

**08/2016**

## Inhaltsverzeichnis

### **Rechtsprechung / Gesetzgebung**

1. **Strengere gesetzliche Regelungen für AGB/Arbeitsverträge ab dem 01.10.2016 – Textform ungleich Schriftform**
2. **Arbeitskampf - Verletzung der Friedenspflicht – Schadensersatzanspruch**  
(Urteil des BAG vom 26. Juli 2016 - 1 AZR 160/14 -)

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

3. Der Arbeitsmarkt im Norden: Juli 2016

### **Bildungspolitik**

4. Hamburger Siegel erneut verliehen
5. Stellungnahme der BDA zum Integrationsgesetz
6. Erklärung zur europäischen Studienreform
7. Studienaussteiger/innen in Berufsbildung

### **Verschiedenes**

8. Führungskräfte Schmiede
9. TALENT DAY Medien + IT
10. W.I.R. – Unternehmensservice
11. Personaltipp

## **Rechtsprechung / Gesetzgebung**

### **1. Strengere gesetzliche Regelungen für AGB/Arbeitsverträge ab dem 01.10.2016 – Textform ungleich Schriftform**

**Ab dem 01. Oktober 2016 tritt die Änderung des § 309 Nr. 13 BGB in Kraft. Durch die Anwendung auf Arbeitsverträge ist eine Anpassung der Arbeitsvertragsformulare notwendig. Nach der Änderung sind vorformulierte Vertragsbedingungen unwirksam, die den Vertragspartner an eine „strengere Form als die Textform“ binden.**

Bis zur Änderung am 01. Oktober 2016 waren AGB und damit Vertragsklauseln unwirksam, wenn sie Anzeigen von Ansprüchen an eine „strengere Form als die Schriftform“ banden. Diese Regelung hat der Gesetzgeber zur Anpassung an den stärker werdenden elektronischen Schriftverkehr und die Unsicherheit der Verbraucher mit der Änderung konkretisiert. Zukünftig dürfen Arbeitgeber daher in ihren vorformulierten Arbeitsverträgen nur noch verlangen, dass der Vertragspartner Erklärungen in Textform abgibt – „Schriftform“ oder „schriftlich“ kann nicht mehr gefordert werden.

Das gesetzliche Gebot der Schriftform sieht vor, dass Erklärungen eigenhändig im Original unterzeichnet werden müssen. Nur dann ist diesem Gebot Rechnung getragen. Als eine Ausnahme ließ der Gesetzgeber bislang eine elektronische Signatur bei einer elektronischen Erklärung (§§ 126, 126a BGB) als Äquivalent zur Unterschrift zu. E-Mail oder Telefax genügten sodann der gesetzlichen Schriftform nicht.

Zwar hat der Gesetzgeber über die Regelung in § 127 Abs. 2 BGB auch E-Mails und Telefaxe für zulässig erklärt auch wenn „Schriftform“ vereinbart wurde, jedoch war hierfür der Wille der Parteien entscheidend.

Diese Unsicherheit und die vermeintliche Unwissenheit der VerbraucherInnen/ArbeitnehmerInnen veranlassten den Gesetzgeber zur Neuregelung des § 309 Nr. 13 BGB. Dieser soll Arbeitgeber zukünftig daher zwingen, bereits bei Vertragsabschluss der anderen Vertragspartei deutlich zu machen, welche Form der Erklärung möglich ist. Die Vertragspartei soll also frühzeitig in Kenntnis gesetzt werden, dass eine wirksame schriftliche Erklärung in jedweder Art

der Textform ausreicht und ein eigenhändig unterzeichnetes Schreiben entbehrlich ist.

Für Arbeitgeber ergibt sich aus dieser Neuregelung jedoch ein Risiko, war bislang in Arbeitsverträgen doch stets, insbesondere bei Ausschlussfristen, die Schriftform gefordert worden.

Durch die Vereinbarung von Ausschlussfristen wird das Risiko langfristig schwelender Ansprüche des Arbeitnehmers zeitlich begrenzt und damit für Arbeitgeber kalkulierbar. In aller Regel wurden dafür zweistufige Ausschlussfristen vereinbart. Auf der ersten Stufe musste ein vermeintlicher Anspruch innerhalb einer angemessenen Frist (regelmäßig drei Monate) beim Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden. Erfolgte die Geltendmachung nicht innerhalb der Frist, waren die Ansprüche erloschen, gleich ob ihres Bestehens.

War die Frist eingehalten, der Arbeitgeber reagierte allerdings nicht oder wies den Anspruch zurück, musste auf der zweiten Stufe der Anspruch gerichtlich geltend gemacht werden.

In der Formulierung dieser Ausschlussfristen liegt bei der Neuregelung der Handlungsbedarf für die Arbeitgeber: Verlangt in Zukunft der Arbeitgeber die Erklärung über Ansprüche (1. Stufe) in „Schriftform“ oder „schriftlich“, so geht dies über die gesetzliche Neuregelung („Textform“) hinaus und ist demnach unwirksam. Dies gilt insbesondere für Arbeitsverträge, die nach dem 01. Oktober 2016 geschlossen werden. Für Verträge die vor dem 1. Oktober 2016 abgeschlossen wurden/werden gilt diese Anpassungsnotwendigkeit nicht, da die verschärfte gesetzliche Regelung nur für Verträge gilt, die nach dem 30. September 2016 geschlossen werden (Art. 229 § 37 EGBGB).

Sollte eine Änderung nicht in die vorformulierten Arbeitsverträge übernommen werden, können ArbeitnehmerInnen ihre Ansprüche nachträglich bis zur dreijährigen Grenze der Verjährung geltend machen und einklagen.

Allerdings gilt diese deutlich längere Frist nicht für Arbeitgeber, da diese sich nicht auf die Unwirksamkeit einer Klausel berufen dürfen. Diese sind vielmehr an das gebunden, was sie in ihren eigenen vorformulierten Arbeitsverträgen aufgenommen haben.

Quelle: UVNord

## **2. Arbeitskampf - Verletzung der Friedenspflicht – Schadensersatzanspruch**

(Urteil des BAG vom 26. Juli 2016 - 1 AZR 160/14 -)

**Ein Streik, dessen Kampfziel auch auf die Durchsetzung von Forderungen gerichtet ist, welche die in einem Tarifvertrag vereinbarte Friedenspflicht verletzen, ist rechtswidrig. Er verpflichtet bei schuldhaftem Handeln zum Ersatz der dem Kampfgegner entstandenen Schäden. Die streikführende Gewerkschaft kann nicht einwenden, die Schäden wären auch bei einem Streik ohne friedenspflichtverletzende Forderungen entstanden.**

Die beklagte Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) vertritt die berufs- und tarifpolitischen Interessen des Flugsicherungspersonals. Sie hatte mit der Betreibergesellschaft des Frankfurter Flughafens - der Fraport AG (Fraport) - einen Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Vorfeldkontrolle und Verkehrszentrale geschlossen, dessen Bestimmungen für die Laufzeit des Tarifvertrags abschließend sein sollten. Die Regelungen in § 5 bis § 8 des Tarifvertrags waren erstmalig zum 31. Dezember 2017 kündbar, die übrigen bereits zum 31. Dezember 2011. Nach Teilkündigung des Tarifvertrags mit Ausnahme von § 5 bis § 8 durch die GdF zum 31. Dezember 2011 verhandelten diese und Fraport über einen neuen Tarifvertrag. Ein vereinbartes Schlichtungsverfahren endete mit einer Empfehlung des Schlichters. Diese enthielt entsprechend den Schlichtungsverhandlungen auch Ergänzungen zu dem noch ungekündigten Teil des Tarifvertrags. Am 15. Februar 2012 kündigte die GdF gegenüber Fraport an, ihre Mitglieder zu einem befristeten Streik mit dem Ziel der Durchsetzung der Schlichterempfehlung aufzurufen. Der am 16. Februar 2012 begonnene Streik endete aufgrund einer gerichtlichen Unterlassungsverfügung am 29. Februar 2012.

Mit ihrer Klage hat Fraport von der GdF den Ersatz ihr aufgrund des Streiks entstandener Schäden verlangt. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die hiergegen von Fraport eingelegte Revision hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der von der GdF getragene, als einheitliche und unteilbare Handlung zu beurteilende Streik war rechtswidrig. Er diente der Durchsetzung der Schlichterempfehlung und damit auch der Modifizierung von ungekündigten Bestimmungen des Tarifvertrags. Hinsichtlich dieser Regelungen galt nach wie vor die tarifvertraglich vereinbarte erweiterte Friedenspflicht. Diese verwehrte es der GdF, Änderungen mit Mitteln des Arbeitskampfes durch-

zusetzen. Ihr Einwand, sie hätte denselben Streik auch ohne die der Friedenspflicht unterliegenden Forderungen geführt (sog. rechtmäßiges Alternativverhalten), ist unbeachtlich. Es hätte sich wegen eines anderen Kampfziels nicht um diesen, sondern um einen anderen Streik gehandelt. Weil die GdF schuldhaft gehandelt hat, ist sie Fraport gegenüber aus Delikt und wegen Vertragsverletzung zum Ersatz von streikbedingten Schäden verpflichtet. Zu deren Feststellung ist die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen worden.

Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 26.07.2016

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

### **3. Arbeitsmarkt im Norden – Juli 2016**

#### **Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Juli 2016**

- **Aktuell: 92.400 Arbeitslose in Schleswig-Holstein; gegenüber dem Vormonat Juni steigt die Arbeitslosigkeit um 1.900 oder 2,1 Prozent**
- **Gegenüber dem Juli des Vorjahres geht die Zahl der Arbeitslosen um 4.100 Personen zurück.**
- **Im Vorjahresvergleich deutliches Plus bei den gemeldeten Stellenangeboten: +3.4 oder + 8,3 Prozent**
- **Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten steigt deutlich an: 26.000 zusätzliche Jobs im Vergleich zum Vorjahr.**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Juli - im Vergleich zum Juli des Vorjahres - um 4.100 oder 4,3 Prozent gesunken. Die Arbeitslosenquote liegt nun bei 6,1 Prozent, der Vorjahreswert lag bei 6,4 Prozent. Im Vergleich zum Vormonat Juni ist die Arbeitslosigkeit um 1.900 oder 2,1 Prozent gestiegen.

Ein leichter Anstieg der Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat ist für den Monat Juli typisch. Verantwortlich sind dafür einerseits quartalsbedingte Kündigungen, andererseits ist es in vielen Branchen üblich, das Ende der Sommerferien für geplante Neueinstellungen abzuwarten. Entscheidend ist jedoch, dass sich viele junge Menschen - nach Abschluss ihrer Berufsausbildung - vorübergehend arbeitslos melden. Der überproportionale Anstieg der Arbeitslosenzahl bei den unter 25-jährigen - von 8.900 auf 10.500 - ist jahreszeitlich üblich. Speziell die frisch ausgebildeten Fachkräfte, die von ihren Ausbildungsbetrieben aus unterschiedlichen

Gründen nicht übernommen werden konnten, sind normalerweise nur kurzfristig arbeitslos.

Den zuständigen Stellen sind seit Jahresbeginn 43.900 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet worden. Das ist ein Plus von 3.400 oder 8,3 Prozent im Vorjahresvergleich. Speziell im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel, im Bereich der wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie im Gastgewerbe werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesucht.

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – es liegen die Mai Daten vor (!) – verläuft mit einem Plus von 2,9 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat ausgesprochen positiv. Insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen (+5.000), im Handel (+3.100) im Handel (+ 3.200), im Baugewerbe (+2.100) sowie im Gastgewerbe (+1.900) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden.

Der Ausbildungsmarkt ist noch in Bewegung. Aktuell sind noch 5.865 Ausbildungsplätze unbesetzt. Ihnen stehen 5.913 unversorgte Bewerberinnen und Bewerber gegenüber.

Insgesamt sind 15.400 Ausländer arbeitslos gemeldet. Das sind 2.200 mehr als im Juli des Vorjahres. Der gesamte Anstiegs lässt sich auf die gestiegenen Flüchtlingszahlen aus den sogenannten Asyllandern zurückführen.\*

\*In das Aggregat wurden die Länder aufgenommen, die in den letzten Jahren jeweils zu den zehn Ländern mit den meisten Asylerstanträgen gehörten; es umfasst folgende 15 Länder: Afghanistan, Albanien, Bosnien- Herzegowina, Eritrea, Irak, Iran, Kosovo, Mazedonien, Nigeria, Pakistan, Russische Föderation, Serbien, Somalia, Syrien und Ukraine.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –  
Regionaldirektion Nord

### **Der Arbeitsmarkt in Hamburg: Juli 2016**

- **Arbeitslosenquote steigt von 6,9 auf 7,0 Prozent**
- **70.383 Hamburgerinnen und Hamburger waren im Juli 2016 arbeitslos**
- **15.465 freie Arbeitsplätze stehen den Arbeitssuchenden insgesamt zur Verfügung.**
- **Im Mai 2016 waren insgesamt 933.600 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt.**
- **Weiterhin große Auswahl bei den Ausbildungsplätzen**

- **Die Ausländerarbeitslosigkeit steigt um 233 oder 1,1 Prozent zum Vormonat auf 20.737.**

Im Juli gibt es 70.383 Arbeitslose. Das sind 1.306 mehr als im Vormonat, aber 4.160 weniger als im Juli 2015. Die Arbeitslosenquote stieg von 6,9 Prozent auf 7,0.

Die Grundtendenz des Hamburger Arbeitsmarktes bleibt weiterhin positiv. Saisonal bedingt steigt in Hamburg die Arbeitslosenquote immer Mitte des Jahres an. Dieser typische Zuwachs im Juli fällt aber 2016 mit 1.306 mehr Arbeitslosen deutlich geringer aus als im Durchschnitt der vergangenen drei Jahre. Im Vergleich zum Vorjahr haben wir 4.160 arbeitslose Menschen weniger.

Vom Zuwachs der Arbeitslosigkeit ist die Gruppe der jungen Erwachsenen unter 25 Jahren zum Teil betroffen. Ihr Bestand hat sich um 600 auf 5.602 oder 12 Prozent erhöht. Viele von ihnen haben ihre Berufsausbildung zwar erfolgreich beendet, konnten aber noch keine Anschlussbeschäftigung realisieren.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wächst in Hamburg weiter kontinuierlich. Im Mai dieses Jahres übten 933.600 Frauen und Männer eine entsprechende Tätigkeit aus, dies ist ein Zuwachs von 22.900 oder 2,5 Prozent zum Mai 2015.

In Hamburg stehen Arbeitssuchenden derzeit über 15.000 freie Jobs zur Verfügung, hier zeigt sich weiterhin die Dynamik des Arbeitsmarktes.

Obwohl am 1. August das neue Ausbildungsjahr begonnen hat, stehen die Chancen weiterhin gut etwas später im Jahr in die Berufsausbildung zu starten.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –  
Agentur für Arbeit - Hamburg

### **Bildungspolitik**

#### **4. Hamburger Siegel erneut verliehen**

Am 11. Juli wurde in Hamburg zum 13. Mal das Siegel „Schule mit vorbildlicher Berufsorientierung“ vergeben. Nun reihen sich das Charlotte-Paulsen-Gymnasium sowie den Stadtteilschulen Mümmelmannsberg und Öjendorf in die Familie der Siegel-Schulen in Hamburg ein. Darüber hinaus wurden 10 Schulen rezerifiziert. Einige von ihnen sind seit Beginn dabei und wurden nun bereits zum fünften

Mal ausgezeichnet. Mit 45 Siegel-Schulen insgesamt zeigt Hamburg den höchsten prozentualen Anteil im Bundesgebiet auf. Das Siegel wird seit 2004 in Hamburg von einer Gemeinschaftsinitiative verliehen, der neben SCHULEWIRTSCHAFT Hamburg auch die Behörde für Schule und Berufsbildung sowie die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration angehören. Weitere Informationen unter: <http://www.schule-wirtschaft-hamburg.de/schulewirtschaft/siegel/siegel.html>.

Quelle: BDA

## 5. Stellungnahme der BDA zum Integrationsgesetz

Der Bundestag hat am 7. Juli 2016 das Integrationsgesetz beschlossen. Lt. BDA ist der mit dem Gesetz geplante gesicherte Aufenthalt von Asylbewerbern während der gesamten Dauer der Ausbildung sowohl für die Auszubildenden als auch für die Ausbildungsbetriebe wichtig, weil sie die Rechtssicherheit schafft, dass eine begonnene Ausbildung auch abgeschlossen werden kann. Nach der gesetzlichen Neuregelung ist nun bei Asylbewerbern, die nicht aus sicheren Herkunftsländern kommen, für die Dauer der Ausbildung eine Duldung zu erteilen. Die vorgesehene Abschaffung der bisherigen Altersgrenze von 21 Jahren für die Aufnahme einer Berufsausbildung sei auch richtig, da viele Flüchtlinge auch aufgrund fehlender Sprachkenntnisse erst später eine Ausbildung werden aufnehmen können. Die Schaffung eines Aufenthaltstitels für Ausbildungsabsolventen zur Ausübung einer ihrer beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung für zwei Jahre trägt dazu bei, dass sich der Abschluss der Ausbildung von Asylbewerbern für Auszubildende und Ausbildungsbetriebe stärker lohnt. Damit die Investitionen in Ausbildung und Beschäftigung nicht verloren gehen, sollten lt. BDA auch Absolventen einer Ausbildung, die anschließend zwei Jahre gearbeitet haben, den erleichterten Zugang zur Niederlassungserlaubnis erhalten. Dass nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung die Duldung zum Zwecke der Arbeitsplatzsuche für sechs Monate verlängert werden soll, verbessert die Voraussetzungen dafür, dass eine in Deutschland ausgebildete Arbeitskraft dem deutschen Arbeitsmarkt erhalten bleibt, selbst wenn der Ausbildungsbetrieb zu einer Übernahme des Auszubildenden nicht in der Lage ist.

### Regelung zur Meldepflicht von Ausbildungsabbrüchen

Die Meldepflicht bei Ausbildungsabbruch ist lt. BDA grundsätzlich richtig. Abzulehnen sei aber, diese dem Ausbildungsbetrieb aufzubürden sowie massive Bußgelder anzudrohen, wenn der Betrieb dieser Pflicht nicht nachkommt. Sinnvoller und einfacher sei es, die Meldepflicht den Sozialversicherungsträgern zu übertragen. Alternativ sollte zumindest die

Höchstgrenze der Geldbuße deutlich reduziert werden.

### Zugang zur Ausbildungsförderung

Die im Integrationsgesetz vorgesehene teilweise Öffnung der Instrumente der Ausbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit für Asylbewerber und Geduldete ist nach Ansicht der BDA ein wichtiger Schritt, um die Betroffenen schnell und zielgerichtet in ihrer Ausbildung zu unterstützen. So sollen künftig ausbildungsbegleitende Hilfen, assistierte Ausbildung und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen Asylbewerbern mit guter Bleibeperspektive nach drei Monaten Voraufenthalt zur Verfügung stehen. Gleiches gilt nicht, sollte aber auch gelten für Berufsausbildungsbeihilfe und Ausbildungsgeld. Mangelnde Sprachkenntnisse sind der Hauptgrund für den Ausbildungsabbruch bei Flüchtlingen. Die Instrumente zur Berufsvorbereitung und Ausbildungsförderung sind daher sinnvoll mit der jeweils erforderlichen begleitenden Sprachförderung zu verknüpfen. Dies gelte vor allem für Einstiegsqualifizierungen (EQ), die auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereiten. Deshalb bedarf es einer Flexibilisierung mit Blick auf die Dauer. Nur so lässt sich angemessen auf den Zeitpunkt und auch den Förderbedarf jedes einzelnen Menschen reagieren. Auch Flüchtlinge über 25 Jahre müssen die Chance haben, über eine EQ den Sprung in Ausbildung zu schaffen. Dabei sind EQ strukturiert und sinnvoll zu organisieren. Auch für Geduldete müssen alle Instrumente der Ausbildungsförderung ab Abschluss eines Ausbildungsvertrags zur Verfügung stehen. Mit dem Gesetz zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und weiterer Vorschriften wurde der Zugang von Geduldeten zum 1. Januar 2016 zur Berufsausbildungsbeihilfe, assistierten Ausbildung und zu ausbildungsbegleitenden Hilfen nach 15 Monaten Aufenthalt eröffnet. Dass mit dem Integrationsgesetz die Voraufenthaltsfrist für ausbildungsbegleitende Hilfen und assistierte Ausbildung von 15 auf 12 Monate reduziert werden soll, ist lt. BDA nicht ausreichend. Darüber hinaus sei es unverständlich, dass Berufsausbildungsbeihilfe, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und Ausbildungsgeld erst nach sechs Jahren in Anspruch genommen werden können. Die nach Instrument und Aufenthaltsstatus kompliziert differenzierten Regelungen sorgen für Intransparenz, erhöhen den Informationsbedarf einstellungsbereiter Unternehmen und sind daher unter Integrationsgesichtspunkten nicht nachvollziehbar. Die mit dem Integrationsgesetz vorgesehenen Erleichterungen müssen für alle Instrumente der Ausbildungsförderung für Asylbewerber mit Bleibeperspektive und Geduldete ohne Arbeitsverbot gelten. Alle Leistungen zur Ausbildungsförderung müssen zur Verfügung stehen, sobald ein Ausbildungsvertrag vorliegt.

Quelle: BDA

## 6. Erklärung zur europäischen Studienreform

Am 15. Juli haben Kultusministerkonferenz (KMK) und Hochschulrektorenkonferenz (HRK) die seit längerer Zeit erwartete gemeinsame Erklärung zur europäischen Studienreform veröffentlicht. Sie bekennen sich darin klar zum Bologna-Prozess und sprechen sich für eine Konsolidierung und Optimierung des Reformprozesses aus.

Fast 90 % aller Studiengänge schließen inzwischen mit dem Bachelor- bzw. Mastergrad ab. Im Bereich Medizin, Pharmazie, Lehramt und Jura ist der Anteil jedoch deutlich geringer. Aus Sicht von HRK und KMK kommt eine weitere Umstellung in diesen Studiengängen "nicht in Betracht", auch wenn sie "mittelfristig wünschenswert" sei. Diese klare Absage an Bologna im Bereich der Staatsexamensstudiengänge ist nach Ansicht der BDA enttäuschend. Es gebe keinen Grund, diese Studiengänge von der Reform auszunehmen.

29 % der Bachelor- und 41 % der Masterstudierenden absolvieren mindestens einen Auslandsaufenthalt während ihres Studiums. KMK und HRK mahnen eine bessere und kompetenzbasierte Anerkennung der im Ausland erbrachten Studienleistungen durch die Hochschulen an. Eine Anerkennung kann die Hochschule nur versagen, wenn wesentliche Unterschiede zwischen der im Ausland erbrachten Studienleistung und der an der Heimathochschule zu erbringenden Leistung bestehen. Die Beweislast liegt bei der Hochschule.

KMK und HRK sprechen sich auch für eine Flexibilisierung des Kapazitätsrechts aus. Diese Forderung ist lt. BDA zu begrüßen, denn die Qualität der Lehre und damit der Studienerfolg hängen auch von den Betreuungskapazitäten der Lehrenden ab.

Die Verfasser der Erklärung sprechen sich für eine Weiterentwicklung des Akkreditierungssystems aus. Die BDA steht der Frage, ob den Hochschulen zukünftig neben Programm- und Systemakkreditierungen ggf. auch auditbasierte Verfahren ermöglicht werden sollen, offen gegenüber, solange auch hier der externe Blick der Berufspraxis gewährleistet bleibt.

Im Hinblick auf die ländergemeinsamen Strukturvorgaben fordern KMK und HRK die Hochschulen auf, die vorhandenen Gestaltungsspielräume auszuschöpfen. Dies gilt z. B. für die immer wieder seitens der Hochschulen als hinderlich verstandene 300

ECTS-Punkte-Obergrenze für einen Bachelor- plus konsekutiven Masterstudiengang. Die seit Jahren geführte Diskussion um diese Regelung zeigt, wie stark viele Hochschulen weiterhin auf konsekutive Masterstudiengänge setzen und dabei einerseits zu wenig auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt mit dem Bachelorabschluss fokussieren und andererseits den Ausbau weiterbildender Masterprogramme (insbesondere berufsbegleitende) vernachlässigen.

In den Hochschulen besteht vielfach die Praxis, alle Studienleistungen zu benoten und in die Endnote einzubeziehen. Dies wird von Studierenden häufig kritisiert. KMK und HRK regen an, für die ersten beiden Semester von einer Einbeziehung in die Endnote abzusehen bzw. Studienleistungen mit "bestanden" oder "nicht bestanden" zu bewerten. Studienbegleitende Prüfungen haben lt. BDA den großen Vorteil, dass Studierende früh Feedback zu ihren Leistungen erhalten. Es sei zu befürchten, dass Studienabbrüche in spätere Semester "verschoben" werden.

Die zuständigen Ministerien werden gebeten zu prüfen, unter welchen Voraussetzungen im Einzelfall der Aufstieg in den höheren Dienst mit dem Bachelorabschluss möglich ist. Der Zugang zum höheren Dienst muss auch für Bachelorabsolventinnen und -absolventen mit Berufserfahrung möglich sein. Eine kluge Personalpolitik und -entwicklung orientiert sich an den Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber, nicht an ihrer formalen Qualifikation.

Bereits 2013 hat die KMK die Grundsatzentscheidung getroffen, zusätzlich zur absoluten Note ein System relativer Noten (Prozentrang der absoluten Note im Spektrum aller vergebenen Noten) einzuführen. KMK und HRK wollen nun prüfen, inwiefern relative Noten auch bei der Zulassung zu Masterstudiengängen angewendet werden können. Hinsichtlich der stark unterschiedlichen Notenkultur in den Fächern sei ein solcher Schritt konsequent. Die Ausweisung relativer Noten in den Abschlusszeugnissen wäre auch für potenzielle Arbeitgeber eine wichtige Zusatzinformation, um Bewerberinnen und Bewerber umfassend einschätzen zu können.

Quelle: BDA

## 7. Studienaussteiger/innen in Berufsbildung

Während fast 30 Prozent der Studierenden die Hochschulen vor dem Bachelor-Abschluss verlassen, suchen Unternehmen Fachkräftenachwuchs. Mit

der Auftaktveranstaltung „Studienausstieg weiter denken – Netzwerke bauen“ startete am 11. Juli offiziell das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierte Leuchtturmprojekt „Studienaussteiger/innen in Berufsbildung“. Das Projekt des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung (HIBB) baut bis 2018 ein Hamburger Netzwerk zur Beratung, Vermittlung und Begleitung von Studienaussteigerinnen und -aussteigern in Berufsbildung auf. Zielsetzung ist, eine Berufsausbildung als attraktive Alternative mit vielfältigen Karrierechancen anzubieten. An der Veranstaltung nahmen 120 Vertreter aus Wirtschaft, Hochschulen, Behörden und Berufsbildung teil. Das Projekt wurde entwickelt im Rahmen des Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung/Hamburger Fachkräftenetzwerk, in dem UVNord aktiv mitarbeitet.

Weitere Informationen unter:

<http://hibb.hamburg.de/ueber-uns/netzwerke-und-buendnisse/leuchtturmprojekt-studienaussteiger/>.

Quelle: HIBB

## Verschiedenes

### **8. Führungskräfte Schmiede**

**Die Führungskräfte Schmiede lädt zum Kick-off mit dem Thema „Rekrutieren Sie noch oder entwickeln Sie schon?“ ein.**

Die Führungskräfte Schmiede der KWB - Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. lädt Personalverantwortliche und Führungskräfte aus dem Mittelstand zum Kick-off mit dem Thema „Rekrutieren Sie noch oder entwickeln Sie schon?“ am Donnerstag, dem 29. September 2016 um 16:00 Uhr in das Haus der Wirtschaft ein. Die Teilnehmenden erfahren, wie eine gezielte Entwicklung von weiblichen Kräften die Besetzung von Schlüsselpositionen erleichtern und so den Unternehmenserfolg nachhaltig sichern kann. Der Kick-off bildet den Auftakt für eine folgende Werkstattreihe.

Kurz notiert!

Wann: **Donnerstag, 29. September 2016, 16:00 Uhr**

Wo: KWB e.V., Haus der Wirtschaft, Raum Barcelona, Kapstadtring 10, 22297 Hamburg

Die Veranstaltung ist kostenfrei. Um verbindliche Anmeldung wird gebeten unter

[fuehrungskraefteschmiede@kwb.de](mailto:fuehrungskraefteschmiede@kwb.de).

[www.fuehrungskraefteschmiede.de](http://www.fuehrungskraefteschmiede.de)

### **9. TALENT DAY Medien + IT**

**War for Talents - Anmeldung für Jugendliche und Unternehmen ab sofort möglich.**

Was genau hinter den vielen Medien- und IT-Berufen steckt, erfahren Jugendliche am 9. November 2016 beim 8. TALENT DAY Medien + IT. Für die Jahrgänge 10 bis 13 sowie für Schülerinnen und Schüler der Medien- und IT-Berufsfachschulen öffnet die Hamburger Digital- und Medienszene ihre Türen, um Talente von morgen für sich zu begeistern. Ab sofort ist die Anmeldung für Jugendliche sowie Unternehmen der Medien- und IT-Wirtschaft unter [www.talentday.de](http://www.talentday.de) möglich. Eine Matching-Software gleicht Schlagworte der Unternehmensprofile mit beruflichen Vorstellungen sowie persönlichen Vorlieben der Teilnehmenden ab und vermittelt so nur interessierte Jugendliche an die jeweiligen Unternehmen.

Der deutschlandweit einmalige Berufsorientierungstag ermöglicht Schülerinnen und Schüler einen anschaulichen Einblick in die Arbeitswelt und möchte sie für einen Einstieg im Bereich der Medien und IT begeistern.

Kurz notiert!

### **TALENT DAY Medien + IT**

**Mittwoch, 9. November 2016, 08:00 bis 13:00 Uhr**

Anmeldung und weitere Informationen unter [www.talentday.de](http://www.talentday.de)

Kontakt: Christine Robben, Referentin Marketing und PR,

Tel.: 040 334241-260 | E-Mail: [robben@kwb.de](mailto:robben@kwb.de)

### **10. W.I.R. – Unternehmensservice**

**Haben Sie Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsstellen für geflüchtete Menschen?**

**W.I.R. – Unternehmensservice!**

Die Freie und Hansestadt Hamburg, Unternehmen, Kammern und Verbände engagieren sich stark für die Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung. UVNord - Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e. V. ist Partner im Hamburger Projekt „W.I.R – work and integration for refugees“ und berät die angeschlossenen Mitgliedsverbände in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen.

**Der Unternehmensservice des Projektes „W.I.R.“** wird gemeinsam von der Handelskammer, der Handwerkskammer, UVNord, dem gemeinsamen Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter sowie von der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration getragen und dient der

Vermittlung von geflüchteten Menschen in Praktika, Ausbildung und Beschäftigung.

Durch die Präsenz der **Fachreferentin Hülya Eralp von der KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. unterstützt UVNord den Unternehmensservice von W.I.R.** Hülya Eralp berät interessierte Unternehmen und Unternehmensverbände bei der Einstellung von geflüchteten Menschen. Sie ist Ansprechpartnerin für die Aufnahme von Bedarfen und Angeboten (Praktika, Ausbildungsplätze, Beschäftigung), bietet Hilfestellung bei der Erledigung von Formalitäten und stellt Unternehmen geeignete Bewerber/-innen für vakante Stellen vor.

Wenn auch Sie geflüchtete Menschen im Rahmen eines Praktikums, einer Ausbildung oder einer Beschäftigung für Ihr Unternehmen gewinnen möchten, steht Ihnen

**Hülya Eralp per E-Mail unter [eralp@kwb.de](mailto:eralp@kwb.de) oder telefonisch unter 040 / 334241-338 jederzeit gerne zur Verfügung.**

## 11. Personaltipp

**Motivierte Masterabsolventin (27) sucht adäquaten Berufseinstieg.** Nach Abschluss eines betriebswirtschaftlichen Bachelorstudiums folgte das Masterprogramm „Global Studies“ mit den Schwerpunkten Wirtschaft und Umwelt mit sehr guten Abschlussnoten. Es wurden vielfältige Erfahrungen bei einem Freiwilligendienst in Ecuador (GIZ) und zwei Praxissemestern (AHK Chile, Fairtrade Lëtzebuerg) (insgesamt zwei Jahre) gesammelt. Im Bereich Nachhaltigkeit liegt auch der Ausbildungs- und Interessenschwerpunkt. Stärken: interkulturelle Kompetenz (verhandlungssicheres Spanisch und Englisch), internationale Kooperationsfähigkeit, Selbstständigkeit, Organisationstalent und Lernbereitschaft.

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

**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](http://www.uvnord.de)**