom Jobcenter Rhein-Erft gefördert.

Mit dem Aufbau einer regionalen „Fachkräfteagentur“ als Schnittstelle mit Mittlerfunktion zwischen Jobcentern/Integration Points und Unternehmen sollen neue Zugangswege sowohl für Unternehmen als auch für Zugewanderte eröffnet werden.

Um eine gezielte Unterstützung bei der Gewinnung, Auswahl und Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte zu erreichen, wurden im ersten Schritt die Bedarfe, Erfahrungen und Wünsche der regionalen Unternehmen eruiert.

Befragte Unternehmen

Ziel war es 50 Unternehmen zu befragen. Dazu wurden 250 Unternehmen und Institutionen kontaktiert. 56 haben sich spontan an der Befragung beteiligt. Damit hat mehr als jedes fünfte Unternehmen Interesse am Thema bekundet und seine Meinung eingebracht.

Die Auswahl der kontaktierten Unternehmen erfolgte nach den Kriterien: Branchen mit Fachkräftebedarf, Sitz im Rhein-Erft-Kreis, Fokus auf KMU.

Gute Beteiligung, alle Unternehmensgrößen

Unternehmen aus allen Kommunen des Rhein-Erft-Kreises haben sich beteiligt, die meisten aus Brühl, Erftstadt, Frechen und Hürth.

Es ist eine Vielzahl an Branchen vertreten, die meisten kamen aus dem Baugewerbe, Verarbeitenden Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Handel und KFZ sowie aus dem Dienstleistungsbereich.

Alle Unternehmensgrößen wurden erreicht, mehr als die Hälfte sind Kleinst- und Kleinunternehmen, ein Drittel Mittelstand, zehn Prozent Großunternehmen. Fast alle sind Ausbildungsbetriebe.

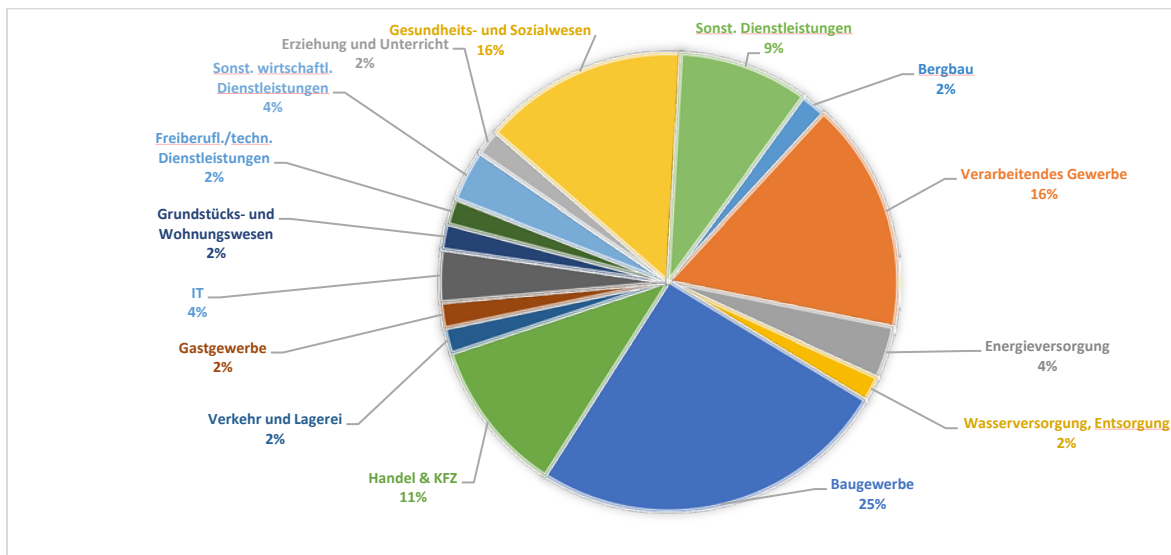


Abbildung 1: Beteiligte Unternehmen nach Branchen

Themen der Befragung

- Einschätzung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs
- Erfahrungen mit Zugewanderten im Unternehmen
- Hindernisse für eine Einstellung
- Voraussetzungen zur Beschäftigung
- Bedarfe und Wünsche zur Unterstützung

Zentrale Ergebnisse

Fach- und Arbeitskräftebedarf sehr hoch, stark steigend im Bereich der Fachkräfte

Potenzial zur Einstellung Zugewanderter am meisten im Bereich der Ausbildung

Der aktuelle Bedarf an Fach- und Arbeitskräften ist sehr hoch, am höchsten im Bereich der Facharbeiter/innen und Hochqualifizierten. Im Gegensatz dazu wird der Bedarf an Hilfskräften eher niedrig angegeben. Aber auch viele Praktikantenstellen sind zu besetzen.

Der Bedarf für die nächsten zwei Jahre ist steigend im Bereich der Facharbeiter/innen und Hochqualifizierten. Im Bereich der Hilfskräfte und sonstigen Positionen wie z.B. Praktikanten, ist er gleichbleibend.

Ein Potenzial zur Einstellung Zugewanderter sieht die Mehrzahl der Unternehmen im Ausbildungsbereich.

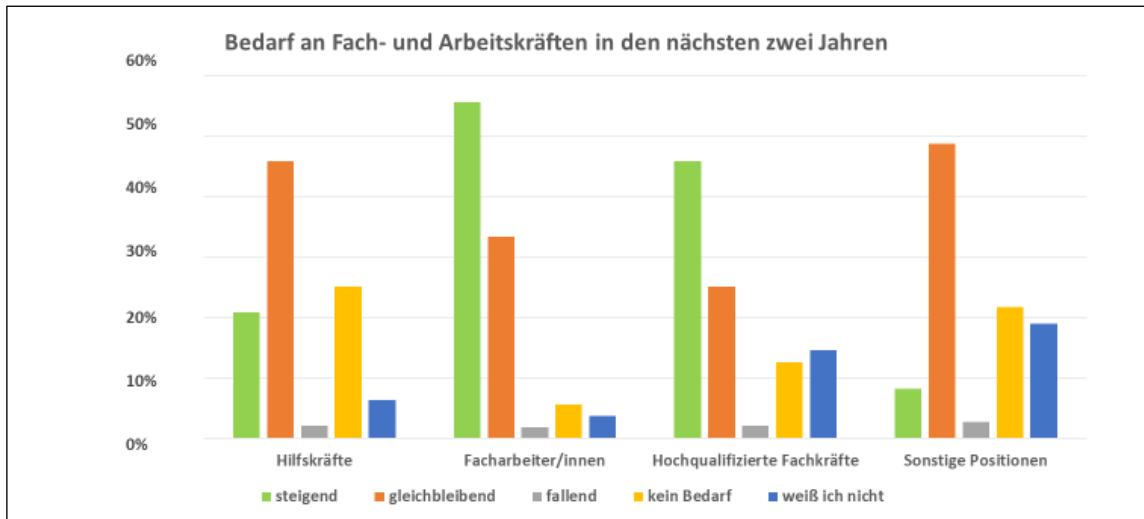


Abbildung 2: Bedarf an Fach- und Arbeitskräften in den nächsten zwei Jahren

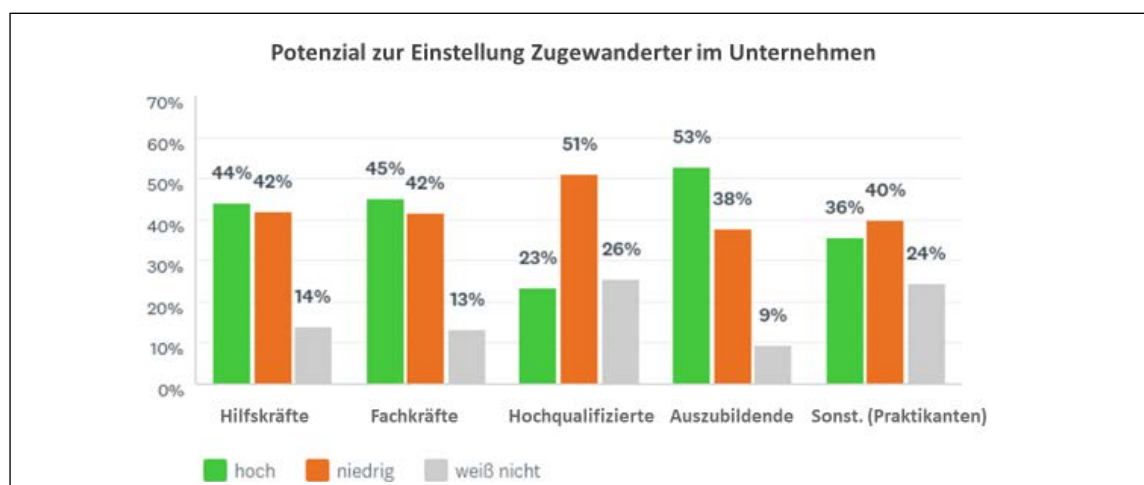


Abbildung 3: Potenzial zur Einstellung Zugewanderter im Unternehmen

Erfahrungen mit Zugewanderten im Unternehmen sehr unterschiedlich

Einstellungen am meisten im Bereich der Hilfskräfte und Praktikanten

Viele der befragten Unternehmen haben (seit 2014) bereits Erfahrung mit Zugewanderten in Form von Bewerbungen (fast 70 Prozent) und sogar Einstellungen (60 Prozent).

Der Kontakt bei den meisten der befragten Unternehmen (54 Prozent) ist durch Initiativbewerbungen entstanden. Ein Drittel aller Unternehmenskontakte erfolgte über die Bundesagentur für Arbeit, ein Fünftel über das Jobcenter. In jedem vierten Fall erreichte die Unternehmen eine Bewerbung entweder über den Bekanntenkreis oder Sonstige Partner, z. B. durch Ehrenamtler, Kooperationspartner, Flüchtlingshilfswerke.

Einstellungen Zugewanderter erfolgen am häufigsten in den Bereichen Hilfskräfte und Praktikanten. Nur wenige wurden bisher als Auszubildende oder gar als Hochqualifizierte eingestellt. Die geschilderten Erfahrungen mit zugewanderten Arbeits- und Fachkräften sind sehr unterschiedlich. Die Bandbreite der Bewertungen reicht von „durchweg positiv“ bis „desaströs“, mit einem leichten Übergewicht zu negativen Erfahrungen.

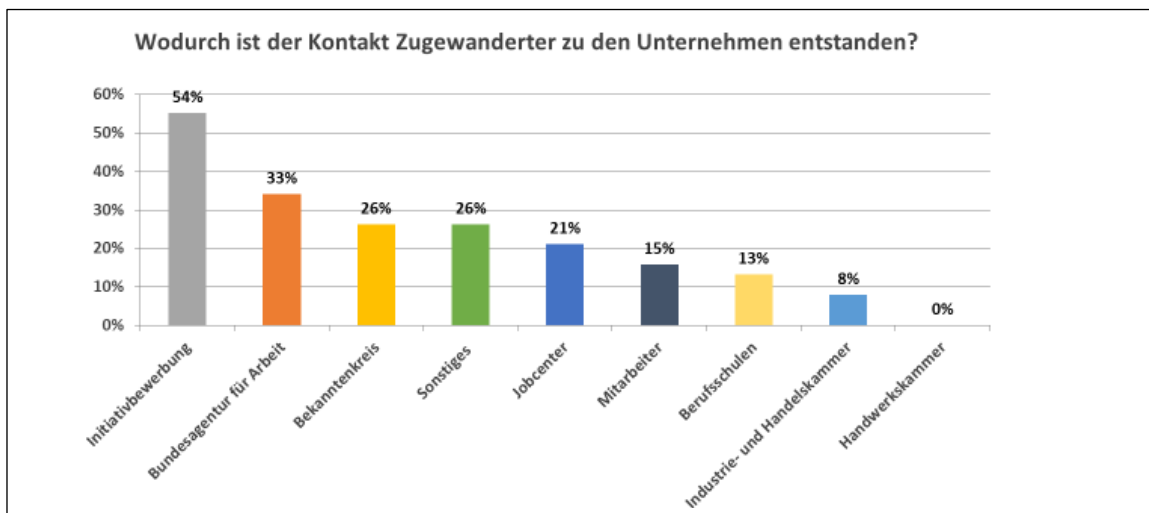


Abbildung 4: Kontakt Zugewanderter zu Unternehmen

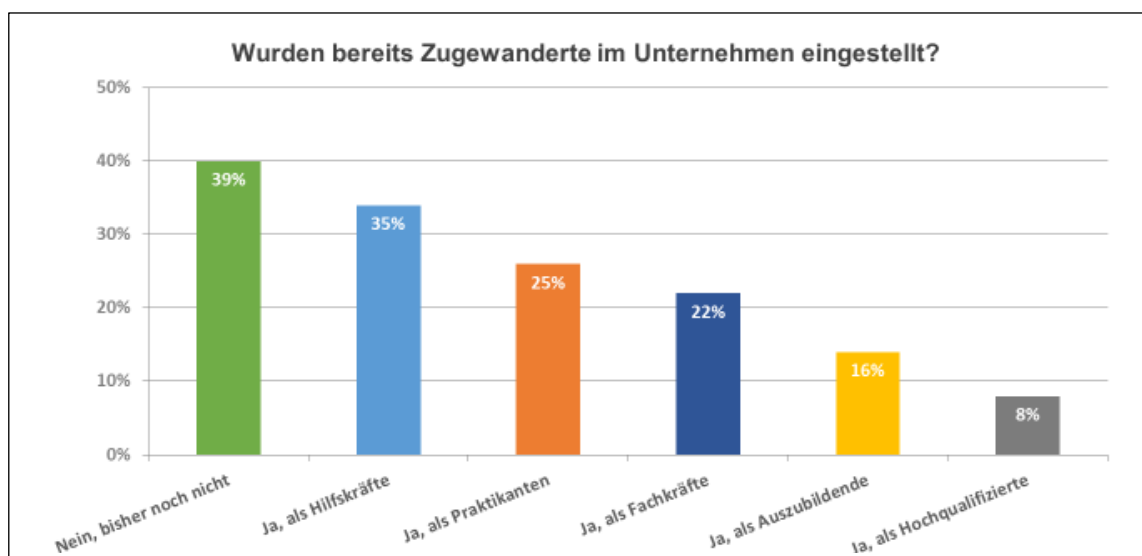


Abbildung 5: Einstellungen von Zugewanderten nach Arbeitsebenen

Mangelnde Deutschkenntnisse größtes Hindernis für eine Einstellung im Unternehmen

Bestehende Hemmnisse und Hürden werden klar artikuliert

Mangelnde Deutschkenntnisse bewerten fast alle Personalverantwortlichen als größtes Hindernis für eine Einstellung Zugewanderter im Unternehmen.

Unzureichende berufliche Fachkenntnisse erachten dreiviertel aller Befragten ebenfalls als große Hürde. Unklar ist für viele Befragte auch, welche Unterstützung Zugewanderte gezielt benötigen. Ebenso bestehen Unsicherheiten hinsichtlich der vorhandenen Qualifikationen.

Auch mangelnde Informationen über öffentliche Förderangebote gehören zu den fünf am höchsten bewerteten Hindernissen.

Schwierigkeiten unter den Kollegen werden hingegen kaum befürchtet.

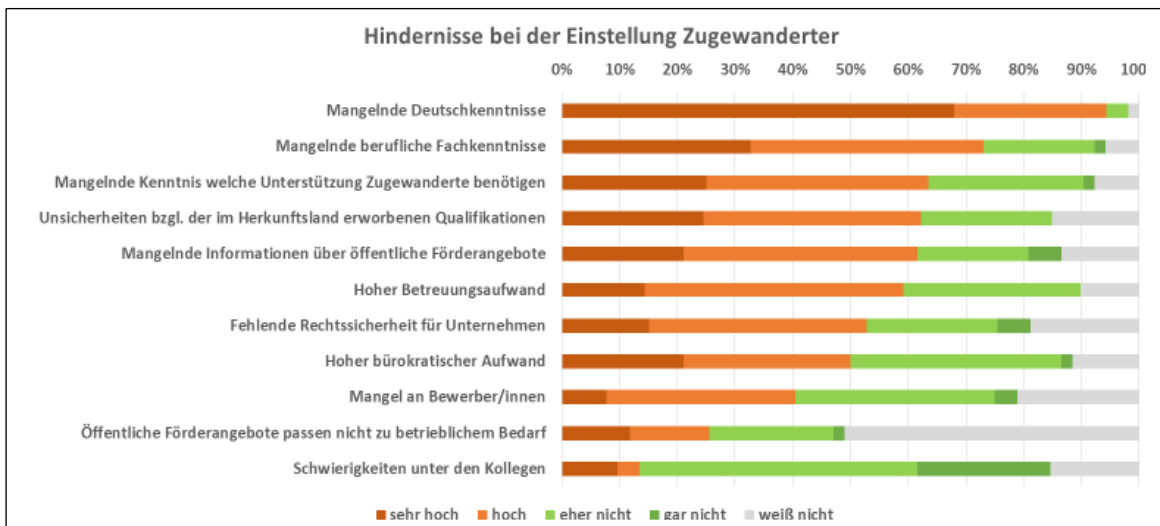


Abbildung 6: Hindernisse bei der Einstellung Zugewanderter

Voraussetzungen zur Beschäftigung variieren je nach Qualifikationsniveau

Soft Skills mit auffallend hoher Bedeutung auf allen Qualifikationsstufen

Grundlegende Voraussetzungen zur Beschäftigung variieren je nach Qualifikationsniveau.

Gute Deutschkenntnisse stehen unabhängig vom Qualifikationsniveau überall an erster Stelle, am wichtigsten sind sie bei Facharbeiter/innen.

Ein gesicherter Aufenthaltsstatus ist den Personalverantwortlichen besonders wichtig bei Hochqualifizierten.

Das Wissen um schulische und berufliche Vorkenntnisse ist den Befragten wesentlich wichtiger als in Deutschland anerkannte Zertifikate. Bei Hilfskräften spielt dies eine eher untergeordnete Rolle, hier ist häufig der Führerschein gewünschte Voraussetzung.

Soft Skills haben eine auffallend hohe Bedeutung auf allen Qualifikationsstufen.

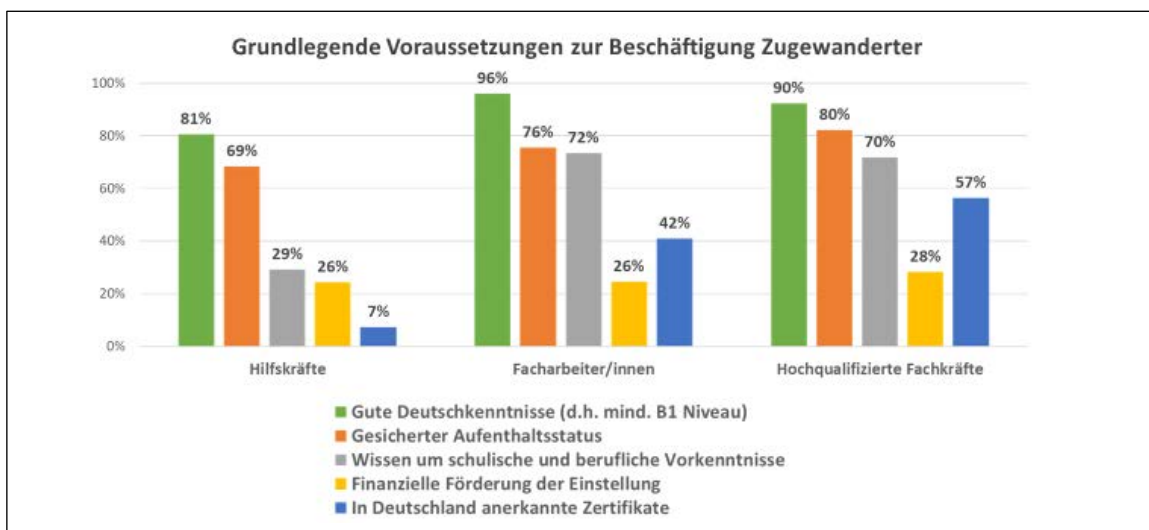


Abbildung 7: Voraussetzungen zur Beschäftigung Zugewanderter nach Qualifikationsniveau

Top Ten der gewünschten Soft Skills

1. Zuverlässigkeit
2. Lernbereitschaft
3. Pünktlichkeit
4. Motivation
5. Anpassungsfähigkeit
6. Teamfähigkeit
7. Integrationsbereitschaft
8. Ehrlichkeit
9. Flexibilität
10. Empathie

Hoher Bedarf an Unterstützung - neue Angebote werden begrüßt

Vermittlung von geeigneten Interessenten für Ausbildungs- und Arbeitsstellen gewünscht

Vorhandene Unterstützungsangebote der Bundesagentur für Arbeit und des Jobcenters sind nur unzureichend bekannt.

Neue Angebote der Fachkräfteagentur werden von fast allen begrüßt. Die Vermittlung von geeigneten Bewerbern ist für gut 80 Prozent der befragten Unternehmen von Interesse, besonders für Ausbildungs- und Arbeitsstellen, an dritter Stelle steht die Vermittlung von Praktikanten.

Eine Beratung in Anerkennungsfragen und die Vermittlung direkter Ansprechpartner für Eingliederungszuschüsse und Fortbildungen ist für ebenfalls 80 Prozent von Interesse.

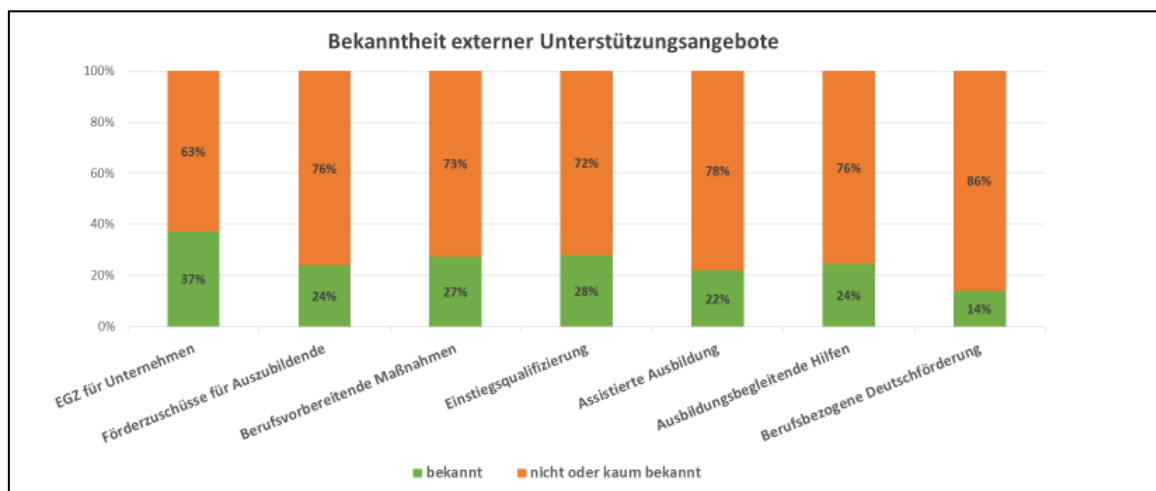


Abbildung 8: Bekanntheit externer Unterstützungsangebote

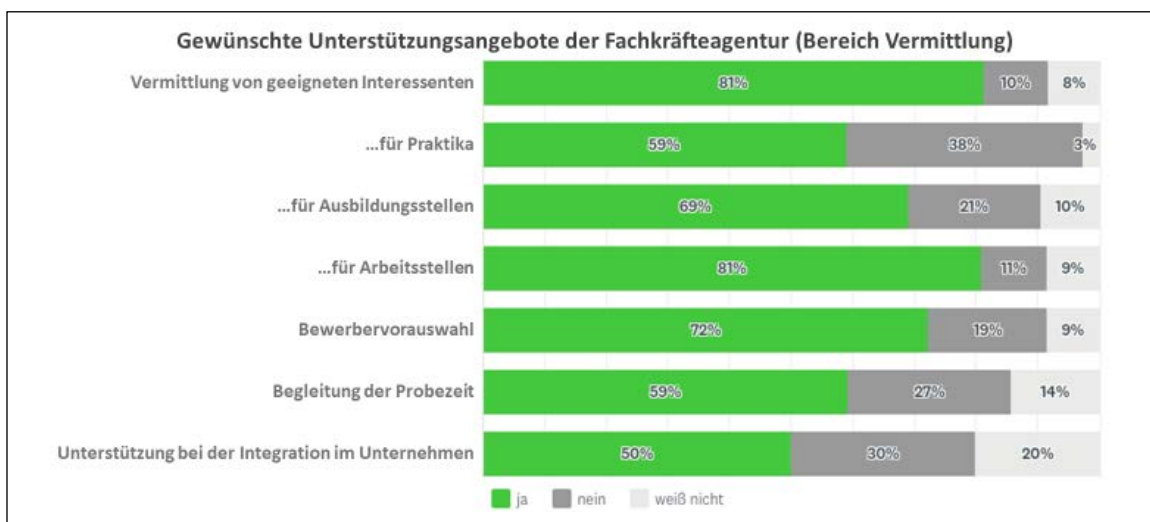


Abbildung 9: Gewünschte Unterstützungsangebote im Bereich Vermittlung

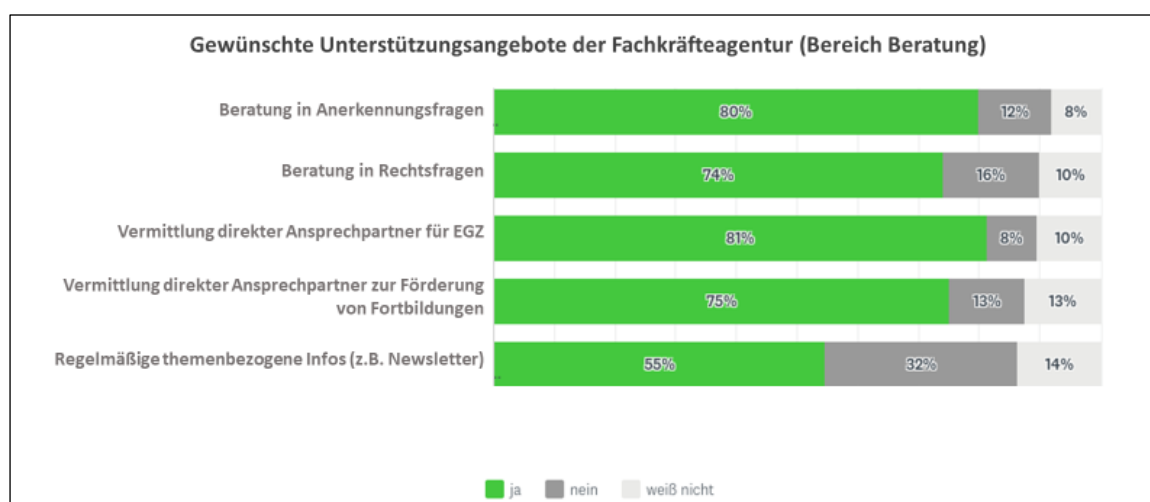


Abbildung 10: Gewünschte Unterstützungsangebote im Bereich Beratung



Modellprojekt gefördert durch



*Für weitere Informationen,
Anregungen und Wünsche
stehen wir gerne zur Verfügung.*

Impressum

Herausgeber

innovaBest, Institut für Innovation & Bildung GbR
Europaallee 33, 50226 Frechen
www.innovabest.de

verantw. i. S. d. Redaktion: Hilde Mußinghoff M.A., Joachim Ritzerfeld M.A.
hilde.mussinghoff@innovabest.de

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung von innovaBest gestattet

Bildnachweis

Adobe Stock

Frechen

Stand August 2019