

04/2016

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Betriebliches Eingliederungsmanagement und Datenschutz**
(Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 22.09.2015 - 1 Sa 48 a/15 - in Verbindung mit Urteil des BAG vom 20.11.2014 - 2 AZR 755/13 -)
2. **Zugang trotz Verweigerung der Annahme einer Kündigung**
(Urteil des BAG vom 26. März 2015 - 2 AZR 483/14 -)

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden: März 2016

Bildungspolitik

4. **Verbesserungen beim Meister- Bafög**
5. **Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt im März 2016**
6. **Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)**
7. **Fünf-Punkte-Plan zur Verbesserung der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt**
8. **Informationsbroschüre „Praktika für Flüchtlinge“**

Verschiedenes

9. **Personaltipps**

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Betriebliches Eingliederungsmanagement und Datenschutz

(Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 22.09.2015 - 1 Sa 48 a/15 - in Verbindung mit Urteil des BAG vom 20.11.2014 - 2 AZR 755/13 -)

Eine krankheitsbedingte Kündigung kann sich allein deshalb als unwirksam erweisen, weil der Arbeitgeber kein korrektes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt hat, zum Beispiel wenn der Arbeitgeber nicht bei der Einladung auf Art und Umfang der erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen hat.

Sind Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig krank, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein BEM anzubieten und mit der betroffenen Person die Möglichkeiten zu erörtern, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann, um so möglichst den Arbeitsplatz zu erhalten.

(§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Ob das BEM korrekt durchgeführt wurde, prüfen die Gerichte neben der negativen Gesundheitsprognose und der erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen, im Rahmen der Prüfung ob eine ausgesprochene krankheitsbedingte Kündigung auch verhältnismäßig ist.

Der Fall: Ein 50-jähriger Lagerarbeiter, der seit 29 Jahren im Unternehmen beschäftigt war, war seit 2010 häufig für kürzere Zeit arbeitsunfähig erkrankt. Die Ausfallzeiten bewegten sich zwischen 42 und 97 krankheitsbedingten Fehltagen in den letzten fünf Jahren. Nachdem der Mitarbeiter auch noch einen „5 kg-Schein“ vorgelegt hatte, bot der Arbeitgeber ihm mit zwei Schreiben im Abstand von drei Monaten die Durchführung eines BEM an.

Diese beiden Schreiben erhielten keinerlei Aussagen zu einer Datenerhebung und Datenverwendung im Rahmen des BEM. Der Arbeitnehmer erklärte jeweils, er habe zurzeit kein Interesse an einem BEM-Gespräch, würde aber bei Bedarf auf den Arbeitgeber bzw. auf das betrieblich gebildete Integrationsteam zukommen.

Daraufhin sprach der Arbeitgeber eine ordentliche krankheitsbedingte Kündigung aus. Die dagegen

gerichtete Kündigungsschutzklage wies das Arbeitsgericht Neumünster zurück. Der Arbeitnehmer legte Berufung ein und vor dem LAG Schleswig-Holstein hatte die Klage Erfolg.

Das Gericht argumentierte unter anderem, der Arbeitgeber hätte nicht ausreichend geklärt, wieso eine leidensgerechte Arbeit ausgeschlossen sein sollte. Dies wäre Gegenstand des BEM gewesen. Das BEM sei jedoch nicht korrekt durchgeführt. Der Arbeitgeber hätte einen Hinweis darauf geben müssen, "dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundung und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes BEM durchführen zu können. Dem Arbeitnehmer muss mitgeteilt werden, welche Krankheitsdaten als sensible Daten im Sinne von § 3 Abs. 9 BDSG erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden. Nur bei entsprechender Unterrichtung kann vom Versuch der ordnungsgemäßen Durchführung eines BEM die Rede sein (...)."

Das BAG hatte am 20.11.2014 - 2 AZR 755/13 - bereits entschieden, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Ziele des BEM sowie die Art und den Umfang der hierfür erhobenen Daten hinzuweisen hat. Das BAG hatte damals ausgeführt „dem Arbeitnehmer muss verdeutlicht werden, dass es um die Grundlagen seiner Weiterbeschäftigung geht und dazu ein ergebnisoffenes Verfahren durchgeführt werden soll, in das er auch Vorschläge einbringen kann. Daneben ist ein Hinweis zu Datenerhebung und Datenverwendung erforderlich, der klarstellt, dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundung und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes BEM durchführen zu können. Dem Arbeitnehmer muss mitgeteilt werden, welche Krankheitsdaten als sensible Daten im Sinne von § 3 Abs. 9 BDSG erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden.“

Quelle: BAG und LAG Schleswig-Holstein

2. Zugang trotz Verweigerung der Annahme einer Kündigung

(Urteil des BAG vom 26. März 2015 - 2 AZR 483/14 -)

Ein Kündigungsschreiben ist dem Mitarbeiter auch dann wirksam zugegangen, wenn die Kündigung im Rahmen eines im Personalgespräch neben ihm auf

den Tisch gelegt wird. Auch wenn das Schreiben erst nach den üblichen Postzustellzeiten in den Hausbriefkasten eingeworfen wird, der Mitarbeiter aber annehmen musste, dass das Schreiben in den Briefkasten eingeworfen werden würde, muss er sich dies zurechnen lassen.

Der Zugang von Kündigungen ist zum einen für den Beginn der Kündigungsfrist zum anderen für die drei Wochen-Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage wichtig. Unter Zugang versteht man, dass das Schreiben so in den Machtbereich des Empfängers gelangt, dass dieser unter gewöhnlichen Umständen von ihm Kenntnis nehmen kann, d. h. dass ihm ein Lesen des Schreibens möglich ist. Es kommt für den wirksamen Zugang nicht auf das tatsächliche Lesen des Schreibens an, sondern es genügt die Möglichkeit der Kenntnisnahme. Dabei geht die Rechtsprechung davon aus, dass bei einer Kündigung, die am Abend oder jedenfalls zu einer Zeit in den Hausbriefkasten geworfen wird, zu der gewöhnlich niemand mehr seinen Briefkasten leert, der Zugang erst am nächsten Tag erfolgt.

Bei einer direkten Übergabe in einem Gespräch gilt entsprechendes, ob der Empfänger die Möglichkeit der Kenntnisnahme hatte. Das ist jedenfalls dann der Fall, wenn der Empfänger das Schreiben in seinen Händen hält.

Häufig kommt es im Verlauf eines Kündigungsgesprächs zum Streit, so dass der Arbeitnehmer nicht mehr dazu bereit ist, ein ihm überreichtes Schreiben entgegenzunehmen, mitzunehmen oder gar seinen Empfang zu quittieren. Dann stellt sich die Frage, ob trotzdem von einem wirksamen Zugang gesprochen werden kann oder ob der Arbeitnehmer ggf. die Annahme treuwidrig vereitelt hat und sich daher so behandeln lassen muss, als hätte er das Schreiben erhalten.

Der Fall: Die Klägerin war zu einem zu einem Personalgespräch gebeten worden. Im Gespräch wurde der Klägerin eröffnet, sie werde eine betriebsbedingte Kündigung erhalten. Damit erklärte sich die Klägerin nicht einverstanden. Die Arbeitgebervertreterin hielt der Klägerin die Kündigung hin und legte sie neben der Klägerin auf den Tisch (str.). Die Klägerin weigerte sich jedoch diese anzunehmen und verließ das Büro ohne das Kündigungsschreiben. Am Nachmittag des Folgetages (str.) suchten zwei Mitarbeiter der Arbeitgeberin die Klägerin zu Hause auf, trafen sie an und teilten ihr mit, ihr einen Brief überreichen zu wollen. Die Klägerin gab an, sie habe

keine Zeit, woraufhin die Mitarbeiter das Schreiben gegen 17:00 Uhr in den Briefkasten warfen.

Die Klägerin erklärte im Rahmen ihrer Kündigungsschutzklage, dass sie das Schreiben erst am darauffolgenden Morgen im Briefkasten gefunden habe und erhob 3 Wochen später Kündigungsschutzklage. Das Arbeitsgericht wies die Klage wegen verspäteter Einreichung ab. Das Landesarbeitsgericht gab der Arbeitnehmerin Recht und ging von einem Zugang am Vormittag des Folgetages aus.

Das Bundesarbeitsgericht erklärte daraufhin, eine wirksame Aushändigung bzw. eine wirksame Übergabe der Kündigung im persönlichen Gespräch sei in zwei Varianten möglich:

1. Durch die Entgegennahme des Schreibens durch den Gekündigten, wobei es auf das Lesen und Zur Kenntnis nehmen gar nicht ankommt oder
2. durch ein Entgegenhalten des Schreibens in der erkennbaren Absicht der Übergabe und durch ein anschließendes Niederlegen des Schreibens unmittelbar neben dem Gekündigten, so dass dieser ohne weiteres zugreifen und von seinem Inhalt Kenntnis nehmen könnte.

Verhindert der Empfänger durch sein Verhalten den Zugang oder lehnt er die Entgegennahme grundlos ab (treuwidrige Zugangsvereitelung), muss er sich so behandeln lassen, als sie die Übergabe erfolgreich gewesen.

Auch das Schreiben, dass die beiden Mitarbeiter am Nachmittag in den Hausbriefkasten eingeworfen haben, ist noch am selben Tage wirksam zugegangen. Muss der Empfänger nämlich wissen bzw. annehmen, dass der Brief gegen 17:00 Uhr eingeworfen wurde, dann ist mit einer gewöhnlichen Kenntnisnahme des Empfängers noch am selben Tage und nicht erst am nächsten Morgen zu rechnen.

Die Entscheidung des BAG kann in der Praxis vor allem für den Zugang von zeitkritischer Kündigungen bedeutsam werden. Durch die vorherige Ankündigung des Zugangs eines solchen Schreibens können Arbeitgeber zum einen sicherstellen, dass ein Schreiben auch nach dem üblichen Postlauf noch als zugestellt gilt, jedenfalls, wenn es bis 17:00 Uhr eingeworfen wird und der Empfänger dies weiß oder wissen muss.

Außerdem sollten Personalgespräche in denen eine Kündigung überreicht werden soll, genau geplant

und exakt dokumentiert werden. Eine zweite Person (Zeuge) sollte dem Gespräch beiwohnen. Denn soweit der Arbeitgeber die Absicht der Aushändigung einer Kündigung einmal geäußert hat, stellt die Verweigerung der Annahme eine treuwidrige Zugangsvereitelung dar. Denn ein Arbeitgeber „darf darauf vertrauen, einem Arbeitnehmer während einer Besprechung im Betrieb eine schriftliche Willenserklärung in Bezug auf das Arbeitsverhältnis übermitteln zu können“, führt das BAG aus.

Quelle: UVNord

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden – März 2016

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: März 2016

- **Aktuell: 101.200 Arbeitslose in Schleswig-Holstein; im Vergleich zum Vormonat Februar ein Minus von 3.600 oder 3,4 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt bei 6,7 Prozent**
- **Gegenüber dem März des Vorjahres sinkt die Zahl der Arbeitslosen um 1.300 Personen.**
- **Die einsetzende Frühjahrsbelebung hat für einen Rückgang der Arbeitslosenzahlen im Vormonats- und Vorjahresvergleich gesorgt.**
- **Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wächst im Vergleich zum Vorjahr deutlich: 27.000 zusätzliche Jobs.**

Die Zahl der Arbeitslosen ist - im Vergleich zum Vormonat Februar - um 3.600 oder 3,4 Prozent auf 101.200 gesunken. Die Arbeitslosenquote beträgt nun 6,7 Prozent, im März 2015 lag sie bei 6,9 Prozent. Im Vergleich zum März des Vorjahres hat sich die Arbeitslosigkeit um 1.300 oder 1,3 Prozent reduziert.

Die einsetzende Frühjahrsbelebung hat für einen Rückgang der Arbeitslosenzahlen im Vormonats- und Vorjahresvergleich gesorgt. Doch nicht nur das: Das deutliche Plus bei den Stellenangeboten eröffnet zusätzliche Einstiegschancen, die in den kommenden Wochen und Monaten von Arbeitssuchenden genutzt werden können.

Im März haben alle Altersgruppen von der insgesamt robusten Arbeitsmarktsituation in Schleswig-Holstein profitiert.

Im 1. Quartal 2016 sind 19.700 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet worden. 2.400 oder 13,8 Prozent mehr als im Vergleichszeitraum des Vorjahres. Speziell im Gesundheits- und Sozialwesen, im Gast- und Baugewerbe, im Bereich Logistik sowie im Handel wird Personal gesucht.

Ebenfalls gewachsen ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten – Januar-Daten (!) – ihre Zahl ist im Vorjahresvergleich deutlich gewachsen: um 27.000 oder 3,0 Prozent auf 919.400. Insbesondere im Gesundheits- und Sozialbereich (+5.800), im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen (+3.700 ohne Zeitarbeit), im Handel (+3.500) und im Gastgewerbe (+2.500) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung (-300) gingen Arbeitsplätze verloren.

Für motivierte und flexible Schulabsolventinnen und -absolventen bestehen sehr gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Aktuell kommen auf 8.700 noch unversorgte Bewerber 9.800 freie Ausbildungsplätze. Besonders der Einzelhandel, das Handwerk und das Gastgewerbe suchen Auszubildende.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: März 2016

- **Arbeitslosenquote sinkt auf 7,4 Prozent**
- **73.049 Hamburgerinnen und Hamburger waren im März 2016 arbeitslos**
- **14.911 freie Arbeitsplätze stehen den Arbeitssuchenden insgesamt zur Verfügung.**
- **Die Gesamtbeschäftigung betrug im Januar 2016 insgesamt 925.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.**

Die Arbeitslosigkeit in Hamburg ist im März weiter zurückgegangen. Insgesamt waren 73.049 Hamburgerinnen und Hamburger arbeitslos gemeldet. Das sind 797 oder 1,1 Prozent weniger als im Vormonat. Die Arbeitslosenquote sinkt zum Februar 2016 um 0,1 Prozentpunkte auf 7,4 Prozent. Im Vergleich zum März 2015 reduzierte sich die Arbeitslosenzahl um 1733 oder 2,3 Prozent.

Obwohl der Hamburger Arbeitsmarkt in der Zeit der Hamburger Frühjahrsferien (07. 18. März) etwas an Dynamik verloren hat, ist der momentane Stand mit 73.049 Arbeitslosen der niedrigste des laufenden

Jahres. Positives Anzeichen für ein weiteres Abschmelzen der Arbeitslosigkeit ist die nach wie vor steigende Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, die im Januar mit 925.000 den Vorjahreswert um 25.500 oder 2,8 Prozent übersteigt. Allein in den Wirtschaftsbereichen Gesundheit, Heime und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, wirtschaftliche Dienstleistungen, Gastgewerbe und Verkehr/Lagerei sind innerhalb eines Jahres 16.000 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt worden.

In Hamburg stehen 34.000 arbeitslose Fach- und Führungskräfte den Unternehmen zur Verfügung. Gleichzeitig haben über 39.000 An- und Ungelernte große Schwierigkeiten einen neuen Job zu finden.

Die Zahl der Ausbildungsplätze nimmt weiter zu. Seit Oktober 2015 wurden der Arbeitsagentur 9.146 Lehrstellen gemeldet – 6,3 Prozent mehr als ein Jahr davor. 5.000 dieser Plätze aus unterschiedlichen Bereichen und Branchen sind noch unbesetzt.

Quelle: Agentur für Arbeit - Hamburg

Bildungspolitik

4. Verbesserungen beim Meister-Bafög

Der Bundestag hat Ende Februar deutliche Verbesserungen beim sogenannten "Meister-Bafög" beschlossen. So werden die Förderbeiträge für den Lebensunterhalt und die Lehrgangskosten sowie die Zuschläge für die Kinderbetreuung deutlich steigen. Zudem sollen bei einer erfolgreich abgelegten Prüfung zukünftig 40 % des Darlehens für Prüfungs- und Lehrgangsgebühren erlassen werden, bislang waren es 25 %. Dies bewertet die BDA positiv, ebenso, dass das Ausbildungsförderungsgesetz zukünftig auch für Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen geöffnet wird. Die Änderungen tragen damit zur Attraktivität der beruflichen Aufstiegsfortbildung zum Meister oder zur Fachwirtin bei und dürften sich positiv auf die Teilnehmerzahl auswirken.

Quelle: BDA

5. Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt im März 2016

Im Zeitraum Oktober 2015 bis März 2016 ist im Vorjahresvergleich die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung ab Herbst 2016 um rund 0,6 % gestiegen, die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplätze um +5,9%. Dies geht überwiegend

auf mehr betriebliche Berufsausbildungsstellen zurück (+5,7%). Die Betriebe engagieren sich dafür, durch Ausbildung den eigenen Fachkräftenachwuchs zu sichern. Während Jugendliche weiterhin sehr gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben und sich auch die Zahl der noch unvermittelt gemeldeten Ausbildungsbewerber im Vergleich zum Vorjahr verringert hat (-1,6%), erfahren viele Unternehmen zunehmend Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Mit der Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit machen sie ihre Ausbildungsbereitschaft sichtbar und verbessern ihre Chancen, zu einem Vertragsabschluss zu kommen. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze ist gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen (+3,0%) und übersteigt die Zahl der unversorgten Bewerber. Meldungen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen liegen aktuell noch nicht vor, erste Zahlen werden im Frühsommer von den Kammern veröffentlicht. Insgesamt ist der Ausbildungsmarkt im März noch stark in Bewegung. Deshalb ist es für eine fundierte Bewertung noch zu früh.

Quelle: BDA

6. Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat seinen lange angekündigten Bericht zur Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vorgelegt. Den Evaluierungsauftrag und den entsprechenden Fragenkatalog des BMBF an das Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) hat die BDA im vergangenen Jahr kritisch begleitet und mit detaillierten Anmerkungen versehen. Diese wurden teilweise berücksichtigt. Der Bericht kommt insgesamt zu dem Ergebnis, dass sich das Berufsbildungsgesetz bewährt hat und ein Bedarf für grundlegende oder systemische Änderungen im BBiG - auch im Rahmen der Überprüfung - nicht festzustellen ist. Eine Reihe von Prüfbitten Dritter haben sich im Ergebnis nicht als geeignete Handlungsfelder für gesetzliche Anpassungen im BBiG herauskristallisiert, etwa weil sie gesetzlich nicht verankert werden können und stattdessen einer Lösung durch die Akteure der Praxis bedürfen oder weil sie zum Handlungsbereich anderer Kompetenzträger wie der Länder gehören oder im Bundesrecht nicht in den möglichen Regelungsrahmen des BBiG fallen. Darüber hinaus wurden bei der Überprüfung der Fragestellungen Sachverhalte identifiziert, die zwar keine gesetzgeberische Handlungsnotwendigkeit, jedoch gesetzgeberische Handlungsmöglichkeiten eröffnen. Anmerkungen und Hinweise für die nun anstehende Diskussion des Berichts mit dem BMBF und im parlamenta-

risch-politischen Raum nimmt die BDA noch bis zum 13. April 2016 eingehen (k.weinert@arbeitgeber.de).

Quelle: BDA

7. Fünf-Punkte-Plan zur Verbesserung der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt

Die Bundesregierung hat eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe eingesetzt, die in Kürze ein Integrationskonzept vorlegen wird. Die BDA bringt im Einklang mit ihren bisherigen Forderungen mit dem "Fünf-Punkte-Plan" insbesondere die folgenden Vorschläge in die aktuellen Diskussionen auf politischer Ebene ein:

- Danach sollen für Flüchtlinge mit Bleibeperspektive von Anfang an verpflichtende Integrationskurse eingeführt werden. Diese sollen nicht nur Sprachkenntnisse, sondern auch die grundlegenden Werte unserer Gesellschaft vermitteln. Im Sinne des Grundsatzes "Fördern und Fordern" ist lt. BDA eine Kürzung der staatlichen Leistungen sinnvoll, wenn Flüchtlinge Sprach- und Integrationsangebote nicht annehmen.
- Der Zugang zum deutschen Bildungssystem muss sichergestellt werden durch eine bundesweit geltende Schulpflicht nach drei Monaten für Flüchtlinge mit Bleibeperspektive, eine Ausdehnung der Schulpflicht über das 18. Lebensjahr hinaus und einen bedarfsgerechten Ausbau von Willkommensklassen, insbesondere an Berufsschulen.
- Der Schritt in Ausbildung und Beschäftigung muss erleichtert werden, insbesondere durch die vollständige Abschaffung des Beschäftigungsverbots in der Zeitarbeit, die Sicherung des Ausbildungsaufenthaltes für Asylbewerber mit Bleibeperspektive und Geduldete auch über 21 Jahre für die gesamte Dauer der Ausbildung und nach erfolgreichem Abschluss für zwei Anschlussjahre. Zudem müssen die Förderleistungen der Berufsausbildung ab Abschluss eines Ausbildungsvertrages zur Verfügung stehen und alle Instrumente zur Berufsvorbereitung und Ausbildungsförderung mit der jeweils erforderlichen begleitenden Sprachförderung verknüpft, sowie die Einsatzmöglichkeiten von zustimmungs- und mindestlohnfreien Orientierungspraktika erweitert werden.
- Die notwendigen und sinnvollen weiteren Integrationsmaßnahmen für Flüchtlinge mit Bleibeperspektive müssen lt. BDA durch eine konse-

quente Rückführung nicht Asylberechtigter durch die zuständigen Bundesländer flankiert werden.

- Zudem müsse die Zusammenarbeit innerhalb der Europäischen Union bei der Verteilung der Lasten im Zusammenhang mit den hohen Flüchtlingszahlen werden.

Quelle: BDA

8. Informationsbroschüre „Praktika für Flüchtlinge“

Die neue Informationsbroschüre, die in Kooperation von BDA mit dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) entstanden ist, beantwortet häufig gestellte Fragen zum Einsatz von Praktika für Flüchtlinge mit Bleibeperspektive. Sie informiert auch anhand von Praxisbeispielen u. a. zu den folgenden Fragen:

- Wann haben Asylbewerber/innen, Geduldete und anerkannte Flüchtlinge einen Zugang zu Praktika?
- Muss die Bundesagentur für Arbeit ihre Zustimmung erteilen?
- Was gilt es mit Blick auf den gesetzlichen Mindestlohn und die Unfallversicherung zu beachten?

Dabei unterscheidet die Broschüre zwischen verschiedenen Arten von Praktika. Neben "echten" betrieblichen Praktikumsverhältnissen (einschließlich Orientierungs- und Pflichtpraktika) wird auch auf andere betriebliche Maßnahmen mit Praktikumscharakter eingegangen, die der Heranführung an eine Ausbildung oder Beschäftigung dienen. Die Broschüre kann heruntergeladen werden auf den Internetseiten der BDA unter www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Flüchtlinge und des KOFA unter www.kofa.de > Themen von A-Z > Flüchtlinge > Praktika.

Quelle: BDA

Verschiedenes

9. Personaltipps

Wirtschaftsinformatikerin, B. Sc. (BA), Berufsanfängerin, 22 Jahre, sucht Berufseinstieg und/oder Traineeestelle im Raum Schleswig-Holstein/Hamburg. Interessenschwerpunkte liegen insbesondere in den Bereichen Personal, Marketing sowie Projekt- und Prozessmanagement. Während des dualen Studiums konnten bereits praktische Erfahrungen in verschiedenen Bereichen und Projekten gesammelt werden. Es wurden zusätzlich die Ausbildung zur Informatikkauffrau und die Ausbildereignungsprüfung erfolgreich absolviert. Zuverlässigkeit, selbstständige Arbeitsweise und eine schnelle Auffassungsgabe werden geboten. Sehr gute EDV-Kenntnisse sowie Teamfähigkeit und Organisations-talent runden das Profil ab.

Auskünfte erteilt Herr Schulze (Tel. 040-637851-23)

Erfahrener Leiter Öffentlichkeitsarbeit mit umfassenden Pressesprecher-Aufgaben sucht neue berufliche Herausforderung an der Schnittstelle von Kommunikation, Presse und Öffentlichkeit in Unternehmen, Verband, Stiftung oder wissenschaftlicher Einrichtung in Norddeutschland. Referenz: aus dem Leitbild entwickelte Konzeption und Durchführung einer nachhaltig erfolgreichen Informations- und Kommunikationsstrategie im Innen- und Außenverhältnis für in- und ausländische Gesellschaften mit ausnahmslos positiver Berichterstattung. Stärken: ausgeprägtes analytisches und konzeptionelles Denken; strukturierte und selbstständige Arbeitsweise; stilsichere, verständliche und zielgruppenorientierte Ausdrucksweise in Wort und Schrift; überdurchschnittliche kommunikative Fähigkeiten mit guten Kontakten zu Medien und Meinungsbildnern; erfahren im Umgang mit inhabergeführten Familienunternehmen. Persönlichkeit: loyal, souveränes, verbindlich wie kompetentes Auftreten, belastbar.

Auskünfte erteilt Herr Fröhlich (Tel. 040-637851-20)

Hoch motivierter Politikwissenschaftler/ Zivilrechtler (B.A.), studiert berufsbegleitend Wirtschaftsrecht (LL.M), 25, sucht ab Mai 2016 eine neue, anspruchsvolle Herausforderung im Norden in den Bereichen Wirtschaftsförderung, maritime Wirtschaft o.ä. Zuletzt als Projektkoordinator für ein Consulting-Unternehmen in der Kreuzfahrtbranche

tätig, dort im Bereich Research & Operations. Hohe Einsatzbereitschaft, schnelles Einstellen auf neue Themenbereiche und Situationen, strategische Kompetenz, Empathie, Verhandlungsstärke, hohe Motivation und organisierte Arbeitsweise sind seine Stärken. Breitgefächerte IT-Kenntnisse sowie verhandlungssicheres Englisch (1 Jahr Auslandsaufenthalt in Neuseeland) sind vorhanden.

Auskünfte erteilt Herr Fröhlich (Tel. 040-637851-20)

UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein

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

www.uvnord.de