

07/2018

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Abgrenzung von Dienst- bzw. Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassungsvertrag**
(Urteil des BAG vom 27.06.2017 - 9 AZR 133/16 -)
2. **Tausende sachgrundlose Befristungen bei der Bundesregierung**
3. **Verbot mehrfacher sachgrundloser Befristung im Grundsatz verfassungsgemäß - Auslegung darf klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen**
(Beschluss des BVerfG vom 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 -)

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. Der Arbeitsmarkt im Norden: Juni 2018
5. Gezielte Stärkung der Fachkräftezuwanderung
6. Ausbildungsförderinstrumente weiterentwickeln

Bildungspolitik

7. Checklisten Schülerbetriebspraktikum
8. Berufswahl-SIEGEL in Hamburg verliehen
9. Neue Lenkungsgruppe installiert
10. Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung
11. Nationaler Bildungsbericht erschienen
12. Neue Masterstudiengänge erobern den Markt

Verschiedenes

13. Gemeinsame Sache für betriebliche Gesundheit

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Abgrenzung von Dienst- bzw. Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (Urteil des BAG vom 27.06.2017 - 9 AZR 133/16 -)

Bei einem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erschöpft sich die Vertragspflicht des Verleihers gegenüber dem Entleiher in der Auswahl und Zurverfügungstellung von Arbeitskräften. Davon zu unterscheiden ist die Tätigkeit eines Arbeitnehmers bei einem Dritten als Erfüllungsgehilfe im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags. Zur Abgrenzung müssen Vertragsgestaltung und tatsächliche Durchführung betrachtet werden. Bedeutung hat auch die Unternehmensstruktur des Dienstleisters, die eine eigenständige Erbringung der vereinbarten Leistung ermöglichen muss.

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen gemäß § 10 I 1 i.V.m. § 9 Nr. 1 AÜG aF ein Arbeitsverhältnis zustande kam. Die Klägerin war bei der Beklagten beschäftigt. 2003 lagerte die Beklagte einen Teil der Tätigkeit an eine Tochtergesellschaft aus. Zur Realisierung wurden zwei sog. „Rahmenvereinbarungen“ geschlossen, die den Leistungsumfang der Tochtergesellschaft festlegten. Der Aufgabenkatalog für die Tochtergesellschaft wies Dienstleistungsaufgaben aus. Darüber hinaus wurde in den Rahmenvereinbarungen der Haftungsumfang für Schlechtleistungen geregelt. Die Klägerin wechselte von der Beklagten zur Tochtergesellschaft. Die Klägerin macht geltend, sie sei nicht im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrags tätig geworden. Vielmehr liege aufgrund einer Eingliederung bei der Beklagten eine Arbeitnehmerüberlassung vor. Daraus folge ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten.

Das ArbG wies den Antrag auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses ab. Das LAG gab dem Antrag statt.

Die Revision der Beklagten war erfolgreich. Das LAG bejahte zu Unrecht ein Arbeitsverhältnis. Die Beziehung zwischen der Beklagten und der Tochtergesellschaft ist ein Dienstvertrag. Schon die Gestaltung der „Rahmenvereinbarung“ (Dienstleistungsaufgaben mit Haftung bei Schlechtleistung) spricht für die Annahme eines Dienstleistungsvertrags. Die Rahmenvereinbarung sieht nicht die Überlassung von Personen vor und der Leistungsumfang der Tochtergesellschaft wird ausreichend konkretisiert. Auch die vereinbarten Haftungsvereinbarungen sprechen gegen eine Arbeitnehmerüberlassung.

Ebenso begründet die tatsächliche Durchführung der Rahmenvereinbarung keine andere Einordnung. Dass die Klägerin tatsächlich in relevantem Umfang Weisungen der Beklagten Folge zu leisten hatte, wurde nicht festgestellt. Nicht ausreichend ist es, wenn die Klägerin vereinzelt Tätigkeiten verrichten musste, die über den ausdrücklichen Inhalt der Rahmenvereinbarung hinausgingen. Insoweit kommt es nicht auf die Häufigkeit sondern das Gewicht solcher Tätigkeiten an; sie müssen den Einsatz prägen. Darüber hinaus hätte die Klägerin diese Tätigkeiten mit Billigung der Beklagten erbringen müssen, was nicht festgestellt wurde. Auch die Teilnahme an Besprechungen der Beklagten spricht nicht für eine vollständige Eingliederung in deren Betrieb; die Klägerin nahm auch an Besprechungen der Tochtergesellschaft teil. Der Umstand, dass die Klägerin vor ihrer Tätigkeit bei der Tochtergesellschaft bei der Beklagten beschäftigt war, spricht aufgrund einer zeitlichen Zäsur von einem Monat ebenfalls nicht für eine Arbeitnehmerüberlassung. Schließlich sei die Tochtergesellschaft aufgrund ihrer Struktur auch in der Lage gewesen, über die Zurverfügungstellung von Personal hinaus dienstvertragliche Pflichten wahrzunehmen und fachbezogene Weisungen an die Klägerin zu erteilen.

Quelle: BAG vom 27. Juni 2017 / FD-ArbR 2018, 405971, beck-online / UVNord

2. Tausende sachgrundlose Befristungen bei der Bundesregierung

Die Bundesregierung beschäftigt nach eigenen Angaben derzeit etwa 7.900 Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen, ohne dabei einen konkreten Sachgrund für die Befristung anzugeben. Das geht aus ihrer Antwort auf eine Frage des FDP-Abgeordneten Otto Fricke hervor, die der "Rheinischen Post" (Ausgabe vom 04.06.2018) vorliegt. Demnach nutzt die Regierung das Instrument der sachgrundlosen Befristung bei mehr als der Hälfte aller ihrer Befristungsfälle. Allein im Bundesinnenministerium hätten Ende Januar 4.541 von 5.595 befristet beschäftigten Mitarbeitern eine sachgrundlose Befristung gehabt.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund ist aktuell für eine Dauer von zwei Jahren zulässig. Innerhalb dieses Zeitraums kann ein befristeter Arbeitsvertrag höchstens dreimal verlängert werden. Tarifverträge können Abweichungen vorsehen. Eine Befristung ist zulässig, wenn es sachliche

Gründe gibt. Das Gesetz über Teilzeitarbeit nennt unter anderem eine Befristung im Anschluss an Ausbildung oder Studium, Vertretungsregelungen oder nur vorübergehenden betrieblichen Bedarf. Laut Koalitionsvertrag von Union und SPD sollen künftig in Betrieben mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch höchstens 2,5 % der Mitarbeiter ohne Sachgrund befristet beschäftigt werden können. Bei der Bundesregierung sei der Anteil bis heute jedoch deutlich höher, schreibt das Blatt.

Quelle: FD-ArbR 2018, 406078, beck-online

3. Verbot mehrfacher sachgrundloser Befristung im Grundsatz verfassungsgemäß - Auslegung darf klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen

(Beschluss des BVerfG vom 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 -)

Nach der Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sind sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Vertragsparteien auf die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses beschränkt; damit ist jede erneute sachgrundlos befristete Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber verboten. Das ist grundsätzlich mit den verfassungsrechtlichen Maßgaben vereinbar, denn die Verhinderung von Kettenbefristungen und die Sicherung der unbefristeten Dauerbeschäftigung als Regelbeschäftigungsform trägt der Pflicht des Staates zum Schutz der strukturell unterlegenen Beschäftigten im Arbeitsverhältnis und auch dem Sozialstaatsprinzip Rechnung.

Allerdings gilt dies nur, soweit die Beschäftigten nach Art und Umfang der Vorbeschäftigung tatsächlich des Schutzes vor Kettenbefristungen bedürfen und andernfalls das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform gefährdet wäre. Dies hat der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts mit heute veröffentlichtem Beschluss auf die Verfassungsbeschwerde eines Arbeitnehmers und den Vorlagebeschluss eines Arbeitsgerichtes hin entschieden. Der Senat hat gleichzeitig klargestellt, dass eine - vom Bundesarbeitsgericht vorgenommene - Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, die eine wiederholte sachgrundlose Befristung zwischen denselben Vertragsparteien immer dann gestattet, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als drei Jahren liegt, mit dem Grundgesetz nicht zu vereinbaren ist. Richterliche Rechtsfortbildung darf den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht

übergehen und durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzen. Hier hatte sich der Gesetzgeber klar erkennbar gegen eine solche Frist entschieden.

Wesentliche Erwägungen des Senats:

I. Arbeitsgerichte können und müssen den Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG zum Schutz der Rechte der Beteiligten einschränken. Das ist der Fall, wo keine Gefahr einer Kettenbefristung besteht und unbefristete Arbeitsverhältnisse als Regelbeschäftigungsform erhalten bleiben.

1. Das Verbot sachgrundloser Befristung eines Arbeitsvertrags, wenn zuvor bereits einmal ein Beschäftigungsverhältnis vorlag, beeinträchtigt insbesondere die Berufswahlfreiheit von Arbeitssuchenden (Art. 12 Abs. 1 GG) und die berufliche und wirtschaftliche Betätigungsfreiheit von Arbeitgebern (Art. 12 Abs. 1 und 2 Abs. 1 GG). Dies wiegt zwar schwer. Dem Interesse der Arbeitgeber an Flexibilisierung wird allerdings dadurch Rechnung getragen, dass ihnen Alternativen zur sachgrundlosen Befristung zur Verfügung stehen, wozu auch die vom Gesetzgeber in bestimmten Fällen erlaubte, mit Sachgrund befristete Beschäftigung gehört.

In der Abwägung mit dem Schutz der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis und den im Sozialstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 GG) verankerten sozial- und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen ist dies jedoch grundsätzlich zumutbar. Der Gesetzgeber will mit § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG die strukturell dem Arbeitgeber unterlegenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Kettenbefristungen schützen und zugleich das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform sichern. Daneben steht die beschäftigungspolitische Zielsetzung, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Hier hat der Gesetzgeber einen großen Spielraum. Wenn er entscheidet, die sachgrundlose Befristung zwar als Brücke in eine Dauerbeschäftigung zuzulassen, dies aber grundsätzlich beschränkt, ist das verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

2. Unzumutbar ist ein generelles Verbot der sachgrundlosen Befristung bei nochmaliger Einstellung bei demselben Arbeitgeber allerdings, wenn und soweit eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn

eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Das können bestimmte geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzeit oder der Familienzeit sein, die Tätigkeit von Werkstudierenden oder die lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientieren. Die Fachgerichte können und müssen in solchen Fällen den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken.

II. Die Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG durch das Bundesarbeitsgericht ist allerdings mit den verfassungsrechtlichen Anforderungen nicht zu vereinbaren. Die Annahme, eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrages sei immer dann zulässig, wenn eine Vorbeschäftigung mehr als drei Jahre zurückliege, überschreitet die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung, weil der Gesetzgeber sich hier erkennbar gegen eine solche Befristung entschieden hatte. Die Auslegung der Gesetze durch die Fachgerichte muss die gesetzgeberische Grundentscheidung respektieren. Dazu muss sie auch die Gesetzesmaterialien in Betracht ziehen. In Betracht zu ziehen sind hier die Begründung eines Gesetzentwurfes, der unverändert verabschiedet worden ist, die darauf bezogenen Stellungnahmen von Bundesrat und Bundesregierung und die Stellungnahmen, Beschlussempfehlungen und Berichte der Ausschüsse. Diese zeigten hier deutlich auf, dass eine sachgrundlose Befristung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien grundsätzlich nur einmal und nur bei der erstmaligen Einstellung zulässig sein soll. Das damit klar erkennbare gesetzliche Regelungskonzept darf von den Fachgerichten nicht übergangen und durch ein eigenes Konzept ersetzt werden.

Quelle: Pressemitteilung des BVerfG Nr. 47/2018 vom 13. Juni 2018 (mit Kürzungen durch UVNord)

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. Arbeitsmarkt im Norden – Juni 2018

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Juni 2018

- **Aktuell: 81.600 Arbeitslose; Rückgang um 7.900 im Vergleich zum Juni des Vorjahres**
- **Die Arbeitslosenquote beträgt 5,2 Prozent**
- **Auch im Vergleich zum Vormonat Mai ein Rückgang von 2.300**

- **Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sind im Vorjahresvergleich deutlich gestiegen (+20.000)**
- **Ausbildungsende: Gute Gelegenheit engagierte Fachkräfte zu gewinnen.**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Juni - im Vergleich zum Vormonat Mai - um 2.300 oder 2,7 Prozent auf 81.600 gesunken. Die Arbeitslosenquote beträgt 5,2 Prozent, der Vorjahreswert betrug 5,8 Prozent.

Positive Bilanz für das erste Halbjahr 2018: Der deutliche Rückgang der Arbeitslosenzahlen, die kontinuierlich hohe Arbeitskräftenachfrage und der stätige Zuwachs an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen dokumentieren die robuste und stabile Entwicklung des Arbeitsmarktes in Schleswig-Holstein. Alle Alters- und Personengruppen profitieren von der insgesamt guten Arbeitsmarktlage. So ist zum Beispiel die Zahl der arbeitslosen Ausländer um 1.200 oder 6,2 Prozent gegenüber dem Juni des Vorjahres gesunken.

Die Personalnachfrage lag im Juni leicht über dem Niveau des Vormonats (+208) und des Vorjahresmonats (+225). Speziell im verarbeitenden Gewerbe, im Handel, im Bereich Soziales und Gesundheit sowie im Bau- und Gastgewerbe werden Arbeitskräfte gesucht.

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – es liegen die April-Daten vor – verläuft mit einem Plus von 2,1 Prozent positiv (979.000). Insbesondere im verarbeitenden Gewerbe (+3.600), im Gesundheits- und Sozialwesen (+3.000), im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+2.100) sowie im Handel (+1.800) und im Baugewerbe (+1.700) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Allein in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-600) gingen Arbeitsplätze verloren.

Aktuell beenden viele Jugendliche ihre Ausbildung. Für Betriebe ist das eine gute Gelegenheit engagierte Fachkräfte zu gewinnen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: Juni 2018

- **Aktuell: 63.805 Arbeitslose; im Vergleich zum Juni des Vorjahres ein Rückgang um 4.775 oder 7,0 Prozent**
- **Rückgang zum Mai 2018 um 1.252 oder 1,9 Prozent. Die Arbeitslosenquote sinkt auf 6,1 Prozent**
- **Im April 2018 waren insgesamt 973.400 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt**
- **17.337 freie Arbeitsplätze stehen den Arbeitssuchenden insgesamt zur Verfügung, das sind 1.153 oder 7,1 Prozent mehr als vor einem Jahr**
- **20.695 Ausländer sind arbeitslos, 1.161 oder 5,3 Prozent weniger als vor einem Jahr**
- **Ausbildung: branchenübergreifend attraktive und spannende Angebote für jeden Schulabschluss. Derzeit sind noch 5.411 freie Ausbildungsstellen gemeldet bzw. befinden sich im Besetzungsverfahren.**

Im Juni waren 63.805 Hamburgerinnen und Hamburger arbeitslos gemeldet, ein deutlicher Rückgang zum Vorjahresmonat um 4.775 oder 7,0 Prozent und ebenfalls zum Vormonat Mai um 1.252 oder 1,9 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 6,1 Prozent, das sind 0,6 Prozent weniger zum Vorjahresmonat.

Die Arbeitslosmeldungen aus Erwerbstätigkeit haben zum Vormonat um 674 oder 11,2 Prozent und zum Vorjahresmonat um 75 oder 1,4 Prozent abgenommen. Ein gutes Zeichen für bestehende Jobs, denn Unternehmen halten ihre Fachkräfte im Betrieb. Gleichzeitig gibt es bei der Beendigung der Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zwar auch zum Vormonat ein Minus (-677), aber zum Vorjahr ein Plus von 262.

Bei den Personengruppen nimmt die Anzahl der 50-Jährigen und älteren Arbeitslosen zum Vormonat (-2,5 Prozent) und auch zum Vorjahresmonat (-5,6 Prozent) ab. Dieser positive Trend ist auch bei den Langzeitarbeitslosen zu beobachten. Kritisch ist die Entwicklung bei den arbeitssuchenden An- und Ungelernten. Zwar ist ein Rückgang zum Vormonat Mai zu verzeichnen, aber ein deutlicher Anstieg innerhalb der letzten zwölf Monate. Die Unternehmen suchen ausdrücklich Fachkräfte.

Für das beginnende Ausbildungsjahr laufen die Auswahlverfahren auf Hochtouren. Für AusbildungsbeWERBER stehen noch viele Möglichkeiten offen. Die Hamburger Wirtschaft sucht über alle Branchen motivierte junge Erwachsene, die über eine Ausbildung ihren beruflichen Einstieg und ihre spätere Karriere suchen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Hamburg

5. Gezielte Stärkung der Fachkräftezuwanderung

Ende Juni hat die BDA eine aktualisierte Version des Positionspapiers zur gezielten Stärkung der Fachkräftezuwanderung vorgelegt. Darin wird gefordert, die Zuwanderung von beruflich qualifizierten deutlich zu erleichtern, indem die Positivliste abgeschafft, zumindest aber flexibilisiert wird. Im nicht-reglementierten Bereich sollte zudem auf die volle Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses mit einem deutschen Berufsabschluss verzichtet werden und die Einreise auch mit Teilerkennung möglich sein. Im Rahmen von Migrationsabkommen mit ausgewählten Zielländern, die über ein vergleichbares staatlich getragenes Ausbildungssystem verfügen, sollte darüber hinaus ein vereinfachtes Verfahren zur Anwendung kommen. Dazu bedürfte es einer zentralen Eingangsstelle für Anträge aus dem Ausland, die alle Anträge entgegennimmt und weiterverteilt (z. B. an die zuständigen Leitkammern der Handwerkskammern). Zur Verfahrensbeschleunigung ist auch für Berufe in der Zuständigkeit der Länder (Heil- und Gesundheitsberufe, soziale Berufe) eine zentrale Anerkennungsstelle notwendig, wie sie im gewerblich-technischen Bereich bereits geschaffen wurde.

Quelle: BDA

6. Ausbildungsförderinstrumente weiterentwickeln

Das bis zum 30. September 2018 befristete Instrument „Assistierte Ausbildung“ der Bundesagentur für Arbeit wurde um zwei weitere Jahre verlängert. Diesen Zeitraum will die Bundesagentur für Arbeit nutzen, um Vorschläge zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderinstrumente zu erarbeiten. Die BDA begleitet diesen Prozess über die Selbstverwaltung aktiv und konstruktiv. Ziel muss es sein, dass förderbedürftige Jugendliche und Ausbildungsbetriebe flexibel und passgenau unterstützt werden.

Quelle: BDA

Bildungspolitik

7. Checklisten Schülerbetriebspraktikum

Das Schülerbetriebspraktikum ist eines der wichtigsten Instrumente der Berufsorientierung. Es bietet Schülern eine gute Möglichkeit, erste Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln und ihre beruflichen Vorstellungen zu konkretisieren. Damit ein Praktikum tatsächlich seinen Nutzen entfaltet, haben Bundesagentur für Arbeit und SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland gemeinsam die Handreichung "Checklisten Schülerbetriebspraktikum" herausgebracht. Sie bieten praktische Hilfen für Schülerinnen und Schüler, für Lehrkräfte, für die Betreuer im Betrieb und für Eltern zur Umsetzung von Schülerbetriebspraktika mit Qualität. Die Checklisten können unter www.schulewirtschaft.de/schuelerbetriebspraktikum heruntergeladen werden.

Quelle: SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland

8. Berufswahl-SIEGEL in Hamburg verliehen

Am 26. Juni 2018 wurde bereits zum 15. Mal das Berufswahl-SIEGEL in Hamburg vergeben. Bei der feierlichen Verleihung wurden 20 Schulen ausgezeichnet. Zum ersten Mal erhielten die Stadtteilschulen Maretstraße, Oldenfelde und Helmuth Hübener das Siegel. Darüber hinaus wurden 17 weitere Schulen von den Jury-Mitgliedern geehrt; sie hatten erfolgreich die Rezertifizierung bestanden - einige bereits zum vierten Mal! Damit sind es jetzt 53 Schulen, die in der Hansestadt das Siegel tragen. Die Auszeichnung wird von einer Gemeinschaftsinitiative aus SCHULEWIRTSCHAFT Hamburg, der Behörde für Schule und Berufsbildung, der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration und der Agentur für Arbeit Hamburg vergeben. Weitere Informationen unter: www.schule-wirtschaft-hamburg.de.

Quelle: SCHULEWIRTSCHAFT Hamburg

9. Neue Lenkungsgruppe installiert

Mitte Juni hat das Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein die Lenkungsgruppe „Qualifizierung schulischer Führungskräfte in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft“, der auch UVNord angehört, ins Leben gerufen. U. a. wurde auf das 8. Kieler Schulleitungssymposium verwiesen, in dessen Rahmen am Abend des 13. September der Markplatz

„Schulleitung trifft Unternehmer“ mit einem Grußwort von Klaus-Hinrich Vater, Vorsitzender des Bildungspolitischen Ausschusses von UVNord, stattfindet. Die Veranstalter freuen sich über Interessenten/Mitwirkende aus Unternehmen. Weitere Informationen und Anmeldung unter: <https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/F/fuehrungskraeftequalifizierungSchule/schulleitungssymposium.html>.

Quelle: UVNord

10. Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung

Interessierte Bildungseinrichtungen - Kitas, Schulen, Berufsschulen und Hochschulen - haben noch bis zum 15. August 2018 die Möglichkeit, sich unter dem Motto "Gemeinsam innovativ! Kooperationen kreativ für neue Bildungsideen nutzen" für den diesjährigen Deutschen Arbeitgeberpreis für Bildung zu bewerben. Gesucht werden Projekte, die in Zusammenarbeit von klassischen Bildungsinstitutionen mit Partnern - von der Elterninitiative über engagierte Privatpersonen bis hin zu Unternehmen, Kultureinrichtungen oder Vereinen - vorleben, dass Innovationen und Bildungserfolg gerade auch dann entstehen, wenn man neue, vielleicht auch ungewohnte und unkonventionelle Wege geht. Alle Informationen zum Bewerbungsverfahren finden Interessierte unter www.arbeitgeberpreis-fuer-bildung.de.

Quelle: BDA

11. Nationaler Bildungsbericht erschienen

„Bildung in Deutschland“ ist ein indikatorengestützter Bericht, der im Rahmen des Bildungsmonitorings das deutsche Bildungswesen abbildet und von der frühkindlichen Bildung bis zur Weiterbildung reicht. Der Bericht wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Kultusministerkonferenz (KMK) alle zwei Jahre veröffentlicht; 2018 hat er den Schwerpunkt „Wirkungen und Erträge von Bildung“. Der Bildungsbericht ist eine wertvolle Quelle für die Bildungspolitik, insofern er viele relevante Daten zusammenfasst. Allerdings enthält er gerade im Bereich der beruflichen Bildung und der Weiterbildung Prämissen und Perspektiven, die aus BDA-Sicht zu hinterfragen sind. Das im Bericht kritische Bild der beruflichen Bildung kann nicht bestätigt werden, insbesondere nicht die Aussage, dass sich die Betriebe aus der Ausbildung zurückziehen. Dagegen trifft die

Aussage zu, dass die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt regional sehr unterschiedlich sind. Den Bericht finden Interessierte unter www.bildungsbericht.de

Quelle: BDA

12. Neue Masterstudiengänge erobern den Markt

Immer mehr Studierende möchten und können sich nicht mit einem Bachelorabschluss zufrieden geben, sondern streben an, bis zum Masterabschluss weiterzustudieren. Entsprechend ist die Konkurrenz um einen Platz in einem Masterstudiengang in Deutschland hoch, denn nicht auf jeden Bachelorabsolventen kommt auch ein passender Studienplatz – eine Garantie kann hier keine Hochschule aussprechen, selbst nicht für die „eigenen“ Absolventinnen und Absolventen. Die gute Nachricht: Wer flexibel ist, dessen Chance auf einen Platz ist gar nicht so gering wie vielleicht befürchtet.

Flexibilität – dazu gehört die Bereitschaft vonseiten der Absolventen, für das weiterführende Studium eventuell nicht nur die Universität oder Hochschule, sondern auch den Studienstandort zu wechseln. Bologna macht es möglich: Der Übergang – auch zwischen Fachhochschulen und Universitäten – ist gegeben und in den meisten Fällen ohne große Probleme umsetzbar. Denn: Gerade an kleineren privaten Fachhochschulen wächst das Angebot an Masterstudiengängen, die oft einen hohen Wert auf Praxisnähe und Spezialisierung legen.

So entsteht an der Hamburger Northern Business School der neue Masterstudiengang „Real Estate Management“ (M.Sc.), der sich derzeit im Akkreditierungsverfahren befindet und voraussichtlich zum Sommersemester 2019 erstmals angeboten wird. Der spezialisierte dreisemestrige Studiengang (in Teilzeit: 4 Semester) konzentriert sich auf die Kernaufgaben des Managers im Immobilienunternehmen (Analysieren – Planen – Entscheiden) und trägt der zunehmenden Bedeutung der Immobilienwirtschaft Rechnung. Wer es gerne etwas weniger spezialisiert hätte, der ist beim NBS-Studiengang „Business Management“ (M.A.), einem auf betriebswirtschaftliches Fachwissen konzentriertes Angebot, gut aufgehoben.

So oder so: Bachelorabsolventen sollten die Gelegenheit nutzen, sich auch außerhalb ihrer vertrauten Umgebung umzuschauen, um ein für sie passgenaues Angebot zu finden.

Quelle: NBS Northern Business School

Verschiedenes

13. Gemeinsame Sache für betriebliche Gesundheit

Regionale Koordinierungsstellen zur Unterstützung der betrieblichen Gesundheitsförderung in Unternehmen bieten ihre Unterstützung an. Kernelement des Angebots der BGF-Koordinierungsstellen ist eine individuelle Beratung Ihres Unternehmens durch die Expertinnen und Experten der Krankenkassen vor Ort. So werden Unternehmen unterstützt in Sachen betrieblicher Gesundheitsförderung aktiv zu werden. Darüber hinaus werden umfassende Informationen zur betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten.

Ihre regionale BGF-Koordinierungsstelle.

Das bieten wir Ihnen:

- persönliche und individuelle Erstberatung durch die Expertinnen und Experten der Krankenkassen
- vielfältige Informationen rund um das Thema betriebliche Gesundheitsförderung
- zeitnahe und kompetente Lösungsvorschläge
- regionale Kooperationen für praxisnahe Unterstützung

Ihre Ansprechpartner der regionalen BGF-Koordinierungsstellen finden Sie unter www.bgf-koordinierungsstelle.de.

Quelle: UVNord

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