

**11/2016**

## Inhaltsverzeichnis

### **Rechtsprechung / Gesetzgebung**

1. **Betriebsrente - versicherungsmathematische Abschläge - Benachteiligung wegen der Behinderung**  
(Urteil des BAG vom 13. Oktober 2016 - 3 AZR 439/15 -)
2. **Fristlose Kündigung eines LKW-Fahrers wegen Drogenkonsums**  
(Urteil des BAG vom 20. Oktober 2016 - 6 AZR 471/15 -)

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

3. Der Arbeitsmarkt im Norden: Oktober 2016

### **Bildungspolitik**

4. IQB Bildungstrend erschienen
5. New Skills Agenda der EU Kommission
6. Potenzial Analyse „Betriebliche Bildung“
7. Kooperationsmodell zur gezielten Förderung von Flüchtlingen

### **Verschiedenes**

8. Projekthinweis
9. Veranstaltungstipps

## **Rechtsprechung / Gesetzgebung**

### **1. Betriebsrente - versicherungsmathematische Abschläge - Benachteiligung wegen der Behinderung**

(Urteil des BAG vom 13. Oktober 2016 - 3 AZR 439/15 -)

**Sieht eine Versorgungsordnung bei der Inanspruchnahme der Betriebsrente vor Erreichen der üblichen, „festen Altersgrenze“ Abschläge vor, liegt darin keine unerlaubte Benachteiligung wegen einer Behinderung. Das hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.**

Der Kläger ist als schwerbehinderter Mensch anerkannt. Er bezieht seit der Vollendung seines 60. Lebensjahres eine gesetzliche Altersrente für Schwerbehinderte und eine Betriebsrente. In der Vergangenheit war bei der Beklagten der ungekürzte Bezug der Betriebsrente möglich, wenn der Arbeitnehmer eine Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhielt. Auch nach einer Änderung der Versorgungsordnung besteht ein Anspruch auf Betriebsrente, wenn eine Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird. Jedoch wurde als feste Altersgrenze einheitlich die Vollendung des 65. Lebensjahres festgelegt und gleichzeitig bestimmt, dass für eine vorgezogene Inanspruchnahme der Betriebsrente ein versicherungsmathematischer Abschlag von 0,4 % pro Monat vorzunehmen ist, soweit die Anwartschaft auf Beschäftigungszeiten nach dem 1. Januar 1996 beruht. Dementsprechend kürzte die Beklagte die Betriebsrente.

Darin liegt keine gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßende Benachteiligung wegen einer Behinderung. Eine unmittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 1 AGG scheidet aus, weil die Abschläge nicht an die Behinderteneigenschaft anknüpfen. Auch andere Arbeitnehmer können früher in Rente gehen. Ebenso scheidet eine mittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 2 AGG aus. Liegen die Voraussetzungen eines frühen Renteneintritts auch bei nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern vor, müssen diese ebenfalls Abschläge hinnehmen. Soweit allein schwerbehinderte Menschen die gesetzliche und damit die Betriebsrente früher beanspruchen können, werden sie nicht gegenüber anderen Arbeitnehmern benachteiligt. Denn es kann keine anderen Arbeitnehmer geben,

die zum selben Zeitpunkt eine Betriebsrente beziehen.

Das klageabweisende Urteil der Vorinstanz war dennoch aufzuheben und der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Dieses wird zu prüfen haben, ob für die Änderung der Versorgungsordnung sachlich-proportionale Gründe vorlagen und damit die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt sind.

Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 13.10.2016

### **2. Fristlose Kündigung eines LKW-Fahrers wegen Drogenkonsums**

(Urteil des BAG vom 20. Oktober 2016 - 6 AZR 471/15 -)

**Ein Berufskraftfahrer darf seine Fahrtüchtigkeit nicht durch die Einnahme von Substanzen wie Amphetamin oder Methamphetamin („Crystal Meth“) gefährden. Ein Verstoß gegen diese Verpflichtung kann die außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Droge vor oder während der Arbeitszeit konsumiert wurde.**

Der als LKW-Fahrer beschäftigte Kläger nahm am Samstag, dem 11. Oktober 2014, im privaten Umfeld Amphetamin und Methamphetamin ein. Ab dem darauffolgenden Montag erbrachte er wieder seine Arbeitsleistung. Anlässlich einer polizeilichen Kontrolle am 14. Oktober 2014 wurde der Drogenkonsum festgestellt. Dies veranlasste den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Mit seiner Klage wendet sich der Kläger gegen diese Kündigung. Es hätten keine Anhaltspunkte für eine tatsächliche Fahruntüchtigkeit bestanden.

Die Vorinstanzen haben die außerordentliche Kündigung für unwirksam gehalten. Die hiergegen gerichtete Revision des Arbeitgebers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg und führte zur Abweisung der Klage. Das Landesarbeitsgericht hat bei der vorzunehmenden Interessenabwägung die sich aus der Einnahme von Amphetamin und Methamphetamin für die Tätigkeit eines Berufskraftfahrers typischerweise ergebenden Gefahren nicht hinreichend gewürdigt. Ob die Fahrtüchtigkeit des Klägers bei den ab dem 13. Oktober 2014 durchgeführten Fahrten konkret beeinträchtigt

war und deshalb eine erhöhte Gefahr im Straßenverkehr bestand, ist unerheblich.

Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 20.10.2016

## Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

### 3. Arbeitsmarkt im Norden – Oktober 2016

#### Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Oktober 2016

- **Aktuell: 88.600 Arbeitslose in Schleswig-Holstein; Rückgang gegenüber dem Vormonat September um 2.100**
- **Gegenüber dem Oktober des Vorjahres sinkt die Zahl der Arbeitslosen um 4.300 Personen**
- **Seit Jahresbeginn wurden 62.600 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet: +5.000 im Vorjahresvergleich**
- **Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wächst um 2,3 Prozent: 21.000 zusätzliche Jobs im Vorjahresvergleich.**
- **Noch 1.100 freie Ausbildungsplätze - Einzelhandel, Handwerk und Hotel- und Gaststättengewerbe bieten Einstiegschancen.**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Oktober - im Vergleich zum September – um 2.100 oder 2,3 Prozent – auf 88.600 gesunken. Im Vergleich zum Oktober 2015 ging die Arbeitslosigkeit ebenfalls um 4.300 oder 4,6 Prozent zurück. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 5,8 Prozent.

Auch im Oktober hält die kräftige Herbstbelebung an. Nicht nur die Abnahme der Arbeitslosenzahlen im Vormonats- und Vorjahresvergleich zeigt dies. Darüber hinaus dokumentiert die deutliche Zunahme der Stellenmeldungen, dass die Einstellungsbereitschaft der Betriebe in Schleswig-Holstein ungebrochen ist.

Speziell die Gruppe der unter 25-jährigen hat von dieser Einstellungsbereitschaft profitiert. Im Vergleich zum Vormonat September ist die Zahl der arbeitslosen aus dieser Altersgruppe überproportional – um 900 oder 9,2 Prozent – gesunken. Hier wird deutlich, dass die Betriebe die Chance genutzt haben, Ausbildungsplätze zu besetzen oder jene jungen Fachkräfte einzustellen, die nach ihrem erfolgreichen Ausbildungsabschluss nicht übernommen wurden.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entwickelt sich weiterhin positiv. Deren Zahl – es liegen die August Daten vor (!) – ist um 2,3 Prozent oder 21.000 auf 946.000 im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Speziell im Gesundheits- und Sozialwesen (+4.200), im Handel (+2.300) und im Baugewerbe (+1.800) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Im Bereich öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherungen (-500) und im verarbeitenden Gewerbe (-300) gingen Arbeitsplätze verloren.

19.400 Jugendliche haben sich im Berichtszeitraum Oktober 2015 bis September 2016 als Bewerber/-innen gemeldet. Von ihnen waren Ende September noch 1.700 unversorgt. Im gleichen Zeitraum wurden 18.600 Ausbildungsplätze gemeldet. Von ihnen waren bis September 1.100 nicht besetzt.

Insgesamt sind 15.500 Ausländer arbeitslos gemeldet. Das sind 2.000 mehr als im Oktober des Vorjahres. Der gesamte Anstiegs lässt sich auf die gestiegenen Flüchtlingszahlen aus den sogenannten Asylzugangsländern zurückführen.\*

\*In das Aggregat wurden die Länder aufgenommen, die in den letzten Jahren jeweils zu den zehn Ländern mit den meisten Asylersanträgen 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: Oktober 2016

- **Arbeitslosenquote sinkt von 6,9 auf 6,8 Prozent**
- **68.476 Hamburgerinnen und Hamburger waren im Oktober 2016 arbeitslos**
- **15.992 freie Arbeitsplätze stehen den Arbeitssuchenden insgesamt zur Verfügung.**
- **Im August 2016 waren insgesamt 936.500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt.**
- **33.979 Fachkräfte waren im Oktober arbeitslos gemeldet und stehen den Betrieben sofort als Beschäftigte zur Verfügung.**
- **20.772 Ausländer sind arbeitslos, 539 oder 2,7 Prozent mehr als vor einem Jahr. Rückgang zum Vormonat um 63 oder 0,3 Prozent.**

Der Hamburger Arbeitsmarkt zeigt sich im Monat Oktober von seiner goldenen Seite und präsentiert

eine grundsätzliche Entwicklung bei der Beschäftigung, der Weiterbildung und weist den niedrigsten monatlichen Bestand von arbeitslosen seit knapp vier Jahren aus.

68.476 arbeitslose Menschen waren im Oktober in Hamburg gemeldet, ein moderater Rückgang zum Vormonat um 1.003 oder 1,4 Prozent und ein deutlicher Rückgang um 3.073 oder 4,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahreswert Oktober 2015. Erfreulich ist, dass alle Gruppen des Arbeitsmarktes von der guten Stimmung partizipieren konnten, wie etwa schwerbehinderte Menschen (-1,1%), die jüngeren Arbeitslosen (-3,8%), die Ausländer (-0,3%) und auch die Langzeitarbeitslosen mit minus 2,0 Prozent. Im Jahresvergleich sank die Zahl der Langzeitarbeitslosen (-1.004 oder -4,3%) und die Menschen mit Behinderung (-162 oder -4,9%) ebenfalls merklich ab. Allerdings nahm die Zahl der gemeldeten Ausländer innerhalb von 12 Monaten mit 539 oder 2,7 Prozent auf 20.772 etwas zu.

Auf hohem Niveau laufen derzeit alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung, zu denen die klassische berufliche Weiterbildung oder Eingliederung zählen, aber auch flankierende Hilfen in die Selbständigkeit gehören dazu.

Hamburger Unternehmen hatten im August 2016 insgesamt 936.500 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigt, ein neuer Höchstwert im laufenden Jahr, der 9.500 über dem Vormonat und 14.500 über dem Vorjahresmonat liegt. Beschäftigungsbereiche wie etwa Erziehung und Unterricht, Heime und Sozialwesen, Gesundheitswesen, aber auch die wirtschaftlichen Dienstleistungen, das Baugewerbe und das Gastgewerbe sorgten und sorgen für Beschäftigungswachstum an der Elbe

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –  
Agentur für Arbeit - Hamburg

## **Bildungspolitik**

### **4. IQB-Bildungstrend erschienen**

Im Auftrag der Kultusministerkonferenz (KMK) hat das eigens dafür eingerichtete Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB) zum zweiten Mal seit 2009 überprüft, inwieweit die von der KMK vereinbarten Bildungsstandards am Ende der Sekundarstufe I erreicht werden. 2015 standen die Ergebnisse in den sprachlichen Fächern Deutsch und

Englisch sowie – in sechs Ländern – im Fach Französisch an. In Deutsch wurden Kompetenzen in den Bereichen Lesen, Zuhören und Orthografie, in den Fächern Englisch und Französisch das Lese- und Hörverstehen untersucht. Getestet wurden 33.110 Schülerinnen und Schüler der 9. Jahrgangsstufe an 1.700 Schulen in allen 16 Ländern im Juni 2015. Messlatte waren die Bildungsstandards für den Mittleren Schulabschluss; sie wurden in einem Stufenmodell als Mindest-, Regel- und Optimalstandards definiert; am Gymnasium wurden keine Mindest-, sondern Regel- und Optimalstandards untersucht.

#### **Fach Deutsch**

Im Fach Deutsch erreichen oder übertreffen bundesweit im Bereich Lesen gut 48 %, im Bereich Zuhören fast 62 % und im Bereich Orthografie rund 66 % der Jugendlichen in Klasse 9 den KMK-Regelstandard für den Mittleren Schulabschluss. Den Mindeststandard verfehlen jeweils etwa 23 %, fast 19 % bzw. rund 14 % der Schülerinnen und Schüler. Allerdings variieren die Anteile erheblich zwischen den Ländern: Einen deutlich höheren Anteil an Schülerinnen und Schüler mit Regelstandards als im bundesweiten Schnitt erreichen im Lesen wie im Zuhören Bayern, Sachsen und Schleswig-Holstein, einen niedrigeren Anteil in allen drei Bereichen Berlin und Bremen sowie im Zuhören in Baden-Württemberg und in der Orthografie in Hamburg und Nordrhein-Westfalen.

Auch beim Anteil der Neuntklässler, die die Mindeststandards verfehlen, also einen mittleren Schulabschluss nicht erreichen würden, variieren die Ergebnisse der Länder erheblich: Besonders günstige Ergebnisse zeigen sich in allen drei Kompetenzbereichen wiederum in Bayern sowie in Sachsen. Geringer als bundesweit ist der Anteil unzureichender Leistungen im Lesen in Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen sowie im Zuhören in Niedersachsen und Schleswig-Holstein. Besonders ungünstige Ergebnisse ergeben sich wiederum durchgängig für Berlin und Bremen, vereinzelt auch für Baden-Württemberg (Zuhören) sowie für Hamburg und Nordrhein-Westfalen (Orthografie).

#### **Fach Englisch**

Im Fach Englisch erreichen oder übertreffen den KMK-Regelstandard für den Mittleren Schulabschluss im Leseverstehen fast 41 % und im Hörverstehen gut 44 % in der 9. Klasse. Den Mindeststandard verfehlen rund 27 % im Leseverstehen und im Hörverstehen fast 17 %. Auch hier variieren die Län-

derergebnisse erheblich: So liegen zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Anteil der Jugendlichen, die mindestens den Regelstandard erreichen, 17 Prozentpunkte im Leseverstehen und 23 im Hörverstehen. Deutlich höher als im Bundesschnitt ist der Anteil derer, die den Regelstandard erreichen oder übertreffen, wiederum in beiden Kompetenzbereichen in Bayern, im Hörverstehen zudem in Hamburg und Schleswig-Holstein. Bedeutend geringer ist dieser dagegen im Leseverstehen in Bremen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt sowie im Hörverstehen in allen ostdeutschen Flächenländern und im Saarland.

Auch beim Anteil der Jugendlichen, die die Mindeststandards verfehlen, variieren die Ergebnisse deutlich. Die Mindeststandards sichert Schleswig-Holstein besonders gut, ebenso Bayern. Besonders schlecht schneiden dagegen Berlin, im Leseverstehen Bremen, Saarland und Sachsen-Anhalt sowie im Hörverstehen die ostdeutschen Flächenländer außer Sachsen ab.

### **Veränderungen seit 2009**

Insgesamt sind im Fach Deutsch im bundesweiten Schnitt kaum substanzielle Veränderungen seit 2009 zu verzeichnen. Durchgängig positive Trends finden sich in Brandenburg, Sachsen und auch in Schleswig-Holstein. In Mecklenburg-Vorpommern konnten Lesen und Orthografie verbessert werden, während sich Baden-Württemberg im Lesen wie im Zuhören erheblich verschlechterte. Ungünstige Trends gab es zudem im Zuhören in Nordrhein-Westfalen und Hessen. Für das Fach Englisch zeigen sich dagegen nahezu durchgängig positive Trends.

2015 liegt der Vorsprung der Mädchen vor Jungen in Deutsch bundesweit bei 27 Punkten im Lesen, 25 Punkten im Zuhören und 46 Punkten in der Orthografie. In Englisch belaufen sich die Geschlechterunterschiede zugunsten der Mädchen auf 21 Punkte im Leseverstehen und 13 Punkte im Hörverstehen. Der zusätzliche Unterstützungsbedarf der Jungen scheint also in der Orthografie besonders groß. In der Gruppe der Jugendlichen, die die Mindeststandards verfehlen, sind Jungen mit rd. 60 % überrepräsentiert. Auch in den einzelnen Ländern sind Mädchen in sämtlichen Kompetenzbereichen den Jungen überlegen.

Seit 2009 stieg in mehreren Ländern der sozioökonomische Status der Schülerschaft im Durchschnitt an. Im Trend haben sich die sozialen Disparitäten im Lesen insgesamt signifikant verringert; in allen an-

deren Kompetenzbereichen in Deutsch und Englisch blieben sie nahezu unverändert. In den Stadtstaaten ist die sozial bedingte Heterogenität der Schulleistungen am größten.

Der Anteil der Neuntklässler mit Zuwanderungshintergrund hat sich seit 2009 um fast 3 % erhöht und liegt nun bei 29 %. Im Fach Deutsch bestehen in allen Kompetenzbereichen signifikante Nachteile für Jugendliche aus zugewanderten Familien, die im Zuhören am größten und in Orthografie am kleinsten ausfallen. Besonders große Disparitäten sind für Jugendliche mit zwei in der Türkei, im ehemaligen Jugoslawien oder einem arabischen Land geborenen Elternteilen festzustellen; bei Jugendlichen mit zwei in der ehemaligen Sowjetunion oder in Polen geborenen Elternteilen fallen die Disparitäten deutlich kleiner aus.

Im Fach Englisch sind die zuwanderungsbezogenen Disparitäten dagegen deutlich schwächer ausgeprägt und konnten in Deutschland insgesamt sowie in Bayern, Rheinland-Pfalz und teils in Schleswig-Holstein sogar erheblich reduziert werden. Jugendliche, die in der Familie „nie Deutsch“ sprechen, erreichen geringere Kompetenzen als Jugendliche mit ausschließlich deutscher Familiensprache. Jugendliche aus zugewanderten Familien fühlen sich in ähnlichem Maße zu ihrer Schule zugehörig wie andere Jugendliche; sie scheinen in ihren Schulen im Schnitt sozial gut integriert zu sein.

### **Umfrage bei Lehrkräften**

Die zusätzlich befragten Lehrkräfte nannten als Fortbildungsbedarf vor allem den Umgang mit Leistungsheterogenität im Klassenzimmer, Inklusion und die Förderung schwächerer Jugendlicher. Die von fachfremden Lehrkräften unterrichteten Schülerinnen und Schüler zeigten in Deutsch wie in Englisch - auch nach Berücksichtigung der Klassenzusammensetzung - geringere Kompetenzen als von Fachlehrkräften unterrichtete Jugendliche.

### **Ergebnisse im Gymnasium**

Im Gymnasium wurde das Erreichen der Regel- und der Optimalstandards für den Mittleren Schulabschluss untersucht. Im Lesen erreichten bundesweit 79 % den Regelstandard. Dabei schnitt Sachsen am besten ab mit 90 %, Bremen am schlechtesten mit 63 %. Insgesamt entspricht die Leistungsverteilung am Gymnasium der Leistungsverteilung der Gesamtschülerpopulation zwischen den Bundesländern. Teilweise schneiden sie im Gymnasialbereich besser ab – so Rheinland-Pfalz, Saarland und Sach-

sen-Anhalt -, teilweise auch schlechter wie Schleswig-Holstein, Brandenburg und Hessen. Der Vergleich mit 2009 für das Gymnasium zeigt in keinem Bundesland Verbesserungen.

Die Kurz- und Langversion des Berichts sowie Informationen zu den einzelnen Bundesländern finden Interessierte unter [www.iqb.hu-berlin.de/bt](http://www.iqb.hu-berlin.de/bt).

Quelle: BDA

## 5. News Skills Agenda der EU-Kommission

Die EU-Kommission hatte im Juni 2016 mit der "New Skills Agenda" zehn Handlungsschwerpunkte vorgeschlagen, um ein breites Kompetenzspektrum der Bürgerinnen und Bürger der EU-Mitgliedstaaten und damit Beschäftigungsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum in Europa zu fördern. BDA und BUSINESSEUROPE haben nun eine Bewertung vorgenommen.

### Kompetenzgarantie

Um Beschäftigungsmöglichkeiten von Erwachsenen mit geringen Kompetenzen zu verbessern, sollen Mitgliedstaaten sog. „Weiterbildungspfade“ im Sinne einer Kompetenzgarantie einführen. Diese soll eine Kompetenzfeststellung, ein individuelles Lernangebot sowie die Möglichkeit zur Validierung und Anerkennung vorhandener Kompetenzen umfassen. Ziel ist der Erwerb eines auf Stufe 4 des achtstufigen EQR (in Deutschland: Abitur oder abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung) verorteten Abschlusses. Die BDA lehnt eine derartige Kompetenzgarantie ab, da sie einen Rechtsanspruch des Einzelnen auf ein Bildungsergebnis suggeriert, den weder die EU noch die Einzelstaaten einlösen können. Bildung sei, entsprechende Chancen vorausgesetzt, immer ein Ergebnis von Anstrengung und Motivation des Einzelnen. In Deutschland stehen Politik und Wirtschaft gemeinsam als Partner der Ausbildungsallianz für die Sicherung von Ausbildungschancen für alle ein. Bildungsabschlüsse unterhalb von EQR-Level 4 pauschal als „geringqualifiziert“ zu bezeichnen führt BDA in die Irre, da so bewährte Ausbildungsabschlüsse abgewertet werden, in Deutschland z.B. 2-jährige Ausbildungsberufe auf EQR-Level 3.

### Weiterentwicklungen beim EQR

EQR, ESCO und Europass sollen künftig in einem übergreifenden Gremium betreut werden, um die Vergleichbarkeit von Qualifikationen zwischen EQR-Ländern und Drittstaaten zu fördern. Nach Auffas-

sung der BDA muss der EQR jedoch erst in den EU-Staaten etabliert werden. Noch seien nicht alle Bildungsabschlüsse zugeordnet, die Einordnung informell/nonformal erworbener Kompetenzen stehe erst am Anfang. In Deutschland sei die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse auch für Drittstaatler durch das Anerkennungsgesetz gesichert, ein zusätzlicher Verfahrensweg über den DQR ist nicht erforderlich. Zudem müsse kein neues Gremium geschaffen werden, da der Kommission der tripartitische, aus Vertretern der Mitgliedstaaten, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammengesetzte Beratende Ausschuss für Berufsbildung zur Verfügung steht.

### Gründung einer „Koalition für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze“

Die BDA begrüßt, dass in den Mitgliedsstaaten nationale Strategien für Vermittlung/Erwerb digitaler Kompetenzen und Maßnahmen zur Einbindung digitaler Kompetenzen auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung entwickelt sowie entsprechende Koalitionen gebildet werden sollen.

### Erarbeitung einer Blaupause zur Branchenzusammenarbeit für Kompetenzen

Ebenfalls positiv bewertet die BDA, dass branchenbezogene Kompetenzpartnerschaften in 6 Branchen (Automobilindustrie, Meerestechnologie, Raumfahrt, Verteidigung, Textilbranche, Tourismus) eingerichtet werden sollen. Die Erweiterung um weitere Branchen wird ab 2017 geprüft.

### Entwicklung eines Instruments zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige

Zur besseren Integration von Drittstaatsangehörigen soll ein Instrument entwickelt werden, das den Aufnahmeländern helfen soll, Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen von Migranten zu ermitteln, zu dokumentieren und deren Anerkennung zu fördern. Die BDA begrüßt diese Entwicklung.

### Überarbeitung des Europass-Rahmens

Der Europass ist ein Dokument, mit dem Qualifikationen und Kompetenzen europaweit transparent und verständlich dargestellt werden können. Nach Auffassung der BDA ist er gut eingeführt und wird genutzt, so dass eine Überarbeitung nicht notwendig ist.

### Berufsausbildung zur ersten Wahl machen

Die BDA begrüßt, dass die Kommission zahlreiche Maßnahmen plant, um die berufliche Aus- und Weiterbildung zu stärken, Lernerfahrungen am Arbeits-

platz zu ermöglichen und die Vorteile von beruflicher Aus- und Weiterbildung bekannter zu machen. Im Dezember 2016 soll die erste europäische Woche der beruflichen Kompetenz („VET Skills Week“) durchgeführt werden.

### **Überarbeitung des Referenzrahmens für Schlüsselkompetenzen**

Positiv sieht die BDA auch, dass mit der Überarbeitung des Referenzrahmens ein gemeinsames Verständnis von Schlüsselkompetenzen sowie deren weitere Einbindung in die Lehrpläne der allgemeinen und beruflichen Bildung erreicht werden soll. Allerdings liege diese Einbindung allein im Verantwortungsbereich der Mitgliedstaaten.

### **Initiative zur Nachverfolgung des Werdegangs von Hochschulabsolventen**

Die Kommission befürwortet konkrete Initiativen in Mitgliedsstaaten zum Monitoring des beruflichen Werdegangs von Hochschulabsolventen (einschließlich Steuer- und Sozialversicherungsinformationen). Damit sollen Informationen über die Beschäftigungsfähigkeit, die an Hochschulen vermittelt wird, leichter verfügbar und vergleichbar gemacht werden. Die BDA bewertet dies ebenfalls positiv.

### **Analyse und Bekämpfung des „Brain drain“**

Schließlich hat die Kommission angekündigt, die Frage der Abwanderung hochqualifizierter Fachkräfte eingehend zu analysieren und den Austausch bewährter Verfahren zur Bekämpfung dieses Problems zu fördern.

*Quelle: BDA*

## **6. Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“**

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) hat gemeinsam mit anderen Partnern einen Selbstbewertungs-Check für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) erarbeitet. Er unterstützt die Förderung der Lernbereitschaft in Unternehmen und die Nutzung der Möglichkeiten der betrieblichen Bildung. Mit dem Check können KMU die Potenziale in zwei Themenbereichen erschließen: Lernen und Weiterbildung im Betrieb sowie betriebliche Berufsausbildung. Die Potenzialanalyse umfasst neun Themen und kann wie ein Werkzeugkasten genutzt werden. Es können einzelne Checkpunkte ausgewählt oder die Analyse kann komplett bearbeitet werden. Auf Basis der Einschätzung zu Stärken und möglichem Handlungsbedarf können Verbesserungspotenziale erschlossen werden. Praxisbeispiele

zu den einzelnen Checkpunkten geben Anregungen zur Gestaltung der Aus- und Weiterbildung.

Die Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“ ist kostenfrei abrufbar unter [www.offensive-mittelstand.de](http://www.offensive-mittelstand.de).

*Quelle: BDA*

## **7. Kooperationsmodell zur gezielten Förderung von Flüchtlingen**

Die BDA hat sich im Verwaltungsrat der Bundesagentur (BA) dafür eingesetzt, intelligent verknüpfte Förderketten zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung aufzubauen, um einstellungsbereite Arbeitgeber zu unterstützen.

Das neue Kooperationsmodell, das auf bestehenden Förderinstrumenten vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und der BA aufbaut und sich an Flüchtlinge und Geringqualifizierte über 25 Jahre richtet, sieht verschiedene Integrationsphasen vor und kombiniert Sprachförderung, betriebliche Erprobung, beschäftigungsbegleitende Qualifizierung und Fortsetzung des Qualifizierungsweges.

Auch im Bereich der dualen Ausbildung (vor allem junge Menschen unter 25 Jahre) können verschiedene, aufeinander aufbauende Module kombiniert werden: Sprachförderung, Berufsorientierung und Heranführung an den Ausbildungsmarkt sowie Aufnahme einer Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung bei möglicher Unterstützung durch ausbildungsbegleitende Hilfen, assistierter Ausbildung oder auch weiterer sprachlicher Qualifizierung.

Die BDA hat sich in der Erarbeitung des Modells insbesondere dafür eingesetzt, dass

- es für alle Branchen und Betriebsgrößen einsetzbar ist,
- die Phasen flexibel einzusetzen sind,
- praxisnahe Einstiege für Flüchtlinge gut mit Sprachförderung verknüpft werden,
- arbeitsbegleitend Qualifikationen erworben werden können,
- Teilelemente auch für bereits hier lebende geringqualifizierte Menschen nutzbar sind.

Nähere Informationen erhalten Interessierte unter [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Themen A - Z > Flüchtlinge. Zur konkreten Ausgestaltung stehen die Ansprechpartner der Agenturen vor Ort zur Verfügung.

*Quelle: BDA*



## Verschiedenes

### 8. Projekthinweis

#### **unternehmensWert: Mensch**

**Finanzielle Förderung von Beratungen zu personalpolitischen Themen noch bis zum 31.10.2017 möglich.**

Kleine und mittelständische Hamburger Unternehmen können noch bis max. zum 31.10.2017 Beratungsschecks des Programms „unternehmensWert: Mensch“ beim Bildungswerk der Wirtschaft Hamburg e.V. beantragen.

Gefördert werden Beratungstage zu Themen wie z.B. Personalführung, Steigerung der Mitarbeitermotivation, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Wissenstransfer oder auch Gesundheit.

Je nach Unternehmensgröße erhalten die Unternehmen einen Zuschuss von 50% oder 80% für bis zu 10 Beratertage je Unternehmen (max. 1.000€ pro Beratungstag).

Wichtige Voraussetzungen sind:

1. Sitz und Arbeitsstätte in Deutschland
2. Jahresumsatz geringer als 50 Mio. EUR oder Jahresbilanzsumme geringer als 43 Mio. EUR
3. das Unternehmen darf höchstens 249 Beschäftigte haben,
4. muss mindestens einen vollzeitbeschäftigten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen (wird in Jahresarbeits-einheiten berechnet) und
5. mindestens zwei Jahre lang bestehen.

Bereits mehr als 150 Unternehmen haben in Hamburg einen Beratungsscheck erhalten. Wenn wir auch Ihr Interesse geweckt haben wenden Sie sich gern an das Bildungswerk der Wirtschaft Hamburg e.V. - Ein Institut der Unternehmensverbände Nord - Kapstadtring 10 - 22297 Hamburg, Silke Lorenz: (040) 3678-4530; [lorenz@bwh-hamburg.de](mailto:lorenz@bwh-hamburg.de) Katja Panic: (040) 3678-4570; [panic@bwh-hamburg.de](mailto:panic@bwh-hamburg.de) oder [www.bwh-hamburg.de](http://www.bwh-hamburg.de)

„unternehmensWert: Mensch“ ist ein Förderprogramm des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundes finanziert wird.

Quelle: UVNord

### 9. Veranstaltungstipps

#### **Tannenfelde Bildungs- und Tagungszentrum NEUGIERIG AUF 2017? Lernen sie uns besser kennen und gewinnen Sie ein Seminar!**

Wir laden Sie ein sich über ausgewählte Seminare und unsere Trainer/-innen zu informieren.

**Am 24. November 2016 von 14:00 bis ca. 18:00 Uhr** – Ausklang mit Imbiss-

Wir starten mit einem „best-practice-Beispiel. Christoph Tode, Personalleiter der Gesellschaft für internationale Begegnung und Cooperation (Gebeco Reisen/Kiel), wird uns berichten wie Tannenfelde seit 2014 das Thema „Jahresmitarbeitergespräch auf neuen Wegen“ im Unternehmen implementiert. Im Anschluss daran wählen Sie aus 9 Themen 5 aus, für die Sie sich interessieren. In Form von 30-minütigen „Mini-Workshops“ kommen Sie ins Gespräch

- **Thema 1:** E-Mail Korrespondenz; Protokollführung (Arnim Jäger)
- **Thema 2:** Rhetorik (Anne Ueckermann)
- **Thema 3:** Einkaufsseminare (Prof. Dr. Klaus Lorenzen, Wilfried Krokowski)
- **Thema 4:** Umgangsformen im Beruf (Anja Peter)
- **Thema 5:** Gedächtnistraining (Jürgen Petersen)
- **Thema 6:** Wertschätzende Kommunikation (Anja Naujok)
- **Thema 7:** Verschiedene Themen „rund um die Ausbildung“ (Ralf Rieger)
- **Thema 8:** Business Coaching – Ausbildung in 6 Modulen (Volkmar Husfeld)
- **Thema 9:** Mitarbeiterführung (Dr. Heiner Rudolf)

Die Seminarbeschreibungen und Informationen über unsere Trainer/-innen finden Sie auf unserer Internetseite [www.tannenfelde.de](http://www.tannenfelde.de)

**Anmeldungen auf unserer Internetseite unter 12.25/2016.**

Wir verlosen unter den Anwesenden einen Gutschein für ein zweitägiges Seminar aus unserem Seminarprogramm 2017 inkl. Vollpension

Quelle: UVNord



## **gründerlounge in Sicht: Einladung zur nächsten Ausgabe am 29.11.2016 im Audimax Flensburg**

Es ist wieder soweit: Wir laden Sie hiermit herzlich zur nächsten **gründerlounge** ins Hörsaalzentrum zu unserer immer weiter wachsenden StartUp Community auf dem Campus ein.

**Am Dienstag, den 29. November 2016 ab 17.30 Uhr im HZ1 (Audimax Flensburg)** bekommen Sie wieder StartUp Geschichten aus 1. Hand. Den Aufschlag macht [BLUMIXX](#), die mit ihren BLUMIXX-Bags das Gärtnerherz höher schlagen lassen. Das Team sitzt mittlerweile in Niedersachsen und kommt für die gründerlounge nochmal zu uns zurück, um über ihren bisherigen Weg und das Wachstum von StartUps zu berichten.

Danach übernimmt Tjorven von [Villegula](#) die Bühne und berichtet über den nicht immer einfachen Weg eines sozialen StartUps - und von ihren tollen Gartenprojekten.

Als ein kleines Extra wird es bei dieser gründerlounge auch noch einen Beitrag geben, der spannende Neuigkeiten für die Flensburger StartUp-Szene enthüllen wird...

Auch dieses Mal werden sich die StartUps des Campus auf unserem **StartUp Basar** mit ihren Angeboten vorstellen und Ihnen für Fragen dazu und dem Arbeiten auf dem Campus zur Verfügung stehen. Wir laden Sie zum ausgiebigen Netzwerken mit unseren Campus-StartUps und allen anderen gründungsinteressierten Gästen ein.

Aus organisatorischen Gründen bitten wir Sie um eine vorherige Anmeldung zur Veranstaltung bis spätestens 25.11.2016 an [stefanie.jordt@hs-flensburg.de](mailto:stefanie.jordt@hs-flensburg.de)

Quelle: Hochschule Flensburg

## **Fachtag und Auszeichnung – Betriebliches Eingliederungsmanagement in Schleswig-Holstein 2016**

Mit dem Fachtag spricht das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein in Kooperation mit dem Aktionsbündnis Schleswig-Holstein - Inklusive Jobs erstmals gemeinsam Unternehmen, Interessensvertretungen sowie die interessierte Fachöffentlichkeit zum Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement aber auch zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement an. Erfahrene Referentinnen und Referenten aus der Praxis gehen u.a. folgenden Fragen nach:

- BEM in Unternehmen der schleswig-holsteinischen Wirtschaft - wie kann es für alle zum Erfolg werden?
- BEM und BGM - zwischen Pflicht und Kür
- Interessensvertretungen und BEM - welche Rolle können sie spielen?

Im Fokus des Fachtags stehen der gegenseitige Austausch und das Verknüpfen von Theorie und Praxis. Als Höhepunkt der Veranstaltung zeichnet die Sozialministerin des Landes Schleswig-Holstein, Kristin Alheit, Unternehmen der schleswig-holsteinischen Wirtschaft mit der BEM-Prämie des Landes aus.

**Datum:** 07.12.2016

**Ort:** ACO Academy, Am Friedrichsbrunnen in Büdelsdorf

**Veranstalter:** Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung. in Kooperation mit dem Aktionsbündnis Schleswig-Holstein – Inklusive Jobs

Alle am Fachtag Interessierten sind herzlich eingeladen! Nähere Informationen zum Programm sowie zur Anmeldung finden Sie unter:

[www.aktionsbueundnis-sh.de/termine](http://www.aktionsbueundnis-sh.de/termine).

Die Veranstaltung ist kostenfrei

Für Fragen zum Fachtag steht Ihnen Barbara Schneider, Koordinierungsstelle Aktionsbündnis Schleswig-Holstein – Inklusive Jobs (Tel.: 04331-1319 16; Mail: [aktionsbueundnis@gefas-uv.de](mailto:aktionsbueundnis@gefas-uv.de)) gern zur Verfügung.

**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)