

Newsletter Ausland April 2022

Inhalt

1. Entsendung | Expats in Kriegsregionen: Das sollten Unternehmen beachten 1
2. Integration | Schneller Zugang zum Arbeitsmarkt für Geflüchtete aus der Ukraine 2
3. Update zum Pandemie-Geschehen | Corona: Das gilt bei Auslandsreisen 3
4. Rechtliche Regelungen: Mehr Schutz für Saisonarbeiter 4
5. Fachkräftemangel | Warum jetzt der perfekte Zeitpunkt für IT-Fachkräfte ist 5
6. Vier-Tage-Woche | Arbeitgeber begrüßen neue Flexibilitäten 5
7. Großbritannien: "Goldene Visa" vor dem Aus 6

Expats in Krisenregionen | Geflüchtete in Arbeit bringen | Update Corona-Reiseregeln

Sehr geehrte Damen und Herren,

die weiterhin andauernden Kampfhandlungen in der Ukraine stellen die ganze Welt vor langfristige Herausforderungen. Was Arbeitgeber für Entsendungen in Krisenregionen beachten müssen, lesen Sie hier.

Ebenfalls erfahren Sie in dieser Ausgabe, wie eine rasche Integration in den Arbeitsmarkt für Ukraine-Flüchtlinge gelingt und welche Reiseregeln aufgrund von Corona aktuell gelten.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Entsendung | Expats in Kriegsregionen: Das sollten Unternehmen beachten

Der Ukraine-Russland-Krieg zeigt mehr denn je: Geopolitische Risiken und veränderte Sicherheitsumgebungen haben sich in den vergangenen Jahren als die größten Gefahren für Expatriates erwiesen. Ein Experte des BDAE erklärt, was Unternehmen beachten sollten.

Am Anfang steht eine intensive Analyse. "Die Frage ist doch: Was ist eine Krisenregion und wie sind die Bedingungen dort?", sagt Omer Dotou, Leiter Global-Mobility-Services der BDAE-Gruppe. Die Ukraine habe wegen einer erhöhten Gefahrenlage schon seit der Krim-Annexion 2014 als Krisenregion gegolten.

Entsprechende Notfallkonzepte seien damit bereits seit Jahren angezeigt gewesen und auch von vielen erstellt worden. Doch egal ob Kriegsregion, von Terror bedrohtes Gebiet oder weltumspannende Pandemie – die Sicherheitslage könne sich innerhalb weniger Tage grundlegend verändern.

Daher haben Arbeitgeber schon lange vor einer Entsendung nicht nur die moralische, sondern auch die rechtliche Pflicht, sich eingehend über die geopolitischen Gegebenheiten eines Landes zu informieren, die gesammelten Informationen den Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen und sie zu schulen sowie ein detailliertes Krisenmanagement zu installieren.

Professionelle Sicherheitsdienstleister

Erste Anlaufstelle ist das Auswärtige Amt, das zu jedem Land der Welt umfangreiches Informationsmaterial bereithält unter [auswaertiges-amt.de](https://www.auswaertiges-amt.de).

Auch international kooperierende Handelsverbände seien eine Anlaufstelle. Allerdings, so warnt der Experte, seien diese nicht dazu verpflichtet, ihre Angaben ständig zu aktualisieren.

Dotou rät daher dazu, einen Sicherheitsdienstleister zu engagieren, der nicht einfach nur für ein Unternehmen die Notfallpläne erstellt, sondern gemeinsam mit dem Unternehmen daran arbeitet. Ein solches Dienstleistungsunternehmen sorgt dann im Krisenfall auch dafür, Rückholungen zu organisieren. Dabei spielt es keine Rolle, ob sich die Sicherheitslage verändert hat oder individuelle, gesundheitliche Gründe vorliegen.

Passives Kriegsrisiko mitabsichern

"Bei der Auslandsrankenversicherung ist unbedingt darauf zu achten, dass das passive Kriegsrisiko abgedeckt ist", empfiehlt Dotou. Unter passivem Kriegsrisiko versteht man Verletzungen oder Erkrankungen, die ohne eigenes Zutun durch Kriegereignisse entstanden sind. Aktives Kriegsrisiko liegt vor, wenn sich jemand aktiv am Kriegsgeschehen beteiligt. Dazu gehört beispielsweise auch, sich wissentlich in ein umkämpftes Gebiet zu begeben. Das aktive Kriegsrisiko ist in der Regel nicht mitversichert.

Bei den Policen sollten Unternehmen außerdem darauf achten, dass nicht nur medizinische Leistungen abgedeckt sind, sondern auch sogenannte Assistance-Leistungen. Dazu gehören zum Beispiel die Organisation und Durchführung eines Krankentransports in eine Klinik mit angemessener Gesundheitsversorgung oder direkt ins Heimatland. Interessant zu wissen: Die Versicherer definieren zwar nicht das Krisengebiet, können aber durchaus entscheiden, ob und zu welchen Konditionen sie welche Aufenthaltsländer in ihren Leistungskatalog aufnehmen.

Fürsorgepflicht ernst nehmen

Die Fürsorgepflicht ist dagegen in § 618 BGB gesetzlich geregelt. "Jeder Arbeitgeber muss seine Mitarbeitenden vor jeglichen Gefahren für Leib und Seele schützen, das gilt hier in Deutschland genauso wie in anderen Ländern, nur natürlich in anderen Ausprägungen", erklärt der Jurist Dotou. In Ländern wie Mexiko könnte ein gepanzertes Fahrzeug dazu gehören, in anderen Ländern Sicherheitspersonal. "Genau das muss ein Unternehmen im Vorfeld dezidiert analysieren", so der Experte. Die Rückholung im Krisenfall ist übrigens Teil dieser Fürsorgepflicht: Wenn ein deutscher Mitarbeiter in Russland jetzt nicht mehr an das aus Deutschland gezahlte Gehalt kommt, weil der Zahlungsverkehr eingeschränkt ist, kann auch das ein Grund für die Rückholung sein.

Tipps nochmal zusammengefasst

Grundsätzlich gilt also: Bevor Mitarbeiter ins Ausland geschickt werden, müssen die geopolitischen Bedingungen und die daraus resultierende Sicherheitslage genau analysiert werden. Weiter sollten ein entsprechendes Notfallkonzept erstellt und ein verantwortliches Krisenmanagement geschaffen werden. Dabei können Sicherheitsdienstleister unterstützen. Zudem rät Dotou zu Sicherheits- und Kompetenztrainings: "Es kann hilfreich sein, zu wissen, wie man sich zum Beispiel bei einer Entführung verhält. Aber auch interkulturelles Wissen ist wichtig, wie zum Beispiel die Gepflogenheiten während des Ramadans in muslimischen Ländern." Denn: Wenn Mitarbeiter in bestimmten Situationen unsicher reagieren, können sie damit Gefahrensituationen ungewollt verstärken.

Quelle: BDAE; Expat-News

2. Integration | Schneller Zugang zum Arbeitsmarkt für Geflüchtete aus der Ukraine

Seit dem Einmarsch russischer Truppen in die Ukraine am 24. Februar 2022 hat die Bundespolizei mehr als 254.000 Geflüchtete (Stand Ende März) von dort registriert. Versorgung, Unterbringung und Betreuung stehen nun an erster Stelle. Doch wie kann es für sie auch in puncto Arbeitsmarktintegration weitergehen?

Die Europäische Union reagierte schnell, nachdem das Ausmaß des Krieges und der damit verbundenen Fluchtbewegung deutlich wurde. Bereits Anfang März 2022, also etwa zwei Wochen nach dem Angriff Russlands auf das westliche Nachbarland, beschloss der EU-Rat die Anwendung der sogenannten Massenzustrom-Richtlinie von 2001. Diese regelt den vorübergehenden Schutz im Fall eines Massenzustroms von Vertriebenen und Maßnahmen zur Förderung einer ausgewogenen Verteilung auf die Mitgliedstaaten, wie es in der Richtlinie vom 20. Juli 2001 heißt. Diese ist nun erstmals in Kraft getreten.

Eintrag "Erwerbstätigkeit erlaubt" entscheidend

Konkret bedeutet das, dass Geflüchtete aus der Ukraine in der gesamten Europäischen Union einen humanitären Aufenthaltstitel erhalten können, ohne vorher ein Asylverfahren durchlaufen zu müssen. Folglich haben die Schutzsuchenden aus der Ukraine europaweit Zugang zu Arbeit, Bildung und medizinischer Versorgung. Das schließt natürlich nicht aus, zu einem späteren Zeitpunkt den für einen längerfristigen Aufenthalt erforderlichen Aufenthaltstitel zu beantragen.

Dabei ist das Prozedere, das in Deutschland in § 24 Aufenthaltsgesetz geregelt ist, zunächst recht unbürokratisch: Die Ausländerbehörde stellt bereits bei der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis eine sogenannte Fiktionsbescheinigung aus, die eine pauschale Erwerbstätigkeit erlaubt. Das normalerweise notwendige Jobangebot müssen Geflüchtete dafür nicht vorweisen. Die Aufenthaltserlaubnis muss den Eintrag "Erwerbstätigkeit erlaubt" enthalten.

Mit dieser Fiktionsbescheinigung dürfen Geflüchtete in Deutschland selbstständig oder als Beschäftigte arbeiten oder eine Ausbildung beginnen. Sind bestimmte Qualifikationen oder Voraussetzungen erforderlich, wie eine Approbation bei Ärzten, müssen diese von den Geflüchteten allerdings nachgewiesen werden. Dafür ist ein Verfahren zur Anerkennung ausländischer Betroffener notwendig.

Keine lohnsteuerlichen Besonderheiten

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) weist Unternehmen darauf hin, dass sie von ihren Beschäftigten aus der Ukraine das Geburtsdatum sowie eine Identifikationsnummer benötigen, damit die individuellen elektronischen Lohnsteuer-

abzugsmerkmale (ELStAM) abgerufen werden können. Dies entfällt, wenn eine Pauschalierung der Lohnsteuer bei Aushilfskräften und Teilzeitbeschäftigungen greift. Die Vergabe der Identifikationsnummer wird bereits angestoßen, sobald sich die Geflüchteten bei der zuständigen Meldebehörde des Unterbringungsortes anmelden. "Das Bundeszentralamt für Steuern erhält von der Meldebehörde eine entsprechende Mitteilung und teilt dann dem oder der Geflüchteten eine Identifikationsnummer zu, die es an die von der Meldebehörde übermittelte Adresse versendet", so der DIHK.

Praktische Integration notwendig

Damit sind die formalen Voraussetzungen geschaffen. Nun gilt es, die Geflüchteten praktisch zu unterstützen und Arbeitssuchende mit Arbeitgebern zusammenzubringen. Dabei helfen unter anderem Jobplattformen wie uatalents.com, wo Unternehmen aus ganz Europa ihre offenen Stellen für Menschen aus, aber auch in der Ukraine ausschreiben können. Das bietet vor allem ukrainischen IT-Kräften ebenso wie Pflegeexperten Chancen. Gleichzeitig können deutsche Unternehmen so dem Fachkräftemangel begegnen.

Neben Jobangeboten sind jedoch auch Integrations- und Sprachkurse notwendig. Beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge können Geflüchtete diese bereits heute beantragen und zahlreiche weitere Informationen erhalten: [integrationsbeauftragte.de](https://www.integrationsbeauftragte.de) unter dem Stichwort "War in Ukraine".

Die Arbeitgeber in Deutschland sicherten zu, ihren Beitrag zur Integration in den Arbeitsmarkt und in die Ausbildung ebenfalls zu leisten. "Dazu ist es wichtig, dass die entsprechenden Kapazitäten für den Spracherwerb geschaffen und bürokratische Hürden etwa bei den Verfahren der beruflichen Anerkennung abgebaut werden", erklärte Arbeitgeberpräsident Dr. Rainer Dulger.

Quelle: EU-Rat; BAMF; DIHK

3. Update zum Pandemie-Geschehen | Corona: Das gilt bei Auslandsreisen

Überall in Europa werden die Sicherheitsvorkehrungen allmählich gelockert. In den Niederlanden, Dänemark, Schweden und Großbritannien gelten inzwischen weder Maskenpflicht noch Versammlungsgrenzen, auch Impfnachweise sind nicht mehr erforderlich. Was muss jetzt in puncto Auslandsreisen noch beachtet werden?

Eine generelle weltweite Reisewarnung besteht nicht mehr, stattdessen gibt das Auswärtige Amt nur noch differenzierte Reise- und Sicherheitshinweise. Für jedes Reiseland informiert das Ministerium auf seiner Webseite [auswaertiges-amt.de](https://www.auswaertiges-amt.de) über die vor Ort geltenden Einreisebestimmungen. Auch das Robert Koch-Institut (RKI) veröffentlicht unter [rki.de](https://www.rki.de) eine aktuelle Liste, die alle Länder aufführt, die als Virusvariantengebiete oder Hochrisikogebiete eingestuft werden. Derzeit wird jedoch kein Land dort gelistet.

Einreise nach Deutschland

Seit dem 3. März 2022 besteht bei der Einreise nach Deutschland für Personen ab zwölf Jahren eine allgemeine Verpflichtung zum Mitführen eines COVID-Nachweises. So muss bei der Einreise nach Deutschland ein Test-, ein Genesenen- oder ein Impfnachweis vorzeigbar sein. Grundsätzlich dürfen Antigentests oder PCR-Tests zum (geplanten) Zeitpunkt der Einreise maximal 48 Stunden alt sein. Bei der Einreise aus Virusvariantengebieten ist zwingend ein PCR-Testnachweis erforderlich, ein Antigentest oder ein Genesenen- oder Impfnachweis reichen hier nicht aus. Achtung: Die COVID-Nachweispflicht besteht auch für Flugreisende, die lediglich an einem Flughafen in Deutschland umsteigen.

Das gilt für Grenzpendler

Für Grenzpendler und Grenzgänger gilt die Nachweispflicht nur bei Einreise aus einem Hochrisikogebiet, Virusvariantengebiet oder bei Einreise auf dem Luftweg. Bei Einreise aus einem Hochrisikogebiet auf dem Landweg ist dabei ein neuer negativer Test nur zweimal pro Woche erforderlich. Auch wer sich im Rahmen des Grenzverkehrs weniger als 24 Stunden in einem Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet aufgehalten hat oder nur für bis zu 24 Stunden nach Deutschland einreist, muss zweimal pro Woche einen neuen negativen Test vorweisen.

Test-, Genesenen- oder Impfnachweis müssen Beförderungsunternehmen vor der Reise zur Überprüfung vorgelegt werden. Nur im grenzüberschreitenden Bahnverkehr oder im grenzüberschreitenden Kurzstreckenseeverkehr kann die Vorlage auch noch während der Beförderung erfolgen. Der Nachweis ist außerdem den deutschen Grenzbehörden bei der Einreise auf Anforderung vorzulegen.

Braucht man für Reisen in der EU das digitale EU-Impfzertifikat?

Grundsätzlich reicht der gelbe Impfpass als Nachweis aus – das digitale Zertifikat dient in erster Linie dazu, Reisen innerhalb der EU zu erleichtern. Gut zu wissen: Für den Zugang zu öffentlichen Räumen wie Restaurants oder Museen werden in einigen Ländern nur digitale Nachweise akzeptiert, weil sie besser überprüft werden können.

Wichtigster Bestandteil des EU-weit gültigen Zertifikats ist der QR-Code, der die Impfung, die Genesung oder einen negativen Test nachweist. Das digitale COVID-Zertifikat ist in Arztpraxen oder Apotheken zunächst in Papierform erhältlich und lässt sich dann digital auf dem Smartphone speichern. Die EU gibt auf der Seite reopen.europa.eu einen Überblick pro Land, welche Bestimmungen für Reisen in Europa gelten.

Wie lange sind die Nachweise gültig?

Ohne eine Booster-Impfung verlieren EU-Impfzertifikate neun Monate (270 Tage) nach der Grundimmunisierung ihre Gültigkeit.

Diese Regelung ist für Geschäftsreisende relevant, denn nach Ablauf dieser Frist werden sie ohne Auffrischungsimpfung bei Grenzübertritten wie Ungeimpfte behandelt. Das bedeutet in der Regel, dass sie bei Reisen in der EU einen aktuellen negativen Test brauchen oder sogar in Quarantäne müssen.

Wie lange die Grundimmunisierung in den jeweiligen Ländern – etwa für Restaurantbesuche oder Veranstaltungen – anerkannt wird, kann sich jedoch unterscheiden. Auch diese Informationen finden Sie auf der Seite Re-open EU.

Quelle: RKI; Auswärtiges Amt; CovPass; Re-open EU

4. Rechtliche Regelungen: Mehr Schutz für Saisonarbeiter

Die Spargelsaison beginnt, und es reisen dieser Tage die ersten Erntehelfer nach Deutschland. Mobile Beschäftigte sind für die Landwirtschaft hierzulande unverzichtbar. Laut Bundeslandwirtschaftsministerium kommen jährlich etwa 275.000 Menschen, vor allem aus Südost- und Osteuropa, um vorübergehend auf Feldern und in Gewächshäusern Spargel zu stechen sowie Obst und Gemüse zu ernten.

Auch aus der Ukraine kommen regelmäßig Arbeiter auf deutsche Höfe. Wie sich dies in Hinblick auf den Krieg auswirken wird, ist noch nicht absehbar. Zu sehen ist jedoch, dass einige Bauern bereits um ukrainische Kriegsflüchtlinge werben, da diese eine sofortige Arbeitserlaubnis erhalten. Wie sieht es aber mit den Rechten für mobile Beschäftigte aus? Oft arbeiten sie immer noch unter miserablen Bedingungen: schlechte Löhne, Mindestlohnbetrug und niedrige Arbeitsstandards. Dabei sind Saisonarbeitskräfte systemrelevant und besonders schutzbedürftig durch die Sprachbarriere, die Abhängigkeit von ihrem Arbeitgeber und die Isolation von der übrigen Gesellschaft.

Felix Müller, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, sowie Emma Lotz, Rechtsanwältin von der Frankfurter Kanzlei Bluedex Labour Law, erklären, welche gesetzlichen Vorschriften für Saisonarbeiter gelten und welche tatsächlichen Hürden noch zu bewältigen sind.

Ausländische Erntehelfer im Rahmen kurzfristiger Saisonbeschäftigung

In Deutschland ist grundsätzlich jede Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in der Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig. Jedoch gibt es Ausnahmen.

Wird eine Saisonarbeitskraft im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung eingestellt, ist diese Tätigkeit versicherungs- und auch beitragsfrei. Als kurzfristig gilt eine Beschäftigung, die auf nicht mehr als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres durch Vertrag oder nach ihrer Eigenart befristet ist und bei einem Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro monatlich nicht berufsmäßig und nicht regelmäßig ausgeübt wird.

In den Jahren 2020 und 2021 hatte die Bundesregierung die Zeitgrenze für kurzfristige Beschäftigungen pandemiebedingt auf fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage (befristet für die Zeit vom 1. März bis 31. Oktober 2020) und vier Monate bzw. 102 Arbeitstage (befristet für die Zeit vom 1. März bis 31. Oktober 2021) angehoben.

Meldepflicht zum Krankenversicherungsstatus

Seit dem 1. Januar 2022 gilt die Meldepflicht zum Krankenversicherungsstatus für Arbeitgeber von kurzfristig Beschäftigten, um sicherzustellen, dass diese auch tatsächlich krankenversichert sind. Für Meldezeiträume ab dem 1. Januar 2022 müssen Arbeitgeber für kurzfristige Beschäftigungen bei der Anmeldung angeben, ob der Beschäftigte gesetzlich krankenversichert oder privat krankenversichert bzw. anderweitig im Krankheitsfall abgesichert ist. Dafür wurde das Arbeitgebermeldeverfahren angepasst.

Gesetzlicher Mindestlohn gilt auch für Saisonarbeiter

In Deutschland gilt ein gesetzlicher Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz für alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Nationalität. Dieser gilt auch in der Landwirtschaft. Seit dem 1. Januar 2022 beträgt der Mindestlohn 9,82 Euro pro Stunde. Ab dem 1. Juli 2022 erfolgt eine weitere Erhöhung auf 10,45 Euro pro Stunde. Mit dem neuen Mindestlohnerhöhungsgesetz soll der Mindestlohn ab 1. Oktober 2022 in einem dritten Schritt auf 12 Euro pro Stunde steigen.

Nach dem Mindestlohngesetz sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, Unterlagen über die Arbeitsleistung zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Hierbei muss der Arbeitgeber den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit dokumentieren. Sollte der Arbeitgeber gegen die Dokumentationspflicht verstoßen, kann dies verschiedene Konsequenzen für ihn haben. So kann dies zum Beispiel als Ordnungswidrigkeit angesehen und mit einem Bußgeld geahndet werden.

Saisonbeschäftigte besser schützen

Der Koalitionsvertrag der Regierung enthält erste Schritte für den besseren Schutz Saisonbeschäftigter. So will die "Ampel" für den vollen Krankenversicherungsschutz der Saisonbeschäftigten ab dem ersten Tag sorgen. Der Schutz der Saisonarbeiter soll noch weiter ausgebaut werden. Nicht zuletzt die Pandemie hat deren Situation durch zahlreiche Corona-Ausbrüche weiter verschärft. Mobile Beschäftigte in der saisonalen Landwirtschaft müssten grundsätzlich sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Ferner soll dafür Sorge getragen werden, dass die Vorschriften, welche die Saisonbeschäftigten schützen, wie etwa die Mindestlohnregelung, faktisch nicht ausgehebelt werden.

Quelle: Bluedex Labour Law; TK; BMAS

5. Fachkräftemangel | Warum jetzt der perfekte Zeitpunkt für IT-Fachkräfte ist

Die Nachfrage nach IT-Fachkräften und Quereinsteigern aus anderen MINT-Berufen ist so groß wie nie. Viele der Bewerber aus dem Ausland haben hohe Qualifikationen. Wir geben einen Überblick darüber, wie sich Unternehmen für die Experten aus dem Ausland interessant machen können.

Die Ergebnisse einer Studie des Branchenverbandes Bitkom zum Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte sind alarmierend: Die Zahl freier Stellen für IT-Fachkräfte lag in Deutschland branchenübergreifend im vergangenen Jahr bei 96.000. Das entspricht einem Anstieg von 12 Prozent im Vergleich zum Vorjahr: Da blieben noch 86.000 IT-Jobs unbesetzt. "Digitalisierung ist die Antwort auf Pandemie, Standortwettbewerb und Klimakrise, aber es fehlt an Expertinnen und Experten, um die Digitalisierung zu gestalten und zu treiben", sagt Bitkom-Präsident Achim Berg.

Und die Situation dürfte sich noch verschärfen. Für das Jahr 2030 prognostiziert die Personalberatung STthree in ihrer Studie "MINT-Fakten 2022" rund zwei Millionen fehlende MINT-Fachkräfte in Deutschland, bis 2040 könnten es fünf Millionen sein. Deswegen gilt es jetzt zu handeln. Vor allem, so raten die Experten, muss ein Umdenken bei den Unternehmen einsetzen.

Quereinsteiger berücksichtigen

Ausländische Abschlüsse sind nicht immer mit den deutschen eins zu eins gleichzusetzen. Überhaupt zählt Erfahrung gerade im IT-Bereich häufig mehr. So kann sich ein Elektroingenieur im Laufe seines Berufslebens zu einem exzellenten Programmierer entwickelt haben. "Nicht überall ist ein offiziell zertifizierter Bildungsabschluss wirklich nötig. Es gibt Branchen, da ist Berufserfahrung mitunter viel wichtiger als eine nach deutschen Standards anerkannte Ausbildung. Dem sollten wir Rechnung tragen, damit wir im internationalen Wettbewerb um Arbeitskräfte bestehen können", fordert beispielsweise Prof. Petra Bendel, Politologin an der Universität Erlangen-Nürnberg und Vorsitzende des Sachverständigenrats für Integration und Migration (SVR) in einem Medienbericht.

Erfahrung schlägt perfekten Lebenslauf

Deswegen sollten Recruiter auch nicht ausschließlich auf einen perfekten Lebenslauf achten, sondern die Erfahrung und die Karriereschritte mit in die Entscheidung einfließen lassen. Gerade in den vergangenen Jahren haben sich immer mehr Anwendungsbereiche entwickelt, die individuelle Fähigkeiten gefördert haben.

Freelancer und Frauen bedenken

Noch immer sind IT- und auch MINT-Berufe männerdominiert, doch die Frauen rücken nach – oftmals ebenfalls mit sehr spezieller Expertise. Unternehmen sollten auch diesen Personenkreis mit einbeziehen.

Das Gleiche gilt für freiberufliche IT-Experten. Gerade jüngere Menschen schätzen Flexibilität, Abwechslungsreichtum und eine gewisse Unabhängigkeit. Dadurch greifen sie in der Regel auf ein sehr großes Wissensspektrum zurück, bringen neue Ideen in bestehende Strukturen ein und sind mutiger in ihren Entscheidungen – Qualitäten, von denen auch etablierte Unternehmen enorm profitieren können.

Flexibilität und Entbürokratisierung

Die Corona-Pandemie hat die Digitalisierung vorangetrieben und die Vorteile von flexiblen Arbeitsmodellen (Stichwort: Homeoffice) aufgezeigt. Diese neuen Arbeitsstrukturen sollten beibehalten werden, um weiterhin attraktiv zu wirken. Zugleich müssen bürokratische Prozesse verbessert werden – und zwar nicht nur in den Unternehmen, auch die Politik ist gefragt.

Seit März 2020 besagt das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) unter anderem, dass ausländische Fachkräfte meist eine gleichwertige Qualifikation nachweisen müssen, was eben oftmals nicht möglich oder auch gar nicht sinnvoll ist. Vor allem sind die Anerkennungsverfahren häufig kompliziert und langwierig.

Deswegen hat der SVR ein "Nimm 2+"-Verfahren für nicht reglementierte Berufe vorgestellt, um die Hürde des Gleichwertigkeitsnachweises etwas abzusenken. Dieses würde Fachkräfte mit einer im Ausland abgeschlossenen beruflichen Ausbildung zulassen, sobald ein Arbeitsvertrag vorliegt. Dafür müsste das fehlende Gleichwertigkeitskriterium durch ein oder mehrere Alternativkriterien ersetzt werden, zum Beispiel durch sehr gute Sprachkenntnisse oder Berufserfahrung.

Alle wichtigen rechtlichen Fakten hat der SVR unter [svr-migration.de](https://www.svr-migration.de) zusammengestellt.

Quelle: SVR; BAMF; STthree

6. Vier-Tage-Woche | Arbeitgeber begrüßen neue Flexibilitäten

Die belgische Regierung arbeitet an einer bedeutenden Reform des Arbeitsmarktes: Arbeitnehmer sollen ihre Wochenarbeitszeit künftig auf vier Tage verteilen können. Was bedeuten Modelle wie dieses für die Zukunft der Arbeitswelt?

"Wir arbeiten an einer nachhaltigen, innovativen und digitalen Wirtschaft. Ein wichtiger Pfeiler dieser Zukunft ist, den Arbeitern mehr Flexibilität, mehr Freiheit zu geben", so das Statement von Premierminister Alexander De Croo zum neuen Arbeitssystem in Belgien. Arbeitnehmer sollen ihre Arbeit künftig flexibel an vier statt fünf Tagen verrichten können. Die belgische Regierung einigte sich auf eine entsprechende Arbeitsmarktreform.

Vollzeit-Arbeitnehmer sollen am Tag länger arbeiten dürfen, damit alle erforderlichen Stunden in vier Tagen geleistet werden können. Das solle etwa der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zugutekommen.

Auch in Island wird seit Längerem über eine Vier-Tage-Woche diskutiert: In zwei groß angelegten Experimenten wurde die Wochenarbeitszeit für 2.500 Arbeitskräfte (das ist mehr als ein Prozent der berufstätigen Bevölkerung) von 40 auf 35 oder 36 Stunden verkürzt – bei gleichbleibender Bezahlung.

Die isländische Non-Profit-Organisation Alda (Association for Democracy and Sustainability) hat die Ergebnisse nun gemeinsam mit dem britischen Thinkthank Autonomy ausgewertet: Produktivität und Leistungserbringung seien überwiegend gleich geblieben oder hätten sich verbessert. Auch das Privatleben sei positiv von der verringerten Arbeitszeit beeinflusst worden. Den Studienteilnehmern blieb mehr Zeit für private Verpflichtungen, für sich selbst und ihre Familien.

Moderne Arbeitswelten fordern Flexibilitäten

Auch hierzulande testen immer mehr Betriebe die Vier-Tage-Woche oder nehmen Abstand vom klassischen Acht-Stunden-Tag. Stattdessen wird vermehrt auf Homeoffice oder Gleitzeit gesetzt.

Vor allem die Corona-Pandemie hat dazu beigetragen, neue Modelle attraktiver zu machen. Deshalb bieten internationale Konzerne, die sowohl mitarbeiter- als auch kundenorientiert agieren, verschiedene Arbeitszeitmodelle an, mit denen Mitarbeiter ihre Lebensplanung individuell umsetzen können.

Für wen ist Flexibilität im Unternehmen ein Attraktivitätsmerkmal?

Ein hohes Maß an Flexibilität am Arbeitsplatz schätzen neben Alleinerziehenden, die Arbeits- und Kindergarten- oder Schulzeiten miteinander in Einklang bringen müssen, auch die Vertreter der "Generation Y", auch Millennials genannt.

Zu dieser Generation gehören Arbeitnehmer, die nach dem Jahr 2000 ins Teenageralter gekommen sind und nun verstärkt auf den Arbeitsmarkt drängen. Dieser Generation gehören im Jahr 2020 geschätzt rund 50 Prozent aller Erwerbstätigen an. Millennials wünschen sich in der Regel eine erhöhte Flexibilität am Arbeitsplatz, zum Beispiel über das Homeoffice.

Das Kriterium Flexibilität kann bei dieser Arbeitnehmer-Generation also durchaus den Ausschlag dafür geben, ob sich ein qualifizierter Bewerber für ein Unternehmen entscheidet.

Seitens des Arbeitgebers erfordert der Anspruch schnelle und innovative Prozesse wie etwa die Konnektivität zwischen Firmennetzwerk und jedem beliebigen Arbeitsplatz. Es ist Aufgabe der Geschäftsleitung, im Vorfeld gründlich zu analysieren, welche Innovationen sich innerhalb des Unternehmens sinnvoll umsetzen lassen und den Mitarbeitern tatsächlich mehr Flexibilität bieten.

Weil dieser Aspekt inzwischen bereits im Bewerbungsgespräch von den Bewerbern thematisiert wird, sind die Unternehmen gefordert, kluge Lösungsansätze zu finden.

Lohnt sich Flexibilität für jedes Unternehmen?

Auch wenn international agierende Großkonzerne zunehmend mehr Flexibilität für ihre Mitarbeiter bieten, lohnt sich diese Maßnahme nicht für alle Arbeitgeber aus jeder Branche gleichermaßen.

Für erfolgreiche Mittelständler gilt Flexibilität bei den Arbeitszeitmodellen als Erfolgsmotor. Unternehmen können sich damit einen Vorsprung bei der Gewinnung von Fachkräften sichern und einen Beitrag zur Bindung der Mitarbeiter leisten.

Diese wiederum können durch die gebotene Flexibilität ihren Verpflichtungen und Interessen ohne größere Probleme nachkommen und sich fortbilden, um innerhalb des Betriebes weitere Aufstiegsmöglichkeiten wahrzunehmen.

Quellen: Personalwirtschaft; Autonomy

7. Großbritannien: "Goldene Visa" vor dem Aus

Lange Zeit belohnte Großbritannien hohe ausländische Investitionen im Land mit Aufenthaltstiteln – nun sollen die "goldenen Visa" gestrichen werden.

Die britische Regierung plant, demnächst die sogenannten "goldenen Visa" abzuschaffen. Bislang galt: Wer mindestens 2 Millionen Pfund pro Jahr in Großbritannien investierte, konnte einen Aufenthaltstitel erwerben, der dazu berechtigt, im Land zu bleiben und auch die Familie nachzuholen. Zwar ist das Visum zeitlich begrenzt, es gibt aber die Möglichkeit, es in einen unbegrenzten Titel umzuwandeln.

Investoren locken

Das Vereinigte Königreich führte die "goldenen Visa" 2008 ein, um vermehrt ausländische Investitionen ins Land zu holen. Von 2008 bis 2015 wurden über 6.000 dieser Visa vergeben. 2015 verschärfte die Regierung die Regeln zur Erlangung des Aufenthaltstitels. Seitdem müssen Investoren ein Konto in Großbritannien nachweisen und werden auf Vorstrafen überprüft.

Reaktion auf Vorwürfe

Mit dem neuen Gesetz, das vorsieht, die "goldenen Visa" komplett zu streichen, reagiert die Regierung nun auf anhaltende Kritik. Immer wieder gibt es Vorwürfe, dass im Land nicht genug gegen Geldwäsche und für die Transparenz von Investitionen getan wird.

Entsprechende Regeln, das zu ändern, sollen in den kommenden Monaten vorgelegt werden. Ergänzend dazu soll auch eine Reform des Handelsregisters angestoßen werden, um zu vermeiden, dass dort weiterhin jede Person eine Firma mit einem Fantasie-Namen eintragen kann.

Work Visa im Überblick

Welche Visa für wen und unter welchen Bedingungen für das Vereinigte Königreich möglich sind, finden Sie auf der Seite der britischen Regierung unter **gov.uk** in den "Topics" unter "visas and immigration".

Quelle: Tagesschau; Britische Regierung

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal UNTER **firmenkunden.tk.de**.

Vertiefte Informationen, Gesetzestexte und praktische Rechner haben wir für Sie in unserem Online-Lexikon zur Sozialversicherung TK-Lex zusammengestellt unter **tk-lex.tk.de**.