

02/2019

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Die Brückenteilzeit ist da – und damit noch viel mehr!**
2. **Kein Anspruch auf Verzugspauschalen bei Lohnverzug des Arbeitgebers wegen spezieller rechtlicher Regelung in § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG**
3. **Telemedizinische Diagnosen haben keinen unmittelbaren Einfluss auf die Gültigkeit von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen**

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. **Der Arbeitsmarkt im Norden: Januar 2019**

Bildungspolitik

5. **Stellungnahme zum Berufsbildungsmodernisierungsgesetz**
6. **Tarifliche Ausbildungserhöhungen 2018**
7. **Regionale Mobilität von Auszubildenden**
8. **Entwurf zur BAföG-Novellierung**
9. **Messe EINSTIEG wieder in Hamburg**
10. **Von Hamburg in die Welt – Die Zusammenführung von Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Europa der Regionen**

Verschiedenes

11. **Personaltipp**

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Die Brückenteilzeit ist da – und damit noch viel mehr!

Am 01.01.2019 trat das Gesetz zur Einführung der Brückenteilzeit in Kraft. Mit diesem Gesetz schafft der Gesetzgeber die Möglichkeit einer befristeten Teilzeit für Arbeitnehmer. Allerdings hat der Gesetzgeber auch noch Änderungen vorgenommen beim Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit sowie bei der Arbeit auf Abruf. Die hiermit verbundenen Auswirkungen für Arbeitgeber können erheblich sein.

Durch den neu geschaffenen § 7 Abs. 2 TzBFG legt der Gesetzgeber dem Arbeitgeber die Pflicht auf, den Wunsch eines Arbeitnehmers nach einer Änderung der Dauer und/oder Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur erörtern.

Damit weicht der Gesetzgeber von § 8 TzBFG ab, der nur eine zeitlich unbefristete Verringerung der Arbeitszeit vorsah. Ab dem 01.01.2019 tritt sodann auch der § 9 TzBFG in Kraft, der genau die sogenannte Brückenteilzeit, also eine zeitlich befristete Verringerung der Arbeitszeit, regelt.

Voraussetzung für einen solchen Anspruch sind:

- 6-monatiger Bestand des Arbeitsverhältnisses
- Antrag in Textform
- Dauer der Brückenteilzeit (mindestens 1 Jahr bis maximal 5 Jahre); muss im Antrag genannt werden
- Mehr als 45 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende)

Ein besonderer Grund (z. B. Pflege oder Kindererziehung) ist nicht erforderlich.

Damit tritt der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit für einen bestimmten zeitlichen Abschnitt neben dem „normalen“ Teilzeitananspruch nach § 8 TzBFG.

Als Ablehnungsgründe hat sich der Gesetzgeber dem bereits bekannten Ablehnungsgrund „betriebliche Gründe“ zugewandt. Ferner kann der Arbeitgeber die Brückenteilzeit ablehnen, wenn dieser nicht mehr als 200 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt und sich zu Beginn der Brückenteilzeit pro angefangene 15 Arbeitnehmer bereits mindestens 1 Arbeitnehmer in Brückenteilzeit befindet.

Ist eine berechtigte Ablehnung aufgrund dieser Zumutbarkeitsregelung erfolgt, kann der Arbeitnehmer frühestens nach einem Jahr einen erneuten Brückenteilzeitantrag stellen. Ist die berechtigte

Ablehnung aufgrund betrieblicher Gründe erfolgt, so kann erst nach einer Frist von zwei Jahren ein erneuter Antrag gestellt werden.

Ist der Zeitraum der Brückenteilzeit beendet, so kann der Arbeitnehmer erst ein Jahr nach Ablauf der Brückenteilzeit einen neuen Antrag auf Brückenteilzeit stellen. Der Lauf der Brückenteilzeit verhindert sodann einen weiteren Reduzierungsanspruch aus dem TzBFG während der Brückenteilzeit. Ein Anspruch auf Verkürzung der Arbeitszeit nach anderen Gesetzen bleibt unberührt.

Zu Lasten der Arbeitgeber hat der Gesetzgeber die Darlegungs- und Beweislast im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung verschoben. Bisher waren die Arbeitgeber nach § 9 TzBFG verpflichtet, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die ihren Wunsch nach einer Veränderung der Arbeitszeit angezeigt haben, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Dies vor dem Hintergrund aber nur, wenn dem keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Nach der Gesetzesänderung kommt nun noch erschwerend hinzu, dass auch das Fehlen eines geeigneten freien Arbeitsplatzes oder die nicht gleichwertige Eignung des Arbeitnehmers von dem Arbeitgeber bewiesen werden muss.

Eine weitere Änderung des Teilzeitbefristungsgesetzes betrifft sodann die Arbeitsverträge, in denen keine wöchentliche Mindestarbeitszeit geregelt wurde. Ging die Rechtsprechung bislang von 10 Stunden als vereinbart aus, so ist bei der Arbeit auf Abruf in dem neu formulierten § 12 TzBFG nunmehr eine Stundenzahl von 20 Stunden festgeschrieben, die als vereinbart gilt, auch wenn diese Stunden nicht abgerufen worden sind. Daraus folgend sollten bestehende Arbeitsverhältnisse auf Abruf auf den Prüfstand gestellt werden, ob arbeitsvertraglich eine Arbeitszeit vorgesehen ist, da sonst die Gefahr besteht, dass sie ohne Arbeitsleistung für 20 Wochenstunden vergütet werden müssen.

Quelle: UVNord

2. Kein Anspruch auf Verzugspauschalen bei Lohnverzug des Arbeitgebers wegen spezieller arbeitsrechtlicher Regelung in § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG
Bundesarbeitsgericht
vom 25.09.2018 - 8 AZR 26/18

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass ein Arbeitnehmer bei Lohnverzug des Arbeitgebers keinen Anspruch auf die Zahlung von Verzugszuschlägen gemäß § 288 Abs. 5 S. 1 BGB hat, weil die spezielle arbeitsrechtliche Regelung in § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG diesen Anspruch ausschließt.

I. Sachverhalt

Der Kläger war nach einem Betriebsübergang seit 2014 bei der Beklagten als Maschinenführer beschäftigt. Die Beklagte zahlte an den Kläger zunächst monatlich eine Besitzstandszulage, stellte diese Zahlung aber ab dem 1. Mai 2016 ein. Mit seiner Klage machte der Kläger die Zahlung von rückständigen Besitzstandszulagen sowie die Zahlung von drei Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB wegen Verzugs der Beklagten mit der Zahlung der Besitzstandszulagen für die Monate Juli, August und September 2016 geltend. Er war der Ansicht, mangels einer Bereichsausnahme sei die Vorschrift auch im Arbeitsrecht anwendbar. Die Vorinstanzen gaben der Klage in vollem Umfang statt. Mit ihrer Revision wandte sich die Beklagte zuletzt gegen ihre Verurteilung zur Zahlung der Pauschalen gemäß § 288 Abs. 5 S. 1 BGB.

II. Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten war vor dem BAG erfolgreich. Das LAG habe die Beklagte zu Unrecht zur Zahlung der Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB verurteilt. Der Kläger habe gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten Pauschalen. Zwar sei der Kläger Gläubiger von Entgeltforderungen im Sinne von § 288 Abs. 5 BGB. Dem Anspruch aus § 288 Abs. 5 BGB stehe jedoch § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG entgegen. Diese Bestimmung schließe als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch, sondern auch einen materiell-rechtlichen Anspruch auf Erstattung von bis zum Schluss einer eventuellen ersten Instanz entstandenen Beitreibungskosten und damit auch einen Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 S. 1 BGB aus.

§ 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG sei nach ständiger Rechtsprechung des BAG dahin auszulegen, dass die Vorschrift auch einen materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch unabhängig von seiner Anspruchsgrundlage, und damit auch einen Anspruch auf Erstattung vor- bzw. außergerichtlicher Kosten ausschließt. An dieser Rechtsprechung halte der Senat fest. Neben dem Wortlaut sprächen auch

Historie und Zweck für die Auslegung, dass jeder Erstattungsanspruch ausgeschlossen sein soll - nicht nur der prozessuale. Zweck der Vorschrift sei, das Kostenrisiko überschaubar zu halten. Dieser Zweck erfordere auch den Ausschluss materiell-rechtlicher Kosten, auch soweit es um vor- und außergerichtliche Kosten geht. Die durch § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG vom Gesetzgeber getroffene Grundentscheidung dürfe nicht durch Zubilligung materiell-rechtlicher Kostenerstattungspflichten unterlaufen werden. Eine Ausnahme im Hinblick auf § 288 Abs. 5 S. 1 BGB sei nicht veranlasst. § 288 Abs. 5 S. 1 BGB sei auch kein Anspruch "sui generis", der seinerseits als spezialgesetzliche Regelung der in § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG getroffenen Regelung vorgehe. Eine Klarstellung, dass § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG durch § 288 Abs. 5 BGB eine Einschränkung erfahren soll, hat der Gesetzgeber nicht vorgenommen.

III. Folgen der Entscheidung

Mit diesem Urteil hat das BAG die bislang höchst-richterlich nicht geklärte Frage entschieden, ob § 288 Abs. 5 BGB im Arbeitsrecht Anwendung findet. Mit der vorliegenden Entscheidung trägt das BAG den Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens Rechnung. § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG schließt die Geltendmachung der Verzugskostenpauschale nach § 288 Abs. 5 BGB aus.

Quelle: BDA

3. Telemedizinische Diagnosen haben keinen unmittelbaren Einfluss auf die Gültigkeit von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

In den vergangenen Wochen stand häufig das Thema "Krankschreibung per whatsapp" und deren Zulässigkeit im Raum.

Durch eine Änderung der Musterberufsordnung für Ärzte ist das Fernbehandlungsverbot gelockert worden. Unter anderem in Schleswig-Holstein sind seitdem Fernbehandlungen und telemedizinische Untersuchungen möglich. Diese Neuerung wird von einem Anbieter genutzt, der gegen Entgelt Krankenschreibungen per whatsapp anbietet, nachdem auf einer Website Fragen zum Gesundheitszustand beantwortet wurden.

Aufgrund der Änderungen in der Musterberufsordnung ist es für die Wirksamkeit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht notwendig, dass die Diagnose durch einen Arzt aufgrund einer persönli-

chen Untersuchung erstellt wurde. Bei Krankschreibungen gilt grundsätzlich, dass sich Arbeitgeber auf die Beurteilung der bescheinigenden Ärzte verlassen müssen. Ob die Untersuchung mit oder ohne persönlichen Kontakt zwischen Patienten und Ärzten erfolgt ist und um welche Krankheit es sich handelt, geht für Arbeitgeber aus der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht hervor. Nach geltendem Recht müssen Arbeitgeber daher auch Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen akzeptieren, die ausschließlich aufgrund einer telemedizinischen Untersuchung ausgestellt wurden.

Entfällt der persönliche Kontakt zum Arzt, besteht das Risiko, dass die Hemmschwelle für Arbeitnehmer sinken kann, falsche oder übertriebene Angaben über ihren Gesundheitszustand zu machen. Insofern kann bei einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch Online-Dienste eine höhere Gefahr der Fehleinschätzung bestehen. Einer von einem Arzt nach einer telemedizinischen Diagnose ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann ein geringerer Beweiswert zukommen. Bei Zweifeln muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass die Bescheinigung ohne eine persönliche Untersuchung im Rahmen des Online-Angebotes ausgestellt wurde.

Quelle: BDA

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. Arbeitsmarkt im Norden – Januar 2019

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Januar 2019

- Aktuell: 86.700 Arbeitslose; Arbeitslosenquote liegt bei 5,6 Prozent
- Im Vorjahresvergleich deutlicher Rückgang um 9.500 oder 9,9 Prozent
- Zum ersten Mal seit 1992: Zahl der Arbeitslosen wieder unter 90.000 in einem Januar
- Saisonal bedingter Anstieg der Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat Dezember um 7.600 oder 9,6 Prozent
- Kräftiges Plus bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: 21.800 zusätzliche Jobs im Vorjahresvergleich

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Januar - im Vorjahresvergleich - um 9.500 oder 9,9 Prozent gesunken. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 5,6 Prozent,

im Januar 2018 lag sie bei 6,3 Prozent. Im Vergleich zum Vormonat Dezember ist die Zahl der Arbeitslosen um 7.600 oder 9,6 Prozent gestiegen. Sie liegt nun bei 86.700.

Der jahreszeitlich typische Anstieg der Arbeitslosigkeit im Januar gegenüber dem Vormonat Dezember hat zwei Ursachen: Die Auftragsrückgänge im Wohnungs-, Straßen- und Gartenbau sorgen für eine überproportionale Zunahme der Männerarbeitslosigkeit, und das eingeschränkte Tourismusgeschäft bewirkt wachsende Arbeitslosenzahlen in den Tourismusregionen.

Trotz des saisonal üblichen Anstiegs zeigt der Vergleich mit den Vorjahren die positive Entwicklung des Arbeitsmarktes in Schleswig-Holstein: Mit aktuell 86.700 Arbeitslosen kann zum ersten Mal in einem Januar seit 1992 wieder eine Arbeitslosenzahl von unter 90.000 gemeldet werden. Besonders erfreulich ist, dass alle Personen und Altersgruppen von der stabilen Arbeitsmarktsituation profitiert haben und ihre jeweilige Arbeitslosenzahl im Vorjahresvergleich zurückgegangen ist.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten - es liegen die November-Daten vor - ist im Vorjahresvergleich deutlich gestiegen: um 21.800 oder 2,2 Prozent auf 1.002.400. Beschäftigungszuwächse konnten u.a. das Gesundheits- und Sozialwesen (+5.100), das verarbeitende Gewerbe (+3.900), der

Handel (+3.100) sowie der Bereich öffentliche Verwaltung/Sozialversicherungen (+2.000) verbuchen. Weniger Beschäftigte gab es im Vorjahresvergleich in der Arbeitnehmerüberlassung (-1.700), im Bereich der freiberuflichen, technischen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (-600) und in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-300).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: Januar 2019

- **Aktuell: 65.852 Arbeitslose; im Vergleich zum Januar des Vorjahres ein Rückgang um 3.289**
- **oder 4,8 Prozent**
- **Anstieg zum Dezember 2018 um 4.123 oder 6,7 Prozent. Die Arbeitslosenquote sinkt zum Vorjahresmonat um 0,5 Prozent auf 6,3 Prozent**
- **Im November 2018 waren insgesamt 993.800 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt**

- **17.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze stehen den Arbeitsuchenden im Januar zur Verfügung, das sind knapp 400 oder 2,4 Prozent mehr als vor einem Jahr**
- **21.994 Ausländer sind arbeitslos, 1.345 oder 6,5 Prozent mehr zum Vormonat, aber 95 oder 0,4 Prozent weniger als vor einem Jahr**

Wie in den vergangenen 10 Jahren wird nach dem jeweiligen Jahreswechsel immer ein deutlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit im Januar von mehreren tausend betroffenen Hamburgerinnen und Hamburgern verzeichnet. So stieg die Anzahl der gemeldeten Arbeitslosen zum Jahreswechsel 2017 / 2018 um 3.219 oder 4,9 Prozent. Insgesamt stieg die Arbeitslosigkeit im Januar zum Vormonat um 4.123 oder 6,7 Prozent auf 65.852. Zum Vorjahresmonat Januar 2018 sank sie dagegen um 3.289 oder 4,8 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt mit 6,3 Prozent 0,4 Prozentpunkte über den Wert vom Dezember, aber 0,5 Prozentpunkte unter dem Vorjahrswert.

Trotz des Anstiegs der Arbeitslosigkeit sind die Chancen einen neuen Arbeits- bzw. ersten Ausbildungsplatz zu finden sehr gut. Derzeit stehen über 7.000 freie Ausbildungsstellen zur Verfügung. Die Arbeitskräftenachfrage bleibt auch zu Beginn des Jahres auf hohem Niveau. Allein im Januar sind 3.400 neue Jobs gemeldet worden. Insgesamt stehen Arbeitsuchenden 17.000 freie Arbeitsplätze in Hamburger Unternehmen zur Verfügung. Gesucht wird über alle Branchen hinweg: Pflegekräfte, Erzieher, Shuttle- o. Busfahrer, IT-Spezialisten, Einzelhandelsverkäufer oder Handwerker.

Rekord bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten: 993.800 waren im November 2019 in Hamburger Unternehmen tätig. Ein neuer Rekord, der mit 21.900 um 2,3 Prozent über dem Vorjahreswerk liegt. Die Wirtschaftsbereiche Immobilien, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, die Industrie, das Baugewerbe, der öffentliche Dienst mit Sozialwesen stellten allein über 13.600 neue Mitarbeiter ein. Der Beschäftigungszuwachs in Deutschland fiel auf Bundesebene mit einem Plus von 2,0 Prozent erneut geringer aus.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Hamburg

Bildungspolitik

6. Stellungnahme zum Berufsbildungsmodernisierungsgesetz

Am 8. Januar 2019 hat die BDA dem Bundesministerium für Bildung und Forschung die Stellungnahme zum Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung zugesandt. Wie bereits im Unternehmerdienst 12/2018 ausgeführt, lehnen die Arbeitgeber die Einführung einer **Mindestausbildungsvergütung** ab, da sie einen massiven Eingriff in die Tarifautonomie der Sozialpartner darstellt. Ausbildungsvergütungen sind weder Lohn noch Gehalt, sondern ein Zuschuss zum Lebensunterhalt, der auch Lernzeiten sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule umfasst. Über die Ausbildungsvergütung hinaus haben Auszubildende Anspruch auf Kindergeld sowie finanzielle Unterstützung durch die Eltern.

Zudem setzen sich die Arbeitgeber für die bewährten **Fortbildungsbezeichnungen** wie „Industriemeister/-in“ oder „Fachwirt/-in“ ein. Nun deutet sich an, dass auf allen drei Fortbildungsstufen die etablierten Abschlussbezeichnungen optional erhalten bleiben und den neuen Abschlussbezeichnungen „Berufsspezialist/-in“, „Berufsbachelor“ und „Berufsmaster“ sogar vorangestellt werden können. Die bisherigen Bezeichnungen sind gut etabliert und eingeführt.

Weiter gibt es keinen Bedarf für bundeseinheitlich geregelte **Anpassungsfortbildungen**, die den Großteil der betrieblich veranlassten Qualifizierungsmaßnahmen ausmachen. Im Gegensatz zur durch das BBiG geregelten Aufstiegsfortbildung mit gesetzlich basierter Prüfungsregelung und Kammerprüfung zeichnen sich Anpassungsfortbildungen durch Flexibilität der Formate und Lernformen sowie Orientierung am konkreten betrieblichen Umfeld aus.

Weiteren Änderungs- und Ergänzungsbedarf sieht die BDA vor allem bei den **Regelungen zum Prüfungswesen**. Zwar sei die Einführung von Prüferdelegationen generell zu begrüßen. Es müsse aber sichergestellt werden, dass die abschließende Bewertung von Prüfungsleistungen auch an Prüferdelegationen mit zwei aus unterschiedlichen Mitgliedergruppen stammenden Personen übertragen werden kann, da es sonst schwierig sei, ausreichend ehrenamtliche Prüfer zu gewinnen.

Bei noch zwei im Referentenentwurf nicht angesprochenen Themen sehen die Arbeitgeber erhebli-

chen Änderungsbedarf: bei der Modernisierung der **Regelungen zur Kommunikation und Kooperation in der betrieblichen Ausbildung** und bei der Vereinheitlichung der Verkürzungsmöglichkeit und Prüfungszulassung für Teilnehmer/-innen **kombinierter Aus- und Fortbildungsprogramme**.

Zu begrüßen sind hingegen vor allem die neuen Bestimmungen zu Details bei der **Anrechnung von Ausbildungszeiten** und Prüfungsleistungen zwischen Ausbildungsberufen, die Stärkung der **Teilzeitausbildung** sowie die **Verfahrenserleichterungen bei Auslandsaufenthalten** während der Ausbildung.

Quelle: BDA

7. Tarifliche Ausbildungserhöhungen 2018

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen sind 2018 im bundesweiten Durchschnitt um 3,7 % gestiegen. Der Anstieg fiel damit deutlich stärker aus als 2017 (2,6 %). Bundesweit lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen 2018 bei durchschnittlich 908 € brutto im Monat, in Westdeutschland bei 913 €, in Ostdeutschland bei 859 €. Prozentual wurden die tariflichen Ausbildungsvergütungen 2018 im Osten (3,9 %) etwas stärker erhöht als im Westen (3,6 %). Der Abstand im Tarifniveau blieb aber unverändert: Im Osten wurden wie im Vorjahr 94 % der westdeutschen Vergütungshöhe erreicht.

Ermittelt wurden die durchschnittlichen Vergütungen für 181 Berufe in West- und 153 Berufe in Ostdeutschland. Auf die einbezogenen Berufe entfielen 89% aller Ausbildungsverhältnisse. Das BIBB wertet die tariflichen Ausbildungsvergütungen seit 1976 jährlich zum Stichtag 1. Oktober aus.

Zwischen den Ausbildungsberufen bestehen 2018 weiterhin erhebliche Unterschiede in der Vergütungshöhe. Besonders hoch lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen im Handwerksberuf Maurer/in mit monatlich 1.159 € im gesamtdeutschen Durchschnitt. Hohe tarifliche Vergütungen wurden auch in den Berufen Mechatroniker/in (1.088 €), Industriekaufmann/-frau (1.047 €) und Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen (1.035 €) gezahlt. Niedriger waren die tariflichen Vergütungsdurchschnitte zum Beispiel in den Berufen Maler/in und Lackierer/in (718 €), Bäcker/in (678 €), Florist/in (617 €), Friseur/in (584 €) sowie Schornsteinfeger/in (518 €).

Zwischen den Ausbildungsbereichen gab es 2018 ebenfalls deutliche Unterschiede: Überdurch-

schnittlich hohe Ausbildungsvergütungen wurden im Öffentlichen Dienst (999 €) sowie in Industrie und Handel (975 €) gezahlt. Unter dem Gesamtdurchschnitt lagen dagegen die Vergütungen im Bereich der freien Berufe (832 €), im Handwerk (769 €) sowie in der Landwirtschaft (767 €).

Die Auswertung ergibt zudem, dass in einer Reihe von Ausbildungsberufen, in denen in den letzten Jahren besonders viele Ausbildungsplätze unbesetzt blieben, die Vergütungen 2018 relativ stark angehoben wurden.

Insgesamt verteilten sich die berufsspezifischen Ausbildungsvergütungen 2018 wie folgt: 22% der Auszubildenden kamen auf hohe monatliche Beträge von 1.050 € und mehr. Für 53% bewegten sich die Vergütungen zwischen 800 € und unter 1.050 €. 25% der Auszubildenden erhielten Vergütungen bis zu 800 €. Weitere Informationen erhalten Interessierte unter: <https://www.bibb.de/de/89769.php>

Quelle: BDA

8. Regionale Mobilität von Auszubildenden

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit *(IAB) hat eine Analyse zur regionalen Mobilität von Auszubildenden erstellt. Wichtigste Ergebnisse:

- Der Ausbildungsstellenmarkt ist durch regionale Heterogenität geprägt, d.h. in einigen Regionen stehen deutlich mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung als in anderen. Entsprechend verzeichnen solche Ausbildungszentren erheblich mehr Ein- als Auspendler.
- Auch wenn Großbetriebe (> 250 Beschäftigte) lediglich rd. 30 % aller Auszubildenden ausbilden und die Ausbildungsleistung überwiegend von KMU erbracht wird, spielt die Zahl der Großbetriebe vor Ort eine erhebliche Rolle. Je höher der Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben, desto besser fällt die regionale Ausbildungsplatzversorgung aus. Viele Großbetriebe in einer Region sorgen dafür, dass dort auch viele Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen.
- Einfluss auf die Mobilität haben insbesondere der Schulabschluss der Auszubildenden sowie der ergriffene Ausbildungsberuf. Abiturienten sind besonders mobil: 57 % absolvieren ihre Ausbildung im Wohnortkreis, 29 % in einem Nachbarkreis und 15 % weiter entfernt. Bei Auszubildenden mit mittlerer Reife liegen die ent-

sprechenden Anteile bei 67 %, 25 % sowie 8 %. Bei Auszubildenden mit Hauptschulabschluss bzw. ohne Schulabschluss sind es über 70 %, die eine Ausbildung vor Ort absolvieren. Gründe für die höhere Mobilität von Auszubildenden mit (Fach-)Abitur sind deren höheres Durchschnittsalter sowie die Wahl von Ausbildungsberufen, die weniger in peripheren Regionen angeboten werden.

- Mit Blick auf die Ausbildungsberufe sind besonders Auszubildende in MINT-Berufen sowie in Werbung-, Marketing- und Medienberufen mobil. In den MINT-Berufen verfügt über die Hälfte der Auszubildenden über eine Hochschulreife, so dass sich hier die Faktoren "Schulabschluss" und "Ausbildungsberuf" summieren.
- Aufgrund der unterschiedlichen Wirtschaftsstruktur in Ost- und Westdeutschland ist es wenig überraschend, dass mehr ostdeutsche Auszubildende in den Westen pendeln als umgekehrt (3,7 % bzw. 8.300 Auszubildende von Ost nach West; 0,4 % bzw. 5.300 Auszubildende von Westen nach Osten). Aufgrund der demografischen Entwicklung ist die Zahl der Ost-West-Pendler und -Pendlerinnen in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen.
- Der Bericht betont, dass mobile Auszubildende aus ländlichen Regionen häufig nicht nur zwischen Wohnort und Ausbildungsbetrieb, sondern auch weitere Entfernungen zur Berufsschule zurücklegen müssen. Hier werden Mobilitätsanreize (z. B. Azubi-Ticket) sowie ein Ausbau von Online-Angeboten der Berufsschulen vorgeschlagen.

Für ein besseres Matching auf dem Ausbildungsmarkt ist die berufliche und räumliche Mobilität der Jugendlichen von großer Bedeutung. Sie wird durch Unterstützung der Agenturen für Arbeit und der Länder flankiert. Die Erhöhung der Mobilität von Jugendlichen und damit die Verringerung von Passungsproblemen war ein Handlungsschwerpunkt der Allianz für Aus- und Weiterbildung in den Jahren 2015 -2018. Weitere Informationen unter: <https://www.i-ab.de/194/section.aspx/Publikation/k190108306>

Quelle: BDA

9. Entwurf zur BAföG-Novellierung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat den Referentenentwurf für die im Koalitionsvertrag angekündigte BAföG-Reform vorgelegt. Insgesamt will der Bund in dieser Legislaturperiode eine

Milliarde zusätzlich für das BAföG ausgeben. Aktuell investiert der Bund jährlich 2,9 Mrd. €. Im Jahr 2017 erhielten insgesamt 782.000 Schüler/innen und Studierende Leistungen über das BAföG. Ein Inkrafttreten des neuen Gesetzes ist bereits für Herbst 2019 geplant.

Eckpunkte der Novellierung:

- Der Wohnzuschlag wird von derzeit 250 € auf 325 € im ersten Schritt angehoben.
- Der Förderungshöchstsatz für Studierende steigt in zwei Stufen (im Herbst 2019 und 2020) um insgesamt 17 % von derzeit 735 € auf künftig 861 € monatlich. Der Förderungshöchstsatz für Schüler/innen in weiterführenden allgemeinbildenden Schulen und Berufsfachschulen (auswärtige Unterbringung) soll ebenfalls in zwei Stufen von 504 € auf 585 € steigen (+16 %).
- Die Bedarfssätze werden insgesamt um 7 % angehoben, um 5 % im ersten Schritt 2019 und nochmals um 2 % in 2020.
- Die Einkommensfreibeträge werden um insgesamt 16 % angehoben, nämlich um 7 % im ersten Schritt 2019, in 3 % in 2020 und nochmals um 6 % in 2021.
- Der Freibetrag für eigenes Vermögen von Auszubildenden wird mit der zweiten Novellierungsstufe im Jahr 2020 von derzeit 7.500 € auf künftig 8.200 € angehoben. Die zusätzlichen Vermögensfreibeträge für Auszubildende mit Unterhaltspflichten gegenüber eigenen Ehegatten, Lebenspartnern und Kindern werden zugleich von derzeit jeweils 2.100 € auf 2.300 € angehoben.

Die BDA unterstützt grundsätzlich die Novellierung des BAföG, lehnt jedoch das im Koalitionsvertrag sowie auf Seiten von SPD, Grünen und Linken formulierte Ziel ab, mit der Novelle in erster Linie eine „Trendumkehr“ zu mehr Geförderten erreichen zu wollen. Die Novellierung sollte nicht auf die Erhöhung der Förderquote per se abzielen, sondern vielmehr darauf, dass auch weiterhin diejenigen, die BAföG brauchen und einen Anspruch darauf haben, auch Leistungen bekommen. Aus Sicht der BDA ist das BAföG insgesamt ein gut funktionierendes Instrument. Dies gilt es zu bewahren und zu kommunizieren. Allerdings sollte die Antragsstellung durch Umsetzung eines einheitlichen Online-Antragsystems vereinfacht und entbürokratisiert werden.

Quelle: BDA

10. Messe EINSTIEG wieder in Hamburg

Am 22. und 23. Februar 2019 ist bereits zum 17. Mal die Messe Einstieg in der Hamburg Messe präsent. Dann haben Jugendliche, deren Eltern, Lehrkräfte und weitere Interessierte Gelegenheit, sich kostenlos bei rund 330 Ausstellern über Ausbildung und Studium zu informieren. UVNord ist von Beginn an Kooperationspartner. Weitere Informationen unter: <https://www.einstieg.com/messen/hamburg.html>

11. Von Hamburg in die Welt – Die Zusammenführung von Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Europa der Regionen

Hamburg ist und bleibt das „Tor zur Welt“. Jeder, der die Stadt kennt, weiß, dass diese ohne den Hafen und seine enge Beziehungen in alle Länder der Erde kaum zur Metropole geworden wäre. Wie wichtig diese Verbindungen sind, zeigte sich erneut bei der jüngst vergangenen Interreg-Tagung in Hamburg. Es ist „gelebter europäischer Zusammenhalt“, der hier zelebriert werden konnte.

Während der gesamten Tagung wurde klar herausgearbeitet, wie internationale Zusammenarbeit in Richtung Nordeuropa funktioniert und welchen Projektaufufen es zu folgen gilt, wenn Wissenschaft und Wirtschaft erfolgreich in Europa agieren wollen. Dabei reicht der Blick über das Interreg-Ostsee-Programm über die Möglichkeiten von Horizon 2020 bis hin zur grundsätzlichen europäischen territorialen Zusammenarbeit in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. Denn – alle sind sie ihrer Region und ihrer Stadt verpflichtet. Im Interreg-Kontext sind es alle Akteure, die sich als Botschafter der eigenen Institutionen verstehen und zusammen für das zukünftige Europa stehen. Gerade die Hochschulen und Universitäten, seien sie staatlich oder privat – wie die Northern Business School in Hamburg (NBS) – sind dabei mitten im Fokus der Aufmerksamkeit. Nur durch eine fundierte Ausbildung der Studierenden, eine ausgebaute Forschungslandschaft und eine tragfähige Beziehung zwischen der Wissenschaft und der Wirtschaft kann Europa zukunftsfähig bleiben. Nicht zuletzt aus diesem Grund wird seitens der NBS ein besonderer Wert auf ein praxisnahes Studium gelegt. Das in den meisten Vollzeit-Studiengängen der Hochschule integrierte Praxissemesters kann entsprechend im (außer-)europäischen Ausland absolviert werden. Nur so können die Studierenden mit den entsprechenden interkulturellen Kompetenzen ausgestattet werden, um mittelfristig einen eigenen Beitrag zur europäischen Erfolgsgeschichte zu leisten. Auf diese Weise schaffen sich die Studierenden selbst ein belastba-

res Netzwerk, das ihrer späteren beruflichen Tätigkeit nur zuträglich ist. So profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen davon, wenn der europäische Gedanke im Interreg- und ERASMUS+-Kontext auch wirklich gelebt wird. Zentraler Anlaufpunkt für die Beratung der europäischen Forschungsförderung und Studierendenmobilität ist das International Office der Northern Business School. Ansprechpartner: Dr. Rüdiger von Dehn, vondehn@nbs.de

Quelle : nbs – Northern Business School

Verschiedenes

12. Personaltipp

Junior Controller (24) mit baldigem 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