

BDS IM DIALOG

JOURNAL FÜR SELBSTÄNDIGE & UNTERNEHMER

Einblicke – Ausblicke – Meinungen



VOM SUCHEN UND FINDEN

Der Erfolg eines Betriebs ist unweigerlich auch mit den Menschen verbunden, die für ihn arbeiten. Gutes Personal und motivierte Fachkräfte sind mittlerweile aber oft Mangelware – aus verschiedensten Gründen. Welche das sind und wie Arbeitgebende sich entsprechend aufstellen können, erfahren Sie in dieser Ausgabe.

Wir beleuchten verschiedene Aspekte der Mitarbeitergewinnung und -motivation – unter anderem von Seiten eines Recruiting-Experten und eines TV-Kochs. Denn was in einem Küchenteam gilt, gilt auch für andere Branchen und Bereiche. Auf Seite 7 blicken wir gemeinsam mit der AOK auf die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland.

2 THEMA

Lösungsansätze für den Fachkräftemangel

5 BDS-INTERN

BDS-Veranstaltungen mit hochkarätigen Gästen

7 RATGEBER

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

VORWORT

LIEBE MITGLIEDER DES BDS BAYERN, SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,



seit der letzten Ausgabe des BDS im Dialog sind nur wenige Wochen vergangen, aber die Welt hat sich weiter deutlich verändert. Für unsere Betriebe sowie für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die steigenden Energiekosten das bestimmende Thema – auch Materialengpässe stellen uns vor neuerliche Herausforderungen. Erfreulicherweise gibt es auch positive Veränderungen. Mit den sommerlichen Temperaturen finden endlich wieder heiß ersehnte Aktivitäten in unserem Verband und der Gesellschaft statt – Feiern mit Freunden und der Familie, Kirchweihen, Gewerbeschaun, verkaufsoffene Sonntage, Dorffeste; wir netzwerken alle wieder „live“. Lassen Sie uns durch diese vielen positiven Momente neue Kraft für die kommenden Aufgaben schöpfen.

Ihre

Gabriele Sehorz, Präsidentin
Bund der Selbständigen –
Gewerbeverband Bayern e. V.

WEBINARE

THEMA: Der Ausfall des Inhabers

Sprechen wir über den gerichtlich bestellten Betreuer, der Ihr Unternehmen leiten wird.

TERMINE:

07.07.22 17:15 Uhr
12.07.22 08:30 Uhr
14.07.22 17:15 Uhr

Reservieren Sie sich den Termin – eine Einladung kommt per E-Mail.





EINE ECHTE HERAUSFORDERUNG

LÖSUNGSANSÄTZE FÜR DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Immer mehr offene Stellen, immer weniger qualifizierte Arbeitnehmer. Diese Diskrepanz gefährdet den Wohlstand in Deutschland, auch wenn die Auswüchse dieser Entwicklung branchenabhängig unterschiedlich stark ausfallen. Gerade der Mittelstand ist von dem Wettbewerb um besonders fähige Kräfte stark betroffen – besitzt aber auch Mittel, diesem Trend effektiv entgegenzuwirken. Eine Bestandsaufnahme.

Einen erfolgreichen Betrieb gibt es nur mit motivierten, qualifizierten Mitarbeitern. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft berichtet in seinem Rückblick 2021 davon, dass sich die sogenannte Fachkräftelücke im Jahresverlauf mehr als verdoppelt habe. Die Zahl der offenen Stellen, für die es rechnerisch bundesweit keine passend qualifizierten Arbeitssuchenden gab, stieg demnach von rund 213.000 Vakanzen im Januar auf gut 465.000 im Dezember. Gerade Unternehmen, die ihre wirtschaftliche Situation positiv bewerten, leiden besonders darunter. Um ein Wachstumspotenzial entfalten zu können, braucht es im Normalfall zusätzliche Mitarbeiter. In diversen Umfragen aus den letzten Jahren besetzt der akut herrschende Fachkräftemangel den Spitzenplatz unter den Risiken für mittelständische Unternehmen, noch vor explodierenden Energiepreisen. Der gesamte Arbeitsmarkt leidet darunter, einzelne Berufsfelder jedoch besonders stark.

Der Bereich Informatik ist ebenso massiv betroffen wie die Bauplanung und -überwachung, Altenpflege sowie Physiotherapie. Im Schnitt konnten acht von zehn Stellen nicht mit genügend qualifizierten Arbeitnehmern besetzt werden. Gleichfalls sind Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung, Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik, Naturwissenschaften, Geografie und Informatik sowie Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit in Mitleidenschaft gezogen. Es gibt zahlreiche Gründe für diese bedrohliche Entwicklung.

PROBLEMFELDER: DEMOGRAFIE, CORONA, DIGITALISIERUNG

Deutschland besitzt eine alternde Bevölkerung. Diese Entwicklung ist langfristig zu sehen. Bis 2035 ist die Generation der „Babyboomer“ in Rente, die Zahl der Menschen im arbeitsfähigen Alter wird weiter sinken – um gut zehn Prozent bis zum Jahr 2040.

Allein aufgrund dieses Effekts verliert das Land die nächsten Jahre viele qualifizierte Mitarbeiter. Gleichzeitig gibt es nicht genug junge Menschen, die diese Lücke füllen können. Der zu erwartende Mehrbedarf ist in dieser Prognose noch gar nicht berücksichtigt. Ein weiterer Faktor: Die Corona-Pandemie in den zurückliegenden zwei Jahren. Um die Infektionsgefahr zu minimieren, wurden zahlreiche nötige und geplante Schulungsmaßnahmen gestrichen. Dies führt im schlechtesten Fall zu einer abnehmenden Loyalität gegenüber dem Betrieb. Die Folgen des voranschreitenden Fachkräftemangels können sich für den Wirtschaftsstandort Deutschland verheerend auswirken.

Durch fehlende qualifizierte Arbeitskräfte vermindert sich das Wirtschaftswachstum ebenso wie die Wertschöpfung. Gerade strukturschwache und ländliche Regionen müssen künftig mit einer weiteren Verschärfung im Wettbewerb um Fachkräfte rechnen. Forscher sehen darüber hinaus in der Digitalisierung ein Problem, da in diesem Prozess zahlreiche Berufsfelder an Bedeutung verlieren und neue Positionen entstehen, die ein spezifisches Fachwissen voraussetzen. Die Bildungspolitik der letzten Dekaden hat nicht dazu beigetragen, sich diesen Problemen zu stellen. Ein grundlegendes Umdenken ist notwendig. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat eine Strategie, mit der digitale Bildung in Deutschland umfassend und nachhaltig gefördert werden kann. „Um die Chancen des digitalen Wandels in der Bildung zu nutzen, müssen Bildungseinrichtungen ein digitales Profil entwickeln. Dafür benötigen sie Unterstützung“, heißt es dazu in dem dazugehörigen Papier. Als Unternehmer kann man aber auch selbst aktiv werden, um Fachkräfte a) langfristig zu binden oder b) für eine Festanstellung zu begeistern.



PROBLEMLÖSUNGEN: PERSPEKTIVEN, FAMILIENFREUNDLICHKEIT, INTEGRATION

Wir haben aktuell in Deutschland unter den Fachkräften einen „Arbeitsnehmermarkt“: Der hochqualifizierte Arbeitnehmer sucht sich das Unternehmen aus, nicht andersherum. Betriebe, die zusätzliche Angebote für ihre Angestellten schaffen, sind im Vorteil. In diesem Umfeld können gerade kleine und mittlere Unternehmen punkten, denn sie bieten abwechslungsreichere Arbeitsgebiete und eine familiäre Atmosphäre. Der Vorteil von flachen Hierarchien: Mitarbeiter können sich schneller beweisen, indem sie Verantwortungen übertragen bekommen.

Fachkräfte erwarten eine Perspektive, einen Weg, ein Ziel. All das sollte von den Unternehmen im persönlichen Gespräch mit dem Arbeitnehmer stets klar kommuniziert werden. Sogenannte „weiche Faktoren“ wie Gesundheitsprogramme oder spezielle Firmen-Events werden in der Wahrnehmung immer wichtiger. Eine Fachkraft, die keinerlei Entwicklungsmöglichkeit hat, wird in vielen Fällen schnell unzufrieden sein. Die enge Verflechtung zwischen Mitarbeiterförderung und Unternehmenskultur stellt einen elementaren Hebel dar, um einen qualifizierten Mitarbeiter langfristig emotional binden zu können. Die Angestellten wollen einen übergeordneten Sinn in ihrem Tun erkennen und sich parallel weiterentwickeln. Dies steht und fällt mit der Unternehmenskultur und den Weiterbildungsmöglichkeiten. Aktuell bleiben diverse Arbeitsmarktresourcen weitestgehend ungenutzt: Dazu gehören Frauen in der Familienphase und auch Ältere. Derzeit ist nur etwa ein Viertel der Unternehmen familienfreundlich strukturiert. Mit einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie, Kind und Beruf könnten mehr qualifizierte Frauen rekrutiert werden. Dazu zählen flexible Arbeitszeiten ebenso wie die mobile Wahl des Arbeitsortes und Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Betrieb.

Ein weiterer Ansatz: Ältere dazu bewegen, länger zu arbeiten. Deren Wissen sollte nicht verloren gehen, deren Führung kann Fachkräfte leiten. Hier erfordert es einen Ansatz, der es Menschen im Rentenalter ermöglicht, zu arbeiten, sofern sie es wollen. Auf ein altersbedingtes Ausscheiden sollte in der Personalplanung frühzeitig reagiert werden, um das „Know-how“ weiter in den Betrieben zu behalten.

Zudem muss gezielte Arbeitsmarktmigration ein Teil der Lösung sein. Um den tatsächlichen Bedarf zu decken, bräuchten wir circa 400.000 Migranten jährlich in Deutschland. In der Pflege oder im Baugewerbe existiert bereits eine hohe Zahl an ausländischen Mitarbeitern. Ohne diese wäre bereits jetzt die Fachkräftesituation schlicht nicht darstellbar. Grundsätzlich lautet die Maxime im Bereich der Fachkräfte: Für Unternehmer gilt es, kreativ zu werden und all ihre Möglichkeiten auszuschöpfen!



IMPRESSUM

Herausgeber:
BDS Mehrwert GmbH
Schwanthalerstraße 110,
80339 München
V.i.S.d.P. Jan Vogel, Geschäftsführer
Telefon: +49 89 54056-218

E-Mail: info@bds-mehrwert.de
www.bds-bayern.de

Besuchen Sie uns auf Facebook:
facebook.com/BDSBayern
Handelsregister München HRB 53365
Steuernummer 143/179/90538
Finanzamt für Körperschaften München

Auflage: 20.000
Druckerei: deVega Medien GmbH, Augsburg

Fotos: S.1: Delmaine Donson – iStock,
Fr. Sehorz: BDS Bayern; S.2: Dmitry Kovalchuk – iStock; S.3: characterdesign – iStock;
S.4: PersonalCampus GP GmbH;

S.5: BDS Bayern, Prof. Dr. Dietrich Grönemeyer,
Laura Dahlmeier; S.6: Future-Management-
Group AG; S.7: PeopleImages – iStock.

Artdirektion, Gestaltung und Satz:
DIALOG Public Relations GmbH & Co. KG
Am Markt 1 · 28195 Bremen

E-Mail: dialog@dialog-pr.com

Bezugspreis:
Einzelheft 2,10 Euro im freien
Verkauf. Für BDS-Mitglieder ist der
Bezugspreis inkl. Zustellung im
Mitgliedsbeitrag enthalten.
Gesamtausgabe 13; 06/2022

DREI FRAGEN AN...

... UWE GEPPERT

Der aktuell herrschende Fachkräftemangel stellt eine der größten Bedrohungen am Arbeitsmarkt in Deutschland dar. Uwe Geppert unterstützt mit seiner Firma PersonalCampus GP GMBH Unternehmen bei der Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiter und steht im Interview Rede und Antwort.

1 WARUM IST DER FACHKRÄFTEMANGEL IN DEUTSCHLAND BESONDERS FÜR KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN BEDROHLICH?

Größere Unternehmen erkennen die Problemstellung, gehen die Personalthematik aktiver an und können aufgrund ihrer Strukturen und des zu erwartenden Wachstums möglicherweise eher persönliche und finanzielle Perspektiven anbieten. Diese Faktoren sind für geeignete Kandidaten mitunter entscheidend bei der Wahl des Arbeitgebers.

2 WELCHE MÖGLICHKEITEN GIBT ES FÜR EIN KLEINES ODER MITTELSTÄNDISCHES UNTERNEHMEN DENNOCH, FACHKRÄFTE ZU HALTEN BZW. ZU AKQUIRIEREN?

Die Sinnfrage ist entscheidend. Das gilt für das Unternehmen wie für die Mitarbeiter. Meine Empfehlung: Lassen Sie Ihre Angestellten aktiv bei der Weiterentwicklung des Unternehmens mitwirken. Das erhöht die Identifikation. Berücksichtigen Sie die sechs Grundbedürfnisse in der Personalarbeit, auf die es den Menschen ankommt: Sicherheit, Herausforderung,



Signifikanz, Liebe, Wachstum, Beitrag. Zeigen Sie zudem auf, wie das Unternehmen dabei unterstützt. Bei der Mitarbeiter-Akquise ist Social Media ein wichtiges Instrument, sei es bei der Präsentation des Unternehmens oder bezüglich der direkten Ansprache von Kandidaten über externe Rekrutierer. Bei der Auswahl der Recruiting-Kanäle spielen die Berufe und Qualifikationen eine entscheidende Rolle.

3 WELCHE MITARBEITER-BENEFITS WERDEN IHRER MEINUNG NACH ZUKÜNFTIG IN DER FRAGE DER AKQUISE VON FACHKRÄFTEN EINE ENTSCHEIDENDE ROLLE SPIELEN UND WARUM?

Die Benefits müssen zu den Zielen der Mitarbeiter passen. Beispiele wären hierbei Zuschüsse für Mobiltelefone, E-Bikes oder Gesundheitsprogramme, Wellnesswochenenden mit dem Partner, Firmen-Events für die gesamte Familie samt Kindern, die Berücksichtigung der Work-Life-Balance und Sonderzahlungen für besondere Leistungen. Prinzipiell muss man festhalten: Anerkennung ist immer noch wichtig.

Anzeige



Erleben,
was verbindet.

Business Mobil Tarife

EXKLUSIVE VORTEILE FÜR VERBANDSMITGLIEDER

Profitieren Sie jetzt von besonderen Konditionen bei unseren Mobilfunktarifen!

- 15 % Preisvorteil auf den monatlichen Grundpreis²
- 15 % Preisvorteil auf Endgeräte und Zubehör³
- Einmaliger Bereitstellungspreis von 25,17 € entfällt⁴

Weitere Infos:

- Verbandshotline: **0800 33 06009**
- E-Mail: **verbaende-vorteil@telekom.de**
- In Ihrem Telekom Shop: **telekom.de/terminvereinbarung**

5G
INKLUSIVE¹

Alle Preise netto und zzgl. gesetzlicher USt. Angebot gilt für Berechtigte im Rahmenvertrag TM195. Wir behalten uns vor, die Legitimation zu prüfen. 1) Voraussetzung für die 5G-Nutzung ist ein 5G-fähiges Endgerät. 5G ist deutschlandweit bereits an vielen Standorten verfügbar. Infos unter telekom.de/netzausbau. 2) 15 % Verbandsvorteil gilt in Verbindung mit dem Neuabschluss und bei Vertragsverlängerung eines 24-Monats-Vertrags in den Tarifen Business Mobil S bis L ohne und mit Smartphone sowie mit Top-Smartphone. 3) 15 % Verbandsvorteil auf den zzgl. anfallenden einmaligen Kaufpreis für das Endgerät – je nach gewähltem Endgerät und Tarif. Gilt nicht für Premium Smartphones, Apple Endgeräte und Zubehör. 4) Der einmalige Bereitstellungspreis in Höhe von 25,17 € entfällt.



Ihre Verbandsvorteile
im Überblick

„UND EINE PRISE WAHNSINN“

BDS-VORTAG VON STARKOCH UND TV-PERSÖNLICHKEIT ALEXANDER HERRMANN

Der BDS Bayern lud am 30. April zu einem neuen und spannenden Veranstaltungsformat in den Festsaal im Forsthaus Fürth ein. Starkoch und TV-Persönlichkeit Alexander Herrmann referierte einschließlich Livestream vor über 1.300 Zuschauern, wovon er 150 Zuschauer vor Ort im Forsthaus begeistern konnte. Nach einer Begrüßungsrede der BDS-Präsidentin Gabriele Sehorz gab Alexander Herrmann spannende Einblicke in seine Arbeit mit Schwerpunkt auf den Aufbau und die Führung eines erfolgreichen Teams. Mit plastischen Anekdoten und situativen Alltagsbeispielen zeigte er, wie sich sein Führungsstil vom „Kasernen-Hofton“ unterscheidet. Als kritischen Erfolgsfaktor für die Praxis durften die Teilnehmenden die gemeinsame Entwicklung von Zielen und das Einbringen von Ideen eines jeden Einzelnen im Teamkontext mitnehmen.

NICHT AN GEMACHTEN FEHLERN AUFHALTEN

Als Leitsatz bleibt dem Zuhörer sicherlich in Erinnerung, dass man sich nicht an den gemachten Fehlern aufhalten, sondern zielgerichtet an den Stärken arbeiten sollte. Alexander Herrmann nahm die Zuhörer sehr pointiert und unterhaltsam mit auf eine Reise durch sein Unternehmen. Begeistert erzählte er von seinem Team, welches er eine eingeschworene „Gemeinschaft“ nannte! Und der Erfolg dieser Gemeinschaft stütze sich auf jeden einzelnen Mitarbeiter, die er teilweise via Videoclip vorstellte.



Die Zuhörer waren rundum begeistert und beim anschließenden Netzwerken wurde gemeinsam mit Herrn Herrmann noch einmal rege reflektiert und diskutiert.

Der BDS, der normalerweise die Themen Wirtschaft und Politik in seinen Veranstaltungen und Empfängen vertritt, kam mit dieser Veranstaltung dem Wunsch seiner Mitglieder nach: Seit der nun schon über zwei Jahre andauernden Krisensituation bei den Unternehmern, wurde der Ruf nach einer lockeren und doch inhaltsstarken Motivationsrede gehört.

„WENIG BEWEGUNG UND DAS SITZEN SIND DAS NEUE RAUCHEN“

HOCHKARÄTIG BESETZTE VERANSTALTUNG DER BDS MEHRWERT GMBH UND DER AOK BAYERN ZEIGT DIE CHANCEN, DIE IM BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENT LIEGEN.

Unternehmen müssen immer kreativer werden, um für ihre Arbeitnehmer attraktiv zu sein und es zu bleiben. Der Fachkräftemangel wächst täglich und gutes Personal ist rar. Neben einem gesunden Arbeitsklima, einer offenen Kommunikation, einem fairen Gehalt und einem sicheren Arbeitsplatz ist betriebliches Gesundheitsmanagement zunehmend ein zusätzlicher Faktor.

Ab sofort können die Mitglieder des BDS Bayern den Ergonomie-Experten Walter Lang kostenfrei über den Verband anfragen, um vor Ort im Unternehmen Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe zu analysieren und zu optimieren. „Ich beginne mit einem Fragebogen, werte diesen für jeden Angestellten einzeln



aus, stelle Schreibtisch, Stuhl und Bildschirme richtig ein und zeige gezielte Übungen. Nach einigen Wochen komme ich zum Feedbackgespräch wieder. In den meisten Fällen fühlen sich die Mitarbeiter danach deutlich besser“, so Lang. Ehrengäste der Veranstaltung waren die Bewegungsbotschafterin der AOK und ehemalige Biathletin Laura Dahlmeier sowie Prof. Dr. Dietrich Grönemeyer. Für ihn sei ausreichend Bewegung das A und O am Arbeitsplatz. „Sitzen ist das neue Rauchen“, sagte der renommierte Mediziner und Autor. „Jeder kann zwischendurch ein paar kleine Übungen am Arbeitsplatz machen.“ Laura Dahlmeier appellierte an die Unternehmer und ihre Mitarbeiter: „Jeden Tag ein bisschen Bewegung ist wichtig.“ Die beiden Ehrengäste zeigten auch vollen Körpereinsatz und gleich einige nützliche Übungen. Mit einem durch die Moderatoren Nicole Remann und Jan Vogel (BDS Mehrwert GmbH) geleiteten Panel ging die äußerst launige Veranstaltung zu Ende. Für das leibliche Wohl und eine „Portion Netzwerken“ war natürlich ebenfalls gesorgt.

Eine Zusammenfassung der Veranstaltung ist als Video unter www.bds-mehrwert.de/aok-bayern veröffentlicht.

EXZELLENT MENSCHEN

VON PERO MIČIĆ



Pero Mičić gilt international als ein führender Experte für Zukunftsmanagement. Er ist Gründer und Vorstand der FutureManagementGroup AG und Professor für Foresight and Strategy an der Steinbeis-Hochschule in Berlin.



Es heißt, dass zwei Drittel der heutigen Schüler in ihrem Leben in Jobs arbeiten werden, die wir heute noch nicht kennen. Was sollten Sie, Ihre Mitarbeiter und Ihre Kinder dann für die Zukunft lernen, wenn in Zukunft die intelligenten Maschinen immer mehr Arbeiten erledigen können? Was ist die wichtigste Kompetenz, mit der man auch in der Zukunft gut bezahlte Arbeit hat?

Weitere Infos: www.futuremanagementgroup.com

Die intelligenten Maschinen werden uns in den Spezialdisziplinen überlegen sein. Narrow AI nennt man das – die schmale, spezialisierte KI. Wir aber sind überlegen in der Breite. Wir beherrschen die Komplexität und überblicken das Ganze. Wir bestimmen die Werte und die Ziele.

Deshalb müssen und dürfen wir uns auf die Fähigkeiten konzentrieren, in denen uns die intelligenten Maschinen niemals übertrumpfen können: Mensch sein. Und zwar ein exzellenter Mensch. Das ist die wichtigste Qualifikation für die Zukunft. Dazu gehören unter anderem:

1. Emotionale Intelligenz
2. Kommunikationsfähigkeit
3. Logisches Denken und Verhalten
4. Selbstführung
5. Veränderungsfähigkeit
6. Ethisches Verhalten
7. Unternehmertum

Meine Liste ist natürlich nicht vollständig. Es hängt vom Weltbild ab, wie man sich einen exzellenten Menschen vorstellt. Fatal für unsere Zukunft ist es, dass keine einzige dieser Fähigkeiten in den Schulen vermittelt wird. Dabei ist jede dieser Fähigkeiten entwickelbar und trainierbar. Wir müssen es selbst in die Hand nehmen, exzellente Menschen zu sein und zu werden.

Anzeige



IM NOTFALL IST BEI MIR

ALLES GEREGLT. SICHER!

Was passiert, wenn Sie plötzlich ausfallen und als Unternehmer nicht mehr handeln können?



- Unternehmensvollmachten
- Handlungsvollmachten
- Vertretungsregelungen

Gutschein für Ihr individuelles Expertengespräch!

90% der Unternehmer sind nicht vorbereitet, wenn sie plötzlich für längere Zeit ausfallen – das ist für das Unternehmen meist existenzbedrohend!

Können Sie als Unternehmer folgende Fragen gewissenhaft mit „JA“ beantworten?

- ① Haben Sie einen Plan, wie es mit Ihrem Unternehmen weiter geht, wenn Sie plötzlich und unerwartet für längere Zeit ausfallen?
- ② Können und dürfen Entscheidungen über Ihr Unternehmen und das Familienvermögen ohne Sie getroffen werden?
- ③ Hat Ihre Familie die notwendigen Vollmachten, damit Ihr persönlicher Wille durchgesetzt werden kann, oder übernimmt ein gerichtlich bestellter Betreuer das Ruder?

Die Experten von secufox geben Ihnen die richtigen Antworten, individuell auf Ihre betriebliche und familiäre Situation zugeschnitten.

Rufen Sie uns kurz an oder buchen Sie direkt einen Termin: notfall-vertreterregelung.as.me/bds

BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMER

VON KLAUS HERRMANN, AOK BAYERN –
DIE GESUNDHEITSKASSE

Eine Lösung zur Abmilderung des Fachkräftemangels kann die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer sein. Grundsätzlich gelten für ausländische Beschäftigte die gleichen Regeln wie für alle anderen auch. Allerdings: Einige Besonderheiten sind dennoch relevant.

EU-STAATSANGEHÖRIGE

Innerhalb der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) – neben den EU-Staaten auch Island, Liechtenstein und Norwegen – und der Schweiz gilt grundsätzlich Arbeitnehmerfreizügigkeit. Das bedeutet, es gibt bei der Beschäftigung keine Unterschiede zu Inländern.

NICHT-EU-BÜRGER

Für Staatsangehörige von Ländern außerhalb der EU und Geflüchtete gelten teilweise abweichende Bestimmungen. Sie benötigen in der Regel eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis. Durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz können Personen mit beruflicher, nicht-akademischer Ausbildung zu Arbeitszwecken leichter nach Deutschland einwandern. Die Anforderungen aus dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz haben wir für Sie im Rahmen eines Online-Trainings aufbereitet, das Bestandteil unseres exklusiven Mehrwert-Angebotes AOK-eDialog ist (www.aok.de/fk/bayern/edialog).

GEFLÜCHTETE AUS DER UKRAINE

Für Geflüchtete aus der Ukraine ist die sogenannte Massenzustrom-Richtlinie anzuwenden. Dadurch haben diese einen besonderen Status. Sie können ohne Visum in die EU einreisen und sich dort aufhalten, erhalten eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis sowie Zugang zu Sozialleistungen ohne aufwändiges Verfahren. Dazu hat das Bundesministerium des Inneren eine Rechtsverordnung erlassen, nach der Ukrainer vorübergehend von der Erfordernis eines Aufenthaltstitels befreit sind. Eine Beschäftigung oder auch der Antritt einer Ausbildung in der Bundesrepublik Deutschland ist für sie mit Erhalt einer Aufenthaltserlaubnis mit dem Vermerk über eine erlaubte Erwerbstätigkeit möglich.

Bei erstmaliger Beschäftigungsaufnahme in Deutschland kann die Krankenkasse frei gewählt werden.

SAISONKRÄFTE

Werden für die Saisonarbeit Menschen eingesetzt, die in ihrem Heimatland Arbeitnehmer sind, ist für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung zu unterscheiden, ob sie während eines bezahlten oder während eines unbezahlten Urlaubs in Deutschland arbeiten. Ein in einem EU-/EWR-Mitgliedstaat oder in der Schweiz wohnender und dort beschäftigter Arbeitnehmer, der während seines bezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland ausübt, gilt für die-



se Zeit als gewöhnlich in mehreren Staaten beschäftigt (Mehrfachbeschäftigter). Für Mehrfachbeschäftigte gilt das Recht des permanenten Wohnstaats. Voraussetzung ist, dass ein wesentlicher Teil der Beschäftigung im Wohnstaat ausgeübt wird. Die Zuordnung zum Rechtssystem des Wohnstaats wird durch eine A1-Bescheinigung nachgewiesen.

Übt eine ansonsten im EU-/EWR-Ausland oder in der Schweiz beschäftigte Person während eines unbezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland aus, ist davon auszugehen, dass die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Eine kurzfristige, sozialversicherungsfreie Beschäftigung kann jedoch nicht aufgenommen werden, da eine solche Tätigkeit immer berufsmäßig ausgeübt wird und damit ab dem ersten Tag sozialversicherungspflichtig ist.



SO UNTERSTÜTZT DIE AOK

Weitere Informationen erhalten Sie direkt auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber – einfach QR-Code scannen.



DER NEUE FORD E-TRANSIT



**Mehr Konnektivität,
mehr Produktivität.**

Europas führendes Nutzfahrzeug* wird elektrisch.
Entdecken Sie jetzt den neuen Ford E-Transit.



*Quelle: <https://www.acea.be/statistics/tag/category/by-manufacturer-registrations>, IHS (Kraftfahrt-Bundesamt).