

06/2017

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Grobe Beleidigung – fristlose Kündigung auch im langjährigen Arbeitsverhältnis rechters (Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 24. Januar 2017 - 3 Sa 244/16 -)
2. Fristlose Kündigung einer Geschäftsführerin wegen illoyalen Verhaltens (Urteil des BAG vom 1. Juni 2017 - 6 AZR 720/15 -)

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden: Mai 2017

Bildungspolitik

4. Woche der Inklusion in Hamburg
5. Deutscher Kita-Preis
6. Monitor Familienforschung
7. Änderung des Berufsbildungsgesetzes
8. Anwendung des Mindestlohngesetzes bei Anerkennungspraktika
9. Anwendungshinweise zur Ausbildungsduldung
10. Wirtschaftstranfer mal anders

Verschiedenes

11. Veranstaltungshinweise
12. Rahmenvereinbarung REISSWOLF - Sonderkonditionen

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Grobe Beleidigung – fristlose Kündigung auch im langjährigen Arbeitsverhältnis rechtens

(Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 24. Januar 2017 - 3 Sa 244/16 -)

Wer seinen Chef als „soziales Arschloch“ bezeichnet, muss damit rechnen, dass er diesen zukünftig nur noch von hinten sieht. Eine solche Beleidigung des Geschäftsführers kann auch in einem langjährigen Arbeitsverhältnis in einem familiengeführten Kleinbetrieb ohne vorherige Abmahnung die außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Dies hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschieden

(Urteil vom 24. Januar 2017 – 3 Sa 244/16 -).

Der 62 Jahre alte Kläger war in der Nähe von Hamburg bei einem kleinen Gas- und Wasserinstallateurbetrieb beschäftigt. Neben den Geschäftsführern arbeiteten dort noch deren Mutter im Büro sowie drei Gesellen. Am 15. Februar 2016 kam es zu einem Wortwechsel zwischen dem Kläger und dem Vater der Geschäftsführer, der früher den Betrieb geführt hatte. Ob dieser auf eine Frage etwas sarkastisch reagiert hat, ist streitig. Der Kläger verließ grußlos den Raum. Dabei hörte er, wie der eine Geschäftsführer das sinngemäß mit den Worten kommentierte: „Kinderkram/Sind wir hier im Kindergarten?“ Am nächsten Morgen kehrte der Kläger in das Büro zurück. Er äußerte in einem gereizten Wortwechsel mit den Geschäftsführern, dass der Geschäftsführer F. B. gerne den Chef raushängen lasse und dass sich dessen Vater ihm gegenüber wie ein „Arsch“ benommen habe. Der Geschäftsführer sei auf dem besten Wege, seinem Vater den Rang abzulaufen. Auf die Worte des Klägers: „Dann kündigt mich doch.“ erwiderte der Geschäftsführer: „Damit wir dann als soziale Arschlöcher dastehen.“ Der Kläger gab zur Antwort, dass die Firma dies sowieso schon sei. Nach dem Gespräch arbeitete der Kläger zunächst noch weiter und wurde abends für drei Tage von der Arbeit freigestellt. Als sich der Kläger auch dann noch nicht entschuldigt hatte, kündigte der Arbeitgeber fristlos, hilfsweise ordentlich.

Der Kläger wendet sich mit seiner Kündigungsschutzklage gegen diese Kündigung. Seine Äußerungen seien durch die Meinungsfreiheit gedeckt. Er habe aus einem Affekt heraus gehandelt und sei durch den Geschäftsführer sowie dessen Vater provoziert worden. Die Klage war sowohl vor dem Ar-

beitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht erfolglos. Bei groben Beleidigungen kann sich ein Arbeitnehmer nicht auf sein Recht auf freie Meinungsäußerung berufen. Die Äußerungen des Geschäftsführers und des Vaters stellen keine Provokationen dar. Von besonderem Gewicht ist die 16-stündige Zeitspanne zwischen den beiden Gesprächen, die eine Affekthandlung ausschließt. Einer Abmahnung bedurfte es hier gerade wegen der fehlenden Entschuldigung und der auch noch in der Berufungsverhandlung fehlenden Einsicht des Klägers, sich gegenüber dem Arbeitgeber falsch verhalten zu haben, nicht. Es war der Beklagten als kleinem Familienbetrieb nicht zuzumuten, das über 23 Jahre andauernde Arbeitsverhältnis auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (30. September 2016) fortzusetzen.

Das Urteil ist rechtskräftig.

Quelle: Pressemitteilung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 04.05.2017

2. Fristlose Kündigung einer Geschäftsführerin wegen illoyalen Verhaltens

(Urteil des BAG vom 1. Juni 2017 - 6 AZR 720/15 -)

Betreibt die Geschäftsführerin eines Vereins auf intrigante Weise zielgerichtet die Abwahl des Vereinsvorsitzenden, kann dies die außerordentliche Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Durch ein solch illoyales Verhalten wird die für eine weitere Zusammenarbeit erforderliche Vertrauensbasis zerstört und der Betriebsfriede erheblich gestört.

Die Klägerin war als Geschäftsführerin bei dem beklagten Verein beschäftigt. Dieser bildet den Dachverband für seine örtlichen Mitgliedsverbände. Nach Differenzen mit dem sog. Präsidenten des Vereins rief die Klägerin die Vereinsmitglieder dazu auf, die Einberufung einer außerordentlichen Mitgliederversammlung mit dem Ziel der Abwahl der Vereinsspitze zu fordern. Der als Präsidium bezeichnete Vorstand des Vereins beschloss daraufhin die fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung der Klägerin. Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer Klage. Sie wendet ua. ein, der Präsidiumsbeschluss sei unwirksam, weil das Präsidium wegen des vorherigen Rücktritts eines Mitglieds nicht vollständig besetzt gewesen sei.

Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Revision

der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Kündigung liegt zwar ungeachtet des vorherigen Rücktritts eines Vizepräsidenten ein nach der Vereinsatzung wirksamer Beschluss des Präsidiums zugrunde. Wegen des illoyalen Verhaltens der Klägerin liegt auch ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses vor. Der Senat konnte aber nicht abschließend beurteilen, ob die fristlose Kündigung gemäß § 626 Abs. 2 BGB innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung von den maßgebenden Tatsachen erklärt wurde. Das Landesarbeitsgericht wird zu prüfen haben, ob entsprechend dem Vortrag des Beklagten eine Anhörung der Klägerin den Fristbeginn gehemmt hat. Dies würde voraussetzen, dass der Klägerin bezogen auf den kündigungsrelevanten Sachverhalt Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben wurde. Ob dies der Fall war, ist zwischen den Parteien streitig geblieben.

Quelle: Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 01. Juni 2017

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden – Mai 2017

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Mai 2017

- **Aktuell: 89.900 Arbeitslose; im Vergleich zum Mai des Vorjahres ein Rückgang von 3.800 oder 4,0 Prozent**
- **Gegenüber dem Vormonat April sinkt die Zahl der Arbeitslosen saisontypisch um 2.700 oder 2,9 Prozent.**
- **Kräftiger Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung**
- **Endspurt am Ausbildungsmarkt**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Mai - im Vergleich zum Vormonat April – um 2.700 oder 2,9 Prozent auf 89.900 gesunken. Die Arbeitslosenquote beträgt nun 5,9 Prozent, der Vorjahreswert betrug 6,2 Prozent. Im Vergleich zum Mai des Vorjahres sank die Arbeitslosigkeit um 3.800 oder 4,0 Prozent.

Alle Alters- und Personengruppen profitieren vom Rückgang der Arbeitslosenzahl im Vormonatsvergleich. Überdurchschnittlich sank sie bei den jüngeren Arbeitslosen unter 25.

Die insgesamt positive wirtschaftliche Lage zeigt sich im kräftigen Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Auch die Arbeitskräfte Nachfrage liegt weiterhin auf hohem Niveau. Besonders im Bereich Soziales und Gesundheit, im Handel sowie im Tourismusgeschäft und im Baugewerbe werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesucht.

Insgesamt sind 18.200 Ausländer arbeitslos gemeldet. Das sind 2.800 mehr als im Mai des Vorjahres. Der Zuwachs der Ausländerarbeitslosigkeit ist insbesondere auf die schnellere Abarbeitung der Asylanträge aus den Top 8 der Asylherkunftsländer zurückzuführen.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Schleswig-Holstein – es liegen aktuell die März Daten vor(!) – im Vergleich zum Vorjahr deutlich gewachsen. Waren im Vergleichsmonat des letzten Jahres noch 929.400 Menschen in Schleswig-Holstein sozialversicherungspflichtig beschäftigt, so sind es aktuell 954.200. Speziell im Gesundheits- und Sozialwesen (+4.700), im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen (+3.800), im Handel (+3.600), im Baugewerbe (+2.100), sowie im verarbeitenden Gewerbe (+1.800) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Nur in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-300) wurde Beschäftigung abgebaut.

Wenige Monate vor Beginn des neuen Ausbildungsjahres bestehen noch gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Besonders der Einzelhandel, das Handwerk sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe bieten interessante Einstiegschancen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: Mai 2017

- **69.712 Hamburgerinnen und Hamburger waren im Mai 2017 arbeitslos. Rückgang zum April 2017 um 946 oder 1,3 Prozent**
- **16.164 freie Arbeitsplätze stehen den Arbeitssuchenden insgesamt zur Verfügung.**
- **Im März 2017 waren insgesamt 949.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt.**
- **35.770 Fachkräfte waren im Mai arbeitslos gemeldet, sie stehen den Betrieben sofort als Beschäftigte zur Verfügung.**

- **Von über 10.000 gemeldeten Ausbildungsstellen sind noch über 5.000 zum Herbst zu besetzen.**
- **22.319 Ausländer sind arbeitslos, 1.346 oder 6,4 Prozent mehr als vor einem Jahr.**

Im Mai waren 69.712 Hamburgerinnen und Hamburger arbeitslos gemeldet, 946 weniger als im Vor--monat April und 982 weniger zum Mai des vergangenen Jahres. Die Arbeitslosenquote weist aktuell 6,8 Prozent aus.

Von der positiven Entwicklung im Monat Mai profitieren alle Gruppen des Arbeitsmarktes. Die Zahl der unter 25-jährigen Arbeitslosen sank um 137 oder 0,4 Prozent, die der über 50-jährigen um 151 und die der Langzeitarbeitslosen um 197. Entsprechendes ist auch im Jahresvergleich zu erkennen, hier nimmt die Arbeitslosigkeit mit einer Ausnahme entsprechend ab. Bei den Ausländer erhöhte sich die Gesamtzahl um 1.346 oder 6,4 Prozent auf 22.319 Personen.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Hamburg ist im März um 19.700 oder 2,1 Prozent auf insgesamt 949.000 gestiegen. Die technischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen schufen 6.900 Arbeitsplätze, der Handel und das Gastgewerbe stellten zusammen 5.000 Jobs. Hohe Verluste verzeichnen die Finanz- und Versicherungsdienstleister mit einem Minus von 1.700 Arbeitsplätzen.

Aktuell sind zum Herbst 2017 noch 5.000 unterschiedliche und anspruchsvolle Lehrstellen zu besetzen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Agentur für Arbeit Hamburg

Bildungspolitik

4. Woche der Inklusion in Hamburg

Bereits zum dritten Mal ruft die Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen in Hamburg dazu auf, sich an der Woche der Inklusion vom 13.11. - 04.12.2017 mit inklusiven Aktivitäten zu beteiligen. Die Angebote können von kulturellen Angeboten zwischen Menschen mit und ohne Behinderung bis hin zu Informationsveranstaltungen über inklusive Ausbildungs- und Arbeitsplätze in Unternehmen reichen. Nähere Informationen unter inklusionsbuero@basfi.hamburg.de oder telefonisch unter 040/ 428 63 57 23.

5. Deutscher Kita-Preis

2018 verleihen das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung erstmals den Deutschen Kita-Preis. Die Auszeichnung würdigt beispielhaftes Engagement von Kitas und lokalen Bündnissen für frühe Bildung. Gesucht werden Kitas und lokale Initiativen, die kontinuierlich an der Qualität in der frühen Bildung in ihrer direkten Umgebung arbeiten und dabei die Sichtweise der Kinder in den Mittelpunkt ihrer Bemühungen stellen. Zudem spielen Mitwirkungsmöglichkeiten von Kindern und Eltern sowie die Zusammenarbeit mit Partnern vor Ort bei der Auswahl der Gewinner eine wichtige Rolle. Fünf Kindertageseinrichtungen und fünf lokale Bündnisse für frühe Bildung werden mit dem neuen Preis geehrt. Bewerben kann man sich ab sofort: Alle notwendigen Unterlagen finden Interessierte unter www.deutscher-kita-preis.de. Die Einreichungsfrist endet am 15. Juli 2017.

Quelle: BDA

6. Monitor Familienforschung

Das Bundesfamilienministerium hat den "Monitor Familienforschung" zum Thema "Investitionen in Infrastruktur für Familien" herausgebracht. Er belegt die Bedeutung bedarfsgerechter Infrastruktur für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und unterstreicht insbesondere die Forderung der BDA, dass der weitere Ausbau von hochwertiger, bedarfsgerechter und bezahlbarer Ganztagsbetreuung sowie von Ganztagschulen Priorität haben muss.

Interessant ist insbesondere das Ergebnis der Untersuchung zeitpolitischer Ansatzpunkte. Darin wird deutlich, dass der mit Abstand größte Effekt in Bezug auf Zeit für die Familie und Zeit für die Erwerbstätigkeit von einer Ausweitung der Betreuungszeiten ausgeht:

- **Ausweitung von Betreuungszeiten in Kita und Grundschulen in den Nachmittag:** Eine durchgängige Betreuung der Kinder bis in den Nachmittag (z. B. bis 15.00 Uhr) ermöglicht den Eltern pro Woche rund zwei Stunden mehr Zeit für die Familie und vier Stunden mehr Erwerbszeit.
- **Koordinierung von Betreuungsangeboten zu Randzeiten:** Hier lägen die Zeitgewinne bei rund 1,5 Stunden für die Familie und rund 2 Stunden für die Erwerbsarbeit pro Woche.
- **Ausbau des ÖPNV-Angebots zu typischen Arbeitszeiten:** Hier lägen die Effekte bei rund 2,5

Stunden für die Familie und 1,5 Stunden für die Erwerbsarbeit, wenn eine Mindesttaktung von 30 Minuten erreicht würde.

- **Flexibilisierung der Arbeitszeit:** Wenn Arbeitszeiten im Umfang von nur ein bis zwei Stunden selbst gestaltet werden können, liegen die Zeitgewinne für beide Partner im Durchschnitt bei je einer halben Stunde für Familie und Erwerbsarbeit pro Woche. Betrachtet man nur die Eltern, bei denen flexible Arbeitszeit möglich ist, liegen die Zeitgewinne deutlich über einer Stunde.
- **Flexibilisierung des Arbeitsorts:** Die Möglichkeit, fallweise von zu Hause arbeiten zu können, würde durchschnittliche Zeitgewinne von je 20 Minuten für die Familien- und Erwerbsarbeit pro Woche bringen. Betrachtet man auch hier nur die Eltern, bei denen Heimarbeit grundsätzlich möglich ist, liegen die Zeitgewinne jeweils deutlich über einer Stunde.

Zudem zeigt der Monitor die Asymmetrie von Ausgaben und Einnahmen in der kommunalen Familienpolitik auf: Öffentliche Investitionen in Ganztagskindergärten und -schulen belasten den öffentlichen Haushalt durch einmalige Investitionen und laufende Betriebskosten. Andererseits werden durch resultierende Beschäftigungs- und Lohneffekte Steuern und Sozialabgaben gesteigert und die Ausgaben für Sozialleistungen reduziert. Indem der höhere Erwerbsumfang zu einem Mehr an Steuern und Sozialabgaben führt, tragen familienbezogene Investitionen also zu einer Stabilisierung der öffentlichen Haushalte und Sozialversicherungssysteme bei. Das Problem ist jedoch lt. BDA: Nur ein relativ kleiner Teil kommt in den Kommunen an, die aber den Großteil der Ausgabenlast tragen. Es muss in Zukunft genauer betrachtet werden, wie insbesondere Kommunen mit ungünstiger Haushaltslage eine gelingende kommunale Familienpolitik etablieren können. In jedem Fall müssen die Bundesmittel für den Kita-Ausbau von den Ländern zügig und ungeschmälert an die Kommunen weitergeleitet werden.

Quelle: BDA

7. Änderung des Berufsbildungsgesetzes

Das Gesetz zum Abbau verzichtbarer Anordnungen der Schriftform im Verwaltungsrecht des Bundes ist am 5. April 2017 in Kraft getreten. Neben dem Verzicht auf das Schriftformerfordernis bzw. der Zulassung elektronischer Verfahren in 464 Vorschriften im Verwaltungsrecht des Bundes enthält das Gesetz insbesondere eine Änderung in der Handwerksordnung und dem Berufsbildungsgesetz bzgl. der **Form**

des Ausbildungsnachweises. Der Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) muss zukünftig entweder schriftlich oder elektronisch geführt werden, § 13 Satz 2 Nr. 7 BBiG. In diesem Zuge gab es eine weitere Gesetzesänderung, wonach die ausgewählte Form des Ausbildungsnachweises ab dem 1. Oktober 2017 zwingend im Ausbildungsvertrag festzuhalten ist (§ 11 Nr. 10 BBiG). Der gesamte Ausbildungsnachweis muss bei Anmeldung zur Prüfung seitens des Auszubildenden und des Ausbilders persönlich unterschrieben werden bzw. mit einer elektronischen Signatur versehen werden. Auszubildende sind zudem gemäß § 14 Abs. 2 BBiG angehalten, die Ausbildungsnachweise regelmäßig durchzusehen. Die Beschlussempfehlung des Innenausschusses des Bundestags ist zu finden unter: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl117s0626.pdf

Quelle: BDA

8. Anwendung des Mindestlohngesetzes bei Anerkennungspraktika

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium der Finanzen und das Bundesministerium für Bildung und Forschung haben eine gemeinsame Auslegung zur Anwendung des Mindestlohngesetzes im Kontext der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen veröffentlicht. Hintergrund ist, dass nicht alle Anerkennungsverfahren von ausländischen Berufsqualifikationen bereits im ersten Schritt mit der Feststellung der vollen Gleichwertigkeit abschließen. So wurden 2015 bei knapp 25 % der Anerkennungsverfahren von den zuständigen Stellen wesentliche Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem deutschen Referenzberuf festgestellt. In diesen Fällen benennen die zuständigen Stellen Qualifizierungsmaßnahmen, durch welche Anerkennungsinteressierte die festgestellten wesentlichen Unterschiede kompensieren können. Derartige Qualifizierungsmaßnahmen enthalten häufig praktische Tätigkeiten im Betrieb (Betriebspraktika), die dem Erwerb bestimmter beruflicher praktischer Kenntnisse und Erfahrungen dienen. Problematisch ist, dass bei Betriebspraktika, die als Qualifizierungsmaßnahme im Zuge eines Anerkennungsverfahrens angesetzt worden sind (Anerkennungspraktika), umstritten ist, inwieweit diese unter die Anwendung des Mindestlohngesetzes fallen. Um für mehr Rechtssicherheit zu sorgen, stellen die drei Bundesministerien in der gemeinsamen Auslegung ihre Auffassung zur Ausnahmeregelungen des Mindest-

lohngesetzes für Anerkennungspraktika dar. Demnach sind Anerkennungspraktika je nach Fragestellung grundsätzlich als Praktika im Sinne von § 22 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 oder § 22 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Mindestlohngesetzes anzusehen. Die BDA begrüßt die gemeinsame Auslegung der Bundesministerien, wenngleich sie keine Rechtssicherheit schafft. Daher fordert sie, die Mindestlohnfreiheit für Anerkennungspraktika gesetzlich umzusetzen.

Quelle: BDA

9. Anwendungshinweise zur Ausbildungsduhlung

Das Bundesinnenministerium hat im Mai Anwendungshinweise in Bezug auf die Ausbildungsduhlung nach § 60a Abs. 2 S. 4 AufenthG (sog. "3+2-Regelung") herausgegeben. Danach fallen auch qualifizierte Berufsausbildungen an Berufsfachschulen oder Fachschulen und duale Studiengänge in den Anwendungsbereich der "3+2-Regelung". Kürzere Helferausbildungen, Einstiegsqualifizierungen und andere Qualifizierungsmaßnahmen, die die Ausländer an eine Berufsausbildung heranführen bzw. die erforderliche Ausbildungsreife herstellen (z. B. auch eine Einstiegsqualifizierung), sind jedoch keine qualifizierten Berufsausbildungen.

Ein Antrag auf Erteilung einer Ausbildungsduhlung ist zugleich auch als Antrag auf die Erteilung der erforderlichen Beschäftigungserlaubnis zu verstehen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich. Die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis steht zwar im Ermessen der Ausländerbehörde. Das Bundesinnenministerium weist in den Anwendungshinweisen darauf hin, dass bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 60a Abs. 2 S. 4 ff. AufenthG das Ermessen der Ausländerbehörde in der Regel zugunsten des Ausländers weitgehend reduziert ist, um den Anspruch des Ausländers auf Ausbildungsduhlung nicht zu konterkarieren.

Das Bundesinnenministerium ist weiterhin der Auffassung, dass eine Ausbildungsduhlung auf Grundlage der sog. "3+2-Regelung" nur in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit der geplanten Aufnahme der Berufsausbildung erteilt werden kann. Die zeitliche Nähe zwischen dem Antrag auf Erteilung der Ausbildungsduhlung und dem tatsächlichen Ausbildungsbeginn kann in der Regel angenommen werden, wenn die tatsächliche Aufnahme der Berufsausbildung in wenigen Wochen erfolgen wird. Für die in der Praxis häufigen Fälle, in denen der Ausbildungsvertrag bereits mit mehrmonatigem Vorlauf

vor dem tatsächlichen Ausbildungsbeginn geschlossen wird, wird auf die Möglichkeit einer Ermessensduhlungserteilung der Ausländerbehörde hingewiesen, wobei hier das Ermessen der Ausländerbehörde dadurch reduziert sein soll, dass in zeitlicher Nähe zum Ausbildungsbeginn ein Anspruch auf Erteilung der Ausbildungsduhlung besteht. Im Einzelfall kann daher auch für die Durchführung berufsvorbereitender Maßnahmen, z. B. auch eine Einstiegsqualifizierung, eine Ermessensduhlung nach § 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG erteilt werden, wenn bereits ein Ausbildungsvertrag für eine anschließende qualifizierte Berufsausbildung abgeschlossen wurde. Soweit ein Ausbildungsbetrieb nicht bereit ist, für eine duale Berufsausbildung einen verbindlichen Ausbildungsvertrag mit dem Betroffenen abzuschließen, bevor die Erteilung einer Ausbildungsduhlung durch die Ausländerbehörde gesichert ist, sollte im Einzelfall ein Zug-um-Zug-Verfahren vereinbart werden.

Die Dauer der Ausbildungsduhlung wird für die im Ausbildungsvertrag bestimmte Dauer der Berufsausbildung erteilt. Wenn der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht besteht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf Antrag des Auszubildenden bis zur nächsten Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

Wenn eine Berufsausbildung während des Asylverfahrens oder während einer Duldung aus anderen Gründen aufgenommen wurde, gelten grundsätzlich die gleichen Anforderungen, wie in den Fällen, in denen eine Berufsausbildung neu aufgenommen wird. Wenn keiner der Versagungsgründe nach § 60a Abs. 6 AufenthG vorliegt, ist in diesen Fällen eine Ausbildungsduhlung zu erteilen, so dass auf die sofortige Einleitung konkreter Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung zu verzichten ist. In allen anderen Fällen ist die Erteilung der Ausbildungsduhlung generell ausgeschlossen, wenn konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung im Zeitpunkt der Beantragung bevorstehen. Konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung liegen grundsätzlich in den Fällen vor, in denen der Asylantrag wegen Unzuständigkeit der Bundesrepublik Deutschland abgelehnt wurde. Auch die Beantragung eines Pass(ersatz-)papiers gilt als eine konkrete aufenthaltsbeendende Maßnahme, wenn der Verlauf des Verfahrens sowohl prozedural als auch zeitlich absehbar ist. Nicht absehbar ist die Aufenthaltsbeendigung jedoch dann, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Antrag eines Passersatzpapiers von den Behörden des Herkunftsstaates überhaupt nicht bearbeitet wird.

Eine Ausbildungsduldung kann erst nach der Ablehnung des Asylantrages erteilt werden. Die Aufnahme einer Berufsausbildung während des Asylverfahrens ist möglich, wenn eine Beschäftigungserlaubnis erteilt wird. Wenn in einem solchen Fall die Identität des Ausländers ungeklärt ist, soll sowohl dieser als auch der Ausbildungsbetrieb darauf hingewiesen werden, dass bei der Ablehnung des Asylantrages die Berufsausbildung abgebrochen werden muss, wenn der Ausländer bei seiner Identitätsklärung nicht mitwirkt.

Lt. BDA ist zu begrüßen, dass in den Anwendungshinweisen klargestellt wird, dass auch qualifizierte Berufsausbildungen an Berufsfachschulen oder Fachschulen und duale Studiengänge unter die "3+2-Regelung" fallen. Ebenfalls zu begrüßen sei die Klarstellung, dass in den Fällen, in denen eine Berufsausbildung bereits während des Asylverfahrens oder im Rahmen einer Duldung aus anderen Gründen begonnen wurde, grundsätzlich auf die sofortige Einleitung konkreter Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung zu verzichten ist. Als kritisch werden allerdings mehrere Punkte gesehen: Hinsichtlich des Zeitpunkts, ab dem der Schutz vor Abschiebung bestehen muss, wurden Forderungen von BDA, DIHK und ZDH nicht ausreichend berücksichtigt. Liegen zwischen dem Ausbildungsvertragsabschluss und dem tatsächlichen Ausbildungsbeginn mehrere Monate und nicht "mehrere Wochen" kann nur eine Ermessensduldung erteilt werden. Unklar sei zudem weiterhin, wann ein enger zeitlicher Zusammenhang mit der geplanten Aufnahme der Berufsausbildung besteht, da hier der unbestimmte Begriff von "mehreren Wochen" verwandt wird. Auch sei die Auslegung des Begriffs "bevorstehende konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung" als Ausschlussgrund für die Erteilung der Ausbildungsduldung sehr komplex. Letztlich werde es hier immer auf die Beurteilung des Einzelfalles ankommen. Nicht zufriedenstellend beantwortet ist auch die Frage, wann und unter welchen Voraussetzungen Menschen mit einer Duldung aus anderen Gründen eine Berufsausbildung aufnehmen können und ob diese trotz vorhandener Duldung aus anderen Gründen einen Antrag auf Erteilung einer Ausbildungsduldung nach der sog. "3+2-Regelung" stellen können. Die Personengruppe der Geduldeten ist eine stetig wachsende Gruppe, die zukünftig verstärkter in den Fokus genommen werden muss.

Quelle: BDA

10. Wissenschaftstransfer mal anders. Anmerkungen zu oft verkannten Gestaltungsmöglichkeiten

„Was machen die da eigentlich immer den ganzen Tag in ihrem Elfenbeinturm?“ Die Frage hört man immer wieder, wenn in Unternehmen und Firmen darüber diskutiert wird, wie der Hochschulalltag aussehen mag. Vorurteile gibt es viele – sie reichen von der Geldverschwendung bis hin zum Gedanken, dass die Lehrenden und Studierenden an den Bedürfnissen der Wirtschaft „vorbei“ ausgebildet werden. Aber ist das wirklich der Fall? Wenn eine solche Frage immer wieder auftaucht, ist freilich nicht unbedingt angebracht, mit einer Gegenfrage zu antworten. Hier bietet es sich aber geradezu an: Warum engagieren sich die Unternehmen dann nicht aktiv mehr in der Ausgestaltung von Studiengängen und Studieninhalten?

Die wenigstens Wirtschaftsvertreter sind sich der Tatsache bewusst, dass sie über sog. Fachbeiräte oder als Gutachter bei Programmakkreditierungsverfahren durchaus Einfluss auf das Geschehen in den Studienprogrammen nehmen können. So liegt es doch gerade an den Repräsentanten der Wirtschaft, Input bei der Frage zu geben, was die Berufswelt denn wirklich von den Studierenden bzw. Absolventen schließlich verlangt. Dies kann und sollte besonders durch gutachterliche Tätigkeiten ermöglicht werden, wenn es darum geht, das Siegel des deutschen Akkreditierungsrates zu vergeben. Denn: In keiner Gutachtergruppe darf ein Berufsvertreter fehlen. Er ist Vollmitglied der Peer-Review-Gruppe und hat eine laute Stimme beim Bewertungsprozess. Ihm obliegt es, die Bindung an die Arbeitswelt sicherzustellen. Ohne das berufspraktische Votum kann in keiner Weise das jeweilige Verfahren erfolgreich abgeschlossen werden.

Eine weitere Gestaltungsmöglichkeit bildet indes die Mitwirkung in einem Fachbeirat eines Studiengangs an einer Hochschule. Diese Gremien setzen sich durchweg aus Vertretern der Unternehmen und der Industrie zusammen und haben eine beratende Funktion dem jeweiligen Studiengangleiter gegenüber. Auch hier kann gestaltend in die Ausrichtung eines Studiengangs mit eingegriffen werden. Auch können so die Studieninhalte weiter auf den allgemeinen Berufsalltag hin abgestimmt und die Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Arbeitswelt bedient werden. Ohne die Impulse aus dem „echten Leben“ kann kein Studiengang zukunftsfest gemacht werden.

Die Unternehmen stehen demnach selbst mit in der Verantwortung, wenn es darum geht, Wissenschaftstransfer zu ermöglichen und zu leisten. Auf

diese Weise können die beiden Welten von „Business“ und „Science“ noch enger miteinander verwoben werden, um auf diese Weise sowohl berufliche als auch wissenschaftliche Qualität zu sichern.

Quelle: NBS – Northern Business School

Verschiedenes

11. Veranstaltungshinweise

HR-Workshop für Personalverantwortliche am 05. Juli 2017

Schlagworte wie Digital Leadership und Führung 4.0 beherrschen die Diskussion um eine zukunftsfähige Personalentwicklung. Doch wie gelingt moderne Führung in traditionellen Organisationen? Was benötigen Nachwuchsführungskräfte, um schnell in ihre neue Rolle hineinzuwachsen? Die Führungskräfte-schmiede geht mit ihrem nachhaltigen Angebot im Bereich Personalentwicklung diese Fragen an und lädt Personalverantwortliche und Führungskräfte herzlich zur kostenfreien Veranstaltung „Rekrutieren Sie noch oder entwickeln Sie schon?“ am Mittwoch, dem 5. Juli 2017, um 16:00 Uhr ins Haus der Wirtschaft ein. Die Teilnehmenden erfahren, welchen Beitrag individuelle Förderung im Kampf um gute Köpfe leisten kann.

Das Team der Führungskräfte-schmiede freut sich über Ihre Anmeldung per E-Mail unter fuehrungskraefteschmiede@kwb.de oder telefonisch unter 040 334241-432. Weitere Informationen zum Angebot für Unternehmen finden Sie auch online: www.fuehrungskraefteschmiede.de.

Quelle: KWB – Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V.

Unternehmerfrühstück zur Europäischen Datenschutz Grundverordnung (EU-DSGVO)

Am 13.07.2017, 8:30 – 10:30 Uhr im Q 21 Gasthof, Fuhlsbüttler Straße 405, 22309 Hamburg veranstaltet die Firma REISSWOLF ein Unternehmerfrühstück zu den Pflichten gemäß EU-DSGVO.

Alle Unternehmen, die Personen bezogene Daten erheben, verarbeiten, nutzen und speichern müssen ihre Datenverarbeitungsprozesse an die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen anpassen. Erfahren Sie in einem informativen Unternehmerfrühstück, wie Ihr Unternehmen auch zukünftig datenschutzkonform und gesetzessicher aufgestellt ist. Angefangen bei der Dokumentation der Verarbeitungsprozesse über die Informationspflicht Betroffener bis hin zur Meldepflicht bei evtl. Datenschutzpannen.

Weitere Informationen und Anmeldung zur kostenlosen Veranstaltung:

www.ds-gvo.news

Ebenso besteht auf der Homepage die interessante Möglichkeit zur Teilnahme an kostenlosen **Webinaren** zum Thema „**EU-DSGVO im Überblick**“.

Quelle: REISSWOLF GmbH & Co. KG

12. Rahmenvereinbarung

Kooperationsvertrag mit REISSWOLF - Sonderkonditionen für Verbandsmitglieder!

REISSWOLF, vor über 30 Jahren von Volker Henning in Hamburg gegründet, ist Synonym für eine sichere Akten- und Datenvernichtung und hat sich zu einem Unternehmen entwickelt, das heute erfolgreich europaweit sowie in Asien und Afrika an 79 Standorten agiert. Mit der Erweiterung der Leistungsbereiche um die Digitalisierung und Archivierung hat sich REISSWOLF an den wandelnden Bedürfnissen der Kunden orientiert. So kann heute sehr flexibel auf unterschiedlichste Anforderungen eingegangen werden. Denn jedes Unternehmen befindet sich in einer individuellen Daten-Situation. Ob analoge oder digitale Erfassung, Archivierung oder Vernichtung, kaum etwas ist so unternehmensspezifisch wie interne Daten und der tägliche Umgang mit ihnen. Deshalb ist das Ziel, den Kunden nicht nur eine effiziente, sondern immer auch datenschutzkonforme und sichere Lösung bieten zu können.

UVNord geht Kooperation mit besonderen Konditionen ein, durch die die Mitglieder des Verbandes zusätzlich profitieren. Darüber hinaus unterstützt REISSWOLF den Verband und seine Mitglieder mit Webinaren und Vorträgen speziell zu den Themen Datenschutz und Datensicherheit in Verbindung mit der geänderten EU-Datenschutzgrundverordnung.

Konditionen für Mitglieder der UVNord angeschlossenen Verbände:

Rabatt	10%	15%	20%	25%
Akten- und Datenvernichtung	< 500 kg	> 500 kg	> 1.000 kg	Dauer
Rabatt	10%	15%	20%	
Archivierung (Ordner*)	< 250	> 250	> 500	
Scanservice (Ordner*)	< 250	> 250	> 500	

REISSWOLF f.i.t. 25% für UVNord Mitglieder

*Die Berechnung erfolgt auf Basis eines breiten DIN A 4 Leitz Ordners mit ca. 400 Blatt – entspricht ca. 2,5 kg. Eine Kombination von mehreren Rabatten (durch Mitgliedschaften in mehreren Verbänden) wird nicht gewährt.

REISSWOLF - Leistungsangebot:

Digitalisierung – Das leisten wir ganz sicher

- Sichere und rechtskonforme Digitalisierung sensibler Daten und technischer Zeichnungen in unseren bundesweiten Scancentren oder direkt vor Ort inklusive Bereitstellung der benötigten Hard- und Software
- Modernste Durchlaufscanner mit Auf- und Durchlicht digitalisieren Ordner, Mappen, Hängeakten, technische Zeichnungen, Papier- und Transparentvorlagen aller Größen – problemlos bis DIN A0
- Verlustfreies Scannen inklusive Bildverbesserung an Hochleistungsscannern
- Verpackung des kompletten Archivs und sicherer Transport ausschließlich durch eigene Mitarbeiter
- Dokumententyperkennung über Bar- und QR-Code
- Lückenlose Dokumentation aller Verarbeitungsschritte
- Einlagerung oder datenschutzkonforme Vernichtung physischer Daten je nach Wunsch
- Zertifizierungen: Qualitätsmanagement ISO 9001:2008 und Informationssicherheit ISO 27001:2013

Archivierung – Das leisten wir ganz sicher

- Beratung in allen Fragen der physischen und digitalen Archivierung und Verwaltung von Dokumenten – auch bei Großprojekten
- Physische Aktenarchivierung im Hochsicherheitsarchiv mit elektronischen Zugangskontrollen und Videoüberwachung
- Aktenumlagerungen und Aktenumzugsservice sowie Einlagerung kompletter Büroausstattungen
- Backup-Geräteeinlagerung in speziellen IT-Datenkoffern in separatem Raum mit Temperatur- und Feuchtigkeitsüberwachung
- Lückenlose Dokumentation aller Archivierungsschritte und permanente Verwaltung über die webbasierte Software RWAS
- Transport, Archivierung und Aktenzugriff ausschließlich durch autorisierte und geschulte Mitarbeiter

Akten- und Datenvernichtung - Das leisten wir ganz sicher

- Komplett geschlossene und überwachte Sicherheitskette von der Abholung der speziellen REISSWOLF Aluminium-Sicherheitsbehälter bis zur Vernichtung

- Kunden- und umweltfreundliche Turnus-Abholung nach Bedarfsermittlung, aber auch zusätzliche Termin-Abholung
- Zertifizierte Vernichtung von vertraulichen Daten jeglicher Art nach Bundesdatenschutzgesetz §5 und DIN 66399
- Zertifizierte Vernichtung von Plagiaten, Produkten und Überproduktionen – ohne Wiederverwendungsoption
- Entsorgung sämtlicher Büroabfälle durch eigene Office-Waste-Lösungen
- Beratung zur Bestimmung benötigter Schutzklassen und Sicherheitsstufen nach BDSG und DIN 66399 und Stellung externer Datenschutzbeauftragter, Datenschutz-Audits inklusive Ergebnisprotokoll, sowie Schulungen zu allen datenschutzrechtlichen Themen

Ihr **Ansprechpartner** für alle weitergehenden Informationen:

Thomas Kehde

040 / 21 10 18 32

thomas.kehde@reisswolf.net

REISSWOLF Akten- und Datenvernichtung

GmbH & Co. KG

Wendenstraße 403

20537 Hamburg

www.reisswolf-hamburg.de

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