

10/2017

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Dynamik einer Verweisungsklausel nach Betriebsübergang**
(Urteil des BAG vom 30. August 2017 - 4 AZR 95/14-)
2. **Betriebsratswahlen 2018: Die Wahlordnung zum BetrVG**

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden: September 2017

Bildungspolitik

4. Neue Ausbildungsstudie
5. Bildungsbericht der OECD erschienen
6. Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen
7. Deutscher Qualifikationsrahmen
8. Weiterbildungsförderung bekannter machen
9. Wissenschaft auf dem Vormarsch

Verschiedenes

10. IB.SH bringt Digitalisierung voran
11. Gesundheitsförderung in Zeiten von Arbeitswelten 4.0
12. Personaltipp

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Dynamik einer Verweisungsklausel nach Betriebsübergang

(Urteil des BAG vom 30. August 2017 - 4 AZR 95/14-)

Eine zwischen dem Betriebsveräußerer und dem Arbeitnehmer einzelvertraglich vereinbarte Klausel, die dynamisch auf einen Tarifvertrag verweist, verliert ihre Dynamik im Arbeitsverhältnis mit dem Betriebserwerber nicht allein aufgrund des Betriebsübergangs.

Die Klägerin ist seit 1986 als Stationshilfe in einem Krankenhaus beschäftigt. Im Arbeitsvertrag ist eine Verweisung auf den Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter/Arbeiterinnen gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe vom 31. Januar 1962 (BMT-G II) und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge vereinbart. Träger des Krankenhauses war ursprünglich ein Landkreis, der Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) war. Im Jahr 1995 wurde das Krankenhaus privatisiert und nunmehr von einer GmbH betrieben, die ebenfalls tarifgebunden war. Ende 1997 ging der Betriebsteil, in dem die Klägerin beschäftigt war, auf die K. FM GmbH i.G. über, die nicht Mitglied im KAV war. Im Zusammenhang mit der Ausgliederung vereinbarte die K. FM GmbH i.G. auf der Grundlage eines mit der Veräußererin und ihrem Betriebsrat geschlossenen Personalüberleitungsvertrags mit der Klägerin, dass „der BMT-G II in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge“ für das Arbeitsverhältnis der Klägerin „weiterhin“ Anwendung findet. In den folgenden sechs Jahren wurde der BMT-G II wie zuvor dynamisch angewandt. Mit Wirkung zum 1. Juli 2008 ging das Arbeitsverhältnis der Klägerin auf die Beklagte über, die es weiterhin nach den Regelungen des BMT-G II (Stand: 31. Dezember 2003) durchführte. Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Anwendung des TVöD-VKA und des TVÜ-VKA auf ihr Arbeitsverhältnis begehrt. Sie ist - anders als die Beklagte - der Auffassung, diese seien als den BMT-G II ersetzende Tarifverträge auf ihr Arbeitsverhältnis dynamisch anwendbar. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mit Beschluss vom 17. Juni 2015 (- 4 AZR 95/14 (A) -) den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) um eine Vorabentscheidung zur Vereinbarkeit seiner Auslegung von § 613a Abs. 1 BGB mit dem Unions-

recht ersucht. Mit Urteil vom 27. April 2017 (- C-680/15 - und - C-681/15 - [Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt]) hat der EuGH entschieden, dass die RL 2001/23/EG in Verbindung mit Art. 16 GRC der dynamischen Fortgeltung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel im Verhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betriebserwerber nicht entgegen steht, sofern das nationale Recht sowohl einvernehmliche als auch einseitige Anpassungsmöglichkeiten für den Erwerber vorsieht.

Die Revision der Beklagten vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts war nunmehr erfolglos. Die für die Betriebsveräußererin und die Klägerin verbindliche dynamische Bezugnahmeklausel wirkt auch im Arbeitsverhältnis der Prozessparteien weiterhin dynamisch. Ein Betriebserwerber kann nach nationalem Recht sowohl - einvernehmlich - im Wege des Änderungsvertrags als auch - einseitig - im Wege der Änderungskündigung (§ 2 KSchG) etwa erforderliche Anpassungen der arbeitsvertraglichen Bedingungen vornehmen. Unter welchen Voraussetzungen eine Änderungskündigung zum Zwecke der „Entdynamisierung“ einer Bezugnahmeklausel im Einzelfall sozial gerechtfertigt ist, bedurfte im Streitfall keiner Entscheidung. Die Beklagte hat eine Änderungskündigung nicht erklärt.

Quelle: BAG vom 30. August 2017

2. Betriebsratswahlen 2018: Die Wahlordnung zum BetrVG

Wie in der Vergangenheit auch hat die BDA für die anstehenden Betriebsratswahlen 2018 ein Praxishandbuch zu einem Kaufpreis von € 21.90 herausgegeben. Diese gibt einen pragmatischen und auf das Wesentliche konzentrierten Überblick über die Bestellung des Wahlvorstands, den Wahlablauf bis hin zum listenübergreifenden Geschlechtersprung. Die kompakte Handreichung der BDA bietet zahlreiche Beispiele, Schemata und Musterformulare. Als Erwerber dieses Handbuchs haben Sie überdies die Möglichkeit mit Hilfe des im Buch abgedruckten Passworts zur eigenen Bearbeitung Anlagen, Stimzettelmuster und Weiteres aus dem Internet herunter zu laden. Hierfür gehen Sie auf die Internetseite der BDA, locken sich unter dem Menüpunkt „lockin®istrieren“ ein und finden sodann unter dem Unterpunkt „downloads zum Buch“ Ihr Buch. Wählen Sie Ihr Buch aus und geben Sie Ihr Passwort ein. Sodann stehen Ihnen folgende Anlagen zur Verfügung:

- Checkliste für das normale Wahlverfahren
- Schema zum vereinfachten Wahlverfahren I
- Schema zum vereinfachten Wahlverfahren (Wahlen in einem Betrieb in dem der Wahlvorstand auf Grund einer Wahlversammlung bestellt wird)
- Muster Vorschlagsliste (§ 6 WO)
- Muster zum Auslegen der Wählerliste (§2 WO)
- Muster für Wahlausschreiben in normalen Wahlverfahren
- Muster für Wahlausschreiben in einfachen Wahlverfahren
- Muster zur Setzung einer Nachfrist für Vorschlagslisten (§ 9, Abs. 1 Wahlordnung)
- Musterstimmzettel (Listenwahl /Verhältnswahl)
- Musterstimmzettel (Personenwahl / Mehrheitswahl)
- Muster für Merkblatt zur schriftlichen Stimmabgabe
- Erklärung zum § 24, Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz
- Muster der Wahlniederschrift bei Verhältnswahl (§ 16 WO)
- Muster der Wahlniederschrift bei Mehrheitswahl (§ 23, Abs. 1 WO i. V. m. § 16 WO)

Überdies bietet das Praxishandbuch der BDA über die Betriebsratswahl 2018 einen umfassenden Überblick über die anstehenden Wahlen und deren rechtlichen Handlungsspielräumen, sowie allen wichtigen Formularen und Hinweisen zu der Durchführung der Wahl.

Quelle: UVNord

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden – September 2017

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: September 2017

- **Aktuell: 89.600 Arbeitslose; im Vergleich zum September des Vorjahres ein Rückgang um 1.000**
- **Gegenüber dem Vormonat August ein Rückgang um 4.300 oder 4,6 Prozent**
- **Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein profitiert von der saisonal typischen Herbstbelegung**
- **Deutlicher Anstieg bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: 27.600 zusätzliche Jobs**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im September – im Vergleich zum Vormonat August – um 4.300 oder 4,6 Prozent zurückgegangen. Im Vergleich zum September 2016 sank die Arbeitslosigkeit um 1.000 oder 1,2 Prozent an. Sie liegt aktuell bei 89.600. Die Arbeitslosenquote ist im Vorjahresvergleich um 0,2 Prozentpunkte – auf 5,8 Prozent - gesunken. Dies ist die niedrigste Arbeitslosenzahl in einem September seit 25 Jahren.

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein profitiert von der saisonal typischen Herbstbelegung. Die Betriebe stellen nach der Sommerpause Personal ein und suchen auch weiterhin zusätzliche Arbeitskräfte. Insbesondere im verarbeitenden Gewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Handel und im Bereich Logistik bieten sich zahlreiche Einstiegschancen.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten – es liegen die Juli-Daten vor – ist um 2,9 Prozent oder 27.600 auf 964.300 im Vorjahresvergleich gestiegen. Besonders im Gesundheit- und Sozialwesen (+5.000), im Handel (+3.300) und im verarbeitenden Gewerbe (+3.900) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Nur im Bereich der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-100) gingen Arbeitsplätze verloren.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: September 2017

- **Aktuell: 67.861 Arbeitslose; im Vergleich zum September des Vorjahres ein Rückgang um 1.618 oder 2,3 Prozent**
- **Rückgang zum August 2017 um 2.497 oder 3,5 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt bei 6,7 Prozent.**
- **Im Juli 2017 waren insgesamt 950.500 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt.**
- **17.128 freie Arbeitsplätze stehen den Arbeitssuchenden insgesamt zur Verfügung, das sind 738 oder 4,5 Prozent mehr als im September 2016**
- **21.520 Ausländer sind arbeitslos, 685 oder 3,3 Prozent mehr als vor einem Jahr.**

Nachdem die Arbeitslosigkeit im Juli und August aufgrund der Ferien- und Urlaubszeit leicht angestiegen war, sinkt sie zum Monat September deut-

lich. 67.861 Arbeitslose waren Ende September gemeldet, das waren 2.497 oder 3,5 Prozent weniger im Vergleich zum Vormonat. Gleichzeitig ist dies der niedrigste Monatswert im laufenden Jahr und der niedrigste in einem September seit 1993. Im Vergleich zum September 2016 nimmt die Arbeitslosigkeit um 1.618 ab. Die Arbeitslosenquote liegt bei 6,7 Prozent.

Folgende Aspekte bestimmen die derzeitige Lage am Hamburger Arbeitsmarkt. Die stabile und positive Beschäftigungsentwicklung bei gleichzeitiger Nachfrage nach Arbeitskräften auf hohem Niveau, dazu kommt eine hohe Dynamik auf dem regionalen Arbeitsmarkt.

Trotz der insgesamt positiven Arbeitsmarktlage bleiben Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderung oder Ausländer eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Hamburg

Bildungspolitik

4. Neue Ausbildungsstudie

Anfang September erschien die inzwischen dritte McDonald's Ausbildungsstudie: eine repräsentative Befragung junger Menschen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, durchgeführt durch das Institut für Demoskopie Allensbach. Die Studie bezieht junge Menschen in verschiedenen Phasen des Übergangs von der Schule in den Beruf ein: vor der beruflichen Auswahlphase, in Ausbildung sowie nach Ausbildungsabschluss im Beruf.

Grundsätzlich blicken die Jugendlichen und jungen Erwachsenen optimistisch in die Zukunft. Sie haben großes Zutrauen in die eigene Gestaltungskraft und Leistungsfähigkeit: 68 % sind der Überzeugung, dass sich Leistung lohnt. Allerdings sieht knapp jede/r zweite die Interessen der eigenen Generation von der Politik nur unzureichend berücksichtigt. Sie fordern, besser von der Schule auf das Berufsleben vorbereitet zu werden. 73 % wünschen sich, dass die Lehrpläne stärker darauf ausgerichtet werden, was man in Alltag und Beruf braucht. 59 % sind der Meinung, dass die Ausstattung von Schulen und Hochschulen verbessert werden sollte, 56 % fordern die Einstellung von mehr Lehrkräften an den Schulen. Unter den Studierenden und Berufstätigen beurteilen rückblickend nur 32 % die Vorbereitung

durch die Schule als gut, unter den Auszubildenden sind es immerhin 41 %. Unter den Schülerinnen und Schülern sind nur rd. ein Drittel der Meinung, dass die Schule sie auf ihr späteres Berufsleben vorbereitet. 58 % fühlt sich angesichts der Vielzahl möglicher Ausbildungs- und Berufswege nur unzureichend informiert. 63 % der Befragten gibt an, das mehrgliedrige Schulsystem bevorzugen, 23 % sprechen sich für die Gemeinschaftsschule aus.

Schwerpunkt der Studie war der Themenkomplex Digitalisierung. Der überwiegende Anteil der jungen Generation (47 %) erwartet keine Auswirkungen der Digitalisierung auf die beruflichen Chancen und Möglichkeiten, 35 % erwarten eine Verbesserung, nur 4 % eine Verschlechterung. 55 % jedoch fühlen sich durch Ausbildung bzw. Studium nur unzureichend auf die Digitalisierung der Arbeitswelt vorbereitet. Die Einschätzungen der jungen Menschen zum Thema Digitalisierung unterstreichen die Forderungen der Wirtschaft, deutlich stärker als bisher digitale Medien und Technologien als didaktische Instrumente und Gegenstand des Lehrens und Lernens sinnvoll in die Lehre und in den Unterricht zu integrieren.

Die McDonald's Ausbildungsstudie ist unter folgendem Link verfügbar: www.mcdonalds.de > über uns > Presse.

Quelle: BDA

5. Bildungsbericht der OECD erschienen

Der jährliche Bericht der OECD "Education at a Glance - Bildung auf einen Blick" ist erschienen. Zudem hat das Statistische Bundesamt eine Ergänzungsstudie erstellt, in der der Handlungsbedarf für die Bundesländer bzw. für Deutschland und sein Bildungssystem wesentlich deutlicher werden. Die OECD-Studie bescheinigt Deutschland mit 37 % den höchsten MINT-Anteil bei jungen Hochschulabsolventen, gefolgt von Indien (31 %), Korea (30 %), und Österreich (29 %). Allerdings sind Frauen in den meisten MINT-Fächern mit nur 28 % der Studienanfänger weiterhin unterrepräsentiert. Die BDA weist darauf hin, dass die Studienabsolventenquote in Deutschland eher niedrig ist, wodurch sich eher ein durchschnittliches Gesamtbild bei der MINT-Fachkräftesicherung im akademischen Bereich ergebe. Auch sei die Situation im beruflich qualifizierten Bereich sehr kritisch.

Insgesamt gibt es mehr Studierende: Zwischen 2005 und 2015 ist die Zahl der Studienanfänger um 20

Prozentpunkte auf 63 % gestiegen, was dem höchsten Anstieg im OECD-Vergleich entspricht. Internationale Studierende machen dabei 12 % aus. Nach Ausklammerung der internationalen Studierenden dürfte über die Hälfte (56 %) ein Studium im Tertiärbereich aufnehmen (OECD 57 %). Unabhängig von ihrer Fachrichtung weisen Erwachsene mit Tertiärabschluss gute Arbeitsmarktergebnisse auf. Ohne die akademische gegen die berufliche Bildung auszuspielen zu wollen, weist die BDA auch hier auf den Mangel an Ausbildungsplatzbewerber/innen hin. In der Berufs- und Studienorientierung müssten mehr die Chancen einer dualen Ausbildung aufgezeigt werden. Kritisch sei auch, dass die Bedeutung der Aufstiegsfortbildung verkannt werde.

Bildung lohnt sich: Erwachsene in Deutschland verdienen mit abgeschlossenem kurzem Tertiärbildungsgang 53 % mehr als Personen mit einem Abschluss des Sekundarbereichs II. Personen mit Bachelor oder gleichwertigem Abschluss (z.B. einer abgeschlossenen Meister- oder Techniker Ausbildung mit längerer Ausbildungsdauer) verdienen 58 % mehr und Personen mit Master bzw. Promotion oder gleichwertigem Abschluss 85 % mehr.

Duales System: In Deutschland haben rund zwei Drittel aller 25- bis 34-Jährigen mit einem Abschluss des Sekundarbereichs II eine duale Berufsausbildung durchlaufen, während der Rest eine schulische Berufsausbildung absolviert hat. Das deutsche Berufsbildungssystem stellt eine hohe Beschäftigungsfähigkeit sicher. Die Beschäftigungsquote von Personen im Alter von 25-34 Jahren mit einem solchen Berufsabschluss ist ebenso hoch wie die von Personen mit Tertiärabschluss (86 % bzw. 87 %).

Demografische Rendite genutzt: Obwohl die Zahl der Schülerinnen und Schüler zwischen 2010 und 2014 um 6 % zurückging, sanken die Ausgaben für die Bildungseinrichtungen auf diesen Stufen lediglich um 2 %. Darin sind auch die Gehälter der Lehrkräfte eingeschlossen: In Deutschland werden sie weitaus besser bezahlt als international üblich. Ihre Gehälter sind in den letzten zehn Jahren gestiegen. Die Lehrerschaft hat sich verjüngt, wenngleich sie im OECD-Vergleich noch immer zu den ältesten gehört. Die jährlichen Ausgaben je Schüler im Primar- und Sekundarbereich betragen 10.776 US-\$ (OECD-Durchschnitt 9.489 US-\$). Die durchschnittliche Klassengröße wurde verringert, so dass in der Grundschule durchschnittlich 21 Schüler und in der weiterführenden Schule 24 Schüler in einer Klasse sitzen. Allerdings weist die BDA auf die großen Un-

terschiede in den einzelnen Bundesländern hin. Auch kritisiert sie, dass weder im OECD-Bericht noch in der deutschen Ergänzung das Thema Lehrermangel, insbesondere in den beruflichen Schulen und in mehreren Bundesländern auch im Grundschulbereich, zur Kenntnis genommen wird.

Enorm aufgeholt hat Deutschland in der frühkindlichen Bildung: 90 % der 3- bis 5-Jährigen partizipieren daran. Deutschland gibt je Kind 11.094 US-\$ jährlich für die frühe Bildung aus und damit mehr als im OECD-Schnitt von 8.858 US-\$. Die öffentlichen Ausgaben decken dabei 78 %, während die privaten Haushalte nahezu ein Viertel (22 %) der Ausgaben bestreiten.

Demgegenüber ist die Hochschulfinanzierung ohne private Beiträge niedriger als international üblich: Hier hat der Umfang der bereitgestellten Mittel nicht mit der Zunahme der Studierendenzahl Schritt gehalten. Auch wenn die Gesamtausgaben für den Tertiärbereich zwischen 2010 und 2014 um 9 % gesteigert wurden, hinkt dies der Zunahme der Studierendenzahl hinterher. Die Ausgaben je Studierenden betragen 2014 17.180 US-\$ und lagen damit 11 % unter dem Stand von 2010.

Weitere Informationen zur OECD-Studie erhalten Interessierte unter: www.oecd.org, die Ergänzungsstudie des Statistischen Bundesamtes unter www.destatis.de

Quelle: BDA

6. Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Das Statistische Bundesamt hat Mitte September aktuelle Zahlen zur Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz des Bundes herausgegeben:

- 2016 wurden bundesweit 19.179 im Ausland erworbene berufliche Abschlüsse als vollständig oder eingeschränkt gleichwertig zu einer in Deutschland erworbenen Qualifikation anerkannt. Dies ist ein Anstieg um 15 % im Vergleich zu 2015.
- 13.164 Anträge (66,3 %) wurden 2016 als vollständig, 6.015 Anträge (30,3 %) als eingeschränkt gleichwertig beschieden. Nur 3,4 % der Anträge wurden negativ beschieden.

- Insgesamt bearbeiteten die zuständigen Stellen im vergangenen Jahr 27.270 Anerkennungsverfahren, darunter 23.028 Neuanträge - ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr um mehr als 20 %.
- 72 % der 27.270 Anerkennungsverfahren betrafen medizinische Gesundheitsberufe (Gesundheits- und Krankenpfleger/in, Arzt/Ärztin, Physiotherapeut/in sowie Zahnarzt/Zahnärztin). Auf dem 5. Platz folgt mit Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement der erste nicht-medizinische Beruf, auf Platz 6 mit Elektroniker/in der erste MINT-Beruf.
- 43 % der Anerkennungsverfahren bezogen sich auf Abschlüsse, die innerhalb der Europäischen Union erworben wurden. Weitere 29 % der Verfahren betrafen Abschlüsse aus dem außereuropäischen Ausland. Die wichtigsten Ausbildungsstaaten sind Rumänien, Polen, Bosnien und Herzegowina, Syrien und Serbien.
- 53 % der Antragsteller waren Frauen, 47 % Männer.

Das 2012 in Kraft getretene Anerkennungsgesetz war ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, um die Fachkräftebasis für den Standort Deutschland zu sichern. Ziel müssen möglichst transparente, kostengünstige und weniger komplexe Anerkennungsverfahren sein, so dass ausländische Fachkräfte ihre Expertise in Deutschland möglichst schnell einbringen können. Detaillierte Informationen finden Interessierte unter www.destatis.de > Zahlen & Fakten > Bildung, Forschung, Kultur > Berufliche Bildung.

Quelle: BDA

7. Deutscher Qualifikationsrahmen

Im Oktober 2006 haben sich Bund und Länder darauf verständigt, gemeinsam den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) zu entwickeln. Hierdurch wurde der Empfehlung des europäischen Parlaments und Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) entsprochen. Die BDA hat sich als Sozialpartner von Anfang intensiv an dem Prozess beteiligt um sicherzustellen, dass hierdurch die Gleichwertigkeit von formalen Qualifikationen der beruflichen und akademischen Bildung transparent gemacht, die Durchlässigkeit im Bildungssystem erhöht und die Mobilität von Lernenden und Beschäftigten gefördert wird. Obwohl der DQR mit Blick auf die o. g. Ziele erfolgreich umgesetzt worden ist, gibt es nunmehr Bestrebungen, den DQR rechtlich zu verankern. Die BDA sieht darin keinen erkennbaren Mehrwert.

Vielmehr würde ein vernünftiges Transparenzinstrument zu einem Anerkennungsinstrument verbürokratisiert. Einher gehe die Gefahr, den DQR tarifrechtlich für die einseitige Durchsetzung von Gehaltsinteressen und die Ableitung von Ansprüchen gegenüber Arbeitgebern zu instrumentalisieren. DIE BDA lehnt jegliche rechtliche Regelung ab.

Quelle: BDA

8. Weiterbildungsförderung bekannter machen

Die Weiterbildung von geringqualifizierten und älteren Beschäftigten wird immer wichtiger zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und zur Fachkräftesicherung. Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit hat deswegen im Haushalt 2017 deutlich mehr Mittel für Weiterbildung, insbesondere für das Programm WeGebAU, bereitgestellt. Um dieses Programm bekannter zu machen und Beschäftigte und Betriebe zur Weiterbildung zu ermutigen, hat die Bundesagentur auf Initiative des DGB, die die BDA unterstützt hat, eine Broschüre mit Praxisbeispielen zu WeGebAU erstellt. Hier finden Interessierte viele gute Beispiele, wie Geringqualifizierte sich mit Hilfe von WeGebAU, z. B. über Teilqualifizierungen, weitergebildet haben und ihnen so der berufliche Aufstieg geglückt ist. Die Beispiele zeigen auch, dass die Betriebe über die Weiterbildung von Mitarbeitern wertvolle Fachkräfte gewinnen konnten. Interessierte können die Broschüre auf arbeitsgeber.de > [Publikationen](#) herunterladen oder als Druckexemplar kostenfrei bestellen. Ergänzend liefert ein Erklärfilm zum Kooperationsmodell von Bundesagentur, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), DGB und BDA zur gezielten Förderung gering qualifizierter Menschen in Arbeit und Ausbildung wertvolle Informationen; siehe: arbeitsgeber.de > [Themen A-Z](#) > [Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte](#).

Quelle: BDA

9. Wissenschaft auf dem Vormarsch

Über die Wissenschaft und die akademische Welt wurde in letzter Zeit viel Kontroverses, ja zum Teil Paradoxes berichtet. Auf der einen Seite stehen der Vorwurf der „Forscherfeindlichkeit“, ranghohe Politiker, die Fakten wie etwa den Klimawandel anzweifeln, und eine von vielen Akademikern angeklagte Wissenschaftsfeindlichkeit, gegen die Tausende nicht zuletzt im Zuge des „March for Science“ im

April diesen Jahres demonstriert haben. Auf der anderen Seite jedoch stehen eine zunehmende Akademisierung – jeder Dritte eines Altersjahrgangs absolviert heute ein Studium, vor zehn Jahren war es jeder Fünfte (DIE ZEIT vom 24.08.20107) – und ein wachsendes Vertrauen in wissenschaftliche Forschung und ihre Ergebnisse. So schreibt ZEIT-Redakteur Martin Spiewak: „Was hat diese Elfenbeinkunst mit dem Alltag zu tun? So mögen Ignoranten denken. Doch sie machen sich nicht klar, wie weit Forschungsergebnisse auch ihre Realität und Weltsicht dominieren. Bis in die letzten Poren der Gesellschaft ist Wissenschaft vorgedrungen.“

In einer Zeit, in der „Parteien, Kirchen und Medien über Jahrzehnte an Rückhalt verloren haben“ und gleichzeitig „das Vertrauen in die Wissenschaft gestiegen“ ist (ebd.), stellt sich nunmehr die Frage, welche Handlungsmaximen Universitäten und Hochschulen aus dieser hohen Position der Wissenschaft abzuleiten haben. Klar ist: Keine wissenschaftliche Institution darf einen Elfenbeinturm darstellen, da sie den Bezug zum „eigentlichen“ Leben nicht verlieren darf. Anstelle dessen ist ein „Hand-in-Hand“ von Forschung auf der einen und Praxis auf der anderen Seite vonnöten, damit Forschungsergebnisse einen klaren Mehrwert für den unternehmerischen Alltag und die Welt als solche darstellen und Akademiker wiederum nicht der Weltfremdheit bezichtigt werden können.

Von praxis- und unternehmensnahen Hochschulen wie der Hamburger Northern Business School (NBS) ist daher zu erwarten, dass sie sich mit Schwung nicht nur der Lehre, sondern auch der Forschung verschreiben und somit einen haltbaren Beitrag zum Gesellschaftsdiskurs liefern können. Dies ist von Seiten der NBS beispielsweise bereits geschehen, wenn es um Forschungen zu Drohnen in sicherheitsrelevanten Kontexten geht.

Kontakt: Ines Marx, marx@nbs.de, 040-357 00 340

Quelle: Northern Business School

Verschiedenes

10. IB.SH bringt Digitalisierung voran

Die IB.SH fördert Unternehmen in Schleswig-Holstein bei der Digitalisierung auf breiter Front: Das reicht von der Beratung über günstige Darlehen und Bürgschaften bis hin zu Zuschüssen. Außerdem ist die IB.SH als zentrales Förderinstitut sehr aktiv dabei, den Ausbau der für die Digitalisierung nötigen öffentlichen Infrastruktur zu unterstützen.

Ein wichtiges Ergebnis der IB.SH-Umfrage gemeinsam mit UVNord zur Digitalisierung war: 44 % der Unternehmen wünschen sich, dass die IB.SH sie bei der **Qualifizierung** ihrer Mitarbeiter in Sachen Digitalisierung unterstützt. Dafür ist der **Weiterbildungsbonus** Schleswig-Holstein das geeignete Instrument. Mitarbeiter von Unternehmen können einen nichtrückzahlbaren Zuschuss in Höhe von 50 % der Weiterbildungskosten bekommen – die andere Hälfte muss der Arbeitgeber bezahlen. Inhaberinnen und Inhaber von Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten können den Zuschuss auch für eigene Weiterbildungen nutzen. Der Zuschuss muss vor Beginn der Weiterbildung bei der IB.SH beantragt werden. Für 2014 bis 2020 hat das Land für den Weiterbildungsbonus 7 Mio. € zur Verfügung gestellt – es sind noch ausreichend Mittel im Topf.

Auch das **Aufstiegs-BAföG**, das ebenfalls bei der IB.SH zu beantragen ist, kann die Qualifizierung im Bereich Digitalisierung unterstützen. Das trifft sowohl für einige IHK-Abschlüsse zu (IT-Projektleiter, IT-Berater, IT-Ökonom und IT-Entwickler) als auch für die Fortbildung zum Datenverarbeitungstechniker, zum staatlich geprüften Techniker sowie zum Informations- und Kommunikationstechniker.

Mehr als jedes dritte Unternehmen wünscht sich der Umfrage zufolge eine Unterstützung bei der **Analyse von Digitalisierungspotenzialen**. Hierfür gibt es eine ganze Reihe von Förderprogrammen, aus denen Zuschüsse gewährt werden, beispielsweise das Programm „unternehmensWert:Mensch“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für Unternehmen mit weniger als 50 Mio. € Jahresumsatz und weniger als 250 Beschäftigten. Für eine Beratung zu Themen der Personalpolitik an max. 10 Tagen kann es einen Zuschuss von bis zu 80 % geben. Außerdem gibt es ein spezielles Zusatzmodul für digitale Veränderungen in Unternehmen. Aber auch eine Innovationsförderung durch die WTSH kommt infrage. Die IB.SH-Förderlotsen helfen dabei, das passende Förderprogramm zu finden.

In der **Finanzierung** der Digitalisierung sehen 15 % der Unternehmen die größte Herausforderung. Die IB.SH steht als Partner der Hausbanken bereit, das Risiko einer Finanzierung mit ihnen zu teilen – mit einem **Konsortialkredit**. Für innovative Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten erleichtert das **IB.SH Innovationsdarlehen** die Finanzierung durch eine Hausbank: Sie refinanziert den Hausbankkredit und übernimmt gleichzeitig 70 Prozent des Risikos der Hausbank.

Um die Digitalisierungsinfrastruktur in Schleswig-Holstein voranzubringen, fördert die IB.SH auch den **Breitbandausbau**: So gibt es neben dem **Breitband-Förderdarlehen Kommunen** auch das **Breitband-Förderdarlehen Unternehmen**.

Alle Angebote der IB.SH zur Unterstützung der Digitalisierung finden Sie im Internet auf der Seite www.ib-sh.de/digital/. Die IB.SH-Förderlotsen bieten dazu eine umfassende und neutrale Beratung.

Quelle: IB.SH

11. Gesundheitsförderung in Zeiten von Arbeitswelten 4.0

Die AOK NORDWEST lädt Sie herzlich zu ihrer exklusiven Fachtagung für Unternehmen ein.

Das Tempo, in dem sich die Arbeitswelt verändert, ist manchmal atemberaubend – und dies bringt zweifellos Chancen, aber auch Herausforderungen mit sich. Um die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern müssen die Rahmenbedingungen von Arbeit und ihren Veränderungen entsprechend gestaltet werden und sich den neuen Verhältnissen anpassen. Die Veranstaltung findet statt am **Dienstag, 14.11.2017, 9.30 - 16.30 Uhr** in der **Sparkassen-Arena-Kiel** in der Business-Lounge und im Raum Dänemark.

Hochkarätige Referenten informieren Sie in Fachvorträgen über die Fragen: „Wie nehme ich Menschen bei Veränderungen mit?“, „Wie wirken sich veränderte Handlungs- und Entscheidungsspielräume aus?“ und „Wie führe ich Mitarbeiter in der Arbeitswelt 4.0 gesund?“. In den Pausen können Sie auf dem „Markt der Möglichkeiten“ neue Gesundheitsangebote, die die Gesundheit Ihrer Belegschaft fördern, testen.

Detaillierte Informationen und den Link zur Anmeldung zur Veranstaltung finden Sie unter:

www.aok-business.de/nordwest/gesundheits/bgf-tagungen/kiel-unternehmenskultur-in-zeiten-von-arbeitswelten-40/

Schirmherr der Veranstaltung ist Dr. Heiner Garg, Minister für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein.

Bitte melden Sie sich **bis zum 30.10.2017** über den o. g. Link an.an:

Quelle: AOK Nordwest

12. Personaltipp

Chief Digital Officer aus der Konsumgüterindustrie sucht nächste Herausforderung im Norden.

Der Diplom-Ökonom hat prägende Erfolge in der konzernweiten Gestaltung und Umsetzung von digitaler und operativer Transformation durch sein visionäres Denken und zugleich kooperatives Vorgehen erzielt. Er ist Mitglied der Geschäftsleitung. Zuvor hielt er die Vertriebsverantwortung für Osteuropa als auch anschließend die Leitung des Sales Service mit mehr als 60 Mitarbeitern inne. Derzeit verantwortet er unter anderem das Programmmanagement für die Neuausrichtung der Gesamtorganisation auf ein neues Supply-Chain-Management-Model. Zusätzlich verantwortet er das gruppenweite Prozess- und Projektmanagement sowie den digitalen Wandel.

Auskünfte erteilt Herr Schulze (04331/1420 51)

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