

Newsletter Ausland November 2022

Inhalt

1. Einreisebedingungen: Chinas Corona-Politik im Wandel 1
2. Homeoffice-Sonderregeln für Grenzgänger verlängert..... 2
3. Was bedeutet das neue EU-Arbeitsrecht für Arbeitsverträge? 2
4. Auslandsaufenthalte für Azubis: So werden Ausbildungsbetriebe attraktiver... 3
5. Reisechaos – was bei Geschäftsreisen zu beachten ist 4
6. Kabinett beschließt Fachkräftestrategie der Bundesregierung 5
7. Brexit: Geschäftsbeziehungen mit UK bleiben trotz Herausforderungen stabil.... 6

Sehr geehrte Damen und Herren,

es gibt Neues rund um Corona: China verkürzt die Quarantäne-Regeln bei der Einreise, und die Sonderregeln für Grenzgänger, die pandemiebedingt im Homeoffice arbeiten, werden erneut verlängert.

Weitere Themen in diesem Newsletter: Wir fassen zusammen, welche Rechte Geschäftsreisende im Reisechaos haben und wie das neue EU-Arbeitsrecht in der Arbeitsvertragsgestaltung umgesetzt werden muss. Außerdem erhalten Sie aktuelle Informationen zur Fachkräftestrategie der Bundesregierung und erfahren, wieso Auslandsaufenthalte von Azubis ein Unternehmen attraktiver machen können.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Einreisebedingungen: Chinas Corona-Politik im Wandel

Wer heute nach China reist, muss nur noch fünf Tage nach Ankunft in Hotel-Quarantäne. Verkürzt wird auch die Zwangsquarantäne für Kontaktpersonen eines Corona-infizierten Menschen innerhalb Chinas. Als grundsätzlicher Kurswechsel sind die Lockerungen aber dennoch nicht zu verstehen.

Strenge Ausgangssperren und Einreisebeschränkungen konnten zu Beginn der Pandemie die Ausbreitung des Virus erfolgreich eindämmen. Doch seit der Ankunft der Omikron-Variante im Jahr 2021 schwindet die Effektivität der Maßnahmen. So sind die Infektionszahlen mit der neuen Subvariante BF.7 besonders stark angestiegen. Vor allem in den Industriezentren, wie in Zhengzhou, Henan, Guangdong, Guangzhou und auch Beijing, befinden sich wieder an die 19 Millionen Menschen im Lockdown. In Beijing wurde die Internationale Automobil Ausstellung (IAA) abgesagt.

Neuer Ansatz verspricht Erleichterungen

Nun hat die Regierung einen 20-Punkte-Plan mit leichten Öffnungsschritten gegenüber der bisherigen Null-Covid-Strategie beschlossen.

Hohhot und Chongqing sollen die Pilotstädte für die neue Vorgehensweise sein. In Hohhot werden die Restriktionen gelockert – ohne dass die Neuinfektionen zurück gehen.

In der 30 Millionenstadt Chongqing hingegen, die nach bisherigen Regeln eigentlich in den Lockdown müsste, wird zunächst nur die Bewegungsfreiheit eingeschränkt: In den inneren Bezirken darf man sich frei bewegen, nur die äußeren Bezirke sollen gemieden werden. Damit soll die Zahl der Menschen, die unter die Kontrollmaßnahmen fallen, verringert werden.

Weniger "One-Fits-All"-Politik

Lokale Behörden sollen flexibler reagieren dürfen, vor allem wenn es um Schul- oder Fabrik-schließungen geht. Abgeschafft werden die Kategorien "Medium Risk Areas" sowie "enge Kontakte von engen Kontakten". Die Kategorisierungen „Low Risk Areas" und "High Risk Areas" bleiben bestehen – allerdings werden die Quarantäneanforderungen für Reisende aus letztgenannten Gebieten auf fünf Tage (Zentralquarantäne) plus drei Tage (Heimquarantäne) geändert.

Für Flugreisende soll es keine "Circuit Breakers" mehr geben, also das Streichen von Landerechten bei einer gewissen Anzahl von Corona-Infizierten an Bord.

Keine Kehrtwende, aber Kursanpassung

Die Gesundheitskommission kündigte zudem an, einen Plan zur Beschleunigung der Impfungen, vor allem für Senioren, zu entwickeln.

Die Nationale Gesundheitskommission (NHC) spricht nicht von Lockerungen, sondern von Anpassungen an die neue Virus-Varianz und damit einhergehende neue Epidemieprävention und -kontrolle.

Dass China vom grundsätzlichen Kurs der Partei "Kontinuität statt Wandel" signifikant abweicht, wird nicht erwartet. Dieser eher sanfte Wandel kann aber als positives Zeichen gedeutet werden: Immerhin sind für die Verbesserung der wirtschaftlichen Situation im Land nun etwas bessere Voraussetzungen geschaffen worden.

Weitere Informationen

Informationen zu den Einreisebedingungen während der Corona-Pandemie finden Sie auf den Seiten des Auswärtigen Amtes unter [auswaertiges-amt.de](https://www.auswaertiges-amt.de).

Auf der Seite Germany Trade & Invest (GTAI) unter [gtai.de](https://www.gtai.de) finden Sie ebenfalls aktuelle Informationen zu den Einreisebeschränkungen.

Quelle: Finanzmarktwelt; China Briefing; n-tv

2. Homeoffice-Sonderregeln für Grenzgänger verlängert

Pandemiebedingt wechselten viele Arbeitnehmer dauerhaft ins Homeoffice. Für Grenzgänger galten dabei veränderte sozialversicherungsrechtliche Regelungen. Diese sollten zum Jahresende auslaufen, wurden jedoch um weitere sechs Monate verlängert.

Eigentlich sollten die pandemiebedingten Sonderregelungen für Grenzgänger auslaufen. Nun wurden die Maßnahmen noch einmal verlängert, damit alle Beteiligten genügend Zeit haben, um sich auf den Wechsel des geltenden Rechts einzustellen oder Ausnahmereinbarungen zu beantragen.

Für Grenzgänger, die vorübergehend ganz oder teilweise von zuhause aus arbeiten, gibt es bis zum 30. Juni 2023 keine Änderungen in Bezug auf das Sozialversicherungsrecht. Eine Verlängerung über diesen Zeitraum hinaus ist nach derzeitigem Stand nicht geplant, die Übergangsregelung endet ab dem 1. Juli 2023.

Gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten erwerbstätige Personen

Auch für Arbeitnehmer, die – unabhängig von der Pandemie – sowieso gewöhnlich in mehreren

Staaten erwerbstätig sind, und für die das anwendbare Recht nach Artikel 13 VO (EG) Nr. 883/2004 gilt, ergeben sich bis zum 30. Juni 2023 keine Änderungen im Sozialversicherungsrecht, wenn sie ihre Arbeitszeit vorübergehend anders verteilen. Dies gilt selbst dann, wenn sie z.B. vorübergehend ausschließlich zu Hause arbeiten.

Weitere Informationen finden Sie auf der Seite der DVKA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland) unter [dvka.de](https://www.dvka.de).

Quelle: DVKA

3. Was bedeutet das neue EU-Arbeitsrecht für Arbeitsverträge?

Seit dem 1. August 2022 müssen Arbeitsverträge mehr Informationen enthalten. Denn die Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union hat unmittelbare Auswirkungen auf die Gestaltung neuer Arbeitsverträge. Auch Altverträge sind bei Änderungen und Anpassungen betroffen.

Laut Bundesarbeitsministerium wird angenommen, dass rund 10 Prozent der fest angestellten Menschen in Deutschland keinen Arbeitsvertrag haben. Demzufolge wissen viele Arbeitnehmer gar nicht, was genau ihre Arbeitsbedingungen sind. Die neue Richtlinie soll nun Abhilfe schaffen. Im Kern geht es darum, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine transparente und vorhersehbare Beschäftigung gefördert und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird.

Diese neue Regelung bedeutet allerdings auch einen erheblichen administrativen Mehraufwand für alle Unternehmen und Arbeitgeber über sämtliche Branchen hinweg. Denn durch das neue EU-Arbeitsrecht für Arbeitsverträge müssen sich Unternehmen und Arbeitgeber nun auf groß angelegte Veränderungen bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen einstellen.

Bisherige Pflichten des Arbeitgebers

Bisher regelte das sogenannte Nachweisgesetz, dass der Arbeitgeber die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen hatte mit einer Monatsfrist nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Folgende Punkte waren betroffen:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Bei Befristung: Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort
- Bezeichnung/Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Zusätzlichen Pflichten seit dem 1. August 2022

Gemäß dem "Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts (Gesetz zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie im Zivilrecht)" müssen seit dem 1. August 2022 folgende Aspekte zusätzlich dokumentiert werden:

- Enddatum eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- Die freie Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer, wenn vereinbart
- Die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart
- Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts inklusive der Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie deren Fälligkeit und Art der Auszahlung
- Vereinbarte Arbeitszeiten, Ruhepausen und Ruhezeiten; bei Schichtarbeit ebenso das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen, sofern besprochen
- Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersvorsorge, sofern vorhanden; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist.
- Das Verfahren, das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhalten ist (mindestens aber das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses)
- Die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage (innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung, vgl. § 4 S. 1 Kündigungsschutzgesetzes – KSchG) sowie den Hinweis darauf, dass nach Ablauf der Klagefrist die Kündigung als rechtswirksam anzusehen ist (vgl. § 7 KSchG).

Wer profitiert von den neuen Pflichten?

Die neuen Pflichten gelten bei allen Neueinstellungen seit dem 1. August 2022. Im Unterschied zu älteren Verträgen muss dem Arbeitnehmer bereits am ersten Arbeitstag die Niederschrift mit den Informationen über Namen und Anschrift der Vertragspartner, das Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeit vorliegen. Spätestens bis zum siebten Kalendertag müssen alle weiteren, vereinbarten Angaben in Form eines Dokumentes schriftlich zur Verfügung gestellt werden.

Welches Recht gilt für Beschäftigte, die vor dem 1. August 2022 eingestellt wurden?

Arbeitnehmer, die vor dem 1. August 2022 eingestellt wurden, können ihren Arbeitgeber auffordern, sie schriftlich über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen in Kenntnis zu setzen. Die elektronische Form per E-Mail, PDF oder im Rahmen sonstiger digitaler Dokumente reicht hier allerdings nicht aus. Der Arbeitgeber muss das Nachweisdokument eigenhändig signieren.

Ratsam ist es, dem Arbeitnehmer ein unterschriebenes Informationsblatt oder eine unterschriebene Auflistung der Arbeitsbedingungen bereitzustellen. Es ist nicht erforderlich, die gesamten Arbeitsverträge anzupassen.

Bei Verstoß droht Geldbuße

Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, bei Nichtbefolgung wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen festzulegen. Es ist daher vorgesehen, dass derjenige ordnungswidrig handelt, der eine der genannten wesentlichen Vertragsbedingungen nicht richtig, nicht vollständig und in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig niederlegt. Bei Verstoß droht eine Geldbuße von bis zu 2.000 Euro.

Quelle: TK-Lex; BMAS; Haufe; Versicherungsbote

4. Auslandsaufenthalte für Azubis: So werden Ausbildungsbetriebe attraktiver

Ausbildungsplätze zu besetzen, stellt für viele Unternehmen eine immer größer werdende Herausforderung dar: Dieses Jahr könnten sogar knapp 40 Prozent der Plätze unbesetzt bleiben. Hinzu kommt, dass Ausbildungen im Vergleich zum Studium ein weniger attraktives Image haben. Das Angebot von Auslandsaufenthalten während der Ausbildung könnte das ändern.

Berthold Hübers spricht als stellvertretender Leiter der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung aus Erfahrung: "Ein Auslandsaufenthalt kann die Berufsausbildung für Jugendliche um ein Vielfaches attraktiver gestalten."

Er betreut die Programme Erasmus+ und AusbildungWeltweit (AWW) – die größten staatlichen Förderprogramme zum Thema Auslandsaufenthalt in der Ausbildung.

Beide Förderungen richten sich nach festen Sätzen, die sich wiederum an Zielland und Aufenthaltsdauer orientieren. So bekommen Auszubildende über AWW beispielsweise derzeit 3.210 Euro Förderung für einen dreiwöchigen Aufenthalt in Boston. Sollten 90 Tage in Singapur anstehen, ist mit 5.197 Euro Zuschuss zu rechnen. Als Organisationspauschale kämen in beiden Fällen noch 250 Euro dazu. Die Förderprogramme sollen es insbesondere auch kleinen und mittleren Unternehmen erlauben, ihre Azubis mit Auslandsaufenthalten aus- und fortzubilden.

Unternehmen profitieren in mehrfacher Hinsicht

Einen Auslandsaufenthalt anzubieten, hat viele Vorteile für Unternehmen. Nicht nur, dass mit motivierteren Bewerbern zu rechnen ist, auch das Image des Unternehmens wird aufgewertet. "Das Auslandspraktikum ist ein ganz konkretes Recruiting-Instrument, denn jedes Unternehmen muss sich immer stärker vom Nachbarbetrieb unterscheiden", sagt Berthold Hübers.

Begeisterung sorgt für stärkere Bindung

Auch kann nach Rückkehr der Auszubildenden vom Wissenstransfer profitiert werden. Azubis, die in ausländischen Betrieben Erfahrungen gesammelt haben, können wertvolle neue Perspektiven ins Unternehmen bringen.

Darüber hinaus könnten sich die wiederkehrenden Azubis als loyaler erweisen und stärker mit ihrem Arbeitgeber identifizieren. So wie Felix Feigelmann, der sich in seiner kaufmännischen Ausbildung mit einem Aufenthalt in Dubai zusätzlich als Europakaufmann qualifiziert hat: "Ich fühle mich dem Unternehmen viel verbundener, seitdem ich das Auslandspraktikum absolviert habe. Letzten Endes verdanke ich dem Aufenthalt auch, dass ich nun auf meiner Wunsch-Übernahme-Stelle arbeiten darf."

Oder auch Finja Mahrt-Thomsen, die in ihrer Ausbildung zur Raumausstatterin im italienischen Vicenza arbeiten durfte: "Der Monat ging unheimlich schnell um und es war eine wunderbare Zeit, die ich in Italien verbringen durfte. Ich bin dankbar für die vielen Erfahrungen, die ich dazu gewinnen konnte, und dafür, dass ich die Möglichkeit bekommen habe, in einer so tollen Firma zu arbeiten."

Auf einen Blick: Unternehmensvorteile von Auslandsaufenthalten ihrer Azubis

- Mehr Reife und Selbstständigkeit nach der Rückkehr
- Mehr Eigeninitiative durch Selbstorganisation des Aufenthalts
- Mehr innovative Ideen durch den Blick über den Tellerrand
- Abgrenzung zu anderen Betrieben
- Starkes Argument im Recruiting
- Know-how-Austausch mit Niederlassungen oder anderen Betrieben
- Neue Methoden und Sichtweisen der Azubis
- Starke Loyalität der zurückgekehrten Azubis

Weiterführende Links

Weitere Informationen und Ansprechpartner finden Sie auf der Seite "Berufsbildung ohne Grenzen" unter berufsbildung-ohne-grenzen.de im Bereich für Unternehmen.

Auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bietet Informationen für Unternehmen unter ausbildung-weltweit.de.

Informationen zum europäischen Austauschprogramm erasmus+ finden Sie auf der Seite der Nationalen Agenturen unter erasmusplus.de.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berufsbildung ohne Grenzen

5. Reisechaos – was bei Geschäftsreisen zu beachten ist

Nicht nur Urlaubsreisen können anders verlaufen als geplant. Auch bei Dienstreisen kommt es öfter zu Zug- und Flugverspätungen oder gar Ausfällen. Bei geschäftlichen Reisen bedeutet das nicht nur Unannehmlichkeiten für den Arbeitnehmer: Verpasste Termine, Überstunden, zusätzliche Reisekosten oder entgangene Umsätze belasten auch den Arbeitgeber. Daher die Frage: Gibt es Entschädigungen, wem stehen diese zu und wer muss wofür gerade stehen?

Auch wenn das Reisen mit der Bahn oder dem Flugzeug wieder deutlich an Attraktivität gewinnt, hat sich die Situation an Flughäfen und Bahnhöfen immer noch nicht spürbar entspannt. Durch mangelndes Personal an den Check-ins und bei den Sicherheitskontrollen verpassen viele Geschäftsreisende ihre Anschlüsse, oder Verbindungen werden komplett gestrichen.

Zudem geht auch vermehrt Gepäck auf Geschäftsreisen verloren.

Welche Rechte bei Verspätungen und Ausfällen?

Folgende Maßnahmen sollten Flugreisende laut Volker Henn-Anschütz, Reiserechts-Experte und Seniorpartner bei Schumacher und Partner, bei Ausfällen ergreifen, um Anspruch auf Schadenersatz zu haben: "Erstens mindestens drei Stunden vor Abflug eintreffen, zweitens bei Ankunft Beweis zur Ankunftszeit sichern, zum Beispiel mit Fotos vom Flughafen oder Abflugtafeln mit Zeitstempel oder ein Parkticket."

Laut Fluggastrechteverordnung gibt es eine pauschalisierte Entschädigung, deren Höhe von der Entfernung des gebuchten Fluges abhängt: bei mehr als drei Stunden für Kurzstrecken (bis 1.500 km) eine Entschädigung von 250 Euro, bei Mittelstrecken (bis 3.500 km) 400 Euro und bei Langstrecken 600 Euro.

Hat ein Zug über eine Stunde Verspätung, können Reisende ihren Trip abbrechen und bekommen die Kosten erstattet. So kommt die sogenannte Fahrpreisentschädigung zum Einsatz: Bei einer Verspätung von einer bis zwei Stunden werden 25 Prozent des (Einzel-)Fahrpreises erstattet, bei mehr als zwei Stunden sogar 50 Prozent.

Bei über 60 Minuten Verspätung müssen außerdem kostenlose Mahlzeiten und Erfrischungen im angemessenen Rahmen angeboten werden. Auch eine Ersatzbeförderung (zum Beispiel nachts per Taxi) und der Anspruch auf eine kostenlose Hotelunterkunft sind gewährleistet.

Diese Ansprüche können an die Luftfahrtgesellschaft oder das Eisenbahnunternehmen gestellt werden.

Wichtig: Reisezeit gilt als Arbeitszeit

Sofern es möglich ist, muss der Reisende auch bei unverschuldeten Verspätungen von unterwegs arbeiten. Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz: kein Lohn ohne Arbeit. Anfallende Kosten wie beispielsweise Verbindungsgebühren kann der Arbeitgeber nachträglich bei der Fluggesellschaft einfordern.

Gepäckverlust bei Geschäftsreisen

Kommt es zu Gepäckverlusten während einer Geschäftsreise, sollten sich Reisende umgehend am Lost-&-Found-Schalter melden. Wichtig: Dies sollte man vor Verlassen des Flughafens tun, denn nur so besteht der Anspruch auf Fluggastentschädigung und Flugpreisminderung.

Außerdem ist es ratsam, einen sogenannten "PI-Report" auszufüllen und sämtliche Belege für den Kauf von Ersatzkleidung aufzubewahren.

Um die Haftung der Airline bei wertvollem Gepäck zu erweitern, kann das Gepäck auch gegen eine Zuzahlung gesondert deklariert werden.

Laut Fluggastverordnung gibt es keinen Unterschied zwischen Privat- und Dienstreisen, da sie ausschließlich vom "Fluggast" als Anspruchsinhaber spricht. Die Entschädigung auf Dienstreisen steht also grundsätzlich dem Arbeitnehmer zu. Gleiches gilt für das Reisen mit der Bahn, unabhängig davon, wer die Reise bezahlt oder gebucht hat. Das bedeutet aber auch, dass die reisende Person selbst ihre Ansprüche geltend machen muss, um Ausgleichszahlungen oder Erstattungen zu erhalten.

Einige Firmen lassen sich bei Geschäftsreisen die Entschädigungsansprüche ihrer Mitarbeitenden abtreten. Diese Vereinbarung muss allerdings in der Reiserichtlinie, im Dienstreiseantrag oder sogar direkt im Arbeitsvertrag verankert sein.

Reiserecht für Unternehmen und Arbeitgeber

Für folgende Punkte kann der Arbeitgeber für den durch eine Flugverspätung entstandenen Aufwand Schadensersatz fordern:

- Kosten für verlorene Arbeitszeit inklusive der Sozialversicherungsbeiträge,
- Überstundenzuschläge und andere Zuschläge, die dem Arbeitnehmer aufgrund der Verspätung zustehen,

- Vertragsstrafen wegen nicht eingehaltener Termine und
- Entgangene Umsätze (zum Beispiel für einen verpassten Beratungseinsatz).

Im Gegensatz zur Entschädigung nach der Fluggastverordnung gibt es für Schadensersatz nach dem Montrealer Übereinkommen keine Pauschalen. Das bedeutet, der Arbeitgeber muss konkret nachweisen können, welcher Verlust ihm durch die Flugverspätung auf der Dienstreise entstanden ist. Der maximale Schadensersatz für Flugverspätungen beträgt aktuell pro Passagier etwa 5.900 Euro.

Noch Fragen? Hier finden Sie weitere Infos

Weitere Informationen zu Fluggastrechten finden Sie zum Beispiel auf der Seite der Bundesregierung unter [bundesregierung.de](https://www.bundesregierung.de) oder auf der beim Eisenbahn-Bundesamt unter [eba.bund.de](https://www.eba.bund.de).

Quellen: TK-Lex; Bundesregierung; Eisenbahn-Bundesamt

6. Kabinett beschließt Fachkräftestrategie der Bundesregierung

Die Bundesregierung hat im Oktober 2022 ihre neue Fachkräftestrategie im Kabinett beschlossen. Ein wesentlicher Baustein: die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung, die für einen neuen Schub in der Fachkräftesicherung und Qualifizierung sorgen soll.

In Deutschland sind derzeit knapp zwei Millionen Stellen unbesetzt – mehr als je zuvor. Darüber hinaus stagniert die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Beides stellt ein großes Problem dar, da der Fachkräftemangel das Wirtschaftswachstum und den Wohlstand in Deutschland beeinflusst.

Zeitgemäß ausbilden, gezielt weiterbilden

"Wir werden die berufliche Orientierung für junge Menschen ausbauen und gerade die Gymnasien für eine bildungswegoffene Berufsorientierung stärker einbeziehen. Wir werden die Innovation, die Attraktivität und Exzellenz der Berufsbildung mit einer neuen Initiative InnoVET plus ab 2023 stärken. Und wir werden für qualifizierte Fachkräfte die Chancen für berufliches Weiterkommen mit dem AufstiegsBAföG gezielt verbessern", kündigt Bettina Stark-Watzinger, Bundesministerin für Bildung und Forschung, an. Akademische und berufliche Bildung seien zwar unterschiedlich, aber gleichwertig. "Beide sind tolle Sprungbretter in ein erfolgreiches Berufsleben", so die Politikerin.

Für die Bundesregierung sind fünf Handlungsfelder zentral:

Zeitgemäße Ausbildung

Für die Bundesregierung hat die Modernisierung der Ausbildungsordnungen im Hinblick auf die Digitalisierung Priorität.

Finanzielle Ausbildungshindernisse in den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen sollen abgebaut werden. Für den Erzieherberuf ist die Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung geplant.

Gezielte Weiterbildung

Es wird die Einführung einer neuen "Bildungszeit" angestrebt, mit der sich Beschäftigte eine staatlich geförderte Auszeit für eine Qualifizierung nehmen können.

Arbeitspotenziale wirksamer heben und Erwerbsbeteiligung erhöhen

Die Erwerbstätigkeit von Frauen mit vollzeittäherer Beschäftigung soll ausgeweitet werden. Hierzu sollen vom Staat verschiedene neue Anreize (beispielsweise die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen) gesetzt werden.

Verbesserung der Arbeitsqualität und Wandel der Arbeitskultur

Die betriebliche Verantwortung für eine strategische Personalarbeit steht im Fokus. Sie soll sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten in unterschiedlichen Lebensphasen orientieren. Auch der flexible Übergang in den Ruhestand soll gefördert werden, beispielsweise mit der sogenannten "Flexi-Rente".

Einwanderung modernisieren und Abwanderung reduzieren

Fachkräfte aus Drittstaaten müssen für sämtliche Branchen gezielt angeworben werden. Hierfür soll das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz noch im Dezember 2022 im Kabinett beschlossen werden. Die sogenannte "Chancenkarte" soll hier für erleichterte Einwanderungsmöglichkeiten sorgen.

Das Bundesbildungsministerium wird sich insbesondere in den ersten beiden Handlungsfeldern engagieren. Der Zugang zur Weiterbildung für jeden soll erleichtert, die Aufstiegschancen für alle verbessert und ein innovativeres, zukunftsfestes Berufsbildungssystem geschaffen werden.

Für Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, ist Fachkräftesicherung Wohlstandssicherung. Deutschland könne nur mit ausreichend gut qualifizierten Fachkräften moderner, digitaler und nachhaltiger gestaltet werden. Ziel ist es, noch mehr Fachkräfte im In- und Ausland zu gewinnen sowie die gezielte Aus- und Weiterbildung der Menschen, die hier leben, mit einer Ausbildungsgarantie, der Bildungszeit und einem Qualifizierungsgeld zu stärken. Auch den Erwerbsanteil bei Frauen will die Bundesregierung weiter steigern und mehr qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland den Zugang zu deutschen Firmen und Betrieben erleichtern.

Quelle: BMAS; BMBF

7. Brexit: Geschäftsbeziehungen mit UK bleiben trotz Herausforderungen stabil

Laut Deutsch-Britischer Handelskammer planen trotz vielfältiger Krisen nur wenige deutsche Unternehmen, einzelne ihrer Aktivitäten aus dem Vereinigten Königreich heraus zu verlagern.

Für Unternehmen, die Geschäfte mit Großbritannien machen, waren die Nachrichten der letzten Monate wenig ermutigend: historisch hohe Inflation im Juli, erste Zeichen einer Rezession und schwere Turbulenzen an den Börsen. Doch den deutsch-britischen Geschäftsbeziehungen tat das keinen Abbruch – im Gegenteil.

Exporte nach UK steigen wieder

Erstmals seit der Brexit-Entscheidung nahmen die deutschen Exporte nach Großbritannien laut statistischem Bundesamt in den ersten acht Monaten dieses Jahres wieder zu.

Eine Herbst-Umfrage der Deutsch-Britischen Industrie- und Handelskammer brachte zutage, dass rund ein Viertel der befragten Unternehmen trotz politischer Unsicherheiten mit einer Verbesserung ihrer eigenen zukünftigen Geschäftsaussichten rechnet. In der Studie wurde das wirtschaftliche Umfeld in UK immer noch als relativ stabil eingeschätzt.

Herausforderungen bleiben bestehen

Seit dem Brexit vor sechs Jahren ist das Vereinigte Königreich jedoch im Ranking von Deutschlands wichtigsten Handelspartnern vom fünften Rang auf den zehnten Rang abgerutscht.

Die aktuell steigenden Energiekosten, der Fachkräftemangel, logistische Probleme und Handelsbarrieren machen auch zukünftige Planungen nicht einfacher.

Den größten Einfluss auf die Geschäftsentwicklung der befragten Unternehmen haben jedoch nicht die spezifischen deutsch-britischen Beziehungen, sondern vielmehr der Krieg in der Ukraine, die Lieferkettenprobleme und die Inflation.

Einen Lichtblick stellt hingegen die zügige Wahl von Rishi Sunak zum neuen Regierungschef dar. Die damit einhergehende Rücknahme der milliardenschweren und nicht gegenfinanzierten Steuer-senkungen in Großbritannien konnten die Finanzmärkte beruhigen.

Im Rahmen der oben genannten Studie wurden 59 webbasierte Interviews mit Unternehmen der deutsch-britischen Wirtschaft, die im Vereinigten Königreich operativ aktiv sind, durchgeführt.

Die Studie war Teil des World Business Outlooks des Deutschen Industrie- und Handelskammertags. Der Durchführungszeitraum war vom 13. bis zum 21. Oktober 2022.

Die gesamten Ergebnisse sind auf der Seite der Deutsch-Britischen Industrie- und Handelskammer (AHK) abrufbar unter **grossbritannien.ahk.de**.

Quellen: tagesschau.de; AHK

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**.