

**01/2018**

## Inhaltsverzeichnis

### **Rechtsprechung / Gesetzgebung**

1. **Mindestlohn - Feiertagsvergütung – Nachtarbeitszuschlag**  
(Urteil des BAG vom 20. September 2017 - 10 AZR 171/16 -)
2. **Versetzung - Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung - Antwort des 5. Senats**  
(Antwortbeschluss des Fünften Senats vom 14. September 2017 - 5 AS 7/17 -  
Anfragebeschluss des Zehnten Senats vom 14. Juni 2017 - 10 AZR 330/16 (A) )

### **Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik**

3. Der Arbeitsmarkt im Norden: Dezember 2017

### **Bildungspolitik**

4. Girls´und Boys Day
5. Stagnation bei Lesekompetenzen
6. KMK-Erklärung zu Beruflichen Schulen 4.0
7. Ländermonitor berufliche Bildung erschienen
8. Mehr Hamburger Schulabgänger in Ausbildung
9. Website zur Integration von Geflüchteten
10. Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung
11. Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017

### **Verschiedenes**

12. Ende des Numerus Clausus
13. Personaltipp

## **Rechtsprechung / Gesetzgebung**

### **1. Mindestlohn - Feiertagsvergütung – Nachtarbeitszuschlag**

(Urteil des BAG vom 20. September 2017 - 10 AZR 171/16 -)

**Die Höhe der Entgeltfortzahlung an Feiertagen bestimmt sich - soweit kein höherer tariflicher oder vertraglicher Vergütungsanspruch besteht - nach § 2 EFZG\* iVm. § 1 MiLoG. Sieht ein Tarifvertrag einen Nachtarbeitszuschlag vor, der auf den tatsächlichen Stundenverdienst zu zahlen ist, ist auch dieser mindestens aus dem gesetzlichen Mindestlohn zu berechnen.**

Die Klägerin ist langjährig bei der Beklagten als Montagekraft beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft Nachwirkung der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie idF vom 24. Februar 2004 (MTV) Anwendung. Dieser sieht ua. einen Nachtarbeitszuschlag iHv. 25 % des tatsächlichen Stundenverdienstes und ein „Urlaubsgeld“ iHd. 1,5fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienstes vor. Für den Monat Januar 2015 zahlte die Beklagte neben dem vertraglichen Stundenverdienst von 7,00 Euro bzw. 7,15 Euro eine „Zulage nach MiLoG“. Die Vergütung für einen Feiertag und einen Urlaubstag berechnete sie ebenso wie den Nachtarbeitszuschlag für fünf Stunden nicht auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns, sondern nach der niedrigeren vertraglichen Stundenvergütung. Darüber hinaus rechnete sie ein gezahltes „Urlaubsgeld“ auf Mindestlohnansprüche der Klägerin an.

Die Klägerin verlangt mit ihrer Klage eine Vergütung aller im Januar 2015 abgerechneten Arbeits-, Urlaubs- und Feiertagsstunden mit 8,50 Euro brutto und meint, auch der Nachtarbeitszuschlag sei auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns zu berechnen. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten blieb vor dem Zehnten Senat - abgesehen von einer geringen rechnerischen Differenz - ohne Erfolg. Zwar gewährt das MiLoG nur Ansprüche für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden. Nach § 2 Abs. 1 EFZG hat der Arbeitgeber aber für Arbeitszeit, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (Entgeltausfallprinzip). Dies gilt auch dann,

wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach dem MiLoG bestimmt; dieses enthält keine hiervon abweichenden Bestimmungen. Ein Rückgriff des Arbeitgebers auf eine vertraglich vereinbarte niedrigere Vergütung scheidet aus. Der tarifliche Nachtarbeitszuschlag und das tarifliche Urlaubsentgelt müssen nach den Bestimmungen des MTV ebenfalls (mindestens) auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns von (damals) 8,50 Euro berechnet werden, da dieser Teil des „tatsächlichen Stundenverdienstes“ im Sinne des MTV ist. Eine Anrechnung des gezahlten „Urlaubsgeldes“ auf Ansprüche nach dem MiLoG kann nicht erfolgen, da der MTV hierauf einen eigenständigen Anspruch gibt und es sich nicht um Entgelt für geleistete Arbeit handelt.

Quelle: BAG vom 20. September 2017

### **2. Versetzung - Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung - Antwort des 5. Senats**

(Antwortbeschluss des Fünften Senats vom 14. September 2017 - 5 AS 7/17 -

Anfragebeschluss des Zehnten Senats vom 14. Juni 2017 - 10 AZR 330/16 (A) )

Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat gemäß § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG bei dessen Fünften Senat angefragt, ob dieser an seiner Rechtsauffassung zur Verbindlichkeit von Weisungen des Arbeitgebers im Anwendungsbereich des § 106 GewO festhält. Der Fünfte Senat hatte bisher angenommen, dass sich ein Arbeitnehmer über eine unbillige Ausübung des Weisungsrechts - sofern sie nicht aus anderen Gründen unwirksam sei - nicht hinwegsetzen dürfe, sondern entsprechend § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB die Gerichte für Arbeitsachen anrufen müsse. Wegen der das Arbeitsverhältnis prägenden Weisungsgebundenheit sei der Arbeitnehmer an die durch die Ausübung des Weisungsrechts erfolgte Konkretisierung ua. des Inhalts der Arbeitsleistung vorläufig gebunden, bis durch ein rechtskräftiges Urteil die Unverbindlichkeit der Leistungsbestimmung feststehe (BAG 22. Februar 2012 - 5 AZR 249/11 - Rn. 24, BAGE 141, 34).

Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat auf die Anfrage mitgeteilt, dass er an dieser Rechtsauffassung nicht mehr festhält.

Quelle: BAG vom 14. September 2017

## Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

### 3. Arbeitsmarkt im Norden – Dezember 2017

#### Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Dezember 2017

- **Aktuell: 89.500 Arbeitslose; Arbeitslosenzahl liegt zum ersten Mal seit 1992 in einem Dezember unter 90.000**
- **Gegenüber dem Vormonat November eine jahreszeitlich typische Zunahme: + 1.600**
- **Saisonal üblicher Anstieg fällt deutlich schwächer aus als in den vergangenen Jahren**
- **Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steigt ebenfalls im Vorjahresvergleich deutlich: 22.900 zusätzliche Jobs**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Dezember – im Vergleich zum Vormonat November – um 1.600 oder 1,8 Prozent zurückgegangen. Sie liegt aktuell bei 89.500. Im Vergleich zum Dezember 2016 sank die Arbeitslosigkeit um 3.300 Personen oder 3,5%. Die Arbeitslosenquote beträgt aktuell 5,8%.

Die insgesamt positive Entwicklung am Arbeitsmarkt hat sich im Dezember fortgesetzt. Zum ersten mal seit 1992 wird in einem Dezember eine Arbeitslosenzahl von unter 90.000 gemeldet. Die bisherigen regionalen und überregionalen Konjunkturprognosen für 2018 stimmen zuversichtlich. Es wird davon ausgegangen, dass sich die Arbeitskräftenachfrage in den kommenden Monaten noch verstärken wird, und sich damit auch die Einstiegschancen für Arbeitssuchende verbessern werden. Bis auf die Gruppe der arbeitslosen Flüchtlinge profitieren alle Personen- und Altersgruppen von der stabilen wirtschaftlichen Situation. Ob langzeitarbeitslos oder schwerbehindert, ob unter 25 oder über 55; ihre jeweilige Arbeitslosenzahl nimmt im Vergleich mit dem Dezember des Vorjahres ab. Positiv stimmen auch das weiterhin kräftige Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und die hohe Arbeitskräftenachfrage.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – es liegen die Oktober-Daten vor – ist um 2,4 % oder 22.900 auf 984.400 im Vorjahresvergleich gestiegen. Speziell im Bereich der freiberuflichen, technischen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (+4.100), im verarbeitenden Gewerbe (+3.200), im Gesundheits- und Sozialwesen (+2.800), sowie im Handel (+2.200) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Nur im Bereich der Finanz- und Versiche-

rungswirtschaft (-600) gingen Arbeitsplätze verloren.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –  
Regionaldirektion Nord

#### Der Arbeitsmarkt in Hamburg: Dezember 2017

- **Aktuell: 65.922 Arbeitslose; im Vergleich zum Dezember des Vorjahres ein Rückgang um 1.765 oder 2,6 Prozent**
- **Rückgang zum November 2017 um 242 oder 0,4 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt bei 6,5 Prozent.**
- **Im Oktober 2017 waren insgesamt 967.800 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt.**
- **17.562 freie Arbeitsplätze stehen den Arbeitssuchenden insgesamt zur Verfügung, das sind 1.228 oder 7,5 Prozent mehr als im Dezember 2016**
- **21.031 Ausländer sind arbeitslos, 203 oder 1,0 Prozent mehr als vor einem Jahr.**
- **29.120 Fachkräfte waren im Oktober arbeitslos gemeldet, sie stehen den Betrieben sofort als Beschäftigte zur Verfügung.**

Mit 65.922 arbeitslosen Menschen in Hamburg wird im letzten Monat des Jahres ein Rückgang der Arbeitslosigkeit um 1.765 oder 2,6% zum Dezember 2016 verzeichnet. Gleichzeitig ist dies der niedrigste Monatswert seit November 1993. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell mit 6,5%.

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit spiegelt sich im Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung wieder. Handwerk, Dienstleistung, Handel, Gesundheitswesen, Gastgewerbe, Erziehung und Sozialwesen stellten im vergangenen Jahr deutlich mehr Personal ein. Insgesamt arbeiteten im Oktober 2017 über 967.800 Menschen in Hamburger Unternehmen, ein Plus von 19.100 oder 2,0% zum Vorjahresmonat. Fühlbar schwieriger ist es für die Finanz- und Versicherungsbranche, die mit 45.300 Mitarbeitern 2.000 weniger beschäftigten als vor einem Jahr.

Die Nachfrage nach Fach- und Führungskräften war über das ganze Jahr ungebrochen hoch. Gleichzeitig haben es besonders ältere Bewerber, Menschen mit Behinderung oder Alleinerziehende trotz guter Referenzen schwer, zeitnah eine Anschlussbeschäftigung zu finden. Personalentscheider sollten vorbehaltlos

auf diese Bewerber zugehen. Eine Behinderung, reichlich Lebens- und Berufserfahrung oder aber eine längere – ungewollte – Arbeitslosigkeit stehen der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes keinesfalls entgegen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Hamburg

## **Bildungspolitik**

### **4. Girls´ und Boys Day**

Am 26. April 2018 findet der Girls' Day und/oder Boys 'Day statt. Wichtig dabei: Für Schülerinnen sollen an diesem Tag insbesondere Berufe in Technik, IT, Handwerk und Naturwissenschaften im Fokus stehen, für Schüler Berufe im sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Bereich - in den Bereichen also, in denen das jeweilige Geschlecht aufgrund von gesellschaftlichen Stereotypen bislang noch unterrepräsentiert ist. Unternehmen sind aufgefordert, sich zu beteiligen und ihre Aktivitäten auf dem Girls' Day-Radar ([www.girls-day.de/radar](http://www.girls-day.de/radar)) bzw. dem Boys' Day-Radar ([www.boys-day.de/radar](http://www.boys-day.de/radar)) einzutragen. Damit wird das bundesweite Engagement der Verbände und Unternehmen auch für eine breitere Öffentlichkeit sichtbar.

### **5. Stagnation bei Lesekompetenzen**

Anfang Dezember wurde die "IGLU-Studie" (Internationale Grundschul-Lese-Untersuchung) veröffentlicht. Deutschland beteiligte sich 2016 zum 4. Mal. Im Zentrum steht der internationale Vergleich des Leseverständnisses von Schülerinnen und Schülern am Ende der vier-ten Jahrgangsstufe. Untersucht werden Leseleistungen und -verhalten im Vergleich mit 50 anderen Staaten an literarischen und an Sachtexten. Die Erhebung in allen 16 Bundesländern umfasste eine repräsentative Stichprobe von ca. 4.000 Kindern an 200 Grundschulen.

Die Schülerinnen und Schüler in Deutschland erreichen einen Leistungsmittelwert im Lesen von 537 Punkten und liegen damit im unteren Mittelfeld der Rangreihe der teilnehmenden Staaten. Der Leistungsmittelwert liegt zwar deutlich über dem internationalen Mittelwert von 521 Punkten, aber nicht über dem der teilnehmenden EU-Staaten (540 Punkte) oder OECD-Staaten (541 Punkte). Im Vergleich von 2001 zu 2016 haben sich insgesamt kaum Verbesserungen in den Schülerleistungen für Deutsch-

land ergeben. Während 2001 lediglich vier andere Staaten weit höhere Leistungsmittelwerte aufwiesen als Deutschland, schneiden 2016 schon 14 Staaten und Regionen besser ab. So konnten sich Länder wie Lettland, Ungarn, Italien oder USA seither verbessern.

In Deutschland fallen die Leistungen 2016 zudem heterogener aus als 2001: Kinder haben höhere Kompetenzen im Umgang mit literarischen Texten (542 Punkte) als beim Lesen von Sachtexten (533 Punkte). Dies ist in 19 Teilnehmerstaaten nicht anders, die Differenz ist in Deutschland mit 9 Punkten aber besonders ausgeprägt.

2016 erreichen 18,9 % der Viertklässler in Deutschland kein ausreichendes Niveau im Lesen. Sie werden sich in der weiteren Schullaufbahn sehr schwer tun. In Deutschland hat sich im Vergleich zu 2001 der Anteil der schwachen Schülerinnen und Schüler kaum verändert, während 8 andere Teilnehmerstaaten den Anteil von 2001 zu 2016 spürbar reduzieren konnten.

In IGLU 2016 erzielten rund 11 % der Schülerinnen und Schüler in Deutschland Leistungen auf dem höchsten Kompetenzniveau. Im Vergleich zu 2001 ist der Anteil sehr guter Leserinnen und Leser von knapp 9 auf gut 11 % gestiegen. Nach wie vor zeigt damit allerdings nur etwa jedes zehnte Kind in Deutschland fortgeschrittene Leistungen im Lesen. Dieser Anteil entspricht zwar dem Mittelwert anderer EU- und OECD-Staaten. Aber 14 Teilnehmerstaaten erreichen weit größere Anteile an Spitzenleistungen, so etwa Polen und England.

Deutsche Schülerinnen und Schüler sind ihren Angaben zufolge durchaus selbstbewusste und motivierte Leserinnen und Leser. Rund 70 % haben eine hohe Lesemotivation, Mädchen zeigen sich etwas motivierter als Jungen. 2016 sind die befragten Kinder im Vergleich zu 2001 jedoch insgesamt weniger motiviert.

Insgesamt ist die Schülerschaft an Grundschulen in Deutschland in 2016 vielfältiger als 2001. So ist ein deutlicher Anstieg von Kindern mit besonderen Unterstützungsbedarfen an Regelschulen festzustellen, der Anteil an Kindern ohne Migrationshintergrund ist gesunken und mit Migrationshintergrund gestiegen (= beide Eltern im Ausland geboren).

Überall erzielten Schülerinnen und Schüler aus Familien mit mehr als 100 Büchern bessere Leseleistungen; dieser Vorsprung beträgt in Deutschland 54

Punkte. Kein anderer Teilnehmerstaat zeigt größere sozial bedingte Disparitäten in den Leseleistungen..

International erreichen in fast allen Teilnehmerstaaten Schülerinnen und Schüler, die zu Hause eine andere Sprache sprechen, schlechtere Leseleistungen. Auch in Deutschland liegt der Unterschied in der Leseleistung hier bei 37 Punkten und entspricht damit dem Lernzuwachs eines Schuljahrs. Der Leistungsvorsprung von Schülerinnen und Schülern, deren Eltern in Deutschland geboren wurden, vor denen, deren Eltern im Ausland geboren wurden, beträgt sogar 48 Punkte (559 vor 511 Punkten). Die Leistungsdisparitäten zwischen Kindern mit und ohne Migrationshintergrund sind damit konstant geblieben.

Knapp die Hälfte aller Eltern erwartete 2016, dass ihre Kinder im Anschluss an die Grundschule ein Gymnasium besuchen. Unabhängig von der Lesekompetenz haben Kinder aus bildungsnahen Elternhäusern eine deutlich höhere Chance auf einen Gymnasialbesuch als Kinder aus bildungsfernen Familien. Dies nimmt sogar zu: War 2001 bei gleicher Leistung die Chance auf eine Gymnasialpräferenz der Lehrkräfte für Kinder von Eltern mit hohem sozialen Status 2,6-mal so hoch wie für Kinder von Facharbeitern, ist diese Chance nun 3,4-mal so hoch.

### ***Didaktische Maßnahmen***

Insgesamt erhält nur ein Drittel der Leseschwachen Schülerinnen und Schüler in Deutschland eine zusätzliche schulische Förderung im Lesen. Nach gegenwärtigem Forschungsstand ist der erfolgversprechendste Weg, um besonders leseschwache Kinder zu fördern, das wiederholte halblaute Lesen im Team. In Deutschland erlebt nach Angaben der Lehrkräfte jedoch nur rund die Hälfte aller Kinder (56 %) diese Art der Förderung. Für fortgeschrittene Leserinnen und Leser ist es wichtig, ihnen Wissen über Lesestrategien und ihren flexiblen Einsatz zu vermitteln: aber knapp zwei Drittel der Kinder in Deutschland erhalten diese Förderung nie.

Deutschland ist im Bereich des Lesens in der Grundschule zwar insgesamt nicht schlechter geworden, aber die Entwicklung stagniert auf unakzeptabel niedrigem Niveau. Offensichtlich wurde weder bei der Förderung der Kinder aus sozial ungünstigen Verhältnissen noch bei Kindern aus Migrantenfamilien ein erkennbarer Fortschritt erreicht. Dies ist insgesamt enttäuschend.

Ein besonderer Akzent muss auf die Förderung und die spezifische Lernsituation von Kindern mit Migrationshintergrund gelegt werden, deren Anteil in den jungen Jahrgängen seit 2001 steigt: War 2001 bei 69,3% der Kinder kein Elternteil im Ausland geboren, bei 7 % ein Elternteil, bei 12,8 % beide Elternteile und machten 10,9 % keine Angabe, war 2016 bei 54 % kein Elternteil im Ausland geboren, bei 9,9 % ein Elternteil, bei 15,1 % beide Elternteile und machten 21 % keine Angabe. An etwa jeder dritten Schule wurden zudem neu zugewanderte Kinder unterrichtet, ihr Anteil an der Schülerschaft betrug dabei bis zu 10 %.

Alle Lehrkräfte der Grundschule müssen in Aus- und Fortbildung auch zur Vermittlung von Deutsch als Zweitsprache befähigt werden. Die neuen digitalen Medien bieten gute weitere Möglichkeiten, mit maßgeschneiderten Lernprogrammen das Üben und Vertiefen von sprachlichen Kompetenzen bei einzelnen Kindern zielgenau zu unterstützen

Quelle: BDA

## **6. KMK-Erklärung zu Beruflichen Schulen 4.0**

Am 7. Dezember hat die Kultusministerkonferenz (KMK) Erklärungen zu den Themen Berufsschule und Berufsorientierung beschlossen:

### **Erklärung "Berufliche Schulen 4.0 - Weiterentwicklung von Innovationskraft und Integrationsleistung der beruflichen Schulen in Deutschland in der kommenden Dekade"**

Das Papier erläutert die Rolle der beruflichen Bildung für die Fachkräftesicherung der Unternehmen, beschreibt die Herausforderungen im Kontext der Digitalisierung der Arbeitswelt und die Integrationsleistungen der beruflichen Bildung. Als erfreulich wertet die BDA, dass die Erklärung von KMK, BDA und DGB "Gemeinsam für starke Berufsschulen in der digitalen Welt" als Beispiel einer engen Kooperation zwischen KMK und Sozialpartnern prominent genannt wird. Als strategische Handlungsfelder benennt die KMK die Themen Innovationskraft, Integrationsleistung und Qualität der beruflichen Schulen:

#### 1. Innovationskraft

Die KMK fordert eine länderübergreifende Arbeitsstruktur der Landesinstitute im Bereich der Beruflichen Bildung und einen Ausbau der Möglichkeiten, Fremdsprachenkenntnisse zu erwerben. Zudem sollten die Berufsschulen in die Entwicklung des

BIBB-Projekts "Berufsbildung 4.0" einbezogen werden. Dies sei mit einer kontinuierlichen Vertretung der KMK im BIBB-Hauptausschuss zu gewährleisten. Die ersten beiden Punkte sind laut BDA zu begrüßen. Zum dritten Punkt ist festzuhalten, dass die Länder über acht Sitze im BIBB-Hauptausschuss verfügen, die allerdings i.d.R. aus den Landeswirtschafts- bzw. -arbeitsministerien besetzt werden. Hier ist daher keine grundsätzlich andere Architektur des BIBB-Hauptausschusses notwendig, sondern eine entsprechende Übereinkunft der Länderresorts untereinander.

## 2. Integrationsleistung

Vor dem Hintergrund der Flüchtlingsmigration nach Deutschland sieht die KMK die Notwendigkeit einer sprach- und kultursensiblen Pädagogik in den Berufsschulen und wird hierzu eine Empfehlung entwickeln. Angesichts der zunehmend heterogenen Schülerschaft auch in den Berufsschulen betont die KMK die individuelle Förderung und kündigt auch hierzu eine Empfehlung an. Mit Blick auf den demografischen Wandel und die damit einhergehende Entwicklung der Ausbildungszahlen wird die KMK ihre Erklärung zur Beibehaltung des Fachklassenprinzips überprüfen und ggf. anpassen. Die BDA spricht sich hier für eine wohnortnahe Beschulung bzw. Mobilitätsunterstützung für Auszubildende aus.

## 3. Qualität der beruflichen Schulen

Angekündigt wird, länderübergreifende Konzepte zur Qualifizierung von Lehrkräften der beruflichen Schulen zu entwickeln. Angesichts des Lehrermangels muss dies hohe Priorität haben. Die Länder vereinbaren, sich stärker über Qualitätsmanagement- und -entwicklungssysteme in der beruflichen Bildung auszutauschen. Diese Intensivierung der Kooperation ist laut BDA zu begrüßen.

## **Empfehlung zur Beruflichen Orientierung an Schulen**

In der Empfehlung betont die KMK eine Reihe richtiger Punkte, wie z.B. die Berufsorientierung an allen Schulen zu verankern und weiterzuentwickeln, bei Schulen mit gymnasialer Oberstufe die Berufsorientierung auch in der Sekundarstufe II fortzusetzen, die duale Ausbildung als attraktiven beruflichen Weg stärker ins Bewusstsein zu rufen, Eltern in die Berufsorientierung einzubinden, die notwendige Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit zu intensivieren, Berufsorientierung auch in der Lehraus- und -weiterbildung zu verankern sowie Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen aus-

zubauen. Mit Blick auf die dafür notwendigen Begleitstrukturen wird SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland explizit genannt. Neben der Empfehlung hat die KMK auch eine umfangreiche Dokumentation zur Beruflichen Orientierung an allgemeinbildenden Schulen erstellt, die die vorherige aus dem Jahr 1997 ersetzt und detaillierte Informationen zum Stand in den Bundesländern liefert.

## **Erweiterung der Strategie "Bildung in der digitalen Welt" um ein Kapitel zur Weiterbildung**

Die KMK hat ihr Strategiepapier "Bildung in der digitalen Welt" um einen Abschnitt zum Thema Weiterbildung erweitert. Der neue Abschnitt beschreibt das digital gestützte Lehren und Lernen in der Weiterbildung sowie die notwendigen Rahmenbedingungen wie IT-Infrastruktur und -Sicherheit. Die KMK formuliert, dass es gemeinsamer Anstrengungen von Bund und Ländern bedarf, um die Erwachsenenbildung auf die Anforderungen der digitalen Welt auszurichten. Weitere Informationen unter [www.kmk.org](http://www.kmk.org) > Presse > Pressemitteilungen.

Quelle: BDA

## **7. Ländermonitor berufliche Bildung erschienen**

Mitte Dezember erschienen die Ergebnisse des Forschungsprojekts „Ländermonitor berufliche Bildung 2017“ des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen und der Abteilung für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung der Universität Göttingen, das von der Bertelsmann Stiftung gefördert wird. Das Projekt untersucht Chancengerechtigkeit und Leistungsfähigkeit der beruflichen Bildung in den Bundesländern vergleichend und im Zeitverlauf. Die Ausbildungschancen für Jugendliche haben sich in Deutschland in den letzten Jahren verbessert. Sie hängen aber stark vom Wohnort und vom erreichten Schulabschluss ab. Hauptschüler und Jugendliche ohne deutschen Pass bleiben nach wie vor häufig ohne Ausbildung – gleichzeitig klagen viele Betriebe über unbesetzte Ausbildungsstellen.

In Hamburg hat die duale Berufsausbildung einen hohen Stellenwert. 60 Prozent aller Jugendlichen, die nach der Schule in die berufliche Bildung wechseln, beginnen eine betriebliche Ausbildung. Das ist der Spitzenwert im Vergleich der Bundesländer. Gleichzeitig hat Hamburg eine im Ländervergleich ungewöhnliche Qualifizierungsstruktur; in keinem anderen Bundesland verbindet sich ein so hoher Anteil an Studienberechtigten an einer Alterskohorte (55 %) mit zugleich dem höchsten Anteil an Neu-

zugängen zum dualen System (60 %). Die Stadt profitiert hier von den Ausbildungseinpendlern, zeigt aber andererseits einer der ungünstigsten Angebots-Nachfrage-Relationen von allen Bundesländern mit 89 % auf. Erfolge erzielt Hamburg bei der Integration von Hauptschülern in den Ausbildungsmarkt. Schwieriger gestaltet sich die Suche nach einem Ausbildungsplatz für ausländische Jugendliche. Sie beginnen mit 48 Prozent mehr als drei Mal häufiger eine Maßnahme des Übergangssystems als ihre deutschen Mitschüler/innen. Allerdings bescheinigt die Studie der Stadt langjährige Erfahrung bei der Integration traditionell benachteiligter Gruppen in den Ausbildungsmarkt.

In Schleswig-Holstein werden wieder mehr Fachkräfte ausgebildet. Im Jahr 2015 begannen 28.128 Jugendliche eine Ausbildung – entweder dual in einem Betrieb oder im Schulberufssystem. Das sind 7 Prozent mehr als 2013. Für den Zuwachs verantwortlich ist zum einen der Ausbau des Schulberufssystems. Mehr als jeder fünfte Schulabgänger, der in die Berufsbildung wechselt, beginnt inzwischen eine vollzeitschulische Ausbildung. Einen starken Anstieg verzeichnen vor allem die Berufe Erzieher und Pfleger. Zum anderen wächst das Interesse an einer betrieblichen Ausbildung. Das Angebot an Ausbildungsplätzen stieg zwischen 2013 und 2016, ebenso wie die Zahl der Bewerber um 1,4 Prozent. Die Aussichten für den einzelnen Bewerber auf dem Ausbildungsmarkt haben sich dadurch nicht verbessert. In keinem Bundesland waren die Perspektiven für Bewerber auf eine duale Ausbildung schlechter. Vor allem Jugendliche ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss haben im Ländervergleich schlechte Ausbildungschancen. Nur etwa 40 Prozent von ihnen gelingt es, direkt eine duale Ausbildung oder eine Ausbildung im Schulberufssystem aufzunehmen. Die schlechten Ausbildungschancen von Hauptschülern sind besonders problematisch, weil diese Gruppe in Schleswig-Holstein anteilig größer ist als in anderen Bundesländern. Besonders schwer ist es für Jugendliche ohne deutschen Pass: 73 Prozent von ihnen wechseln zunächst ins Übergangssystem gegenüber nur 27 Prozent der Deutschen. In keinem anderen Bundesland ist die Differenz der Ausbildungschancen zwischen beiden Gruppen derart groß. Positiv wertet der Monitor, dass es der Berufsbildungspolitik in Schleswig-Holstein allmählich gelungen ist, das Übergangssystem insgesamt zu verkleinern.

Unter [www.laendermonitor-berufsbildung.de](http://www.laendermonitor-berufsbildung.de) stehen eine Zusammenfassung der Ergebnisse des For-

schungsprojekts, alle Länderberichte und weitere Informationen zur Verfügung.

Quelle: Bertelsmann Stiftung

## 8. Mehr Hamburger Schulabgänger in Ausbildung

Deutlich mehr Schülerinnen und Schülern gelang 2017 nach der zehnten Klasse der Übergang in eine Berufsausbildung. 1.985 der 5.040 Schulabgänger (39,4%, 2016: 34,6 Prozent) schafften direkt nach ihrem Schulabgang den Übergang, 208 mehr als im Vorjahr. Dank guter Vorbereitung sind die Chancen der Schülerinnen und Schüler aus den staatlichen Stadtteilschulen in der Regel noch besser. Durchschnittlich 45% von ihnen können direkt nach den Sommerferien eine Ausbildung beginnen. Insgesamt wurde ein Höchststand seit Gründung der Jugendberufsagentur in Hamburg vor fünf Jahren erreicht. Damals lag die Übergangsquote noch bei nur rund 25 Prozent.

Die Analyse zeigt, wo Hamburgs 9.350 Schüler an Stadtteil- und Sonderschulen nach Klasse 10 am Ende des Schuljahres 2016/17 geblieben sind: 4.141 wechselten in die Oberstufe, 169 meldeten sich aus Hamburg ab und 5.040 verließen die Schule. Davon begannen 1.985 (39,4 Prozent) eine Ausbildung. 2.143 schulpflichtige Schülerinnen und Schüler ohne Ausbildungsplatz wechselten in die Ausbildungsvorbereitung der berufsbildenden Schulen und weitere 240 in die Produktionsschulen, um von dort aus in einem zweiten Anlauf den Übergang zu schaffen. 907 Jugendliche gingen andere Wege und wählten beispielsweise ein Freiwilliges Soziales Jahr, einen Auslandsaufenthalt, Bundeswehr oder berufsvorbereitende Maßnahmen der Agentur für Arbeit.

Zur Verbesserung des Übergangs hatte der Senat ein umfangreiches Reformpaket verabschiedet. Dazu zählt das neue Unterrichtsfach „Berufs- und Studienorientierung“, das in den Klassen 8 bis 10 an allen Stadtteilschulen eingeführt wurde. Damit kein Jugendlicher beim Übergang von der Schule verloren geht, wurde zudem die Jugendberufsagentur (JBA) gegründet: Experten aus Arbeitsagentur, Jobcenter, Bezirksämtern und Schulen bieten in jedem Bezirk unter einem Dach ein lückenloses Beratungs- und Übergangsmangement für jeden Schulabgänger. Während in der Vergangenheit jedes Jahr weit über 1.000 Schulabgänger aus den Beratungs- und Unterstützungssystemen verschwanden, gelingt es der JBA heute, so gut wie alle Schulabgänger gezielt anzusprechen und beim Übergang zu unterstützen.

So wurde 2017 der Verbleib von allen 9.350 Schülerinnen und Schülern der Klasse 10 gesichert. Nur fünf schulpflichtige Jugendliche wurden im Rahmen der Schulpflichtüberwachung aufgesucht.

Wer im ersten Anlauf den Übergang nicht schafft, bekommt eine zweite Chance. Im Rahmen der neu geschaffenen „Dualisierten Ausbildungsvorbereitung AvDual“ an den Berufsschulen können alle Jugendlichen ohne Berufsperspektive ihre schulischen Leistungen verbessern und Praktika in Hamburger Betrieben absolvieren, um praktische Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln. Von 2.099 Schülerinnen und Schüler, die 2017 die AvDual verließen, begannen 48,5 Prozent eine Ausbildung oder Beschäftigung. Von 260 BQ-Schülern gelang 160 (61,5 Prozent) und von den 420 Produktionsschülern weiteren 174 Jugendlichen (41,5 Prozent) der Übergang in Ausbildung oder Beruf.

Quelle: Hamburger Institut für Berufliche Bildung

## 9. Website zur Integration von Geflüchteten

Die Website [www.erfolgreich-integrieren.de](http://www.erfolgreich-integrieren.de) von BDA, BDI, ZDH und der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist online. Unternehmen nehmen finden hier Informationen, wenn sie Geflüchtete ausbilden oder einstellen wollen. Praxisbeispiele zeigen, wie die Integration in Arbeit gelingen kann. Zudem gibt es weitere Hinweise, Publikationen und Links.

Quelle: BDA

## 10. Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung

Anfang Dezember 2017 hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) die neunte IW-Weiterbildungserhebung veröffentlicht. Sie bildet das Engagement der Unternehmen in der betrieblichen Weiterbildung im Jahr 2016 ab. Hier die Ergebnisse in Kürze:

1. Im Jahr 2016 waren rd. 85 % aller Unternehmen in der betrieblichen Weiterbildung aktiv. Sie investierten hierfür 33,5 Mrd. €. Damit bleiben die Investitionen weiterhin auf hohem Niveau (2013: ebenfalls 33,5 Mrd. €).
2. Die Investitionen setzen sich aus direkten Kosten (Teilnahmegebühren, Kosten für Trainer, Dozenten, Reisekosten etc.) und indirekten Kosten (bezahlte Arbeitszeit) zusammen. Aufgrund einer

veränderten Methodik der Datenerfassung sind die indirekten Kosten nicht mehr mit den Werten der Vorerhebungen vergleichbar. Bei den direkten Kosten, die weiterhin mit den Werten der Vorgängerstudien verglichen werden können, ergab sich ein Anstieg um gut 11 % (von 15,8 auf 17,6 Mrd. €).

3. Jeder Mitarbeiter hat sich im Jahr 2016 durchschnittlich rd. 17 Stunden weitergebildet (davon elf Stunden organisierte Lehrveranstaltungen und sechs Stunden informelles Lernen, d.h. Lernen im Prozess der Arbeit, selbstgesteuertes Lernen mit Medien). Mit 87 % findet der überwiegende Teil der Weiterbildung während der Arbeitszeit statt. Insgesamt ist festzustellen, dass der Methodenmix in der Weiterbildung zugenommen und insbesondere die informelle Weiterbildung an Bedeutung gewonnen hat.
4. Thematischer Schwerpunkt der aktuellen Erhebung war die Digitalisierung der Arbeitswelt. Zwei Drittel der befragten Unternehmen geben an, dass durch die Digitalisierung der Weiterbildungsbedarf steigt. In der Konsequenz sind Unternehmen, die digitale Technologien (z.B. digitale Vertriebswege, digitale Dienstleistungen, vernetzte Maschinensteuerung/CPS, Big Data-Analysen, 3D-Druck, Nutzung RFID-Chips, VR-Brillen) einsetzen, noch stärker in der Weiterbildung engagiert als solche, die (noch) keine neuen digitalen Technologien nutzen (87 vs. 69 %; Stundenumfang pro Mitarbeiter und Jahr 18,6 vs. 13,8 Stunden; direkte Kosten 585 vs. 476 €). 70 % der Unternehmen sind gemessen an den Kriterien des IW Köln in bestimmten Prozessen und Bereichen bereits digitalisiert.
5. Die Erhebung liefert interessante Befunde zur Frage, welche Kompetenzen in einer digitalisierten Arbeitswelt stärker von den Unternehmen nachgefragt werden als bisher. Digitalisierte Unternehmen vermitteln häufiger IT-Anwenderkenntnisse - bei einzelnen Mitarbeitern auch IT-Spezialwissen - sowie Führungskompetenzen, Selbstständigkeit und Organisations- sowie Planungsfähigkeit. Zielbild ist eine agile Unternehmensorganisation mit selbstständig und vernetzt agierenden Beschäftigten.
6. Die Unternehmen setzen zunehmend auf digitale Lernangebote, da sie sich leicht in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Die zeitliche und räumliche Flexibilität sowie die Passgenauigkeit der Angebote entsprechen dem Bedarf der Unternehmen. Die kurzen Entwicklungszeiten für solche Angebote passen zum dynamischen Prozess der Digitalisierung.

7. KMU sind zwar mit 84,1 % etwas seltener aktiv in der Weiterbildung als der Durchschnitt aller Unternehmen (84,7 %), sie investieren aber pro Beschäftigtem und Jahr mehr Zeit (19,6 vs. 17,3 Stunden) und Geld (1.167 vs. 1.067 €).
8. Bei den in der Weiterbildung nicht-aktiven Unternehmen (rd. 15 % aller Unternehmen) werden als wesentliche Hemmnisse kein (weiterer) Weiterbildungsbedarf, geringes Mitarbeiterinteresse an (mehr) Weiterbildung sowie keine Zeit für (weitere) Freistellung mit ähnlich hoher Häufigkeit genannt. Finanzielle Restriktionen ("zu teuer, kein Budget") werden seltener als Hemmnis gesehen.
9. Die wichtigsten unternehmensseitigen Motive für die betriebliche Weiterbildung sind die Erhöhung der Motivation und Arbeitszufriedenheit, die Anpassung der Qualifikation an neue Technologien bzw. veränderte Arbeitsorganisation, die Erhöhung der Produktivität sowie die Fachkräftesicherung. 80 % der weiterbildungsaktiven Unternehmen geben an, dass die Weiterbildung der Fachkräftesicherung dient und günstiger als externe Rekrutierung sei.

Die IW-Weiterbildungserhebung wird alle drei Jahre durchgeführt. Für die aktuelle Studie wurden 1.706 Unternehmen auf repräsentativer Basis befragt. Ende 2016 waren in diesen Unternehmen 900.000 Beschäftigte angestellt. Dies entspricht 3 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.

Quelle: BDA

### **11. Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017**

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen sind 2017 im Gesamtdurchschnitt um 2,6 % und damit auf vergleichbarem Niveau wie die Tarifverdienste gestiegen. Somit sind die Vergütungen bereits das 20. Jahr in Folge gestiegen. Jede bzw. jeder vierte Auszubildende erreicht inzwischen eine hohe monatliche Vergütung von 1.000 € und mehr. Eine Vergütung von 750 € und mehr erhalten sogar knapp 80 % der Auszubildenden. Die gesamten Ergebnisse der Auswertung erhalten Sie unter [www.bibb.de](http://www.bibb.de) > Die Themen > Daten | Bildungsberichterstattung > Ausbildung und Erwerbstätigkeit > Ausbildungsvergütung.

Quelle: BDA/BIBB

## **Verschiedenes**

### **12. Ende des Numerus Clausus?**

Ganz nachvollziehbar ist das Urteil des Karlsruher Bundesverfassungsgerichts nicht, mit dem im Dezember 2017 der Numerus Clausus als Vergabekriterium für Medizinstudienplätze als „teilweise verfassungswidrig“ erklärt worden ist. Der Studentenverband fzs sah sich in der eigenen Position bestätigt und befürwortete ein grundsätzliches „Kippen“ des NC, die Kulturministerkonferenz wiederum sah den NC ganz im Gegenteil „grundsätzlich bestätigt“. Eins ist jedoch sicher: Der NC als Auswahlkriterium steht längst nicht mehr auf einem sicheren Fundament. Was nun ansteht, ist auf jeden Fall die Diskussion über eine notwendige Begrenzung der Wartesemester oder eine mangelnde Vergleichbarkeit der Abiturnoten über Landesgrenzen hinaus. Dieser politische Diskurs wird nicht zum letzten Mal die Hochschullandschaft beschäftigen.

Doch was bedeutet dies nun konkret für die Metropolregion Hamburg und die Studierenden? Auch an der Universität Hamburg wird der NC weiterhin als Auswahlkriterium angewendet. Problematisch ist dabei nicht zuletzt, dass die zu erreichende Durchschnittsabiturnote vor allem aufgrund der hohen Attraktivität der Stadt in die Höhe schießt und nicht in erster Linie aufgrund des Studienfachs selbst. So musste man in Hamburg für einen Studienplatz in der Humanmedizin im Wintersemester 2017/18 einen Durchschnitt von 1,0 vorweisen oder sich auf eine siebenjährige Wartezeit einstellen. Aber auch in der Medien- und Kommunikationswissenschaft ist der derzeitige NC-Wert von 1,5 für viele Abiturienten unerreichbar. Zusätzliche Auswahlkriterien wie etwa ein Wissenstest oder ein Bewerbungsgespräch sind nicht vorgesehen. Dies ist aufgrund der hohen Bewerberzahl und der zeitaufwendigen Verfahren zwar nachvollziehbar, für die „Leidtragenden“ – also diejenigen, die keinen Platz ergattern – jedoch unzumutbar.

Private Hochschulen können derzeit häufig noch auf ein Auswahlverfahren nach NC verzichten. Hier wird – abgesehen von Kunst- und Musikhochschulen – oft sogar nach dem „First Come First Serve“-Prinzip entschieden und nur wenige Bewerber müssen aufgrund mangelnder Plätze abgewiesen werden. Das Einreichen eines Motivationsschreibens oder das Nachweisen von Referenzen sind ebenfalls nicht selten und bei der sich kontinuierlich entwickelnden Bewerberzahl gerade praktikabel und umsetzbar. Wenn jedoch mehr und mehr „Studienwillige“ an

den staatlichen Hochschulen abgewiesen werden und sich den privaten zuwenden, entsteht auch hier Handlungsbedarf.

Quelle: Northern Business School

### **13. Personaltipp**

#### **Betriebswirt sucht neue Herausforderung in Schleswig-Holstein und im nördlichen Hamburg.**

Praktisch orientierter Betriebswirt hat in verschiedenen leitenden Funktionen, überwiegend in der Lebensmittel- und Ernährungsindustrie, umfangreiche Erfahrungen in der Unternehmensführung, Neuorganisation von Niederlassungen, Jahresgesprächen, Konditions- und Preisverhandlungen, Kundenpflege, Produkteinführung in neue Märkte, Personalführung und Optimierung von Vertriebsstrukturen gesammelt und erfolgreich umgesetzt.

Seine Erfolge sind jährliche Umsatzsteigerungen, u.a. durch die Erschließung neuer Absatzmärkte und der gezielten Akquisition neuer Großkunden im traditionellen Markt.

Abgerundet wird sein Profil von der Planung, der Steuerung und der Realisierung von Projekten und durch die politische und fachliche Interessenvertretung auf Bundes- und Landesebene.

Kontakt: Sebastian Schulze 04331/142055

#### **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](http://www.uvnord.de)**