

**01/2019**

## **Inhaltsverzeichnis**

### **Rechtsprechung / Gesetzgebung**

1. **Neuigkeiten im Arbeitsrecht 2019**

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

2. **Der Arbeitsmarkt im Norden: Dezember 2018**
3. **Teilhabe am Arbeitsmarkt – Was bringt das neue Teilhabechancengesetz?**

### **Bildungspolitik**

4. **Gesetz zur Grundgesetzänderung (DigitalPakt Schule)**
5. **Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung**
6. **Lehrermangel in Deutschland**
7. **Weiterbildungskonferenz Hamburg**
8. **Das Insitut für unbemannte Systeme (IuS) der Northern Business School sucht Studienteilnehmer**

### **Verschiedenes**

9. **Veranstaltungshinweis**
10. **Personaltipp**

## **Rechtsprechung / Gesetzgebung**

### **1. Neuigkeiten im Arbeitsrecht 2019**

#### **1. Krankenversicherungsbeiträge**

Der allgemeine Beitragsatz zur Krankenversicherung wird derzeit arbeitgeber- und arbeitnehmerhäufig getragen. Den Zusatzbeitrag, der je nach Kasse individuell ist, finanzierten bis zum 31.12.2018 ausschließlich die Arbeitnehmer alleine. Dieses hat sich seit dem 01.01.2019 geändert. Damit werden ab dem 01.01.2019 auch die individuellen Kassenzusatzbeiträge jeweils zur Hälfte von den Arbeitgebern getragen.

#### **2. Kurzfristige Beschäftigung**

Die Zeitgrenze für eine kurzfristige Beschäftigung wurde mit der Einführung des Mindestlohns 2015 zunächst befristet bis Ende 2018 verlängert. Ab dem Jahr 2019 sollte die Grenze ursprünglich wieder auf 2 Monate oder 50 Arbeitstage gesenkt werden. Aufgrund des nunmehr in Kraft tretenden Qualifizierungschancengesetzes gelten ab Januar 2019 dauerhaft 3 Monate bzw. 70 Tage als Grenze für alle Personen in kurzfristigen Beschäftigungen.

#### **3. Beitragssenkung in der Arbeitslosenversicherung**

Ebenfalls im Qualifizierungschancengesetz wurde die Senkung des Beitragsatzes zur Arbeitslosenversicherung aufgenommen. Hierdurch wird der Arbeitslosenversicherungsbeitrag dauerhaft auf 2,6 % gesenkt. Durch Verordnung wird dieser Beitragsatz zudem um weitere 0,1 Punkte bis Ende 2022 befristet gesenkt, wobei Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils um die Hälfte entlastet werden. Dies soll zu einer Entlastung der Beitragszahler in 2019 von rund 6 Milliarden Euro führen.

#### **4. Steigerung des Pflegeversicherungsbeitrages**

Zum 01.01.2019 steigt der Pflegeversicherungsbeitrag um 0,5 Punkte auf 3,05 % des Bruttoeinkommens. Aufgrund des kinderlosen Zuschlages müssen Beitragszahler ohne Kinder künftig 3,3 % zahlen. Durch diese Beitragserhöhung sollen die Finanzen der Pflegekassen stabilisiert werden, da mit jährlichen Mehreinnahmen von insgesamt 7,6 Milliarden Euro gerechnet wird.

#### **5. Midijob-Regelung**

Ab dem 01.07.2019 wird die Obergrenze für Midijobs von 850 € auf 1.300 € angehoben. Durch das RV-Leistungsverbesserungs- und -stabilisierungsgesetz soll sichergestellt werden, dass die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge nicht mehr zu geringeren Rentenleistungen führen. Darüber hinaus soll vermieden werden, dass ab einem Verdienst oberhalb der 450 €-Grenze abrupt die Sozialversicherungsbeiträge ansteigen. Anstelle der für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer üblichen Beitragsbelastung (ca. 21 % des Arbeitsentgeltes) soll die Abgabenlast für Midijobber sodann progressiv ansteigen. Der Arbeitgeberanteil bleibt im kommenden Jahr allerdings unverändert. Grund dafür ist, dass der Gesetzgeber keinen Anreiz für Unternehmen schaffen will, Vollzeitstellen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse aufzuteilen.

#### **6. Geldwerter Vorteil für Elektro-Dienstwagen**

Ab 2019 wird der geldwerte Vorteil für die private Nutzung eines Elektro-Dienstwagens halbiert. Die 1 %-Regelung berechnet sich ab 2019 nur nach dem halben Bruttolistenpreis bei Elektrofahrzeugen. Dies gilt allerdings nur für Elektrofahrzeuge, die ab 01.01.2019 neu angeschafft wurden.

#### **7. Brückenteilzeit**

Ab Januar 2019 haben Beschäftigte in Unternehmen, die mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen, einen Anspruch auf befristete Teilzeit. Dadurch wird Arbeitnehmern nunmehr die Möglichkeit gegeben, aus einem befristeten Teilzeitverhältnis wieder in ein Vollzeitverhältnis zurückzuwechseln. Die Brückenteilzeit darf sodann für 1 bis 5 Jahre beantragt werden, wenn der Arbeitnehmer länger als 6 Monate in einem Unternehmen beschäftigt ist und zwischen dem neuen Antrag auf Brückenteilzeit und einer bereits vorangegangenen Brückenteilzeit mehr als 1 Jahr Wartezeit liegt. Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, hiervon abweichende Regelungen zu vereinbaren.

Für Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten gibt es eine Zumutbarkeitsgrenze. Die zeitliche begrenzte Verringerung der Arbeitszeit kann sodann abgelehnt werden, wenn von einem Anteil von 15 Arbeitnehmern bereits einer in befristeter Teilzeit arbeitet. Zu dieser Quote zählen allerdings auch nur jene Mitarbeiter, die einen Antrag auf Brückenteilzeit gestellt haben, nicht also Arbeitnehmer, die sich aufgrund einer anderen Regelung in Teilzeit befinden.

Als Ablehnungsgründe hat der Gesetzgeber lediglich betriebliche Gründe aufgeführt.

## 8. Gesetzlicher Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn ist zum 01.01.2019 von 8,84 € auf 9,19 € gestiegen. Zum 01.01.2020 wird eine weitere Erhöhung auf 9,35 € erfolgen. Dies entspricht einer Steigerung der Lohnuntergrenze von insgesamt 5,8 %.

## 9. Verfall von Urlaubsansprüchen

Es ist zu erwarten, dass das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung zum Urlaubsverfall mit Ablauf des Kalenderjahres künftig an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes anpassen wird. So knüpft der EuGH einen Verfall des Urlaubsanspruches derzeit daran, ob der Arbeitgeber die Mitarbeiter über den möglichen Urlaubsverfall vorher informiert hat. Die Richter des EuGH sind der Auffassung, dass der Arbeitgeber zu beweisen hat, dass der Arbeitnehmer in die Lage versetzt wurde, den Jahresurlaub auch zu nehmen. Hierzu zählt eine umfassende Informationspflicht über den noch bestehenden Urlaub und die Verfallmöglichkeit. Sie sind der Auffassung, dass Arbeitnehmer die schwächere Partei des Arbeitsverhältnisses seien, welche davon abgeschreckt werden, ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen. Sodann trägt der Arbeitgeber besondere Verantwortung dafür, dass der Arbeitnehmer seinen ihm zustehenden Jahresurlaub nimmt. Ist der Arbeitnehmer jedoch über seinen vor dem Verfall drohenden Urlaubsanspruch informiert und stellt dennoch keinen Urlaubsantrag, so geht auch das EuGH von einer Verfallmöglichkeit der Urlaubstage aus.

## 10. Konkretisierung des Tarifeinheitsgesetzes

Zum 01.01.2019 wurde mit der Ergänzung von § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG um einen 2. Halbsatz klargestellt, dass beim Zustandekommen des Mehrheitsarbeitsvertrages, der nunmehr legal definiert wird, die Interessen der Mitglieder der „Minderheitsgewerkschaft“ ernsthaft berücksichtigt werden sollen. Die Änderung wählt einen verfahrensrechtlichen Ansatz und führt damit nicht zu einer Inhaltskontrolle von Tarifverträgen. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass damit dem Konkretisierungsauftrag des Bundesverfassungsgerichts Genüge getan wurde.

## 11. Arbeit auf Abruf

Wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt künftig eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Arbeit darf künftig nicht mehr als 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit

betragen. Bei Vereinbarungen einer Höchstarbeitszeit beträgt das flexible Volumen 20 % der Arbeitszeit. Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Entgeltzahlung an Feiertagen wird grundsätzlich die Durchschnittsarbeitszeit der letzten 3 Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder vor Beginn des Feiertags als verpflichtende Berechnungsgrundlage festgelegt.

## 12. Anpassung Kündigungsrecht

Seit dem 01.01.2019 sind die wortgleichen § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB und § 29 Abs. 4 Satz 2 HAG aufgehoben worden. Damit werden bei der Berechnung der Kündigungsfrist die maßgeblichen Zeiten zur Beschäftigungsdauer hinzugezählt, die vor der Vervollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen.

Quelle: UVNord

## Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

### 2. Arbeitsmarkt im Norden – Dezember 2018

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

- **79.100 Arbeitslose in Schleswig-Holstein; Quote liegt bei 5,1 Prozent**
- **Rückgang gegenüber dem Dezember des Vorjahres: -10.300. Geringste Arbeitslosenzahl in einem Dezember seit 1980**
- **Jahreszeitlich typische Zunahme der Arbeitslosenzahl gegenüber dem Vormonat November: +1.400**
- **Arbeitskräftenachfrage auf hohem Niveau: 68.500 sozialversicherungspflichtige Stellen wurden den Arbeitsagenturen und Jobcentern 2018 gemeldet**
- **Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steigt im Vorjahresvergleich deutlich: 21.200 zusätzliche Jobs**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Dezember - im Vergleich zum Vormonat November - um 1.400 oder 1,8 Prozent auf 79.100 gestiegen. Im Vergleich zum Dezember des Vorjahres sank die Arbeitslosigkeit um 10.300 oder 11,6 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt nun bei 5,1 Prozent, im Dezember des Vorjahres lag sie bei 5,8 Prozent.

In Schleswig-Holstein hat sich auch im Monat Dezember die insgesamt positive Entwicklung am Arbeitsmarkt fortgesetzt. An diesem Sachverhalt ändert auch der saisonal typische, jedoch unterdurchschnittliche Anstieg der Arbeitslosenzahl gegenüber dem Vormonat November nichts. Im Vergleich mit den Dezember-Daten der Vorjahre zeigt sich, wie robust der Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren war und aktuell ist. Zum ersten Mal seit 1980 in einem Dezember kann eine Arbeitslosenzahl von unter 80.000 gemeldet werden. Im Vorjahresvergleich können alle Personen- und Altersgruppen, aufgrund der insgesamt stabilen wirtschaftlichen Situation, des ausgesprochen guten Konsumklimas und des bisher milden Winters, ihre jeweilige Arbeitslosenzahl reduzieren.

Bemerkenswert ist auch, dass bei der Gruppe der Geflüchteten die Abgänge aus Arbeitslosigkeit und die Aufnahme einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt - im Vergleich der Jahre 2017 zu 2018 - massiv zugenommen haben. „Die Zahl ist von 2.490 auf 4.048 angestiegen, ein Plus von 1.558 oder 62,5 Prozent.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist - es handelt sich hierbei um Oktober-Daten - um 21.200 oder 2,2 Prozent auf 1.004.400 im Vorjahresvergleich gestiegen. Speziell im Gesundheits- und Sozialwesen (+5.000), im verarbeitenden Gewerbe (+3.900), im Handel (+2.700) sowie im Bereich der öffentlichen Verwaltung/ Sozialversicherungen (+2.000) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Dagegen gingen in der Arbeitnehmerüberlassung (-1.700), im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (-800) und in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-300) Arbeitsplätze verloren.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –  
Regionaldirektion Nord

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

- **Aktuell: 61.729 Arbeitslose; im Vergleich zum Dezember des Vorjahres ein Rückgang um 4.193 oder 6,4 Prozent**
- **Rückgang zum November 2018 um 837 oder 1,3 Prozent. Die Arbeitslosenquote sinkt auf 5,9 Prozent**

- **Im Oktober 2018 waren insgesamt 990.400 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt**
- **17.776 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze stehen den Arbeitsuchenden im Dezember zur Verfügung, das sind 214 oder 1,2 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 erreicht zum Jahresende mit 61.729 Hamburgerinnen und Hamburger ihren niedrigsten Stand seit Juni 1993 mit 61.224. Zum Vorjahresmonat (65.922) wird ein Rückgang um fast 4.200 Menschen oder 6,4 Prozent verzeichnet. Damit unterschreitet die Arbeitslosenquote mit 5,9 Prozent gleichzeitig die Sechs-Prozent-Marke. Innerhalb des Kalenderjahres 2018 sank die Arbeitslosigkeit sogar um über 7.400 oder 12,0 Prozent.

Im vergangenen Jahr meldeten sich 76.900 Hamburger aus Erwerbstätigkeit in der Agentur für Arbeit bzw. im Jobcenter arbeitslos. 2017 waren es 77.000 Arbeitnehmer. Über einen neuen sozialversicherungspflichtigen Job konnten sich 2018 insgesamt 67.200 Hamburger freuen, 2017 meldeten sich 67.600 ab. Unternehmen mit Firmensitz in Hamburg haben 46.850 Voll- oder Teilzeitstellen zur Besetzung gemeldet, dies sind geringfügig mehr als 2017 mit 46.800 Jobs.

Die Beschäftigung steigt kontinuierlich an. Nie zuvor gingen so viele Frauen und Männer am Arbeitsort Hamburg einer Tätigkeit nach. Mit 990.400 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Oktober 2018 erzielt die Hansestadt einen erneuten Höchstwert, im Vergleich zum Vorjahreswert ist dies ein Anstieg von 22.200 oder 2,3 Prozent innerhalb eines Jahres.

Aus der steigenden Beschäftigung ergibt sich eine sichtbare Reduzierung der Arbeitslosigkeit. So profitieren im Jahresvergleich alle Gruppen am Hamburger Arbeitsmarkt: Bei den Langzeitarbeitslosen verringert sich die Anzahl von 20.248 um 2.981 (-14,7 Prozent) auf 17.267 im Dezember 2017. Auch bei den erfahrenen Arbeitsuchenden (50 Jahre und älter) stellt sich ein Rückgang um 1.239 (-6,5%) auf 17.728 ein. Aber auch Frauen (-2.224 oder -7,6%), Alleinerziehende (-644 bzw. 11,1%), Ausländer (-382 oder -1,8%) und jüngere Erwachsene bis 25 Jahren (-194 oder -3,8%) erhielten vermehrt Zugang zum Arbeitsmarkt.

Zwar sank auch die Gesamtzahl der ungelerten Arbeitslosen im Jahresverlauf um 1.718 oder 4,7 Prozent, aber ihr Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit ist mit aktuell 56,8 Prozent oder absolut 35.084 Personen sehr hoch. Insbesondere durch den zeitnahen Übergang von Schule in Ausbildung oder Studium sollen Helfer-Karrieren vermieden werden.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Hamburg

### **3. Teilhabe am Arbeitsmarkt – was bringt das neue Teilhabechancengesetz?**

Überall in der Hamburger Wirtschaft werden helfende Hände gesucht. Mit neuen Fördermöglichkeiten kann das Jobcenter bei der Suche unterstützen.

Zum 1. Januar 2019 ist das sogenannte Teilhabechancengesetz in Kraft getreten. Es ermöglicht einen attraktiven Lohnkostenzuschuss, wenn Langzeitarbeitslose eine Chance in einem echten Betrieb erhalten.

Der Staat investiert in die Menschen, die bisher vom Jobboom nicht profitieren konnten: Entscheidet sich ein Arbeitgeber für einen Bewerber, der auf dem Papier vielleicht nicht die erste Wahl wäre, kann er dafür im ersten Jahr einen Lohnkostenzuschuss von 75 Prozent, im zweiten Jahr immerhin noch 50 Prozent erhalten. Darüber hinaus unterstützt ein beschäftigungsbegleitendes Coaching alle Beteiligten, das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren.

Ziel ist es, Türen bei Arbeitgebern zu öffnen. Mit dieser Förderung erhalten arbeitslose Menschen, die es ohne Unterstützung schwer haben, überhaupt in den persönlichen Kontakt zum Unternehmen zu kommen, die Chance, in einem richtigen Arbeitsverhältnis ihre Potenziale zu entdecken, teilweise wiederzuentdecken, um diese dann gemeinsam zu entwickeln. Zum Lohnkostenzuschuss kann zusätzlich ein begleitendes Coaching für die neuen Beschäftigten finanziert werden. Das unterstützt den Arbeitnehmer ganz individuell und entlastet den Arbeitgeber: Bei aufkommenden Problemen, ob im beruflichen oder privaten Alltag, steht den Beteiligten ein professioneller Ansprechpartner zur Seite.

Das Coaching, das von Hilfen bei Behördengängen bis Problembewältigung direkt am Arbeitsplatz reichen kann, stellt einen wesentlichen Erfolgsfaktor in dem Fördermodell dar, um den Arbeitnehmer dauerhaft zu stabilisieren und im Betrieb zu integrieren.

Das Jobcenter rechnet mindestens mit 200 Stellen, die 2019 mit der Förderung neu geschaffen werden. Voraussetzung ist: Der Bewerber ist seit mindestens zwei Jahren arbeitslos. Um den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben auch langfristig zu einem Erfolg werden zu lassen, besteht darüber hinaus auch die Möglichkeit, finanzielle Unterstützung für Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote vom Jobcenter zu erhalten.

Gemeinsam mit der Wirtschaft kann so dafür Sorge getragen werden, längere Arbeitslosigkeit überhaupt nicht entstehen zu lassen. Beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, erhalten über die zwei Jahre Förderung ausreichend Zeit, die neuen Kollegen zu den Fachkräften im Betrieb zu entwickeln, die vor Ort gebraucht werden.

Möchten Sie sich zu den Fördermöglichkeiten beraten lassen? Schreiben sie dem Jobcenter-Chef einfach eine E-Mail: [dirk.heyden@jobcenter-ge.de](mailto:dirk.heyden@jobcenter-ge.de)

Quelle: Jobcenter team.arbeit.hamburg

## **Bildungspolitik**

### **4. Gesetz zur Grundgesetzänderung (DigitalPakt Schule) in Vermittlungsausschuss überwiesen**

Der Bundesrat hat Mitte Dezember einstimmig die vom Bundestag am 29. November beschlossene Grundgesetzänderung abgelehnt und damit erstmalig in dieser Wahlperiode den Vermittlungsausschuss angerufen. Der Bundesrat verlangt eine "grundlegende Überarbeitung" des Gesetzentwurfs, der die gesetzliche Grundlage für den im Koalitionsvertrag verankerten DigitalPakt Schule zum Aufbau digitaler Bildungsinfrastruktur (fünf Mrd. Euro Bundesmittel über fünf Jahre) ist. Die Kritik der Bundesländer bezieht sich auf zwei Punkte:

1. Art. 104b GG wurde kurzfristig vor der Bundestagsitzung neu gefasst und sieht vor, dass sich die Länder zu 50 % an den Kosten beteiligen, wenn ihnen der Bund Finanzhilfen zur Verfügung stellt. Darüber hinaus soll die Verwendung der Mittel regelmäßig überprüft werden. Dies schränkt aus Sicht der Länder - insbesondere der SPD-geführten und der finanzschwachen - ihre Haushaltshoheit ein. Allerdings soll das Zusätzlichkeitskriterium erst für Bund/Länder-Projekte gelten, die nach dem 31.12.2019 starten und damit nicht für den DigitalPakt Schule. Der Bund verweist zur Begründung auf schlechte Erfahrungen

in der Vergangenheit: Bundeshilfen im Bildungsbereich hätten zu Mittelkürzungen auf Länderebene geführt.

2. Entgegen dem ursprünglichen Regierungsentwurf beschreibt der neu gefasste Art. 104c GG auch die Zielsetzung der Bundeshilfen an Länder und Kommunen: "... zur Sicherstellung der Qualität und der Leistungsfähigkeit des Bildungswesens...". Weiter heißt es in dem Gesetzesentwurf, dass der Bund nicht nur Finanzhilfen für die Investitionen, sondern auch für die "mit diesen verbundenen besonderen unmittelbaren Kosten" gewähren kann. Denkbar wäre damit die Finanzierung von Lehrerfortbildungen oder IT-Personalkosten über die Bundesmittel. Diese Textergänzungen waren ein Zugeständnis der Regierung an Grüne und FDP, um die Zustimmung der Opposition und damit die notwendige 2/3-Mehrheit im Bundestag zu erreichen. Die Länder - und hier vor allem die CDU-geführten sowie das grün regierte Baden-Württemberg - bewerten dies insgesamt als starken Eingriff in ihre Bildungshoheit und lehnen die Formulierung strikt ab.

Damit ist der DigitalPakt Schule vorerst gestoppt. Der weitere zeitliche Fahrplan ist noch offen. Mehr als zwei Jahre nach der Ankündigung des Paktes wäre aber eine weitere erhebliche Verzögerung den Schulen, Berufsschulen und der Öffentlichkeit kaum vermittelbar.

Quelle: BDA

## **5. Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung verabschiedet**

Bundestag und Bundesrat haben Mitte Dezember 2018 das "Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung" ("Gute-KiTa-Gesetz") verabschiedet. Anders als beim Digitalpakt Schule sieht das Gesetz eine Finanzierung durch Überlassung von höheren Umsatzsteueranteilen an die Länder vor, verbunden mit Vereinbarungen des Bundes mit allen einzelnen Ländern. Dabei können die Länder aus einem „Instrumentenkasten“ von 10 Handlungsfeldern eigene Schwerpunktsetzungen wählen:

1. bedarfsgerechtes Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebot in der Kindertagesbetreuung schaffen,
2. einen guten Fachkraft-Kind-Schlüssel sicherstellen,
3. zur Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung beitragen,
4. die Leitungen der Tageseinrichtungen stärken,
5. die Gestaltung der Räumlichkeiten verbessern,
6. Maßnahmen und ganzheitliche Bildung in den Bereichen kindliche Entwicklung, Gesundheit, Ernährung und Bewegung fördern,
7. die sprachliche Bildung fördern,
8. die Kindertagespflege stärken,
9. die Steuerung des Systems der Kindertagesbetreuung verbessern
10. inhaltliche Herausforderungen in der Kindertagesbetreuung bewältigen. Förderfähig sind auch Maßnahmen zur Entlastung der Eltern bei den Gebühren.

Vorgesehen sind insgesamt 5,5 Mrd. € für den Zeitraum bis 2022 (2019 Start mit 500 Mio.€). Die Länder streben eine darüber hinausgehende dauerhafte Finanzierung an. Abgeschwächt wurde die Regelung des Bundes zur Beitragsentlastung von sozial schwachen Eltern; die Länder können hier nach wie vor bei den Parametern von den Bundesvorgaben abweichen. Bezieher von Wohngeld, Kindergeld und Sozialhilfe sind in jedem Fall gebührenfrei zu stellen.

Parallel dazu hat das Bundesfamilienministerium eine "[Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher](#)" gestartet. Träger können sich online bewerben. Gefördert werden die praxisintegrierte Ausbildung von Erziehern und Erzieherinnen, Praxisanleitungen in der Kita und Zuschüsse für besondere Aufgaben bzw. Zusatzqualifikationen. Eigene Anstrengungen der Länder, Kommunen und freien Träger müssen hinzukommen.

Quelle: BDA

## **6. Lehrermangel in Deutschland**

Alle Jahre wieder trifft die Schulen ein Lehrernotstand. Laut Prognose der Kultusministerkonferenz (KMK) werden bis 2025 an Grundschulen und an Haupt- und Realschulen sowohl in West- als auch in Ostdeutschland jedes Jahr Tausende Lehrkräfte fehlen. Tatsächlich sind die KMK-Zahlen sogar eher optimistisch – denn die Lehrerprognosen für Sachsen sind in die bundesweite Berechnung noch gar nicht eingeflossen. Lediglich die meisten Gymnasien dürf-

ten keine Probleme haben, freie Lehrerstellen zu besetzen. Tatsächlich gäbe es sogar ein Überangebot an Gymnasiallehrkräften, doch durch die Rückkehr einer Reihe westdeutscher Länder zum neunjährigen Gymnasium wird der Bedarf an Lehrern für diese Schulform sprunghaft steigen.

Besonders betroffen sind MINT-Fächer, wie eine Studie beispielhaft an Nordrhein-Westfalen zeigt. Gründe dafür sind die im Schnitt relativ alten Lehrkräfte sowie der fehlenden Nachwuchs in MINT-Lehramtsstudiengängen. Diese Entwicklung lässt sich auf die anderen westdeutschen Flächenländer übertragen. In den ostdeutschen Bundesländern und in den Stadtstaaten wird der Rückgang aufgrund der Altersstruktur der Lehrkräfte vermutlich noch drastischer ausfallen.

Der Lehrermangel ist jedoch nicht nur an Grundschulen und im Sekundarbereich I ein Problem, sondern auch an Berufsschulen. So zeigt eine Studie für die Bertelsmann Stiftung für die Schuljahre 2020/21 bis 2030/31 eine Lücke von knapp 14.000 Lehrkräften, während die KMK nur auf eine Lücke von gut 6.000 Berufsschullehrern kommt.

Viele Länder haben mit der Einstellung von sogenannten Seiteneinsteigern auf den akuten Lehrermangel reagiert. Das sind Lehrkräfte, die ohne ein grundständiges Lehramtsstudium an Schulen unterrichten. Je nach Bundesland wird bei Seiteneinsteigern entweder der Universitätsabschluss (Master, Diplom und Magister) mit dem ersten Staatsexamen gleichgestellt und sie durchlaufen genau wie Lehramtsabsolventen den Vorbereitungsdienst. Diesen schließen die Seiteneinsteiger mit dem zweiten Staatsexamen ab, erlangen also die volle Lehramtsbefähigung; oder sie erhalten die Möglichkeit der berufsbegleitenden pädagogischen Qualifizierung bei reduzierter Stundenzahl. Im Jahr 2017 wurden in der Bundesrepublik 13 Prozent der offenen Lehrerstellen mit Seiteneinsteigern besetzt. Während Bayern, Hessen und das Saarland gar nicht auf Seiteneinsteiger zurückgreifen mussten und Baden-Württemberg, Hamburg, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein einen Anteil von unter 5 Prozent erreichten, wurden in Berlin 42 Prozent der Stellen mit Seiteneinsteigern besetzt. In Sachsen hatte sogar fast die Hälfte der neu eingestellten Lehrkräfte keine Lehramtsbefähigung.

Wie aber ließe sich der wiederkehrende Lehrermangel grundsätzlich beheben? Das geht nur durch gute Planung. Eine einheitliche, jährliche Erhebung und Modellberechnung des Lehrbedarfs und -angebots

in allen Bundesländern wäre ein erster Schritt. Darüber hinaus müssten die Arbeitsbedingungen für nicht gymnasiale Lehrer verbessert werden – also etwa für Grundschullehrkräfte.

Quelle: iwd-Newsletter Nr. 1/2019

## 7. Weiterbildungskonferenz in Hamburg

**Zukunft der Weiterbildung in Hamburg** – das ist der Titel einer Konferenz, zu der die Freie und Hansestadt Hamburg, das Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk und das Hamburger Institut für Berufliche Bildung am **15. Februar 2019, 09:00 – 16:00 Uhr**, in die Berufliche Schule für Medien und Kommunikation einladen. Neben zahlreichen Impulsvorträgen und einer Podiumsdiskussion zum Thema „Weiterbildung bedarfsgerecht gestalten“, an der auch UVNord beteiligt ist, finden 12 thematisch ausgewiesene Fachforen statt. Weitere Informationen und Anmeldung unter: <https://www.zukunft-weiterbildung-hamburg.de/>

## 8. Das Insitut für unbemannte Systeme (IuS) der Northern Business School sucht Studienteilnehmer

Die in Kooperation mit internationalen Partnern vom IuS im nun dritten Jahr erhobene Langzeitstudie zu den Gefährdungs- und Missbrauchspotenzialen unbemannter Systeme hat das Ziel, die gesellschaftliche Wahrnehmung von Drohnen zu erheben und Veränderungsprozesse offenzulegen. Neben der Wahrnehmung der von Drohnen potenziell ausgehenden Gefährdung fragt sie außerdem nach der Kenntnis rechtlicher Regelungen. Darüber hinaus ist durch die Internationalität eine Vergleichbarkeit über Landesgrenzen hinaus gewährleistet. Zur Umfrage, deren Teilnahme nur wenige Minuten dauert führt diese Link: <https://www.surveymonkey.de/r/292H96F>

Quelle: NBS Northern Business School

## Verschiedenes

### Veranstaltungshinweis

#### **8. Forum Personalmanagement, 6. Februar 2019, Hamburg**

„CHANGE. Du hast die Wahl.“ lautet das Motto, unter dem der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) bei seinem Forum Personalmanagement die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt diskutiert und Chancen aufzeigt: Klassische Hierarchien rücken immer mehr in den Hintergrund. Interdisziplinäre Teams sind keine Seltenheit mehr. Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Personalentwicklung und Formen der Zusammenarbeit? Wie geht man mit Veränderungen um, wenn die bisherigen Strukturen nicht mehr so recht zu passen scheinen? Ist Change Management die richtige Antwort?

Der iGZ lädt ein, den Erkenntnismotor anzuwerfen und vorerst nicht mehr abzustellen – praktische Erfahrungen inklusive.

Anmeldung und Infos unter [www.forum-personalmanagement.de](http://www.forum-personalmanagement.de)

Quelle: IGZ

#### **9. Personaltipp**

**Junior Controller (24) mit baldigen Abschluss (04/2019) zum Doppel Master in Wirtschaftsingenieurwesen (Schwerpunkt Logistik) und Management (Schwerpunkt Finanzierung, Controlling und Auditierung) mit mehrjähriger Erfahrung in einem renommierten französischen Unternehmer der Nuklearindustrie und in einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sucht einen herausfordernden Arbeitsplatz in Hamburg, gerne in den Bereichen Controlling und Audit.**

Kenntnisse in Finance und Buchhaltung, sowie im Project Management vorhanden. Sehr gute Kenntnisse in den Microsoft Office Produkten und SAP. Darüber hinaus fließend Französisch und Englisch. Motivation, Team- und Kommunikationsfähigkeit sowie hohe analytische Kompetenz und ausgeprägte technische Affinität runden das Profil ab.

Kontakt: Herr Schulze Tel: 040-6378 5123

**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)**