

03/2019

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis**
2. **Sachgrundlose Befristung – Vorbeschäftigung**
3. **A1-Bescheinigung bei Auslandsdienstreisen**

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. **Der Arbeitsmarkt im Norden: Februar 2019**
5. **Zuwanderung: Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Stellungnahme Bundesrat**

Bildungspolitik

6. **Digitalpakt Schule kommt**
7. **Empfehlungen zu hochschulischer Weiterbildung**
8. **Europa lebt durch Begegnungen – Wachstum durch Austausch**

Verschiedenes

9. **Personaltipp**

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis

(Urteil des BAG vom 22. Januar 2019 - 9 AZR 45/16 -)

Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, haben dessen Erben nach § 1922 Abs. 1 BGB iVm. § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) Anspruch auf Abgeltung des von dem Erblasser nicht genommenen Urlaubs.

Die Klägerin ist Alleinerbin ihres am 20. Dezember 2010 verstorbenen Ehemanns (Erblasser), dessen Arbeitsverhältnis mit der Beklagten durch seinen Tod endete. Nach § 26 des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) standen dem Erblasser in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage Urlaub zu. Der Erblasser wurde mit Wirkung vom 18. August 2010 als schwerbehinderter Mensch anerkannt. Er hatte danach gemäß § 125 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 SGB IX aF für das Jahr 2010 Anspruch auf anteiligen Zusatzurlaub von zwei Arbeitstagen. Die Klägerin verlangt die Abgeltung des Resturlaubs von insgesamt 25 Arbeitstagen, der ihrem verstorbenen Ehemann zum Zeitpunkt seines Todes für das Jahr 2010 noch zustand.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Beklagte hat den nicht gewährten Urlaub des Erblassers mit einem Betrag iHv. 5.857,75 Euro brutto abzugelten.

Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann, ist nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten. Die nach dem europäischen Unionsrecht gebotene Auslegung von §§ 1, 7 Abs. 4 BUrlG ergibt, dass der Resturlaub auch dann abzugelten ist, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat entschieden, dass der durch Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) gewährleistete Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis untergehen darf, ohne dass ein Anspruch auf finanzielle Vergütung für diesen Urlaub besteht, der im Wege der Erbfolge auf den Rechtsnachfolger des Arbeitnehmers überzugehen hat (EuGH 6. November 2018 - C-569/16 und C-570/16 - [Bauer und Willmeroth]). Daraus folgt für die richtlinienkonforme Auslegung von §§ 1, 7 Abs. 4

BUrlG, dass die Vergütungskomponente des Anspruchs auf den vor dem Tod nicht mehr genommenen Jahresurlaub als Bestandteil des Vermögens Teil der Erbmasse wird. Der Abgeltungsanspruch der Erben umfasst dabei nicht nur den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG von 24 Werktagen, sondern auch den Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX aF sowie den Anspruch auf Urlaub nach § 26 TVöD, der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt. Dem TVöD lässt sich nicht entnehmen, dass dem Erben das Verfallrisiko für den tariflichen Mehrurlaub bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers zugewiesen ist.

Quelle: BAG vom 22. Januar 2019

2. Sachgrundlose Befristung – Vorbeschäftigung

(Urteil des BAG vom 23. Januar 2019 - 7 AZR 733/16 -)

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa eineinhalbjähriger Dauer bestanden hat, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte.

Der Kläger war vom 19. März 2004 bis zum 30. September 2005 als gewerblicher Mitarbeiter bei der Beklagten tätig. Mit Wirkung zum 19. August 2013 stellte die Beklagte den Kläger erneut sachgrundlos befristet für die Zeit bis zum 28. Februar 2014 als Facharbeiter ein. Die Parteien verlängerten die Vertragslaufzeit mehrfach, zuletzt bis zum 18. August 2015. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht geendet hat.

Die Klage hatte in allen drei Instanzen Erfolg. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Im Jahr 2011 hatte das Bundesarbeitsgericht zwar entschieden, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG erfasse in verfassungskonformer Auslegung nicht solche Vorbeschäftigungen, die länger als drei Jahre zurückliegen. Diese Rechtsprechung kann jedoch auf Grund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Juni 2018 (- 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 -) nicht aufrecht-

erhalten werden. Danach hat das Bundesarbeitsgericht durch die Annahme, eine sachgrundlose Befristung sei nur dann unzulässig, wenn eine Vorbeschäftigung weniger als drei Jahre zurückliege, die Grenzen vertretbarer Auslegung gesetzlicher Vorgaben überschritten, weil der Gesetzgeber eine solche Karenzzeit erkennbar nicht regeln wollte. Allerdings können und müssen die Fachgerichte auch nach der Auffassung des Bundesverfassungsgerichts durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken, soweit das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar ist, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Das Verbot der sachgrundlosen Befristung kann danach insbesondere unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend nicht, insbesondere lag das vorangegangene Arbeitsverhältnis acht Jahre und damit nicht sehr lang zurück. Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, die Befristung im Vertrauen auf die im Jahr 2011 ergangenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vereinbart zu haben. Sie musste bei Abschluss der Verträge mit dem Kläger jedenfalls die Möglichkeit in Betracht ziehen, dass die vom Bundesarbeitsgericht vorgenommene verfassungskonforme Auslegung der Norm vor dem Bundesverfassungsgericht keinen Bestand haben könnte.

Quelle: BAG vom 23. Januar 2019

3. A1-Bescheinigung bei Auslandsdienstreisen

1. Bewertung Die Mitführung einer A1-Bescheinigung bei einer kurzen Dienstreise ist ein bürokratisches Verfahren, das Entsendungen ins Ausland für die deutsche Wirtschaft unnötigerweise erschwert. Die BDA wird im Rahmen der Revision der Verordnung 883/2004 auf eine Entbürokratisierung drängen. Aus Gründen der Rechtssicherheit bietet es sich an, dass Beschäftigte auch bei kurzen Dienstreisen eine A1-Bescheinigung bei sich führen oder diese zumindest vor Reiseantritt beantragen und einen Nachweis darüber bei sich führen. Rechtlich sehen wir dies zwar nicht in jedem Fall als

zwingend an, bei einer Kontrolle kann das Vorlegen der A1-Bescheinigung aber langwierige Verfahren verhindern.

2. Rechtslage seit 2010 Jeder Beschäftigte ist seit dem 1. Mai 2010 verpflichtet, eine sog. A1-Bescheinigung bei sich zu führen. Die Verordnung 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 und die Verordnung 987/2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung 883/2004 gelten seit Mai 2010 und koordinieren die Sozialversicherungssysteme der Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Die A1-Bescheinigung findet ihre Rechtsgrundlage in Art. 19 Abs. 2 Verordnung 987/2009. Arbeitgeber sollten die A1-Bescheinigung frühestmöglich vor Beginn der Auslandsdienstreise beantragen. Diese dient als Nachweis, dass der Beschäftigte dem Sozialversicherungsrecht seines Heimatlandes unterliegt und bindet insoweit auch die ausländischen Sozialversicherungsbehörden.

Mit der Einführung arbeitsrechtlicher Registrierungs-pflichten für Entsendungen im Zuge der Umsetzung der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Durchsetzungsrichtlinie) ist das Thema internationale Mitarbeitermobilität komplexer geworden. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass die Einsätze ihrer Beschäftigten im europäischen Ausland rechtzeitig angemeldet werden. Die Anmeldeverfahren liegen ausschließlich in den Händen der Zielstaaten der Entsendung. Selbes gilt für Sanktionen bei möglichen Verstößen. Die A1-Bescheinigung wird jeweils für die konkrete Entsendung (zeitlich befristeter Einsatz im Ausland - kann auch nur ein Tag sein) ausgestellt. Der Begriff der Entsendung wird in Art. 12 der Verordnung 883/2004 definiert. Unseres Erachtens liegt danach kein Fall einer Entsendung vor, wenn es sich um eine dienstliche Sitzung handelt (z. B. bei BusinessEurope in Brüssel). Der Beschäftigte übt im Ausland dann keine Arbeit auf Rechnung des Arbeitgebers aus (vgl. Art. 12 Abs. 1 Verordnung 883/2004).

Das Bundesarbeitsministerium hat sich in einem Schreiben vom 14. März 2011 zur Handhabung von A1-Bescheinigungen bei kurzfristigen Entsendungen wie folgt geäußert: „Grundsätzlich ist eine Bescheinigung A1 für jede vorübergehende Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat bei dem zuständigen Träger im Voraus zu beantragen. Die Bescheinigung A1

kann jedoch auch noch nachträglich erteilt werden. Bei kurzfristig anberaumten Geschäftsreisen und bei sehr kurzen Entsendezeiträumen bis zu einer Woche kann es daher zweckmäßig sein, auf einen Antrag auf Ausstellung der Bescheinigung A1 zu verzichten. Sollte von den prüfenden Stellen des Beschäftigungsstaates eine Bescheinigung verlangt werden, ist sie im Nachhinein zu beantragen und dieser Stelle vorzulegen."

3. Ausstellung in elektronischer Form

Zum 1. Januar 2019 sollte eigentlich das Antrags- und Bescheinigungsverfahren zur Ausstellung einer A1-Bescheinigung in Deutschland für Arbeitgeber nur noch in elektronischer Form möglich sein. Das Verfahren wird nach § 106 SGB IV mittels systemgeprüfter Abrechnungsprogramme oder einer maschinellen Ausfüllhilfe durchgeführt und kann somit unmittelbar in die Entgeltabrechnungssysteme eingebunden werden. Aufgrund technischer und organisatorischer Schwierigkeiten haben sich die 3 Spitzenorganisationen der Sozialversicherung darauf verständigt, dass Arbeitgeber bis zum 30. Juni 2019 weiterhin Papieranträge verwenden können. Die Anträge sind bei gesetzlich Krankenversicherten bei der jeweiligen Krankenkasse zu stellen. Für privat Versicherte ist die Deutsche Rentenversicherung zuständig.

4. Revision der Verordnung 883/2004

Die EU-Kommission hat 2016 einen Vorschlag zur Änderung der Verordnung 883/2004 vorgelegt. Im Bericht des Beschäftigungsausschusses des Europäischen Parlaments zur Revision der Verordnung 883/2004 wurde beschlossen, dass bei Dienstreisen keine A1-Bescheinigungen notwendig sein sollen (vgl. Rundschreiben IX/129/18 vom 19. Dezember 2018). Es soll ausreichen, lediglich den Sozialversicherungsträger des Entsendelandes (Herkunftsland) zu benachrichtigen (wie dies tatsächlich geschehen soll, ist noch nicht klar). Ausdrücklich nicht umfasst sind jedoch Fälle, in denen im Rahmen der Dienstreise Dienstleistungen im Empfängerland erbracht werden sollen. Zur Revision der Verordnung 883/2004 laufen derzeit interinstitutionelle Verhandlungen zwischen der EU-Kommission, dem Rat und dem Europäischen Parlament. Die BDA hat sich aktiv im Gesetzgebungsverfahren auf europäischer Ebene für eine praxistaugliche und unternehmensfreundliche Lösung eingesetzt und wird sich auch weiterhin dafür einsetzen, dass eine Ausnahme zu A1-Bescheinigungen bei Dienstreisen Eingang in das Trilogergesultat findet.

Quelle: BDA 05. März 2019

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. Arbeitsmarkt im Norden – Februar 2019

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Februar 2019

- **Aktuell: 85.100 Arbeitslose; Arbeitslosenquote liegt bei 5,5 Prozent**
- **Im Vorjahresvergleich deutlicher Rückgang um 10.000 oder 10,5 Prozent**
- **Niedrigste Arbeitslosenzahl in einem Februar seit 1981**
- **Deutliches Plus bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: 21.900 zusätzliche Jobs im Vorjahresvergleich**

Die Zahl der Arbeitslosen ist - im Vergleich zum Februar des Vorjahres - um 10.000 oder 10,5 Prozent gesunken. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 5,5 Prozent, im Februar 2018 lag sie bei 6,2 Prozent. Im Vergleich zum Vormonat Januar hat sich die Zahl der Arbeitslosen um 1.600 oder 1,8 Prozent reduziert. Sie liegt nun bei 85.100.

Durch den bisher milden Winter knüpft auch der Februar an den gelungenen Start ins neue Jahr an und setzt die Entwicklung der letzten Monate fort.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten - es liegen die Dezember-Daten vor - ist im Vorjahresvergleich deutlich gestiegen: um 21.900 oder 2,3 Prozent auf 994.400. Besonders im Gesundheits- und Sozialwesen (+6.600), im verarbeitende Gewerbe (+4.000), im Handel (+2.600) und im Bereich öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherungen (+2.100) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Weniger Beschäftigte gab es im Vorjahresvergleich in der Arbeitnehmerüberlassung (-1.800), im Bereich der freiberuflichen, technischen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (-1.600) und in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-300).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: Februar 2019

- **Aktuell: 64.924 Arbeitslose; im Vergleich zum Februar des Vorjahres ein Rückgang um 3.482 oder 5,1 Prozent**

- **Rückgang zum Januar 2019 um 928 oder 1,4 Prozent. Die Arbeitslosenquote sinkt zum Vorjahresmonat um 0,5 Prozent auf 6,2 Prozent**
- **Im Dezember 2018 waren insgesamt 992.700 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt**
- **Knapp 17.500 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze stehen den Arbeitsuchenden im Februar zur Verfügung, das sind knapp 503 oder 3,0 Prozent mehr als vor einem Jahr**
- **21.942 Ausländer sind arbeitslos, 52 oder 2,5 Prozent weniger zum Vormonat, aber 95 und 138 oder 0,6 Prozent weniger als vor einem Jahr.**

Die Zahl der Arbeitslosen hat sich im Februar um 928 oder 1,4 Prozent im Vergleich zum Vormonat verringert. Zum Vorjahresmonat sank sie um 3.482 oder 5,1 Prozent. Insgesamt waren 64.924 Hamburgerinnen und Hamburger im Februar arbeitslos gemeldet, dies ist gleichzeitig der niedrigste Februarwert seit 26 Jahren. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 6,2 Prozent.

Frauen und Männer, Arbeitsuchende über 50 Jahren, Menschen mit Behinderung, Ausländer, alle Gruppen des Arbeitsmarktes verzeichnen im Vergleich zum Vormonat und im Vergleich zum Vorjahresmonat einen Rückgang im Bestand der Arbeitslosigkeit. Lediglich bei den unter 25 jährigen stieg die Arbeitslosigkeit. Hier schlägt das Ausbildungsende im Frühjahr durch, wenn die jungen Leute keine Anschlussbeschäftigung realisieren konnten.

Die aktuellen Daten zur sozialversicherungspflichtig Beschäftigung weist für Hamburg eine Beschäftigungszunahme von 27.600 oder 2,9 Prozent aus. Im Januar 2018 waren 965.100 Frauen und Männer Hamburger Unternehmen tätig, im Dezember des selben Jahres 992.700. Ein neuer Rekord, der mit 21.900 um 2,3 Prozent über dem Vorjahreswerk liegt. Absolut haben die Wirtschaftsbereiche Immobilien, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen 5.600, die Industrie 4.200 und die öffentliche Verwaltung 3.000, zusätzliches Personal eingestellt. Die Bereiche Erziehung und Unterricht (+1.700), Gesundheitswesen (+2.000) sowie Heime / Sozialwesen (+1.500) trugen ebenfalls trugen ebenfalls zur positiven Beschäftigungsentwicklung bei. Lediglich die Arbeitnehmerüberlassung verzeichnet ein Minus von 1.800 oder 6,3 Prozent auf insgesamt 27.200 Mitarbeiter. Die Banken- und Versicherungs-

dienstleistung hielt ihrern Bestand auf Vorjahresniveau in einer Größenordnung von 45.700 Angestellten in Hamburg.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Hamburg

5. Zuwanderung: Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Stellungnahme Bundesrat

Am 15. Februar 2019 hat der Bundesrat seine Stellungnahmen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) und zum Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung beschlossen. Die Gesetze bedürfen nicht der Zustimmung des Bundesrats.

Wesentliche Änderungswünsche des Bundesrats sind insbesondere:

- Der Bundesrat hält den Gesetzentwurf zum FEG für zustimmungsbedürftig durch den Bundesrat.
- Der Bundesrat spricht sich für Lockerungen bei den Anforderungen der Aufenthaltserlaubnis für Qualifizierungsmaßnahmen (§ 16d AufenthG-E), der Einreise zur Ausbildungsplatzsuche (§ 17 AufenthG-E) und des Aufenthaltstitels zur Arbeitsplatzsuche von Fachkräften mit Berufsausbildung (§ 20 Abs. 1 AufenthG-E) aus.
- Die zusätzlichen Mitteilungs- und Auskunftspflichten für Arbeitgeber (z. B. § 4a Abs. 5 Nr. 3 AufenthG) sollen nach Ansicht des Bundesrats auf ihre Erforderlichkeit überprüft werden.
- Der Bundesrat appelliert, die Regelungen zum beschleunigten Fachkräfteverfahren auf das absolut Notwendigste zu beschränken. Details sollen mit Zustimmung des Bundesrates in einer Rechtsverordnung bestimmt werden.
- Beim Gesetzentwurf über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung spricht sich der Bundesrat für praktikablere Regelungen bei der Erteilung der Ausbildungsduldung aus. So soll z. B. die Voraussetzung einer vorherigen sechsmonatigen Duldung bei der Ausbildungsduldung gestrichen werden.

Bewertung: Ziel muss es sein, das FEG jetzt zügig zu verabschieden und nicht zu verwässern. Die Vorschläge des Bundesrats entsprechen in vielen Punkten den Verbesserungsvorschlägen der BDA. Dass

das Gesetz nicht zustimmungsbedürftig ist, ist Ergebnis einer ausführlichen Prüfung der zuständigen Ministerien. Das im FEG vorgesehene beschleunigte Fachkräfteverfahren muss kommen. Die eingerichtete Facharbeitsgruppe zum Thema "Verwaltungsverfahren" bietet ein geeignetes Gremium, um die praktische Umsetzung in enger Kooperation mit Bundesländern und Kommunen zu diskutieren.

Die Gesetzentwürfe (Fachkräfteeinwanderungsgesetz und Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung) wurden am 19. Dezember 2018 vom Kabinett beschlossen. Die erste Lesung im Bundestag ist für den 21. März 2019 geplant. Für die zweite und dritte Lesung ist der 16. Mai 2019 vorgesehen. Der Bundesrat soll sich am 7. Juni 2019 abschließend mit den Gesetzentwürfen befassen.

Die vorgesehene Abstimmung über den Gesetzentwurf zur Einstufung von Georgien, Algerien, Marokko und Tunesien als sichere Herkunftsstaaten, wurde vertagt.

Quelle: BDA

Bildungspolitik

6. Digitalpakt Schule kommt

Am 20. Februar 2019 konnte im Vermittlungsausschuss eine Einigung erzielt. Der Gesetzesentwurf wird wie folgt geändert:

1. Das erst kurz vor dem Bundestagsbeschluss am 29. November 2018 in den Entwurfstext eingefügte "Zusätzlichkeitskriterium" (50%-Beteiligung der Länder an den Kosten, wenn der Bund Finanzhilfen zur Verfügung stellt) wird wieder gestrichen. Damit wollte der Bund verhindern, dass die Länder eigene Mittel zurückfahren, sobald Bundesmittel fließen. Stattdessen wird im Kompromissvorschlag des Vermittlungsausschusses festgehalten: "Die Mittel des Bundes werden zusätzlich zu eigenen Mitteln der Länder bereitgestellt." Das heißt, Ziel bleibt eine Kofinanzierung der Länder, allerdings nicht zwingend zur Hälfte.
2. Strittig waren auch die Kontrollrechte des Bundes über die Verwendung der Mittel. Hier heißt es nun im Kompromisstext: "Zur Gewährleistung der zweckentsprechenden Mittelverwendung kann die Bundesregierung Berichte und anlassbezogen die Vorlage von Akten verlangen."

3. Die ursprüngliche und stark umstrittene Formulierung im Art. 104 c GG, die Bundeshilfen an Länder und Kommunen werden "zur Sicherstellung der Qualität und der Leistungsfähigkeit des Bildungswesens" gewährt, wurde ebenfalls geändert. Diese hatten die Länder als starken Eingriff in ihre Bildungshoheit interpretiert. Der Text sieht nun vor, dass Zielsetzung der Finanzhilfen des Bundes die "Steigerung der Leistungsfähigkeit der kommunalen Bildungsinfrastruktur" ist.

Die BDA begrüßt die zügige Einigung im Vermittlungsausschuss, hält aber drei Punkte für entscheidend:

1. Berufsschulen müssen, damit sie die Herausforderungen der Digitalisierung der Arbeitswelt adäquat meistern können, bei der Mittelzuwendung genauso berücksichtigt werden wie allgemeinbildende Schulen. Die BDA hält einen Anteil von rd. 25 % für richtig.
2. Die Bundesmittel sind als Ergänzung, nicht aber als Ersatz der Landesmittel zu verstehen. Die Länder stehen unverändert als erste in der Verantwortung. Insbesondere bleibt ihnen die Alleinverantwortung für die Bereiche Lehrerqualifizierung, Erarbeitung pädagogischer Konzepte, Betrieb und Wartung.
3. Unabhängig vom pädagogischen Konzept sollte ein digitales Basis-Paket (WLAN, Endgeräte für Lehrkräfte) sofort kommen, um zügig überhaupt digital arbeiten zu können.

Am 21. Februar hat der Bundestag die Gesetzesänderung bereits beschlossen. Der Bundesratsbeschluss ist für den 15. März 2019 vorgesehen. Ausführungen des BMBF sehen vor, dass bis zum Ende des zweiten Quartals 2019 Förderrichtlinien der Länder zur Umsetzung des Digitalpakts Schule veröffentlicht werden. Ebenfalls in diesem Zeitraum soll eine Beratungsstruktur in den Ländern zur Abwicklung der Antragsstellung von Kommunen und sonstigen Sachaufwandsträgern etabliert werden.

Quelle: BDA

7. Empfehlungen zu hochschulischer Weiterbildung

Der Wissenschaftsrat (WR) hat den vierten und letzten Teil seiner "Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demografischen Wandels" vorgelegt. Aus seiner Sicht ist es für eine zukunftsfähige Fachkräftesicherung essentiell,

dass sich die Hochschulen als Orte lebenslangen Lernens verstehen und sich stärker für Berufstätige öffnen. Er empfiehlt, flexible grundständige und konsekutive Studienformate (berufsbegleitende, Teilzeit- und Fernstudiengänge) ebenso wie formale Weiterbildungsangebote (weiterbildende Studiengänge, wissenschaftliche Zertifikatskurse und Weiterbildungsmodule) deutlich auszubauen. Hierfür seien drei Schritte erforderlich:

- 1. Anpassung von rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen:** Der WR empfiehlt, künftig **drei Optionen zur institutionellen Finanzierung weiterbildender sowie flexibler Studienangebote** zu ermöglichen: 1. eine Finanzierung für Weiterbildungsangebote aus kostendeckenden Gebühren oder Entgelten, 2. kostenfreie bzw. kostenreduzierte Angebote für Berufsbereiche, in denen "ein besonderes öffentliches Interesse am Ausbau von Qualifikationen besteht" (insb. in Pflegeberufen oder im Bereich Bildung und Soziales), 3. Finanzierung flexibel studierbarer grundständiger Studiengänge aus Grundmitteln. Zudem sollten es die rechtlichen Rahmenbedingungen ermöglichen, die Lehre in der Weiterbildung entweder als Haupttätigkeit wahrzunehmen und auf das Lehrdeputat anrechnen zu können oder als Nebentätigkeit auszuüben, die durch die Einnahmen aus Gebühren vergütet wird.
- 2. Entwicklung nachfrage- und bedarfsgerechter Angebote für verschiedene, meist berufstätige Zielgruppen, je nach dem jeweiligen Profil der Hochschulen:** Der WR spricht sich für den Ausbau von zeitlich und räumlich flexibel studierbaren Formaten auf allen Studienstufen aus. Dazu gelte es, digitale Lehr-/Lernformate vermehrt zu entwickeln, zu nutzen und mit der Präsenzlehre zu verbinden. Dabei sollten die Hochschulen neben Bachelor- und Masterstudiengängen dezidiert auch **weiterbildende Studienmöglichkeiten ohne Hochschulabschluss** anbieten. Diese sollten künftig auch als Baukastensystem genutzt und zu einem Teil eines Studiengangs kombinierbar sein. Der WR spricht sich dafür aus, hierzu auch Module aus grundständigen Studiengängen zu nutzen. Inhaltlich und didaktisch solle die Praxiserfahrung der zumeist berufstätigen Zielgruppen weit stärker einbezogen werden. Dabei sollten auch Möglichkeiten der **Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen** auf das Studium "sorgsam" genutzt werden, um Übergänge zu erleichtern. Abhängig von Standort und Größe der Hochschulen hält der Wissenschaftsrat die Einrichtung

von **Weiterbildungszentren** für sinnvoll. Bei diesen könnten verschiedene Hochschulen, Einrichtungen und Unternehmen/Verbände gemeinsam agieren. Den Unternehmen rät der WR, Weiterbildungsangebote von Hochschulen stärker in ihre Personalentwicklung einzubeziehen.

- 3. Ausbau strategischer Ansätze und Anreize durch die Politik und die Hochschulen:** Der WR spricht sich dafür aus, dass die Politik schwerpunktmäßig Weiterbildungsangebote in Bereichen mit Fachkräftemangel und mit besonderem öffentlichen Interesse auch finanziell fördert. Zudem sollten die Länder den Aufbau hochschulübergreifender Zentren und regionaler Kooperationen unterstützen. Den Hochschulen empfiehlt der WR, ihr Selbstbild als "Anbieter für Vollzeitstudierende in der Erstausbildung" zu erweitern und sich der "Normalität von berufsbegleitendem Studieren, Weiterbildung und lebenslangem Lernen" stärker zu öffnen.

Die BDA begrüßt diese Empfehlungen des WR ausdrücklich. Die vollständige Empfehlung ist abrufbar unter www.wissenschaftsrat.de > Veröffentlichungen > Empfehlungen zu hochschulischer Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens (Drs. 7515-19)

Quelle: BDA

8. Europa lebt durch Begegnungen – Wachstum durch Austausch

Gerade in Zeiten der bevorstehenden Europawahl ist die Frage, was Europa und seine Menschen ausmacht und wie der europäische Gedanke nicht nur auf dem Papier, sondern auch in den Leben jedes einzelnen groß werden kann, brandaktuell. Lauter werdende kritische Stimmen und ein zunehmender Nationalismus in einzelnen Staaten lassen nicht oft angstvoll fragen: Bricht Europa auseinander? Hier gibt es nur eine klare Antwort: Nein, Europa gehört zusammen und der europäische Gedanke ist heute wichtiger denn je. Er muss gelebt werden – und das auf individueller Ebene.

Die Vielfalt Europas lässt sich vor allem durch aktiven kulturellen und gesellschaftlichen Austausch leben – dies machen besonders die Hochschulen durch ihre verschiedenen Austauschprogramme vor. An der NBS Northern Business School wird Internationalisierung und europäischer Austausch von Hochschulangehörigen auf allen Ebenen betrieben und stetig fortentwickelt: Im vergangenen Jahr haben sowohl Stu-

dierende als auch Mitarbeiter – Professoren, Hochschulleitung und Verwaltung – auf unterschiedliche Weise zur Festigung europäischer Beziehungen beigetragen. Grundlage ist eine Teilförderung durch die Europäische Kommission im Rahmen des Erasmus+-Programms.

Der Kanzler der NBS Hochschule, hat eine Woche bei einer Partnerhochschule der NBS, der Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), verbracht. Über seine Erfahrungen berichtet er: „Die Zeit in Barcelona habe ich richtig gut in Erinnerung! Die Menschen, die ich getroffen habe, kannte ich bisher nur über E-Mail-Verkehr, und ich habe wieder einmal gemerkt, dass einfach nichts den persönlichen Kontakt ersetzen kann – weder Mails noch Telefonate oder Skype-Gespräche. Unsere Partner persönlich zu treffen war hilfreich, um sich besser kennenzulernen und gemeinsam zu entdecken, wie wir weiter miteinander arbeiten möchten und was für beide Seiten gewinnbringend ist.“

Seitens der Professur für Kriminalwissenschaften, wurde Ende 2018 für zwei Tage an der FH Campus Wien gelehrt. Nicht nur die Entsendung eines Professors aus Hamburg nach Wien im Rahmen des europäischen Austauschprogramms kann als Erfolg gewertet werden: Der kulturelle Austausch und die fruchtbare Intensivierung der Kontakte machte es für Studierende und Dozenten zu einer lohnenden Veranstaltung.

Aus den Reihen des International Offices der NBS erlebten Kollegen den europäischen Austausch ebenfalls als sehr gewinnbringend. Nach einer Woche an der Universität Porto konnte resümiert werden: „Es tat gut, eine neue Kultur und ein neues Land bzw. durch das Zusammenkommen so vieler Kolleginnen und Kollegen verschiedene Kulturen und Länder näher kennenzulernen und voneinander zu lernen. Die Woche in Porto war persönlich und beruflich eine Bereicherung.“

Auch die Northern Business School empfängt regelmäßig Studierende europäischer Partnerhochschulen, die ein Semester an der Hochschule verbringen. Auch hier sind die Erfahrungen durchweg positiv: „I never thought that an international experience would change me that much“, bekräftigt eine Studierende, gebürtig aus Barcelona. Eine weitere Studierende aus Lissabon, die das Wintersemester 18/19 an der NBS verbracht hat, ergänzt: „I'm glad I had this opportunity which was life changing. I felt I grew a lot from this experience, from the first time living alone and having to overcome all the possible issues I could face, until the more conscious steps I'm willing to take from now on with my academic development.“

Regelmäßiger Austausch ist notwendig, damit Europa nicht nur als Konstrukt existiert, sondern das Leben der Menschen nachhaltig beeinflusst. Denn: Europa lebt, und wir mit und in ihm.

Quelle : nbs – Northern Business School

Verschiedenes

9. Personaltipp

Führungskraft (Mitte 50), mit langjähriger Erfahrung als Partner in einer weltweit operierenden Strategieberatungsgesellschaft, beabsichtigt den Wechsel aus dem Consulting in eine leitende Funktion des norddeutschen Mittelstands. International versiert durch Studium in den USA und zahlreiche, zum Teil langfristige Einsätze in Europa und Übersee. Als Partner und Geschäftsführer verantwortlich für das Management und die Entwicklung maßgeblicher Geschäftsfelder der Gesellschaften, verbunden mit ausgewiesenen Kompetenzen in allen Fragen der Unternehmensführung – von der Stärkung des Kerngeschäfts, über die Erschließung neuer Wachstumsfelder bis zur umfassenden organisatorischen Neuausrichtung und deren Umsetzung. Breites Spektrum an Industriekompetenzen, u.a. in den Bereichen Logistik, Schifffahrt und Wehrtechnik. Vertrauensvolle Zusammenarbeit und umfassende Einbindung der Mitarbeiter als Führungsprinzipien prägen das Profil dieses Managers, der mit Wohnort in Hamburg familiär und gesellschaftlich im Norden gleichermaßen fest verankert wie beruflich mobil ist.

Kontakt: Herr Fröhlich (040 6378 51-10)

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