

06/2019

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zur Erfassung von Arbeitszeiten**
(EuGH vom 14.05.2019 – C-55/18)
2. **Elternzeit - Kürzung von Urlaubsansprüchen**
(Urteil des BAG vom 19. März 2019 - 9 AZR 362/18 -)

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. **Der Arbeitsmarkt im Norden: Mai 2019**
4. **BDA-Information: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit – Zahlen zur Tarifbindung im Jahr 2018**

Bildungspolitik

5. **Digitalisierung in der Ausbildung**
6. **MINT-Frühjahrsreport erschienen**
7. **SIEGEL-Bundestagung in Kiel**
8. **Sprachkompetenzen in Wirtschaft und Wissenschaft**

Verschiedenes

9. **Projekthinweis**
10. **Personaltipp**

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zur Erfassung von Arbeitszeiten (EuGH vom 14.05.2019 – C-55/18)

Mit seiner Entscheidung vom 14.05.2019 hat der EuGH entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein System zur täglichen Arbeitszeiterfassung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzurichten

Dem Sachverhalt geht eine Verbandsklage der spanischen Gewerkschaft COO gegen die deutsche Bank SAE voraus. Der oberste spanische Gerichtshof hatte entschieden, dass es im spanischen Recht keine allgemeine Verpflichtung gebe, die Regelarbeitszeit aufzuzeigen und in soweit würde nur eine Verpflichtung zur Führung der geleisteten Überstunden nebst Mitteilungsverpflichtung an die Gewerkschaftsvertreter bestehen. Auf Grund der Unsicherheiten mit den Vereinbarkeiten mit dem europäischen Recht hatte der nationale Gerichtshof dem EuGH die Frage zur vorab Entscheidung vorgelegt, in wie weit die Auslegung von Artikel 34 und 35 des Arbeitnehmerstatuts mit der EU Arbeitszeitrichtlinie und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vereinbar sei. Der EuGH stellt in seiner Entscheidung fest, dass die Mitgliedstaaten grundsätzlich frei seien die erforderlichen Maßnahmen zu treffen um die Sicherstellung der Umsetzung der EU Arbeitszeitrichtlinie zu erreichen. Diese bei den Mitgliedstaaten festgelegten Modalitäten dürfen aber nicht zu einer Aushöhung der Arbeitnehmerrechte führen. Vor diesem Hintergrund stellte der EuGH fest, dass ohne ein System zur täglichen Arbeitszeiterfassung eines jeden Arbeitnehmers, weder die Zahl der vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sowie ihre zeitliche Lage noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden können. Daraus folgend sei es für die Arbeitnehmer überbündend belastend, die aus der EU Arbeitszeitregelung folgenden Rechte durchzusetzen. Die objektive und verlässliche Feststellung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sei für die Feststellung, ob die wöchentliche Arbeitszeit einschließlich der Überstunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten eingehalten wurden, seien unerlässlich. Ohne die Erfassung der täglichen Arbeitszeit würde das Ziel der EU Arbeitszeitrichtlinie, also der Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer gefährdet sein. Ebenfalls wird durch ein tägliches Arbeitszeiterfassungssystem auch den zuständigen Behörden und

Gerichten die Kontrolle der tatsächlichen Beachtung dieser Rechte erleichtert werden. Abschließend erklärte der Europäische Gerichtshof die nationalen Gerichte zu "Trägern öffentlicher Gewalt" der Mitgliedstaaten die das jeweilige nationale Recht im Lichte der Entscheidung des EuGH auszulegen haben.

Fazit:

Es bleibt abzuwarten wie die nationalen Gerichte die Entscheidung des EuGH auslegen. In Zeiten moderner Arbeitszeitgestaltungen und dem Wunsch nach Flexibilisierung der Arbeitszeiten durch den Arbeitnehmer, scheint die Entscheidung des EuGH nicht so recht in die deutsche arbeitsrechtliche Wirklichkeit zu passen. Bereits heute besteht in Deutschland die Aufzeichnungspflicht für Mehrarbeitsstunden die ohne Zweifel nur dann erfasst werden können, wenn die Regelarbeitsstunden bekannt, vereinbart und/oder erfasst worden sind. In Zeiten von home office, mobil office, Gleitarbeitszeit und flexiblen Beschäftigungsmodellen bleibt es also spannend, wie die nationalen Gerichte die Entscheidung des EuGHs umsetzen wollen, ohne die Rechte auch der Arbeitnehmer einzuschränken.

Quelle: UVNord

2. Elternzeit - Kürzung von Urlaubsansprüchen (Urteil des BAG vom 19. März 2019 - 9 AZR 362/18 -)

Der gesetzliche Urlaubsanspruch nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG besteht auch für den Zeitraum der Elternzeit, er kann jedoch vom Arbeitgeber nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG gekürzt werden. § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG steht im Einklang mit dem Unionsrecht.

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 1. Juni 2001 als Assistentin der Geschäftsleitung beschäftigt. Sie befand sich ua. vom 1. Januar 2013 bis zum 15. Dezember 2015 durchgehend in Elternzeit. Mit Schreiben vom 23. März 2016 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zum 30. Juni 2016 und beantragte unter Einbeziehung der während der Elternzeit entstandenen Urlaubsansprüche, ihr für den Zeitraum der Kündigungsfrist Urlaub zu gewähren. Mit Schreiben vom 4. April 2016 erteilte die Beklagte der Klägerin vom 4. April bis zum 2. Mai 2016 Urlaub, die Gewährung des auf die Elternzeit entfallenden Urlaubs lehnte sie ab. Die Klägerin hat mit ihrer Klage zuletzt noch die Abgeltung von 89,5 Arbeitstagen Urlaub aus dem Zeitraum ihrer Elternzeit geltend gemacht.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Beklagte hat die Urlaubsansprüche der Klägerin aus den Jahren 2013 bis 2015 mit Schreiben vom 4. April 2016 wirksam gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt.

Möchte der Arbeitgeber von seiner ihm durch § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG eingeräumten Befugnis Gebrauch machen, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen, muss er eine darauf gerichtete empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben. Dazu ist es ausreichend, dass für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will. Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfasst auch den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine von § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG abweichende Regelung vereinbart haben.

Die Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs verstößt weder gegen Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) noch gegen § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU. Das Unionsrecht verlangt nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nicht, Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben (EuGH 4. Oktober 2018 - C-12/17 - [Dicu] Rn. 29 ff.). Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Quelle: BAG vom 19. März 2019

3. BDA-Information: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit – Zahlen zur Tarifbindung im Jahr 2018

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit hat am 22. Mai 2019 die Zahlen zur Tarifbindung im Jahr 2018 veröffentlicht. Die Befunde zur Tarifbindung beruhen auf einer Befragung von rund 15.300 Betrieben aus

West- und Ostdeutschland im Rahmen des IAB-Betriebspanels. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die rund 2,1 Mio. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.

Unmittelbare und mittelbare Tarifbindung

Insgesamt fanden im Jahr 2018 in 56 % aller Betriebe mit 76 % aller Beschäftigten direkt oder indirekt Tarifverträge Anwendung. In Westdeutschland lag dieser Anteil bei 58 % der Betriebe mit 79 % der Beschäftigten und in den ostdeutschen Bundesländern bei 48 % der Betriebe mit 70 % der Beschäftigten. Damit ist die unmittelbare und mittelbare Abdeckung der Betriebe durch Tarifverträge für Gesamtdeutschland zwar gegenüber dem Vorjahr um einen Prozentpunkt gestiegen, der Anteil der dadurch erfassten Beschäftigten ist hingegen um einen Prozentpunkt gesunken.

Unmittelbare Tarifbindung

Die unmittelbare Bindung der Betriebe an einen Branchentarifvertrag bzw. Firmentarifvertrag ist in Westdeutschland mit 29 % gegenüber dem Vorjahr stabil geblieben. In Ostdeutschland ist die Branchentarifbindung hingegen um zwei Prozentpunkte auf insgesamt 17 % gesunken und die Bindung an Firmentarifverträge um einen Prozentpunkt auf 3 % gestiegen. Insgesamt blieben damit die Zahlen für Gesamtdeutschland stabil mit einer unmittelbaren Tarifbindung von 27 % der Betriebe.

Obwohl der Anteil der Beschäftigten in einem tarifgebundenen Betrieb in Ostdeutschland mit zwei Prozentpunkten leicht auf insgesamt 46 % gestiegen ist, hat diese Entwicklung aufgrund des unveränderten Anteils in Westdeutschland mit 57 % der Beschäftigten keine Auswirkungen auf die Zahlen für Gesamtdeutschland. Insgesamt werden damit in Deutschland 54 % der Beschäftigungsverhältnisse unmittelbar durch einen Branchen- bzw. Firmentarifvertrag geregelt.

Orientierung an einen Tarifvertrag

Der Anteil der Betriebe in Deutschland, die keiner Tarifbindung unterliegen, aber in dem IAB-Betriebspanel angegeben haben, sich an einen Branchentarifvertrag zu orientieren, lag im Jahr 2018 bei 29 %. Er ist damit um einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Zurückzuführen ist diese Entwicklung vor allem auf den gestiegenen Anteil der Orientierung an einen Branchentarifvertrag in Westdeutschland um einen Prozentpunkt auf insgesamt 29 % der Betriebe. In Ostdeutschland blieb dieser Anteil unverändert bei 28 % der Betriebe.

Bewertung

Die IAB-Zahlen zeigen, dass Tarifverträge für die Bestimmung der Arbeitsbedingungen in Deutschland weiterhin maßgebend sind. Die hohe Anzahl an Betrieben, die angeben, sich an einen Branchentarifvertrag zu orientieren, zeigt aber auch, dass die Betriebe noch mehr tarifliche Flexibilität benötigen, um sich an ein Tarifwerk zu binden. Der tarifpolitische Modernisierungskurs hin zu schlankeren Vereinbarungen und mehr Öffnungsklauseln muss deshalb weiter fortgesetzt werden.

Zudem brauchen Betriebe die Möglichkeit, auch nur einzelne Module eines Tarifwerks übernehmen zu können. Vor allem für junge Unternehmen wäre das eine wichtige Einstiegsmöglichkeit in die Tarifwelt. Die Tarifbindung mit staatlichen Zwangsmaßnahmen künstlich stärken zu wollen, ist hingegen der vollkommen falsche Weg. Eine funktionierende Tarifautonomie braucht weniger und nicht mehr staatliche Eingriffe.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie im „IAB-Forum“ unter <http://www.iab.de/188/section.aspx/Publikation/k190520302>.

Quelle: BDA

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. Arbeitsmarkt im Norden – Mai 2019

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Mai 2019

- **Aktuell: 78.500 Arbeitslose; im Vergleich zum Mai des Vorjahres ein Minus um 5.400. Die Arbeitslosenquote liegt bei 5,0 Prozent.**
- **Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im Vorjahresvergleich um 18.100 oder 1,9 Prozent gestiegen.**
- **Endspurt am Ausbildungsmarkt**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Mai - im Vergleich zum Vorjahresmonat - um 5.400 oder 6,4 Prozent – auf 78.500 gesunken. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 5,0 Prozent, der Vorjahreswert lag bei 5,4 Prozent.

Trotz der insgesamt positiven Entwicklung ist auffallend, dass im Mai die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vormonat April nur um 160 oder 0,2 Prozent gesunken ist – ein deutlich geringerer Wert als in den Vorjahren. Zwei Faktoren sind dafür maßgeblich.

Erstens: Die im Rahmen einer bundesweiten Qualitätsoffensive vor wenigen Wochen gestartete Überprüfung der personenbezogenen Datensätze durch die Jobcenter hat dazu geführt, dass auch in Schleswig-Holstein die Zahl der Arbeitslosen in der Grundversicherung leicht angestiegen ist. Zweitens: Es gibt erste noch sehr verhaltene Anzeichen einer konjunkturellen Abschwächung.

Im Vergleich mit den Vorjahreszahlen setzt sich die robuste wirtschaftliche Lage und die damit positive Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsentwicklung weiter fort. Waren im Vergleichsmonat des letzten Jahres noch 975.600 Menschen in Schleswig-Holstein sozialversicherungspflichtig beschäftigt, so sind es nun 993.700: ein Anstieg um 1,9 Prozent.

Insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen (+7.000), im verarbeitenden Gewerbe (+3.300), im Handel (+2.200) und im Baugewerbe sowie im Bereich Handel (jeweils +2.000) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Im Bereich der freiberuflichen, technischen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (-1.500), in der Arbeitnehmerüberlassung (-1.900) sowie in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-300) und im Gastgewerbe (-200) wurden Arbeitsplätze abgebaut.

Auf dem Ausbildungsmarkt bestehen auch wenige Monate vor dem Beginn des Ausbildungsjahres noch gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Besonders der Einzelhandel und das Handwerk bieten attraktive Einstiegschancen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: Mai 2019

- **Aktuell: 64.672 Arbeitslose; im Vergleich zum Mai des Vorjahres ein Rückgang um 385 oder 0,6 Prozent**
- **Anstieg zum April 2019 um 1.917 oder 3,1 Prozent. Die Arbeitslosenquote steigt zum Vormonat um 0,1 Prozent auf 6,1 Prozent.**
- **Im März 2019 waren insgesamt 994.700 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt.**
- **Knapp über 17.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze stehen den Arbeitsuchenden zur Verfügung.**
- **Ausbildungsmarkt Hamburg**

Trotz der nach wie vor guten Konjunktur und entgegen allen Vermutungen stieg die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vormonat um 1.917 oder 3,1 % auf 64.672 an, das ist im Jahresvergleich ein Rückgang von 385 oder 0,6 %. Die Arbeitslosenquote stieg um 0,1 Prozentpunkte auf 6,1 % an.

Der Bundesrechnungshof (BRH) bemängelte im Frühjahr bundesweit die in Teilen unzureichende Datenqualität in Jobcentern, wenn es um den erfassten Status oder eine notwendigen Statusänderung geht, die beispielsweise immer dann erforderlich ist, wenn ein Arbeitsloser eine berufliche Weiterbildung, einen Sprachkurs oder eine Probebeschäftigung bei einem Arbeitgeber abschließt. Die Korrektur der Daten hat zu einem Anstieg der Arbeitslosen in Grundsicherung geführt.

Knapp über 17.000 Stellenangebote standen den Arbeitssuchenden im Mai 2019 zur Verfügung. Das sind 200 weniger zum Vorjahr und knapp über 200 weniger zum Vormonat. Seit Beginn des Jahres sind insgesamt fast 15.800 neue Arbeitsstellen zur Besetzung gemeldet worden, dies verdeutlicht die beständig hohe Fach- und Arbeitskräftenachfrage in Hamburger Unternehmen.

Im März gingen in Hamburg 994.700 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte einer Arbeit nach. Dies sind 25.400 Beschäftigte mehr als ein Jahr zuvor, ein Plus von 2,6 %. Konkret stieg die Zahl der Beschäftigten in den Wirtschaftsbereichen Immobilien sowie wissenschaftliche und technische Dienstleistungen um 5.500 oder 4,4 %, Gesundheitswesen um 2.100 oder 3,3 %, Information und Kommunikation um 2.000 oder 3,2 %, Erziehung und Unterricht um 1.500 oder 4,2 %, Sozialwesen um 1.500 oder 3,0 % und Gastgewerbe um 500 oder 1,2 %.

Seit Oktober 2018 sind 10.200 Ausbildungsstellen zur Vermittlung gemeldet worden, davon sind im Mai noch 5.300 frei. Ende Mai suchten noch 4.167 Ausbildungsbewerber eine Lehrstelle. Freie Lehrstellen erstrecken sich über alle Branchen und Wirtschaftsbereiche, für jeden Schulabschluss gibt es zahlreiche Angebote, auch im Heimatbezirk

Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Hamburg

Bildungspolitik

5. Digitalisierung in der Ausbildung

Das Institut der deutschen Wirtschaft führte dazu eine Umfrage durch. Sie zeigt, dass sich mit diesem Thema bislang nur gut zwei Drittel aller Betriebe in Deutschland beschäftigt haben. Das gilt insbesondere für kleinere Unternehmen. Dabei sind es gerade die Jugendlichen, die digitale Kompetenzen mitbringen, die von Unternehmen noch besser genutzt werden könnten. Sieben von zehn Unternehmen möchten, dass neue Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildung geschaffen und vorhandene Ausbildungsberufe modernisiert werden. Lediglich drei von zehn Unternehmen wünschen sich neue Ausbildungsberufe. Weitere Informationen unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2019/IW-Trends_2019-02-01_Digitalisierung_duale_Berufsausbildung.pdf

Quelle: iwd-Newsletter Nr. 19/2019

6. MINT-Frühjahrsreport erschienen

Im Mai erschien MINT-Frühjahrsreport 2019, der im Auftrag von BDA, BDI, Gesamtmetall und der Initiative "MINT Zukunft schaffen" vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln erstellt wurde. Wichtigste Befunde:

- Den Unternehmen fehlten im April 2019 311.300 MINT-Arbeitskräfte. Dies ist der zweithöchste Wert für den Monat April seit Beginn der Aufzeichnungen 2011. Die Zahl der offenen Stellen liegt bei 478.300. Fast 7 von 10 fehlenden MINT-Arbeitskräften entfallen auf die nicht-akademischen Berufe (Facharbeiter, Meisterin, Techniker).
- Bei den IT-Fachkräften hat sich die Lücke in den letzten vier Jahren von 19.000 auf 59.000 mehr als verdreifacht.
- Fast jede fünfte MINT-Fachkraft mit einer akademischen Qualifikation ist zugewandert; bei den beruflich qualifizierten MINT-Arbeitskräften ist es jede siebte. Der Anteil stieg in den letzten Jahren deutlich an.
- Ohne ausländische Fachkräfte würde die Lücke um 209.300 höher ausfallen und damit einen Wert von über 500.000 erreichen. Die Zahl der ausländischen Beschäftigten ist deutlich stärker gestiegen als die Zahl der deutschen MINT-Fachkräfte. Dies gilt insbesondere für ausländische

Fachkräfte mit einer akademischen Qualifikation. Bei denjenigen mit einer beruflichen Qualifikation war die Entwicklung weniger dynamisch. Überfällig ist und dringend notwendig ist daher das geplante Fachkräftezuwanderungsgesetz.

- Dynamisch gewachsen ist auch die MINT-Beschäftigung von Menschen mit Fluchthintergrund. Die Zahl der MINT-Beschäftigten aus den vier Herkunftsländern Eritrea, Irak, Afghanistan und Syrien wuchs in den letzten sechs Jahren von 2.711 (4. Quartal 2012) auf 27.709 (3. Quartal 2018) und damit um mehr als das Zehnfache. Die gesamte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Personen aus den genannten Ländern stieg um rd. das Fünffache.
- Während sich die Akademikerquoten im MINT-Bereich positiv entwickeln, geht der Anteil der jungen Menschen mit einer MINT-Qualifikation deutlich zurück. Bei den 30- bis 34-Jährigen sank der Anteil der Personen mit einer MINT-Berufsausbildung zwischen 2005 und 2016 von 22,3 auf 17,4 Prozent; bei den 35- bis 39-Jährigen im gleichen Zeitraum von 24,0 auf 18,9 Prozent.
- Zu unterstreichen ist daher das immer noch weiter wachsende Engagement der Betriebe in der dualen Ausbildung. 2018 wuchs die Zahl der neu abgeschlossenen MINT-Ausbildungsverträge auf 151.800 - ein Plus von 5,1 Prozent gegenüber 2017. Allerdings wuchs in den letzten Jahren auch die Differenz zwischen der Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze (11.500) und der unversorgten Bewerber (5.500). Hier ist eine Stärkung der Berufsorientierung an allen Schulformen, auch den Gymnasien, wichtig.

Weitere Informationen unter: www.arbeitgeber.de > Presse > Aktuelles 2019.

Quelle: BDA

7. SIEGEL-Bundestagung in Kiel

Am 3. und 4. Juni fand die SIEGEL-Bundestagung in Kiel statt, an der die Trägerorganisationen des Berufswahl-SIEGELs aller Bundesländer teilnahmen. Auf der Agenda standen die SIEGEL-Evaluation 2018, die Zusammenarbeit mit SCHULEWIRTSCHAFT sowie interessante Impulse, u. a. zum Thema „Warum ausbildungsinteressierte Jugendliche nicht mehr im selben Maße wie früher auf unbesetzte Ausbildungsstellen zugehen, und was wir dagegen tun können“. In Hamburg wird das SIEGEL von einer Gemeinschaftsinitiative vergeben, der SCHULEWIRTSCHAFT

Hamburg, die Behörde für Schule und Berufsbildung, die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration sowie die Agentur für Arbeit Hamburg angehören. Das Zentrum Schule & Wirtschaft am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung ist geschäftsführend für die Gemeinschaftsinitiative tätig. Das Qualitätssiegel wird seit 2004 verliehen. In Schleswig-Holstein setzt das Ministerium für Schule und Berufsbildung das Berufswahl-SIEGEL in Kooperation mit SCHULEWIRTSCHAFT Schleswig-Holstein, UVNord und der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit seit dem Schuljahr 2015/2016 um.

Weitere Informationen unter: <https://www.netzwerk-berufswahlsiegel.de/>

8. „Do you speak English?“ – Sprachkompetenzen in Wirtschaft und Wissenschaft

In der heutigen Zeit ist es wohl mehr als undenkbar, dass Mitarbeiter in einem Unternehmen kaum bis kein Englisch sprechen – oder zumindest eine andere Fremdsprache. Ohne solcherlei Sprachprofile kann eine Firma bzw. ein global agierendes Unternehmen kaum langfristig Bestand haben. Oft liegt es gar nicht an den fehlenden Sprachkenntnissen, sondern an der Scheu vieler Mitarbeiter, mit ihren vorhandenen Sprachkompetenzen wirklich aktiv zu werden. So sehen sich die wenigsten im Beruf stehenden Menschen als verhandlungssicher, wenn es um fremdsprachliche Fachdiskurse geht. Gründe dafür liegen in den meisten Fällen in der vorangegangenen Ausbildung bzw. im Studium.

Es steht zu befürchten, dass hier bereits zu wenig in Sachen „Spracherwerb“ und „Interkulturelle Kompetenzen“ getan wurde. An diesem Punkt setzen die Bestrebungen und Programme der Northern Business School – University of Applied Sciences in Hamburg an, wenn dort Studierende im Bachelor-Studiengang „Betriebswirtschaft“ oder im Master-Programm „Business Management“ in englischsprachigen Kompetenzfeldern – und einer stetigen Betreuung durch die Mitarbeiter des International Offices – fit für den internationalen Arbeitsmarkt gemacht werden.

Neben dem englischen Lehrangebot können die Studierenden an der Hochschule auch Sprachkurse belegen. Besonderer Beliebtheit erfreuten sich bisher die Angebote für den Bereich „Business English“ und „Spanisch“. Vor dem Hintergrund weiter steigender Anmeldezahlen wird gerade dieser Bereich mittelfristig ausgebaut werden. Nur so kann seitens der Hoch-

schule der Anspruch der Wirtschaft und der Unternehmen erfüllt werden, Absolventen auf den Arbeitsmarkt zu bringen, die sich in der Welt zu verständigen wissen. Fachkompetenz und Sprache sind und bleiben die Schlüssel zum „Tor in die Welt“.

(Ansprechpartner: Dr. Rüdiger von Dehn, von-dehn@nbs.de)

Quelle : nbs – Northern-Business-School

Verschiedenes

9. Projekthinweis

Unternehmenswert:Mensch Beratungschecks sind noch bis zum 31.10.2019 abrufbar

Das Programm unternehmensWert:Mensch ist stark nachgefragt. Seit Juli 2015 wurden bereits bundesweit über 6.500 Erstberatungen durchgeführt. Nach aktuellem Stand läuft das Programm im nächsten Jahr aus, so dass die Erstberatungsstellen nur noch bis zum 31.10.2019 (6 Monate Laufzeit) Beratungschecks vergeben dürfen.

Je nach Unternehmensgröße erhalten die Unternehmen 50% oder 80% Zuschuss zu einer Prozessberatung von max. 10 Tagen. Im Programmzweig unternehmensWert:Mensch plus sind es sogar 12 Tage die unabhängig von der Unternehmensgröße mit 80% bezuschusst werden.

Mögliche Themenfelder für den klassischen Programmzweig sind:

- Führung und Kommunikation, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, Partizipation und Motivation
- Wissenstransfer, Personalentwicklung und Lebenslanges Lernen
- Förderung von Gesundheit
- Förderung von Chancengleichheit und Diversity

Im Programmzweig unternehmensWert:Mensch plus wird die Durchführung eines Lern- und Experimentierraums gefördert. Thematischer Schwerpunkt ist hier die Digitalisierung der Arbeitswelt.

Um noch von der Förderung profitieren zu können, sollten sich interessierte Unternehmen unbedingt frühzeitig an die Erstberatungsstelle in Ihrem Bundesland wenden. Für Hamburg ist unter anderem das Bildungswerk der Wirtschaft in Hamburg e.V. zuständig. Es ist davon auszugehen, dass die Nachfrage kurz vor Ende der Frist noch einmal stark ansteigen wird. Daher werden interessierte Unternehmen gebeten,

sich spätestens Ende September 2019 zu melden. Aktuell sind noch Beratungschecks verfügbar.

unternehmensWert: Mensch ist ein Förderprogramm des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundes finanziert wird.

Kontakt: Silke Lorenz: (040) 3678-4530;
lorenz@bwh-hamburg.de www.bwh-hamburg.de
www.unternehmens-wert-mensch.de

Quelle: BWH Bildungswerk der Wirtschaft Hamburg e. V.

10. Personaltipp

Interdisziplinär arbeitender Young Professional

sucht neue Herausforderungen im nördlichen und mittleren Schleswig-Holstein (FL, SL, RD, KI, NMS, HEI) als Referent, im Bereich Projektmanagement oder Consulting/Coaching. Promotion in Stadtplanung und Philosophie zeugen von höchster analytischer Kompetenz. Internationale Erfahrungen und interkulturelle Kompetenzen wurden während Auslandsaufenthalten und auf Fachtagungen erworben. Durch mehrjährige Tätigkeiten als Dozent und Lehrer beherrscht er die Prozessgestaltung mit verschiedenen Interessengruppen. Zudem ist er mit Grundfragen des Projektmanagements vertraut. Lösungsorientiertes und kommunikatives Auftreten sowie Durchsetzungsvermögen zeichnen ihn aus. Die Arbeitsweise ist von Eigeninitiative, Respekt und gegenseitiger Bereicherung geprägt. Der professionelle Umgang mit gängigen Office-Anwendungen ist für ihn ebenso selbstverständlich wie Engagement und Belastbarkeit.

Kontakt: Herr Schulze 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