

11/2018

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsentsendung**
(Urteil des BAG vom 17. Oktober 2018 - 5 AZR 553/17 -)

2. **Aufhebung eines Geschäftsführeranstellungsvertrags**
(Urteil des LAG SH vom 10. April 2018 - 1 Sa 367/17 -)

3. **Verdachtskündigung - Anforderungen an die Arbeitnehmeranhörung**
(Urteil des BAG vom 25. April 2018 - 2 AZR 611/17 -)

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. Der Arbeitsmarkt im Norden: Oktoberber 2018
5. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Bedarfsanalyse für Hamburg und Schleswig-Holstein

Bildungspolitik

6. Kita-Qualitäts- und Teilhabeverbesserungsgesetz
7. Bilanz des Ausbildungsjahres 2018
8. Auslandsaufenthalt während der Berufsausbildung nimmt zu
9. Bundeswettbewerb Fremdsprachen
10. Teilzeit im Studium ist noch keine Selbstverständlichkeit

Verschiedenes

11. Umfrage zur aktuellen Verkehrssituation in der Metropolregion Hamburg
12. Terminankündigung
13. Personaltipp

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsentsendung

(Urteil des BAG vom 17. Oktober 2018 - 5 AZR 553/17 -)

Entsendet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit ins Ausland, sind die für Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten wie Arbeit zu vergüten.

Der Kläger ist bei dem beklagten Bauunternehmen als technischer Mitarbeiter beschäftigt und arbeitsvertraglich verpflichtet, auf wechselnden Baustellen im In- und Ausland zu arbeiten. Vom 10. August bis zum 30. Oktober 2015 war der Kläger auf eine Baustelle nach China entsandt. Auf seinen Wunsch buchte die Beklagte für die Hin- und Rückreise statt eines Direktflugs in der Economy-Class einen Flug in der Business-Class mit Zwischenstopp in Dubai. Für die vier Reisetage zahlte die Beklagte dem Kläger die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung für jeweils acht Stunden, insgesamt 1.149,44 Euro brutto. Mit seiner Klage verlangt der Kläger Vergütung für weitere 37 Stunden mit der Begründung, die gesamte Reisezeit von seiner Wohnung bis zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sei wie Arbeit zu vergüten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Entsendet der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland, erfolgen die Reisen zur auswärtigen Arbeitsstelle und von dort zurück ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers und sind deshalb in der Regel wie Arbeit zu vergüten. Erforderlich ist dabei grundsätzlich die Reisezeit, die bei einem Flug in der Economy-Class anfällt. Mangels ausreichender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum Umfang der tatsächlich erforderlichen Reisezeiten des Klägers konnte der Senat in der Sache nicht abschließend entscheiden und hat sie deshalb unter Aufhebung des Berufungsurteils zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Quelle: BAG vom 17. Oktober 2018

2. Aufhebung eines Geschäftsführeranstellungsvertrags

(Urteil des LAG SH vom 10. April 2018 - 1 Sa 367/17 -)

Ein Geschäftsführeranstellungsvertrag kann, wenn im Vertrag selbst keine abweichende Regelung getroffen wurde, auch durch mündliche Vereinbarung beendet werden. Ob zwischen der Gesellschaft und dem Geschäftsführer eine solche Vereinbarung zustande gekommen ist, kann sich aus einer Vielzahl von Indizien zur Überzeugung des Gerichts ergeben. Behauptet eine Partei eine solche Vereinbarung und den Wechsel des Geschäftsführers in eine andere Gesellschaft, kann der Umstand, dass beide Parteien über Monate sich entsprechend dieser Behauptung tatsächlich verhalten haben, den Schluss darauf zulassen, dass die Vereinbarung tatsächlich zustande gekommen ist.

Der Kläger war Geschäftsführer bei der Beklagten. Der jetzige Geschäftsführer und Alleingesellschafter der Beklagten betrieb mit dem Kläger noch eine andere Gesellschaft. Beide waren dort Gesellschafter-Geschäftsführer. Die Beklagte meldete den Kläger im April 2011 mit Wirkung Ende Februar 2011 gegenüber den zuständigen Sozialversicherungsträgern ab. Der Kläger erhielt von der anderen Gesellschaft ab April 2011 bis 2012 Lohnabrechnungen. Mit Beschluss der Gesellschafterversammlung der Beklagten wurde der Kläger am 1. Dezember 2011 als Geschäftsführer abberufen. Der Kläger war mit dem Patenkind des jetzigen Geschäftsführers verheiratet. Ende 2011 trennten sich die Eheleute. Im Rahmen der daraus resultierenden familienrechtlichen Auseinandersetzung gab der Kläger an, bis zum 28. Februar 2011 bei der Beklagten und ab Februar 2011 bei der anderen Gesellschaft beschäftigt gewesen zu sein. Unter dem 20. März 2012 trafen die Parteien unter Einschluss der anderen Gesellschaft eine schriftliche Vereinbarung, aus der unter anderem die Beendigung des Vertragsverhältnisses der Parteien zum 28. Februar oder 31. März 2011 hervorging. Der sich wegen behaupteter Drohungen seitens des jetzigen Geschäftsführers in einem Zeugenschutzprogramm befindliche Kläger trägt vor, dass er unter Androhung von Gewalt zur Unterschrift gezwungen worden sei und hat seine Zustimmung angefochten. Die Beklagte behauptet, dass die Parteien bereits im Januar 2011 vereinbart hätten, dass der Kläger nach Februar 2011 als Geschäftsführer von der Beklagten zur anderen Gesellschaft wechseln und dort seine Tätigkeit entfalten werde. Dort sei auch das operative Geschäft angesiedelt gewesen. Die Echtheit einer nur noch als

Kopie vorliegenden schriftlichen Arbeitsanweisung seitens der Beklagten an den Kläger vom 12. Januar 2012 ist zwischen den Parteien strittig.

Das Landesarbeitsgericht ist davon überzeugt, dass entgegen der Behauptung des Klägers der Geschäftsführeranstellungsvertrag mit Wirkung 28. Februar 2011 einvernehmlich aufgehoben wurde und führt hierzu an die vom Kläger ohne weiteres hingenommene Sozialversicherungsabmeldung, die dem Kläger erteilt und von ihm vor dem Familiengericht selbst eingereichten Abrechnungen der anderen Gesellschaft sowie dessen Angaben im Formular zur Bestimmung des Versorgungsausgleichs und im Verfahren auf Kindesunterhalt. Das Gericht hat Zweifel an der Echtheit der schriftlichen Anweisung vom 12. Januar 2012. Etwaige für die Beklagte vom Kläger noch erbrachte Arbeitsleistungen können auch auf gesellschaftsrechtlicher Grundlage erfolgt sein. Da kein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestand, bedurfte die einvernehmliche Beendigung des Geschäftsführeranstellungsvertrags keiner Schriftform. Der Anstellungsvertrag sah die Schriftform nur für – einseitige – Kündigungen vor.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen. Das Urteil ist inzwischen rechtskräftig geworden.

Quelle: LAG SH vom 30. August 2018

3. Verdachtskündigung - Anforderungen an die Arbeitnehmeranhörung

(Urteil des BAG vom 25. April 2018 - 2 AZR 611/17 -)

Leitsätze:

1. Im Rahmen der für eine Verdachtskündigung notwendigen Arbeitnehmeranhörung ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer einen (dringenden) Verdacht hat und ihm diesen explizit mitteilt.

2. Zumindest aus den Umständen der Anhörung muss für den Arbeitnehmer jedoch erkennbar sein, welchen Sachverhalt der Arbeitgeber für aufklärungsbedürftig hält, dass hierbei auch die Verantwortung des Arbeitnehmers in Erwägung gezogen wird und ihm daher die Möglichkeit der Stellungnahme zu den Verdachtsmomenten gegeben wird.

Die Klägerin war als Kassiererin bei der beklagten Bank beschäftigt und nach § 34 II TVöD nicht mehr ordentlich kündbar. Am 27.05.2015 bestellte sie

115.000 EUR bei der Deutschen Bundesbank. Am Folgetag quittierte sie den Empfang der Lieferung und die Unversehrtheit der Plombe und öffnete den Behälter. Circa 20 Minuten später rief die Klägerin einen Kollegen zu sich und teilte diesem mit, dass sich in dem Behälter kein Geld sondern andere Gegenstände befänden.

Quelle: BAG vom 25. April 2018

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. Arbeitsmarkt im Norden – Oktober 2018

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Oktober 2018

- **Aktuell: 78.600 Arbeitslose; niedrigste Arbeitslosenzahl in einem Oktober seit 1991**
- **Die Arbeitslosenquote beträgt 5,0 Prozent**
- **Im Vergleich zum Vormonat September sinkt die Arbeitslosenzahl um 1.300**
- **Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sind im Vorjahresvergleich deutlich gestiegen (+22.700)**
- **Jugendarbeitslosigkeit geht im Vormonats- und Vorjahresvergleich überproportional zurück**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Oktober - im Vergleich zum Vormonat - um 1.300 oder 1,6 Prozent auf 78.600 - gesunken. Im Vergleich zum Vorjahresmonat ging die Arbeitslosigkeit um 8.900 oder 10,2 Prozent zurück. Die Arbeitslosenquote beträgt 5,0 Prozent.

Der kräftige Herbstaufschwung hat sich auch im Oktober fortgesetzt. Alle Alters- und Personengruppen profitieren von der robusten Arbeitsmarktlage in Schleswig-Holstein. Speziell die Arbeitslosenzahl der unter 25-jährigen ist im Vergleich zum Vormonat September (-830/9,9 Prozent) und im Vorjahresvergleich gesunken. Die Betriebe haben auch im Oktober weiterhin Ausbildungsplätze besetzt, und junge Fachkräfte eingestellt, die nach Ihren Ausbildung nicht übernommen wurden und daher kurzfristig arbeitslos gemeldet waren.

Gleichzeitig halten die Betriebe auch weiterhin ihr Personal. Die Zugänge in Arbeitslosigkeit aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sind im Vergleich zum Vorjahreszeitraum – Januar bis Oktober 2018 zu 2017 – um 1.800 oder 2,6 Prozent gesunken.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse ist weiterhin angestiegen – **es liegen die August-Daten vor** – um 2,3 Prozent oder 22.700 auf 997.200 Menschen im Vorjahresvergleich. Besonders im Gesundheits- und Sozialwesen (+4.700), im verarbeitenden Gewerbe (+3.700), im Handel (+2.500) und im Bereich der öffentlichen Verwaltung/Sozialversicherungen (+2.000) und im Baugewerbe (+1.700) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Allein in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-300) und in der Arbeitnehmerüberlassung (-800) wurde Beschäftigung abgebaut.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: Oktober 2018

- **Aktuell: 64.073 Arbeitslose; im Vergleich zum Oktober des Vorjahres ein Rückgang um 2.490 oder 3,7 Prozent**
- **Rückgang zum September 2018 um 1.050 oder 1,6 Prozent. Die Arbeitslosenquote sinkt auf 6,1 Prozent**
- **Im August 2018 waren insgesamt 983.600 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt**
- **18.705 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze stehen den Arbeitsuchenden im Oktober zur Verfügung, das sind 1.912 oder 11,4 Prozent mehr als vor einem Jahr**
- **21.756 Ausländer sind arbeitslos, 148 oder 0,7 Prozent weniger zum Vormonat und 800 mehr als vor einem Jahr**

Die Arbeitslosigkeit im Oktober liegt bei 64.073, ein Rückgang zum Vormonat um 1.050 oder 1,6 Prozent und ebenfalls ein Rückgang zum Oktober 2017 um 2.490. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 6,1 Prozent. Entwickelt sich die Beschäftigungssituation weiterhin so positiv, ist zum Jahresende mit einer Arbeitslosenquote von unter 6,0 Prozent zu rechnen.

Im August waren 983.600 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer am Arbeitsort Hamburg tätig – ein historischer Höchststand in der Beschäftigungsstatistik. Bei den gemeldeten offenen Stellen gibt es eine ähnliche Entwicklung. Mit über 19.000 Jobs ist ein Zehnjahres-Höchstwert erreicht.

Bei den Hamburger Leistungsempfängern schrumpfte die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften um 4.028 oder 3,9 Prozent.

Trotz der allgemein guten Entwicklung gibt es Herausforderungen. So wächst die Zahl der ungelerten Arbeitslosen innerhalb eines Jahres um 4.448 oder 14 Prozent auf 36.232.

Zuwächse gibt es auch bei den arbeitslos gemeldeten Ausländern; im Jahresvergleich ein Anstieg von 800 oder 3,8 Prozent auf 21.756 Personen. Für den Anstieg in dieser Personengruppe gibt es zwei Gründe. Zum einen haben die ehemals geflüchteten Menschen mit ihren ausgeübten Jobs inzwischen auch einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erzielt, zum anderen melden sich viele Absolventen aus beendeten Sprach- und Integrationskursen arbeitslos, um nun für den Arbeitsmarkt qualifiziert zu werden.

Der Personalbedarf in der Hamburger Wirtschaft ist ungebrochen hoch und erreicht einen neuen Höchstwert. Mit 18.835 offenen gemeldeten Stellen liegt der Wert 10,0 Prozent über dem Vorjahresniveau. Neben der Industrie und Produktion mit über 4.500 freien Jobs haben das Gesundheitswesen (über 2.200), die kaufmännischen Dienstleistungen und Handel (2.900) sowie der Wirtschaftsbereich Schutz und Sicherheit mit der Logistikbranche (4.250) einen weiterhin steigenden Bedarf an neuen Mitarbeitern.

Sinkende Arbeitslosigkeit und steigende Arbeitskräftenachfrage spiegeln sich in der wachsenden Gesamtbeschäftigung in Hamburg wieder. Im Juli 2018 waren 972.100 Frauen und Männer sozialversicherungspflichtig beschäftigt, im Jahresvergleich ein Anstieg um 21.900 oder 2,3 Prozent.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Hamburg

5. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Bedarfsanalyse für Hamburg und Schleswig-Holstein

Es gibt viele Möglichkeiten, wie Arbeitgeber ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen können. Vielfach ist jedoch nicht bekannt, welche Maßnahmen im eigenen Betrieb umgesetzt werden können und welche Unterstützungsangebote bereits vor Ort vorhanden sind. Dies gilt für kleine, mittelständische und große Unternehmen ebenso wie für private und öffentliche Organisationen.

Daher führt UVNord eine Bestandsanalyse durch, die die Bedarfe seitens der Arbeitgeber abfragt. Also

- **ob ein Bedarf für Beratung und Unterstützung für das Thema besteht?**
- **ob das bereits bestehende Angebot in Hamburg und Schleswig-Holstein diesbezüglich ausreichend bekannt ist?**
- **ob weitere passgenaue Bedarfe für die betriebliche Praxis wünschenswert wären?**

Bitte lassen Sie uns gerne wissen, wenn aus Ihrer Sicht Bedarfe oder Anregungen zum Thema Beruf und Pflege bestehen. Wenden Sie sich gerne zeitnah an Frau Laura Tanck, E-Mail: tanck@uvnord.de.

Je schneller Beschäftigte tragfähige Pflegearrangements für Angehörige finden, desto eher können sie sich neben der Pflege auf ihre Berufstätigkeit konzentrieren. Die Arbeitgeberseite profitiert durch einen niedrigen Krankenstand, eine engere Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen sowie die Stärkung des Images. Wichtige Wettbewerbsvorteile für die Zukunftsfähigkeit!

Quelle: UVNord

Bildungspolitik

6. Kita-Qualitäts- und Teilhabeverbesserungsgesetz

Am 18. Oktober 2018 fand die erste Lesung des Gesetzes zur Verbesserung der Qualität und der Teilhabe in der Kindertagesbetreuung im Deutschen Bundestag statt. Das Inkrafttreten ist für den 1. Januar 2019 geplant. Die Forderungen der BDA wurden aufgegriffen: Die Sprachförderung ist als zentrale Aufgabe der frühkindlichen Bildung nun ein eigenes förderfähiges Feld. Zudem wurden nun für den Fachkraft-Kind-Schlüssel nun konkrete Zahlen und Zielmarken angegeben, wie sie auch die BDA empfohlen hatte. Nicht erfolgt sind demgegenüber eine Verankerung der MINT-Förderung und die Festlegung einer Zielmarke für die hochschulische oder eine vergleichbare Ausbildung der Kita-Leitungen.

Quelle: BDA

7. Bilanz des Ausbildungsjahres 2018

Während die Situation auf dem Ausbildungsmarkt für junge Menschen auch 2018 generell gut ist, nehmen die Passungsprobleme am Ausbildungs-

markt durch regionale, berufliche und qualifikatorische Ungleichgewichte weiter zu. Sowohl die Zahl der zum 30. September noch unvermittelt gemeldeten Jugendlichen (+3,5 %), als auch die Zahl der noch unbesetzt gemeldeten Ausbildungsstellen (+17,7 %) ist deutlich gestiegen. Insgesamt war die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen erstmals seit 1994 höher als die Zahl der gemeldeten Bewerber. Angesichts dieser Entwicklungen sind weitere Anstrengungen zur Verbesserung des Matchings auf dem Ausbildungsmarkt erforderlich. Im Vergleich zu 2017 haben die Betriebe der Bundesagentur für Arbeit erneut 19.106 mehr Ausbildungsplätze gemeldet, ein Plus von 3,6 %. Insgesamt (außerbetriebliche Ausbildungsplätze eingerechnet) ist ein Plus von +3,8 % oder 20.435 Plätzen zu verzeichnen. Auch die Zahl der tatsächlich abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist im Vorjahresvergleich um rund 9.000 angestiegen. Die endgültigen Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung hierzu werden Mitte Dezember veröffentlicht. Der Zuwachs bei den gemeldeten Ausbildungsplätzen sowie bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen belegt das hohe und noch steigende Ausbildungsengagement der Betriebe. Hingegen ging die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung im Zeitraum Oktober 2017 bis September 2018 im Vergleich zum Vorjahr zurück (- 2,2 % oder - 12.201). Insgesamt 38.300 der Bewerber haben einen Fluchthintergrund. Das waren 11.900 mehr als ein Jahr zuvor.

Quelle: BDA

8. Auslandsaufenthalt während der Berufsausbildung nimmt zu

Immer mehr Auszubildende verbringen einen Teil ihrer Ausbildungszeit im Ausland. Laut einer Studie des Umfragezentrums Bonn haben im Jahr 2017 fast 31.000 Auszubildende während ihrer Berufsausbildung einen Auslandsaufenthalt absolviert – das waren 5,3 Prozent aller Azubis. Am häufigsten nahmen sie in den Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologie teil (11 Prozent) gefolgt von Azubis im Bereich Unternehmensführung/-organisation (10 Prozent), in den Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufen (7,6 Prozent) sowie im Finanz- und Steuerwesen, in der Verkehrs- und Logistikbranche sowie in den Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen mit jeweils rund 7 Prozent. 92 Prozent der Azubis entscheiden sich für ein Teilnehmerland des Programms „Erasmus+“, mit dem

die Europäische Union die Mobilität zu Lernzwecken fördert. 25 Prozent gingen nach Großbritannien, gefolgt von den Niederlanden, Frankreich, Spanien und Irland. Die Nachwuchskräfte und noch mehr die ausbildenden Betriebe fällen ein grundlegend positives Urteil über ihren Auslandsaufenthalt. Er habe nicht nur die Fremdsprachenkenntnisse der Azubis verbessert, sondern auch Selbstvertrauen und die Fähigkeit, selbstständig zu arbeiten, gestärkt.

Quelle: iwd-Newsletter 42/2018

9. Bundeswettbewerb Fremdsprachen

Der Wettbewerb Fremdsprachen fördert mit seinen Angeboten sprachbegeisterte und -talentierte junge Leute in Schule und Ausbildung. Mit der Kategorie TEAM BERUF wendet er sich ausschließlich an Auszubildende und Schülerinnen und Schüler beruflicher Schulen. In selbst produzierten Videos oder Hörspielen geht es in einer ersten Runde darum, sich in kreativen Beiträgen in Englisch oder einer anderen Wirtschaftssprache miteinander zu messen und dabei Fremdsprachenkenntnisse, Kommunikationstalent und Medienkompetenz unter Beweis zu stellen. Die besten Teams treten in einer Schlussrunde zum Azubiturnier an. Hier erarbeiten sie innerhalb eines Tages eine Bühnenpräsentation gemeinsam mit neuen Teammitgliedern aus anderen Unternehmen und Schulen. Anmeldungen bis zum 28. Februar 2019 unter: <https://www.bundeswettbewerb-fremdsprachen.de/mitmachen/team-beruf-2019> .

Quelle: UVNord

10. Teilzeit im Studium ist noch keine Selbstverständlichkeit.

Kürzlich veröffentlichte das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) Zahlen zum Thema „Teilzeit im Studium“. Anders als im Beruf, so das CHE, sei das Thema im Studium noch nicht etabliert. Insgesamt stünden nur 13,5 Prozent aller Studiengänge auch in Teilzeit zur Verfügung. Der Anteil in Teilzeit Studierender liege aktuell bei 7,2 Prozent – eine verschwindend geringe Zahl.

In Zeiten von Home Office und zunehmender Flexibilität sind diese Zahlen überraschend, sind das Konzept des „Lebenslangen Lernens“ und eine Weiterqualifizierung neben dem Beruf doch längst in den Köpfen vieler angekommen. Die CHE sieht daher einen massiven Bedarf an einer Flexibilisierung der

Studienzeiten. Im Ländervergleich kann vor allem Hamburg punkten: Hier sei die höchste Quote an Teilzeitstudierenden zu verzeichnen, was unter anderem an zwei dort beheimateten Fern-Hochschulen liege. Doch auch die in Hamburg situierte Northern Business School (NBS) bietet alle ihre Studiengänge – darunter „Betriebswirtschaft“ mit verschiedenen Schwerpunktmöglichkeiten, „Soziale Arbeit“ und „Sicherheitsmanagement“ – sowohl in Vollzeit als auch berufsbegleitend in Teilzeit an.

Der Vorteil eines Teilzeitstudiums liegt für viele auf der Hand: Hier können Beruf, Familie und der eigene Wunsch nach Weiterbildung unter einen Hut gebracht und ein Studium absolviert werden, ohne beispielsweise auf ein regelmäßiges Gehalt verzichten zu müssen. An der NBS finden die Präsenzvorlesungen daher freitagabends und samstags statt. Anders als bei einem reinen Fernstudium haben die Studierenden so die Möglichkeit, im Team zu lernen, sich gegenseitig zu motivieren und den Lehrenden in die Augen zu schauen. Trotzdem ist der Nachgang einer beruflichen Tätigkeit möglich.

Wer in Teilzeit studieren möchte, der muss Ausdauer beweisen und auch einmal auf Freizeit verzichten können – lohnen tut es sich allemal. Daher sieht das CHE hier einen starken, auch strukturellen Entwicklungsbedarf: So müsse es beispielsweise Anpassungen der bestehenden BAföG-Regelungen geben, die eine Förderung in Teilzeit bisher ausschließt.

Bei Fragen zu den Möglichkeiten sowie den Vor- und Nachteilen eines berufsbegleitenden Studiums stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NBS telefonisch (040-35 700 340), per E-Mail (info@nbs.de) jederzeit gerne zur Verfügung.

Quelle: NBS – Northern Business School

Verschiedenes

11. Umfrage zur aktuellen Verkehrssituation in der Metropolregion Hamburg

Gemeinsam mit unseren Mitgliedsverbänden „DIE FAMILIENUNTERNEHMER“ und „DIE JUNGEN UNTERNEHMER“ haben wir eine Befragung zu den Auswirkungen der aktuellen Verkehrssituation in der Metropolregion Hamburg vorbereitet.

Die Befragung wird von dem Hamburger Marktforschungsinstitut United Research AG durchgeführt. Die Angaben werden streng anonym erhoben und nicht an Dritte weitergegeben. Hierfür bitten wir um

Ihre Stützung und würden uns sehr freuen, wenn Sie über die Verlinkung an der Umfrage teilnehmen.

www.verbaende.ur-ag.de

Bis zum **30. November 2018** haben Sie die Möglichkeit teilzunehmen. Wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung.

Quelle : UVNord

12. Terminankündigung

Zukunft der Weiterbildung in Hamburg

Die Weiterbildungskonferenz findet am 15.02.2019 von 09:00- 16:00 Uhr in der beruflichen Schule für Medien und Kommunikation, Eulenkamp 46, 22049 Hamburg, statt.

Die Konferenz richtet sich an Akteure und Verantwortliche für die berufsbezogene Weiterbildung in Hamburg. Die Tagung wird durch das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) in Kooperation mit Sozialpartnern, der Bundesagentur für Arbeit, den für die berufliche Weiterbildung zuständigen Stellen in Hamburg und Weiterbildungsanbietern vorbereitet und durchgeführt.

Die Ziele der Konferenz sind:

- Gemeinsamer Blick auf die Entwicklungstendenzen und Herausforderungen der berufsbezogenen Weiterbildung in Hamburg unter Berücksichtigung veränderter Rahmenbedingungen auf Bundesebene
- Entwicklung und Diskussion von Zielsetzungen und Meilensteinen zur Zukunft der berufsbezogenen Weiterbildung in Hamburg

Die offizielle Einladung zur Konferenz erhalten Sie per Email. Dann wird auch die Anmeldung über die Website www.zukunft-weiterbildung-hamburg.de möglich sein. Die Anmeldung erfolgt ausschließlich online.

Weitere Informationen zum Tagungsprogramm, den Fachforen und organisatorische Hinweise finden Sie demnächst ebenfalls auf der o.g. Konferenz-Website

Quelle: HIBB - Hamburger Institut für Berufliche Bildung

13. Personaltipp

Diplom- und Wirtschaftsjurist (44 J.) mit erfolgreich abgeschlossenen juristischen und betriebswirtschaftlich orientierten Studiengängen sucht eine neue berufliche Herausforderung mit fachübergreifenden Aufgaben der ersten oder zweiten Managementebene sowie interdisziplinärer Führungsverantwortung.

Als generalistisch veranlagte und zuletzt als kaufmännischer Geschäftsführer im Gesundheitswesen tätige Unternehmerpersönlichkeit mit fortschrittlicher und lösungsorientierter sowie analytischer und strukturierter Denk- und Handlungsweise weist er eine langjährige Leitungsexpertise in nahezu allen kaufmännischen Unternehmensbereichen und nachweisliche Managementenerfolge sowie Erfahrungen in verschiedenen Branchen (Gesundheitswirtschaft, Immobilienwirtschaft, Einzelhandel, Fachgroßhandel, Maschinenbau) auf. Er ist eine sozialkompetente, empathische und kooperative Führungspersönlichkeit mit erstklassigen Referenzen, ausgeprägtem Verhandlungs- und Kommunikationsgeschick sowie anerkannt hoher Führungskompetenz bei disziplinarischer Weisungsbefugnis gegenüber bis zu 400 Mitarbeitern. Als stets neugierige Führungskraft mit Blick über den sprichwörtlichen Tellerrand hinaus ist er auch als Personal- und Business Coach, Experte für Pharmazie, Geprüfter Immobilienverwalter, Geprüfter Immobilienprojektentwickler, Geprüfter Immobilienmakler und Geprüfter Manager von Gewerbeimmobilien heterogen ausgebildet. Eine hohe Eigeninitiative gepaart mit Organisationsvermögen und Umsetzungskompetenz rundet sein Profil ab.

Kontakt: Sebastian Schulze schulze@uvsord.de

UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.

**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.uvsord.de