

07/2017

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Keine Vollstreckbarkeit eines Vergleichs zur Erteilung eines Zeugnisses mit der Note „gut“**
(Beschluss des LAG Hessen vom 17. November 2016 - 8 Ta 456/16 -)
2. **Anwendung des Mindestlohngesetzes bei „Anerkennungspraktika“**

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden: Juni 2017
4. Neues Unterstützungsangebot zur betrieblichen Gesundheitsförderung durch regionale Koordinierungsstellen

Bildungspolitik

5. Fachkräftemangel in Kitas
6. Hamburg sichert Fachkräftenachwuchs für Kitas
7. Hamburger Institut für Berufliche Bildung feiert Jubiläum
8. Reform der Pflegeberufe
9. Umfrage bei Auszubildenden mit Behinderung für das Inklusionsbarometer
10. BIBB zum Dualen Studium
11. Studienabbrecher beginnen häufig eine Berufsausbildung
12. Beratungs-Website für Studienaussteiger/innen geht an den Start

Verschiedenes

13. Veranstaltungshinweis
14. Ausschreibung / Wettbewerb – BEM-Prämie SH
15. Personaltipps

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Keine Vollstreckbarkeit eines Vergleichs zur Erteilung eines Zeugnisses mit der Note „gut“

(Beschluss des LAG Hessen vom 17. November 2016 - 8 Ta 456/16 -)

Regelmäßig werden Streitigkeiten zwischen den Arbeitsvertragsparteien über den Bestand einer Kündigung vor den Arbeitsgerichten durch einen Vergleich beendet. Nicht selten wird hierbei die Möglichkeit genutzt, alle etwaigen Streitpunkte in dem Vergleich eindeutig zu regeln. Das LAG Hessen hat nunmehr darüber zu entscheiden gehabt, welchen praktischen Nutzen eine Aufnahme eines Schlusszeugnisses mit der Note „gut“ in dem Vergleich für die klagende Partei innehat. Das Gericht stellte fest, dass ein Vergleich, der die Verpflichtung zur Erteilung eines Zeugnisses „gut“ vorsieht, nicht vollstreckbar ist.

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit einer Kündigung eines Arbeitsverhältnisses und begaben sich in die Güteverhandlungen vor dem Arbeitsgericht. In diesem Güteverfahren kamen die Parteien überein, dass man sich vergleichsweise einigen wollte und nahmen in Ziffer 6 des Vergleichs folgende Regelung auf:

„6. Der Beklagte erteilte dem Kläger ein wohlwollendes, qualifiziertes Zeugnis mit der Notenstufe „gut“ und mit dem ausstellungsdatum 30.04.2014“

Etwa 2 Jahre nach Abschluss dieses Vergleiches beantragte der ehemalige Arbeitnehmer die Festsetzung von Zwangsmitteln gegen den Arbeitgeber mit der Begründung, dieser sei seiner Verpflichtung aus Ziffer 6 des damals geschlossenen Vergleiches nicht nachgekommen. Dem Gericht gegenüber zeigte er an, dass die Zustellung der vollstreckbaren Ausfertigung des Vergleichs dem Arbeitgeber erfolgt ist. Das erkennende Arbeitsgericht Kassel setzte sodann ein Zwangsgeld in Höhe von 625,00 €, ersatzweise 1 Tag Zwangshaft für je 125,00 €, gegen die Beklagte fest.

Gegen diesen Beschluss erhob der Arbeitgeber das Rechtsmittel der sofortigen Beschwerde mit der Begründung, dass er mit Schreiben vom 01.04.2016 ein Arbeitszeugnis auf den Arbeitnehmer ausgestellt und diesen in seinen Briefkasten eingeworfen habe. Zum Nachweis über den Inhalt des Arbeitszeugnisses reichte der Beklagte eine Abschrift des Arbeits-

zeugnisses mit dem Ausstellungsdatum 01.04.2016 zur Gerichtsakte, in dem es wie folgt hieß:

„Herr H. erledigte die ihm übertragenen Aufgaben stets zu meiner Zufriedenheit. Auch in komplizierten Problemstellungen kann er sich stets selbständig einarbeiten. Sein Verhalten zu Vorgesetzten und Mitarbeitern ist stets vorbildlich.“

Das Arbeitsgericht Kassel hat der sofortigen Beschwerde nicht abgeholfen und dies damit begründet, dass die Leistungsbeurteilung nicht der im Vergleich vereinbarten Note „gut“ entsprach. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts Kassel sei vielmehr die Note „befriedigend“ für dieses Zeugnis anzunehmen.

Das LAG Hessen konnte in seiner Entscheidung sodann dem Arbeitsgericht Kassel nicht vollständig folgen. Zwar sei der Arbeitgeber seiner Verpflichtung aus Ziffer 6 des geschlossenen Vergleiches nicht nachgekommen, jedoch bezog das LAG Hessen dieses lediglich auf das Ausstellungsdatum. In Ziffer 6 des Vergleiches hatten die Parteien den 30.04.2014 als Ausstellungsdatum vereinbart, das nunmehr übersandte Zeugnis wies jedoch als Ausstellungsdatum den 01.04.2016 auf.

Darüber hinaus könne der Arbeitnehmer jedoch nicht die Ausstellung eines Zeugnisses mit der Note „gut“ verlangen, wie die Parteien es in Ziffer 6 des Vergleiches vereinbart hatten, denn insoweit sei der Titel nicht bestimmt genug. Die Parteien hatten in dem damaligen Vergleichstext keine festen Formulierungen für das Zeugnis festgehalten, so dass es dem Beklagten freistand, die Formulierungen für die Note „gut“ zu wählen. Dadurch fehle es aber an einer an sich für eine Zwangsvollstreckung notwendigen Bestimmtheit, der von dem Arbeitgeber vorzunehmenden Handlung. Ein „gutes“ Zeugnis kann bei einer solchen Unbestimmtheit sodann nicht vollstreckt werden, da der genaue Wortlaut mangels Vereinbarung nicht vollstreckbar ist.

Praxishinweis:

Sollte in Zukunft ein Rechtsstreit über ein Zeugnis im Nachgang eines vor Gericht geschlossenen Vergleiches vermieden werden, ist anzuraten, den Zeugnistext bereits in den Vergleich einzubeziehen. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass sodann möglicherweise ein vollstreckbarer Titel für Arbeitnehmer geschaffen wird.

2. Anwendung des Mindestlohngesetzes bei „Anerkennungspraktika“

In der Praxis hat in der Vergangenheit die Anwendung des Mindestlohngesetzes bei sogenannten „Anerkennungspraktika“, welche im Rahmen von Anerkennungsverfahren von ausländischen Berufsqualifikationen erfolgen, zu Rechtsunsicherheiten geführt. Diese konnten bis zum heutigen Tage noch nicht vollständig gelöst werden, jedoch haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium der Finanzen und das Bundesministerium für Bildung und Forschung eine gemeinsame Auslegung zur Anwendung des Mindestlohngesetzes bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen veröffentlicht. Demnach sind diese Praktika je nach Fragestellung grundsätzlich als Praktika im Sinne von § 22 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 oder § 22 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 MiLoG anzusehen und damit mindestlohnfrei.

In Anerkennungsverfahren von ausländischen Berufsqualifikationen gelingt es nicht immer, eine Feststellung der vollen Gleichwertigkeit zu erreichen. Bereits im Jahr 2015 ist bei jedem 4. Anerkennungsverfahren von den zuständigen Stellen wesentliche Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem deutschen Referenzberuf festgestellt worden. Zur Beratungspraxis gehört es dann, dass die zuständigen Stellen Qualifizierungsmaßnahmen aufzeigen, durch welche die Antragsteller die notwendigen Qualifizierungen zur vollständigen Anerkennung ihrer Berufsausbildung erreichen können. In der Regel bedarf es für die erforderliche Qualifizierung zur vollständigen Anerkennung den Nachweis der praktischen Tätigkeit. Dies erfolgt regelmäßig durch Betriebspraktika, die dem Antragsteller sodann die in Deutschland vorherrschenden praktischen Kenntnisse und Erfahrungen näher bringen.

Diese Betriebspraktika, die als Qualifizierungsmaßnahmen im Zuge des Anerkennungsverfahrens durchgeführt worden sind, finden keinen Ausnahmetatbestand im Mindestlohngesetz und sind demnach mit Mindestlohn zu vergüten. Aufgrund der auslegungsfähigen Regelung in § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG ist die Literatur sich jedoch uneinig, ob eine Ausnahme vom Mindestlohn für solche Anerkennungspraktika gemacht werden kann.

Um sodann für mehr Rechtssicherheit zu sorgen, haben die 3 Bundesministerien ihre gemeinsamen Auslegungen zur Anwendung des Mindestlohngesetzes

auf die „Anerkennungspraktika“ eindeutig dargelegt. Demnach sind die Praktika als mindestlohnfrei anzusehen.

Leider führt diese gemeinsame Rechtsauslegung der Bundesministerien noch nicht zu der gewünschten Rechtssicherheit, da die Arbeitsgerichte an diese Auslegung der Bundesministerien nicht gebunden sind. Es bleibt somit weiterhin unklar, ob Anerkennungspraktika mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten sind. Dennoch ist die gemeinsame Auslegung zu begrüßen, kann sie doch bei nachträglicher Feststellung der nicht erfüllten Mindestlohnpflicht einen etwaigen Vorsatz bei der flankierenden Haftung wegen der drohenden Ordnungswidrigkeit bewirken.

Quelle: UVNord

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden – Juni 2017

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Juni 2017

- **Aktuell: 89.600 Arbeitslose; im Vergleich zum Juni des Vorjahres ein Rückgang um 900 oder 1,0 Prozent**
- **Niedrigster Juni-Wert seit 1993**
- **Zahl der Arbeitslosmeldungen aus Beschäftigung rückläufig: die Betriebe halten ihr Personal**
- **25.400 zusätzliche Jobs im Vorjahresvergleich: Beachtliches Plus bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Juni – im Vergleich zum Vormonat Mai – um 330 oder 0,4 Prozent – auf 89.600 gefallen. Im Vergleich zum Juni des Vorjahres sank die Arbeitslosigkeit um 900 oder 1,0 Prozent. Die **Arbeitslosenquote** liegt nun bei 5,8 Prozent, der Vorjahreswert betrug **6,0 Prozent**.

Der Rückgang der Arbeitslosenzahlen, die kontinuierlich hohe Arbeitskräftenachfrage und der deutliche Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse haben in den vergangenen Monaten für eine solide und robuste Entwicklung des Arbeitsmarktes in Schleswig-Holstein gesorgt.

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – es liegen aktuell die April-Daten

vor(!) – verläuft mit einem Plus von 2,7 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat positiv.

Insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen (+4.700), bei den unternehmensnahen Dienstleistungen (+4.000) sowie im Handel (+3.100) und im verarbeitenden Gewerbe (+2.500) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Allein in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-400) wurde Beschäftigung abgebaut.

In der zweiten Jahreshälfte 2017 werden verstärkt Schutzsuchende – nachdem sie Deutschkurse oder andere Vorbereitungsmaßnahmen absolviert haben – Beschäftigung suchen. Damit insgesamt die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt gegenüber dem Vorjahr konstant bleibt, sind alle Arbeitsmarktpartner in der zweiten Jahreshälfte intensiv gefordert. Aktuell sind 18.500 Ausländer arbeitslos gemeldet.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: Juni 2017

- **Aktuell: 68.580 Arbeitslose; im Vergleich zum Juni des Vorjahres ein Rückgang um 497 oder 0,7 Prozent**
- **Gegenüber dem Vormonat Mai sinkt die Zahl der Arbeitslosen um 1.132 oder 1,6 Prozent.**
- **Im April 2017 waren insgesamt 950.000 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt.**
- **Von 10.612 gemeldeten Ausbildungsplätzen sind noch 4.573 zu besetzen; dem gegenüber stehen 4.602 Ausbildungsplatzsuchende.**

Die Arbeitslosigkeit in Hamburg ist auch im Juni weiter gesunken. Zum Vormonat ging sie um 1.132 oder 1,6 Prozent auf 68.580 zurück. Die **Arbeitslosenquote** beträgt nun **6,7 Prozent**.

Die vermeintlich niedrigen Veränderungsraten lassen auf einen verhaltenen Arbeitsmarkt schließen. Die Bestandsdaten drücken aber nicht die hohe Dynamik des Hamburger Arbeitsmarktes aus. Dazu einige Bewegungsdaten:

1. In den ersten sechs Monaten verloren 39.469 in Hamburg wohnende Menschen ihre Beschäftigung.
2. Im gleichen Zeitraum nahmen 33.773 zuvor arbeitslose Menschen eine neue Beschäftigung auf.

3. Addiert sind das 73.242 betroffene Personen, das sind durchschnittlich 12.207 pro Monat oder 586 pro Werktag.

4. Es gab im ersten Halbjahr 2017 insgesamt 22.606 Jobangebote von Hamburger Firmen.

5. Über 10.600 freie Stellen sind bisher gemeldet worden.

Insbesondere die hohe Nachfrage nach Fachkräften und Ausbildungsbewerbenden bietet enorme Chancen für Arbeitsuchende und junge Erwachsene, die einen Berufseinstieg suchen.

Im April (!) gingen in Hamburg 950.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem Job nach, 19.800 (2,1 Prozent) mehr als im April 2016. Herausfordernd ist die hohe Zahl ungelernter Bewerberinnen und Bewerber. Mit fast 33.500 oder 48,0 Prozent an der Gesamtarbeitslosigkeit sind sie im Gegensatz zu den ausgebildeten Fachkräften fünffach höher von Arbeitslosigkeit betroffen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Hamburg

4. Neues Unterstützungsangebot zur betrieblichen Gesundheitsförderung durch regionale Koordinierungsstellen

Die gesetzlichen Krankenkassen unterstützen Unternehmen künftig noch stärker bei der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Im Mai dieses Jahres haben die regionalen BGF-Koordinierungsstellen ihre Arbeit aufgenommen. Damit erhalten Unternehmen unabhängig von Branche und Beschäftigungszahl eine professionelle Anlaufstelle in Sachen betriebliche Gesundheit. Das neue Beratungs- und Informationsportal www.bgf-koordinierungsstelle.de bündelt die dazu gehörigen Beratungs- und Unterstützungsangebote.

Ins Leben gerufen wurden sie in einer gemeinsamen Initiative der gesetzlichen Krankenkassen. Die notwendigen Grundlagen hat der Gesetzgeber im Rahmen des Präventionsgesetzes geschaffen.

Kern des Angebots ist eine individuelle Beratung durch die Beratungs Expertinnen und Experten der gesetzlichen Krankenkassen. Die Beratung erfolgt telefonisch oder auf Wunsch persönlich vor Ort nach vereinbarten Standards auf Grundlage des GKV-Leitfadens Prävention. Zur Beratung gehören:

- Individuelle Bestandsaufnahme in Sachen Beschäftigtengesundheit
- Informationen zu einer nachhaltigen Gesundheitsförderung

- Handlungsempfehlung zum weiteren Vorgehen und zu möglichen Maßnahmen im Sinne der betrieblichen Gesundheitsförderung

Die BGF Koordinierungsstellen unterstützen die Unternehmen auch bei der anschließenden Umsetzung und Vermittlung hilfreicher Partner.

Der Zugang zur Beratung erfolgt über das Web-Portal www.bgf-koordinierungsstelle.de. Hier finden Unternehmen außerdem zahlreiche Informationen rund um das Thema betriebliche Gesundheitsförderung, insbesondere auch zu regionalen und länderspezifischen Aspekten.

UVNord hat mit den BGF Koordinierungsstellen jeweils eine Kooperationsvereinbarung geschlossen. Das gemeinsame Ziel ist es, die Informationen rund um das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung landesweit zu verbreiten und attraktive Angebote vorzuhalten.

Weitere Informationen und Ansprechpartner unter www.bgf-koordinierungsstelle.de

Quelle: UVNord / vdek

Bildungspolitik

5. Fachkräftemangel in Kitas

Ende Juni wurde das Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017 der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte vorgestellt. Demnach ist der Arbeitsmarkt der Kindertagesbetreuung von starker Dynamik geprägt: Das Personal ist zwischen 2006 und 2016 um 62 % auf rund 571.000 gestiegen. Zählt man die 43.500 Erwerbstätigen in der häuslichen Kindertagespflege dazu, sind es sogar 615.000 Personen. Damit arbeiten in der Frühen Bildung fast genauso viele pädagogisch Beschäftigte wie Lehrkräfte im gesamten allgemeinbildenden Schulwesen. In den kommenden Jahren ist von einem weiteren Wachstum auszugehen. Trotz günstiger Beschäftigungsbedingungen und ebenfalls noch steigender Ausbildungszahlen, ist in der Frühen Bildung ein Fachkräftemangel zu erwarten.

Mit einem Plus von 15 % zwischen 2012 und 2015 ist die Frühe Bildung aktuell eine der wachstumsstärksten Branchen. Die Arbeitsverhältnisse sind stabil, die Reallöhne seit 2012 um 8 % angestiegen; die Arbeitslosenquote ist mit nur 1,6 % auf dem Tiefstand. Der Männeranteil ist bis 2016 nur auf 5,4 % gestiegen; bei Beschäftigten unter 30 Jahren sind es schon 9 %, in Ostdeutschland 12,5 %. Relativ unverändert ist das Qualifikationsgefüge: 2006 wie 2016 sind sieben von zehn Fachkräften staatlich aner-

kannte Erzieherinnen und Erzieher, lediglich 5,3 % des Personals verfügen über einen Hochschulabschluss. Ebenfalls stabil ist das Verhältnis von Voll- und Teilzeitbeschäftigung: Sechs von zehn Personen arbeiteten 2007 wie 2016 in Teilzeit, dies weit überwiegend auf Wunsch der Beschäftigten. Mit 11 % liegt der Anteil der Fachkräfte mit Migrationshintergrund unter ihrem Anteil bei den Erwerbstätigen auf dem Gesamtarbeitsmarkt von 18 %. Auch die Ausbildungskapazitäten der Frühen Bildung sind stark ausgebaut worden; die Zahlen der Anfängerinnen an Berufsfachschulen, Fachschulen und Hochschulen ist zwischen 2007/08 und 2014/15 um 43 % gestiegen. 2013/14 brachte das Ausbildungssystem fast 47.000 Absolventinnen und Absolventen hervor. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in den Einrichtungen ist in den letzten zehn Jahren von 7,5 auf 10,4 Fachkräfte gestiegen.

Bis 2025 werden voraussichtlich 260.000 neu ausgebildete Fachkräfte in die Frühe Bildung einmünden. Sie können zwar die ca. 171.000 Beschäftigten ersetzen, die bis dahin alters- oder gesundheitsbedingt ausscheiden. Da aber zugleich durch Geburtenanstieg, die Zuwanderung und die starke Nachfrage nach weiteren Plätzen für unter Dreijährige deutlich mehr Personal benötigt wird, ist in den nächsten Jahren mit einem gravierenden Fachkräftemangel zu rechnen. Alleine beim U-3-Ausbau wird der weitere Personalbedarf bis 2025 auf 64.000 Stellen geschätzt. Um für Nachwuchskräfte attraktiv zu sein, muss sich der Arbeitsmarkt stärker für akademisch Qualifizierte öffnen und berufliche Entwicklungsperspektiven bieten.

Anlässlich des vorgestellten Fachkräftebarometers haben DGB und BDA mit einer gemeinsamen Presseinformation ein dauerhaftes Engagement des Bundes gemeinsam mit den Ländern und Kommunen zur Qualitätssicherung der frühen Bildung gefordert und begrüßt, dass die Jugend- und Familienministerkonferenz Eckpunkte für ein Qualitätsentwicklungsgesetz beschlossen hat, welche die Gewinnung und Qualifizierung von Fachkräften, einen besseren Betreuungsschlüssel sowie eine dauerhafte finanzielle Beteiligung des Bundes vorsehen. Weitere Informationen unter: www.fachkraeftebarometer.de

Quelle: BDA

6. Hamburg sichert Fachkräftenachwuchs für Kitas

Die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) hat sich mit den Kita-Verbänden darauf verständigt, den Fachkraftschlüssel in vier gleichen Schritten auf 1:4 zu verbessern und damit bereits im kommenden Jahr zu beginnen. Jeweils zum 1. Januar der Jahre 2018 bis 2021 werden zusätzlich jeweils gut 500 Fachkräfte neu eingestellt. Um genügend Fachkräfte zu gewinnen, haben die Behörde für Schule und Berufsbildung und die BASFI einen umfangreichen Maßnahmenkatalog vereinbart. Um den Ausbau zu unterstützen, will die Schulbehörde an den beruflichen Schulen mehr Sozialpädagogische Assistenzen und mehr Erzieher ausbilden. Zudem sollen durch ein ganzes Maßnahmenbündel mehr junge Menschen für das attraktive Berufsfeld gewonnen werden. So werden die Zugangsvoraussetzungen für Abiturienten erleichtert, Leistungsstärkere können die Ausbildung verkürzen und erstmals können auch Schüler mit Hauptschulabschluss eine Ausbildung beginnen, wenn sie ein halbes Jahr länger lernen. Dank eines erweiterten Meister-Bafögs und verbesserter Ausbildungsangebote können Auszubildende zudem schon während ihrer Ausbildung Geld verdienen.

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

7. Hamburger Institut für Berufliche Bildung feiert Jubiläum

Am 19. Juni feierte das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) sein zehnjähriges Jubiläum. An der Staatlichen Fachschule für Sozialpädagogik trafen sich aktive wie auch ehemalige Wegbereiter und ließen die Geschichte des HIBB Revue passieren. 2007 entstand das HIBB als eigenständiger Landesbetrieb der Behörde für Schule und Berufsbildung. UVNord war von Anfang an den Reformprozessen beteiligt. Seitdem wirken im Kuratorium und in den Schulvorständen Wirtschaftsvertreter mit; und auch in den Lernortkooperationen wird die duale Berufsausbildung weiterentwickelt. Mittlerweile ist die 2013 vorgestellte Schulentwicklungsplanung fast abgeschlossen: Aus ursprünglich 44 beruflichen Schulen wurden bereits 35. Am Ende werden es 32 sein, die größtenteils von umfangreichen Investitionen in neue Bauten und Ausstattung profitiert haben. Die enge Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure hat weitere Reformprozesse wie die Einführung der Jugendberufsagentur ermöglicht. Und auch bei der Integration von jugendlichen Flüchtlingen in Ausbildung und Arbeit hat sich die

gute Zusammenarbeit bewährt. Das HIBB ist ein Erfolgsmodell, von dem Auch Schleswig-Holstein profitieren kann. Weiter Informationen unter: <https://hibb.hamburg.de/2017/06/20/10-jahre-hamburger-institut-fuer-berufliche-bildung/>

8. Reform der Pflegeberufe

Der Deutsche Bundestag hat das Pflegeberufereformgesetz verabschiedet. Vorbehaltlich der Zustimmung des Bundesrates wird hierdurch die Ausbildung zu den drei Pflegeberufen ab 1. Januar 2020 und die Ausbildungsfinanzierung ab 1. Januar 2019 neu geregelt. Die Pflegeberufeausbildung soll wie folgt aussehen:

Teilweise Einführung der Generalistik:
Die Ausbildung zur „Pflegefachfrau“ bzw. zum „Pflegefachmann“ wird ab Beginn des Ausbildungsjahres 2020 / 2021 für die ersten beiden Ausbildungsjahre für alle Auszubildenden im Pflegebereich verbindlich.

- Nach zwei Jahren Ausbildung in der Generalistik kann eine einjährige "Vertiefung" in den Bereichen Kinderkranken- oder Altenpflege erfolgen, wenn ein entsprechender Vertiefungseinsatz zu Beginn der Ausbildung zwischen Ausbildungsträger und Auszubildenden vertraglich vereinbart worden ist.
- Ab 2020 müssen damit alle Pflegeschulen sicherstellen, dass die Auszubildenden in den ersten Ausbildungsjahren gemäß den Vorgaben für die neue Generalistik beschult werden.
- Auf Grundlage einer Evaluation des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums für Gesundheit wird der Deutsche Bundestag 2026 entscheiden, ob die jeweiligen Regelungen zu den speziellen Berufsabschlüssen der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege einerseits und der Altenpflege andererseits aufgehoben oder beibehalten werden.
- Neu eingeführt wird eine Pflegeausbildung an Hochschulen. Das Studium dauert drei Jahre und soll u. a. ein vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft vermitteln.

Ausbildungsfinanzierung:

- Ab den 1. Januar 2019 wird die Ausbildung in der Pflege durch „Ausbildungsfonds“ finanziert. Diese werden auf Länderebene organisiert und maßgeblich durch die Einrichtungen der verschiedenen Pflegebereiche finanziert. Demnach werden ab 2019 in allen Bundesländern alle Pfl-

geeinrichtungen durch ein Umlageverfahren an der Finanzierung der Pflegeausbildung beteiligt.

- Ab den 1. Januar 2020 wird das Schulgeld an Pflegeschulen bundesweit abgeschafft.
- Bei Weiterbildungen im Bereich der Pflegeberufe kann das dritte Ausbildungsjahr durch die Arbeitslosenversicherung gefördert werden. Die Ausnahmeregelung in § 131b SGB III wird damit systemwidrig verstetigt und erweitert.

Beschränkung der Einsatzmöglichkeiten bei Fachkräften für Pflegeassistenten:

Ab 2020 dürfen Fachkräfte für Pflegeassistenten folgende pflegerische Aufgaben nicht in eigener Verantwortung durchführen:

- Erhebung und Feststellung des individuellen Pflegebedarfs;
- Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses;
- Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege.

Für die BDA ist das Gesetz ein schmerzhafter Kompromiss. Zumindest konnte die vollständige Einführung der Generalistik verhindert werden, so dass differenzierte Abschlüsse in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie der Altenpflege weiter möglich sind.

Quelle: BDA

9. Umfrage bei Auszubildenden mit Behinderung für das Inklusionsbarometer

Die Aktion Mensch und das Handelsblatt Research Institute untersuchen im Rahmen ihres jährlichen Inklusionsbarometers Arbeit in diesem Jahr die Situation von Auszubildenden mit einer Behinderung, insbesondere die Phase des Übergangs von der Schule in die betriebliche Ausbildung. Damit sollen neue Erkenntnisse gewonnen werden, welche Strategien bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz erfolgreich waren und auf welche Probleme die jungen Menschen stoßen. Gesucht werden deshalb Auszubildende mit einer Behinderung, die sich an der Umfrage beteiligen. Die Herausgeber weisen darauf hin, dass die Teilnahme an der Umfrage keine Rückschlüsse auf das einzelne Unternehmen erlaubt. Als personenspezifische Daten werden Alter, Geschlecht, Art der Behinderung, Bundesland des Ausbildungsbetriebs, Art des Schulabschlusses und die Art der Ausbildung abgefragt. Da bei der Online-Umfrage keine individuellen Links verwendet werden und daneben auch keine IP-Adressen erfasst

werden, sind ebenso keine Rückschlüsse auf die einzelnen Auszubildenden möglich. Alle Angaben der Auszubildenden sind freiwillig und anonym. Die im Fragebogen gewonnenen Daten werden nach den gesetzlichen Datenschutzbestimmungen und absolut vertraulich erfasst. Die Antworten werden lediglich in Form allgemeiner statistischer Daten zur Auswertung herangezogen, sie sind in keinem Fall einer Person zuzuordnen. Die Teilnehmenden am Gewinnspiel geben am Ende der Umfrage Ihre E-Mail-Adresse an. Diese Adresse wird separat von der Umfrage erhoben und ist mit den anderen Daten nicht verknüpfbar, so dass die Anonymität der Daten garantiert ist. Weitere Informationen unter: www.aktion-mensch.de. Die Fragebögen finden Sie hier: [allgemeine Version](#), [in leichter Sprache](#), [mit Screenreader](#).

Quelle: BDA

10. BIBB zum Dualen Studium

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat in seiner Sitzung vom 21. Juni 2017 ein Positionspapier zum Dualen Studium verabschiedet. Es wertschätzt das duale Studium als attraktives und nachgefragtes Studienformat mit den zwei Lernorten Hochschule und Betrieb /Praxispartner. Die bestehende Vielfalt an dualen Studiengängen bilde "die unterschiedlichen Bedarfe der Hochschulen, Praxispartner und Studierenden ab", und das Format biete Unternehmen wichtige Potenziale zur gezielten Nachwuchskräfte-sicherung, zur Unternehmensnachfolge und zur Mitarbeiterbindung, insbesondere auch außerhalb von Ballungsräumen. Zudem weist das BIBB hin auf die niedrige Abbruchquote (7 % im dualen Studium vrs. 28 % bei herkömmlichen BA-Studiengängen) und die sehr guten Übernahmechancen von rd. 90 %.

Das Papier identifiziert vier unterschiedliche Qualitätsdimensionen für die Ausgestaltung eines erfolgreichen dualen Studiengangs:

1. eine institutionelle/organisatorische Verzahnung und verlässliche Gestaltung des Studiengangs mit klar benannten Betreuungspersonen für die Studierenden sowie Mitwirkung der Praxispartner in für den Studiengang relevanten Gremien,
2. eine Theorie-Praxis-Verzahnung mit einem abgestimmten Studiengangskonzept und klar formulierten Lernzielen,
3. vertragliche Grundlagen, die die Rechte und Pflichten von Hochschulen und Praxispartnern enthalten, sowie einem Vertrag zwischen

der/dem Studierenden und dem Praxispartner, dessen Art abhängig ist von der jeweiligen Art des dualen Studiums (bspw. Praktikumsvertrag, Ausbildungsvertrag etc.),

4. eine regelmäßige Qualitätssicherung über die Akkreditierung.

Quelle: BDA

11. Studienabbrecher beginnen häufig eine Berufsausbildung

Anfang Juni erschien eine neue Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). Danach brechen 29 Prozent aller Bachelorstudierenden ihr Studium ab, an Universitäten 32, an Fachhochschulen 27 Prozent. Die überwiegende Mehrheit der Studienabbrecher gestaltet nach Verlassen der Hochschule ihren weiteren Bildungs- oder Berufsweg erfolgreich: Ein halbes Jahr nach Verlassen der Hochschule haben 43 Prozent von ihnen eine Berufsausbildung aufgenommen und 31 Prozent sind erwerbstätig.

Der frühe Zeitpunkt eines Studienabbruchs und der schnelle Wechsel in eine Ausbildung weisen lt. Studie darauf hin, dass viele junge Menschen noch nicht genau wissen, welchen Berufsweg sie einschlagen möchten. Umso wichtiger sei eine gute Berufs- und Studienorientierung bereits in der Schulzeit.

In der DZHW-Studie wurde die Studienabbruchquote auf Basis des Absolventenjahrgangs 2014 berechnet und untersucht, welche Gründe für den Abbruch ausschlaggebend sind. Unter denjenigen, die ein Bachelorstudium abgebrochen haben, sind laut der Befragung unbewältigte Leistungsanforderungen im Studium der häufigste Grund für den Abbruch (30 Prozent), gefolgt von mangelnder Studienmotivation (17 Prozent) und dem Wunsch nach einer praktischen Tätigkeit (15 Prozent). Finanzielle Engpässe und schwierige Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Studium spielen nur eine nachrangige Rolle.

Eine Teilstudie – gefördert von der Stiftung Mercator – hat ergeben, dass die Studienabbruchquote von Bildungsinländern, der einzigen bislang statistisch erfassbaren Gruppe von Studierenden mit Migrationshintergrund, mit 43 Prozent im Bachelorstudium überdurchschnittlich hoch ist. Offensichtlich stellt die Bewältigung eines Studiums für Menschen aus Zuwanderungsfamilien eine besondere

Herausforderung dar. Weitere Informationen unter: http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201701.pdf

Quelle: BMBF, Stiftung Mercator, DZHW

12. Beratungs-Angebot für Studienaussteiger/innen in Hamburg

Der Hamburger Senat hat mit Partnern der Wirtschaft, u. a. UVNord, und den staatlichen Hochschulen eine Kooperation über die abgestimmte Beratung, Vermittlung und Integration von Studienaussteiger/innen in Ausbildung vereinbart. Ziel ist, sie für Berufsbildung zu gewinnen und ihnen mit einem qualifizierten Abschluss eine Perspektive als Fachkräftenachwuchs in Hamburger Unternehmen zu eröffnen. Am 11. Juli die gemeinsame Beratungs-Website shift-hamburg.de an den Start gegangen. Sie bietet einen Beratungsweiser für Studienzweifer und Studienaussteiger/innen. Nähere Infos unter: www.shift-hamburg.de.

Quelle: Hamburger Institut für Berufliche Bildung

Verschiedenes

13. Veranstaltungshinweis



Am 7. September 2017 lädt der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) zum Landeskongress Nord nach Bremen ein!

Unter dem Motto „NORDEN⁴ – Zeitarbeit hilft“ bietet der iGZ-Landeskongress Antworten darauf, was für die Arbeitswelt von morgen wichtig ist. Das Thema „Mitarbeitergewinnung“ ist nur eine der zentralen Herausforderungen. Hier hilft die Zeitarbeit wie keine andere Branche, denn es gehört zu ihrem täglichen Geschäft, Menschen in Vorstellungsgesprächen kennenzulernen und dann schnell, aber gewissenhaft zu entscheiden, ob und wenn ja, wo eine Person eingesetzt werden kann.

In Zeiten eines knapper werdenden Erwerbspersonenpotenzials müssen Unternehmen verstärkt in ihre Attraktivität investieren und ihre Mitarbeiter für den Arbeitsmarkt passend qualifizieren. In Expertenbeiträgen und Fachforen geht es beim Lan-

deskongress Nord auch darum, wie sich speziell die Personaldienstleister im Norden des Landes für die zukünftige Arbeitswelt wappnen und ihre Position sichern können. Abgerundet wird das Kongressprogramm durch Antworten auf die wichtigsten Fragen zur jüngsten AÜG-Reform.

Vertreter aus Verbänden und öffentlichen Institutionen können **kostenlos** am iGZ-Landeskongress teilnehmen. Nutzen Sie die Gelegenheit für Ihr persönliches Update zur Zukunft der Arbeit!

Weitere Informationen und Anmeldungen unter www.landekongress-nord.de

14. Ausschreibung / Wettbewerb



10.000 EUR für die erfolgreiche Umsetzung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Die BEM-Prämie des Landes Schleswig-Holstein – bis 31.12.2017 bewerben!

Im Jahr 2017 können bis zu fünf Unternehmen mit jeweils **10.000 EUR** für ihr Engagement im BEM ausgezeichnet werden! Die Ausschreibung läuft noch bis zum 31.12.2017 und richtet sich an alle Arbeitgeber in Schleswig-Holstein. Die Auslobung der Prämie erfolgt durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein und wird im Frühjahr 2018 in einem feierlichen Rahmen überreicht.

Weitere Informationen sowie die Bewerbungsunterlagen für eine Teilnahme finden Sie unter: www.aktionsbuendnis-sh.de/bem-praemie oder rufen Sie gerne an unter: 04331-1319-16.

15. Stellenangebote

Vernetzter Unternehmertyp aus der Energie- und Dienstleistungsbranche sucht eine neue Herausforderung im Norden.

Der Diplom-Ingenieur verfügt über langjährige Erfahrung auch in der Geschäftsführung von mittelständischen Unternehmen, ist kosequent in Führung

und Performance, nutzt mutig und schnell Chancen für Wachstum und versteht change als Zukunftssicherung. Er verantwortet derzeit einen B2B Vertrieb incl. Umsetzung mit ca. 200 Mitarbeitern, hat Interesse an den bereichen Unternehmensführung, Vertrieb und Personal und ist kurzfristig verfügbar.

Auskünfte erteilt Herr Fröhlich (040/6378-5120).

Masterabsolventin mit internationaler Arbeitserfahrung sucht adäquate Stelle in Schleswig-Holstein bzw. Hamburg.

Nach bestandenen Bachelor in Finance and Banking und zwei erfolgreichen Master-Abschlüssen in International Trade und Finance sucht sie nach neuen Herausforderungen in Schleswig-Holstein bzw. Hamburg. Erste internationale Berufserfahrungen wurden während der Tätigkeit als International Officer an einer Universität und als Agent im Kundenservice in einem internationalen Unternehmen gesammelt. In den letzten zwei Jahren hat sie als Business Trainer in einem Projekt für einen großen Suchmaschinenanbieter gearbeitet. Diese Tätigkeit umfasste unter anderem das Training von Managern und Mitarbeitern, die Erstellung und Überarbeitung von Trainingsmaterialien und Compliance-Prüfung. Vorzugsweise würde sie gerne in einem internationalen Unternehmen arbeiten, indem sie ihre umfangreichen Sprachkenntnisse (Verhandlungssicher in Englisch, Russisch, Polnisch und Ukrainisch) einsetzen kann. Sie lernt Deutsch, würde für den Anfang aber bevorzugt in einer englischsprachigen Position arbeiten.

Auskünfte erteilt Sebastian Schulze (04331/1420 50)

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