



TURBO ARBEITSMARKT- INTEGRATION FÜR GEFLÜCHTETE IN DEUTSCHLAND

Wo ein Wille ist, kann auch ein
Weg geebnet werden

DIS AG



VORWORT

Spätestens mit dem Krieg in Syrien und den Fluchtbewegungen im Jahr 2015, in deren Verlauf sich Bilder von Menschengruppen, die zu Fuß Europa durchqueren, ins kollektive Gedächtnis eingebrannt haben, verläuft in Deutschland eine Debatte über den richtigen Umgang mit Geflüchteten.

Bis vor wenigen Wochen ging es fast ausschließlich um Fragen der Einreise nach Deutschland, um Asylregelungen und Rückführungen. Dabei geriet die Integration derjenigen mit Bleibeperspektive in den Arbeitsmarkt in den Hintergrund.

Im Rahmen politischer Stimmungslagen und auch auf Basis von Vergleichszahlen zwischen Deutschland und unseren europäischen Nachbarländern hat sich dies allerdings zuletzt deutlich verändert. Während **19 Prozent** der geflüchteten Ukrainer in Deutschland seit Kriegsbeginn in Deutschland Arbeit gefunden haben, sind es zum Beispiel in den Niederlanden bereits **60 Prozent**. Damit ist offenkundig, dass relevante Unterschiede bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt existieren müssen.

Mit dem „**Turbo Arbeitsmarktintegration**“ möchte die Bundesregierung jetzt gegensteuern. Dabei nennt sie zu Recht auch die Personaldienstleister als wichtigen Baustein, damit ein solcher Turbo auch gezündet werden kann.



Als Adecco Group haben wir uns das Ziel gesetzt, bis Ende 2025 mindestens 10.000 Geflüchtete in Arbeit zu bringen.

Die DIS AG möchte als Teil der Adecco Group einen wichtigen unternehmerischen Beitrag leisten. Gleichzeitig möchten wir in diesem Whitepaper Hintergründe und Lösungen für das Gelingen von Arbeitsintegration liefern.



Peter Blersch

President The Adecco Group Germany

Martin Heinen

Director Public Affairs Germany



AUSGANGSLAGE

Unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus haben aktuell rund **630.000 Menschen** aus Asylherkunftsändern eine Beschäftigung (Stand: Juli 2023), die meisten davon in sozialversicherungspflichtigen Stellen (540.000). Zudem sind über **90.000** geringfügig Beschäftigte zu verzeichnen.

Die Zahl der Geflüchteten in Arbeit ist in den letzten Jahren de facto deutlich gestiegen. Im Vergleich zu Ende 2014 – bevor viele Geflüchtete nach Deutschland kamen – gibt es mehr als siebeneinhalbmal so viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus Asylherkunftsändern (Ende 2014: 70.000).

Mit Blick auf den bereits heute für alle deutlich spürbaren Arbeitskräftemangel kann zweifelsfrei festgehalten werden, dass der deutsche Arbeitsmarkt ohne die über eine halbe Million zugewanderter Arbeitskräfte, noch stärker unter Druck geraten wäre.

Der Gesetzgeber arbeitet in letzter Zeit aus nachvollziehbaren Gründen auf eine deutlichere Trennung zwischen Arbeitsmarktmigration und dem Schutz von Menschen über das Asylrecht hin. Diese Tatsache sollte die Notwendigkeit, in Deutschland ansässige Geflüchtete mit Bleibeperspektive zügig in den Arbeitsmarkt zu integrieren, im gesellschaftlichen Interesse allerdings nicht außer Acht lassen.

Das gilt im Besonderen für die rund **1,1 Millionen Geflüchteten aus der Ukraine**, die oftmals gefragte Vorqualifikationen mitbringen, aber im europäischen Vergleich nur zu einem geringen Teil einer Beschäftigung nachgehen. Hier liegen Chancen einer **nachhaltigen Integration** im Sinne der Betroffenen genauso brach wie die Aktivierung dringend benötigter Arbeitskräfte.



WER SOLLTE WAS WOLLEN?

Deutschland schafft es, mit einem längeren Vorlauf **Geflüchtete in den Arbeitsmarkt zu integrieren**. Allerdings ist die Beschäftigungsquote in den ersten ein bis drei Jahren deutlich geringer als in vergleichbaren Ländern. Deutschland sollte deshalb den Willen mitbringen, die Arbeitsmarktintegration deutlich zu beschleunigen. Im besten Fall wird der ausgerufenen Turbo Arbeitsmarktintegration in seinem tatsächlichen Handeln und im Wirken seiner Benennung gerecht.

Ein weiteres Feld mit Handlungsbedarf ist die **Aktivierung von Frauen mit Fluchthintergrund** für den Arbeitsmarkt. Denn die Zahlen zeigen, dass selbst bei jenen Frauen, die schon seit sieben Jahren in Deutschland leben, erst eine Beschäftigungsquote von unter 30 Prozent erreicht wird. Hier müssen alle Beteiligten den klaren Wunsch verfolgen, diese Quote zu verbessern.

Die Geflüchteten selbst müssen den Weg in eine Beschäftigung und die damit verbundenen Anstrengungen gehen wollen.

Als Personaldienstleister, der bereits tausende Geflüchtete vermittelt und weiterqualifiziert hat, können wir klar feststellen, dass das in der sehr deutlichen Mehrheit der Betroffenen auch der Fall ist.

Hinzu kommt hier jedoch die Frage:

Setzt der Staat auch die richtigen Anreize, die eine schnelle Beschäftigung im Arbeitsmarkt fördern? Im Rahmen des „**Turbos**“ der Bundesregierung scheint es, dass hier die Weichen in die richtige Richtung gestellt werden.



WIE KANN DER WEG GEEBNET WERDEN?

Ein wesentlicher Punkt ist die Bereitschaft der deutschen Wirtschaft, auch Menschen mit vergleichsweise geringen Deutschkenntnissen in Arbeitsprozesse zu integrieren.

Diese Bereitschaft muss kurzfristig steigen, wenn die Abkehr von der Systematik, dass der Jobeinstieg erst nach Abschluss sämtlicher Qualifikationslevel erfolgt, gelingen soll. In diesem Whitepaper werden wir hierzu auch konkrete Beispiele nennen, wie dies gelingen kann.

Ein Phänomen, dass wir generell im Arbeitsmarkt feststellen - dass das „**Matching**“ zwischen zur Verfügung stehender Arbeitskraft und offener Arbeitsstelle schwieriger wird - findet im Bereich der Geflüchteten in nochmal verstärkter Weise statt. Deshalb ist es richtig, dass die Bundesagentur für Arbeit auf diesen Matching-Faktor im Rahmen des „**Turbos**“ einen Fokus legt.

Nachgewiesene hilfreiche Leistungen können in diesem Bereich private Personaldienstleister leisten. In den **Niederlanden** hatten **56 Prozent** der **Geflüchteten aus der Ukraine** über diesen Sektor ihren Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Auch in Deutschland sind die Zahlen eindeutig: Der Anteil von Arbeitnehmerüberlassung beträgt rund zwei Prozent des gesamten Arbeitsmarktes, jedoch mehr als sechsmal so hoch, nämlich **13 Prozent**, ist der Anteil des Sektors bei Men-

schen aus **klassischen Asyl-Herkunftsländern**. Es ist also auch hierzulande die Zeitarbeit, die tausenden Menschen wichtige Integrationsmöglichkeiten durch einen Arbeitsplatz bieten kann.

Ein weiterer Grund, einen Fokus auf diese Branche zu legen, ist der Vorsprung in Sachen Qualifikation und Aufstieg „**on the job**“. Erfolgreiche Tätigkeiten auch abseits einer ursprünglichen Qualifikation oder auch trotz geringer Vorqualifikationen sind dort an der Tagesordnung.

Durch die Erfahrung der Mitarbeitenden in unseren Niederlassungen können wir sehr gut einschätzen, ob für unsere Kunden vor Ort ein bestimmter Kandidat mit geflüchtetem Hintergrund geeignet ist, auch wenn der erste Blick in den Lebenslauf dies nicht immer sofort vermuten lässt. Im Mittelpunkt steht dabei immer die Fähigkeit, bestimmte Arbeitsprozesse leisten zu können. Durch Qualifikationsmaßnahmen kann die Komplexität der Arbeitsprozesse im Verlauf dann kontinuierlich gesteigert werden, bis hin zu Geflüchteten mit Führungsaufgaben – wofür bereits genügend positive Beispiele existieren.

Somit bietet sich eine enge **Kooperation** zwischen **Unternehmen, privaten Personaldienstleistern** und der **Bundesagentur für Arbeit** (durch ihre Jobcenter) an, um den in Deutschland kurzfristig ausgerufenen Turbo in der Arbeitsmarktintegration zünden zu wollen.



MIT GUTEM BEISPIEL VORAN GEHEN – BEST PRACTICES

Betrachtet man den Zeitraum seit 2015, hat allein die Adecco Group über 20.000 Geflüchtete in Arbeit gebracht. Eine Leistung, auf die unsere Mitarbeitenden zu Recht stolz sind. In etlichen Fällen ging mit dem Ersteinstieg ein späterer Aufstieg im Job einher.

Gerade in der Zeit der Erscheinung dieses Whitepapers praktizieren wir ein tolles Best Practice, wie ein Einstieg in den Arbeitsmarkt und die zugehörige Einarbeitung mitsamt sicherheitstechnischen Unterweisungen gelingen kann.

Gemeinsam mit einem weltweit führenden Unternehmen im Beauty-Sektor vollziehen wir derzeit ein gezieltes Recruiting von Geflüchteten für den Logistikbereich. Das Angebot ist niedrigschwellig und erfordert keine komplexen Vorqualifikationen. Dem Problem von etwaigen Sprachbarrieren begegnen wir dabei mithilfe **KI-basierter Übersetzungsgeräte**, die Gespräche und Arbeitsanweisungen **live übersetzen** können, beispielsweise auf Ukrainisch.

Weiteres Beispiel: Ein Versandhandel im Fashion-Bereich benötigte Personalspitzen für den Versand in der Weihnachtssaison. Die Zeit dieser Beschäftigung beim Versandhändler wurde dann – von uns organisiert – nahtlos für nebenberufliche Weiterqualifizierung der Geflüchteten genutzt.

Ergebnis: Nach Projektende hatten alle frisch Qualifizierten eine nahtlose Weiterbeschäftigung an anderer Stelle oder wurden fest von unserem Kunden übernommen.

Qualifizierungen können sowohl **sprachliche** als auch **inhaltliche Komponenten** beinhalten. Durch eigene Akademien und strategische Partner ist in diesem Bereich mittlerweile ein Grad an Flexibilität möglich, der die Anpassung an jedes Beschäftigungsprofil und Arbeitszeiten erlaubt – nicht zuletzt durch Online-Teilnahmemöglichkeiten.

UM DEN TURBO ZU ZÜNDEN, MÜSSEN BREMSKLÖTZE BESEITIGT WERDEN

Entscheiden sich Unternehmen, **Geflüchtete in Arbeit** zu bringen, müssen eventuelle **Schwierigkeiten** mit einkalkuliert werden, um mittelfristig **Erfolg als Resultat** einer solchen Entscheidung sicherzustellen.

Schauen wir daher zunächst auf mögliche „Bremsklötze“, die Unternehmen bedenken sollten:

01

Bürokratische Hürden

Lösung: In diesem Segment erfahrenes Personal nutzen, das sich mit den rechtlichen Anforderungen und dem Behördenschwungel auskennt, oder von Beginn an auf externe Experten zurückgreifen.

02

Sprachbarrieren

Lösung: Unternehmen nutzen interne „Übersetzer“, indem sie sich eine Übersicht über die Sprachkenntnisse ihrer Mitarbeitenden verschaffen. Oder Sie werden kreativ und nutzen die weit fortgeschrittenen Möglichkeiten von KI-basierter Übersetzungstechnik.

03

Nicht ausreichende Qualifikation der Geflüchteten

Lösung: Nicht auf qualifizierte Mitarbeitende warten, sondern selbst machen. Qualifikation während der Beschäftigung ist möglich, sowohl inhouse, als auch mit externen Partnern.

04

Eingeschränkte Mobilität der Geflüchteten

Lösung: Bedarfe erkennen, dokumentieren und künftige Mitarbeitende selbst mobil machen. Die Einrichtung von Fahrservices kann sich enorm auszahlen.

05

Fehlendes internes Commitment

Lösung: Wer Geflüchteten eine Chance geben will bei der Besetzung von Vakanzen, sollte die Mitarbeitenden von Anfang mitnehmen. Dann ist auch sichergestellt, dass etwaige Hürden gemeinsam beseitigt werden.

KONTAKT

**Sie haben weitere Fragen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten?
Hier finden Sie weitere Informationen.**

- www.dis-ag.com/ueber-uns/gefluechtete/

Gerne können Sie auch Kontakt zu uns aufnehmen:

- gefluechtete@adeccogroup.com

