

**03/2018**

## Inhaltsverzeichnis

### **Rechtsprechung / Gesetzgebung**

1. **Karenzentschädigung - Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot**  
(Urteil des BAG vom 31. Januar 2018 - 10 AZR 392/17 -)
2. **Entschädigung nach dem AGG**  
(Landesarbeitsgericht Hamburg 7. Kammer, Urteil vom 30.11.2017 - 7 Sa 90/17 -)
3. **Geschäftslage des Bundesarbeitsgerichts zum 1. Januar 2018**

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

4. Der Arbeitsmarkt im Norden: Februar 2018
5. Broschüre "Fakten statt Zerrbilder zum deutschen Sozialstaat" veröffentlicht
6. Mit Qualitätssiegeln überzeugen

### **Bildungspolitik**

7. Lehrermangel gefährdet Unterrichtsversorgung
8. Bewertung des Koalitionsvertrages
9. Brexit – Bildungspolitische Forderungen der BDA
10. Neue Veröffentlichung des Bundesinstituts für Berufsbildung
11. International Business – Perspektiven für die Norddeutsche Wirtschaft
12. Das Geld liegt auf der Straße

### **Verschiedenes**

13. Fachworkshop „Digitale Transformation“

## Rechtsprechung / Gesetzgebung

### **1. Karenzentschädigung - Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot**

(Urteil des BAG vom 31. Januar 2018 - 10 AZR 392/17 -)

**Bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot nach §§ 74 ff. HGB handelt es sich um einen gegenseitigen Vertrag iSd. §§ 320 ff. BGB. Die Karenzentschädigung ist Gegenleistung für die Unterlassung von Konkurrenzfähigkeit. Erbringt eine Vertragspartei ihre Leistung nicht, kann die andere Vertragspartei vom Wettbewerbsverbot zurücktreten, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind (§§ 323 ff. BGB). Ein solcher Rücktritt entfaltet Rechtswirkungen erst für die Zeit nach dem Zugang der Erklärung (ex nunc).**

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. Februar 2014 als "Beauftragter technische Leitung" zu einem Bruttomonatsverdienst von zuletzt 6.747,20 Euro beschäftigt. Im Arbeitsvertrag der Parteien war für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein dreimonatiges Wettbewerbsverbot vereinbart worden. Hierfür sollte der Kläger eine Karenzentschädigung iHv. 50 % der monatlich zuletzt bezogenen durchschnittlichen Bezüge erhalten. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund der Eigenkündigung des Klägers zum 31. Januar 2016. Mit E-Mail vom 1. März 2016 forderte der Kläger die Beklagte unter Fristsetzung bis zum 4. März 2016 vergeblich zur Zahlung der Karenzentschädigung für den Monat Februar 2016 auf. Am 8. März 2016 übermittelte der Kläger an die Beklagte eine weitere E-Mail. Hierin heißt es ua.:

"Bezugnehmend auf Ihre E-Mail vom 1. März 2016 sowie das Telefonat mit Herrn B. möchte ich Ihnen mitteilen, dass ich mich ab sofort nicht mehr an das Wettbewerbsverbot gebunden fühle."

Mit seiner Klage macht der Kläger die Zahlung einer Karenzentschädigung iHv. 10.120,80 Euro brutto nebst Zinsen für drei Monate geltend. Er vertritt die Auffassung, sich nicht einseitig vom Wettbewerbsverbot losgesagt zu haben. Die Erklärung in der E-Mail vom 8. März 2016 sei lediglich eine Trotzreaktion gewesen. Die Beklagte meint, durch die E-Mail vom 8. März 2016 habe der Kläger wirksam seinen Rücktritt erklärt. Das Arbeitsgericht hat der Klage vollständig stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil teilweise abgeändert und einen Anspruch auf Karenz-

entschädigung nur für die Zeit vom 1. Februar bis zum 8. März 2016 zugesprochen. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Zehnten Senat keinen Erfolg. Da es sich beim nachvertraglichen Wettbewerbsverbot um einen gegenseitigen Vertrag handelt, finden die allgemeinen Bestimmungen über den Rücktritt (§§ 323 ff. BGB) Anwendung. Die Karenzentschädigung ist Gegenleistung für die Unterlassung von Konkurrenzfähigkeit. Erbringt eine Vertragspartei ihre Leistung nicht, kann die andere Vertragspartei vom Wettbewerbsverbot zurücktreten, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Ein Rücktritt wirkt dabei ex nunc, dh. für die Zeit nach dem Zugang der Erklärung entfallen die wechselseitigen Pflichten. Die Beklagte hat die vereinbarte Karenzentschädigung nicht gezahlt, der Kläger war deshalb zum Rücktritt berechtigt. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe mit seiner E-Mail vom 8. März 2016 wirksam den Rücktritt vom Wettbewerbsverbot erklärt, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Damit steht ihm für die Zeit ab dem 9. März 2016 keine Karenzentschädigung zu.

Quelle: BAG vom 31. Januar 2018

### **2. Entschädigung nach dem AGG**

(Landesarbeitsgericht Hamburg 7. Kammer, Urteil vom 30.11.2017 - 7 Sa 90/17 -)

**Enthält ein Arbeitsvertragsformular, das dem Bewerber nach einem Einstellungsgespräch zur Unterzeichnung vorgelegt wird, die Formulierung "Der Mitarbeiter erklärt, dass er zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses den Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes nicht unterliegt.", so liegt allein hierin eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung nach § 3 S. 1 AGG. Das gilt jedenfalls in den Fällen, in denen die Schwerbehinderung keinerlei Auswirkungen auf die auszuübende Tätigkeit haben kann.**

Die Parteien streiten um einen Entschädigungsanspruch wegen einer vom Kläger behaupteten Diskriminierung als Schwerbehinderter.

Der schwerbehinderte Kläger hat sich mit einem Anschreiben vom 27. Dezember 2016 um eine Hauswartstelle bei der Beklagten beworben. Nach einem Vorstellungsgespräch am 04. Januar 2017

arbeitete er vom 09. bis zum 11. Januar 2017 zur Probe bei der Beklagten.

Da die Beklagte mit den Leistungen des Klägers bei der Probearbeit sehr zufrieden war, entschloss sie sich, ihm ein Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrages zu unterbreiten. Am selben Tag übergab die Beklagte dem Kläger den von ihr bereits unterzeichneten Arbeitsvertrag. Dieser lautete in § 9 Abs. 1 wie folgt:

„Der Mitarbeiter versichert, dass er arbeitsfähig ist, nicht an einer infektiösen Erkrankung leidet und keine sonstigen Umstände vorliegen, die ihm die vertraglich zu leistende Arbeit jetzt oder in naher Zukunft wesentlich erschweren oder unmöglich machen. Der Mitarbeiter erklärt weiter, dass er zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses den Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes nicht unterliegt. Sofern etwa die Voraussetzungen dafür später eintreten, wird er das Unternehmen hiervon unverzüglich in Kenntnis setzen.“

Während der Vertragsverhandlungen kam es zu diversen Änderungswünschen seitens des Klägers (u.a. Dienstwagen, Gehalt). Ein Arbeitsverhältnis wurde nicht begründet.

Mit seiner Klage machte der Kläger eine Entschädigung in Höhe von insgesamt 8.100,00 € wegen der Nichtberücksichtigung geltend. Eine Nichtberücksichtigung allein aufgrund seiner Schwerbehinderung stelle eine unzulässige Benachteiligung wegen einer Behinderung i.S.d. AGG dar.

Die Beklagte führte aus, dass eine Nichtberücksichtigung des Klägers nicht seine Schwerbehinderung kausal sei, sondern seine überzogenen Forderungen und sein weiteres Verhalten im Rahmen der Verhandlungen.

Mit dem der Beklagten am 5. Juli 2017 zugestellten Urteil vom 27. Juni 2017 (20 Ca 22/17) hat das Arbeitsgericht der Klage teilweise stattgegeben. Zur Begründung hat das Gericht im Wesentlichen ausgeführt, die Voraussetzungen eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG seien erfüllt gewesen. Das Entschädigungsverlangen des Klägers sei nicht rechtsmissbräuchlich gewesen. Ihm sei es tatsächlich um die Einstellung gegangen. Es hätten hinreichend Indizien für eine Benachteiligung des Klägers wegen seiner Schwerbehinderung vorgelegen, die die Beklagte nicht habe entkräften können. Es habe nicht ausgeschlossen werden können, dass die

Schwerbehinderung mitursächlich für die Entscheidung der Beklagten gewesen sei, den Kläger nicht einzustellen. Ihm sei aber nur eine Entschädigung in Höhe von zwei, nicht in Höhe der beantragten drei Gehälter zuzusprechen gewesen.

Die daraufhin eingelegte Berufung hatte keinen Erfolg. Das LAG Hamburg führte aus, dass die Beklagte den Kläger wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt und damit gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 81 Abs. 2 S. 1 SGB IX verstoßen habe. Der Kläger hat daher gegen die Beklagte gemäß §§ 81 Abs. 2 S. 1 SGB IX, 15 Abs. 2 AGG i.V.m. § 22 AGG einen Anspruch auf Entschädigungszahlung und zwar in Höhe von € 8.100,00.

Eine Benachteiligung des Klägers wegen seiner Schwerbehinderung nach § 3 Abs. 1 AGG ergäbe sich zunächst unmittelbar dadurch, dass die Beklagte ihm als schwerbehinderten Menschen einen Arbeitsvertrag mit der in § 9 Abs. 1 S. 2 enthaltenen Erklärung zur Unterzeichnung vorgelegt hat.

§ 9 Abs. 1 S. 2 des Arbeitsvertrages beinhalte nach seinem Wortlaut die Erklärung des Arbeitnehmers, nicht den Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes zu unterliegen. Das SGB IX stellt jedoch zwingendes Recht dar, das in Teilen auch für nicht-schwerbehinderte und nicht gleichgestellte Menschen gilt, z. B. die Bestimmung zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements gem. § 84 Abs. 2 SGB IX. Als zwingendes Recht ist es vertraglich nicht abdingbar.

Aus Sicht eines verständigen Empfängers in der Situation des Klägers (§§ 133, 157 BGB) sei die Klausel so zu verstehen, dass er erklären soll, weder behindert noch gleichgestellt i.S.d. § 2 SGB IX zu sein. Für dieses Verständnis spricht insbesondere die Regelung in § 9 Abs. 1 S. 3 des Arbeitsvertrages, dass er eine später eintretende Veränderung dem Unternehmen unverzüglich mitteilen soll.

Die so gefasste Klausel benachteiligte den Kläger. Sie führt nämlich zu einer ungünstigeren Behandlung im Vergleich zu nicht schwerbehinderten Bewerbern, ohne dass dies gerechtfertigt wäre, denn sie schafft eine Entscheidungssituation, die negative Folgen für den Arbeitnehmer, der die Klausel bzw. den Arbeitsvertrag unterzeichnen soll, haben kann. Mit dieser Klausel bringt der Arbeitgeber zum Ausdruck, dass es ihm für das Arbeitsverhältnis darauf ankommt, dass der Arbeitnehmer nicht i.S.d. § 2 SGB IX behindert ist. Die erwartete Erklärung ist tätigkeitsneutral, d.h. sie zielt nicht lediglich darauf

ab, zu erfahren, ob der Arbeitnehmer die geschuldeten Tätigkeit ausüben kann. Vorliegend wird dies durch die Regelung in § 9 Abs. 1 S. 1 des Arbeitsvertrages besonders deutlich, die eine konkrete Erklärung bzgl. gesundheitlicher, der Arbeit ggf. entgegenstehender Beeinträchtigungen beinhaltet.

Die Klausel in § 9 Abs. 1 S. 2 des Arbeitsvertrages zwang den Kläger dazu, entweder mit seiner Unterschrift unter den Vertrag wahrheitswidrig zu erklären, nicht schwerbehindert zu sein oder aber – wie es der Kläger getan hat – den Vertrag mit der Bitte um entsprechende Änderung nicht zu unterschreiben. In beiden Fällen ist der schwerbehinderte Arbeitnehmer in einer ungünstigeren Situation als ein nicht-behinderter Bewerber. Er hat nur die Wahl, seinen neuen Arbeitgeber bei Eingehung des Arbeitsverhältnisses über seine Schwerbehinderung zu täuschen oder sich vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrags zu offenbaren und seine Schwerbehinderung offen zu legen. Im ersten Fall läuft er Gefahr, dass sein Arbeitsvertrag später von seinem Arbeitgeber wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB angefochten wird (vgl. z.B. BAG, 7.7.2011, 2 AZR 396/10; zit. nach juris). Im zweiten Fall besteht das Risiko, dass er gar nicht erst eingestellt oder aber sein Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten sechs Monate, in welchen er noch keinen besonderen Kündigungsschutz genießt, gekündigt wird.

Diese Situation, die § 9 Abs. 1 S. 2 des Arbeitsvertrags schafft und die den Schwerbehinderten unter Entscheidungsdruck setzt sowie Gewissenskonflikte schafft, führt dazu, dass der Schwerbehinderte durch eine solche Klausel unmittelbar benachteiligt wird. Der Nicht-Behinderte sieht sich mit der Unterzeichnung einer solchen Erklärung keinen Problemen und keinem Entscheidungsdruck ausgesetzt. Der Schwerbehinderte muss abwägen, wie er sich verhalten soll und welche rechtlichen Probleme sein Verhalten jeweils mit sich bringen kann. Der Schutz des Persönlichkeitsrechts des Schwerbehinderten erfordert es jedoch, dass er grundsätzlich selbst entscheiden können muss, wann, auf welche Art und Weise und aus welchem Grund er wem gegenüber seine Schwerbehinderung mitteilen möchte. Dem steht die Klausel in § 9 Abs. 1 S. 2 des Arbeitsvertrags entgegen.

Das ist rechtlich nicht hinnehmbar und mit dem AGG sowie dem Schwerbehindertenrecht nicht vereinbar. Gemäß § 81 Abs. 2 SGB IX n. F. dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nämlich nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden. Nach § 1 AGG, dem die Richtlinie 2000/78/EG zugrunde liegt,

sollen u.a. Benachteiligungen wegen einer Behinderung verhindert oder beseitigt werden. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG sind Benachteiligungen u.a. wegen einer Behinderung beim Zugang zu einer Erwerbstätigkeit unzulässig. § 7 AGG statuiert ein Benachteiligungsverbot u.a. wegen der Schwerbehinderung für Beschäftigte. Aus diesen Regelungen wird insgesamt deutlich, dass schwerbehinderte Beschäftigte nicht allein aufgrund ihrer Behinderung ungerechtfertigt benachteiligt werden dürfen.

Eine sachliche Rechtfertigung für eine solche Benachteiligung sei nicht erkennbar.

Ein etwaiges Mitverschulden des Klägers spiele keine Rolle bei der Zumessung der Entschädigungshöhe. § 15 Abs. 2 AGG ist (im Gegensatz zu § 15 Abs. 1 AGG) verschuldensunabhängig ausgestaltet, so dass § 254 BGB keine Berücksichtigung findet.

Quelle: LAG Hamburg vom 30. November 2017 / UVNord

### **3. Geschäftslage des Bundesarbeitsgerichts zum 1. Januar 2018**

Im Geschäftsjahr 2017 gingen 2.032 Sachen ein (Vorjahr 2.376 Sachen), davon waren 33,2 % Revisionen und Rechtsbeschwerden in Beschlussverfahren. Weitere 56,69 Prozent der Eingänge entfielen auf Nichtzulassungsbeschwerden (1.152 Sachen).

Die Zahl der Eingänge beim Bundesarbeitsgericht ist um 14,48 Prozent zurückgegangen.

Erledigt wurden 2.429 Sachen (Vorjahr 2.195 Sachen). Es handelte sich hierbei um 1.049 Revisionen und Rechtsbeschwerden in Beschlussverfahren sowie 1.189 (Vorjahr 1.301) Nichtzulassungsbeschwerden. Daneben wurden noch 74 Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 109 Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe außerhalb eines anhängigen Verfahrens sowie acht sonstige Verfahren erledigt. Insgesamt sind im Vergleich zum Vorjahr 10,66 % Verfahren mehr erledigt worden. Es wurden 34,83 % mehr Revisions- und Rechtsbeschwerdeverfahren abgeschlossen (Vorjahr 778). Die Zahl der erledigten Nichtzulassungsbeschwerden ist um 8,61 % gesunken.

Von den erledigten Revisionen und Rechtsbeschwerden waren 29,1 % erfolgreich. Die Erfolgsquote bei den Nichtzulassungsbeschwerden betrug 5,6 %. Anhängig sind am Ende des Berichtsjahres noch 1.242 Sachen.

## Zuordnung nach Rechtsgebieten:

|   | Eingänge         | Erledigungen     | Bestände         |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Kündigungen, befristete Arbeitsverhältnisse, ohne Kündigungen nach § 613a BGB) | 14,49 %<br>(396) | 20,05 %<br>(487) | 13,12 %<br>(163) |
| Tarifvertragsrecht und Tarifvertragsauslegung (einschl. Eingruppierung)   | 15,21 %<br>(309) | 16,39 %<br>(398) | 20,05 %<br>(249) |
| Arbeitsentgelt  | 14,32 %<br>(291) | 11,86 %<br>(288) | 11,51 %<br>(143) |
| Betriebsverfassung und Personalvertretung   | 13,93 %<br>(283) | 12,43 %<br>(302) | 19,4 %<br>(241)  |
| Ruhegeld (einschl. Vorruhestand) und Altersteilzeit   | 10,38 %<br>(211) | 9,59 %<br>(233)  | 12,96 %<br>(161) |
| Sonstige  | 26,67 %<br>(542) | 29,68 %<br>(721) | 22,95 %<br>(285) |

Quelle: BAG vom 22. Februar 2018

## Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

### 4. Arbeitsmarkt im Norden – Februar 2018

#### Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Februar 2018

- **Aktuell: 95.200 Arbeitslose; Rückgang um 5.500 im Vergleich zum Februar des Vorjahres**
- **Erstmals seit 1993 ein Monat Februar mit unter 100.000 Arbeitslosen**
- **Auch im Vergleich zum Vormonat Januar ein Minus von 1.100**
- **Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steigt im Vergleich zum Vorjahr an: 20.000 zusätzliche Jobs**
- **Insgesamt sind 19.700 Ausländer arbeitslos gemeldet. Das sind 630 mehr als im Februar des Vorjahres.**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Februar – im Vergleich zum Vormonat Januar – um 5.500 oder 5,5 % auf 95.200 gestiegen. Die Arbeitslosenquote beträgt aktuell 6,2 %.

Zum ersten Mal seit 1993 liegt die Arbeitslosenzahl unter 100.000. Der deutliche Rückgang der Arbeitslosigkeit im Vorjahres- und Vormonatsvergleich, der Zuwachs an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und die gesunkenen Arbeitslosmeldungen aus Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt stimmen – mit Blick auf die Frühjahrsbelegung – zuversichtlich. Der Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit im Vergleich zum Vormonat Januar um 300 oder 3,2 % ist nicht beunruhigend, handelt es sich doch um die Jugend-

lichen, die nach einer dreieinhalb- oder zweieinhalb-jährigen Ausbildung einen Abschluß gemacht haben und aus unterschiedlichen Gründen nicht übernommen wurden. Erfahrungsgemäß ist diese Gruppe nur kurz arbeitslos, da zahlreiche Betriebe die Chance nutzen sich diese frisch ausgebildeten Fachkräfte zu sichern. Insgesamt ist die Zahl der Arbeitslosen unter 25 im Vergleich zum Februar des Vorjahres um 920 oder 8,8 % gesunken.

Seit Jahresbeginn wurden 12.100 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet – eine Nachfrage auf hohem Niveau, wenn auch um 850 oder 6,6 % niedriger als im Vorjahreszeitraum.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – es liegen die Dezember-Daten vor – ist im Vorjahresvergleich um 20.000 oder 2,1 % auf 971.200 gestiegen. Beschäftigungszuwächse konnten u. a. der Bereich freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (+3.300), das verarbeitende Gewerbe (+2.900), das Gesundheits- und Sozialwesen (+2.900), das Baugewerbe (+1.800) sowie der Handel (+1.600) verzeichnen. Allein in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-600) gingen Arbeitsplätze verloren.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –  
Regionaldirektion Nord

#### Der Arbeitsmarkt in Hamburg: Februar 2018

- **Aktuell: 68.406 Arbeitslose; im Vergleich zum Februar des Vorjahres ein Rückgang um 3.621 oder 5,0 Prozent**
- **Rückgang zum Januar 2018 um 735 oder 1,1 Prozent. Die Arbeitslosenquote sinkt um 0,5 Prozentpunkte auf 6,7 Prozent**
- **Im Dezember 2017 waren insgesamt 965.700 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt**
- **17.235 freie Arbeitsplätze stehen den Arbeitssuchenden insgesamt zur Verfügung, das sind 1.476 oder 9,4 Prozent mehr als vor einem Jahr**
- **22.080 Ausländer sind arbeitslos, 314 oder 1,4 Prozent weniger als vor einem Jahr**
- **30.259 Fachkräfte waren im Februar arbeitslos gemeldet. Sie stehen den Betrieben sofort als Beschäftigte zur Verfügung**

Die stabile Wirtschaftssituation in Hamburg sorgt insgesamt für eine konstant hohe, feste und zusätz-

liche Beschäftigungslage in der Metropolregion. Davon bleibt die aktuelle Entwicklung der Arbeitslosigkeit nicht unberührt. Die Anzahl der Arbeitslosen hat sich im zweiten Monat des Jahres um 735 oder 1,1 Prozent im Vergleich zum Vormonat verringert. Zum Vorjahresmonat sank sie um 3.621 oder 5,0 Prozent. Insgesamt waren 68.406 Hamburgerinnen und Hamburger im Februar arbeitslos gemeldet., dies ist gleichzeitig der niedrigste Februarwert seit 25 Jahren.

Das mehr an Beschäftigung zeigt sich im Aufbau sozialversicherungspflichtiger Jobs in Hamburg, die von Januar bis Dezember 2017 um 22.467 oder 2,38 Prozent auf 965.700 zugenommen haben. Besonders in den wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen einschließlich der Immobilienbranche arbeiteten am Jahresende mit insgesamt 124.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erheblich mehr Frauen und Männer: ein Plus von 5.600 oder 4,7 Prozent. Aber auch das Gastgewerbe (+ 1.500 oder 3,9 %), das Baugewerbe (+1.100 oder 3,6 %), das Gesundheitswesen (+1.200 oder 1,9 Prozent oder der Wirtschaftsbereich Informatik und Kommunikation (+2.400 oder 4,2 %) decken sich fortlaufend mit neuem Personal ein. Kontinuierlich sinkt dagegen die Beschäftigung in der Finanz- und Versicherungsdienstleistung. (-1.500 oder 3,2 Prozent)

Den Arbeitsuchenden standen im Februar 16.759 sozialversicherungspflichtige Jobs bereit. Für etwa 90 Prozent dieser Stellen suchen die Personalabteilungen der Unternehmen Fachkräfte, also Mitarbeiter die mindestens über eine abgeschlossenen Berufsausbildung verfügen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Hamburg

## **5. Broschüre "Fakten statt Zerrbilder zum deutschen Sozialstaat" veröffentlicht**

Mit dieser Broschüre widerlegt die BDA zahlreiche Falschdarstellungen und Zerrbilder über die soziale Sicherung, insbesondere in den Bereichen Alterssicherung und Gesundheit, mit Fakten. Sie können die Broschüre ab sofort, unter [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Publikationen > Broschüren kostenfrei bestellen oder als PDF-Version herunterladen.

Quelle: BDA

## **6. Mit Qualitätssiegeln überzeugen „Anerkannt Guter Arbeitgeber“**

Auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zählt die überzeugende Darstellung. Das gilt nicht nur für Bewerber. Auch die Außenwirkung der Unternehmen und die Zufriedenheit der Mitarbeiter und der Azubis spielen eine überragende Rolle. Mit den Qualitätssiegeln „Anerkannt Gute Arbeitgeber“ und „Anerkannt Gute Ausbilder“ unterstützt der AGA Unternehmensverband seit mehreren Jahren Unternehmen, die ihre Position im Wettbewerb um neue Fachkräfte stärken und die Loyalität der eigenen Mitarbeiter und Azubis fördern möchten. Als Partner begleiten die FOM Hochschule für Oekonomie & Management und das unabhängige Zertifizierungsunternehmen EUROPANOZERT die Zertifizierung wissenschaftlich. Die Siegelprozesse können einzeln oder im Doppelpack gebucht werden. Der zeitliche und finanzielle Aufwand orientiert sich an der mittelständischen Realität. Mithilfe der Selbsteinschätzung und der anonymen Online-Befragung der Mitarbeiter und Azubis werden Stärken und Schwächen des Unternehmens ermittelt. Im modularen Verfahren können Firmen zwischen zwei Paketen wählen: Zum einen die Standortbestimmung, die einen Bericht mit Handlungsempfehlungen für interne Veränderungsprozesse umfasst. Zum anderen das Zusatzpaket Employer Branding, mit dem das jeweilige Siegel außerdem zwei Jahre lang der Öffentlichkeitsarbeit und dem Personalmarketing dient. Mit den Qualitätssiegeln zeigen Unternehmen ihre Leistung als Arbeitgeber und Ausbilder. Weitere Informationen finden Interessierte unter [www.aga.de/siegel](http://www.aga.de/siegel).

Quelle: AGA Norddeutscher Unternehmensverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistung e. V.

## **Bildungspolitik**

### **7. Lehrermangel gefährdet Unterrichtsversorgung**

Ende Januar hat die Bertelsmann-Stiftung die neue Studie „Lehrkräfte dringend gesucht – Bedarf und Angebot für die Primarstufe“ vorgelegt. Sie belegt die Prognose, dass sich an den Grundschulen die bereits heute spürbare Personalnot weiter zuspitzen wird. An den Hochschulen werden nur knapp genügend Lehrkräfte für die Grundschule ausgebildet, um jene zu ersetzen, die alters- oder gesundheitsbedingt aus dem Schuldienst ausscheiden. Insofern die Geburtenzahlen ansteigen – zuletzt 2016 um 7,4

% – und damit in Folge auch die Schülerzahlen, ist zudem zusätzliches Personal nötig, vor allem in den Jahren 2021 bis 2025. Die Studie empfiehlt daher, nicht nur die Ausbildungskapazitäten auszubauen und das vorhandene Personalreservoir besser auszuschöpfen, sondern auch Seiteneinsteiger zu qualifizieren und in die Grundschulen zu integrieren.

Insgesamt müssen den Berechnungen zufolge bis einschließlich 2025 knapp 105.000 Grundschullehrkräfte neu eingestellt werden: Davon entfallen etwa 60.000 auf den Ersatz ausscheidender Lehrkräfte. 26.000 Lehrerinnen und Lehrer werden außerdem benötigt, um den Unterricht bei steigenden Schülerzahlen aufzufangen. Für den Ausbau von Ganztagschulen sind weitere 19.000 Lehrkräfte erforderlich. Allerdings schließen im gleichen Zeitraum nur 70.000 Absolventen ihr Lehramtsstudium ab, von denen nicht jeder auch tatsächlich den Lehrerberuf ergreifen wird. Damit fehlen den Grundschulen mindestens 35.000 regulär ausgebildete Lehrkräfte. Erst ab 2026 zeichnet sich wieder eine Entspannung ab.

Der Schülerboom liegt zum einen an der Zuwanderung, zum anderen aber auch daran, dass die Geburtenzahlen seit 2011 kontinuierlich ansteigen: 2011 wurden 663.000 Geburten gezählt; innerhalb von nur fünf Jahren stiegen sie um 118.000 an.

Die Grundschule hat im Vergleich zu weiterführenden Schulen eine Besonderheit, die für den Lehrbedarf und die Hebung zusätzlicher Potenziale durchaus eine Rolle spielt: Mit 87,9 % sind nahezu neun von zehn der Grundschullehrkräfte weiblich. Im Schuljahr 2015/2016 waren in Deutschland 45,4 % der Grundschullehrkräfte teilzeitbeschäftigt.

Die Studie macht deutlich, dass der Lehrermangel regional unterschiedlich ausfällt und verschiedene Unsicherheitsfaktoren seine weitere Entwicklung nach oben beeinflussen können. Deshalb muss der regionale und lokale Bedarf in regelmäßigen Abständen aktualisiert und prognostiziert werden. Mit Blick auf den besonders gravierenden kurzfristigen Bedarf sollten die Länder vor allem Anreize dafür setzen, dass erfahrene Lehrkräfte mehr unterrichten – insbesondere Teilzeitkräfte und angehende Pensionäre. Außerdem könnten andere pädagogische Mitarbeiter die Lehrkräfte bei Aufgaben außerhalb des Unterrichts entlasten. Auch Lehrkräfte an der Schwelle zum Ruhestand könnten weiter arbeiten und akuten Lehrermangel lindern. Dazu müssten sie

bessere Möglichkeiten haben, Geld hinzuverdienen.

Auch wenn sich die Lage in den Bundesländern unterschiedlich darstellt, ist Lehrermangel ein länderübergreifendes Phänomen, das – so die BDA – die KMK gemeinsam mit den Ländern angehen muss. Kern einer solchen Länder-Strategie sind eine Attraktivitätssteigerung des Grundschullehrerberufs, ein gemeinsamer Lehrerarbeitsmarkt – anstelle gegenseitigen Abwerbens von Lehrkräften und Lehramtsabsolventen – sowie ein abgestimmter Ausbau der Studienplatzkapazitäten sowie die Vereinbarung von Standards für die Qualifizierung und Integrierung von Seiteneinsteigern.

*Quelle: BDA*

## **8. Bewertung des Koalitionsvertrages**

### **Einführung einer Mindestausbildungsvergütung**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, im Rahmen der Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) eine Mindestausbildungsvergütung zu verankern (in Kraft bis 1.1.2020). In diesem Rahmen soll die Modernisierung der Ausbildungs- und Aufstiegsordnungen u. a. im Hinblick auf eine digitale Ausbildungsstrategie sowie eine Verbesserung der Rahmenbedingungen erreicht werden.

Die BDA lehnt die Festlegung einer Mindestausbildungsvergütung ab, weil sie das von den Sozialpartnern geschaffene Gefüge branchendifferenzierter Ausbildungsvergütungen ins Wanken brächte. Gerade leistungsschwächere Zielgruppen könnten sonst nicht mehr angemessen ausgebildet werden. Auch nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe orientieren sich aufgrund der Rechtsprechung zum Berufsbildungsgesetz weitgehend an den tariflichen Sätzen ihrer Branche. Eine Ausbildungsvergütung ist weder Lohn noch Gehalt, sondern ein Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten für Auszubildende. Die Unterhaltspflicht der Eltern besteht während der Ausbildung fort. Darüber hinaus besteht für Auszubildende Kindergeldanspruch (rd. 200 €). 2017 lag die durchschnittliche Ausbildungsvergütung in Deutschland bei 876 € monatlich. Die Notwendigkeit einer Novellierung des BBiG ist erst 2016 umfassend von der Bundesregierung evaluiert und negiert worden. Soweit jetzt punktuelle Novellierungen ins Auge gefasst werden, müssen sie eng mit den Sozialpartnern abgestimmt werden. Die Aus- und Fortbildungsordnungen sind technikoffen; es ist sachge-

recht, sie nicht durch gesetzliche Regulierung, sondern branchen-individuell kontinuierlich zu modernisieren und an digitale Anforderungen anzupassen.

### **Fortsetzung Allianz für Aus- und Fortbildung und Einführung eines garantierten Ausbildungsplatzangebots**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, die Allianz für Aus- und Weiterbildung fortzusetzen mit dem Ziel, allen jungen Menschen einen qualitativ hochwertigen Ausbildungsplatz garantiert anzubieten. Die assistierte Ausbildung (asA) soll demnach bundesweit ausgebaut werden. Gleichzeitig sollen die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) gestärkt, die internationale Mobilität von Auszubildenden ausgebaut und besser gefördert und eine Initiative zur stärkeren Nutzung der Teilzeitausbildung gestartet werden.

Lt. BDA sollte bei der Fortsetzung der 2018 auslaufenden Allianz beachtet werden, neben den bisherigen Arbeitsschwerpunkten (Verbesserung des Matching auf dem Ausbildungsmarkt, Berufsorientierung an allen Schulen, Stärkung von unterstützenden Instrumenten wie asA und abH, weitere Stärkung der Attraktivität und Qualität der Ausbildung) künftig auch die gemeinsam mit den Sozialpartnern angestrebte Nationale Weiterbildungsstrategie zu entwickeln und umzusetzen und außerdem eine Plattform für den Berufsbildungspakt von Bund und Ländern zugunsten der Berufsschulen zu bieten. Ein garantiertes Ausbildungsplatzangebot lehnt die BDA weiterhin ab.

### **Stärkung des Berufsbildungspakts**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, die berufliche Bildung mit einem Berufsbildungspakt zu modernisieren und zu stärken. Dazu soll im Rahmen der Investitionsoffensive für Schulen nach Art. 104c GG eine Ausstattungsoffensive für berufliche Schulen vor dem Hintergrund der Digitalisierung gehören.

Die BDA begrüßt einen Berufsbildungspakt (in Analogie zum Hochschulpakt) zugunsten der beruflichen Schulen. Diese sind wichtige Partner der Ausbildungsbetriebe. Die Vereinbarung entspricht der Forderung von BDA, DGB und KMK von 2017, die beruflichen Schulen gleichermaßen wie allgemeinbildende Schulen in alle Förderprogramme, insbesondere auch zur digitalen Bildung einzubeziehen. Es wäre sinnvoll, den Pakt in die Allianz für Aus- und Weiterbildung einzubetten und ihn im Austausch mit allen hier aktiven Berufsbildungsakteuren zu konzipieren und umzusetzen.

### **Einrichtung einer Enquete-Kommission zur Stärkung der beruflichen Bildung**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, eine Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages zur Stärkung der beruflichen Bildung und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs einzurichten.

Die BDA bewertet dies positiv. Eine Enquete-Kommission eröffnet neben Berufsbildungspakt, Ausbildungsallianz, Weiterbildungsstrategie und Bildungsrat eine weitere Handlungs- und Reflexionsplattform; hier müssen Synergie-Effekte genutzt werden.

### **Weiterentwicklung der Nationalen Weiterbildungsstrategie**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, mit allen Akteuren eine Nationale Weiterbildungsstrategie für Arbeitnehmer und Arbeitsuchende zu entwickeln. Über die Bundesagentur für Arbeit sollen alle Arbeitnehmer ein Recht auf Weiterbildungsberatung erhalten. Wenn ein Weiterbildungsbedarf jenseits der betrieblichen Weiterbildung festgestellt wird, sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen in der Verantwortung sein, diesem zu entsprechen. Dies soll gefördert werden, indem zukünftig Zuschüsse des Arbeitgebers zur Weiterbildung generell dann keinen Lohn oder geldwerten Vorteil darstellen, wenn sie der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit dienen“.

Lt. BDA muss sich eine nationale Weiterbildungsstrategie eng an den konkreten Weiterbildungsbedarfen von Beschäftigten und Arbeitgebern orientieren und insbesondere auf den Ausbau der konkret und aktuell benötigten digitalen Kompetenzen fokussieren. Das Recht auf Weiterbildungsberatung besteht bereits (§ 29 SGB III). Abzulehnen ist jedoch die neue Anforderung an die Arbeitgeber, im Rahmen einer solchen Beratung festgestelltem „Weiterbildungsbedarf jenseits der betrieblichen Weiterbildung“, gemeinsam mit dem Arbeitnehmer „zu entsprechen“. Diese finanzielle Verpflichtung wird auch nur teilweise dadurch entschärft, dass entsprechende „Zuschüsse“ des Arbeitgebers steuerfrei gestellt werden sollen.

### **Einrichtung eines Nationalen Bildungsrates**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, nach dem Vorbild des Wissenschaftsrates einen Nationalen Bildungsrat einzurichten. Dieser soll Vorschläge für mehr Transparenz, Qualität und Vergleichbarkeit im Bildungswesen vorlegen und die Zusammenarbeit der beteiligten politischen Ebenen bei der Gestaltung



der Bildungsangebote über die ganze Bildungsbiographie hinweg fördern. Über Mandatierung, Zusammensetzung etc. sollen Bund und Länder gemeinsam entscheiden.

Lt. BDA kann ein Nationaler Bildungsrat zu mehr gemeinsamen Bildungsstandards, zu mehr Qualität, Vergleichbarkeit und Mobilität beitragen. Ziel muss eine gemeinsame Bildungsstrategie von Bund, Ländern und Kommunen sein. Die Sozialpartner müssen an einem Bildungsrat beteiligt werden. Das Vorbild Wissenschaftsrat hat hohe Akzeptanz; er vermittelt sowohl zwischen Wissenschaft und Politik als auch zwischen Bund und Ländern. Aber: Aufwand und Ertrag eines neuen Bildungsrates zusätzlich zu den bestehenden Institutionen wie KMK, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) und Hauptausschuss des BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) müssen in angemessener Relation stehen und die Zuständigkeiten klar definiert sein.

#### **Investitionsoffensive für ganztägige Betreuungsangebote und für einen Digital#pakt Schule**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass eine „Investitionsoffensive für Schulen“ die Länder bei Investitionen in die Bildungsinfrastruktur, insbesondere Ganztags- und Betreuungsangebote, Digitalisierung und berufliche Schulen, zu unterstützen. Dazu soll Art. 104c GG angepasst werden. Für ganztägige Bildungs- und Betreuungsangebote für alle Schülerinnen und Schüler im Grundschulalter stellt der Bund 2 Mrd. € zur Verfügung). Im Rahmen des Digital#pakts Schule sollen die Schülerinnen und Schüler in allen Fächern und Lernbereichen eine digitale Lernumgebung nutzen können. Hierfür stellt der Bund 5 Mrd. € in 5 Jahren zur Verfügung, davon 3,5 Mrd. € in dieser Legislaturperiode, die die Länder- und Kommunalinvestitionen ergänzen, nicht ersetzen“.

Die BDA begrüßt es, wenn der Bund den Ländern zukünftig Finanzhilfen für Investitionen aller Gemeinden (nicht nur der finanzschwachen) in die kommunale Bildungsinfrastruktur gewähren kann. Allerdings ist für eine Grundgesetzänderung eine Zweidrittelmehrheit im Bundestag erforderlich, für die CDU/CSU und SPD auf die FDP angewiesen sind. Das verstärkte finanzielle Engagement des Bundes bei der Investitionsoffensive wie beim Digital#pakt muss durch entsprechenden Mehrinvest der Länder ergänzt und darf keinesfalls durch ihren finanziellen Rückzug entwertet werden. Die Betonung von Ganztags, Digitalisierung und beruflichen Schulen als Fokus zusätzlicher Bildungsinvestitionen ist positiv. Für

den Ganztags sind 2 Mrd. € bis 2021 vorgesehen, der Rechtsanspruch soll 2025 verwirklicht sein. Dabei sollte es aber auch um Lernen, Vertiefen und Üben - über den Tag verteilt - und nicht nur um Betreuung gehen. Der Beschluss zum gemeinsamen Digital#pakt Schule wird sehr begrüßt. Die Länder stellen die Qualifikation der Lehrkräfte – auch der Berufsschule - und die Weiterentwicklung der Lehrpläne sicher; der Bund stellt für pro Jahr eine 1 Mrd. € zur Verfügung und sorgt für Infrastruktur wie für eine Nationale Bildungsplattform.

Quelle: BDA

#### **9. Brexit – Bildungspolitische Forderungen der BDA**

Die BDA hat angesichts des bevorstehenden Brexit mehrere Kernforderungen formuliert, die Grundlage für Gespräche mit der Bundesregierung und der EU-Kommission sind. Im Bereich Bildung sind es diese:

##### **Mobilität von Lernenden (Studierende, Azubis, Schüler/innen)**

Zukünftig werden Studierende aus der EU-27 im Vereinigten Königreich als „internationale Studierende“ klassifiziert werden, was mit einer deutlichen Erhöhung (Verdoppelung) der Studiengebühren und einer Visumpflicht einhergehen würde. Bei allen im Vereinigten Königreich erworbenen akademischen Titeln würde innerhalb der EU ein Klammerzusatz mit der gradverleihenden Hochschule verbindlich werden, es sei denn Großbritannien würde dem EWR beitreten. Die Teilnahme an Erasmus-Programmen für britische Studierende und Auszubildende könnte unmöglich werden. Zudem würde das Vereinigte Königreich als sehr beliebtes Erasmus-Land für EU-27 Studierende wegfallen.

Die BDA fordert: Die Mobilität von Lernenden muss auch nach dem Ausscheiden des Vereinigten Königreichs aus der EU maximal gefördert werden. Deshalb sollte im Austrittsvertrag bzw. im Abkommen über die zukünftigen Beziehungen vereinbart werden, dass das Vereinigte Königreich, wie die Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums, Mitglied des Erasmus+ Programms bleiben wird. Zudem sollte es die Klassifizierung von EU-27-Studierenden, die nicht über Erasmus studieren, als „internationale Studierende“ so spät wie möglich einführen.

##### **Anerkennung von Bildungsabschlüssen allgemein sowie in reglementierten Berufen**

Seit 2005 erfolgt die gegenseitige Anerkennung von Bildungsabschlüssen innerhalb der EU basierend auf der Berufsanerkennungsrichtlinie. Die Bindungswirkung dieser Richtlinie würde ab dem 29.03.2019 entfallen. Bei den reglementierten Berufen sind insbesondere Berufe im Gesundheitsbereich (Ärzte, Pflege), Anwälte, Architekten und Ingenieure betroffen.

Die BDA fordert: Die Anerkennungen von Bildungsabschlüssen und Abschlüssen in reglementierten Berufen, die vor dem Austrittsdatum erfolgt sind, müssen in der Zukunft Bestand haben. Im Austrittsvertrag bzw. im Abkommen über die zukünftigen Beziehungen muss geregelt werden, inwiefern Studienleistungen und Bildungsabschlüsse zukünftig gegenseitig anerkannt werden. Dies gilt auch für Schulabschlüsse, die im Rahmen von Auslandsaufenthalten im Vereinigten Königreich erworben wurden. Die Bologna-Mitgliedschaft des Vereinigten Königreichs ist unabhängig von der EU-Mitgliedschaft und sollte fortgeführt werden.

Quelle: BDA

## **10. Neue Veröffentlichung des Bundesinstituts für Berufsbildung**

Auf der Internetseite des Bundesinstituts für Berufsbildung ist eine neue Veröffentlichung erschienen. Hierbei handelt es sich um Ergebnisse aus der Themenradarbefragung des Expertenmonitors Berufliche Bildung. Die Veröffentlichung finden Interessierte unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8598>

Quelle: Bundesinstituts für Berufsbildung

## **11. International Business – Perspektiven für die Norddeutsche Wirtschaft**

Zwei Schlagworte beherrschen seit längerem die Wirtschaftsnachrichten: Digitalisierung und Internationalisierung. Unternehmen, die wachsen wollen, müssen Geschäftsprozesse an das digitale Zeitalter anpassen, und sie dürfen nicht an geografischen Grenzen Halt machen. Die Weltwirtschaft ist verflochten wie nie zuvor: Egal ob B2B oder B2C – Waren werden überall auf der Welt produziert und in fast jedes Land der Erde verschickt. Unternehmen errichten Tochter- oder Vertriebsgesellschaften im

Ausland und entsenden Mitarbeiter dorthin. Auch in mittelständischen Unternehmen arbeiten zunehmend Menschen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen in gemischten, multinationalen Teams.

Doch sind die Unternehmen gerüstet für das internationale Geschäft und für eine multinationale Mitarbeiterschaft? Haben die Unternehmen passende, international ausgebildete Fachkräfte, um in der globalen Wirtschaft bestehen zu können?

Hier setzt der neue Studiengang „International Business“ der NORDAKADEMIE an, der erstmals zum Oktober 2018 angeboten wird. Der duale, siebensemestrige Studiengang schließt mit einem Bachelor of Science ab und wird vollständig auf Englisch unterrichtet. Inhaltlich orientiert er sich an einem klassischen BWL-Studium, jedoch werden im Gegensatz zu ähnlichen Studiengängen anderer Anbieter an der NORDAKADEMIE nicht nur bereits vorhandene Inhalte englischsprachig unterrichtet, sondern vielmehr alle Bereiche auf internationale und interkulturelle Aspekte ausgerichtet: In Modulen wie „Intercultural Management and Competences“, „International Sales and Marketing“ und „Human Resources Management“ lernen die Studierenden beispielsweise, wie sie Beziehungen zu Kunden in anderen Ländern erfolgreich aufbauen, welche kulturellen Aspekte das Kaufverhalten beeinflussen oder welche Bewerbungsstandards in anderen Ländern gelten.

Damit bringen die dual Studierenden Wissen in ihr Kooperationsunternehmen ein, welches die Wettbewerbsfähigkeit auf internationaler Ebene stärkt. Absolut notwendig ist dabei die Beherrschung der englischen Sprache. Daher müssen die Bewerber schon vor Beginn des Studiums ihre Sprachkenntnisse mit einem Zertifikat nachweisen und werden im Studium durch den englischsprachigen Unterricht weiter auf hohem Niveau geschult.

Mit dem dualen Studiengang „International Business“ können Unternehmen einem drohenden Fachkräftemangel im internationalen Umfeld erfolgreich entgegenzutreten und ihren Nachwuchs aus den eigenen Reihen ausbilden. Weitere Informationen: Studiengangsleiterin Prof. Dr. Sandra Blumberg; [sandra.blumberg@nordakademie.de](mailto:sandra.blumberg@nordakademie.de) <https://www.nordakademie.de/bewerber/studienangebote/international-business-bsc-englisch/profil-des-studiengangs/>

Quelle: NORDAKADEMIE Hochschule der Wirtschaft

## 12. Das Geld liegt auf der Straße

Neben dem Studium zu arbeiten, ist für viele Studierende eine Herausforderung, die sie selbst zu überfordern oder aber den Erfolg des Studiums zu gefährden droht. Doch nicht selten ist Geldmangel ein Grund, ein begonnenes Studium abzubrechen, wenn die Unterstützung der Eltern oder der BAföG-Zuschuss nicht ausreichen, um sich ohne Nebenverdienst zu finanzieren. Ein Lösungsweg stellen Stipendien dar: Eine finanzielle Unterstützung von einem Geldgeber, die es dem Studierenden erlaubt, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren.

Oft ist die Vergabe der Stipendien an gewisse Leistungen geknüpft und wird daher nicht selten mit einer expliziten Begabtenförderung gleichgesetzt. Doch dies ist ein Trugschluss, der dazu führen kann, dass Stipendien gar nicht erst vergeben werden: Die (fälschliche) Annahme, ein Stipendium sei nur etwas für Hochbegabte, und die Vorstellung von hundert- und tausenden Konkurrenten, die um ein einziges Stipendium kämpfen, hält viele Studierende davon ab, ihr Glück überhaupt erst zu versuchen und sich zu bewerben. Schade, denn die Erfolgsquote ist alles andere als mit einem Lottogewinn vergleichbar: Studien würden zeigen, dass ganze 40 Prozent aller Bewerbungen auf ein Stipendium erfolgreich seien, so Dr. Mira Maier (Betreiberin der Website [myStipendium.de](http://myStipendium.de)) im Gespräch mit ZEIT Campus. Es käme sogar häufig vor, dass Stifter gar keine Bewerbungen bekämen und auf ihrem Geld regelrecht sitzen blieben.

Liegt das Geld also auf der Straße und die Studierenden müssen nur zugreifen? So scheint es. In jedem Fall lohnt es sich für Unternehmen, die durch die Stiftung eines Stipendiums der Gesellschaft etwas zurückgeben oder an potenzielle Nachwuchskräfte herankommen möchten, aktiv Werbung zu betreiben und auf die Suche nach Stipendiaten und Stipendiatinnen zu gehen. Eben diesen Ideen und Zielen ist u.a. das sog. Deutschland-Stipendium verpflichtet. Dabei kommen 150 Euro von privaten Stipendiengabern und wiederum 150 Euro seitens des Bundes monatlich zusammen.

Quelle: nbs – Northern Business School, Dr. R. von Dehn

## Verschiedenes

### 13. Fachworkshop „Digitale Transformation“



Die Digitalisierung der Arbeitswelt betrifft jeden Menschen in Deutschland und hat sehr große Auswirkungen auf alle Lebensbereiche. Am 27. März 2018 werden digitale Gründer und führende Wissenschaftler die Auswirkungen der digitalen Transformation in Schleswig-Holstein durch Impulsvorträge aufzeigen. In einer anschließenden Podiumsdiskussion werden sich Vertreter aus den Verbänden und Unternehmen ausgewählten Themen zuwenden, das Verständnis über die Wirkzusammenhänge, die Geschäftsmodelle und die Beschäftigungssituation beleuchten. Zu diesem Fachworkshop „Digitale Transformation“ laden wir Sie ganz herzlich ein.

#### **Fachworkshop „Digitale Transformation“**

**Dienstag, 27. März 2018, 18.00 bis ca. 21.00 Uhr  
im Landeshaus Kiel, 1.OG  
Düsternbrooker Weg 70, 24105 Kiel**

Die Veranstaltung wird im Rahmen der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung und Weiterbildung (KoFW) organisiert. Weitere Informationen sowie das Anmeldeformular finden Sie unter:

[www.kofw-sh.de/anmeldung-digitale-transformation-2018](http://www.kofw-sh.de/anmeldung-digitale-transformation-2018)

Quelle: Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH)

#### **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)