

08/2018

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - gesetzlicher Mindestlohn – Ausschlussfristen
(Urteil des BAG vom 20. Juni 2018 - 5 AZR 377/17 -)
2. Hemmung einer Ausschlussfrist wegen Vergleichsverhandlungen
(Urteil des BAG vom 20. Juni 2018 - 5 AZR 262/17 -)

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden: Juli 2018

Bildungspolitik

4. Förderung von Projekten: "ASCOT+ - Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung"
5. Inklusionspreis für die Wirtschaft 2018
6. Deutschlandstipendium
7. ESF-Sozialpartnerrichtlinie "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern"
8. Weichenstellen im Teenie-Alter?

Verschiedenes

9. Veranstaltungstipps

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - gesetzlicher Mindestlohn – Ausschlussfristen

(Urteil des BAG vom 20. Juni 2018 - 5 AZR 377/17 -)

Die Geltendmachung des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 EFZG kann trotz seiner Unabdingbarkeit (§ 12 EFZG) grundsätzlich einer tariflichen Ausschlussfrist unterworfen werden. Eine tarifliche Ausschlussfrist ist jedoch nach § 3 Satz 1 MiLoG unwirksam, soweit sie auch den während Arbeitsunfähigkeit nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 EFZG fortzuzahlenden gesetzlichen Mindestlohn erfasst.

Der Kläger war seit dem Jahre 2012 bei dem beklagten Bauunternehmen als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Sein Stundenlohn betrug zuletzt 13,00 Euro brutto. Mit Schreiben vom 17. September 2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Oktober 2015. Nach Erhalt der Kündigung meldete sich der Kläger arbeitsunfähig krank und legte der Beklagten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Während die Beklagte dem Kläger für den Monat September 2015 Vergütung zahlte, verweigerte sie die Entgeltfortzahlung für den Folgemonat. Mit einem der Beklagten am 18. Januar 2016 zugestellten Schriftsatz hat der Kläger von dieser Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Monat Oktober 2015 verlangt. Er hat vorgetragen, in diesem Zeitraum arbeitsunfähig krank gewesen zu sein und gemeint, sein Anspruch sei nicht verfallen. Die Ausschlussfristenregelung des für allgemeinverbindlich erklärten § 14 Abs. 1 BRTV-Bau, wonach - zusammengefasst formuliert - alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden, sei insgesamt unwirksam, weil sie den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnehme.

Das Arbeitsgericht hat die Klage bezüglich des den gesetzlichen Mindestlohn von seinerzeit 8,50 Euro je Stunde übersteigenden Anteils der Forderung abgewiesen. Der Anspruch sei insoweit nach § 14 BRTV verfallen. Im Umfang des gesetzlichen Mindestlohns hat es der Klage entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der Ent-

geltfortzahlungsanspruch des Klägers für die Zeit seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit folgt aus § 3 Abs. 1 iVm. § 4 Abs. 1 EFZG. Danach hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Zeit, die infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausfällt, das Entgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall bei Erbringung der Arbeitsleistung erhalten hätte. Damit hat der Arbeitnehmer auch während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Der Anspruch folgt jedoch nicht unmittelbar aus § 1 MiLoG, weil nach dieser Bestimmung der Mindestlohn nur für tatsächlich geleistete Arbeit zu entrichten ist. Da der Arbeitnehmer im Falle der Arbeitsunfähigkeit jedoch so zu stellen ist, als hätte er gearbeitet, bleibt ihm auch der Mindestlohn als untere Grenze des fortzuzahlenden Entgelts erhalten. Zugleich gebietet es der Schutzzweck des § 3 Satz 1 MiLoG, nach Maßgabe dieser Norm den Entgeltfortzahlungsanspruch in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns entsprechend zu sichern. Das hat zur Folge, dass Vereinbarungen, welche die Geltendmachung des fortzuzahlenden Mindestlohns iSd. § 3 Satz 1 MiLoG beschränken, insoweit unwirksam sind. Zu solchen Vereinbarungen gehören nicht nur arbeitsvertragliche, sondern auch tarifliche Ausschlussfristen. Anders als bei Ausschlussfristen, die arbeitsvertraglich in Allgemeinen Geschäftsbedingungen vereinbart sind, unterliegen Tarifregelungen gemäß § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB indes keiner Transparenzkontrolle.

Quelle: BAG vom 20. Juni 2018 - 5 AZR 377/17 -

2. Hemmung einer Ausschlussfrist wegen Vergleichsverhandlungen

(Urteil des BAG vom 20. Juni 2018 - 5 AZR 262/17 -)

Verlangt eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, dass ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis zur Vermeidung seines Verfalls innerhalb einer bestimmten Frist gerichtlich geltend gemacht werden muss, ist die Ausschlussfrist in entsprechender Anwendung des § 203 Satz 1 BGB gehemmt, solange die Parteien vorgerichtliche Vergleichsverhandlungen führen. Der Zeitraum, während dessen die Vergleichsverhandlungen andauern, wird entsprechend § 209 BGB in die Ausschlussfrist nicht eingerechnet. § 203 Satz 2 BGB, der bestimmt, dass die Verjährung frühestens drei Monate nach dem Ende der Hemmung eintritt, findet auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen keine entsprechende Anwendung.

Der Kläger war vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Juli 2015 bei der Beklagten als technischer Sachbearbeiter beschäftigt und hat zuletzt 4.361,00 Euro brutto monatlich verdient. Sein Arbeitsvertrag enthält eine Klausel, die verlangt, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich gegenüber der Gegenseite geltend gemacht und bei Ablehnung innerhalb von weiteren drei Monaten ab Zugang der Ablehnung bei Gericht anhängig gemacht werden müssen, ansonsten sie verfallen. Mit Schreiben vom 14. September 2015 forderte der Kläger vom Beklagten die Abgeltung von 32 Urlaubstagen mit einem Gesamtbetrag von 6.387,52 Euro brutto sowie weitere 4.671,88 Euro brutto als Vergütung von 182,25 Überstunden, die sich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers angesammelt hätten. Der Beklagte lehnte mit Schreiben vom 28. September 2015 die Ansprüche ab, wies allerdings darauf hin, er strebe eine einvernehmliche Lösung an. In der Folgezeit führten die Parteien über die von ihnen beauftragten Rechtsanwälte Vergleichsverhandlungen, die bis zum 25. November 2015 andauerten, jedoch erfolglos blieben. Daraufhin hat der Kläger am 21. Januar 2016 Klage erhoben, mit der er seine Ansprüche weiterverfolgt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und gemeint, die Ansprüche des Klägers seien verfallen, weil er sie nicht fristgerecht gerichtlich geltend gemacht habe.

Die Revision des Klägers war vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann die Klage nicht abgewiesen werden. Der Kläger hat die dreimonatige Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung seiner Ansprüche gewahrt, weil sie für die Dauer der Vergleichsverhandlungen entsprechend § 203 Satz 1 BGB gehemmt war. Der Senat musste deshalb nicht darüber entscheiden, ob die Verfallklausel insgesamt unwirksam ist, weil sie den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausdrücklich aus ihrem Anwendungsbereich ausnimmt. Mangels Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu dem vom Kläger behaupteten Arbeitszeitkonto und dessen Saldo sowie den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offenen Urlaubstagen konnte der Senat in der Sache nicht selbst entscheiden, sondern hat sie zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Quelle: BAG vom 20. Juni 2018 - 5 AZR 262/17 -

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. Arbeitsmarkt im Norden – Juli 2018

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Juli 2018

- **Aktuell: 84.400 Arbeitslose; Rückgang um 6.500 im Vergleich zum Juli des Vorjahres**
- **Die Arbeitslosenquote beträgt 5,4 Prozent**
- **Beachtliches Plus bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: 20.800 zusätzliche Jobs im Vorjahresvergleich**
- **Arbeitskräftenachfrage weiterhin auf hohem Niveau**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Vergleich zum Juli des Vorjahres um 6.500 oder 7,1 Prozent - auf 84.400 - gesunken. Die Arbeitslosenquote liegt bei 5,4 Prozent, der Vorjahreswert betrug 5,9 Prozent. Im Vergleich zum Vormonat Juni ist die Zahl der Arbeitslosen allerdings gestiegen: um 2.800 oder 3,4 Prozent.

Für den aktuellen Anstieg der Arbeitslosigkeit gegenüber den Vormonat Juni sind ausschließlich jahreszeitlich typische Einflussfaktoren verantwortlich. Einerseits steigt die Zahl der Arbeitslosen durch quartalsbedingte Kündigungen, andererseits werden in vielen Betrieben Einstellungen bis nach den Sommerferien aufgeschoben. Hinzu kommt, dass sich alljährlich im Juli viele junge Menschen – nach Abschluß der Berufsausbildung oder der Schule – vorübergehend arbeitslos melden.

Die insgesamt positive Entwicklung zeigt der Vorjahresvergleich. Hier ist über den genannten Zeitraum ein Rückgang der Arbeitslosenzahlen um 6.500 oder 7,1 Prozent zu verzeichnen.

20.800 zusätzliche sozialversicherungspflichtige Jobs sind im Vergleich zum Vorjahr – es liegen die Mai-Daten vor – entstanden (983.900). Insbesondere im verarbeitenden Gewerbe (+3.500), im Gesundheits- und Sozialwesen (+2.800), im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+2.100) sowie im Bereich Verwaltung/Sozialversicherungen (+1.900) und im Handel (+1.800) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Allein in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-400) gingen Arbeitsplätze verloren.

Der Ausbildungsmarkt in Schleswig-Holstein ist noch voll in Bewegung. Aktuell stehen 7.100 unbesetzten Ausbildungsplätzen 5.200 unversorgte Jugendliche gegenüber.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: Juli 2018

- **Aktuell: 65.944 Arbeitslose; im Vergleich zum Juli des Vorjahres ein Rückgang um 3.747 oder 5,4 Prozent**
- **Anstieg zum Juni 2018 um 2.139 oder 3,4 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt bei 6,3 Prozent**
- **Im Mai 2018 waren insgesamt 975.400 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt**
- **17.780 freie Arbeitsplätze stehen den Arbeitssuchenden insgesamt zur Verfügung, das sind 1.052 oder 6,3 Prozent mehr als vor einem Jahr**
- **21.175 Ausländer sind arbeitslos, 480 oder 2,3 Prozent mehr als vor einem Jahr und 700 (-3,2 Prozent weniger als im Vormonat**
- **Ausbildungsmarkt – zahlreiche Chancen: Derzeit sind 4.539 freie Ausbildungsstellen gemeldet bzw. befinden sich im Besetzungsverfahren. Dem gegenüber stehen aktuell 2.984 Ausbildungsplatzsuchende.**

Ende Juli waren 65.944 Hamburgerinnen und Hamburger arbeitslos gemeldet, ein erwarteter Anstieg zum Vormonat Juni um 2.139 oder 3,4 Prozent und ein Rückgang zum Juli 2017 um 3.747 oder 5,4 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 6,3 Prozent.

Die Gesamtbeschäftigung in Hamburg erreicht einen neuen Höchstwert: Im Mai 2018 waren 975.400 Frauen und Männer sozialversicherungspflichtig beschäftigt, im Jahresvergleich ist das ein Anstieg um 22.800 oder 2,4 Prozent. Seit Mai 2017 ergeben sich absolute und prozentuale Steigerungen in den folgenden Wirtschaftsbereichen: Information und Kommunikation (+3.100/5,2 Prozent), Immobilien sowie wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (+5.600/4,6 Prozent), Gastgewerbe (+1.500/3,8 Prozent) oder Erziehung und Unterricht (+1.500/4,5 Prozent). Einzig die Finanz- und Versicherungsdienstleister verzeichnen einen Beschäftigungsrückgang innerhalb eines Jahres um 600 oder 1,3 Prozent auf insgesamt 45.000.

Der kontinuierliche Beschäftigungsanstieg berührt die Teil- und Vollzeitbeschäftigung gleichermaßen, aber in unterschiedlicher Gewichtung, was das Arbeitszeitangebot betrifft. So entfielen knapp 28 Prozent aller Jobs Ende 2017 auf Teilzeitarbeitsverhältnisse, 72 Prozent Hamburger Arbeitsstellen sind damit Vollzeitjobs.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Hamburg

Bildungspolitik

4. Förderung von Projekten: "ASCOT+ - Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung"

Im Zuge von ASCOT+ können Projekte gefördert werden, die die Ergebnisse aus der vorangegangenen BMBF-Forschungsinitiative ASCOT aufgreifen und die dort entwickelten Modelle und Verfahren im Hinblick auf ihre Anwendung in der Praxis weiterentwickeln und die Anwendungsmöglichkeiten verbreitern. Die Projekte können sich sowohl auf Ausbildungsberufe der vorhergehenden Forschungsinitiative ASCOT als auch auf weitere gewerblich-technische, kaufmännische oder Gesundheitsberufe beziehen.

Innerhalb von ASCOT+ gibt es zwei Förderthemen. Förderthema A "Transfer in Lehr-Lern-Situationen" befasst sich u.a. mit der Weiterentwicklung und Erprobung der an die Forschungsinitiative ASCOT anschließenden Instrumente zur Kompetenzmessung in curricularen Kernbereichen und/oder Adaption dieser für den Einsatz in benachbarten Berufen. Unter Förderthema B fallen u. a. Projekte zur Analyse, Entwicklung und Erprobung der bestehenden Messinstrumente und -items aus ASCOT sowie neuer Messinstrumente (u. a. in Form von IT-gestützten Prüfungsverfahren) zur Erstellung von ausgewählten kompetenzorientiert formulierten Prüfungsaufgaben in geeigneten Teilbereichen unter Berücksichtigung der Anforderungen des Prüfungswesens. Antragsberechtigt sind neben Hochschulen, universitäre und sonstige wissenschaftliche Forschungseinrichtungen auch Einrichtungen bzw. Institutionen der Sozialpartner. **Anträge müssen bis zum 24. September 2018** beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) - Arbeitsbereich 4.4 - Koordinierungsstelle "ASCOT+" sein (Tel.: 02 28/1 07-29 09, E-Mail: ascot-plus@bibb.de)

Quelle: BDA

5. Inklusionspreis für die Wirtschaft 2018

Der Inklusionspreis für die Wirtschaft wird auch in diesem Jahr ausgelobt. Er zeigt herausragende Beispiele unternehmerischer Praxis bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf und lädt zum Nachahmen ein. Initiatoren des Preises sind die BDA, das UnternehmensForum, die Bundesagentur für Arbeit und die Charta der Vielfalt. Die Schirmherrschaft hat erneut der Bundesarbeitsminister übernommen.

Bis zum **31. Oktober 2018** können Unternehmen jeder Größe für den Preis vorgeschlagen werden oder sich selbst bewerben. Die Bewerbungsunterlagen und die Preisträgerfilme von 2017/2018 sowie weitere Informationen finden Sie unter: www.inklusionspreis.de.

Quelle: BDA

6. Deutschlandstipendium

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat die wichtigsten Zahlen, Fakten und Entwicklungen zum Deutschlandstipendium vorgelegt. Es wurde 2011 ins Leben gerufen, um insbesondere leistungsstarke und engagierte Studierende zu fördern. Jede Stipendiatin und jeder Stipendiat erhält im Monat 300 Euro, die zur einen Hälfte von Unternehmen, Stiftungen oder Privatpersonen finanziert werden, zur anderen Hälfte vom BMBF. Inzwischen erhalten jedes Jahr rd. 26.000 Studierende ein Deutschlandstipendium - das sind fast so viele, wie über alle 13 Begabtenförderungswerke zusammen (rd. 29.500 Studierende). Arbeitgeberseitig ist das Deutschlandstipendium ein Erfolgsmodell:

- Für die Hochschulen, die die Stipendien einwerben, bietet es hervorragende Chancen, ihre Kontakte und Netzwerke zu Unternehmen in der Region zu festigen.
- Unternehmen können sich über das Deutschlandstipendium als potentielle Arbeitgeber präsentieren. Sie unterstützen leistungsfähigen Nachwuchs im Rahmen ihrer Corporate Social Responsibility und kommen mit den Studierenden in Kontakt. An den Auswahlverfahren können sie je nach Hochschule beratend teilnehmen.
- Für Studierende ist das Deutschlandstipendium ein zusätzlicher Leistungsanreiz. Da es einkommensunabhängig vergeben wird, sind auch Bafög-Leistungen davon nicht betroffen.

Die BDA begrüßt es daher ausdrücklich, wenn sich Unternehmen - zum ersten oder wiederholten Mal - am Deutschlandstipendium beteiligen. Unternehmen, die sich neu engagieren wollen, setzen sich bitte direkt mit der Leitung der Hochschule(n) ihrer Wahl in Verbindung. Für Rückfragen steht bei der BDA Frau Dr. Rohner (Tel.: 030.2033-1508 Mail: i.rohner@arbeitgeber.de) zur Verfügung.

Quelle: BDA

7. ESF-Sozialpartnerrichtlinie "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern"

Das Interessenbekundungsverfahren für den 5. Förderaufruf der Sozialpartnerrichtlinie "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" hat begonnen. Interessenbekundungen können **bis zum 21. September 2018** beim Bundesverwaltungsamt eingereicht werden. Projekte in den folgenden Handlungsfeldern können gefördert werden:

1. Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen
2. Aufbau von vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU
3. Initiierung von Branchendialogen
4. Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure im Hinblick auf Chancengleichheit
5. Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen

Die Richtlinie fördert Projekte zu Weiterbildungsstrukturen in Unternehmen und zur Förderung von Frauen im Arbeitsleben.

Träger mit Projektideen zur Umsetzung in den neuen Bundesländern sowie dem alten Regierungsbezirk Lüneburg sind besonders aufgerufen, sich zu beteiligen (Übergangsregionen). Der Aufruf erfolgt unter Vorbehalt der abschließenden Zustimmung der Europäischen Kommission zur Mittelaufstockung der Sozialpartnerrichtlinie.

Um das Stellen von Anträgen umfassend zu unterstützen, steht eine Regiestelle zur Verfügung. Deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beraten individuell bei allen inhaltlichen Fragen und der Formulierung von Förderanträgen. **Die Antragsstellung stellte in der Vergangenheit für viele Träger eine Herausforderung dar. Deshalb empfiehlt es sich, sich bei Interesse von der Regiestelle persönlich beraten zu lassen (Gunda Fischer, Tel. 030/417 49 86-631, E-Mail: gunda.fischer@f-bb.de).** Weitere Informationen unter: www.esf.de > Förderperiode 2014 - 2020 > ESF-Programme > ESF-Sozialpartnerrichtlinie "Fachkräfte

sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" oder unter: www.initiative-fachkraefte-sichern.de > ESF-Sozialpartnerrichtlinie > Förderprogramm.

Quelle: BDA

8. Weichenstellen im Teenie-Alter?

„Tierärztin“, „Feuerwehrmann“, „Astronautin“ – dies sind die klassischen Berufswünsche von Kindergarten- und Grundschulkindern. Ganz so viele Tierärzte, Feuerwehrmänner und Astronauten gibt es dann später aber doch nicht. Daran wird deutlich: Berufswünsche und die Vorstellung vom eigenen (beruflichen und privaten) Werdegang verändern sich im Lauf der Zeit, passen sich an die Anforderungen, Fähigkeiten und Lebensumstände an und sind somit selten in Stein gemeißelt.

Diese Veränderung zeigt sich aber nicht nur im Übergang vom Kindes- ins Erwachsenenalter: Jugendliche, die heute oft schon mit 17 Jahren oder früher eine Entscheidung über ihre Zukunft treffen und sich für eine Ausbildung oder ein Studium entscheiden müssen, sind mit dieser Entscheidung nicht selten überfordert und würden sie zehn Jahre später nicht mehr so treffen, wie sie es im Teenager-Alter getan haben. Wer dann unflexibel oder auch ängstlich ist und den einmal eingeschlagenen Weg auf Biegen und Brechen durchziehen möchte, der läuft Gefahr, in einem Beruf oder auf einer Gehaltsstufe festzustecken, der/die den eigenen Bedürfnissen nicht (mehr) entspricht oder keine Herausforderung mehr darstellt. Ein Glück, dass heutzutage Flexibilität gefragt ist und ein Lebenslauf auch einmal Ecken, Kanten und den ein oder anderen Umweg beinhalten darf: Umorientierung und Neujustierung sind keine Schimpfwörter mehr, sondern stehen für einen starken Willen und die Fähigkeit, sich auf Neues einzulassen.

Weiterbildungsformate wie ein berufsbegleitendes Studium greifen diese Entwicklung auf und ermöglichen es Menschen, ihren Traum der eigenen Weiterqualifizierung zu leben, ohne dabei die Sicherheit des festen Jobs und des Gehalts aufgeben zu müssen. Neben dem Format des Teilzeitstudiums bieten Bildungsinstitutionen wie die Northern Business School oft auch die Möglichkeit, einzelne Module zu belegen und sich so in einem ganz bestimmten Bereich – beispielsweise im Human Resource Management – weiterzubilden, um etwa die Weichen für eine Beförderung oder Umorientierung zu stellen. Unternehmen sollten den Veränderungswünschen eigener

Mitarbeiter keine Steine in den Weg legen, sondern den Vorteil für das eigene Geschäft sehen und motivierten Mitarbeitern eine Weiterqualifizierung ermöglichen.

Quelle: Northern Business School

Verschiedenes

9. Veranstaltungstipps

Pflege und Beruf:

Schulung "Betriebliche Vereinbarkeitslotsen"

Das Thema Pflege und Beruf hat aufgrund von alternativen Belegschaften und Fachkräftemangel in Zukunft eine noch höhere Bedeutung in Unternehmen. Mit der Schulung von Mitarbeiter*innen zu „**Betrieblichen Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf**“ können Sie in Ihrem Unternehmen Multiplikator*innen etablieren und damit Beschäftigten mit familiären Pflegeaufgaben Wertschätzung und konkrete Unterstützung anbieten. Das ist gut fürs Klima, fördert Motivation und Bindung und reduziert Fehlzeiten.

Die Hamburger Allianz für Familien, eine Initiative von Senat, Handelskammer und Handwerkskammer hat den pme Familienservice im Rahmen einer Ausschreibung mit dieser Schulung der „Betrieblichen Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“ beauftragt.

Der vierte Schulungs-Durchlauf findet am 21. und 22. November 2018 in der Hamburger Hafencity statt.

Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten zahlen für das ganze Paket (1,5 Tage Präsenzschiulung, zwei Telefonschulungen, Infomappe und Einzelberatung bei Bedarf) 610 Euro zzgl. MwSt. Für kleinere Unternehmen beträgt der Preis 535 Euro zzgl. MwSt.

Details: <http://www.hamburg.de/pflege-und-beruf/>
Sie haben Fragen dazu? Wenden Sie sich an die pme Eldercare Expertin und Referentin Christine Jordan: Tel: 040-432145-16 christine.jordan@familienservice.de oder an die Standortleiterin des pme Familienservice Nord, Margit Werner margit.werner@familienservice.de

Quelle: Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Hamburg



Potsdamer Rechtsforum zur Zeitarbeit

Am 5. September 2018 findet zum 7. Mal das Potsdamer Rechtsforum zur Zeitarbeit statt, bei dem hochkarätige Redner über Neuigkeiten aus dem (Zeit-)Arbeitsrecht informieren.

Dürfen Personaldienstleister nach Jahren teils erheblicher Veränderungen nun auf eine Phase der Konsolidierung und auf beständige Rahmenbedingungen hoffen? Gerade das Arbeitsrecht ist in ständiger Bewegung. Beurteilen Sie selbst, ob Sie sich den rechtlichen Herausforderungen in ausreichendem Maße gestellt haben. Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) lädt Sie herzlich ein! Informationen und Anmeldungen unter www.igz-rechtsforum.de.

Quelle: UVNord

„Schöne neue Welt“ - Digitale Weiterbildung in Unternehmen“

**4. Schleswig-Holsteinischer Weiterbildungstag
am 26.09.2018 von 12:00 – ca. 19:30 Uhr
im Kulturwerk Norderstedt**

Im Bereich der digitalen Weiterbildung in hochkarätigen **Keynotes** und einer **Ausstellung** werden aktuelle, wegweisende Lern- und Arbeitskonzepte (New Work, Working Out Loud) sowie technologie- und webbasierte Angebote wie Virtual Reality und Augmented Reality präsentiert. Zudem werden Sie diese Themen in den **drei Parallel-Foren der Partner IHK SH, DiWiSH und Life Science Nord** und beim Get-Together direkt mit den RednerInnen und ExpertInnen diskutieren können.

Das Programm und den Link zur Anmeldung finden sie unter <http://event.oncampus.de/wbt18>

Kontakt: Herrn Stefa Lemke
stefan.lemke@wimi.landsh.de

Quelle: Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus

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