

05/2018

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Dynamische Bezugsklausel - Änderung durch Betriebsvereinbarung**
(Urteil des BAG vom 11. April 2018 - 4 AZR 119/17 -)
2. **Verdachtskündigung – angemessene Zeitspanne für die Anhörung des Arbeitnehmers zu den ihm gegenüber erhobenen Vorwürfen**
(Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 21. März 2018 - 3 Sa 398/17 -)

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden: April 2018
4. Zeit für Inklusion

Bildungspolitik

5. SCHULEWIRTSCHAFT-Preis 2018
6. Bewerbungen für den Deutschen Arbeitgeberpreis jetzt möglich
7. Grundgesetzänderung zur Auswertung der Finanzhilfen des Bundes für Bildungsinfrastruktur
8. Berufsbildungsbericht 2018
9. Ausbildungsvergütungen in den Händen der Tarifpartner belassen
10. Empfehlungen zur Nachfolge des Hochschulpakts
11. Hamburger Trendforum an der Northern Business School
12. Studienabbrecher als Auszubildende ins Boot holen
13. MINT –Lücke erreicht mit 314.800 fehlenden Arbeitskräften neuen Rekordstand –
BDA: In Modernisierung der Berufsschulen investieren!

Verschiedenes

14. Projekthinweis
15. Veranstaltungstipp

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Dynamische Bezugnahmeklausel - Änderung durch Betriebsvereinbarung

(Urteil des BAG vom 11. April 2018 - 4 AZR 119/17 -)

Eine individualvertraglich vereinbarte Vergütung nach tariflichen Grundsätzen kann durch eine Betriebsvereinbarung nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abgeändert werden.

Der Kläger ist seit 1991 bei der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin als Masseur in einem Senioren- und Pflegezentrum beschäftigt. In einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag von Dezember 1992 verständigte sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten mit dem Kläger auf eine Reduzierung der Arbeitszeit. In der Vereinbarung heißt es, die Vergütung betrage „monatlich in der Gruppe BAT Vc/3 = DM 2.527,80 brutto“. Im Februar 1993 schlossen die Rechtsvorgängerin der Beklagten und der bei ihr gebildete Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung. Danach sollten in ihrem Anwendungsbereich „analog die für die Angestellten des Bundes und der Länder vereinbarten Bestimmungen des Lohn- und Vergütungstarifvertrages - BAT vom 11. Januar 1961“ gelten. Ihre Bestimmungen sollten automatisch Bestandteil von Arbeitsverträgen werden, die vor Februar 1993 geschlossen worden waren. Die betroffenen Arbeitnehmer sollten einen entsprechenden Nachtrag zum Arbeitsvertrag erhalten. Einen solchen Nachtrag unterzeichneten die Rechtsvorgängerin der Beklagten und der Kläger im März 1993. Die Beklagte kündigte die Betriebsvereinbarung zum 31. Dezember 2001. Im März 2006 vereinbarten die Parteien im Zusammenhang mit einer Arbeitszeiterhöhung, dass das Gehalt „entsprechend der 0,78 Stelle auf 1.933,90 Euro erhöht“ werde und „alle übrigen Bestandteile des bestehenden Arbeitsvertrages ... unverändert gültig“ blieben. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme Vergütung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der für die kommunalen Arbeitgeber geltenden Fassung (TVöD/VKA) bzw. dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zu. Die Beklagte meint, eine dynamische Bezugnahme auf die vom Kläger herangezogenen Tarifwerke liege nicht vor.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts war erfolgreich. Die Beklagte ist verpflichtet, den Kläger nach der jeweiligen Entgelttabelle des TVöD/VKA zu vergüten. Der Kläger

und die Rechtsvorgängerin der Beklagten haben die Vergütung nach den jeweils geltenden Regelungen des BAT und nachfolgend des TVöD/VKA arbeitsvertraglich vereinbart. Die Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1993 vermochte diese Vereinbarung nicht abzuändern. Ungeachtet der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung unterlag die arbeitsvertragliche Vergütungsabrede bereits deshalb nicht der Abänderung durch eine kollektivrechtliche Regelung, weil es sich bei der Vereinbarung der Vergütung nicht um eine allgemeine Geschäftsbedingung, sondern um eine individuell vereinbarte, nicht der AGB-Kontrolle unterworfenen Regelung der Hauptleistungspflicht handelte. Die vom Landesarbeitsgericht aufgeworfene Frage der - generellen - Betriebsvereinbarungsoffenheit von Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Arbeitsverträgen bedurfte deshalb keiner Entscheidung.

Quelle: BAG vom 11. April 2018

2. Verdachtskündigung – angemessene Zeitspanne für die Anhörung des Arbeitnehmers zu den ihm gegenüber erhobenen Vorwürfen

(Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 21. März 2018 - 3 Sa 398/17 -)

Wer einem Arbeitnehmer gegenüber eine Kündigung aussprechen will, die nicht auf Tatsachen, sondern auf einem Verdacht beruht, kann dies bei u.a. hinreichend schwerem Verdacht rechtlich wirksam tun, muss aber den betroffenen Mitarbeiter vorher zu den Vorwürfen anhören. Dabei ist ihm angemessen Zeit für die Antwort einzuräumen. Setzt der Arbeitgeber dagegen eine zu kurze Frist und kündigt dem Arbeitnehmer nach deren Ablauf, ohne dass die Stellungnahme des Betroffenen vorliegt, so ist die Kündigung als Verdachtskündigung rechtsunwirksam.

Der als Entwicklungsingenieur beschäftigte Kläger stritt sich mit seiner Arbeitgeberin, der Beklagten, schon mehrfach bis vor das Landesarbeitsgericht über die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses. Im vom Landesarbeitsgericht nunmehr entschiedenen Fall ging es neben einer Versetzung und einer Änderungskündigung um eine fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung vom 12. August 2016, die u.a. mit dem Verdacht von Straftaten begründet wurde. Im Zuge der im Rechtsstreit ebenfalls streitigen Versetzung des Klägers aus der Entwicklungsabteilung in den Außendienst erhielt der Kläger von der Beklagten im Juni 2016 ein Laptop ausgehändigt. Er war

seitdem durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Nachdem der Kläger größere Datenmengen über das Laptop heruntergeladen hatte, verlangte die Beklagte das Laptop heraus. Am 3. August 2016 übersandte der Kläger der Beklagten ein anderes Laptop. Ob dies versehentlich erfolgte, ist zwischen den Parteien streitig. Jedenfalls gab die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 4. August 2016, in dessen Briefkasten frühestens am Abend eingegangen, Gelegenheit zur Stellungnahme bis zum 8. August 2016, 13:00 Uhr. Als die Frist verstrichen war, brachte die Beklagte die außerordentliche Verdachtskündigung auf den Weg.

Das Landesarbeitsgericht hält - angesichts des Umstands, dass sich die Parteien bereits anderweitig in vertraglichen und auch gerichtlichen Auseinandersetzungen befanden, in welchen sich der Kläger stets anwaltlich vertreten ließ - die Stellungnahmefrist von nicht einmal zwei vollen Arbeitstagen bis Montagmittag für in jeder Hinsicht unangemessen kurz. Dies gilt umso mehr, als dass die Beklagte das Anhörungsschreiben nicht zugleich dem Prozessbevollmächtigten des Klägers - ggf. auch per Fax - zusandte. Außerdem wusste sie, dass der Kläger arbeitsunfähig krank war. Sie musste somit damit rechnen, dass sich dieser gerade nicht durchgängig zu Hause aufhält.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

Quelle: LAG Schleswig-Holstein vom 21. März 2018

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden – April 2018

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: April 2018

- **Aktuell: 87.500 Arbeitslose; Rückgang um 5.100 im Vergleich zum April des Vorjahres**
- **Die Arbeitslosenquote beträgt 5,7%**
- **Auch im Vergleich zum Vormonat März ein Minus von 4.200**
- **Zum ersten Mal seit 25 Jahren: Arbeitslosenzahl in einem April wieder unter 90.000**
- **Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wächst im Vergleich zum Vorjahr deutlich: 20.200 zusätzliche Jobs**

Die Zahl der Arbeitslosen ist – im Vergleich zum Vormonat März - um 4.200 oder 4,6% auf 87.500 gesunken. Die Arbeitslosenquote beträgt 5,7%.

Aufgrund der anhaltenden Frühjahrsbelebung setzt sich auch im April die positive Arbeitsmarktentwicklung weiter fort. Insbesondere in den touristisch geprägten Kreisen Nordfriesland und Ostholstein ist die Zahl der Arbeitslosen im Vormonats- und Vorjahresvergleich deutlich zurückgegangen. Dabei ist die Zahl der arbeitslosen Männer im April überdurchschnittlich gesunken. Der kräftige Rückgang gegenüber dem Vormonat März ist saisonal, da speziell in den Baubetrieben und den sogenannten „grünen Berufen“ neue Mitarbeiter eingestellt wurden. Im Vormonatsvergleich konnten alle Alters- und Personengruppen von der insgesamt guten Arbeitsmarktlage in Schleswig-Holstein profitieren.

Seit Jahresbeginn wurden 118.300 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet. Damit bewegt sich die Nachfrage auf dem hohen Niveau der Jahre 2015 und 2016.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – es liegen die Februar-Daten vor – ist im Vorjahresvergleich deutlich gewachsen: um 20.200 oder 2,1 % auf 967.300. Speziell im verarbeitenden Gewerbe (+3.800), im Gesundheits- und Sozialwesen (+3.100), im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+2.200), im Bereich öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherungen (+1.900) sowie im Handel und im Gastgewerbe (jeweils +1.800) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Allein im Bereich der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-600) gingen Arbeitsplätze verloren.

Auf dem Ausbildungsmarkt bieten sich weiterhin zahlreiche Chancen für motivierte und flexible Schulabsolventinnen und Absolventen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: April 2018

- **Aktuell: 66.448 Arbeitslose; im Vergleich zum April des Vorjahres ein Rückgang um 4.210 oder 6,0 %**
- **Rückgang zum März 2018 um 580 oder 0,9%. Die Arbeitslosenquote sinkt auf 6,5 %**

- **Im Februar 2018 waren insgesamt 969.200 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt**
- **17.115 freie Arbeitsplätze stehen den Arbeitssuchenden insgesamt zur Verfügung, das sind 985 oder 6,1% mehr als vor einem Jahr**
- **21.382 Ausländer sind arbeitslos, 1.081 oder 4,8% weniger als vor einem Jahr**
- **Ausbildung: branchenübergreifend attraktive und spannende Angebote für jeden Schulabschluss**

Im April waren 66.448 Hamburgerinnen und Hamburger arbeitslos gemeldet, jeweils ein Minus von 580 (-0,9%) zum Vormonat und 4.210 oder 6,0% zum April 2017. Dieser Aprilwert ist der niedrigste seit 1993. Die Arbeitslosenquote weist aktuell 6,5% aus, das sind 0,5% weniger zum Vorjahresmonat.

Die Arbeitskräftenachfrage Hamburger Unternehmen hat etwas abgenommen, zwar wurden 3.689 freie Stellen gemeldet, das waren aber 664 oder 15,3% weniger zum Vormonat und 439 weniger zum Vorjahresvergleich.

Arbeitsuchende können insgesamt auf 17.115 freie Stellen zugreifen, die sofort oder in naher Zukunft zu besetzen sind, ein Plus von 985 oder 6,1% zum Vorjahresmonat.

Bedingt durch den beständig hohen Fachkräftebedarf und die daraus resultierenden Neueinstellungen ist eine erneute Erhöhung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu verzeichnen. Im Februar 2018 waren 969.200 Arbeitnehmer in Hamburg beschäftigt, 23.100 oder 2,4% mehr als in Februar des vergangenen Jahres. Personell verstärkt haben sich die wissenschaftlich - technischen Dienstleistungen (+6.800), der Handel (+1.800), die Information und Kommunikation (+2.700) aber auch das Gastgewerbe (+1.300) und das Baugewerbe (+1.300).

Der Hamburger Ausbildungsmarkt ist vom Wunsch der Ausbildungsbetriebe geprägt, eigene Lehrlinge nach den Anforderungen des Betriebes auszubilden und später als Fachkräfte zu beschäftigen. Ende April standen jungen Leuten und Erwachsenen über 5.700 Lehrstellen über alle Branchen hinweg zur Verfügung.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Hamburg

4. Zeit für Inklusion

Auch in diesem Jahr lädt die Senatskordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen in Hamburg zu Angeboten ein. Statt der in den vergangenen Jahren durchgeführten „Woche der Inklusion“ ist in diesem Jahr die „Zeit für Inklusion“ geplant, die am 19. September mit der Verleihung des Senator Neumann Preises im Hamburger Rathaus startet und am 3. Dezember 2018, dem internationalen Tag der Menschen mit Behinderung, mit einer Abschlussveranstaltung endet. Im gesamten Zeitraum werden in Hamburg erneut zahlreiche Angebote für Menschen mit und ohne Behinderung stattfinden. Interessierte Institutionen sind eingeladen, ihre Angebote bis zum **30. Juni 2018** einzureichen.

Weitere Informationen unter:

<http://www.hamburg.de/skbm>.

Bildungspolitik

5. SCHULEWIRTSCHAFT-Preis 2018

Mit dem Preis „Das hat Potenzial!“ prämiert das SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland Unternehmen, Schulen und Verlage für ihr herausragendes Engagement an der Schnittstelle Schule und Beruf und ihren Einsatz für die ökonomische und digitale Bildung von Schülerinnen und Schülern. In der Kategorie Unternehmen zeichnet SCHULEWIRTSCHAFT Unternehmen aus, die sich in vorbildlicher Weise für die beruflichen Perspektiven junger Menschen einsetzen und ihnen somit den Übergang von der Schule in die Berufswelt erleichtern. In der Kategorie Kooperationen zur digitalen Bildung werden bestehende Kooperationen zwischen Unternehmen und Schulen prämiert, die junge Erwachsene für das Leben und Arbeiten in einer digitalen Gesellschaft sensibilisieren, begeistern und stärken. In der Kategorie Schulbuch können sich Verlage und Autorinnen und Autoren bewerben, die mit ihren Publikationen das Verständnis und das Interesse für wirtschaftliche Zusammenhänge wecken und stärken. Bewerbungen sind bis zum **31. Juli** möglich. Die Preisverleihung findet am 5. Dezember 2018 im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie statt. Weitere Informationen unter: http://www.schulewirtschaft.de/www/schulewirtschaft.nsf/id/NewsSCHULEWIRTSCHAFT-Preis2018_DE?open

Quelle: SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland

6. Bewerbungen für den Deutschen Arbeitgeberpreis jetzt möglich

Der diesjährige Deutsche Arbeitgeberpreis steht unter dem Motto „Gemeinsam innovativ! Kooperationen kreativ für neue Bildungsideen“. Gesucht werden erfolgreiche Projekte, die in Zusammenarbeit von klassischen Bildungsinstitutionen mit Partnern – von der Elterninitiative über weitere Bildungseinrichtungen, engagierte Privatpersonen bis hin zu Unternehmen – vorleben, dass Innovationen und Bildungserfolge gerade auch dann entstehen, wenn neue, unkonventionelle Wege eingeschlagen werden. Der Deutsche Arbeitgeberpreis für Bildung ist mit 10.000 € dotiert und wird an je eine Bildungseinrichtung der folgenden Kategorien vergeben: frühkindliche Bildung, schulische Bildung, berufliche Bildung oder hochschulische Bildung. Bildungseinrichtungen können sich bis zum **15. August 2018** bewerben. Weitere Informationen unter: https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Arbeitgeberpreis_fuer_Bildung

Quelle: BDA

7. Grundgesetzänderung zur Auswertung der Finanzhilfen des Bundes für Bildungsinfrastruktur

Die neue Bundesregierung hatte im Koalitionsvertrag eine Investitionsoffensive des Bundes für Schulen und damit zusätzliche Unterstützung des Bundes für die Länder und Kommunen bei Investitionen in die Bildungsinfrastruktur angekündigt. Dafür ist als erster Schritt eine Anpassung des Grundgesetzes notwendig, das bislang Finanzhilfen des Bundes im Schulbereich nur für finanzschwache Kommunen vorsieht. Der nun vorliegende Referenten-Entwurf in gemeinsamer Federführung des Bundesministeriums für Finanzen und des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat formuliert eine entsprechende Änderung des Grundgesetz-Artikels 104c, Satz 1. Die BDA begrüßt die Ausweitung des finanziellen Engagements des Bundes im Bildungsbereich mit Fokus auf den Ausbau Ganztagschule, Digitalisierung und berufliche Schulen. Sie unterstreicht aber auch die primäre Verantwortung und Kultushoheit der Länder, die neue Bundesmittel als eine Ergänzung, aber nicht als Ersatz der eigenen Landesmittel einsetzen dürfen.

Quelle: BDA

8. Berufsbildungsbericht 2018

Am 18. April wurde der Berufsbildungsbericht 2018 im Anschluss an die Beratung im Bundeskabinett vom Bundesministerium für Bildung und Forschung veröffentlicht (<https://www.bmbf.de/de/berufsbildungsbericht-2740.html>). Parallel hat der BIBB-Hauptausschuss seine Stellungnahme zum Erscheinen des Berufsbildungsberichts herausgegeben. Er hat die gesetzliche Aufgabe, die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten. Der Hauptausschuss ist zu gleichen Teilen mit Vertretern von Bund, Ländern sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen besetzt. Die gemeinsame Stellungnahme des BIBB-Hauptausschusses zum Berufsbildungsbericht 2018 sowie die ergänzenden Voten der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer sowie der Länder im Wortlaut finden Interessierte unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA_Stellungnahme_zum_BBB_2018.pdf

Quelle: Bundesinstitut für Berufliche Bildung

9. Ausbildungsvergütungen in den Händen der Tarifpartner belassen

Union und SPD haben im Koalitionsvertrag die Verankerung einer Mindestausbildungsvergütung im Berufsbildungsgesetz vereinbart. Die BDA lehnt diese neue Regulierung entschieden ab, von der vor allem Ausbildungsverhältnisse in Ostdeutschland, im Handwerk sowie in Berufen betroffen wären, die überwiegend Jugendlichen mit Hauptschulabschluss und Schulabbrechern eine Chance geben. Aktuelle Tarifverträge, die 2017 von den jeweiligen Handwerksinnungen mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften ver.di, NGG und IG Metall abgeschlossen wurden, sehen z. B. Ausbildungsvergütungen im ersten Ausbildungsjahr von 410 € im Konditorenhandwerk in Schleswig-Holstein vor. Rechnet man das während der Ausbildung fortlaufende Kindergeld von künftig 215 € hinzu, verfügen Auszubildende auch in diesen Bereichen über 625 bis 695 €. Zudem besteht die Unterhaltspflicht der Eltern während der Ausbildung fort. Ausbildungsvergütungen seien weder Lohn noch Gehalt, sondern ein Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten. In schwierigen Fällen könne Berufsausbildungsbeihilfe beantragt werden.

Quelle: BDA

10. Empfehlungen zur Nachfolge des Hochschulpaktes

Am 30. April hat der Wissenschaftsrat seine Empfehlungen zur Nachfolge des Hochschulpakts veröffentlicht. Bund und Länder wollen sich bis November 2018 auf die Eckpunkte einer neuen Vereinbarung einigen, die dem Ende 2020 auslaufenden Hochschulpakt nachfolgen soll. Der Wissenschaftsrat spricht sich dafür aus, dass die Finanzierung der Nachfolgevereinbarung "mindestens auf dem bisherigen Niveau" angesetzt und verstetigt werden soll. Zudem empfiehlt er Bund und Ländern, eine "dynamische Finanzierungskompetente zu prüfen". Die Studienkapazitäten sollen weiterhin nachfragegerecht aufrechterhalten werden. Zugleich soll durch neue Parameter zur Mittelvergabe aber dezidiert auch die Qualitätsentwicklung gestärkt werden. Der Wissenschaftsrat spricht sich für eine Verbesserung der Betreuungsrelation, der Lehre und des Studienerfolgs aus.

Die BDA weist darauf hin, dass der Hochschulpakt in der hälftigen Finanzierung von Bund und Ländern 2007 zur Abfederung der doppelten Abiturientenjahrgänge ins Leben gerufen worden ist. Insgesamt haben Bund und Länder im gesamten Förderzeitraum 38,5 Mrd. Euro in die Hochschulpakete investiert. Auch wenn sich die Studienanfängerzahlen weiterhin auf hohem Niveau bewegen, so ist lt. BDA die dauerhafte Verpflichtung seitens des Bundes als kritisch zu bewerten, da sie ihm die Möglichkeit nimmt, zukünftig mit den entsprechenden Finanzmitteln auch andere inhaltliche Impulse in die Hochschullandschaft hinein zu setzen. Hierauf haben sich Bund und Länder jedoch bereits verständigt, auch im Koalitionsvertrag der Großen Koalition ist eine Verstetigung der Hochschulpakt-Mittel angekündigt.

Die vom Wissenschaftsrat empfohlene "dynamische Finanzierungskomponente" zielt darauf ab, den Hochschulen künftig wie den außeruniversitären Forschungsorganisationen einen jährlichen Budgetzuwachs zu garantieren. Dieser liegt bei den Außeruniversitären aktuell bei jährlich 3 %. Die BDA spricht sich gegen eine solche automatische Mittelsteigerung aus. Dass sich der Wissenschaftsrat nicht ausschließlich für eine Finanzierung von Studienplätzen, sondern zugleich dezidiert auch für eine Verbesserung der Studienqualität, des Studienerfolgs und der Betreuungsrelation ausspricht und diese Parameter auch bei der Nachfolgevereinbarung berücksichtigt sehen will, sei hingegen positiv zu werten. Aus Sicht der BDA sei es zudem zentral,

dass ausreichend Mittel für die deutlich teureren MINT-Studienplätze eingeplant werden. Eine dauerhafte Verpflichtung des Bundes ohne Möglichkeit der Anpassung der inhaltlichen Schwerpunktsetzung sowie eine automatische Budgeterhöhung wird hingegen abgelehnt.

Quelle: BDA

11. Hamburger Trendforum an der Northern Business School

Am 18. April fand an der Northern Business School – Hochschule für Management und Sicherheit (NBS) erstmalig das neue Eventformat „Hamburger Trendforum 2018“ statt. Spannende Fachvorträge widmeten sich dem Thema „Immobilienfinanzierung“, deren Inhalte beim Get-Together diskutiert wurden.

Den ersten Fachvortrag mit dem Thema „Crowdfunding als Form der Projektentwicklungsfinanzierung“ hielt Prof. Dr. Michael Becken, Professur Immobilienmanagement an der NBS. Seine kritische Analyse ergab, dass das Crowdfunding auf den ersten Blick zwar transparent und simpel erscheint, genau genommen jedoch bedeutsame Risiken birgt. So sei das Ausfallrisiko für den Crowdfunder im Misserfallsfall hoch – und das bei geringer Renditeerwartung. Darüber hinaus sei das Betreiben von Crowdfunding-Plattformen u. a. aufgrund regulatorischer Anforderungen im Vergleich zu klassischen Finanzierungsmethoden kostenintensiv, was die zu erwartende Rendite zusätzlich schmälere. Becken schlussfolgerte, dass es zum heutigen Zeitpunkt fragwürdig sei, ob sich das Crowdfunding langfristig im Projektentwicklungsgeschäft etabliert.

Heiko Maaß, Leiter Region Nord bei der Landesbank Baden-Württemberg, hielt den zweiten Vortrag des Tages. Er beschäftigte sich mit der Frage „Wie finanzieren Projektentwickler ihre Immobilien in diesen Zeiten?“ Im Fokus seiner Ausführungen standen Banken als Kapitalgeber bei der Immobilienfinanzierung. Er beschrieb deren Stellung bei der Immobilienfinanzierung im Wandel der Zeit und veranschaulichte, wie regulatorische Anforderungen den Handlungsspielraum von Kreditinstituten limitieren. Neben definierten Vorschriften wie in den Reformen „Basel III/IV“, so Maaß, erhöhe insbesondere auch die Geldpolitik der Europäischen Zentralbank (EZB) den Anlagedruck innerhalb der Immobilienwirtschaft: Aus den stetig sinkenden Leitzinssätzen auf den globalen Finanzmärkten resultiere ein dringender Bedarf an neuen Finanzierungsformen, wie dem

von Prof. Dr. Becken vorgestellten Crowdfunding. Maaß nannte eine Reihe alternativer Finanzierungsinstrumente, darunter Nachrangdarlehen, Mezzanine-Fonds und gemeinschaftliche Joint-Venture-Finanzierungen. Abschließend erläuterte er das Finanzierungsinstrument „Immobilienleihe“ anhand eines Beispielprojektes.

Das nächste „Hamburger Trendforum“ im Studiengang Betriebswirtschaft findet im Frühjahr 2019 statt.

Quelle: NBS Northern Business School

12. Studienabbrecher als Auszubildende ins Boot holen! Ein Ratgeber für kleine und mittlere Unternehmen

Diese Broschüre stellt Studienaussteiger als attraktive Zielgruppe für ausbildende Unternehmen vor. Unternehmerinnen und Unternehmer erfahren mehr über die Gründe, die zu einem Studienabbruch führen können - und wie sie in das Blickfeld potenzieller Bewerberinnen und Bewerber gelangen.

LINK für Download und/oder Bestellungen: <https://www.bmbf.de/publikationen/?P=2383>

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung

13. MINT – Lücke erreicht mit 314.800 fehlenden Arbeitskräften neuen Rekordstand – BDA: In Modernisierung der Berufsschulen investieren!

Im Auftrag von BDA, BDI, Gesamtmetall und der Initiative "MINT Zukunft schaffen" erstellt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln halbjährlich im Frühjahr und Herbst ein MINT-Reporting zu Angebot und Nachfrage auf dem MINT-Arbeitsmarkt sowie Kennzahlen zur MINT-Bildung. Am 14. Mai wurde der MINT-Frühjahrsreport 2018 im Rahmen einer Pressekonferenz der Öffentlichkeit vorgestellt.

1. Die MINT-Arbeitskräftelücke erreicht mit 314.800 Personen einen neuen Höchststand seit Beginn der Aufzeichnungen in 2011 und ist um 32,5 % über dem Wert des Vorjahresmonats. Der Anteil der akademischen Berufe liegt bei 33 %. Die Lücke ist deutlich IT-lastiger geworden: Die Zahl hat sich in den letzten vier Jahren von 16.000 im April 2014 auf 39.600 im April 2018 mehr als verdoppelt. Insbesondere die Zuwanderung aus Drittstaaten wie Indi-

en ist dabei entscheidend. Inzwischen sind 17,5 % aller akademischen und 14,7 % aller beruflich qualifizierten MINT-Fachkräfte zugewandert. Insgesamt lag deren Wertschöpfungsbeitrag im Jahr 2016 bei 170,4 Mr. Euro.

2. Während die Zahl der MINT Hochschulabsolventen gestiegen ist, sinkt die Zahl der Personen mit einer MINT-Berufsausbildung: bei den 35 - 39 jährigen zwischen 2005 und 2015 von 24 auf 19,5%, bei den 30 – 34 jährigen im gleichen Zeitraum von 22,3 auf 18,2%.

3. Während die Zahl der MINT Hochschulabsolventen gestiegen ist, sinkt die Zahl der Personen mit einer MINT Berufsausbildung: bei den 35 – 39 jährigen zwischen 2005 und 2015 von 24 auf 19,5%, bei den 30 – 34 jährigen im gleichen Zeitraum von 22,3 auf 18,2%.

4. Die Unternehmen haben auf diese Entwicklung reagiert und in den letzten Jahren deutlich mehr MINT Ausbildungsplätze angeboten.

5. Die hochinnovativen Branchen der MuE-Industrie weisen die höchste Beschäftigungsintensität von MINT Fachkräften auf (Elektroindustrie 55%, technische FuE-Dienstleistungen 68%, Chemie/Pharma 52%).

6. Der MINT-Frühjahrsreport 2018 empfiehlt gegenüber der Politik die Stärkung der Berufsorientierung, auch an Gymnasien, die Förderung der MINT-Kompetenzen in den Schulen, die Sicherung des Lehrkräftenachwuchses im MINT-Bereich an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, die bessere Unterstützung der Berufsschulen sowie die zügige Umsetzung des Digitalpaktes Schule von Bund und Ländern.

Quelle: BDA

Verschiedenes

14. Projekthinweis

Welcome-Job.SH – Schutzsuchende als Arbeitskräfte

Das Projekt „Welcome-Job.SH“ unterstützt Geflüchtete bei der Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Schleswig-Holstein.

Es werden in Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit und Jobcentern regionale Kontaktveranstaltungen für Flüchtlinge und Arbeitgeber organisiert, um die Schnittstelle zum ersten Arbeitsmarkt für Flüchtlinge zu verbessern.

Arbeitgeber bekommen die Möglichkeit, ihr Unternehmen und die offenen Stellen persönlich zu präsentieren und anschließend direkt mit den potenziellen Bewerbern ins Gespräch zu kommen. Das Angebot richtet sich grundsätzlich an Flüchtlinge, die die formellen und persönlichen Voraussetzungen für eine Arbeitsaufnahme erworben haben und das Ziel der Arbeits- bzw. Ausbildungsaufnahme anstreben. Darüber hinaus werden Arbeitgeber auch angesprochen, um Flüchtlingen ein erstes Erleben der betrieblichen Wirklichkeit zu ermöglichen. Dies geschieht mit dem Ziel den weiteren Integrationsweg durch die Praxis abzusichern.

Die Kontaktveranstaltungen sollen in einem kleinen Rahmen durchgeführt werden, um einen intensiven Austausch zwischen Arbeitgebern und Flüchtlingen zu ermöglichen.

Das Projekt „Welcome-Job.SH“ wird vom Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein gefördert. Haben Sie Interesse an einem Kennenlernen potentieller Arbeitnehmer rufen Sie uns gerne an!

Ansprechpartnerin: Sarah Schümann, s.schuemann@gefas-uv.de, Telefon: 04331-1319-15

Quelle: gefas - Gesellschaft für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik e. V.

15. Veranstaltungstipp



Motivierte Bewerber/-innen: Kick-off für inklusive Ausbildung

Die KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. lädt zur Erschließung einer neuen, motivierten Bewerbergruppe für Unternehmen ein. **Die Fachveranstaltung „Diversity & Inklusion: Kick-off für betriebliche Ausbildung“ findet statt am Mittwoch, 13. Juni 2018, 13:30 Uhr - 17:30 Uhr im BBW Berufsbildungswerk Hamburg, Reichsbahnstraße 53, 22525 Hamburg.**

Rund 49.000 der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen blieben 2017 bundesweit unbesetzt. Höchste Zeit, neue Wege zu gehen und sich auf gegebenenfalls unbekanntes Terrain zu wagen: Inklusive Ausbildung. Immer mehr Unternehmen setzen auf diese Chance, personelle Engpässe zu lösen und ungewöhnlich gute Auszubildende zu gewinnen. Ihre Erfahrungen zeigen, dass Menschen mit Beeinträchtigung die Ausbildung oftmals als Privileg empfinden und sie überdurchschnittlich motiviert absolvieren. Damit bringen sie eine Eigenschaft mit, die durch keine andere Fähigkeit zu ersetzen ist.

Auf der Fachveranstaltung erwarten Sie Hamburger Praxisbeispiele für erfolgreiche inklusive Ausbildung bei Unternehmen aus den Branchen Handwerk, Logistik, Einzelhandel, Pflege und IT. Außerdem erhalten Sie Basisinformationen zur inklusiven Ausbildung und lernen die Möglichkeiten der organisatorischen als auch finanziellen Unterstützung kennen. Auf der Kick-off-Messe stehen Ihnen Experten/-innen mit Rat und Tat für Ihre individuellen Fragen zur Verfügung.

Informationen finden Sie unter <http://www.kwb.de/kwb/pages/index/p/1364>
Anmeldungen zu der kostenfreien Veranstaltung unter: <http://www.kwb.de/kwb/pages/index/p/1379> oder per Mail.

Kontakt: Dr. Oliver Borszik, borszik@kwb.de,
Tel.: 040 334241-336, Fax: 040 334241-299.

Quelle: KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V.

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