

09/2018

## Inhaltsverzeichnis

### Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Arbeitskampf - Streikbruchprämie als zulässiges Kampfmittel**  
(Urteil des BAG vom 14. August 2018 - 1 AZR 287/17 - )
2. **Offene Videoüberwachung – Verwertungsverbot**  
(Urteil des BAG vom 23. August 2018 - 2 AZR 133/18 - )

### Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden: August 2018

### Bildungspolitik

4. Neue Studie zur Kita-Qualität
5. Netzwerktag Berufswahl-SIEGEL
6. BIBB-Studie zur Mindestausbildungsvergütung
7. Bildungsmonitor 2018 erschienen
8. Digitales Klassenzimmer - die Zukunft des Lernens

### Verschiedenes

9. Veranstaltungstipps
10. Personaltipp

## Rechtsprechung / Gesetzgebung

### **1. Arbeitskampf - Streikbruchprämie als zulässiges Kampfmittel**

(Urteil des BAG vom 14. August 2018 – 1 AZR 287/17 - )

**Ein bestreikter Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, zum Streik aufgerufene Arbeitnehmer durch Zusage einer Prämie (Streikbruchprämie) von einer Streikbeteiligung abzuhalten.**

Der Kläger ist bei dem beklagten Einzelhandelsunternehmen als Verkäufer vollzeitbeschäftigt. In den Jahren 2015 und 2016 wurde der Betrieb, in dem er eingesetzt ist, an mehreren Tagen bestreikt. Dazu hatte die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di aufgerufen mit dem Ziel, einen Tarifvertrag zur Anerkennung regionaler Einzelhandelstarifverträge zu schließen. Vor Streikbeginn versprach der Arbeitgeber in einem betrieblichen Aushang allen Arbeitnehmern, die sich nicht am Streik beteiligen und ihrer regulären Tätigkeit nachgehen, die Zahlung einer Streikbruchprämie. Diese war zunächst pro Streiktag in Höhe von 200 Euro brutto (bei einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend anteilig) und in einem zweiten betrieblichen Aushang in Höhe von 100 Euro brutto zugesagt. Der Kläger, der ein Bruttomonats-einkommen von 1.480 Euro bezog, folgte dem gewerkschaftlichen Streikaufruf und legte an mehreren Tagen die Arbeit nieder. Mit seiner Klage hat er die Zahlung von Prämien - insgesamt 1.200 Euro brutto - verlangt und sich hierfür vor allem auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. In der Zusage der Prämienzahlung an alle arbeitswilligen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber liegt zwar eine Ungleichbehandlung der streikenden und der nicht streikenden Beschäftigten. Diese ist aber aus arbeitskampfrechtlichen Gründen gerechtfertigt. Der Arbeitgeber wollte mit der freiwilligen Sonderleistung betrieblichen Ablaufstörungen begegnen und damit dem Streikdruck entgegenwirken. Vor dem Hintergrund der für beide soziale Gegenspieler geltenden Kampfmittelfreiheit handelt es sich um eine grundsätzlich zulässige Maßnahme des Arbeitgebers. Für diese gilt das Verhältnismäßigkeitsprinzip. Danach war die ausgelobte Streikbruchprämie - auch soweit sie den Tagesverdienst Streikender um ein Mehrfaches überstieg - nicht unangemessen.

Quelle: BAG vom 14. August 2018

### **2. Offene Videoüberwachung – Verwertungsverbot** (Urteil des BAG vom 23. August 2018 – 2 AZR 133/18 - )

**Die Speicherung von Bildsequenzen aus einer rechtmäßigen offenen Videoüberwachung, die vorsätzliche Handlungen eines Arbeitnehmers zulasten des Eigentums des Arbeitgebers zeigen, wird nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig, solange die Ahndung der Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber arbeitsrechtlich möglich ist.**

Die Klägerin war in einem vormals von dem Beklagten betriebenen Tabak- und Zeitschriftenhandel mit angeschlossener Lottoannahmestelle tätig. Dort hatte der Beklagte eine offene Videoüberwachung installiert. Mit den Aufzeichnungen wollte er sein Eigentum vor Straftaten sowohl von Kunden als auch von eigenen Arbeitnehmern schützen. Nach dem Vortrag des Beklagten wurde im 3. Quartal 2016 ein Fehlbestand bei Tabakwaren festgestellt. Bei einer im August 2016 vorgenommenen Auswertung der Videoaufzeichnungen habe sich gezeigt, dass die Klägerin an zwei Tagen im Februar 2016 vereinnahmte Gelder nicht in die Registrierkasse gelegt habe. Der Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis der Parteien außerordentlich fristlos. Die Vorinstanzen haben der dagegen gerichteten Kündigungsschutzklage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat gemeint, die Erkenntnisse aus den Videoaufzeichnungen unterlägen einem Verwertungsverbot. Der Beklagte hätte die Bildsequenzen unverzüglich, jedenfalls deutlich vor dem 1. August 2016 löschen müssen. Auf die Revision des Beklagten hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts das Berufungsurteil hinsichtlich des Kündigungsschutzantrags aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Sollte es sich - was der Senat nach den bisherigen Feststellungen nicht beurteilen kann - um eine rechtmäßige offene Videoüberwachung gehandelt haben, wäre die Verarbeitung und Nutzung der einschlägigen Bildsequenzen nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG aF\* zulässig gewesen und hätte dementsprechend nicht das durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin verletzt. Der Beklagte musste das Bildmaterial nicht sofort auswerten. Er durfte hiermit solange warten, bis er dafür einen berechtigten Anlass sah. Sollte die Videoüberwachung rechtmäßig erfolgt sein, stünden auch die Vorschriften der seit dem 25. Mai 2018 geltenden Datenschutz-Grundverordnung

einer gerichtlichen Verwertung der erhobenen personenbezogenen Daten der Klägerin im weiteren Verfahren nicht entgegen.

Quelle: BAG vom 23. August 2018

## Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

### 3. Arbeitsmarkt im Norden – August 2018

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

- **Aktuell: 84.900 Arbeitslose; Rückgang um 9.000 im Vergleich zum August des Vorjahres**
- **Die Arbeitslosenquote beträgt 5,2 Prozent**
- **Im Vergleich zum Vormonat Juli ein geringer Anstieg um 430**
- **Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sind im Vorjahresvergleich deutlich gestiegen (+19.500)**
- **Auch nach dem Ausbildungsstart: weiterhin bestehen gute Gelegenheiten engagierte Fachkräfte zu gewinnen.**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im August - im Vergleich zum Vorjahresmonat - um 9.000 oder 9,6 Prozent - auf 84.900 gesunken. Im Vergleich zum Vormonat Juli steigt sie leicht an: um 430 oder 0,5 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt bei 5,4 Prozent, im Vorjahr lag sie bei 6,1 Prozent.

Der leichte Anstieg der Arbeitslosenzahlen gegenüber dem Vormonat Juli ist nicht überraschend, da die Betriebe üblicherweise erst nach den Sommerferien neues Personal einstellen. Wichtig ist, dass zum ersten mal in einem August seit 1992 wieder eine Arbeitslosenzahl unter 85.000 für Schleswig-Holstein zu vermelden ist. Das zeigt - zusammen mit dem überdurchschnittlich hohen Rückgang um 9.000 im Vorjahresvergleich - dass sich die insgesamt positive Entwicklung seit Anfang des Jahres fortsetzt.

Der aktuelle Anstieg der Arbeitslosigkeit bei der Gruppe der 15 bis unter 20-jährigen gegenüber dem Vormonat Juli ist den jahreszeitlich üblichen Ursachen geschuldet. Junge Menschen meldeten sich nach Abschluß der Berufsausbildung oder der Schule vorübergehend arbeitslos.

Die Personalnachfrage bewegt sich weiter auf dem hohen Niveau der Jahre 2015 und 2016. Ein Vergleich mit 2017 ist wenig aussagekräftig; die ungewöhnlich hohe Arbeitskräftenachfrage war 2017 dem sogenannten „Flüchtlingseffekt“ geschuldet. Aktuell werden besonders im verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Soziales und Gesundheit, im Handel sowie in der Bauwirtschaft Arbeitskräfte gesucht.

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung - es liegen die Juni-Daten vor - ist im Vergleich zum Vorjahresmonat weiter gestiegen. Aktuell sind in Schleswig-Holstein 984.500 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Besonders im verarbeitenden Gewerbe (+3.400), im Gesundheits- und Sozialwesen (+2.300), im Handel (+2.000) und im Bereich der öffentlichen Verwaltung/Sozialversicherungen (+1.900) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Allein in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-500) wurde Beschäftigung abgebaut.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –  
Regionaldirektion Nord

#### Der Arbeitsmarkt in Hamburg: August 2018

- **Aktuell: 67.753 Arbeitslose; im Vergleich zum August des Vorjahres ein Rückgang um 2.605 oder 3,7 Prozent**
- **Anstieg zum Juli 2018 um 1.809 oder 2,7 Prozent. Die Arbeitslosenquote sinkt auf 6,5 Prozent**
- **Im Juni 2018 waren insgesamt 974.700 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt**
- **Knapp über 18.000 freie Arbeitsplätze stehen den Arbeitssuchenden insgesamt zur Verfügung, das sind 741 oder 4,3 Prozent mehr als vor einem Jahr**
- **22.888 Ausländer sind arbeitslos, 759 oder 3,4 Prozent mehr als vor einem Jahr**
- **Ausbildung: branchenübergreifend gibt es weiterhin zahlreiche Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Derzeit sind noch 3.350 freie Ausbildungsstellen gemeldet bzw. befinden sich im Besetzungsverfahren.**

Die Ferien- und Urlaubszeit hat, wie in den vergangenen Jahren zuvor, für einen Anstieg der Arbeitslosigkeit in Hamburg gesorgt. Stieg sie im Juli um 2.139 oder 3,4 Prozent an, ist im Monat August ein Plus um

1.809 oder 2,7 Prozent auf insgesamt 67.753 Hamburgerinnen und Hamburger zu verzeichnen. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 6,5 Prozent, das sind 0,2 Prozent mehr als im August 2017.

Parallel zum Anstieg der Arbeitslosigkeit hat sich die Nachfrage der Hamburger Wirtschaft nach neuen Mitarbeitern erneut verstärkt. Mit 17.700 offenen gemeldeten Stellen liegt der Wert 5,1 Prozent über dem Vorjahresniveau. Neben der Industrie und Produktion mit über 4.000 freien Jobs haben das Gesundheitswesen (über 2.150), die kaufmännischen Dienstleistungen und Handel (2.800) sowie der Wirtschaftsbereich Schutz und Sicherheit mit der Logistikbranche (3.800) einen ungebremsen Bedarf an neuen Mitarbeitern.

Die Gesamtbeschäftigung in Hamburg steigt weiter an und erreicht einen neuen Höchstwert: Im Juni 2018 waren 974.700 Frauen und Männer sozialversicherungspflichtig beschäftigt, im Jahresvergleich ein Anstieg um 21.700 oder 2,3 Prozent.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Hamburg

## **Bildungspolitik**

### **4. Neue Studie zur Kita-Qualität**

Ende August hat die Bertelsmann Stiftung den jährlichen Ländermonitor „Frühkindliche Bildungssysteme“ veröffentlicht. Danach hat sich die Qualität der Kindertageseinrichtungen verbessert, insofern die Betreuungsschlüssel ausgebaut werden konnten und die Kita-Leitungen mehr Zeit für Führungsaufgaben hatten.

War 2012 eine Fachkraft im Schnitt für 4,8 ganztagsbetreute Kinder unter drei Jahren zuständig, waren es 2017 4,3 Kinder. Gleichzeitig stieg die Zahl der betreuten Unterdreijährigen zwischen 2012 und 2017 um 36 %. In Kindergartengruppen kümmerte sich 2012 eine Fachkraft um 9,8 Kinder zwischen drei und sechs Jahren, im Jahr 2017 waren es nur noch 9,1 Kinder. Gaben 2014 noch 17 % der Kitas an, keine Zeit für Leitungsaufgaben zu haben, waren es 2017 nur rund 11 %. Trotz dieser Verbesserungen stellt der Ländermonitor bleibende, erhebliche Qualitätsunterschiede zwischen den Bundesländern fest, insbesondere zwischen Ost- und Westdeutschland. Kamen in den neuen Ländern 2012 6,4 Kinder auf eine Krippenfachkraft, waren es in den alten Ländern 3,9. Fünf Jahre später waren es in den neuen Ländern durch-

schnittlich 6,0 Kinder, im Westen 3,6. Zudem stagniert seit 2015 der Ausbau, insoweit sich in elf Bundesländern im Krippenbereich der Personalschlüssel nicht weiter verbessert hat.

Der Ausbaustand wird im Ländermonitor für jedes Bundesland einzeln dargestellt. Die Länderprofile, Key Facts und Basisdaten finden sich auf der Website [www.laendermonitor.de](http://www.laendermonitor.de)

Quelle: BDA

### **5. Netzwerktag Berufswahl-SIEGEL**

Am **21. September 2018** findet zum vierten Mal der bundesweite Netzwerktag Berufswahl-SIEGEL im Haus der Deutschen Wirtschaft in Berlin statt. Im Fokus steht der Austausch mit SIEGEL-Schulen sowie Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft aus ganz Deutschland zum Thema "Inklusion in der beruflichen Orientierung". Hierzu präsentieren ausgewählte Schulen ihre Konzepte. Im Rahmen des Netzwerktags wird auch der Bundessieger des Schülerwettbewerbs Smart Film Safari durch eine Schülerjury ausgewählt. Schülerinnen und Schüler hatten sich filmisch mit dem Thema "Der spannendste Ausbildungsberuf den wir kennen" auseinandergesetzt. Weitere Informationen und Anmeldung unter: [www.netzwerk-berufswahlsiegel.de/netzwerktag/](http://www.netzwerk-berufswahlsiegel.de/netzwerktag/)

Quelle: BDA

### **6. BIBB-Studie zur Mindestausbildungsvergütung**

Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung ist die Einführung einer Mindestvergütung für Auszubildende im dualen System ab dem 1. Januar 2020 festgeschrieben. Die Fragen, welche Betriebe von einer Mindestausbildungsvergütung betroffen wären, also ihren Auszubildenden mehr zahlen müssten, und wie hoch die zu erwartende Kostensteigerung für Betriebe ausfallen könnte, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit einer datengestützten Simulation untersucht. Diese Simulationen zeigen, dass etwa elf Prozent aller Ausbildungsbetriebe von einem angenommenen Betrag von 500 Euro Mindestausbildungsvergütung im 1. Ausbildungsjahr betroffen wären. Mehr als jeder dritte Ausbildungsbetrieb in Deutschland (35 Prozent) müsste seine Ausbildungsvergütung bei einem angenommenen Betrag von 650 Euro anpassen. Handwerksbetriebe, kleine Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten und Be-

triebe in Ostdeutschland wären von einer Mindestausbildungsvergütung dadurch besonders herausgefordert. Durch die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung werden sich folglich auch die Kosten erhöhen, die Betriebe für die Ausbildung insgesamt aufwenden müssen. Hiervon wäre nach den Berechnungen des BIBB ebenfalls das Handwerk überproportional betroffen. Die Nettokostensteigerungen können je nach Ausbildungsbereich, Betriebsgröße, Region und angenommener Vergütungshöhe zwischen 1 und 15 Prozent liegen. Wenn nur die von der Einführung einer Mindestausbildungsvergütung betroffenen Betriebe betrachtet werden, würden die Kostensteigerungen noch deutlicher ausfallen. Laut BIBB lassen die Simulationen keine abschließenden Aussagen über die tatsächlichen Auswirkungen zu. Dennoch gehe es darum, die Ausbildungsbereitschaft gerade der Kleinbetriebe nicht weiter zu gefährden. Ausführliche Informationen finden Interessierte im BIBB REPORT, Heft 4/2018: "Die Mindestausbildungsvergütung aus betrieblicher Perspektive: Einschätzungen auf Basis von datenbasierten Simulationen". Die Ausgabe kann kostenlos unter [www.bibb.de/bibbreport](http://www.bibb.de/bibbreport) heruntergeladen werden.

Quelle: BIBB

## 7. Bildungsmonitor 2018 erschienen

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln bringt im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft bereits seit 2004 den jährlichen Bildungsmonitor heraus. Im Vergleich zum Vorjahr gab erstmals nahezu bundesweit Rückschritte, vor allem in den Handlungsfeldern Schulqualität, Integration und Verminderung von Bildungsarmut. So schneiden in Deutsch und Mathematik Viertklässler aktuell schlechter ab als in den Vorjahren. Auch ist die Schulabbrecherquote vor allem aufgrund der Flüchtlingsmigration wieder größer geworden. Das zeigt, dass die Herausforderungen der Integration neue und verstärkte Anstrengungen im Bildungsbereich erfordern, andernfalls droht ein Rückgang der Teilhabechancen.

Die leistungsfähigsten Bildungssysteme haben Sachsen, Thüringen und Bayern gefolgt von Baden-Württemberg, Hamburg und dem Saarland. Gegenüber dem Vorjahr konnten sich nur Schleswig-Holstein und Berlin im Ranking des INSM-Bildungsmonitors verbessern.

### Ergebnisse in Hamburg

Die Hansestadt weist in den Handlungsfeldern Internationalisierung, Inpoteffizienz, Betreuungsbedingungen und Förderinfrastruktur Stärken auf:

- Die Grundschüler/innen beginnen in Klasse 1 mit Fremdsprachenunterricht. Die durchschnittlichen Kompetenzen in Englisch sind vergleichsweise hoch.
- Die Sachausgaben an Schulen und Hochschulen sind relativ hoch.
- Rechnerisch kommen an Grundschulen und in der Sekundarstufe I (ohne Gymnasien) auf jede Lehrkraft relativ wenige Schüler/innen.
- Viele Schüler/innen können in Hamburg eine Ganztageseinrichtung besuchen.

Deutliches Verbesserungspotenzial besteht vor allem bei der Bildungsarmut und der Integration:

- Viele Schüler/innen erreichen nicht die Mindeststandards im Lesen.
- Der Einfluss der sozialen Herkunft auf den Bildungserfolg der Kinder ist groß.

### Ergebnisse in Schleswig-Holstein

Stärken weist das Land in den Feldern Zeiteffizienz und Bildungsarmut auf:

- Wenige Kinder werden verspätet eingeschult oder wiederholen eine Klasse.
- Nur ein geringer Anteil der Schüler/innen erreicht nicht die Mindeststandards im Lesen.

Deutliches Verbesserungspotenzial besteht vor allem in den Feldern Hochschule/MINT, Förderinfrastruktur, Berufliche Bildung, Betreuungsbedingungen, Forschungsorientierung und Internationalisierung:

- Es gibt wenige Hochschulabsolventen und eine geringe Bedeutung der MINT-Fächer
- In Kitas und in der Schule besuchen wenige Kinder Ganztageseinrichtungen
- Vorallem in der Sekundarstufe II betreut eine Lehrkraft vergleichsweise viele Schüler/innen
- In Schleswig-Holstein studieren vergleichsweise wenige international Studierende

### Ergebnisse im Bereich Digitalisierung

Im erstmals vertieft untersuchten Bereich „Digitalisierung“ zeigt sich im internationalen Vergleich, dass Deutschland bei der Computernutzung an Schulen, bei den IT-Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler sowie bei der Forschung Nachholbedarf hat. Innerhalb Deutschlands zeigt sich ein qualitativ differenziertes Bild mit Stärken in Bayern und Baden-

Württemberg und Schwächen in Schleswig-Holstein und den neuen Ländern – mit Ausnahme Thüringens.

Hamburg gehört bei der Digitalisierung zu den durchschnittlichen Bundesländern mit

- einer vergleichsweise durchschnittlichen Ausgangslage an den Schulen,
- einer quantitativ guten IT-Ausbildung in der beruflichen Bildung sowie
- einer unterdurchschnittlichen Stärke bei der quantitativen IT-Ausbildung an Hochschulen und in der Forschung im Bereich Digitalisierung.

Schleswig-Holstein schneidet hingegen auch bei der Digitalisierung unterdurchschnittlich ab mit

- einer vergleichsweise unterdurchschnittlichen Ausgangslage bei der IT-Ausstattung an Schulen und den medienbezogenen Kompetenzen der Lehrkräfte,
- einer quantitativ unterdurchschnittlichen IT-Ausbildung in der beruflichen Bildung und an Hochschulen
- einer unterdurchschnittlichen Stärke in der Forschung im Bereich Digitalisierung.

Weitere Informationen unter [www.insm-bildungsmonitor.de](http://www.insm-bildungsmonitor.de)

Quelle: Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft

## 8. Digitales Klassenzimmer - die Zukunft des Lernens

Die Digitalisierung ist eines der großen Themen unseres Jahrhunderts. Sie erkämpft sich Ihren Platz in jedem Lebens- und Arbeitsbereich und schreitet mit großen Schritten voran: Dank ihr werden Prozesse erleichtert, rücken Nationen näher zusammen und werden Informationen schnellstens verbreitet.

Auch in der Bildung – so beispielsweise in Schulen und Universitäten – lassen sich die Augen nicht vor den Möglichkeiten des digitalen Wandels verschließen: Schülerinnen und Schüler werden im Umgang mit Computern und anderen Anwendungen geschult und an einen verantwortungsvollen Umgang herangeführt. In Fernstudiengängen werden Skype & Co. sowie Webinar-Angebote schon seit Jahren verwendet, um die räumliche Distanz zu überbrücken und ein gemeinsames Lernen zu ermöglichen.

Hochschulen wie die Northern Business School, die Teilzeitangebote in ihrem Programm haben, um ein Studium neben dem Beruf zu ermöglichen, führen

mehr und mehr Webinare ein. Die Idee: Anstelle sich tatsächlich an einem Standort zu treffen, sitzen Lehrende und Studierende jeweils zu Hause an ihren Rechnern und vor ihren Kameras, um auf diese Weise eine Vorlesungs- und Seminarsituation zu erreichen. Die Vorteile solcher „digitalen Klassenzimmer“ liegen auf der Hand: Sowohl Studierende als auch Lehrende ersparen sich teils weite Anreisen und können – anders als bei vielen Fernlernangeboten, wo oft größtenteils auf Studienmaterialien und das eigenständige Lernen gesetzt wird – dennoch in Echtzeit miteinander kommunizieren und gemeinsam lernen. Hinzu kommen Kosteneinsparungen, was beispielsweise die Raummiete anbelangt, die für einen Seminarraum fällig wäre. Digitale Lehrangebote bringen aber auch Nachteile mit sich: So können technische Probleme oder eine schlechte Internetverbindung die Lehre unterbrechen oder eine Kommunikation untereinander erschweren, wodurch der Seminarcharakter vieler Lehrangebote verloren geht.

Es gilt: Bildungsanbieter müssen die Vorteile der digitalen Revolution nutzen, sich aber gleichzeitig über die Nachteile bewusst sein und ihnen Konzepte entgegenstellen. Nur so kann beispielsweise die Idee eines digitalen Klassenzimmers tragbar werden. Weitere Informationen erhalten Sie bei der NBS – Northern Business School  
Dr. Rüdiger von Dehn [vondehn@nbs.de](mailto:vondehn@nbs.de)

Quelle: NBS Northern Business School

## Verschiedenes

### 9. Veranstaltungstipps

**ddn-Fachkongress „Digitale Transformation – Unternehmen gestalten die Zukunft“ unter Schirmherrschaft der Senatorin Dr. Melanie Leonhard**

am Donnerstag, dem **27. September 2018**, findet der diesjährige bundesweite ddn-Aktionstag unter dem Motto „Perspektivwechsel 3D – Demographischer Wandel, Digitalisierung und Diversity“ statt. Zu diesem Anlass lädt das Demographische Netzwerk Hamburg zum **Fachkongress „Digitale Transformation – Unternehmen gestalten die Zukunft“** ein.

New Work ist längst nicht mehr nur ein Thema für Start-ups, sondern wird immer mehr zur ernsthaften Fragestellung für Unternehmen: Was und wie arbeiten wir Morgen? Wie nehmen Unternehmen ihre

Mitarbeiter/-innen mit auf dem Weg in das digitale Zeitalter? Und wie werden wir in Zukunft lernen?

Spannend ist auch der Blick auf neue technische Entwicklungen. Künstliche Intelligenz macht rasante Fortschritte und hält Einzug in unseren (Arbeits)-Alltag: Welche Arbeiten nimmt uns die Technologie ab, und was leistet Künstliche Intelligenz überhaupt? Welche Bereiche sind bereits im Umbruch und wie werden sie sich durch die Technologie verändern?

Um es vorwegzunehmen: Wir sehen die Chancen, die Möglichkeiten, die Potenziale. Und wir wollen diskutieren, zeigen, erleben, worüber nachgedacht und was bereits gemacht wird. Das alles – mit Wissenschaft, Politik und Unternehmen – beim ddn-Aktionstag am **27. September von 12:45 – 18:00 Uhr im Auswanderemuseum BallinStadt** in Hamburg. Und gerne auch mit Ihnen!

Kontakt, weitere Informationen und Anmeldung:  
Frau Sabisch-Schellhas, Tel: 040-334241-415  
[schellhas@kwb.de](mailto:schellhas@kwb.de)

Quelle: KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V.

### **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Schulung zu "Betrieblichen 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 Präsenzschulung, 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](mailto:christine.jordan@familienservice.de) oder an die Standortleiterin des pme Familienservice Nord, Margit Werner [margit.werner@familienservice.de](mailto:margit.werner@familienservice.de)

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

## **10. Personaltipp**

**Proaktive Führungspersönlichkeit (58) und gut ausgebildeter Diplom Betriebswirt sucht qualitativ anspruchsvolle Aufgabenstellung im Mittelstand.** Er ist sowohl mit allen kaufmännischen Aufgabenstellungen bestens vertraut und kann Erfolge als kreativer "Problemlöser" aufweisen, als auch mit der raschen Entwicklung schlagkräftiger Konzepte bei komplexen Vertriebs-Themen erprobt. Verhandlungstark und überzeugender Manager mit umfassendem Marketing Know-how, der über nahezu alle vertriebstechnischen Aktivitäten verfügt. Ein Allrounder mit Fingerspitzengefühl und Durchsetzungskraft; ein Motivator bei dem der Mensch im Mittelpunkt steht. Darüber hinaus ist er auch als Wirtschaftsmediator ausgebildet, Schwerpunkt Generationenwechsel in KMU's und zertifizierter Ausbilder nach IHK Richtlinien.

Kontakt: Sebastian Schulze [schulze@uvmord.de](mailto:schulze@uvmord.de)

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