

10/2015

## Inhaltsverzeichnis

### Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag mit Betriebsratsmitglied – Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags**  
(Urteil des BAG vom 25. Juni 2014 – 7 AZR 847/12 -)
2. **Urlaubsdauer bei kurzfristiger Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses**  
(Urteil des BAG vom 20. Oktober 2015 – 9 AZR 224/14 -)

### Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden: September 2015

### Bildungspolitik

4. Frühe Bildung: Gleiche Chancen
5. Bericht: „Students, Computers and Learning: making the Connection“ erschienen
6. Positionspapier der BDA zu wachsenden Flüchtlingszahlen
7. Alle Potenziale entfalten
8. Neues aus den Hamburger Arbeitskreisen SCHULEWIRTSCHAFT

### Verschiedenes

9. Projekthinweis
10. Personaltipps

## **Rechtsprechung / Gesetzgebung**

### **1. Sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag mit Betriebsratsmitglied – Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags**

(Urteil des BAG vom 25. Juni 2014 – 7 AZR 847/12 -)

**Auch die Arbeitsverträge von Betriebsratsmitgliedern können nach Maßgabe des § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wirksam ohne Sachgrund befristet werden. Die Weigerung des Arbeitgebers, nach Ablauf der Befristung mit dem Betriebsratsmitglied einen Anschlussvertrag abzuschließen, stellt aber eine unzulässige Benachteiligung dar, wenn sie wegen der Betriebsratsstätigkeit erfolgt. Das Betriebsratsmitglied hat in einem solchen Fall einen Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags.**

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung zulässig. Wie der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts bereits mit Urteil vom 5. Dezember 2012 (- 7 AZR 698/11 -) entschieden hat, gilt das auch für Betriebsratsmitglieder. Deren Betriebsratsamt steht der Anwendung des TzBfG nicht entgegen. Nach § 78 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz dürfen aber Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Eine hiernach verbotene Benachteiligung liegt vor, wenn dem Betriebsratsmitglied im Anschluss an die Befristung wegen seiner Betriebsratsstätigkeit der Abschluss eines Folgevertrags verweigert wird. Das Betriebsratsmitglied hat dann gegen den Arbeitgeber einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Abschluss eines entsprechenden Vertrags. Im Prozess liegt die Beweislast für eine unzulässige Benachteiligung bei dem Betriebsratsmitglied, das sich darauf beruft. Legt es Indizien dar, die für eine Benachteiligung wegen der Betriebsratsstätigkeit sprechen, muss sich der Arbeitgeber hierauf konkret einlassen und die Indizien ggf. entkräften.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts wies - wie bereits das Landesarbeitsgericht - die Befristungskontrollklage sowie die hilfsweise auf Abschluss eines Folgevertrags gerichtete Klage eines Betriebsratsmitglieds ab. Die Klägerin war bei dem beklagten Chemieunternehmen zunächst sachgrundlos befristet eingestellt worden. Danach wur-

de sie in den Betriebsrat gewählt. Später wurde ihr Vertrag befristet verlängert. Nach dessen Ablauf lehnte die Beklagte den Abschluss eines weiteren Vertrags ab. Die Klägerin sah darin eine unzulässige Benachteiligung wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit. Die Beklagte bestritt dies. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Gesamtwürdigung, die Klägerin sei nicht wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit benachteiligt worden, war nicht zu beanstanden.

Quelle: BAG

### **Urlaubsdauer bei kurzfristiger Unterbrechung Des Arbeitsverhältnisses**

(Urteil des BAG vom 20. Oktober 2015 - 9 AZR 224/14 -)

**Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht nach § 7 Abs. 4 BurlG ein Anspruch auf Abgeltung des wegen der Beendigung nicht erfüllten Anspruchs auf Urlaub. Wird danach ein neues Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber begründet, ist dies in der Regel urlaubsrechtlich eigenständig zu behandeln. Der volle Urlaubsanspruch wird erst nach (erneuter) Erfüllung der Wartezeit des § 4 BurlG erworben. Der Teilurlaub gemäß § 5 BurlG berechnet sich grundsätzlich eigenständig für jedes Arbeitsverhältnis.**

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. Januar 2009 beschäftigt. Arbeitsvertraglich schuldete die Beklagte jährlich 26 Arbeitstage Urlaub in der 5-Tage-Woche. Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2012. Am 21. Juni 2012 schlossen die Parteien mit Wirkung ab dem 2. Juli 2012 (Montag) einen neuen Arbeitsvertrag. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund fristloser Kündigung der Beklagten am 12. Oktober 2012. Die Beklagte gewährte dem Kläger 2012 drei Tage Urlaub.

Die Parteien haben noch darüber gestritten, ob die Beklagte verpflichtet ist, über 17 hinaus weitere sechs Urlaubstage mit 726,54 Euro brutto abzugelten. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, mit Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses beginne ein vom vorherigen Arbeitsverhältnis unabhängiger neuer urlaubsrechtlicher Zeitraum. Der Kläger habe deshalb für beide Arbeitsverhältnisse nur Teilurlaubsansprüche erworben. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Jedenfalls in den Fällen, in denen aufgrund vereinbarter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bereits vor Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses feststeht, dass es nur für eine kurze Zeit unterbrochen wird, entsteht ein Anspruch auf ungekürzten Vollurlaub, wenn das zweite Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres endet.

Quelle : BAG

## **Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik**

### **3. Arbeitsmarkt im Norden – September 2015**

#### **Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: September 2015**

- **Aktuell: 94.300 Arbeitslose in Schleswig-Holstein; Quote liegt bei 6,2 Prozent**
- **Deutlicher Rückgang im Vergleich zum Vormonat August: -3.600**
- **Im Vergleich zum September des Vorjahres sinkt die Zahl der Arbeitslosen um 1.400**
- **Auch weiterer Zuwachs bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: 17.400 zusätzliche Jobs im Vorjahresvergleich.**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im September - im Vergleich zum Vormonat August - um 3.600 oder 3,6 Prozent - auf 94.300 gefallen. Im Vergleich zum September 2014 ging die Arbeitslosigkeit um 1.400 Personen oder 1,4 Prozent zurück.

Der Arbeitsmarkt profitiert von der kräftigen Herbstbelegung, da die Betriebe – nach dem Ende der Sommerpause – verstärkt Personal eingestellt haben. Speziell die Arbeitslosenzahl der unter 25-jährigen hat überproportional abgenommen: Im Vergleich zum Vormonat August um 2.000 oder 16,5 Prozent. Insbesondere junge Menschen, die nach ihrer Ausbildung nicht von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wurden und daher kurzzeitig arbeitslos waren, sind nun wieder in Arbeit. Die Arbeitskräftenachfrage liegt weiterhin spürbar über dem Vorjahresniveau, auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist weiterhin angestiegen.

Seit Jahresbeginn haben die Betriebe 51.900 sozialversicherungspflichtige Arbeitsangebote gemeldet. Die Zahl liegt 3,6 Prozent über dem Vergleichsmonat

des Vorjahreszeitraums. Aktuell gibt es keine Anzeichen dafür, dass sich an der positiven Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage im Vorjahresvergleich etwas ändern wird. Insbesondere im Handel, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen gibt es derzeit zahlreiche Einstellungsmöglichkeiten.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten - es liegen die Juli-Daten vor(!) - ist gegenüber dem Vorjahresmonat um 1,9 Prozent oder 17.400 auf 913.300 im vorjahresvergleich gestiegen.

Speziell im Gesundheits- und Sozialwesen (+3.800), im Handel (+3.100), im Gastgewerbe (+2.800), sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Im Bereich öffentliche Verwaltung/Sozialversicherungen (-700), der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-600), im Finanz- und Versicherungswesen (-200) sowie im verarbeitenden Gewerbe (-200) gingen Arbeitsplätze verloren.

Bundesagentur für Arbeit –  
Regionaldirektion Nord

#### **Der Arbeitsmarkt in Hamburg: September 2015**

- **Arbeitslosenquote sinkt zum Vormonat um 0,2 Prozentpunkte auf 7,3 Prozent**
- **72.139 Hamburgerinnen und Hamburger waren im September 2015 arbeitslos**
- **15.355 freie Arbeitsplätze stehen den Arbeitssuchenden insgesamt zur Verfügung.**
- **Die Gesamtbeschäftigung liegt im Juli 2015 bei 910.200 Arbeitnehmer/innen.**

Die Anzahl der in Hamburg gemeldeten Arbeitslosen sinkt zum Herbstanfang um 2.111 oder 2,8 Prozent auf 72.139 Personen. Dies entspricht dem Niveau des Vorjahresmonats, das mit 71.982 geringfügig niedriger war. Damit erreicht die Arbeitslosenquote nach 7,5 Prozent im August dieses Jahres einen aktuellen Wert von 7,3 Prozent.

Seit Jahresbeginn werden pro Monat zwischen 4.000 und 4.500 neu zu besetzende Arbeitsstellen Hamburger Unternehmen gemeldet. Bei einem Bestand von etwa 15.000 Stellen in jedem Monat bedeutet dies gleichzeitig, dass die Betriebe 4.000 bis 4.500 neue Mitarbeiter einstellen! Ein Beleg für die ungebrochen hohe Dynamik des Hamburger Arbeitsmarktes.

Die hohe Nachfrage nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spiegelt sich auch in der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäfti-

gung wider. Hier verzeichnet der Juli 2015 mit 910.200 Arbeitnehmern ein Plus von 19.900 oder 2,2 Prozent und fällt damit erneut höher aus, als der Anstieg auf Bundesebene mit 2,0 Prozent. Wirtschaftsbereiche des Gastgewerbes (+2.800), der technischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen (+5.500) oder des Gesundheits- und Sozialwesens (+3.900) sorgten u.a. für zusätzliche Beschäftigung in der Hansestadt.

Quelle: Agentur für Arbeit - Hamburg

## **Bildungspolitik**

### **4. Frühe Bildung: Gleiche Chancen**

Berufstätigkeit und Familie miteinander in Einklang zu bringen, ist oft nicht leicht. Weil gute Betreuung aber keine Frage der Uhrzeit ist, will das neue „Bundesprogramm KitaPlus“, an dem sich die BDA als Kooperationspartner beteiligt, von Beginn der Betreuung bis in den Schulhort zusätzliche, am Bedarf der Familien ausgerichtete Betreuungsangebote schaffen. Ziel ist es, die bedarfsgerechte Kinderbetreuung in bisher nicht abgedeckten (Rand-)Zeiten auszubauen. Damit soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für Alleinerziehende, Eltern im Schichtdienst sowie für arbeitssuchende Eltern, deren neue Erwerbstätigkeit mit Schichtdienst verbunden wäre, weiter vorangebracht werden. Der individuelle Betreuungsumfang pro Kind soll also nicht ausgeweitet, sondern die Lage der Betreuungszeit an den Bedarf der Familien angepasst werden. Gleichzeitig eröffnet es Kindern unabhängig von ihrer sozialen Herkunft die Chance auf Bildung und Teilhabe. Ab Januar 2016 werden mit einer Laufzeit von drei Jahren zukunftsfähige Konzepte für bedarfsgerechte Betreuungszeiten gefördert. Neben Personalmitteln fördert das Bundesfamilienministerium die Ausstattung, die für die Umsetzung des erweiterten Angebots erforderlich ist. Kindertageseinrichtungen können Fördermittel bis zu 200.000 € p.a. und Tagespflegepersonen bis zu 15.000 € p.a. erhalten. Weitere Informationen unter: [www.fruehe-chancen.de/kitaplus](http://www.fruehe-chancen.de/kitaplus).

Quelle: BDA

### **5. Bericht „Students, Computers and Learning: Making the Connection“ erschienen**

Der OECD-Bericht geht der Frage nach, wie Computer an den Schulen effektiv genutzt werden können,

um die Schülerinnen und Schüler mit den Kompetenzen auszustatten, die sie in der heutigen vernetzten Welt benötigen. Er untersucht die Beziehung zwischen Computerzugang an Schulen, Computernutzung in den Klassenzimmern und Leistungen in der PISA-Erhebung. Grundlage sind vor allem Daten aus PISA 2012. Danach erzeugen Investitionen in die IT-Ausstattung alleine noch keinen Lerneffekt. Zunächst brauchen Kinder gute Kompetenzen in Lesen und Mathematik, dann können sie auch die digitalen Medien weitaus besser nutzen als ohne diese Voraussetzungen. Fast alle 15-Jährigen der PISA-Studie nutzen privat einen PC, nur 72 % in der Schule. Schülerinnen und Schüler erzielen bessere Lernergebnisse, wenn der PC in der Schule maßvoll eingesetzt wird, und schlechte Ergebnisse, wenn dieser kaum oder selten eingesetzt wird. Bislang ist der Einsatz digitaler Medien für das Lehren und Lernen noch nicht gut gelungen, so die Studie.

Getestet wurden 15-Jährige aus 31 Ländern. Die größte digitale Kompetenz wiesen hier Singapur, Korea, Hong Kong, Japan, Kanada und Shanghai auf, die auch im Lesen die besten Ergebnisse erzielten. Jedoch ist nicht in allen Ländern mit guter Lesekompetenz auch ein gutes Niveau der digitalen Kompetenzen zu verzeichnen. An der Untersuchung der Kompetenzen hat Deutschland allerdings nicht teilgenommen, lediglich am Vergleich der IT-Ausstattung und Privatnutzung.

In Deutschland stand bei PISA 2012 ein PC für vier 15-Jährige zur Verfügung. Sozial besser gestellte Schüler und Schülerinnen verbringen weniger Zeit online als ihre sozial schwächeren Altersgenossen. Erstere nützen das Internet zudem eher primär zur Wissenserweiterung, letztere vor allem zur Unterhaltung. 9 % verbringen mehr als 6 Stunden täglich online und engagieren sich wenig in der Schule, kamen z.B. häufig zu spät.

Weitere Informationen unter: [www.oecd.org](http://www.oecd.org) > Topics > Education > Students, Computers and Learning - Making the Connection.

Quelle: BDA

### **6. Positionspapier der BDA zu wachsenden Flüchtlingszahlen**

Die BDA begrüßt die von der Bundesregierung auf den Weg gebrachten Verbesserungen, die Flüchtlingen die Aufnahme einer Beschäftigung und die Integration in Deutschland erleichtern. Hierzu zählt

insbesondere die geplante Streichung des Beschäftigungsverbots in der Zeitarbeit für Asylsuchende und Geduldete, die Aufstockung der Mittel für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und qualifiziertes Personal in den Jobcentern sowie für die berufsbezogene Deutschförderung, die Öffnung der Integrationskurse für Asylsuchende und Geduldete und die Ergänzung der Liste sicherer Herkunftsstaaten um Kosovo, Albanien und Montenegro.

### **Sprachförderung ausbauen**

Im Bereich der Bildung sollten lt. BDA ergänzend auch niedrigschwellige und innovative Angebote zum Spracherwerb wie z. B. Online-Sprachkurse und Smartphone-Apps genutzt werden können. Zudem sollten Menschen, die sich ehrenamtlich im Bereich der Sprachförderung engagieren, mit geeignetem Lernmaterial versorgt werden. Darüber hinaus sei ein umfangreiches Angebot zur Aus- und Weiterbildung in „Deutsch als Fremdsprache“ nötig. Insbesondere auch Frauen bzw. Mütter unter den Flüchtlingen sollten gezielt angesprochen und mit passgenauen Angeboten zur Sprach- und Integrationsförderung unterstützt werden. Hierfür ist eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung erforderlich, um einerseits den Frauen die Teilnahme an Sprach- und Qualifizierungskursen überhaupt erst zu ermöglichen und andererseits ihre Kinder frühzeitig gezielt zu fördern. Eine systematische individuelle Förderung ist entscheidend, um Startnachteile durch ein teils nicht deutschsprachiges Elternhaus auszugleichen und Kindern einen guten Beginn ihres Bildungs- und Lebenswegs zu sichern.

### **Integration ins Schulsystem erleichtern**

Neben ausreichenden Sprachangeboten sind eine bundesweite Schulpflicht nach drei Monaten und ein bedarfsgerechter Ausbau sowie die Sicherung von Willkommens- und Sprachlernklassen an Schulen notwendig. Auch eine individuelle Verlängerung der Schulpflicht sei zu begrüßen, wenn dadurch die Perspektive auf einen Schulabschluss eröffnet wird.

### **Ausbildung erleichtern und unterstützen**

Viele Asylsuchende sind jung und motiviert, eine Ausbildung zu absolvieren. Damit eine begonnene Berufsausbildung auch abgeschlossen werden kann, muss der Aufenthalt für die Dauer der Ausbildung grundsätzlich sichergestellt werden. Dies ist auch nach den jüngsten gesetzlichen Änderungen nicht rechtssicher gewährleistet. Zudem gelten die neuen Regelungen ohnehin nur für Geduldete und nur für jungen Menschen, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Der rechtssichere Aufenthalt wäh-

rend der gesamten Ausbildungsdauer ist jedoch unabdingbar - sowohl für die Auszubildenden als auch für die Ausbildungsbetriebe. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung sollte bei einer Übernahme durch den Betrieb der Aufenthalt grundsätzlich für mindestens zwei weitere Jahre ermöglicht bzw. ein Jahr zur Arbeitsplatzsuche bei Nicht-Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb gewährt werden. Auch darf jungen Menschen, die älter sind als 21 Jahre, die Chance einer Berufsausbildungsaufnahme nicht verwehrt werden.

Junge Asylsuchende und Geduldete, die einen Ausbildungsplatz gefunden haben, brauchen oft eine zielgenaue Förderung, um Sprachdefizite abzubauen und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. Die Pläne der Bundesregierung, jungen Menschen mit einer Duldung den Zugang zu bestimmten ausbildungsfördernden Leistungen, d. h. zur Berufsausbildungsbeihilfe, der assistierten Ausbildung und zukünftig auch zu ausbildungsbegleitenden Hilfen zu ermöglichen, ist daher richtig. Allerdings sollten diese Förderinstrumente ab Erteilung der Duldung und nicht erst nach 15 Monaten in Anspruch genommen werden können. Zudem müssen diese ausbildungsfördernden Leistungen auch Asylsuchenden mit hoher Bleibeperspektive zur Verfügung stehen. Dies haben auch die Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung und damit auch die für eine Umsetzung zuständigen Ministerien in ihrer gemeinsamen Erklärung vom 18. September 2015 zu Recht unterstrichen. Derzeit werden die Bemühungen, gerade unbegleitete Minderjährige in Ausbildung zu bringen, wegen der mangelnden Flankierung durch entsprechende Leistungen erheblich erschwert. Erfahrungen mit der Ausbildung ausländischer Jugendlicher haben zudem gezeigt, dass „Kümmerer“, die Ansprechpartner für die jungen Menschen und die Ausbildungsbetriebe gleichermaßen sind, einen wichtigen Beitrag leisten können, um gerade kleineren und mittleren Unternehmen die nötige Unterstützung zu geben. Es ist daher richtig, dass die Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung in ihrer gemeinsamen Erklärung zur Integration von Flüchtlingen als Erweiterung des bestehenden Programms „Passgenaue Besetzung“ speziell geschulte „Willkommenslotsen“ für Unternehmen vorsehen. Diese sollen gezielte Informationen und Beratung zu allen Fragen und Herausforderungen rund um die passgenaue Besetzung von Ausbildungsplätzen, Praktika und Stellen mit geeigneten Flüchtlingen sowie zu deren Integration in den Betrieb und das soziale Umfeld anbieten. (Beim Flüchtlingsgipfel von Bund und Ländern am 24. September

wurden die genannten Forderungen nicht aufgegriffen. Auch fehlt eine Klarstellung, wie Pflichtpraktika im Sinne des Mindestlohngesetzes zu behandeln sind, die nach einer Entscheidung der für die Anerkennung zuständigen Stelle zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses zu leisten sind oder in diesem Zusammenhang der Einschätzung der Fähigkeiten des Praktikanten dienen. Hierzu gibt es derzeit unterschiedliche Rechtsauffassungen und damit große Unsicherheit bei den Unternehmen, ob ein solches Praktikum dem Mindestlohn unterliegt.)

### **Studium für Flüchtlinge erweitern**

Schließlich fordert die BDA Hochschulen und Länder auf, die bestehenden rechtlichen Spielräume auch zu nutzen, um Flüchtlingen ein Studium zu ermöglichen. Für die Dauer eines Studiums (Regelstudienzeit) muss der Aufenthalt für Asylsuchende mit hoher Bleibeperspektive und Geduldete gesichert sein. Zudem sollten für diese Zielgruppe Stipendienprogramme bedarfsgerecht ausgebaut und für Geduldete der Zugang zum Bafög ab Erteilung der Duldung eröffnet werden. Für Asylsuchende ist zu prüfen, wie der Zugang zum Bafög so erleichtert werden kann, dass hiervon nur Asylsuchende mit hoher Bleibeperspektive profitieren und Fehlanreize vermieden werden.

Quelle: BDA

### **7. Alle Potenziale entfalten – Chancen beruflicher und akademischer Bildung**

Unter diesem Motto trafen sich über 60 Teilnehmer aus Schulen und Unternehmen am 15. September im Bildungswerk der Wirtschaft Hamburg. Sie waren einer Einladung der Unternehmensverbände Nord sowie des BWH mit seinen angeschlossenen Arbeitskreisen für Ausbildungsleiter und *SCHULEWIRTSCHAFT* gefolgt. Nach Begrüßung durch UVNord-Hauptgeschäftsführer Michael Thomas Fröhlich und Input zur demografischen Entwicklung und Fachkräftemangel zeigten vier junge Absolventen eindrucksvoll, dass die beruflichen Wege recht unterschiedlich sein können. Deutlich wurde, dass die duale Berufsausbildung eine gute Basis bildet, die weitere Karrierechancen eröffnet. Wie Schulen und Unternehmen gemeinsam mehr Schülerinnen und Schüler als bisher für eine duale Ausbildung begeistern können - darüber tauschten sich die Teilnehmer anschließend aus. Sie formulierten Anregungen, die nun in den regionalen Arbeitskreisen *SCHULEWIRTSCHAFT*, aber auch im Hamburger Fachkräftenetzwerk weiter bearbeitet werden kön-

nen. Die Veranstaltung reihte sich einerseits in das Festprogramm anlässlich des 150. Jubiläums der berufsbildenden Schulen in Hamburg ein, andererseits in Aktivitäten rund um das bundesweite *SCHULEWIRTSCHAFT*-Schwerpunktthema „Alle Potenziale entfalten!“ Weitere Informationen unter: <http://www.bwh-hamburg.de/>

### **8. Neues aus den Hamburger Arbeitskreisen SCHULEWIRTSCHAFT**

Nach über einem Jahr Laufzeit wurden jetzt in zwei Hamburger Bezirken schulische und wirtschaftliche Vorsitzende gewählt. In Altona werden nun Friederike Baeumer von der Kurt-Tucholsky-Schule und Egbert Feldhaus von der HanseWerk AG die Geschicke lenken, im Arbeitskreis Hamburg-Mitte Jörg Aldag vom Helmut-Schmidt-Gymnasium und Jan Wehlen von der Hamburger Hafen und Logistik AG. Und auch im Arbeitskreis Bergedorf stand eine Änderung an: Dort wurde Silke Busch, für die Ausbildung bei der Hauni Maschinenbau AG zuständig, als Nachfolgerin von Christian Eggenstein gewählt.

### **Verschiedenes**

#### **9. Projekthinweis**

##### **Das Aktionsbündnis Schleswig-Holstein**

Seit März 2012 hat sich das Aktionsbündnis Schleswig-Holstein das Ziel gesetzt, gemeinsam mit den Unternehmen, mehr Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen zu schaffen und passgenau zu besetzen. Hierzu hat sich eine Initiative aus UVNord, den Kreisen Nordfriesland und Schleswig-Flensburg sowie der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit für Unternehmen aller Branchen sowie arbeitssuchenden, schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen zusammengeschlossen.

##### **Welche Leistungen erhalten Unternehmen?**

- Identifikation, Besetzung und Sicherung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen
- Information u. a. über Fördermöglichkeiten und Rahmensituationen bei der Integration
- Fragen rund um das Thema Schwerbehindertenvertretung
- Information zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

**Welche Leistungen erhalten Schwerbehinderte, Arbeitssuchende oder Arbeitslose Menschen?**

Coaching und Begleitung bei der Arbeitssuche und Arbeitsaufnahme

- Begleitung beim Übergang in den Arbeitsalltag

ZENTRALE KENNZAHLEN	2012-2015
Beratende Unternehmen	1.687
Akquirierte sv-pflichtige Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen	462
Integrationen in sv-pflichtige Arbeits- und Ausbildungsplätze	266

**Verleihung der BEM Prämie für das Land Schleswig-Holstein**

Jährlich werden Unternehmen, die sich im Besonderen im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) auszeichnen, vom Integrationsamt des Landes Schleswig-Holstein für ihr hervorragendes Engagement zur Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter prämiert. Aktuell ist das Bewerbungsverfahren für die BEM-Prämie geöffnet.

Unter folgendem Link [www.aktionsbuendnis-sh.de](http://www.aktionsbuendnis-sh.de) finden sich ausführliche Informationen.

Das Projekt wird vom Integrationsamt im Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

**10. Personaltipps**

**Kaufmännischer Leiter oder Geschäftsführer in spe**  
Diplom-Kaufmann bereit für anspruchsvolle Aufgabe in Norddeutschland

47 Jahre, Erfahrung in den Bereichen Kaufmännische Leitung, Personalmanagement, Controlling, Kosten- und Leistungsrechnung, Reorganisation. Umfangreiche Kenntnisse in verschiedenen Phasen eines Unternehmens, wie z. B. Expansions- und Wachstumsphasen sowie Krisen- und Konsolidierungsphasen.

Besitzt die Fähigkeit erfolgreich Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen in Einklang zu bringen. Die Arbeitsweise ist gekennzeichnet durch: hands on Mentalität, verhandlungs- und überzeugungsstarkes

Auftreten, analytisches Denken sowie eine positive Lebenseinstellung.

Möglicherweise auch Interesse an Beteiligung und/oder spätere Nachfolge/ Übernahme

(Auskünfte erteilt Herr Schulze (04331/14 20 55))

**25 jährige Hochschulabsolventin (Magister Andragogik mit Spezialisierung in Human Resources)** mit internationaler Erfahrung sucht eine offene Stelle im Bereich Human Resources im norddeutschen Raum.

Auslandserfahrung, beruflicher, akademischer und schulischer Natur, verbunden mit fließenden Sprachkenntnissen in Englisch und Tschechisch, solide in Deutsch. EDV Kenntnisse, analytisches Denken, eine positive Lebenseinstellung sowie ausgeprägte Team- und Kommunikationsfähigkeit unterstreichen das Profil.

(Auskünfte erteilt Herr Schulze (04331/14 20 55))

**Dipl. –Politologe**, 53 Jahre, sucht im Raum Kiel eine unbefristete Tätigkeit im Personalbereich. Aufgrund einer fast 20-jährigen Beratungspraxis verfügt er über fundierte Erfahrungen in der Konzeption und Durchführung von Seminaren zum Arbeitsrecht sowie von Bewerbungstrainings bei Unternehmen und Bildungsträgern. Zudem wurden sehr gute Erfolge bezüglich der Akquisition von Ausbildungsplätzen in Unternehmen und der Rekrutierung qualifizierter Bewerber/-innen erzielt. Zu dem Kompetenzbereich zählen ferner die Schaffung einer Willkommenskultur sowie die Hilfestellung bei der Beschäftigung von Auszubildenden und Fachkräften aus dem EU-Ausland.

Außerdem besteht eine hohe Motivation die kommunikativen Herausforderungen in einem dynamischen Unternehmen ambitioniert und professionell zu erfüllen.

(Auskünfte erteilt Herr Fröhlich 040/6378 5120)

**Redaktion:** Sebastian Schulze  
Doris Wenzel-O'Connor  
Jens-Arne Meier

**Haus der Wirtschaft**  
Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg  
Telefon 040-637851-20 · Fax 040-637851-51

**Haus der Wirtschaftsverbände**  
Paradeplatz 9 · 24768 Rendsburg  
Telefon 04331-1420-51 · Fax 04331-1420-50