

02/2017

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Mitbestimmung des Betriebsrats beim Facebook-Auftritt des Arbeitgebers**
(Beschluss des BAG vom 13. Dezember 2016 - 1 ABR 7/15 -)
2. **Inhaltskontrolle von Arbeitsvertragsänderungen**
(Urteil des BAG vom 15. November 2016 - 3 AZR 539/15 -)

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden: Januar 2017

Bildungspolitik

4. Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2016
5. Situation auf dem Ausbildungsmarkt
6. Vorschlag zur Überarbeitung des Europasses
7. Programmakkreditierung an privaten Hochschulen in Hamburg

Verschiedenes

8. Veranstaltungen
9. Personaltipp

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Mitbestimmung des Betriebsrats beim Facebook-Auftritt des Arbeitgebers

(Beschluss des BAG vom 13. Dezember 2016 - 1 ABR 7/15 -)

Ermöglicht der Arbeitgeber auf seiner Facebook-Seite für andere Facebook-Nutzer die Veröffentlichung von sogenannten Besucher-Beiträgen (Postings), die sich nach ihrem Inhalt auf das Verhalten oder die Leistung einzelner Beschäftigter beziehen, unterliegt die Ausgestaltung dieser Funktion der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Die Arbeitgeberin ist das herrschende Unternehmen eines Konzerns, der Blutspendedienste betreibt. Bei den Blutspendedeterminen sind ein oder mehrere Ärzte sowie bis zu sieben weitere Beschäftigte tätig. Sie tragen Namensschilder. Im April 2013 richtete die Arbeitgeberin bei Facebook eine Seite für konzernweites Marketing ein. Bei Facebook registrierte Nutzer können dort Postings einstellen. Nachdem sich Nutzer darin zum Verhalten von Arbeitnehmern geäußert hatten, machte der Konzernbetriebsrat geltend, die Einrichtung und der Betrieb der Facebook-Seite sei mitbestimmungspflichtig. Die Arbeitgeberin könne mit von Facebook bereitgestellten Auswertungsmöglichkeiten die Beschäftigten überwachen. Unabhängig davon könnten sich Nutzer durch Postings zum Verhalten oder der Leistung von Arbeitnehmern öffentlich äußern. Das erzeuge einen erheblichen Überwachungsdruck.

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen die Abweisung seiner Anträge durch das Landesarbeitsgericht hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Der Mitbestimmung unterliegt die Entscheidung der Arbeitgeberin, Postings unmittelbar zu veröffentlichen. Soweit sich diese auf das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern beziehen, führt das zu einer Überwachung von Arbeitnehmern durch eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Quelle: BAG

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 abge-

ändert 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 Beamten 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: BAG

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden – Januar 2017

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Januar 2017

- **Aktuell: 100.300 Arbeitslose; Rückgang um 4.700 im Vergleich zum Januar des Vorjahres**
- **Saisonübliche Zunahme gegenüber dem Vormonat Dezember: + 7.500**
- **Zahl der Arbeitslosmeldungen aus Erwerbstätigkeit ist gesunken: Betriebe halten ihr Personal**
- **Kräftiges Plus bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: 18.200 zusätzliche Jobs**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Januar - im Vergleich zum Dezember – um 7.500 oder 8,1 Prozent – auf 100.300 gestiegen. Das ist die niedrigste Arbeitslosenzahl in einem Januar seit 1993. Im Vergleich zum Januar des Vorjahres sank die Arbeitslosenzahl um 4.700 oder 4,5 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 6,6 Prozent, im Januar des Vorjahres lag sie bei 7,0 Prozent.

Auch wenn die Tourismusregionen des Landes sowie der Wohnungs-, Straßen- und Gartenbau den saisonal typischen Anstieg der Arbeitslosenzahlen für den Monat Januar verzeichnen, fällt der Zuwachs gegenüber dem Vormonat Dezember geringer aus als in den Vorjahren.

Eine Ursache für den geringen Anstieg im Vergleich mit den Vorjahren besteht in der Personalpolitik der Betriebe. Die Zahl der Arbeitslosmeldungen aus Erwerbstätigkeit ist im Vergleich zum Januar des Vorjahres um 1.300 oder 9,7 Prozent zurückgegangen. Die Betriebe halten ihr Personal und sichern sich so ihre Fachkräfte. Alle Alters- und Personengruppen – bis auf die Gruppe der Ausländer - profitieren von der stabilen Arbeitsmarktsituation.

Positiv verläuft weiterhin die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ihre Zahl ist –

es liegen die November-Daten vor - um 1,9 Prozent oder 18.200 auf 950.700 im Vorjahresvergleich gestiegen. Beschäftigungszuwächse konnten u.a. das Gesundheits- und Sozialwesen (+4.300), der Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+3.400), der Handel (+2.100) sowie der Bereich Logistik (+1.600) verbuchen. Weniger Beschäftigte gab es im Vorjahresvergleich im Bereich öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherungen (-600), Finanz- und Versicherungswirtschaft (-600) und im verarbeitenden Gewerbe (-600).

Insgesamt sind 18.700 Ausländer arbeitslos gemeldet. Das sind 2.900 mehr als im Januar des Vorjahres. Der gesamte Anstieg lässt sich auf die gestiegenen Flüchtlingszahlen aus den Top 8 der Asylherkunftsländer - Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, und Syrien - zurückführen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: Januar 2017

- **71.935 Hamburgerinnen und Hamburger waren im Januar 2017 arbeitslos. Anstieg zum Dezember 2016 um 4.248 oder 6,3 Prozent**
- **15.548 freie Arbeitsplätze stehen den Arbeitssuchenden insgesamt zur Verfügung.**
- **Im November 2016 waren insgesamt 945.600 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt, der höchste Monatswert des Jahres.**
- **36.477 Fachkräfte waren zu Jahresbeginn arbeitslos gemeldet, sie stehen den Betrieben sofort als Beschäftigte zur Verfügung.**
- **Guter Zeitpunkt für persönliche Bewerbungsoffensive: 7.696 Ausbildungsstellen frei**
- **22.295 Ausländer sind arbeitslos, 716 oder 3,3 Prozent mehr als vor einem Jahr. Anstieg zum Vormonat um 1.467 oder 7,0 Prozent.**

Jahreszeitbedingter Anstieg der Arbeitslosigkeit, Rekord bei der Beschäftigung, gute Chancen für Ausbildungsplatzsuchende wirken sich auf den Hamburger Arbeitsmarkt im Januar aus.

Im Januar 2017 ist die Gesamtarbeitslosigkeit deutlich um 4.248 oder 6,3 Prozent auf 71.935 angestiegen. Damit stieg auch die Arbeitslosenquote um 0,5 Prozentpunkte auf 7,2 Prozent. Der Anstieg kommt nicht überraschend, da zum Jahresende mehr be-

fristete Arbeitsverträge als üblich auslaufen und Neueinstellungen in den Betrieben auf das beginnende Frühjahr geschoben werden. Betroffen sind alle Gruppen des Arbeitsmarktes gleichermaßen, überproportional allerdings die Männer.

945.600 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte waren im November in Hamburger Unternehmen tätig. Dies ist der höchste Wert im vergangenen Jahr und ein Plus von 13.200 oder 1,4 Prozent zum Vorjahresmonat November 2015. Das Baugewerbe, die Zeitarbeit, Erziehung und Unterricht sowie das Sozialwesen waren die Wirtschaftsbereiche mit den höchsten Zuwächsen. Banken und Versicherungen verzeichnen einen Beschäftigungsrückgang.

Mit dem Halbjahreszeugnissen, die am 27. Januar ausgehändigt wurden, sollten sich Ausbildungsplatzsuchende in die Bewerbungsoffensive begeben. Es werden aktuell 7.700 Lehrstellen über alle Hamburger Wirtschaftsbereiche angeboten.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Agentur für Arbeit Hamburg

Bildungspolitik

4. Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2016

Auch in diesem Jahr hat das Bundesinstitut für Berufliche Bildung die betrieblichen Ausbildungsvergütungen des Vorjahres veröffentlicht. Ermittelt wurden die durchschnittlichen Vergütungen für 181 Berufe in West- und 151 Berufe in Ostdeutschland, in denen 89 % der Auszubildenden ausgebildet werden.

Die Ausbildungsvergütungen 2016 lagen in Deutschland im Gesamtdurchschnitt bei 854 € pro Monat. Sie erhöhten sich damit um 3,4 % gegenüber dem Vorjahr. Im Westen wurden die tariflichen Vergütungen um 3,2 % angehoben und betragen durchschnittlich 859 €. Im Osten gab es mit 4,9 % einen deutlich stärkeren prozentualen Anstieg, hier war 2016 eine monatliche Durchschnittsvergütung von 807 € zu verzeichnen.

Die Vergütungshöhe variiert zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen beträchtlich. Besonders hoch war das Vergütungsniveau in den Berufen des Bauhauptgewerbes mit einem Gesamtdurchschnitt von 1.042 € im Monat sowie in den Berufen „Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen“ (West und Ost: 1.028 €), „Mechatroniker/-in“ (West:

1.027 €, Ost: 1.005 €) sowie „Industriemechaniker/-in“ (West: 1.021 €, Ost: 980 €). Unter dem Gesamtdurchschnitt lagen dagegen die Vergütungen bei den freien Berufen (West: 770 €, Ost: 745 €), in der Landwirtschaft (West: 751 €, Ost: 639 €) sowie im Handwerk (West: 719 €, Ost: 655 €).

Insgesamt verteilen sich die berufsspezifischen Ausbildungsvergütungen im Jahr 2016 in Deutschland wie folgt: 20 % der Auszubildenden kamen auf hohe monatliche Beträge von 1.000 € und mehr. Für 62 % bewegten sich die Vergütungen zwischen 700 € und unter 1.000 €. Relativ gering waren die Beträge für 18 % der Auszubildenden mit weniger als 700 €.

Quelle: BDA

5. Situation auf dem Ausbildungsmarkt

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat Anfang Februar die Zahlen zur Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Januar 2017 mit Hinblick auf einen Ausbildungsbeginn in diesem Herbst veröffentlicht. In der Nachvermittlung im Berichtszeitraum von Oktober bis Dezember versuchten zahlreiche Betriebe ihre noch (oder erneut) freien Ausbildungsplätze zu besetzen. Und auch viele junge Menschen waren noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle, weil sie beispielsweise eine Ausbildung nicht angetreten, abgebrochen, sich zu spät um einen Ausbildungsplatz gekümmert oder keinen Studienplatz bekommen haben. Ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz waren in der Nachvermittlung gut: Die Zahl der am 30. September 2016 noch unverstärkten Bewerber (20.500) konnte bis Mitte Januar 2017 um 8.800 oder 43 % auf 11.800 reduziert werden. Wie jedes Jahr kamen aber auch in dieser Nachvermittlung zahlreiche Bewerber für einen sofortigen Ausbildungsbeginn neu auf den Ausbildungsmarkt. Von Anfang Oktober 2016 bis Mitte Januar 2017 meldeten sich 19.300 junge Menschen, die im letzten Beratungsjahr nicht gemeldet waren, nun aber sofort in eine Ausbildungsstelle vermittelt werden wollten. Von ihnen haben 55 % oder 10.600 bereits wieder ein Angebot angenommen.

Um vor allem schwächere Jugendliche beim Einstieg in Ausbildung zu unterstützen, stellt die Wirtschaft betriebliche Einstiegsqualifizierungen (EQ) bereit. Seit Oktober 2016 sind nach vorläufigen, hochgerechneten Daten bereits 15.000 junge Menschen in eine betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) eingemündet, 4.300 mehr als im Januar des letzten Jahres

(+40 %). 5.000 gemeldete EQ-Stellen waren zum Stichtag im Januar noch unbesetzt. In der Allianz für Aus- und Weiterbildung hat die Wirtschaft zugesagt, 20.000 EQ-Plätze zur Verfügung zu stellen. Die Zusage ist damit erfüllt. Die Allianz für Aus- und Weiterbildung hat ebenfalls das Instrument der Assistierten Ausbildung (AsA) auf den Weg gebracht. Es unterstützt seit Mai 2015 förderungsbedürftige junge Menschen und deren Ausbildungsbetriebe vor und während der Ausbildung. Mitte Januar nahmen, nach vorläufigen Daten, 6.600 Jugendliche an einer AsA teil, 3.800 mehr als im Vorjahresmonat (+132 %).

Quelle: BDA

6. Vorschlag zur Überarbeitung des Europasses

Die EU-Kommission hat einen Vorschlag über einen gemeinsamen Rahmen für die Bereitstellung besserer Dienste für Kompetenzen und Qualifikationen (Europass) vorgelegt. Damit soll die bisherige Europass-Entscheidung aus dem Jahr 2004 überarbeitet werden.

Der Europass ist ein Dokument, mit dem Qualifikationen und Kompetenzen europaweit transparent und verständlich dargestellt werden können. Er ist gut eingeführt, wird genutzt und ist hilfreich für mehr Transparenz und Verständlichkeit von Qualifikationsprofilen. Die Kommission plant nun, den Europass mit anderen Instrumenten zu verknüpfen, seine Zielsetzung zu erweitern und an den technischen Fortschritt sowie die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung anzupassen. Damit will die Kommission zu einem besseren Verständnis von Kompetenzen und Qualifikationen beitragen und die Mobilität und Beschäftigungsfähigkeit in den EU-Mitgliedstaaten fördern. Dieses Ziel wird von der BDA begrüßt, genauso wie der Vorschlag, eine zentrale Anlaufstelle mit einem integrierten Angebot zu schaffen, das die gesamte Palette der einschlägigen europäischen Dokumente und Services in den Bereichen Lernmöglichkeiten, Orientierung und Transparenz von Qualifikationen umfasst und dadurch die Nutzerfreundlichkeit der Angebote erhöht. Folgende Punkte werden allerdings kritisch gesehen:

- **ESCO:** Unter der Federführung der Kommission wurde eine europäische Klassifikation der Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) eingerichtet, die eine gemeinsame Terminologie für die allgemeine und berufliche

Bildung und die Arbeitswelt bietet. Dabei werden die Kategorien 1) Berufe, 2) Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen und 3) Qualifikationen unterschieden. Durch eine gemeinsame europäische Terminologie soll die Verbindung zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt vertieft und der Abgleich von Qualifikationen und Arbeitsmarktnachfrage erleichtert werden. Die BDA betont, dass alles, was die Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt erhöht und zu einem besserem Matching von Angebot und Nachfrage verhilft, grundsätzlich zu unterstützen ist. Dazu könne ESCO, richtig aufgestellt, einen Beitrag leisten. Allerdings erfordere es enorme Ressourcen, die ESCO-Klassifikation in dem von der Kommission vorgesehenen Detaillierungsgrad aktuell zu halten. Ein solcher Aufwand stände bei gleichzeitig unklarem Mehrwert in keinem Verhältnis. Außerdem sei kritisch zu bewerten, dass die ESCO-Terminologie für den automatischen Abgleich von Arbeitssuchenden und Stellenangeboten der IT-Plattform von EURES, der europäischen Arbeitsvermittlung, genutzt werden soll. Dies sei mit Blick auf mögliche Folgen für das deutsche Berufsbildungssystem kritisch zu bewerten. Die Erstellung von standardisierten, europäischen Beschäftigungsprofilen in Form einer digitalen „Skills Intelligence“ dürfe nicht die gemeinsame Ordnungsarbeit von Staat und Sozialpartnern ersetzen, die wesentlicher Erfolgsfaktor der dualen Berufsausbildung in Deutschland ist. Die Zuständigkeiten für die berufliche Aus- und Weiterbildung müssen weiterhin in der Verantwortung der mitgliedstaatlichen Ebene bleiben.

- **Zentrales Begleitgremium:** Die Kommission plant ein zentrales Begleitgremium für alle berufsbildungspolitischen Instrumente im Rahmen des Europasses. Die bisher existierenden Begleitgruppen zu allen Initiativen, die durch den Europass zusammengeführt werden, würden ihr Mandat verlieren. In vielen dieser Begleitgruppen sind die Sozialpartner vertreten. Grundsätzlich begrüßt die BDA eine Bündelung, hält es aber für problematisch, dass durch ein zentrales Begleitgremium eine ausreichende Koppelung mit den (europäischen) Mitgliedstaaten und Sozialpartnern nicht mehr gewährleistet ist. Darüber hinaus würde nicht nur umfangreiche Expertise, sondern auch Kontinuität und Qualität der inhaltlichen Arbeit der bisherigen Begleitgruppen verloren gehen.

- **Verantwortung der Mitgliedstaaten:** In der Europass-Empfehlung wird die Mitwirkung der Akteure auf der mitgliedstaatlichen Ebene bei verschiedenen Aufgaben genannt, u.a. bei der Aktualisierung der ESCO-Klassifikation und der Entwicklung internetgestützter Instrumente für die Zwecke des Europass. Unklar ist lt. BDA jedoch, was dies an finanziellen und administrativen Verpflichtungen bedeutet. Auch bleiben Fragen des Datenschutzes unbeantwortet.

Die Kommission wird den bereits begonnenen Dialogprozess zum Europass weiter führen, in den auch die Sozialpartner aktiv einbezogen sind. BUSINESS-EUROPE begleitet den Prozess kritisch und wird die Sicht der europäischen Arbeitgeber im Gespräch mit Vertretern der Kommission darlegen. Eine Gruppe von 14 Mitgliedstaaten, unter ihnen Deutschland, hat ebenfalls mehrere Punkte in einem gemeinsamen Schreiben an die Kommission kritisiert; auch der Bundesrat hat kritisch Stellung bezogen.

Quelle: BDA

7. „Studieren Sie schon oder akkreditieren wir noch?“ – Programmakkreditierung an privaten Hochschulen in Hamburg

Mit dem Beginn des sogenannten Bologna-Prozesses (Umstellung der Studiengänge auf das Bachelor-/Master-System) wurden die Hochschulen und Universitäten mit in die Pflicht genommen, sich um die Frage der Qualitätssicherung in Studium und Lehre zu kümmern. Eine Folge davon war die Einführung der „Programmakkreditierung“, bei der alle wesentlichen Elemente eines Studiengangs auf „Herz und Nieren“ überprüft werden. Im Grunde handelt sich dabei um einen Studiengang-TÜV, der alle drei bis fünf Jahre zu erneuern ist – und sich manchmal nicht ganz einfach gestaltet.

Für Arbeitgeber ist es wichtig zu wissen: Anders als bei den staatlichen Hochschulen unterziehen sich alle privaten, staatlich anerkannten Hochschulen (in Hamburg) regelmäßig dieser externen Prüfung. Zumal ein regulärer Studienbetrieb für Bachelor- und Master-Studiengänge ohne die Akkreditierung gar nicht behördlich genehmigt würde. Alle Studiengänge an der NBS haben zum Beispiel das Akkreditierungsverfahren bei der vom Akkreditierungsrat beauftragten Agentur ACQUIN erfolgreich durchlaufen.

Die privaten Hochschulen werden auch weiterhin große Sorgfalt und hohes Engagement für die Programmakkreditierung aufbringen und nach außen transparent darstellen, welche Qualität in Studium und Lehre am Hochschulstandort „Hamburg“ angeboten wird. Aus Sicht der NBS Hochschule sind Studium, Lehre und Qualitätssicherung zwingend miteinander verbunden.

Quelle: NBS- Northern Business School

Verschiedenes

8. Veranstaltungen

„Ausbildung und Personalentwicklung 4.0 in der Praxis“ ist der Titel der Netzwerkveranstaltung „Treffpunkt nordbildung“, die am 06.04.2017 in Hamburg stattfindet. Praxisimpulse von Ausbildungs- und Personalverantwortlichen stehen hier im Fokus und gewähren Einblicke in verschiedene 4.0 Projekte aus Unternehmen. Auch Experten für „digitales Lernen“ kommen zu Wort, wie der Referent **Joseph Buschbacher**, der zeigt, was es mit „iBeacons“ oder „Learning Nuggets“ auf sich hat. Vertiefen können interessierte Unternehmen diese Erfahrungen in dem **Blended Learning Format „Ausbildung 4.0 gestalten“**, das gemeinsam von dem Bildungswerk der Wirtschaft Hamburg und der Akademie für Technik angeboten wird.

Bei Interesse am „Treffpunkt nordbildung“ oder an dem Blended Learning Format wenden Sie sich an: Bildungswerk der Wirtschaft Hamburg e.V.

projekte@bwh-hamburg.de oder

Akademie für Technik

info.hh@akademiefuertechnik.de

Mit Strategie zum Erfolg – so gelingt Personalplanung in mittelständischen Unternehmen

Wie es gelingt, mithilfe einer strategischen Personalplanung die richtigen Mitarbeiter/-innen zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu haben, berichtet **Carsen Müller, Abteilungsleiter Personal bei der SAGA Unternehmensgruppe** bei einem Erfahrungsaustausch des Demographie Netzwerkes Hamburg am **23.02.2017, von 16:00 bis 18:30 Uhr** in den Räumen der KWB e. V. Ziel des Austausches für mittelständische Unternehmen ist es, gute Ideen mitzunehmen, Hindernisse zu benennen und von den Erfahrungen der anderen zu profitieren, um das eigene Unternehmen strategisch noch besser aufzustellen.

Anmeldung: Susanne Sabisch-Schellhas schellhas@kwb.de Die Teilnahme ist kostenfrei.

Interessenten für die nächste Workshopreihe können sich verbindlich und formlos per E-Mail bei Susanne Sabisch-Schellhas schellhas@kwb.de anmelden. Die Teilnahme ist ebenfalls kostenfrei.

Workshopreihe 2017:

05.04.2017 Workshop 1: „Unternehmensstrategie und Umfeldanalyse“

14.06.2017 Workshop 2: „Jobfamilien und Altersstrukturanalyse“

13.09.2017 Workshop 3: „Einführung in die Personalbedarfsrechnung“

22.11.2017 Workshop 4: „Personal- und Maßnahmenplanung in der Praxis“

Ort: KWB e.V., Kapstadtring 10, 22297 Hamburg
Zeit: jeweils von 9:00 – 12:30 Uhr

Das Demographie Netzwerk Hamburg (ddn Hamburg) ist ein Zusammenschluss von Unternehmen, die eine zukunftsgerichtete, generationenübergreifende Personalplanung und -entwicklung implementieren möchten. Im Netzwerk tauschen sie Erfahrungen aus, holen sich fachlichen Input und lernen Best-Practice-Beispiele kennen. ddn Hamburg ist Teil des Hamburger Fachkräftenetzwerkes und der bundesweiten Initiative Das Demographie Netzwerk e. V. (ddn).

Quelle: UVNord

Das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz steht wie nie zuvor im Fokus der Betriebe. Immer mehr Vorgaben und Pflichten müssen erfüllt werden und Unternehmen müssen diese kennen und entsprechend für ausreichende Schulung des Personals und eine rechtssichere Dokumentation sorgen.

Als Kooperationspartner der NORDGesundheit stehen wir gemeinsam für ein ganzheitliches und nachhaltiges Konzept für die Unternehmen im Norden. Wir führen die Schulungen durch, die NORDGesundheit bietet Beratungsmöglichkeiten zum Betrieblichen Eingliederungs- und Gesundheitsmanagement an.

Wir haben für Sie eine umfangreiche Seminarreihe zum Thema Arbeitsschutz konzipiert. Die Seminare finden in Kiel, Hamburg und demnächst Rostock statt. In Kiel halten wir außerdem eine Ausstellungs- und Übungshalle bereit. Informationen und Buchung:

<http://www.t-a-nord.de/seminare/seminarsuche/>

Wir laden Sie herzlich ein zu unserer **AGS Tagung 2017 in Kiel** am **1. März 2017** ab **14 Uhr**. Die Teilnahme ist kostenlos. Wegen der begrenzten Plätze ist für die Programmteile ab 14.00 Uhr eine Anmeldung bis zum 15.02.2017 erforderlich.

Die Vergabe erfolgt in Reihenfolge der Anmeldungen. Kontakt: Heidi Bednarek, h.bednarek@t-a-nord.de, mit Angabe Ihres Vor- und Nachnamen, Firma, Funktion, E-Mail Kontakt, Telefon Kontakt.

Wenn Sie die Ausstellung eines Zertifikates wünschen, bitten wir – neben einem kurzen Hinweis in der Anmeldung – um Angabe Ihres Geburtsdatums.

Quelle: UVNord

9. Personal Tipp

Supply Chain Coordinator aus der Bekleidungsindustrie auf der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung. Derzeit verantwortlich für Prozessoptimierung in der Entwicklungsabteilung; strategische Logistik- und Zollorganisation und Projektarbeit. Beruflicher Hintergrund: Internationales Wirtschaftsstudium mit Masterabschluss ; 3 Jahre Berufserfahrung im internationalen Umfeld. Sehr gute Englischkenntnisse; Ausgeprägte Kommunikationsstärke; hohe Strukturaffinität; Innovatives Denken und sehr gute Kundenorientierung zählen zu den Stärken. Interesse in den Bereichen Vertrieb; Unternehmensentwicklung und Supply Chain Management. Verfügbar ab Mai/Juni 2017.

Auskünfte erteilt Herr Fröhlich (040/63785120)

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