

12/2016

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

- 1. Teilnahme an einem Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit**
(Urteil des BAG vom 2. November 2016 - 10 AZR 596/15 -
- 2. Inhaltskontrolle von Arbeitsvertragsänderungen**
(Urteil des BAG vom 15. November 2016 - 3 AZR 539/15 -)

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

- 3. Der Arbeitsmarkt im Norden: November 2016**
- 4. BEM – Prämie Schleswig-Holstein / Fachtag BEM**

Bildungspolitik

- 5. Berufswahlsiegel in Schleswig-Holstein vergeben**
- 6. Berufs- und Studienorientierung im Fokus der Hamburger Jahrestagung**
- 7. Girls´Day und Boys´Day 2017**
- 8. TIMMS-Studie erschienen**
- 9. BMBF-BIBB-Initiative Berufsbildung 4.0**
- 10. Arbeitsprogramm 2017 der EU-Kommision**
- 11. Berufliche Kompetenzen erkennen**
- 12. MINT-Herbstreport**

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Teilnahme an einem Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit

(Urteil des BAG vom 2. November 2016 - 10 AZR 596/15 -

Ein durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhinderter Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Gespräch zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit teilzunehmen.

Der Kläger war bei der Beklagten zunächst als Krankenpfleger und zuletzt - nach einer längeren unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit - befristet bis zum 31. Dezember 2013 als medizinischer Dokumentationsassistent eingesetzt. Von Ende November 2013 bis Mitte Februar 2014 war der Kläger erneut arbeitsunfähig krank. Die Beklagte lud ihn mit Schreiben vom 18. Dezember 2013 „zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit“ zu einem Personalgespräch am 6. Januar 2014 ein. Der Kläger sagte unter Hinweis auf seine ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit ab. Die Beklagte übersandte ihm eine neuerliche Einladung für den 11. Februar 2014, die mit dem Hinweis verbunden war, der Kläger habe gesundheitliche Hinderungsgründe durch Vorlage eines speziellen ärztlichen Attests nachzuweisen. Auch an diesem Termin nahm der Kläger unter Hinweis auf seine Arbeitsunfähigkeit nicht teil. Daraufhin mahnte ihn die Beklagte mit Schreiben vom 18. Februar 2014 ab.

Die Vorinstanzen haben der auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte gerichteten Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers umfasst die Pflicht zur Teilnahme an einem vom Arbeitgeber während der Arbeitszeit im Betrieb angewiesenen Gespräch, dessen Gegenstand Inhalt, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung ist, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht anderweitig festgelegt sind (§ 106 Satz 1 GewO). Da der erkrankte Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen muss, ist er grundsätzlich nicht verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen oder sonstige, mit seiner Hauptleistung unmittelbar zusammenhängende Nebenpflichten zu erfüllen.

Während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist es dem Arbeitgeber allerdings nicht schlechthin untersagt, mit dem erkrankten Arbeitnehmer in einem zeitlich angemessenen Umfang in Kontakt zu treten, um mit ihm im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen die Möglichkeiten der weiteren Beschäftigung nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit zu erörtern. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber hierfür ein berechtigtes Interesse aufzeigt. Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, hierzu auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, es sei denn, dies ist ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen unverzichtbar und der Arbeitnehmer ist dazu gesundheitlich in der Lage.

Nachdem die für die Unverzichtbarkeit des Erscheinens im Betrieb darlegungs- und beweispflichtige Beklagte solche Gründe nicht aufgezeigt hat, musste der Kläger der Anordnung der Beklagten, im Betrieb zu einem Personalgespräch zu erscheinen, nicht nachkommen. Die Abmahnung ist daher zu Unrecht erfolgt, weshalb der Kläger ihre Entfernung aus der Personalakte verlangen kann.

Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 02.11.2016

2. Inhaltskontrolle von Arbeitsvertragsänderungen (Urteil des BAG vom 15. November 2016 - 3 AZR 539/15 -)

Vom Arbeitgeber als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) gestellte Vertragsbedingungen, mit denen der Inhalt eines Arbeitsverhältnisses abgeändert wird, unterliegen einer Inhaltskontrolle nach dem AGB-Recht, wenn sich der Arbeitgeber im Vorfeld der Vertragsänderung im Hinblick auf die geänderten Regelungen einer Rechtsposition berührt.

Der Kläger ist seit Oktober 2000 bei der Beklagten, einer Bank in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts, beschäftigt. Die Beklagte hatte einem Teil der Arbeitnehmer, so auch dem Kläger, eine an der Beamtenversorgung orientierte Gesamtversorgung zugesagt. Darüber hinaus gewährte sie unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitnehmern, die 20 Jahre im Kreditgewerbe, davon zehn Jahre bei ihr beschäftigt waren, ein „Versorgungsrecht“. Dadurch wurden diese Arbeitnehmer nicht nur hinsichtlich ihrer Altersversorgung, sondern auch hinsichtlich des Kündigungsschutzes, der Beihilfe und der Entgeltfortzahlung bei Krankheit Be-

amten angenähert. Damit wurde das Arbeitsverhältnis sozialversicherungsfrei.

Im Jahr 2009 beschloss die Beklagte aufgrund ihrer schlechten wirtschaftlichen Lage, die Gesamtversorgungszusage zu widerrufen und keine Versorgungsrechte mehr zu erteilen. Sie bot eine beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung an. Der Kläger unterzeichnete - wie eine Vielzahl anderer Arbeitnehmer - im Jahr 2010 ein von der Beklagten vorbereitetes Formular, in dem er sich auch mit „der Einstellung der Erteilung“ des Versorgungsrechts „einverstanden“ erklärte. Am 15. Mai 2012 entschied das Bundesarbeitsgericht (ua. - 3 AZR 610/11 -) für Arbeitnehmer, die keine derartige Erklärung abgegeben hatten, dass bei Erfüllung der Voraussetzungen ein Anspruch aus betrieblicher Übung auf Gewährung des Versorgungsrechts besteht.

Der Kläger hat mit seiner Klage die Feststellung begehrt, die Beklagte sei verpflichtet, ihm bei Vorliegen der Voraussetzungen ein Versorgungsrecht zu erteilen. Wie bereits in den Vorinstanzen hatte diese Klage vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Mit seiner Erklärung aus dem Jahr 2010 hat der Kläger ein Angebot der Beklagten angenommen, das auch die Aufgabe des Anspruchs auf Erteilung des Versorgungsrechts enthielt. Damit kam eine Vereinbarung über eine Vertragsänderung zustande. Der Inhalt der Vereinbarung war nicht unklar oder überraschend. Die Vertragsänderung unterliegt der Inhaltskontrolle nach dem AGB-Recht. Prüfungsmaßstab ist das § 779 BGB zugrunde liegende Rechtsprinzip, welches eine Streitbeilegung durch gegenseitiges Nachgeben vorsieht. Die Inhaltskontrolle geht zugunsten der Beklagten aus, da die Vertragsänderung nicht unangemessen ist. Sonstige Rechtsgründe stehen dem Kläger nicht zur Seite.

Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 15.11.2016

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden – November 2016

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: November 2016

- **Aktuell: 89.300 Arbeitslose in Schleswig-Holstein; die Quote liegt bei 5,9 Prozent**
- **Zum ersten Mal seit 1992 sinkt die Arbeitslosenzahl in einem November unter 90.000**
- **Arbeitskräftenachfrage unverändert hoch: im Vorjahresvergleich ein Plus von 4.800 oder 7,5 Prozent**
- **Deutliches Plus bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: 19.200 zusätzliche Jobs im Vorjahresvergleich.**
- **Menschen mit Handicap eine Chance geben: das gilt insbesondere für die 1.300 Betriebe in Schleswig-Holstein, die ihre Pflichtarbeitsplätze nicht mit schwerbehinderten Menschen besetzen, sondern stattdessen eine Ausgleichsabgabe zahlen.**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im November - im Vergleich zum Oktober – um 760 oder 0,9 Prozent – auf 89.300 gestiegen. Im Vergleich zum November 2015 ging die Arbeitslosigkeit um 4.900 Personen oder 5,2 Prozent zurück. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 5,9 Prozent.

Wie in jedem Jahr sind insbesondere in den touristisch geprägten Landkreisen Ostholstein (+12,0 Prozent) und Nordfriesland (+7,8 Prozent) die Arbeitslosenzahlen überdurchschnittlich gegenüber dem Vormonat Oktober gestiegen. Nicht nur der saisonal typische Anstieg der Arbeitslosenzahlen ist landesweit im Vergleich zum Vorjahr deutlich geringer ausgefallen, auch insgesamt setzt sich der positive Trend am Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein ungebrochen fort. Die weiterhin starke Personalnachfrage und der kräftige Zuwachs an sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen sind bemerkenswert: seit Jahresbeginn wurden 68.100 sozialversicherungspflichtige Arbeitsangebote gemeldet. Das ist ein Plus von 4.800 oder 7,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahreswert. Speziell im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel, im Gast- und Baugewerbe werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesucht.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – es liegen die September-Daten vor (!) – ist im Vorjahresvergleich um 2,1 Prozent oder 19.200 auf 954.300 im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

Das Gesundheits- und Sozialwesen (+5.000), der Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen (+3.000), der Handel (+1.900) und das Baugewerbe (+1.800) haben zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen. Im Bereich öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherungen (-400) und im verarbeitenden Gewerbe (-400) und in der Finanzwirtschaft (-300) gingen Arbeitsplätze verloren.

Angesichts der schon vorhandenen oder absehbaren Fachkräfteengpässe in einzelnen Branchen gibt es in der Gruppe der arbeitslosen Menschen mit Behinderung ein Potenzial, dass viel stärker genutzt werden kann. 54,1 Prozent der Arbeitslosen mit Handicap besitzen eine abgeschlossene Berufsausbildung, bei allen Arbeitslosen sind es 41,3 Prozent.

Insgesamt sind 16.200 Ausländer arbeitslos gemeldet. Das sind 2.200 mehr als im November des Vorjahres. Der gesamte Anstieg lässt sich auf die Flüchtlingseffekte aus den sogenannten außereuropäischen Asylzugangsländern* zurückführen. Die Zahl der Arbeitslosen auf 6.000 im Vorjahresvergleich gestiegen.

*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: November 2016

- **Arbeitslosenquote sinkt von 7,1 Prozent im Vorjahresmonat auf 6,8 Prozent**
- **67.726 Hamburgerinnen und Hamburger waren im November 2016 arbeitslos**
- **17.025 freie Arbeitsplätze stehen den Arbeitssuchenden insgesamt zur Verfügung.**
- **Im September 2016 waren insgesamt 942.600 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt.**
- **33.591 Fachkräfte waren im Oktober arbeitslos gemeldet und stehen den Betrieben sofort als Beschäftigte zur Verfügung.**
- **20.700 Ausländer sind arbeitslos, 637 oder 3,2 Prozent mehr als vor einem Jahr. Rückgang zum Vormonat um 72 oder 0,3 Prozent.**

Weiterhin gute Nachrichten auf dem Hamburger Arbeitsmarkt. Mit 67.726 arbeitslosen Hamburgerinnen und Hamburgern wird der niedrigste Stand in diesem Jahr erreicht. Die Arbeitslosenquote bleibt mit 6,8 Prozent zwar unverändert zum Vormonat, fällt aber um 0,3 Prozentpunkte geringer aus als im November 2015.

Innerhalb eines Jahres sank die Zahl der gemeldeten Arbeitslosen von 70.473 um 2.747 oder 3,9 Prozent, seit Jahresbeginn (74.400) sind es sogar 6.674 oder 9,0 Prozent weniger. Verantwortlich dafür ist die konstant hohe und sogar steigende Nachfrage Hamburger Unternehmen nach Fach- und Führungskräften. Insgesamt stehen 17.000 Stellen zur Verfügung. Seit Jahresbeginn wurden 45.000 Stellen gemeldet, das sind 4.000 neue Jobangebote in jedem Monat.

Diese positive Entwicklung sorgt dafür, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg steigt. Davon profitieren Hamburger Arbeitslose direkt, aber auch Bewerber aus der Metropolregion partizipieren von der Dynamik des Hamburger Arbeitsmarktes. Insgesamt arbeiteten 942.600 Frauen und Männer im September in einem Hamburger Unternehmen, das waren 14.500 oder 1,6 Prozent mehr als im September 2015. Zusätzliche Jobs (5.300) sind bei den wirtschaftlichen und technischen Dienstleistern entstanden, bei denen insgesamt etwa 178.600 Beschäftigte tätig sind. Auch in den Bereichen Baugewerbe (+1.500 oder 4,9 Prozent), Erziehung und Unterricht (+1.400 oder 4,4 Prozent) oder Heim und Sozialwesen (+2.500 oder 5,4 Prozent) nahm die Beschäftigung deutlich zu.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Agentur für Arbeit - Hamburg

4. BEM – Prämie Schleswig-Holstein / Fachtage BEM

Erfolgreicher Fachtage zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement in Schleswig-Holstein mit Verleihung der BEM-Prämie an Unternehmen
Am 07.12.2016 trafen sich rund 100 Unternehmensvertreter/innen, Interessensvertretungen und die Fachöffentlichkeit aus Schleswig-Holstein, um neue Konzepte zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement auszutauschen und zu diskutieren. Als Höhepunkt der Veranstaltung ehrte die Sozialministerin des Landes Schleswig-Holstein, Kristin Alheit, fünf Unternehmen der schleswig-holsteinischen Wirtschaft mit der BEM-Prämie des Landes.

Folgende Unternehmen erhielten die mit jeweils 10.000 EUR dotierte Prämie:

Kategorie große Unternehmen:

- **Lübecker Hafengesellschaft, Lübeck**
- **17111 Transit Transport und Logistik, Osterrönfeld**

Kategorie kleine Unternehmen:

- **WSH Perfect Pack, Horst**
- **Novedreh Zerspanungstechnik, Büchen**

Kategorie „besondere Umsetzung des BEM“:

- **C. Otto Gehrckens, Pinneberg**

Interessierte können die Dokumentation des Fachtags unter www.aktionsbuendnis-sh.de/fachtag-und-auszeichnung abrufen. Die Veranstaltung wurde vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein zusammen mit dem Aktionsbündnis Schleswig-Holstein – Inklusive Jobs ausgerichtet.

Quelle: Aktionsbündnis SH

Bildungspolitik

5. Berufswahlsiegel in Schleswig-Holstein vergeben

Am 10. November wurde zum ersten Mal in Schleswig-Holstein das Berufswahlsiegel im Landeshaus Kiel vergeben. Bildungsministerin Ernst bezeichnete das Siegel schon jetzt als Erfolgsgeschichte, denn im ersten Durchgang bewarben sich 66 der insgesamt 409 weiterführenden Schulen aller Schularten im Land. 58 von ihnen erhielten die Auszeichnung: 24 Gemeinschaftsschulen, 10 Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe, 5 Förderzentren, 14 Gymnasien sowie 6 Berufliche Schulen bzw. RBZ. Mit dem Siegel haben die Schulen unter Beweis gestellt, dass sie sich für eine nachhaltige und systematische Berufs- und Studienorientierung einsetzen. Sie dokumentieren dies innerhalb ihrer Schule, aber auch gegenüber der Öffentlichkeit. Vier Jahre können sie nun das Siegel tragen, dann steht die Rezertifizierung an.

Das Berufswahlsiegel wird in Schleswig-Holstein von einer Gemeinschaftsinitiative vergeben, der neben dem Ministerium für Schule und Berufsbildung SCHULEWIRTSCHAFT Schleswig-Holstein und UVNord angehören. Weitere Informationen zum Siegel unter:

https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/S/schule_und_beruf/berufswahlsiegel.html

6. Berufs- und Studienorientierung im Fokus der Hamburger Jahrestagung

Unter dem Motto „Abitur – und was dann? Wie mit Berufs- und Studienorientierung der Übergang in die Berufswelt erfolgreich unterstützt werden kann“ stand die diesjährige Jahrestagung von SCHULEWIRTSCHAFT Hamburg, die am 28. November im Bildungswerk der Wirtschaft Hamburg stattfand. Rund 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Hamburger Stadtteilschulen und Gymnasien, Unternehmen und Hochschulen sowie der Arbeitsagentur waren der Einladung gefolgt und informierten sich vor dem Hintergrund steigender Abiturienten- und Studienabbrecherzahlen über die Pläne der Behörde für Schule und Berufsbildung zur Reform der Berufs- und Studienorientierung in der Studienstufe an Hamburger Gymnasien und Stadtteilschulen. In Arbeitsgruppen diskutierten die Teilnehmer über die Pläne und formulierten Anregungen für die Behörde, darüber hinaus aber auch Möglichkeiten, wie SCHULEWIRTSCHAFT in Hamburg die Umsetzung unterstützen kann. Die Anregungen fließen in die weitere Arbeit ein. Weitere Informationen unter: <http://www.schule-wirtschaft-hamburg.de/>

7. Girls´Day und Boys´Day 2017

Die bundesweiten Aktionstage finden am **27. April 2017** statt. Unternehmen und Verbände sind aufgerufen, sich am Girls'Day und/oder Boys'Day mit einem eigenen Aktionstag zu beteiligen und ihre Türen zu öffnen, damit sich Mädchen bzw. Jungen über mögliche Berufsfelder informieren können. Für Schülerinnen sollen an diesem Tag insbesondere Berufe in Technik, IT, Handwerk und Naturwissenschaften im Fokus stehen, für Schüler Berufe im sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Bereich - in den Bereichen also, in denen das jeweilige Geschlecht aufgrund von gesellschaftlichen Stereotypen bislang noch unterrepräsentiert ist. Alle Beteiligten werden gebeten, ihre Aktivitäten auf dem Girls'Day-Radar (www.girls-day.de/Girls_Day-Radar) bzw. dem Boys'Day-Radar (www.boys-day.de/Boys_Day-Radar) einzutragen.

Quelle: BDA

8. TIMSS-Studie erschienen

TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study) ist eine international vergleichende Schulleistungsuntersuchung. Im Fokus standen bei TIMSS 2015 mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern der vierten Jahrgangsstufe. Die Erhebung fand in Deutschland in allen 16 Bundesländern statt mit einer repräsentativen Stichprobe von ca. 4.000 Kindern in Klasse 4.

Während die Grundschulkinder bei TIMSS 2011 in Mathematik noch im oberen Drittel des internationalen Leistungsspektrums lagen, befinden sie sich 2015 mit 522 Punkten im Mittelfeld der teilnehmenden Staaten. Deutschland liegt damit unter den Mittelwerten der EU- und OECD-Staaten. 23 % der Schülerinnen und Schüler in Deutschland erreichten nicht das zu erwartende Niveau und verfügen allenfalls über elementares mathematisches Wissen. Lediglich 5 % erreichen die höchste Kompetenzstufe. Dass die Schülerleistungen in Mathematik in Deutschland auf dem Niveau von 2007 liegen und wesentlich schlechter ausfallen als 2011, erklären die Autoren nicht zuletzt mit dem Wandel in der Schülerschaft: Berücksichtigt man die Veränderungen in den Schülercharakteristika seit 2007, ergibt sich in Mathematik ein Leistungszuwachs von 12 Punkten. In Mathematik lassen sich in Deutschland Leistungsunterschiede zwischen Mädchen und Jungen feststellen, im internationalen Vergleich fällt diese Differenz gering aus.

In Naturwissenschaften zeigen sich keine bedeutsamen Disparitäten zwischen den Geschlechtern. Hier erreichen die Viertklässler einen Leistungsmittelwert von 528 Punkten und liegen damit in der oberen Hälfte des Rankings auf einem vergleichbaren Niveau wie die teilnehmenden EU-Staaten (525 Punkte). 22 % erreichen in den Naturwissenschaften nicht das erwartbare Kompetenzniveau, nur knapp 8 % das höchste Niveau. 2015 liegen die Schülerleistungen bei den Naturwissenschaften damit auf dem Niveau von TIMSS 2007 und 2011. Auch dieser Befund hat mit Veränderungen in den Schülerschaften zwischen 2007 und 2015 zu tun. Berücksichtigt man die Veränderungen in den Schülercharakteristika, ergibt sich ein Leistungszuwachs von 22 Punkten.

Sozial bedingte Leistungsunterschiede entsprechen in Deutschland einem Schuljahr; dies hat sich seit TIMSS 2011 nicht weiter verbessert. Auch die Leis-

tungsunterschiede durch Migrationshintergrund konnten nicht weiter verringert werden.

Die Ergebnisse der TIMSS-Studie 2015 sind Besorgnis erregend. Fast ein Viertel der Kinder steht am Ende der Grundschulzeit mit unzureichenden mathematischen Kenntnissen da und startet ohne solide Grundlagen in die Sekundarstufe I. International ist Deutschland zurück gefallen, während etliche Nachbarländer – mit weniger guten ökonomischen Voraussetzungen – bessere schulische Leistungen erzielen. Die Auftraggeber – Bundesbildungsministerium und Kultusministerkonferenz – sehen schon das Halten des Niveaus als Erfolg an. Dies ist lt. BDA an einem Wirtschaftsstandort, der von seinem MINT-Know-how lebt, eindeutig zu wenig.

Einzelne Erkenntnisse geben Hinweise auf weitere Schritte: Der Anteil fachfremden Unterrichts ist mit fast 20 % in Mathematik zu hoch. Offensichtlich erhalten die leistungsschwachen Kinder zu wenig gezielte Förderung – nur 20 % – und die leistungsstärkeren Kinder nicht ausreichend kognitive Anregung. Die Vielfalt der Schülerschaft ist allem Anschein nach eine Herausforderung für die Lehrkräfte, für die sie nicht ausreichend gewappnet sind. Diese Vielfalt wird in Zukunft allerdings noch weiter zunehmen – individuelle Förderung in heterogenen Gruppen ist die entscheidende Herausforderung, um bessere Ergebnisse zu erzielen und die Kinder am Ende der Grundschulzeit gut in die weiterführende Schule starten zu lassen. Hier sind Verbesserungen bei der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte weiter dringend angezeigt. Die Studie ist abrufbar unter www.ifs.tu-dortmund.de > Forschung > Forschungsprojekte > TIMSS 2015.

Quelle: BDA

9. BMBF-BIBB-Initiative Berufsbildung 4.0

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) führen gemeinsam die Initiative "Berufsbildung 4.0 - Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen" durch. Sie ist eingebettet in die "Bildungsoffensive für die digitale Wissensgesellschaft" des BMBF und hat zum Ziel, die Menschen noch besser auf die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt und der Wissensgesellschaft vorzubereiten und ihre Medienkompetenz zu stärken. Qualifizierungsbedarf und -form sollen

für die Bereiche Aus-, Fort- und Weiterbildung noch besser analysiert und Maßnahmen zur Umsetzung (weiter)entwickelt werden.

In der Initiative "Berufsbildung 4.0" werden innerhalb der nächsten zwei Jahre exemplarisch Fachkräftequifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen untersucht. Unter dem Dach der Initiative sind mehrere Projekte zusammengefasst. Hierzu gehören bereits laufende Projekte wie z.B. eine Voruntersuchung zur möglichen Neuordnung der IT-Berufe. Drei weitere Projekte sind neu:

Säule 1: Berufe- und Branchen-Screening Dabei steht die Analyse von ausgewählten Ausbildungsberufen, Fortbildungsregelungen und Branchen, die bereits vollständig oder in Teilen von der Digitalisierung betroffen sind, im Mittelpunkt. Ziel ist, Handlungsempfehlungen für die Gestaltung von Aus- und Weiterbildung sowie die Weiterentwicklung der systemischen Rahmenbedingungen zu erarbeiten. Für jeden der ausgewählten Ausbildungsberufe wird eine Expertengruppe eingerichtet, an der auch die Sozialpartner beteiligt sind.

Säule 2: Medienkompetenz Es soll eine einheitliche Definition für Medienkompetenz als Eingangsvoraussetzung und als berufsübergreifende Schlüsselkompetenz in der Berufsbildung erarbeitet werden. Dabei wird an die Ergebnisse des BIBB-Forschungsprojekts „Medien anwenden und produzieren - Entwicklung von Medienkompetenz in der Berufsausbildung“ angeknüpft. Ziel ist es, auf dieser Basis den Dialog mit allen an der Bildung Beteiligten fortzusetzen.

Säule 3: Fachkräftebedarf Geplant ist der Aufbau eines berufs- und branchenübergreifenden Monitoring- und Prognosesystems aus Sicht des Arbeitsmarktes und seiner Anforderungen an die Beschäftigten. Daraus soll abgeleitet werden, welche Qualifizierungsnotwendigkeiten sich für die Berufsbildung 4.0 ergeben.

Das BIBB hat angekündigt, zur gesamten Initiative eine Begleitgruppe einzurichten, in der auch die Sozialpartner vertreten sind. Weitere Informationen über das Projekt sind zu finden unter www.bibb.de > Die Themen > Qualifikations- und Kompetenzentwicklung > Digitalisierung der Arbeitswelt - Berufsbildung 4.0.

Quelle: BDA

10. Arbeitsprogramm 2017 der EU-Kommission

Mit dem Titel "Für ein Europa, das schützt, stärkt und verteidigt" erklärt die Kommission die Bewältigung dringender Herausforderungen wie die Festigung der wirtschaftlichen Erholung, die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit sowie den Schutz der EU-Außengrenzen wiederum zu obersten Prioritäten. Die Initiative im Jugendbereich umfasst einen Vorschlag zur Schaffung eines Europäischen Solidaritätskorps sowie Maßnahmen zur Umsetzung der jugendspezifischen Aspekte der Europäischen Agenda für neue Kompetenzen, die im zweiten Quartal 2017 vorgelegt werden sollen. Darunter sind ein Qualitätsrahmen für Berufsausbildungen, ein Vorschlag zur Verbesserung der Mobilität von Auszubildenden, der auf die Modernisierung der Schul- und Hochschulausbildung abstellt, sowie ein Vorschlag für eine verbesserte Nachverfolgung der Ergebnisse von Absolventen und von jungen Menschen, die eine berufliche Aus- und Weiterbildung absolviert haben.

Die BDA bewertet die Sicherung von Basiskompetenzen und digitalen Kompetenzen sowie der Transparenz und Sicherheit ebenso positiv wie die bessere Nachverfolgung von Ergebnissen abgeleiteter Aus- und Weiterbildung. Sie lehnt jedoch den Vorschlag einer "Kompetenzgarantie" ab, der zu Erwartungshaltungen führt statt Eigeninitiative zu wecken. Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) müsse weiter der Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen dienen und dürfe nicht zum Regelungsinstrument umfunktioniert werden. Die zu erwartenden Inhalte eines Qualitätsrahmens sowie zur Verbesserung der Mobilität von Auszubildenden seien noch zu klären.

Quelle: BDA

11. Berufliche Kompetenzen erkennen

Die Bundesagentur für Arbeit wird in den kommenden beiden Jahren gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung und dem Forschungsinstitut für Betriebliche Bildung ein Instrument zur Erfassung von beruflichen Kompetenzen für ausgewählte Berufe entwickeln. Dadurch sollen Menschen ohne formale Abschlüsse neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnet werden. Denn gerade viele Flüchtlinge und sogenannte geringqualifizierte Menschen haben keinen formalen Berufsabschluss, verfügen aber oft über langjährige Berufserfahrung. Die Kompetenz-

tests sollen Aufschluss darüber geben, in welchen typischen betrieblichen Einsatzfeldern eines Berufsbildes diese Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind. Kernelement des Projekts „Berufliche Kompetenzen erkennen“ sind computergestützte Kompetenztests, die in den Arbeitsagenturen und Jobcentern durchgeführt werden und bei der Vermittlung in Ausbildung oder Beschäftigung genutzt werden sollen.

Quelle: BDA

12. MINT-Herbstreport

Im Auftrag von BDA, BDI, Gesamtmetall und der Initiative "MINT Zukunft schaffen" erstellt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln halbjährlich ein MINT-Reporting zu Angebot und Nachfrage auf dem MINT-Arbeitsmarkt sowie Kennzahlen zur MINT-Bildung. Am 30. November wurde der MINT-Herbstreport 2016 vorgestellt. Danach erreichte die MINT-Fachkräftelücke im Oktober 2016 mit 212.000 den höchsten Stand seit Beginn der Berechnungen im Jahr 2011. Zwei von drei fehlenden MINT-Arbeitskräften sind Facharbeiter, Meister und Techniker. Das übrige Drittel der Lücke umfasst den akademischen MINT-Bereich. Der Anteil der MINT-Absolventen an allen Erstabsolventen deutscher Hochschulen ist in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen: von 31,3 auf 35,1 %. Dagegen ist der Anteil junger Menschen mit einer MINT-Berufsausbildung stark gesunken: bei den 30- bis 34-Jährigen im genannten Zeitraum von 22,3 auf 18,8 %. Die Erwerbstätigkeit von MINT-Akademikern stieg seit 2011 deutlich von 2,366 Mio. auf 2,617 Mio. Dagegen ist bei den beruflich qualifizierten MINT-Fachkräften ein leichter Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen festzustellen. Das MINT-Beschäftigungswachstum von ausländischen Arbeitnehmern ist in den letzten Jahren überproportional hoch ausgefallen. Ohne die Zuwanderung (insbesondere aus Ost- und Südosteuropa, Spanien und Indien) würde die Lücke aktuell einen Wert von über 290.000 erreichen.

Auf dem MINT-Arbeitsmarkt zeigen sich auch erste Beschäftigungserfolge von Flüchtlingen. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Menschen aus Syrien, Afghanistan, Eritrea und Irak im MINT-Bereich liegt zwar mit 5.350 Personen noch auf niedrigem Niveau, hat aber eine Dynamik entwickelt. Die MINT-Beschäftigten aus den genannten Ländern sind zu drei Viertel auf Facharbeiterniveau

beschäftigt, jeder vierte im akademischen Bereich. Flüchtlinge leisten damit einen wichtigen, wenn auch begrenzten Beitrag zur MINT Fachkräftesicherung. Das IW Köln geht davon aus, dass Beschäftigung in MINT-Berufen durch die Flüchtlingsmigration bis zum Jahr 2020 auf bis zu 40.000 ansteigen könnte.

In den neuen Ländern ist der Ausländeranteil unter den MINT-Beschäftigten sehr gering. Dies ist vor allem deswegen ein gravierendes Problem, da der Anteil der MINT-Beschäftigten im Alter 55+ hier überproportional hoch ist. Die Chancen Ostdeutschlands, die Innovationskraft über ein Wachstum der MINT-Beschäftigung zu stärken, sind daher lt. BDA kritisch einzuschätzen.

Quelle: BDA

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