

**12/2018**

## Inhaltsverzeichnis

### **Rechtsprechung / Gesetzgebung**

1. **Streikmobilisierung auf Firmenparkplatz**  
(Urteil des BAG vom 20. November 2018 - 1 AZR 189/17 - )
  
2. **Benachteiligung wegen der Religion - Entschädigung**  
(Urteil des BAG vom 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14 - )

### **Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik**

3. **Der Arbeitsmarkt im Norden: November 2018**
4. **Rechengrößen in der Sozialversicherung**

### **Bildungspolitik**

5. **Aufruf zum bundesweiten Girls' Day und Boys' Day 2019**
6. **Geplante Novellierung des Berufsbildungsgesetzes**
7. **Enquete Kommission des Bundestages „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“**
8. **BDA-Positionspapier zur Nationalen Weiterbildungsstrategie**
9. **Bundestag verabschiedet Qualifizierungschancengesetz**
10. **Auslandspraktika für Azubis machen Betriebe attraktiv**
11. **50 Jahre Fachhochschulen: Aller Grund zum Feiern!**

### **Verschiedenes**

12. **Personaltipp**

## Rechtsprechung / Gesetzgebung

### **1. Streikmobilisierung auf Firmenparkplatz**

(Urteil des BAG vom 20. November 2018 - 1 AZR 189/17 - )

**Das Streikrecht umfasst die Befugnis einer streikführenden Gewerkschaft, die zur Arbeitsniederlegung aufgerufenen Arbeitnehmer unmittelbar vor dem Betreten des Betriebes anzusprechen, um sie für die Teilnahme am Streik zu gewinnen. Eine solche Aktion kann - abhängig von den konkreten örtlichen Gegebenheiten - mangels anderer Mobilisierungsmöglichkeiten auch auf einem vom bestreikten Arbeitgeber vorgehaltenen Firmenparkplatz vor dem Betriebsgebäude zulässig sein.**

Die Arbeitgeberin betreibt in einem außerörtlich gelegenen Gewerbegebiet ein Versand- und Logistikzentrum. Zu dem von ihr gepachteten Gelände gehören ein Betriebsgebäude, das über einen zentralen Eingang zugänglich ist, und ein ca. 28.000 qm großer Parkplatz, welcher zur Nutzung für die überwiegend mit dem Auto zur Arbeit kommenden Mitarbeiter bestimmt ist. Im September 2015 wurde die Arbeitgeberin an zwei Tagen bestreikt. Die streikführende Gewerkschaft baute an beiden Tagen auf dem Parkplatz vor dem Haupteingang Stehtische und Tonnen auf und postierte dort ihre Vertreter sowie streikende Arbeitnehmer. Diese verteilten Flyer und forderten die zur Arbeit erscheinenden Arbeitnehmer zur Teilnahme am Streik auf. Zu physischen Zugangsbehinderungen kam es nicht. Ähnliches wiederholte sich bei einem eintägigen Streik im März 2016.

Mit ihrer Klage hat die Arbeitgeberin die künftige Unterlassung solcher Aktionen verlangt. Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen; das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Revision der Arbeitgeberin blieb vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Im konkreten Fall ergibt die Abwägung widerstreitender grundrechtlicher Gewährleistungen auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite, dass die Arbeitgeberin eine kurzzeitige, situative Beeinträchtigung ihres Besitzes hinzunehmen hat. Angesichts der örtlichen Verhältnisse kann die Gewerkschaft nur auf dem Firmenparkplatz vor dem Haupteingang mit den zum Streik aufgerufenen Arbeitnehmern kommunizieren und im Gespräch versuchen, auf Arbeitswillige einzuwirken.

Quelle: BAG vom 20. November 2018

### **2. Benachteiligung wegen der Religion - Entschädigung**

(Urteil des BAG vom 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14 - )

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Entschädigung wegen einer Benachteiligung wegen der Religion. Der Beklagte ist ein Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland. Er schrieb am 25. November 2012 eine auf zwei Jahre befristete Stelle eines Referenten/einer Referentin (60 %) aus. Gegenstand der Tätigkeit sollten schwerpunktmäßig die Erarbeitung des Parallelberichts zum deutschen Staatenbericht zur Umsetzung der UN-Antirassismuskonvention durch Deutschland sowie Stellungnahmen und Fachbeiträge und die projektbezogene Vertretung der Diakonie Deutschland gegenüber der Politik, der Öffentlichkeit und Menschenrechtsorganisationen sowie die Mitarbeit in Gremien sein. Der Parallelbericht sollte in Beratung mit Menschenrechtsorganisationen und weiteren Interessenträgern erstellt werden. In der Stellenausschreibung heißt es ferner: „Die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der ACK angehörenden Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag setzen wir voraus. Bitte geben Sie Ihre Konfession im Lebenslauf an.“ Die konfessionslose Klägerin bewarb sich mit Schreiben vom 29. November 2012 auf die Stelle. Sie wurde nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Der Beklagte besetzte die Stelle mit einem evangelischen Bewerber. Die Klägerin hat mit ihrer Klage die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG iHv. mindestens 9.788,65 Euro verlangt. Sie ist der Ansicht, der Beklagte habe sie entgegen den Vorgaben des AGG wegen der Religion benachteiligt. Sie habe die Stelle wegen ihrer Konfessionslosigkeit nicht erhalten. Der Beklagte hat eine Benachteiligung der Klägerin wegen der Religion in Abrede gestellt; jedenfalls sei die Benachteiligung nach § 9 Abs. 1 AGG\* gerechtfertigt. Das Arbeitsgericht hat der Klägerin eine Entschädigung iHv. 1.957,73 Euro zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Der Beklagte ist verpflichtet, an die Klägerin eine Entschädigung iHv. 3.915,46 Euro zu zahlen.

Der Beklagte hat die Klägerin wegen der Religion benachteiligt. Diese Benachteiligung war nicht nach § 9 Abs. 1 AGG ausnahmsweise gerechtfertigt. Eine Rechtfertigung der Benachteiligung nach § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG scheidet aus. § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG ist einer unionsrechtskonformen Auslegung im Einklang mit

Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG\*\* nicht zugänglich und muss deshalb unangewendet bleiben. Die Voraussetzungen für eine Rechtfertigung nach § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG liegen nicht vor. Nach § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG - in unionsrechtskonformer Auslegung - ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion nur zulässig, wenn die Religion nach der Art der Tätigkeiten oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft bzw. Einrichtung darstellt. Vorliegend bestehen erhebliche Zweifel an der Wesentlichkeit der beruflichen Anforderung. Jedenfalls ist die berufliche Anforderung nicht gerechtfertigt, weil im konkreten Fall keine wahrscheinliche und erhebliche Gefahr bestand, dass das Ethos des Beklagten beeinträchtigt würde. Dies folgt im Wesentlichen aus dem Umstand, dass der jeweilige Stelleninhaber/die jeweilige Stelleninhaberin - wie auch aus der Stellenausschreibung ersichtlich - in einen internen Meinungsbildungsprozess beim Beklagten eingebunden war und deshalb in Fragen, die das Ethos des Beklagten betrafen, nicht unabhängig handeln konnte. Der Höhe nach war die Entschädigung auf zwei Bruttomonatsverdienste festzusetzen.

Quelle: BAG vom 25. Oktober 2018

## Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

### 3. Arbeitsmarkt im Norden – November 2018

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

- **Aktuell: 77.700 Arbeitslose – Rückgang zum November des Vorjahres um 10.200 oder 11,6 Prozent**
- **Die Arbeitslosenquote beträgt 5,0 Prozent**
- **Im Vergleich zum Vormonat Oktober sinkt die Arbeitslosenzahl um 840 oder 1,1 Prozent**
- **Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zum ersten Mal über eine Million: (1.003.800)**
- **Info: Aktionswoche „Menschen mit Behinderung“, ab dem 03. Dezember 2018 wird mit zahlreichen Veranstaltungen auf die besondere Situation von Menschen mit Behinderung hingewiesen**

In Schleswig-Holstein ist die Zahl der Arbeitslosen im November - im Vergleich zum Vormonat Oktober - um 840 oder 1,1 Prozent gesunken. Sie liegt aktuell bei 77.700. Im Vergleich zum November 2017 ging die Arbeitslosigkeit um 10.200 Personen oder 11,6 Prozent zurück. Die Arbeitslosenquote beträgt aktuell 5,0 Prozent, im November 2017 lag sie bei 5,7 Prozent.

Der weitere Rückgang der Arbeitslosigkeit im Jahresvergleich dokumentiert die insgesamt stabile und robuste Lage des Arbeitsmarktes in Schleswig-Holstein. Der überproportional deutliche Anstieg in den touristisch geprägten Landkreisen Ostholstein (+12,1 Prozent) und Nordfriesland (+12,0 Prozent) gegenüber dem Vormonat Oktober ist - wie in jedem Jahr - saisonal typisch. Erfreulich ist, dass alle Alters- und Personengruppen von der insgesamt guten Arbeitsmarktlage profitiert haben und ihre jeweilige Arbeitslosenzahl im Vergleich zum November des Vorjahres zurückgegangen ist. Um nur ein Beispiel zu nennen: Bei den unter 25-jährigen ist die Zahl der Arbeitslosen um 1.250 oder 14,6 Prozent im Vergleich zum November 2017 - auf aktuell 7.300 - gesunken.“

„Ein kontinuierlicher Abbau der Arbeitslosigkeit ist nur möglich, wenn gleichzeitig neue Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden, die auch für Arbeitslose Einstiegschancen eröffnen. Allein in den vergangenen fünf Jahren sind 118.400 zusätzliche Arbeitsplätze (September 2013 zu September 2018: +13,4 Prozent) entstanden. Zum ersten Mal liegt die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über eine Million - 1.003.800.

Im Vergleich mit dem Jahreswert - Septemberdaten! - wurden 20.700 (+2,1 Prozent) zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen, unter anderem im verarbeitenden Gewerbe (+3.800), im Gesundheits- und Sozialwesen (+3.500), im Handel (+2.400), im Bereich Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherungen (+1.900) und im Baugewerbe (+1.600). Im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung (-1.300) und in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-300) gingen Arbeitsplätze verloren.

Seit Jahresbeginn wurden 63.500 sozialversicherungspflichtige Arbeitsangebote gemeldet. Die Zahl liegt damit zwar um 3.800 oder 5,7 Prozent unter dem Vergleichswert des Vorjahreszeitraums, doch aufgrund der seinerzeitigen, ungewöhnlich hohen Arbeitskräftenachfrage durch den sogenannten ‚Flüchtlingseffekt‘ ist ein Vergleich 2018 mit 2017 nicht aussagekräftig. Betrachtet man dagegen die

Vergleichsdaten von 2015 und 2016, so bewegen sich die aktuellen Zahlen auf dem hohen Niveau dieser Vorjahre. Besonders im Handel, im Bereich Soziales und Gesundheit, im verarbeitenden Gewerbe sowie im Gast- und Baugewerbe werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesucht.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –  
Regionaldirektion Nord

### **Der Arbeitsmarkt in Hamburg: November 2018**

- **Aktuell: 62.566 Arbeitslose; im Vergleich zum November des Vorjahres ein Rückgang um 3.598 oder 5,4 Prozent**
- **Rückgang zum Oktober 2018 um 1.507 oder 2,4 Prozent. Die Arbeitslosenquote sinkt auf 6,0 Prozent**
- **Im September 2018 waren insgesamt 988.300 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt**
- **18.694 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze stehen den Arbeitssuchenden im November zur Verfügung, das sind 1.215 oder 7,0 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**

Auch im November gibt es gute Nachrichten vom Hamburger Arbeitsmarkt. Die Beschäftigung steigt weiter. Nie zuvor gingen so viele Frauen und Männer am Arbeitsort Hamburg einer Tätigkeit nach. Mit 988.300 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im September 2018 erzielt die Hansestadt einen erneuten Höchstwert, im Vergleich zum Vorjahreswert ist dies ein deutlicher Anstieg von 22.000 oder 2,3 Prozent innerhalb eines Jahres. Im Wirtschaftsbe-  
reich Immobilien, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen gab es eine Steigerung um 3,9 Prozent oder 4.900 auf 128.100 Beschäftigte. Gute Wetterbedingungen verantworten u.a. im Baugewerbe ein Plus von 1.800 oder 5,4 % auf insgesamt 35.300. Neue Mitarbeiter gab es im Bereich Erziehung und Unterricht, der um 1.400 oder 4,1 % auf 36.500 kletterte. Hohe Zuwachszahlen verbuchen auch Information und Kommunikation mit 2.700 bzw. 4,4 % auf insgesamt 62.900 beschäftigte Mitarbeiter. Auf Bundesebenen stieg die Anzahl der neu eingestellten Frauen und Männer um 675.000 oder

2,1 Prozent auf insgesamt über 33.406.000 Arbeitnehmer an.

Weiterhin hoher Arbeitskräftebedarf an der Elbe. Trotz der Neueinstellungen im vergangenen Jahr ist der Arbeitskräftebedarf auch Ende November 2018 auf hohem Niveau. Insbesondere die Berufsbereiche Lagerwirtschaft (1.650 offene Stellen), Maschinen- und Fahrzeugtechnik (1.300 offene Stellen), Hotellerie und Gastronomie (950 Stellenangebote) und die medizinischen Gesundheitsberufe (910 Vakanz) bieten Chancen auf neue Beschäftigung in Hamburg. Gute Erfahrungen machen sowohl Arbeitgeber als auch potentielle Arbeitnehmer, wenn Arbeitssuchende im Einstellungsverfahren ein Kurzzeitpraktikum absolvieren. Bewerber erhalten die direkte Möglichkeit im und während des Betriebes ihre Motivation, fachlichen Kenntnisse und Teamfähigkeit unter Beweis zu stellen. Insgesamt ein guter, glaubhafter und unbürokratischer Weg des Kennenlernens und unmittelbare Chance für den Arbeitgeber auf eine Stellenbesetzung.

Niedrigste Arbeitslosigkeit seit 24 Jahren mit 62.566 arbeitslosen Hamburgern - im Juni 1993 waren genau 61.224 Menschen arbeitslos gemeldet. Zum Vormonat Oktober 2018 sank die Arbeitslosigkeit damit um 1.500 oder 2,4 Prozent, zum Vorjahresmonat wird ein Rückgang um 3.600 Menschen oder 5,4 Prozent verzeichnet. Die Arbeitslosenquote liegt bei 6,0 Prozent. Herausfordernd bleibt der immer noch recht hohe Anteil der an- und ungelernten Arbeitslosen, also die Personen, die über keinen formalen Berufsabschluss verfügen. Deren Anzahl ist innerhalb eines Jahres um 3.919 (+12,4 Prozent) auf insgesamt 35.533 Hamburgern angewachsen. Dies entspricht einem Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit von 56,8 Prozent.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Hamburg

#### 4. Rechengrößen in der Sozialversicherung

	West	Ost
<b>Beitragsbemessungsgrenzen</b>		
Kranken- und Pflegeversicherung	54.450,00 € 4.537,50 €	
▪ jährlich		
▪ monatlich		
Arbeitslosenversicherung, Allgemeine Rentenversicherung	80.400,00 € 6.700,00 €	73.800,00 € 6.150,00 €
▪ jährlich		
▪ monatlich		
<b>Beitragsätze</b>		
Pflegeversicherung	3,05 %	
Zuschlag für Kinderlose	0,25 %	
Arbeitslosenversicherung	2,5 %	
Rentenversicherung	18,6 %	
Krankenversicherung allgemeiner Beitragsatz	14,6 %	
ermäßigter Beitragsatz	14,0 %	
durchschnittlicher Zusatzbeitrag	0,9 %	
Insolvenzgeldumlage	0,06 %	
Künstlersozialabgabe	4,2 %	
allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs. 6 SGB V)	60.750,00 €	
besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs. 7 SGB V)	54.450,00 €	
<b>Bezugsgrößen</b>		
▪ jährlich	37.380,00 €	34.440,00 €
▪ monatlich	3.115,00 €	2.870,00 €
<b>Sachbezugswerte</b>		
Verpflegung monatlich	251,00 €	
▪ Frühstück	53,00 €	
▪ Mittagessen	99,00 €	
▪ Abendessen	99,00 €	
Unterkunft monatlich	231,00 €	
monatlicher Höchstbeitragszuschuss zur privaten Krankenversicherung	351,66 €	
▪ Pflegeversicherung	69,20 €	
Geringfügigkeitsgrenze	450,00 €	
für Gleitzoneberechnung: Faktor F	0,7566	
vereinfachte Gleitzoneformel bis 30. Juni	1,273825 x Arbeitsentgelt - 232,75 €	
vereinfachte Gleitzoneformel ab 1. Juli	1,12685882 x Arbeitsentgelt - 167,52 €	

Stand: 6. Dezember 2018

Quelle: BDA

#### Bildungspolitik

#### 5. Aufruf zum bundesweiten Girls' Day und Boys' Day 2019

Die bundesweiten Aktionstage finden am 28. März 2019 statt. Unternehmen sind zum Mitmachen eingeladen. Sie können mit ihrem Angebot Schülerinnen und Schülern ab der Klasse 5 einen wichtigen Impuls für eine vielfältige Berufs- und Studienorientierung geben. Für Schülerinnen sollen an diesem Tag insbesondere Berufe in Technik, IT, Handwerk und Naturwissenschaften im Fokus stehen, für Schüler Berufe im sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Bereich - in den Bereichen also, in denen das jeweilige Geschlecht aufgrund von gesellschaftlichen Stereotypen bislang noch unterrepräsentiert ist. Alle Aktivitäten können auf folgenden Seiten eingegeben werden:

- Girls' Day Radar (<https://www.girls-day.de/Radar>)
- Boys' Day Radar (<https://www.boys-day.de/Boys-Day-Radar>)

Quelle: BDA

#### 6. Geplante Novellierung des Berufsbildungsgesetzes

Der Koalitionsvertrag sieht vor, eine Mindestausbildungvergütung im Rahmen einer Novellierung im Berufsbildungsgesetz BBiG zu verankern. Weiterhin will die Regierung „die Modernisierung der Ausbildungs- und Aufstiegsordnungen u. a. im Hinblick auf eine digitale Ausbildungsstrategie sowie eine Verbesserung der Rahmenbedingungen erreichen.“ Die BDA schlägt eine Begrenzung der Novelle auf wenige Veränderungen und Ergänzungen vor und weist auf kritische Punkte hin:

Die **Verankerung einer Mindestausbildungvergütung (MiAV) im BBiG** ist mit dem Koalitionsvertrag „politisch gesetzt“ und erscheint kaum mehr abwendbar. Die BDA fordert, **dass sich die MiAV sich am aktuellen Tarifgeschehen orientieren muss**. Entsprechend müssen für die Festlegung der Höhe die Branchen bzw. Tarifbereiche mit geringen wirtschaftlichen Spielräumen maßgeblich sein: DGB-Gewerkschaften haben aktuell Ausbildungsvergütungen von 325 € bis 420 € tariflich vereinbart. Dies gilt sowohl für West- als auch für Ostdeutschland. Umso erstaunlicher ist es, dass der DGB mit seiner Forderung nach einer MiAV von 635 € im ersten Ausbildungsjahr hiervon um bis zu 95 % abweicht. Die Arbeitgeber lehnen diese überzogene Forderung entschieden ab. Die Ausbildungsvergütung ist eine reine **Zuschussleistung zum Lebensunterhalt**; die Unterhaltungspflicht der Eltern besteht für Auszubildende ebenso wie für Studierende fort. Das **Kindergeld** wird während der Ausbildung gezahlt, bei Bedürftigkeit besteht Anspruch auf **Berufsausbildungsbeihilfe**. Und die Ausbildungsbetriebe zahlen bei Auszubildenden die Hälfte der Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Die Arbeitgeber teilen die Überzeugung, dass die im BBiG geregelte betriebliche Berufsausbildung ebenso wie die Aufstiegsfortbildung wichtige Faktoren zur Bewältigung und Gestaltung der digitalen Transformation sind. Das Berufsbildungsgesetz dürfe aber nicht mit Aufgaben überfrachtet werden, denen es nicht gerecht werden kann. Die Ausbildungsordnungen sind technologieoffen formuliert. Die bewährte Praxis der branchenindividuellen, bedarfsgesteuerten Modernisierung der Ausbildungsordnungen in Federführung darf nicht durch gesetzliche Regulierungen konterkariert werden.

Die BDA unterstützt die Stärkung der Aufstiegsfortbildung durch verbesserte Förderkonditionen (Aufstiegs- bzw. Meister-BAföG), durch weitere Kombinationsmodelle zwischen Aus- und Fortbildung und durch hybride Qualifizierungsformate aus beruflicher Fortbildung und akademischer Bildung, lehnt es aber ab, wenn unter dem Stichwort "Stärkung der höheren Berufsbildung" die Regulierung und Zusammenfassung von Aufstiegsfortbildung, dualem Studium, Berufsaabitur und flexiblen, nicht regulierten Qualifizierungsformaten des freien Weiterbildungsmarktes propagiert wird.

Quelle: BDA

### **7. Enquete Kommission des Bundestages „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“**

Der Bundestag hat eine Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Welt“ eingesetzt, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen. Sie soll untersuchen, wo und auf welche Weise die berufliche Bildung an die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt angepasst werden muss und inwieweit die Stärken des Systems dabei weiter ausgebaut und mögliche Zugangshürden abgebaut werden können. Besonders berücksichtigt werden sollen die Sicherung des Fachkräftebedarfs, niedrigschwellige und diskriminierungsfreie Zugänge zu Bildungs- und Qualifizierungsangeboten sowie pflegerische, pädagogische und Sorgetätigkeiten. Das Gremium soll eine Strategie für die Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung formulieren und aufzeigen, wie die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung in Zeiten des digitalen Wandels von Berufsbildern und Erwerbsbiografien gestärkt werden kann. Insgesamt gehören der Enquete-Kommission 19 Bundestagsabgeordnete und 19 Sachverständige an, u. a. auch von der BDA.

Im Rahmen der ersten Arbeitssitzung wurde für die Arbeit in der laufenden Legislaturperiode bis 2021 eine Grundstruktur von 7 Themenblöcken beschlossen, die in 7 Projektgruppen diskutiert und bearbeitet werden: Drei Projektgruppen (1. Herausforderungen der Digitalisierung in der/für die berufliche(n) Bildung, 2. Anforderungen an die Ausbildung im Betrieb, 3. Anforderungen an berufsbildende Schulen) starten Ende 2018/Anfang 2019 mit einer vorgesehenen Laufzeit von circa einem Jahr. Anschließend starten die weiteren 4 Projektgruppen (4. Weiterbildung, duales Studium 4 und lebensbeglei-

tendes Lernen, 5. Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung – Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit, 6. Zu- und Übergänge – Passung, Berufsorientierung, Fachkräftesicherung, Integration besonderer Gruppen, 7. Aus- und Weiterbildungsfinanzierung).

Weitere Informationen unter: [https://www.bundestag.de/blob/574750/87899acd2ed8cad754869fdc2f3f99de/berufliche\\_bildung\\_1-data.pdf](https://www.bundestag.de/blob/574750/87899acd2ed8cad754869fdc2f3f99de/berufliche_bildung_1-data.pdf)

Quelle: BDA

### **8. BDA-Positionspapier zur Nationalen Weiterbildungsstrategie**

Angesichts des sich verändernden Arbeitsmarktes ist die Fähigkeit zum Wandel jedes/jeder Beschäftigten und jedes Unternehmens entscheidend. Dabei geht es sowohl um das Vermitteln von neuen, in der digitalen Welt benötigten, Kompetenzen wie auch um die substanziiell neue Aufgabe, sowohl bei Beschäftigten als auch Betrieben eine Bereitschaft zum steten technologiegetriebenen Wandel zu initiieren und auszubauen. Darüber hinaus müssen aufgrund des Fachkräftemangels, der längeren Lebensarbeitszeit und der flexibleren Arbeitswelt alle Potenziale von Beschäftigten durch Weiterbildung ausgeschöpft werden. Union und SPD haben sich im Koalitionsvertrag vom März 2018 auf die Entwicklung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie geeinigt: „Mit dem Ziel, breiten Bevölkerungsteilen einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern, die Fachkräftebasis zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt nachhaltig zu fördern, wollen wir gemeinsam mit den Sozialpartnern und in enger Abstimmung mit den Ländern (und allen anderen Akteuren) eine Nationale Weiterbildungsstrategie entwickeln. Ein Ziel ist, alle Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder zu bündeln, sie entlang der Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen auszurichten und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren.“

Die Weiterbildungslandschaft in Deutschland ist durch eine Vielfalt der Organisationsformen und spezifischen Settings gekennzeichnet, in denen Lernen im Erwachsenenalter stattfindet. **Die mit Abstand größten Weiterbildungsinvestoren sind die Unternehmen.** 85 % aller Unternehmen engagieren sich in der Weiterbildung und investieren jährlich 33,5 Mrd.

€. Sie können am besten abschätzen, welche Fähigkeiten, Qualifizierungsstrategien und -formate in Zukunft gebraucht werden.

Zudem wird die **Weiterbildung stark finanziell gefördert**: Allein die Arbeitslosenversicherung stellt für die Qualifizierung von Arbeitslosen und Beschäftigten knapp 1,7 Mrd. € jährlich bereit. Mehr als 500 Mio. € fließen in das Aufstiegs-BAföG. Weitere Programme sind das Aufstiegs- und das Weiterbildungsstipendium. Daneben gibt es das Bundesprogramm Bildungsprämie sowie in einer Reihe von Bundesländern Bildungsschecks, die von den Arbeitsministerien der Länder vergeben werden. Die öffentlichen Gesamtausgaben liegen bei ca. 2,4 Mrd. €. **Ebenso vielfältig ist die Beratungslandschaft**: Kammerorganisationen, Bildungswerke der Sozialpartner, Branchenverbände, Hochschulen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung, die Agenturen für Arbeit sowie Weiterbildungsanbieter.

Die BDA schlägt vor, die bereits bestehenden vielfältigen Fördermöglichkeiten in der beruflichen Weiterbildung auf Bundesebene im Kontext des digitalen Strukturwandels auf Zielstellung, Passgenauigkeit und Flexibilität zu überprüfen. Ggf. sind Nejustierungen, etwa bei den Einkommensgrenzen für die **Bildungsprämie**, vorzunehmen. Um noch mehr Menschen für eine Aufstiegsfortbildung zu motivieren, sollte insbesondere beim Aufstiegs-BAföG eine Erhöhung des Zuschussanteils geprüft werden. Außerdem sollte beim Aufstiegs-BAföG ebenso wie beim BAföG für Studierende an Hochschulen der Darlehensanteil zinslos gestellt werden. Das Programm **WeGeBau** ist nach Ansicht der BDA zielführend, allerdings müsse noch die Beratung und Information der Arbeitgeber gestärkt werden. Während die Förderung von geringqualifizierten Beschäftigten bereits weitreichend für alle Betriebe ausgestaltet sei, bestehe bei der Unterstützung von qualifizierten Beschäftigten in KMUS und mittelständigen Unternehmen noch Verbesserungspotenzial.

Als Andockpunkte für eine Nationale Weiterbildungsstrategie könne die seit 2014 bestehende Allianz für Aus- und Weiterbildung sowie der im Koalitionsvertrag vereinbarte Berufsbildungspakt dienen. Ebenso sollte der voraussichtlich 2019 startende Digitalpakt Schule, der auch die Berufsschulen umfassen wird, in die Überlegungen einbezogen werden. Perspektivisch könnten die Berufsschulen, basierend auf ihren Erfahrungen in der beruflichen Ausbildung und der dortigen Kooperation mit Betrieben, eine größere

Rolle im Bereich der Weiterbildung übernehmen, allerdings nur dann, wenn die Kernaufgaben der Berufsschulen in der dualen Ausbildung erfüllt sind und keine Wettbewerbsverzerrungen auf dem Weiterbildungsmarkt durch ein Agieren der öffentlich finanzierten Berufsschulen auftreten. Schließlich müsse die Nationale Weiterbildungsstrategie durch entsprechende Forschung begleitet werden.

Die BDA fordert zudem, dass die Entwicklung von Instrumenten und Strategien zur Unterstützung von(hoch-) qualifizierten Beschäftigten und ihrer Arbeitgeber ein Kernthema der von der Bundesregierung angekündigten Weiterbildungsstrategie sein muss. Von Bedeutung sei eine enge Verzahnung von Weiterbildungsberatung der Beschäftigten und Qualifizierungsberatung der Arbeitgeber. Dies könne nur am unternehmerischen Bedarf ausgerichtet sein

Quelle: BDA

## 9. Bundestag verabschiedet Qualifizierungschancengesetz

Der Bundestag hat am 30. November das Qualifizierungschancengesetz beschlossen. Dabei sind bei der Weiterbildungsförderung von qualifizierten Beschäftigten durch die Arbeitslosenversicherung umfangreiche Neuregelungen vorgesehen:

- **Zielgruppe** sind "Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind" oder "die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben".
- **Zuschuss zu den Lehrgangskosten**: Beschäftigte in Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten können bis zu 100 % gefördert werden, Beschäftigte in Betrieben mit 10 bis 249 Beschäftigten bis zu 50 %, Beschäftigte in Betrieben mit 250 bis 2.499 Beschäftigten bis zu 25 %. Beschäftigte in Betrieben mit 2.500 oder mehr Beschäftigten können bis zu 15 %, "bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogene berufliche Weiterbildung vorsieht" mit bis zu 20 % gefördert werden. "Ältere" Beschäftigte ab 45 Jahren sowie schwerbehinderte Beschäftigte können unabhängig von der Betriebsgröße bis zu 100 % gefördert werden.



- **Arbeitsentgeltzuschuss:** Für Beschäftigte in Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten ist ein Arbeitsentgeltzuschuss von bis zu 75 % möglich, in Betrieben mit 10 bis 249 Beschäftigten von bis zu 50 % und in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten von bis zu 25 %.
- Es wird gesetzlich klargestellt, dass die Agenturen für Arbeit bei "der **Ausübung des Ermessens** [...] die unterschiedlichen Betriebsgrößen angemessen zu berücksichtigen" haben.
- "Die Bundesregierung berichtet dem Deutschen Bundestag in jeder Legislaturperiode, beginnend mit dem Jahr 2020, über die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung und die entsprechenden Ausgaben".

Die BDA bemängelt, dass es im Ergebnis bei der kritisierten grundsätzlichen Öffnung der Weiterbildungsförderung durch die Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte in allen Unternehmen bleibt. Der geforderten Begrenzung auf kleine und mittelständische Unternehmen bis 2.000 Mitarbeitern ist der Bundestag nicht gefolgt. Auch die Beschreibung der Zielgruppe als alle, die "vom Strukturwandel betroffen sind", bleibt in der viel zu weiten Fassung. Die Altersgrenze von 45 Jahren für "Ältere" ist nicht mehr zeitgemäß und sollte auf 55 Jahre angehoben werden. Eine Berichterstattung über die Weiterbildungsförderung im Deutschen Bundestag reicht nicht aus. Es fehlt die zwingend notwendige Befristung der neuen Förderungsmöglichkeiten und eine explizite Regelung zur Evaluierung. Ein **Anspruch auf Weiterbildung besteht nicht**.

Quelle: BDA

## 10. Auslandspraktika für Azubis machen Betriebe attraktiv

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Globalisierung hat der Deutsche Bundestag gefordert, dass bis 2020 zehn Prozent aller Azubis ein Praktikum als Teil ihrer Ausbildung im Ausland absolvieren sollen. Die Gründe: Internationale Berufskompetenzen werden immer wichtiger. Fremdsprachenkenntnisse, Teamfähigkeit und interkulturelle Erfahrungen steigern sowohl die individuellen Karrierechancen als auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Und: Unternehmen können als attraktive Arbeitgeber mit diesem Angebot punkten.

„Ideal ist es, wenn Azubis ein Praktikum in einer ausländischen Niederlassung der eigenen Firma absolvieren können. Inzwischen ist dies sogar weltweit möglich“, betont Sonja Olejak, Leiterin der Mobilitätsagentur bei Arbeit und Leben Hamburg und damit verantwortlich für die Organisation und Vermittlung von beruflichen Auslandspraktika im norddeutschen Raum. Die Mobilitätsagentur führt bereits seit vielen Jahren erfolgreiche Firmenkooperationen durch. Dazu gehört die Vermittlung von Erasmus+ Stipendien zur Finanzierung des Auslandsaufenthaltes sowie bei Bedarf die Vermittlung von Praktikumsplätzen über europäische Partnerorganisationen. Auch organisierte Gruppenausreisen für Azubis, z.B. nach Dublin, Sevilla, St. Petersburg oder Norditalien sind möglich.

**Weitere Infos:** Telefon 040/284016-11

<https://hamburg.arbeitundleben.de/mobilitaetsagentur>

Quelle: Arbeit und Leben Hamburg

## 11. 50 Jahre Fachhochschulen: Aller Grund zum Feiern!

„Universität, aber praktisch“ – so betitelt die ZEIT ihren Bericht über das 50-jährige Bestehen der deutschen Fachhochschulen. Der Titel trifft den Kern der Sache: An den zahlreichen staatlichen und privaten Fachhochschulen wird in Deutschland oft vor allem auf die Praxisnähe der Studiengänge und Lehrinhalte Wert gelegt, womit unter anderem die sogenannte „Employability“ – also die Beschäftigungsfähigkeit – der Absolventinnen und Absolventen in den Vordergrund gerückt wird. Das Konzept scheint aufzugehen. So schreibt die ZEIT (Nr. 49/2018): „Heute sind die FHs beliebter als je zuvor, jedenfalls bei den eine Million Studierenden (diese Zahl hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten verdoppelt).“

Praxisnähe: So nahbar das Wort daher kommt, so wenig können sich viele oft darunter vorstellen. Was genau bedeutet es, wenn eine Fachhochschule sich und die angebotenen Studiengänge als praxisnah bezeichnet? Die Northern Business School (NBS) findet verschiedene Wege, diese Praxisnähe ins Studium zu integrieren: So werden bereits bei der Konzeption neuer Studiengänge Vertreter und Vertreterinnen namhafter Unternehmen eingebunden, um die geplanten Lehrinhalte an die tatsächlichen Anforderungen der Wirtschaft anzupassen. Das Kuratorium der Hochschule berät dabei die Professoren und Professorinnen sowie das Rektorat studiengangübergrei-



fend. Darüber hinaus verfügt jeder einzelne Studiengang über einen Beirat, um die Fachbezogenheit gewährleisten zu können.

Wie wichtig es heutzutage ist, frühzeitig Kontakte zu knüpfen und sich ein Netzwerk aufzubauen, steht außer Frage. Nicht zuletzt aus diesem Grund legt die NBS einen starken Schwerpunkt auf die verschiedenen Vernetzungsmöglichkeiten, die sie ihren Studierenden bereits vor Studienabschluss bietet. Viele der Lehrenden an der Northern Business School stehen fest im Beruf, sind selbständig oder in der freien Wirtschaft tätig und können diese eigenen Erfahrungen mit in die Lehre einbringen.

Exkursionen tragen zusätzlich dazu bei, echte Einblicke in das Berufsleben und verschiedene Branchen zu gewinnen. Eine der wichtigsten Karriere-Events an der NBS sind die regelmäßig in den verschiedenen Studiengängen stattfindenden „Kaminabende“, bei denen jeweils ein Vertreter bzw. eine Vertreterin aus der Praxis an die NBS kommt. Andere Veranstaltungsformate wie das „Forum Sicherheit“ oder das „Hamburger Trendforum“ dienen ebenfalls der Vernetzung. Die Studierenden der NBS haben dadurch nicht nur die Möglichkeit, ihr professionelles Netzwerk auszuweiten und auf diese Weise eventuell an Praktikumsstellen oder feste Anstellungen zu gelangen, sondern sie lernen unterschiedliche Unternehmen und Branchen kennen, was dazu beiträgt, den eigenen Berufswunsch zu schärfen.

Wer auch aus Unternehmensperspektive mehr über die Northern Business School erfahren möchte, ist gerne zu den monatlich stattfindenden Informationsveranstaltungen (nächster Termin: 17. Januar 2019, 18:30 Uhr, Studienzentrum Quarree) eingeladen oder kann sich mit Fragen gerne an Dr. Rüdiger von Dehn ([vondehn@nbs.de](mailto:vondehn@nbs.de) oder 040-35 700 340) wenden.

Quelle: NBS – Northern Business School

## Verschiedenes

### 12. Personaltipp

**Industriekaufmann (29) mit baldigem Abschluss (03/2019) zum staatlich geprüften Betriebswirt im Schwerpunkt Marketing / Absatz und mehrjähriger Berufserfahrung in einem renommierten norddeutschen Unternehmen der Baustoffindustrie sucht neue Herausforderung in Schleswig-Holstein, gerne**

### **in den Bereichen Vertriebsaußendienst und innendienst oder Vertriebscontrolling.**

Marketing und Sales-Kenntnisse sowie Kundenerfahrung (BB2B) vorhanden. Außerdem sehr gute Kenntnisse in Microsoft Office Produkten und ausgeprägte Kenntnisse in DATEV Rechnungswesen PRO, Kenntnisse SAP R/3, Grundlagen Microsoft Access. Darüber hinaus mit der Koordinierung und Betreuung der Digitalisierung im aktuellen Unternehmen betraut. Motivation, Team- und Kommunikationsfähigkeit sowie Belastbarkeit und hohe Kundenorientierung runden das Profil ab. Einsatzgebiet: nördliches Schleswig-Holstein und Großraum Kiel.

Kontakt: Sebastian Schulze [schulze@uvnord.de](mailto:schulze@uvnord.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.uvnord.de](http://www.uvnord.de)**