

11/2012

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Pensionskassenzusagen,
BAG, Urteil vom 19. Juni 2012 - 3 AZR 408/10
2. Arbeitnehmerüberlassung und Dienstvertrag - Einsatz von Beliehenen,
BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 - 7 AZR 723/10
3. Änderungen für Mini- und Midijobs zum Januar 2013

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. Der Arbeitsmarkt im Norden – November 2012

Bildungspolitik

5. MINT-Herbstreport 2012 – Berufliche MINT Qualifikationen stärken

Verschiedenes

6. Veranstaltungshinweis
- Kongress Arbeitsrecht 2013 am 26. und 27. Februar 2013
7. Personaltipps
8. Projekthinweis
- Projekt unternehmensWert:Mensch: Personalplanung und – entwicklung für die
Zukunft

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Pensionskassenzusagen, BAG, Urteil vom 19. Juni 2012 - 3 AZR 408/10

Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die über eine Pensionskasse durchgeführt werden, und macht die Pensionskasse von ihrem satzungsmäßigen Recht Gebrauch, Fehlbeträge durch Herabsetzung ihrer Leistungen auszugleichen, hat der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG dem Versorgungsempfänger im Umfang der Leistungskürzung einzustehen.

Von dieser Einstandspflicht kann der Arbeitgeber sich durch vertragliche Abreden nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer befreien. Deshalb begründet eine in der Versorgungszusage enthaltene (dynamische) Verweisung auf die Satzung der Pensionskasse kein akzessorisches Recht des Arbeitgebers zur Kürzung laufender Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in der vorliegenden Entscheidung mit der Frage auseinandergesetzt, ob der Arbeitgeber bei einer Versorgungszusage, die über eine Pensionskasse durchgeführt wird, im Falle einer satzungsmäßigen Herabsetzung der laufenden Betriebsrentenleistungen, einzustehen hat, auch wenn in der Versorgungszusage auf die Satzung der Pensionskasse verwiesen wird. Das BAG stellt in seiner Entscheidung klar, dass der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG für die (gänzliche) Erfüllung der Versorgungszusage einzustehen und deshalb den durch die Leistungskürzung entstandenen Fehlbetrag auszugleichen hat. Von dieser Einstandspflicht könne sich der Arbeitgeber auch nicht befreien, wie sich aus § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG ergebe. Darüberhinaus hat das BAG noch zur Abgrenzung der Zusagearten im Hinblick auf die Anwendung der Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG Stellung genommen. Schließlich hat das BAG in diesem Fall auch über die Anpassungspflicht aus der Direktzusage zu entscheiden gehabt.

Dem lag folgender Sachverhalt zugrunde:
Der Kläger war bis zum 31. Oktober 2000 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Die Beklagte hatte ihm neben einer sog. Firmenrente, über den Durchführungsweg der Direktzusage eine Betriebsrente über eine Pensionskasse zugesagt. Seit dem 1. Novem-

ber 2003 bezieht der Kläger von der Beklagten die Firmenrente und von der Pensionskasse die Pensionskassenrente. Die Satzung der Pensionskasse sieht vor, dass ein Fehlbetrag unter bestimmten Voraussetzungen durch Herabsetzung der Leistungen auszugleichen ist. Im Jahr 2003 beschloss die Mitgliederversammlung der Pensionskasse eine Herabsetzung ihrer Leistungen und zahlte in der Folgezeit an den Kläger eine verringerte Pensionskassenrente aus.

Der Kläger hat von der Beklagten den Ausgleich der Beträge verlangt, um den die Pensionskasse ihre Leistungen herabgesetzt hat. Außerdem hat der Kläger von der Beklagten die Anpassung seiner Firmenrente und der Pensionskassenrente nach § 16 BetrAVG verlangt.

Das BAG kommt zum Ergebnis, dass die Beklagte für die von der Pensionskasse vorgenommene Leistungskürzung einzustehen habe. Die Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG richte sich darauf, eine Lücke zu schließen, die sich aus der Versorgungszusage einerseits und der Ausgestaltung des Durchführungsweges andererseits ergeben kann. Sie stelle sicher, dass bei Schwierigkeiten im Durchführungsweg gleichwohl der Versorgungszusage entsprechende Leistungen erbracht werden. Von dieser Einstandspflicht könne sich der Arbeitgeber - wie sich aus § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG ergebe - nicht durch vertragliche Abreden zulasten des Arbeitnehmers befreien. Die Einstandspflicht treffe den Arbeitgeber auch in dem Fall, in dem die Versorgungsregelung auf die Satzung der Pensionskasse verweise. Eine Verweisung auf die Satzung der Pensionskasse diene alleine dazu, die Versorgungszusage des Arbeitgebers zu konkretisieren. Sie erstrecke sich aber nicht auf Satzungsbestimmungen der Pensionskasse, die ausschließlich den Durchführungsweg, mithin die Frage betreffe, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang die Pensionskasse von den ursprünglich mit dem Arbeitgeber für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung getroffenen Abreden abweichen dürfe. Eine Auslegung der Verweisklausel dahin, dass auch derartige Satzungsbestimmungen erfasst sein sollen, wäre mit zwingenden betriebsrentenrechtlichen Wertungen unvereinbar. Dem stünde auch nicht entgegen, dass der Arbeitgeber aufgrund der Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG das Insolvenzrisiko (für die Pensionskasse) trage und er für den Fall einer etwaigen Inanspruchnahme keine Rückstellungen bilden dürfe, da das Risi-

ko in Anspruch genommen zu werden, äußerst gering sei.

Das BAG stellt zudem klar, dass sich die Beklagte im Hinblick auf ihre Anpassungsprüfungsverpflichtung nicht auf § 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG berufen könne, wonach diese Verpflichtung bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG) entfalle. In diesem Fall sähe die Versorgungszusage keine Beitragszusage mit Mindestleistung vor, sondern eine beitragsorientierte Leistungszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG). Dies ergebe sich aus den Regelungen der Pensionskasse, in deren allgemeinen Tarifbestimmungen der Rechenweg, der auf der Grundlage der eingezahlten Beiträge zum Pensionsanspruch führe, offen gelegt sei. Folglich sei die Anpassung (auch) der Pensionskassenrente an den Kaufkraftverlust zu prüfen und anzupassen.

Bewertung / Folgen der Entscheidung:

Mit dieser Entscheidung hat das BAG die Einstandspflicht bzw. die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers bei mittelbarer Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG erstmalig für die in der Praxis der Pensionskassenzusagen vielfach verwendeten Verweisungsklauseln auf die Satzung der Pensionskasse konkretisiert. Arbeitgeber, deren Versorgungszusagen solche Verweisungsklauseln zugrunde liegen, haben für Leistungsherabsetzungen der Pensionskasse einzustehen, obgleich sie mit diesem Verweis regelmäßig den gesamten Leistungsplan und die Satzung zum Inhalt ihrer Versorgungszusage machen wollten. Da das BAG seine einschränkende Auslegung aus der Verbotsnorm nach § 17 BetrAVG herleitet, dürften auch ausdrückliche Verweise auf die Leistungskürzungsmöglichkeit aufgrund von Satzungsbestimmungen der Pensionskasse unwirksam sein. Insofern besteht kaum Spielraum, das Risiko einer Einstandspflicht für herabgesetzte Leistungen der Pensionskasse auszuschließen.

Sofern eine andere Risikoverteilung im Rahmen von (künftigen) Pensionskassenzusagen angestrebt wird, lässt sich das ausschließlich durch ausdrückliche Erteilung von Zusagen in Form einer Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG) erreichen. Dies ergibt sich auch aus der Unterscheidung des BAG, das die Zusageebene zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer strikt von der Einstandspflicht des Arbeitgebers als Erfüllungsanspruch aus diesem Durchführungsweg trennt.

Quellen: BAG, Urteil vom 19. Juni 2012 - 3 AZR 408/10, BDA

2. Arbeitnehmerüberlassung und Dienstvertrag - Einsatz von Beliehenen, BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 - 7 AZR 723/10

Eine Überlassung zur Arbeitsleistung i. S. d. § 1 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 AÜG liegt vor, wenn einem Entleiher Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden, die in dessen Betrieb eingegliedert sind und ihre Arbeit allein nach Weisungen des Entleihers in dessen Interesse ausführen.

Nicht jeder drittbezogene Arbeitseinsatz unterfällt dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Von der Arbeitnehmerüberlassung zu unterscheiden ist die Tätigkeit eines Arbeitnehmers bei einem Dritten aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages. In diesen Fällen wird der Unternehmer für einen anderen tätig. Die zur Ausführung des Dienst- oder Werkvertrages eingesetzten Arbeitnehmer unterliegen den Weisungen des Unternehmers und sind dessen Erfüllungsgehilfen.

Über die rechtliche Einordnung des Vertrages zwischen dem Dritten und dem Arbeitgeber entscheidet der Geschäftsinhalt und nicht die von den Parteien gewünschte Rechtsfolge oder eine Bezeichnung, die dem tatsächlichen Geschäftsinhalt nicht entspricht. Der Geschäftsinhalt kann sich sowohl aus den ausdrücklichen Vereinbarungen der Vertragsparteien als auch aus der praktischen Durchführung des Vertrages ergeben. Widersprechen sich beide, so ist die tatsächliche Durchführung des Vertrages maßgebend.

In der vorliegenden Entscheidung hatte sich das BAG mit der Frage der Abgrenzung des Personaleinsatzes im Rahmen eines Dienstvertrages zur Arbeitnehmerüberlassung zu beschäftigen.

Dem lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Als zuständige Luftsicherheitsbehörde führte die Beklagte Fluggast- und Gepäckkontrollen am Flughafen durch. Hierzu setzte sie neben eigenen Beamten und Arbeitnehmern beliehene Sicherheitskräfte ein, die von privaten Sicherheitsunternehmen angestellt waren. Ende 2005 schloss die Beklagte mit der F GmbH für die Zeit vom 1. Januar 2006 bis zum 31. März 2010 einen Vertrag über die Durchführung von Aufgaben der Luftsicherheit auf dem Flughafen (Durchführungsvertrag). Danach war die F GmbH verpflichtet, die ihr übertragenen Fluggastkontrolldienstleistungen durch ihre Mitarbeiter/-innen zu erbringen. § 10 des Durchführungsvertrages berechnete die Bediensteten der

Beklagten, der F GmbH zur Aufgabendurchführung jederzeit im Rahmen der ihnen als Luftfahrtbehörde obliegenden Aufsicht fachliche Weisungen zu erteilen. Zu diesem Zwecke hatte die F GmbH zu gewährleisten, dass während der gesamten Kontrollzeit ein Ansprechpartner mit Leitungsfunktion zur Verfügung stand, da das Weisungsrecht vorrangig gegenüber solchen Mitarbeitern ausgeübt werden sollte. Über Arbeitsweise und -verhalten existierten bei der Beklagte detaillierte Dienstanweisungen, auf deren Grundlage die F GmbH für ihre Mitarbeiter ein Handbuch erstellte und diesem die Dienstanweisungen als Anlage beifügte.

Seit dem 23. Dezember 2007 verfügte die F GmbH über eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Zum 1. April 2010 wurde der Auftrag zur Durchführung von Fluggastkontrollen anderweitig vergeben.

Der Kläger ist der Ansicht, zwischen ihm und der Beklagten sei ein Arbeitsverhältnis begründet worden, da er von der F GmbH im Wege unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung zur Erfüllung hoheitlicher Aufgaben an die Beklagte überlassen worden sei. Das Arbeitsgericht hat die auf entsprechende Feststellung gerichtete Klage abgewiesen, das LAG hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Das BAG hat die Revision des Klägers zurückgewiesen. Zwischen den Parteien sei kein Arbeitsverhältnis wegen unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung zustande gekommen. Gegenstand des zwischen der Beklagten und der F GmbH geschlossenen Durchführungsvertrages sei nicht die Überlassung von Arbeitnehmern gewesen. Vielmehr handele es sich um einen Dienstvertrag.

Eine Überlassung zur Arbeitsleistung i. S. d. AÜG liegt vor, wenn einem Entleiher Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt würden, die in dessen Betrieb eingegliedert seien und ihre Arbeit allein nach Weisungen des Entleihers und in dessen Interesse ausführten. Notwendiger Inhalt eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sei die Verpflichtung des Verleihers gegenüber dem Entleiher, diesem zur Förderung von dessen Betriebszwecken Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen.

Im Falle der Tätigkeit eines Arbeitnehmers bei einem Dritten aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages werde der Unternehmer für einen anderen tätig. Er organisiere die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolges not-

wendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Voraussetzungen und bleibe für die Vertragserfüllung gegenüber dem Drittunternehmer verantwortlich. Die zur Ausführung des Dienst- oder Werkvertrages eingesetzten Arbeitnehmer unterlägen den Weisungen des Unternehmers und seien dessen Erfüllungsgehilfen. Der Werkbesteller könne jedoch dem Werkunternehmer selbst oder dessen Erfüllungsgehilfen Anweisungen für die Ausführung des Werkes erteilen, vgl. § 645 Abs. 1 Satz 1 BGB. Entsprechendes gelte für Dienstverträge.

Über die rechtliche Einordnung des Vertrages zwischen dem Dritten und dem Arbeitgeber entscheide der Geschäftsinhalt. Dieser könne sich sowohl aus den ausdrücklichen Vereinbarungen der Vertragsparteien als auch aus der praktischen Durchführung des Vertrages ergeben. Maßgeblich ist die tatsächliche Durchführung.

Der von den Parteien geschlossene Durchführungsvertrag sehe nicht vor, dass die F GmbH das Weisungsrecht für die bei ihr angestellten Sicherheitskräfte auf die Beklagte übertrage. Der Umstand, dass die F GmbH auf der Grundlage detaillierter Anweisungen der Beklagten für ihre Mitarbeiter ein Handbuch erstellt und besagte Anweisungen diesem als Anlage beigelegt habe, vermöge hieran nichts zu ändern. Im Sicherheitsgewerbe bestimme der Auftraggeber regelmäßig, wie die Sicherheitskontrollen durchzuführen seien, wobei er seinerseits normative Vorgaben zu beachten habe. Das Handbuch spiegele als projektbezogene Anweisung (vgl. § 645 Abs. 1 Satz 1 BGB) den vom Auftraggeber gewünschten gesetzeskonformen Qualitätsstandard wider.

Die in § 11 des Durchführungsvertrages vorgesehene Haftungsregelung und die dort vereinbarte Pflicht der F GmbH, eine verkehrsbliche Haftpflichtversicherung abzuschließen, spreche gegen Arbeitnehmerüberlassung und für einen auf die Leistung von Sicherheitsdiensten gerichteten Dienstvertrag, zu dessen Erfüllung sich die F GmbH eines eigenen Personals als Erfüllungsgehilfen i. S. v. § 278 BGB bedient habe.

Bewertung/ Folgen der Entscheidung:

Mit der vorliegenden Entscheidung unterstreicht das BAG noch einmal die Kriterien für die Abgrenzung von Werk- und Dienstverträgen zu Fällen der Arbeitnehmerüberlassung.

Ein wesentliches Kriterium ist danach die Eingliederung des Arbeitnehmers in den Einsatzbetrieb. Ebenso große Bedeutung kommt der Zu-

ordnung des Weisungsrechts zu. Nach der Entscheidung ist auch eine Vereinbarung über die Haftung für die geleistete Arbeit und die Vertragserfüllung von Bedeutung.

Entsprechend der bisherigen Rechtsprechung (vgl. zuletzt LAG Hamm vom 2. Februar dieses Jahres, 8 Sa 1502/11) steht die konkrete Beschreibung der vertraglich geschuldeten Leistung der Annahme von Werk- oder Dienstverträgen nicht entgegen. Die Einhaltung hoher Qualitätsstandards ist vielmehr ein berechtigtes Interesse des Auftraggebers.

Quellen: BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 - 7 AZR 723/10; BDA

3. Änderungen für Mini- und Midijobs zum Januar 2013

Im letzten Unternehmerdienst berichteten wir über anstehende Änderungen bei Mini- und Midijobs. Das "Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung" hat jetzt den Bundesrat passiert. Mit dem Gesetz werden zum 1. Januar 2013 die Entgeltgrenzen für Minijobs von 400 Euro auf 450 Euro und für Midijobs von 800 Euro auf 850 Euro angehoben. Zudem wird für Minijobber die bisherige Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung mit der Option der vollen Versicherungspflicht in eine grundsätzliche Rentenversicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit umgewandelt (Wechsel von Opt-in zu Opt-out). Für Beschäftigungsverhältnisse, die bereits vor dem 1. Januar 2013 bestehen, sind Bestandsschutz- und Übergangsregelungen vorgesehen.

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. Arbeitsmarkt im Norden - Oktober 2012

Hamburg

- 67.367 Arbeitslose – leichter Rückgang im November, 1.066 oder 1,6% weniger als im Vormonat aber 620 mehr als im November 2011
- 63.779 Hamburger haben seit Jahresbeginn ihren Arbeitsplatz verloren,
- 2.516 weniger als im gleichen Zeitraum 2011 (Januar – November)
- Jahreshoch bei sozialversicherungspflichtiger Arbeit mit 869.300 Beschäftigten
- Anstieg sozialversicherungspflichtiger Arbeit zum Vorjahr um 15.979 oder 1,9 %
- Anstieg zum Vormonat um 3.400 oder 0,4 %

- Konstante Arbeitskräftenachfrage: 16.900 gemeldete Arbeitsstellen
- davon 16.525 sozialversicherungspflichtig
- 4.137 neue Stellen wurden dem Arbeitgeber-Service Hamburg im Oktober gemeldet

Schleswig-Holstein

- 94.300 Arbeitslose; saisonal typischer Anstieg im Vergleich zum Vormonat Oktober um 1.500 oder 1,6 Prozent
- Im Vorjahresvergleich Abnahme um 900 oder 1,0 Prozent
- Niedrigste Arbeitslosenzahl in einem November seit 20 Jahren
- Die Arbeitskräftenachfrage ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum weiterhin stabil: Seit Jahresbeginn wurden 57.700 sozialversicherungspflichtige Stellenangebote gemeldet
- Weiterer Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: 11.500 zusätzliche Jobs im Vorjahresvergleich

Auch im November zeigt sich der **Hamburger Arbeitsmarkt** gut aufgestellt. Mit 869.300 sozialversicherungspflichtigen Jobs hat Hamburg ein Jahreshoch erzielt und das Angebot an freien Arbeitsstellen bleibt mit über 16.000 auf hohem Niveau. Die Zahl der Hamburger Arbeitslosen erreicht mit 67.367 den niedrigsten Wert des laufenden Jahres.

Mit 67.367 arbeitslosen Hamburgern sank die Zahl der Arbeitslosen zum Vormonat um 1.066 oder 1,6 %. Im Jahresvergleich stieg sie allerdings um 620 oder 0,9 % an. Die **Arbeitslosenquote** verringert sich leicht auf **7,1 %**. Beachtlich ist, dass im Rechtskreis der Arbeitsagentur der Bestand an Arbeitslosen zum Vormonat in etwa gleich geblieben ist, allerdings der Zuwachs im Vergleich zum Vorjahr mit 2.518 oder 14,7 % durchaus hoch ausfällt. Der Zuwachs stellt sich jedoch nur relativ hoch dar, denn seit Jahresbeginn wurden etwa 6.500 weniger Hamburger während der Arbeitslosigkeit beruflich qualifiziert bzw. bei der Aufnahme einer Existenz unterstützt, als im Jahr 2011. Diese fehlende Entlastungswirkung gilt es bei der Bewertung des Hamburger Arbeitsmarktes einzubeziehen. Weiterhin sorgte der hohe Stellenzugang und damit Arbeitskräfte-Nachfrage weiterhin für eine hohe Dynamik am Hamburger Arbeitsmarkt, von dem sehr viele Arbeitslose direkt profitieren konnten. Nach wie vor suchen unternehmensnahe Dienstleister, der Handel, das Gesundheitswesen, die Logistik aber auch die Gastronomie Fachkräfte, um ihre freien Arbeitsplätze zu besetzen. Im September waren in

Hamburg 869.300 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Hamburger Unternehmen beschäftigt. Dies sind 16.000 mehr als im September 2011 und markiert einen Höchstwert für das laufende Jahr. Zum Vormonat reduzierte sich die SGB II - Kundenzahl um 1.102 (-2,3%) und zum Vorjahrsmonat sogar um 1.898 oder 3,8%. auf nunmehr 47.730.

Quelle: Agentur für Arbeit, Hamburg

In **Schleswig-Holstein** zeigen die aktuellen November-Daten, dass die Arbeitsmarktentwicklung weiterhin saisonal typisch verläuft. Die leichte Zunahme im Vergleich zum Vormonat Oktober ist nicht überraschend. In den Tourismusregionen Ostholstein und Nordfriesland sind - wie in jedem Jahr - die Arbeitslosenzahlen überproportional angestiegen. Trotz insgesamt gedämpfter Konjunkturerwartungen bleibt für Schleswig-Holstein festzuhalten, dass sich der insgesamt positive Trend - wenn auch im Vorjahresvergleich abgeschwächt - im November fortsetzt. Die Agentur für Arbeit kann die niedrigste Arbeitslosenzahl in einem November seit 20 Jahren melden. Die Zahl der Arbeitslosen ist - im Vergleich zum November des Vorjahres - um 900 oder um 1,0 Prozent gesunken. Sie liegt aktuell bei 94.300. Gegenüber dem Vormonat Oktober ist ihre Zahl um 1.500 oder 1,6 Prozent angestiegen. Die **Arbeitslosenquote** liegt aktuell bei **6,5 Prozent** und damit 0,1 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert von 6,6 Prozent. Mit Blick auf das zentrale Thema ‚Fachkräftesicherung‘ ist speziell die Gruppe der ‚ungelernten 25-35-jährigen‘ hervorzuheben - ob arbeitslos oder in Beschäftigung. In Schleswig-Holstein umfasst diese Gruppe insgesamt 22.000 Frauen und Männer (11.100 Arbeitslose und 10.900 in Beschäftigung). Hier gibt es ein großes, noch zu wenig beachtetes Potential, das durch Weiterbildung entwickelt werden kann. Dabei geht es nicht nur um die Qualifizierung von Arbeitslosen. Auch die Potentiale der un- und angelernten Beschäftigten in den Betrieben sind zu bedenken. Diese Gruppe sollte noch stärker die Chance erhalten, sich über Personalentwicklungsangebote für höherwertige Tätigkeiten zu qualifizieren. Die Agenturen für Arbeit haben für diesen Zweck spezielle Fördermöglichkeiten. Die Arbeitskräftenachfrage ist bisher nicht eingebrochen. Die Zahl der Stellenmeldungen bewegt sich auch weiterhin auf dem hohen Niveau des Vorjahres. 57.700 sozialversicherungspflichtige Arbeitsangebote - das sind nur 120 weniger als im Vergleichszeitraum - wurden den Arbeitgeberservice-Teams seit Jahresbeginn gemeldet. Positiv verläuft auch

weiterhin die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Ihre Zahl - es liegen die September-Werte vor - ist um 11.500 oder 1,3 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat gestiegen. Die Gesamtzahl liegt nun bei 873.100. Insbesondere im Handel (+ 2.800), im verarbeitenden Gewerbe (+ 2.000) und bei den unternehmensnahen Dienstleistungen (+ 1.200) wurden zusätzliche Mitarbeiter eingestellt. Nur in der Zeitarbeit ging die Zahl der Beschäftigten im Vorjahresvergleich um 700 zurück. Sollte die Euro-Krise nicht für überraschende und daher nicht prognostizierbare Entwicklungen sorgen, erwarten die Agenturen für Arbeit für den Dezember den saisonal üblichen Anstieg der Arbeitslosigkeit -wie in jedem Jahr.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nord

Bildungspolitik

5. MINT-Herbstreport 2012 – Berufliche MINT Qualifikationen stärken

Trotz der gestiegenen Zahl von MINT Studienanfängern bleibt die Lage unverändert angespannt. Die MINT Fachkräftelücke beläuft sich aktuell auf 121.300 Personen. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird es für Unternehmen in den kommenden Jahren auch immer schwieriger, Stellen für Absolventen von MINT-Ausbildungsberufen zu besetzen. Deren Zahl wird jährlich um rd. 100.000 unter dem Ersatzbedarf liegen. Damit wird es auch im Bereich der beruflich Qualifizierten in den MINT Branchen voraussichtlich zu deutlichen Wertschöpfungsverlusten kommen. Die Ergebnisse des Reports im Einzelnen:

Der Erfolg des Geschäftsmodells Deutschland basiert stark auf MINT-Qualifikationen - sowohl im akademischen als auch im beruflich qualifizierten Bereich. Damit ist die Verfügbarkeit von MINT-Fachkräften zentraler Faktor für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Dies gilt insbesondere für den M+E-Bereich, der im Jahr 2010 für 55 % aller volkswirtschaftlichen Innovationsaufwendungen verantwortlich war.

Die Beschäftigung von MINT-Akademikern ist in den vergangenen Jahren stark angestiegen - pro Jahr um rd. 59.000 auf aktuell ca. 2,3 Mio. MINT-Akademiker arbeiten mit hoher Flexibilität in einer Vielzahl von Berufen auch außerhalb des klassischen MINT Segments. Beispielsweise arbeiten etwa 229.000 MINT-Akademiker in rechts-, management- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen, rd. 110.000 MINT-

Akademiker sind in Lehrberufen beschäftigt. Zu der starken Expansion der MINT-Beschäftigung über alle Branchen hinweg hat insbesondere die Zunahme der Beschäftigung von Älteren und Zuwanderern beigetragen.

Durch die Umstellung der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit und ein geändertes Meldeverhalten offener MINT Stellen seitens der Arbeitgeber sind die Daten zum Arbeitsmarkt in MINT-Berufen nicht mehr mit den bisherigen Daten (basierend auf der zuvor angewendeten Klassifikation der Berufe 1988) vergleichbar. Für Oktober 2012 ergibt sich aus der Differenz offener Stellen und arbeitslos gemeldeter Personen eine MINT-Lücke in Höhe von 121.300 Personen. Für die kommenden Jahre ist davon auszugehen, dass der Expansionsbedarf sich auf ähnlichem Niveau wie in der Vergangenheit bewegen wird. Der Ersatzbedarf wird aus demografischen Gründen in den nächsten Jahren leicht ansteigen. Es ergibt sich ein Gesamtbedarf von aktuell 105.400, ab dem Jahr 2016 112.500 und ab dem Jahr 2021 von 120.700 MINT-Fachkräften.

Die Fachkräfteengpässe haben in den vergangenen Jahren zu steigenden Einstiegsgehältern bei MINT-Akademikern geführt. Der Anteil der befristet Beschäftigten liegt bei den MINT-Akademikern mit 10,3 % unter dem der sonstigen Akademiker (12,9 %). Ebenso sind MINT-Akademiker häufiger in Vollzeit beschäftigt als sonstige Akademiker (88,2 vs. 76,6 %). MINT-Berufe sind besonders attraktiv für Bildungsaufsteiger. Ihr Anteil liegt über dem Durchschnitt anderer Akademiker.

Erfreulicherweise sind die Studienanfängerzahlen im MINT-Bereich in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen und zwar von 131.200 im Jahr 2005 auf 207.700 im Jahr 2011. Dies ist auf eine insgesamt höhere Studierneigung, aber auch auf Sondereffekte wie die Abschaffung von Wehr- und Zivildienst zurückzuführen. Daneben ist aber auch der prozentuale Anteil der MINT Anfänger an allen Studienanfängern leicht von 36,9 % (2005) auf 37,8 % (2011) gestiegen. Damit zeigen die vielfältigen Initiativen der deutschen Wirtschaft für einen qualitativen und quantitativen Ausbau der MINT Bildung an Schulen und Hochschulen erste wichtige Erfolge. In einer Szenariorechnung geht das IW Köln davon aus, dass die Engpässe im Bereich der akademisch Qualifizierten nicht so stark ansteigen werden wie noch vor wenigen Jahren befürchtet. Engpässe im MINT-Segment der beruflich Qualifizierten.

Eine besondere Herausforderung ergibt sich im MINT-Segment der beruflich Qualifizierten. Ebenso wie im akademischen Bereich ist auch

in diesem Segment die Zahl der Erwerbstätigen in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen (um jährlich knapp 97.000 seit dem Jahr 2005). Auch im Bereich der beruflich Qualifizierten wird sich damit der demografische Ersatzbedarf in den kommenden Jahren deutlich erhöhen. Die Absolventenzahlen der MINT Ausbildungsberufe zeigen in der Projektion, dass hier in den kommenden Jahren noch nicht einmal der Ersatzbedarf gedeckt werden kann. Eine Expansion wird unter Status Quo Annahmen nicht möglich sein.

Der Anstieg der Studienanfängerzahlen und die Erhöhung des MINT-Anteils an den Studienabsolventen sind nachhaltig zu sichern. Dazu bedarf es weiterhin eine Stärkung der MINT-Bildung entlang der gesamten Bildungskette sowie insbesondere einer deutlichen Senkung der Abbrecherquoten vor allem in den universitären MINT-Bachelorstudiengängen. Die Erhöhung der Erwerbstätigkeit älterer Personen hat einen deutlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung im MINT-Bereich geleistet. Daher muss an der Rente mit 67 festgehalten werden. Ebenso hat sich die beschäftigungsorientierte Zuwanderung im MINT Bereich in den letzten Jahren positiv entwickelt. Die Fortschritte beim Zuwanderungsrecht zeigen in die richtige Richtung. Die Zuwanderungshürden sollten aber auch für Personen aus Drittstaaten mit einer beruflichen MINT-Qualifikation deutlich gesenkt werden. Daneben bedarf es einer Stärkung der Willkommenskultur in Deutschland.

Quellen: BDA, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Verschiedenes

6. Kongress Arbeitsrecht 2013 am 26. und 27. Februar 2013

Die Gesellschaft für Marketing und Service der Deutschen Arbeitgeber (GDA) wird auch im Jahr 2013 gemeinsam mit der Zeitschrift "Arbeit und Arbeitsrecht" den Kongress Arbeitsrecht veranstalten. Der Kongress findet statt am

26. und 27. Februar 2013, Meliá Hotel Berlin, Friedrichstraße 103, 10117 Berlin, E-Mail: melia.berlin@melia.com.

Der Arbeitgeberpräsident Professor Dr. Hundt wird den Kongress wie in den Vorjahren eröffnen.

Arbeitsrechtler und Personalverantwortliche erhalten ein umfassendes Update zu allen ak-

tuellen Fragen des Arbeits- und Sozialrechts. Experten aus Verbänden, Richter und Wissenschaftler diskutieren mit Ihnen über die Folgen von Urteilen und Gesetzesänderungen. Geschäftsführer, Personalleiter und Verbandsjuristen erhalten ausführliche Praxistipps und Hilfestellungen für die tägliche Arbeit. Mit den Referenten werden für Probleme bei der Anwendung von Gesetzen und Rechtsprechung verständliche, praxisgerechte Lösungen entwickelt.

Weitere ausführliche Informationen zur Veranstaltung, zum Veranstaltungsort und zu den Referenten erhalten Sie im anliegenden Programm sowie unter www.kongress-arbeitsrecht-2013.de.

7. Personaltipps

Motivierter **Volljurist** mit arbeitsrechtlicher Spezialisierung (Fachanwaltsausbildung) sucht neuen Wirkungskreis im norddeutschen Raum. Erste berufliche Erfahrungen sind darüber hinaus im allg. Wirtschaftsrecht und IT-Recht vorhanden, wie auch verhandlungssicheres Englisch. Strukturiertes Arbeiten, analytisches Denken, Freude an der Kommunikation mit Menschen und überzeugendes Auftreten runden das Profil ab.

Auskünfte erteilt Herr Fröhlich, Tel.: (040) 63785110

Diplom-Kaufmann, 44 Jahre, promoviert, Schwerpunkt Controlling, Planung, Unternehmensbewertung, sucht neue berufliche Herausforderung, vorzugsweise im Raum Hamburg.

Auskünfte erteilt Herr Stock, Tel.: (04331) 1420-60

8. Projekthinweis

Projekt unternehmensWert:Mensch- Personalplanung und – entwicklung für die Zukunft!

In vielen Branchen und Regionen fehlen bereits heute qualifizierte Fachkräfte. Eine Tendenz, die sich durch den demografischen Wandel noch verstärken wird. Insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) verfügen dabei oft nicht über die nötigen Ressourcen, um diese Herausforderung strategisch anzugehen. Mithilfe dieses Projekts sollen Unternehmen bei der Umsetzung moderner Personalstrategien und systematischer Personalentwicklung unterstützt werden.

Das Projekt „unternehmensWert:Mensch“, finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozial-

fonds (ESF) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen aus allen Branchen dabei, den personalpolitischen Handlungsbedarf des jeweiligen Unternehmens mit professioneller Beratung aufzudecken und passgenaue Lösungen zu entwickeln. Dies geschieht durch kostenlose Erstberatungen und sich daran anschließende Fachberatungen zu den Handlungsfeldern: Strategisch ausgerichtete Personalführung, Verwirklichung von Chancengleichheit und Diversity, Förderung von Gesundheit sowie aktive Wissens- und Kompetenzvermittlung.

Das Bildungswerk der Wirtschaft Hamburg e.V. (BWH) - ein Institut der Unternehmensverbände Nord-berät als Erstberatungsstelle interessierte Unternehmen aus Hamburg und Umgebung und unterstützt bei der Förderantragsstellung.

Die Unternehmen entscheiden sich, mit welchen Fachberatern sie anschließend zusammenarbeiten möchten. Auch die Fachberatungen in den o.g. Themenfeldern werden mit Projektmitteln gefördert. Wer z.B. einen Beratertag in Höhe von 1000,- Euro in Anspruch nimmt, erhält 800,- Euro Zuschuss. Bis zu 15 Beratertage je Unternehmen sind möglich. Wichtige Voraussetzungen sind: Das Unternehmen darf höchstens 250 Beschäftigte haben, muss mindestens einen vollzeitbeschäftigten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und mindestens fünf Jahre lang bestehen.

Die Fachberatung sowie die strategische und systematische Entwicklung und Nutzung von Konzepten sowie Instrumenten in den Handlungsfeldern des Projekts dienen der Stärkung der Fachkräftesicherung in den Unternehmen. Dabei gewinnen nicht nur die Beschäftigten, sondern die Unternehmen als Ganzes.

Interessierte Unternehmen wenden sich bitte an:

Bildungswerk der Wirtschaft Hamburg e.V. (BWH), Dieter Neukirch, Kapstadtring 10, 22297 Hamburg, Tel. 040 6378 4570, neukirch@bwh-hamburg.de, www.bwh-hamburg.de