

Newsletter Ausland Oktober 2022

Inhalt

1. Work from anywhere? Aber (rechts-) sicher!..... 1
2. Drittstaaten: Was ist ein Vander Elst-Visum? 2
3. Expertenteam: SOLVIT bietet Hilfe für Unternehmen in der EU 3
4. EU-Gesetz: Schadensersatz, wenn die KI Fehler macht..... 4
5. Arbeitsmarkt: Strategien gegen den Fachkräftemangel..... 4
6. Weniger Bürokratie bei Dokumenten für Behörden: EU bereitet den Weg für "Once Only"..... 5
7. Statistiken: Mehr Erwerbstätige in Deutschland und der EU 5
8. Corona: Die Pandemie hat Geschäftsreisen nachhaltig verändert 6

Sehr geehrte Damen und Herren,

Geschäftsreisen dauern im Durchschnitt länger, immer mehr Mitarbeiter fragen nach "work from anywhere" und wer im Bewerbungsprozess mit KI arbeitet, sollte ebenfalls gut informiert sein.

Darüber hinaus erfahren Sie in dieser Ausgabe, wie Sie Drittstaaten-Angestellte vorübergehend auch ohne vollumfängliche Arbeitserlaubnis beschäftigen können.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Work from anywhere? Aber (rechts-) sicher!

Für viele Unternehmen gehört "work from home" mittlerweile zum allgemeinen Tagesgeschäft. Dabei denken einige von ihnen schon heute an eine Lösung für morgen: "work from anywhere". Um im Sinne von Mitarbeitenden und gleichzeitig rechtssicher für das Unternehmen zu entscheiden, sollten Personalverantwortliche einiges beachten.

Das Interesse an Mobile Working im Ausland steigt derzeit enorm – sowohl auf Arbeitnehmer – als auch auf Arbeitgeberseite. Omer Dotou, Unternehmensberater und Auslandsspezialist in der BDAE-Gruppe, berichtet im Gespräch mit der Zeitung für kommunale Wirtschaft (ZfK): "90 Prozent der Anfragen, die bei uns in der Unternehmensberatung eingehen, drehen sich derzeit ums Homeoffice, Mobiles Arbeiten oder Workation im Ausland". Die Nachfrage der Personalabteilungen nach entsprechenden Webinaren – unter anderem in Kooperation mit der TK – sei enorm.

Es zeigt sich also: In Zeiten von Arbeitnehmermarkt und Fachkräftemangel wollen oder müssen Unternehmen sich bewegen, sich Mitarbeitenden gegenüber flexibel zeigen und "work from anywhere" zumindest in Erwägung ziehen.

Gleichzeitig herrscht in den Personalabteilungen noch Unklarheit, was in welchem Fall zu beachten und vorzubereiten ist. Denn Remote Work bzw. Homeoffice im Ausland ist in zahlreichen unterschiedlichen Formen denkbar, wobei jede einzelne ihre Besonderheiten und auch rechtlichen Risiken mit sich bringt.

Häufig nachgefragt, vergleichsweise unkompliziert: "Workation"

Dazu ein Beispiel-Szenario: Ein Arbeitnehmer – in Deutschland vorwiegend im Homeoffice tätig – beabsichtigt, nach dem eigentlichen Urlaub noch einige Wochen im Ausland zu verbringen. Statt im heimischen Arbeitszimmer möchte er im Ferienhaus in Spanien arbeiten. Was ist zu beachten?

Hier handelt es sich um die sogenannte Workation, das heißt eine neue Arbeitsform, die sich aus den Begriffen "Work" und "Vacation" zusammensetzt und insbesondere seit Beginn der Corona-Pandemie von Mitarbeitenden vermehrt nachgefragt wird.

Ein im ersten Moment naheliegender Gedanke: Da der Arbeitnehmer ohnehin nicht oder nur selten im Betriebsgebäude tätig ist, dürfte es keinen Unterschied machen, ob er seine Arbeit in Hamburg oder vorübergehend aus Barcelona verrichtet. Doch auch wenn der Fall tatsächlich vergleichsweise unkompliziert ist, zeigt er bereits einige typische Punkte auf, die zum Thema Homeoffice im Ausland zu beachten sind. Experte Dotou rät daher bereits im Falle einer Workation zu einer Vorlaufzeit von vier bis sechs Wochen, um alle relevanten Fragen zu klären. Dazu gehören diese Themen:

Dauer der Workation

Ist die Workation auf weniger als vier Wochen begrenzt, besteht kein arbeitsrechtlicher Handlungsbedarf. Änderungen im Arbeitsvertrag sind nicht erforderlich. Bei längeren Aufenthalten ist eine präzise vertragliche Zusatzvereinbarung empfehlenswert.

Bestimmungen im Zielland

In jedem Fall sollte geprüft werden, ob es für die jeweilige Person legal ist, im gewünschten Land zu arbeiten. Unter Umständen sind ein Aufenthaltstitel oder eine Arbeitserlaubnis erforderlich. In den USA etwa wird immer ein Arbeitsvisum benötigt, unabhängig von der Dauer der Tätigkeit. Personalverantwortliche sollten zudem mit den jeweils vor Ort geltenden arbeitsrechtlichen Anforderungen wie Arbeitszeit- und Pausenregelungen sowie Vergütungsvorschriften vertraut sein – und das für jedes einzelne Land.

Visum

Vor allem für Nicht-EU-Bürger, die mobiles Arbeiten im Ausland planen, kann unter Umständen ein Visum erforderlich sein. Die Visa-Frage stellt sich zudem für Deutsche, die in einem Land außerhalb der EU arbeiten möchten.

Wohnsitz(e)

Handelt es sich im oben genannten Beispiel um eine angemietete Ferienwohnung oder hat der Mitarbeiter in Barcelona einen zweiten Wohnsitz? Im letzteren Fall ist es möglich, dass er auch in Spanien lohnsteuerpflichtig ist – ohne vorherige Klärung könnten Steuernachzahlungen für den deutschen Arbeitgeber drohen.

Sozialversicherung

Auch wenn eine Workation in der Regel auf Wunsch der Mitarbeitenden stattfindet, ist der Arbeitgeber aufgrund seiner Einwilligung hier in der Pflicht. Seit 2021 gilt die Workation seitens der Sozialversicherungsträger als Entsendung, sodass Mitarbeitende im Rahmen einer Auslandsentsendung versichert werden können. Arbeitgeber sollten sich also mit der jeweils zuständigen Krankenkasse in Verbindung setzen, um zu gewährleisten, dass der Schutz durch die Sozialversicherung auch im Ausland bestehen bleibt.

Steuern

Je nach Dauer und Art der Tätigkeit können Themen wie die steuerrechtliche Betriebsstätte oder eine Steuerpflicht im Ausland relevant werden.

Wird beispielsweise ein Vertriebsmitarbeiter im Ausland tätig, besteht für den Arbeitgeber aufgrund des geschäftsfördernden Aufgabenbereichs unter Umständen das Risiko einer steuerlichen Betriebsstätte. Zudem ist die pauschale Anwendung der sogenannten 182-Tage-Regelung laut Experte Dotou im Falle einer Workation zu vermeiden.

Es geht komplizierter: "Rechtliche Beratung ist derzeit immer nötig"

In anderen Fällen, die unter den weiten Begriff Mobile Working im Ausland fallen, sind weitaus mehr Fragen zu klären und Vorbereitungen zu treffen. Komplexer wird es beispielsweise, wenn Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz dauerhaft ins Ausland verlegen und im Homeoffice für das deutsche Unternehmen arbeiten.

Wieder andere Aspekte sind zu beachten, wenn internationale Fachkräfte aus dem ausländischen Homeoffice – gerade bei IT-Fachkräften oftmals außerhalb der EU – für deutsche Unternehmen tätig werden. Entsprechend empfiehlt Auslandsexperte Dotou, in puncto Homeoffice im Ausland vorschnelle Zusagen zu vermeiden und genügend Vorlaufzeit für die Klärung aller relevanten Fragen einzuplanen: "Rechtliche Beratung ist derzeit immer nötig, weil jeder Fall eine eigene Komplexität mitbringt."

Quellen: ZfK; Haufe; BDAE

2. Drittstaaten: Was ist ein Vander Elst-Visum?

Wer in deutschen Gesetzen nach dem "Vander Elst-Visum" sucht, wird nicht fündig werden. Denn: Hier handelt es sich nicht um einen Aufenthaltstitel nach dem Aufenthaltsgesetz, sondern um eine spezielle Regelung des Europäischen Gerichtshofs, nach der Drittstaatenangehörige Dienstleistungen im europäischen Raum erbringen dürfen – ohne vollumfängliche Arbeitserlaubnis.

Das belgische Unternehmen Vander Elst und französische Behörden stritten in den frühen 1990er-Jahren um diese Frage: Ist es rechtmäßig, wenn marokkanische Staatsbürger mit Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis in Belgien im Auftrag ihres belgischen Arbeitgebers Abbrucharbeiten auf einer französischen Baustelle durchführen?

Während das verantwortliche "Office des migrations internationales" (OMI) aufgrund der fehlenden französischen Arbeitserlaubnis der Marokkaner Strafzahlungen forderte, berief sich Raymond Vander Elst auf den freien Dienstleistungsverkehr in der Europäischen Gemeinschaft (EG). Entsprechend hatte er für die befristete Entsendung seiner Drittstaaten-Angestellten nach Frankreich lediglich für einen Monat gültige Sichtvermerke beim französischen Konsulat in Brüssel eingeholt – nach Ansicht des OMI nicht ausreichend.

Der Fall ging bis vor den EuGH, wo Vander Elst 1994 mit Verweis auf die damaligen Artikel 59 und

60 des EWG-Vertrags zur Regelung des freien Dienstleistungsverkehrs in der Gemeinschaft Recht bekam (EuGH v. 09.08.1994, Az. C-43/93).

Das Visum und die Voraussetzungen

Auf Basis des EuGH-Urteils von 1994 regelt das nach dem einstigen Kläger benannte Vander Elst-Visum bis heute die Leistungserbringung von Drittstaatsangehörigen in einem EU- bzw. EWR-Mitgliedstaat. Demnach können in EU und EWR ansässige Unternehmen Drittstaatenangehörige zeitlich befristet zur Erbringung einer Dienstleistung innerhalb der EU und des EWR entsenden, ohne dass eine Arbeitserlaubnis oder sonstige beschäftigungsrechtliche Genehmigungen erforderlich sind.

Von dem Vander-Elst-Visum kann Gebrauch gemacht werden, wenn:

- Drittstaatenangehörige ordnungsgemäß im Entsendeland (Mitgliedstaat der EU/des EWR) beschäftigt sind.
- die Entsendung vorübergehend und unter Beibehaltung der arbeitsrechtlichen Bindung des entsendenden Arbeitgebers stattfindet.
- es sich bei der im Zielland ausgeführten Tätigkeit um eine befristete Dienstleistung handelt. Darunter fallen vorwiegend gewerbliche, handwerkliche, kaufmännische und freiberufliche Tätigkeiten. Nicht als Dienstleistungen zählen hingegen Tätigkeiten, die dem Warenverkehr, dem Personalverkehr (Freizügigkeit) oder dem Kapitalverkehr zuzuordnen sind.

Ein Visum nach Vander Elst ist nicht erforderlich, wenn:

- es sich um eine firmeninterne Entsendung handelt, also um vorübergehende Einsätze bei einer Zweigstelle oder Tochtergesellschaft des Unternehmens mit Sitz in der EU bzw. im Europäischen Wirtschaftsraum.
- Drittstaatenangehörige im Entsendeland langfristig aufenthaltsberechtigt sind (Status "Daueraufenthalt"), beim entsendenden Arbeitgeber ordnungsgemäß und seit mindestens sechs Monaten beschäftigt sind (Stammpersonal) und die vorübergehende Dienstleistung drei Monate innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten nicht überschreitet.

Akzeptanz des Vander Elst-Visums je nach Zielland unterschiedlich

Ist eine Entsendung unter den genannten Bedingungen geplant, sollten Arbeitgeber eine rechtliche Beratung für den jeweiligen Einzelfall hinzuziehen.

Denn: Ob und wann ein Vander Elst-Visum tatsächlich akzeptiert wird, ist je nach Zielland unterschiedlich und unter anderem abhängig vom jeweils geltenden Migrationsrecht und den auch innerhalb der EU sehr unterschiedlichen Aufenthaltstiteln.

Quellen: anwalt.de; EUR-Lex; anwalt24.de; Deutsche Botschaft Pressburg

3. Expertenteam: SOLVIT bietet Hilfe für Unternehmen in der EU

Der gemeinsame europäische Binnenmarkt dient einem freien Wirtschaftsverkehr. Entstehen dabei Probleme, so hilft das Online-Netzwerk SOLVIT.

SOLVIT ist ein kostenloses Online-Netzwerk der EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen. Es wurde 2002 gegründet und wird von der EU-Kommission unter anderem mit einem einheitlichen IT-Rahmen unterstützt. Die Kommission springt außerdem überall dort ein, wo die nationalen SOLVIT-Stellen mit schwerwiegenden Verstößen konfrontiert sind.

Nationale Ansprechpartner

Die Kontaktaufnahme mit SOLVIT erfolgt online. Unternehmen können einen Antrag an die jeweilige Landesstelle ausfüllen, wenn innerhalb der EU eine Behörde Vorschriften fehlerhaft oder unzureichend anwendet. SOLVIT nimmt dann Kontakt auf und vermittelt zwischen dem Unternehmen und der jeweiligen Behörde. Ziel ist es, dass die rechtlich festgeschriebenen Vorteile des Binnenmarktes auch genutzt werden können.

Lösung innerhalb von zehn Wochen

Das Expertenteam von SOLVIT hat bereits 29.000 Fälle in den letzten 20 Jahren bearbeitet. 85 Prozent davon konnten direkt gelöst werden. Alle anderen Anliegen versucht SOLVIT, innerhalb von zehn Wochen ab Annahme zu bewältigen.

Allgemein können Anliegen sämtliche Problemstellungen betreffen, die bei Handel und Dienstleistungen im europäischen Ausland auftreten können.

Rechtliche Verfahren sind ausgeschlossen

Werden die vier Grundfreiheiten des Binnenmarktes angegriffen, die Waren-, Personen-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr sowie die Arbeitnehmer- und Niederlassungsfreiheit regeln, kann SOLVIT einschreiten.

Ausnahmen sind Probleme mit anderen Unternehmen, Verbraucherprobleme, Schadensersatzklagen sowie Gerichtsverfahren.

Quelle: EU-Kommission

4. EU-Gesetz: Schadensersatz, wenn die KI Fehler macht

Künstliche Intelligenz soll viele Prozesse in allen Lebens- und Arbeitsbereichen vereinfachen und optimieren, so auch im Recruiting. Doch Algorithmen können Fehler machen, die zu Schäden führen. Dem will die EU mit einer Richtlinie entgegenwirken und so auch das Vertrauen in die KI stärken.

Bei der Auswahl von Bewerbern lassen sich Personaler immer häufiger von Künstlicher Intelligenz unterstützen. Diese kann etwa Kandidaten ohne die notwendigen Qualifikationen, mit zu hohen Gehaltsvorstellungen, zu wenig Erfahrung oder schlicht nicht passendem Zeitkontingent von vornherein aussortieren. Selbst bei Bewerbungsgesprächen reden mitunter schon Roboter mit.

Allerdings können auch diese Fehler machen – etwa dann, wenn Programmierer bei ihrer Arbeit unbewusste oder bewusste Vorurteile einfließen lassen oder die Algorithmen doch nicht so optimal zugeschnitten sind. Das ist aus gleich zweifacher Hinsicht ärgerlich: Zum einen entgehen den Unternehmen dadurch möglicherweise aussichtsreiche Kandidaten, zum anderen haben sie gegebenenfalls Bewerber ungewollt in der Vorauswahl diskriminiert, wodurch Schadensersatzforderungen entstehen könnten.

Die Betroffenen fehlerhafter Systeme will die EU nun besser schützen und damit zugleich das Vertrauen in die künstliche Intelligenz stärken. Denn wie eine repräsentative Umfrage der EU-Kommission aus dem Jahr 2020 ergeben hat, zählt die Haftung zu den drei größten Hindernissen für den Einsatz von KI durch europäische Unternehmen. Sie wurde mit 43 Prozent als wichtigstes externes Hindernis für Unternehmen genannt, die den Einsatz von KI planen, dies aber bisher nicht getan haben. Eine neue EU-Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates soll das nun ändern.

Beweiserbringung wird einfacher

Bisher können Opfer von fehlerhaften KI-Systemen nur schwer Schadensersatz einklagen. Zu kompliziert ist es, ein diskriminierendes Verfahren detailliert nachzuweisen und eine Verbindung zu dem erlittenen Schaden herzustellen. Intransparent und kaum verständlich erklärbar sind Technik und Algorithmen.

Künftig will die Kommission eine "Kausalitätsvermutung" einführen. Das bedeutet, dass "nach vernünftigem Ermessen von einem ursächlichen Zusammenhang mit der KI-Leistung ausgegangen werden kann", so heißt es in dem Entwurf der neuen Richtlinie. Darüber hinaus soll Betroffenen die Möglichkeit gegeben werden, Einblick in Informationen über das System zu erhalten. Es geht dabei etwa um die Herausgabe von Nutzerprotokollen, Angaben zum Qualitätsmanagement oder Daten, mit denen Entwickler Algorithmen trainierten. Dabei sollen Geschäftsgeheimnisse geschützt bleiben.

Die neue Richtlinie soll sowohl für Einzelpersonen wie für Unternehmen gelten, die in ganz unterschiedlichen Segmenten davon profitieren. Neben dem Recruiting ist das etwa die Einstufung einer Kreditwürdigkeit oder auch die Beurteilung von Gesundheitsdaten für Kostenübernahmen.

So dürfte sich die KI stetig weiterentwickeln, um eines Tages zum vertrauenswürdigen und verlässlichen Partner in vielen Bereichen zu werden.

Quelle: BR; EU-Kommission; Heise

5. Arbeitsmarkt: Strategien gegen den Fachkräftemangel

Arbeitskräfte fehlen in der Baubranche nicht erst seit der Corona-Pandemie. Wie lässt sich wirksam dagegen vorgehen?

Gerade bei der hohen Zahl an Aufträgen im Baubereich hat die Branche weiterhin mit einem Fachkräftemangel zu kämpfen. Die Zahl der Renteneintritte ist zu hoch, Nachwuchs kommt kaum nach. Arbeitgeber müssen also neue Strategien finden, um die Attraktivität des eigenen Unternehmens für Arbeitnehmer zu erhöhen.

Zielgruppe erweitern

Handwerkliche Berufe sind traditionell männerdominiert. In Baufirmen sind gerade mal drei Prozent der Beschäftigten Frauen. Dabei sind viele von ihnen grundsätzlich interessiert. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Gleichstellung der Geschlechter sind wichtige Anreize für diese Zielgruppe.

Auch zugewanderte Arbeitskräfte dürfen nicht vergessen werden. Arbeitnehmer, die für die Arbeitsstelle ihre Heimat verlassen, bringen jede Menge Vorteile mit. Firmen sollten sich global aufstellen, um von dem Know-how ausländischer Fachkräfte profitieren zu können.

Imagewandel vorantreiben

Handwerkliche Berufe haben oft kein hohes gesellschaftliches Ansehen. Dagegen können Unternehmen vorgehen: mithilfe von Kommunikation nach außen, zum Beispiel in Form von Auftritten auf Messen, durch eine eigene Unternehmenswebsite oder Beiträge in sozialen Medien.

Gerade durch intensive Einblicke in den Job kann die Attraktivität des Berufsfelds erhöht werden. Besonders über Social Media-Kanäle können sich Arbeitgeber von einer neuen Seite zeigen und eine Vielzahl an potenziellen, auch internationalen Bewerbern erreichen.

Attraktive Arbeitsbedingungen

Zukünftigen Arbeitnehmern muss klar ersichtlich werden, welche Vorteile sie selbst davon haben, ein bestimmtes Unternehmen zu wählen. Das kann faire Löhne, das Klima unter den Angestellten oder auch die Werte betreffen, die ein Unternehmen vertritt.

Entscheidende Faktoren sind dabei auch die Digitalisierung und die Modernisierung von Abläufen und Betrieb.

Vielen jungen Menschen ist es wichtig, sich im Beruf verwirklichen zu können. Sie wünschen sich vielfältige Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie einen Arbeitgeber, der ihre Bedürfnisse ernst nimmt. Sind all diese Voraussetzungen bereits vorhanden, ist es umso wichtiger, diese zu kommunizieren.

Quellen: Fachkraftdirekt.de; Baublatt; Presseportal

6. Weniger Bürokratie bei Dokumenten für Behörden: EU bereitet den Weg für "Once Only"

Ab Ende 2023 soll das "Once Only Technical System" (OOTS) zur Verfügung stehen. Mit diesem System können öffentliche Behörden künftig EU-weit amtliche Dokumente und Daten auf Anfrage von Bürgern und Unternehmen einfach und effizient untereinander austauschen.

Bislang sind viele Europäer aufgrund mangelnder Vernetzung und digitaler Barrieren zwischen den Mitgliedstaaten gezwungen, dieselben Informationen an verschiedene Behörden weiterzugeben, selbst wenn eine Behörde diese Informationen bereits in elektronischer Form vorliegen hat. Wenn jedoch die grenzüberschreitende Mobilität im alltäglichen Leben der Menschen immer mehr zunimmt, muss auch die Verwaltung mitspielen.

Das "Once Only Technical System" (OOTS) bedeutet keine Zentralisierung der Verwaltung. Stattdessen soll die Informationsarchitektur in Zukunft so aufgebaut werden, dass die vielen unterschiedlichen Systeme innerhalb der EU gut miteinander kommunizieren können. Es handelt sich hierbei um das erste fachbereichsübergreifende technische System für einen sicheren Datenaustausch zwischen EU-Behörden.

OOTS über Ebenen und Grenzen hinweg

Ziel der EU-Kommission ist es, den digitalen Binnenmarkt mithilfe des OOTS weiterzuentwickeln, indem der Verwaltungsaufwand für Bürger und Unternehmen verringert wird. Mit dem System, das die nationalen Portale miteinander verbindet, soll ein Dokument künftig nur einmal bei einer öffentlichen Behörde eingereicht werden müssen. Wenn eine andere öffentliche Behörde in der EU Zugang zu demselben Dokument benötigt, kann sie es mit ausdrücklichem Einverständnis des Nutzers ganz einfach über das OOTS-System abrufen.

Auf diese Weise soll zum Beispiel ein deutscher Arbeitnehmer, der nach Spanien entsandt wurde, von dort aus Daten in einem deutschen Register abrufen können, um bestimmte Anträge zu erledigen. OOTS soll so zukünftig verschiedenste Antragsverfahren über Ebenen und Grenzen hinweg vereinfachen.

"Dies ist ein lang erwarteter Schritt hin zu einem effizienten Binnenmarkt ohne digitale Schranken. Mit dem einheitlichen technischen System sind wir besser gerüstet, um das Leben der europäischen Bürger und Unternehmen zu verbessern und die Effizienz des Binnenmarkts durch einen erheblichen Bürokratieabbau zu steigern", sagte der für den Binnenmarkt zuständige Kommissar Thierry Breton.

Quellen: EU-Kommission; onlinezugangsgesetz.de

7. Statistiken: Mehr Erwerbstätige in Deutschland und der EU

Nicht nur das Arbeitsvolumen in Deutschland ist im zweiten Quartal 2022 um ein Prozent auf 14,5 Milliarden Stunden gestiegen. Auch die Zahl der Erwerbstätigen in der gesamten EU ist höher.

Die Zahl der Erwerbstätigen stieg im zweiten Quartal 2022 deutlich mit 664.000 Personen gegenüber dem Vorjahresquartal 2021 und lag mit 45,5 Millionen Personen in Deutschland über dem Niveau vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie im ersten Quartal 2020.

EU: Leichter Anstieg der Erwerbstätigkeit

Im zweiten Quartal 2022 stieg die Anzahl der Erwerbstätigen in der Europäischen Union um 2,4 Prozent gegenüber dem Vorjahresquartal und saisonbereinigt um 0,4 Prozent gegenüber dem Vorquartal.

Laut Statistischem Bundesamt ist der Anstieg der Erwerbstätigkeit in Deutschland im Vorjahresvergleich so stark wie seit dem ersten Quartal 2018 nicht mehr: Verglichen mit dem zweiten Quartal 2021 stieg die Zahl der Erwerbstätigen im zweiten Quartal 2022 um 664.000 Personen (+1,5 Prozent).

"Wegen des Beschäftigungsaufschwungs werden in Deutschland wieder fast so viele Stunden gearbeitet wie vor der Pandemie. Die Omikron-Welle und andere Infektionen sowie der Teilzeit-Boom lassen die geleistete Arbeitszeit pro Kopf aber trotz des Rückgangs der Kurzarbeit sinken", berichtete Enzo Weber, Leiter des Forschungsbereichs "Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen" des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Die Teilzeitquote ist gegenüber dem Vorjahresquartal um 0,3 Prozentpunkte gestiegen und lag bei 38,8 Prozent. Damit hat sie ihren Höchstwert vom zweiten Quartal 2019 wieder erreicht.

Krankenstand lag über Vorjahresquartal

Nach den IAB-Hochrechnungen ging die Kurzarbeit im zweiten Quartal 2022 gegenüber dem entsprechenden Vorjahresquartal um 1,78 Millionen Personen auf nun 390.000 Personen deutlich zurück. Der Krankenstand lag im zweiten Quartal 2022 mit 5,18 Prozent klar über dem des Vorjahresquartals mit 4,11 Prozent.

Quellen: IAB; Destatis; Statista

8. Corona: Die Pandemie hat Geschäftsreisen nachhaltig verändert

Internationale Geschäftsreisen haben ähnlich wie Urlaubstrips fast wieder Vor-Corona-Niveau erreicht. Die Pandemie hat jedoch einige Reise-gewohnheiten nachhaltig verändert, haben aktuelle Auswertungen herausgefunden.

Die Auswertungen des Reisekosten-Dienstleisters AirPlus International "Geschäftsreisetrends 2022" und des Digitalverbandes Bitkom ergaben:

Im vergangenen Sommer lag das Niveau der abgerechneten Geschäftsreisen in Deutschland nur noch rund zehn Prozent unter dem Niveau von Juni 2019.

Längere Geschäftsreisen, weniger Tagestrips

Im ersten Halbjahr 2022 dauerten Geschäftsreisen durchschnittlich 6,3 Tage länger als noch vor drei Jahren (fünf Tage). Für Reisen auf andere Kontinente nahmen sich Geschäftsreisende durchschnittlich 14,5 Tage mehr Zeit (2019: 11,6 Tage). Eintägige Kurztrips, die 2019 immerhin noch 17 Prozent der Geschäftsreisen ausmachten, verzeichneten dieses Jahr einen deutlichen Rückgang (sieben Prozent).

Weniger Inland, mehr Businessclass

Während vor drei Jahren die meisten geschäftlichen Flugreisen noch im Inland stattfanden, standen dieses Jahr europäische Ziele auf der Favoritenliste ganz oben. Unternehmen buchten mehr Tickets für die Businessclass: 13 Prozent gegenüber neun Prozent im Jahr 2019. Insbesondere auf Inlandsflügen kletterte der Anteil der Reisenden in der Businessclass von fünf auf zwölf Prozent.

Neue Favoriten bei den Reisezielen

Strikte Corona-Einreiseregulungen und der Krieg in der Ukraine haben auch bei den meistgewählten Geschäftsreise-Zielen Veränderungen gebracht: Waren China und Russland im Jahr 2019 noch auf Rang zwei und drei, waren es dieses Jahr Indien und Mexiko. Weiterhin beliebtestes Ziel: die USA. Großbritannien bleibt ein wichtiges Ziel für deutsche Geschäftsreisende – trotz der inzwischen komplizierteren Einreisebestimmungen im Zusammenhang mit dem Brexit. Allerdings hat das Land den Spitzenplatz in Europa an Spanien abgegeben und ist nur noch am zweithäufigsten gebucht worden.

Weniger kurzfristige Buchungen

Die Unternehmen buchten Flugtickets jetzt wieder weniger kurzfristig, im Durchschnitt 21,4 Tage vor der Reise. Vor drei Jahren waren es noch 24 Tage Vorlauf gewesen, im vergangenen Jahr erfolgten die Buchungen durchschnittlich nur 16,3 Tage vorher.

Vermengung von Beruflichem und Privatem

Zahlen des Digitalverbandes Bitkom weisen darauf hin, dass sich Berufsleben und Privatleben zunehmend miteinander vermischen. So sind immer mehr Urlauber überall erreichbar: Laut einer Bitkom-Erhebung unter 1.000 Personen standen 71 Prozent der Erwerbstätigen im Sommer 2022 während ihres Urlaubs für berufliche Belange zur Verfügung. Lediglich 27 Prozent wollten in den Ferien nicht mit dienstlichen Anfragen belästigt werden.

Erreichbarkeit auf mehreren Kanälen

Sieben von zehn Erwerbstätigen waren während ihres Sommerurlaubes per SMS oder Messenger erreichbar. 64 Prozent waren zu Telefonaten bereit. Ein gutes Viertel liest und beantwortet E-Mails und würde an Video-Calls teilnehmen. 16 Prozent sind über Kollaborations-Tools wie Microsoft Teams oder Slack ansprechbar.

Vertretungslösungen sichern Erholung

Hauptgrund für die gefühlte Dauererreichbarkeit ist die Erwartungshaltung des beruflichen Umfeldes. Lediglich 15 Prozent möchten von sich aus erreichbar sein, wie die Umfrage zeigte. Bitkom-Hauptgeschäftsführer Bernhard Rohleder schlussfolgert: "Arbeitgeber sind in der Verantwortung, funktionierende Vertretungslösungen zu etablieren, damit sich die Beschäftigten in den Ferien erholen können. Nur im äußersten Notfall sollte der Urlaub gestört werden."

Quellen: Expat News; AirPlus International; Bitkom

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal unter [firmenkunden.tk.de](https://www.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](https://www.tk-lex.tk.de).