

07/2019

## Inhaltsverzeichnis

### Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Schadensersatz eines/einer schwerbehinderten Beschäftigten wegen Ablehnung einer stufenweisen Wiedereingliederung**  
(Urteil des BAG vom 16. Mai 2019 - 8 AZR 530/17 - )
2. **Verhältnis des Beschäftigungsanspruchs schwerbehinderter Menschen zur unternehmerischen Organisationsfreiheit**  
(Urteil des BAG vom 16. Mai 2019 - 6 AZR 329/18 - )

### Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. **Der Arbeitsmarkt im Norden: Juni 2019**
4. **Fachkräfte gesucht? Wir können helfen!**

### Bildungspolitik

5. **Nationale Weiterbildungsstrategie**
6. **Berufswahl-SIEGEL in Hamburg vergeben**
7. **Schleswig-Holstein stellt den JUNIOR-Bundessieger**
8. **Deutscher Kita-Preis**
9. **Den Mutigen gehört die Welt – Wie Praktika den Weg aus dem Studium in den Beruf ebnen**

### Verschiedenes

10. **Personaltipps**

## **Rechtsprechung / Gesetzgebung**

### **1. Schadensersatz eines/einer schwerbehinderten Beschäftigten wegen Ablehnung einer stufenweisen Wiedereingliederung**

(Urteil des BAG vom 16. Mai 2019 - 8 AZR 530/17 - )

**Bestehen begründete Befürchtungen, dass der Gesundheitszustand eines schwerbehinderten Mitarbeiters eine Wiedereingliederung nach einem ärztlich erstellten Wiedereingliederungsplan nicht möglich macht, darf die Wiedereingliederung abgelehnt werden, auch wenn grundsätzlich eine Pflicht nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX a.F. (§ 164 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX n.F.) bestehen könnte.**

Der schwerbehinderte Kläger ist bei der beklagten Stadt als Technischer Angestellter beschäftigt. Von August 2014 bis einschließlich 6. März 2016 war er arbeitsunfähig erkrankt. Am 21. September 2015 fand eine betriebsärztliche Untersuchung des Klägers statt. In der Beurteilung der Betriebsärztin vom 12. Oktober 2015 wurde eine stufenweise Wiedereingliederung zur vorsichtigen Heranführung an die Arbeitsfähigkeit mit bestimmten Einschränkungen in der Tätigkeit befürwortet. Unter Vorlage des Wiedereingliederungsplans seines behandelnden Arztes vom 28. Oktober 2015 beantragte der Kläger bei der beklagten Stadt die stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben im Zeitraum vom 16. November 2015 bis zum 15. Januar 2016. Der Wiedereingliederungsplan des behandelnden Arztes sah keine Einschränkungen in der Tätigkeit vor. Als absehbaren Zeitpunkt der Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit gab der behandelnde Arzt den 18. Januar 2016 an. Die beklagte Stadt lehnte diesen Wiedereingliederungsplan am 5. November 2015 mit der Begründung ab, dass ein Einsatz des Klägers im bisherigen Aufgabengebiet/Tätigkeitsbereich wegen der in der betriebsärztlichen Beurteilung aufgeführten Einschränkungen nicht möglich sei. Dem vom Kläger vorgelegten zweiten Wiedereingliederungsplan, der eine Wiedereingliederung in der Zeit vom 4. Januar bis zum 4. März 2016 vorsah, und dem ein Bericht der behandelnden Psychologin beilag, wonach Einschränkungen in der Tätigkeit nicht mehr bestanden, stimmte die beklagte Stadt nach erneuter - nun positiver - Beurteilung durch die Betriebsärztin zu. Diese Wiedereingliederung war erfolgreich, der Kläger erlangte am 7. März 2016 seine volle Arbeitsfähigkeit wieder.

Der Kläger fordert mit seiner Klage von der beklagten Stadt den Ersatz der Vergütung, die ihm in der Zeit

vom 18. Januar bis zum 6. März 2016 dadurch entgangen ist, dass die beklagte Stadt ihn nicht entsprechend den Vorgaben des Wiedereingliederungsplans vom 28. Oktober 2015 beschäftigt hat. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage auf die Berufung des Klägers im Wesentlichen stattgegeben. Die Revision der beklagten Stadt hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Die beklagte Stadt war nicht verpflichtet, den Kläger entsprechend den Vorgaben des Wiedereingliederungsplans vom 28. Oktober 2015 in der Zeit vom 16. November 2015 bis zum 15. Januar 2016 zu beschäftigen. Zwar kann der Arbeitgeber nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX in der bis 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (aF; § 164 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX nF) verpflichtet sein, an einer Maßnahme der stufenweisen Wiedereingliederung derart mitzuwirken, dass er die/den Beschäftigte/n entsprechend den Vorgaben des Wiedereingliederungsplans beschäftigt. Im Fall des Klägers lagen allerdings besondere Umstände vor, aufgrund derer die beklagte Stadt ihre Zustimmung zum Wiedereingliederungsplan vom 28. Oktober 2015 verweigern durfte. Es bestand aufgrund der Beurteilung der Betriebsärztin vom 12. Oktober 2015 die begründete Befürchtung, dass der Gesundheitszustand des Klägers eine Beschäftigung entsprechend diesem Wiedereingliederungsplan nicht zulassen würde. Die begründeten Zweifel an der Geeignetheit des Wiedereingliederungsplans ließen sich auch nicht bis zum vorgesehenen Beginn der Maßnahme ausräumen.

Quelle: UVNord aus BAG vom 16. Mai 2019

### **2. Verhältnis des Beschäftigungsanspruchs schwerbehinderter Menschen zur unternehmerischen Organisationsfreiheit**

(Urteil des BAG vom 16. Mai 2019 - 6 AZR 329/18 - )

**Im bestehenden Arbeitsverhältnis können Schwerbehinderte nach § 164 Abs. 4 SGB IX (bis 31. Dezember 2017: § 81 Abs. 4 SGB IX aF) von ihrem Arbeitgeber bis zur Grenze der Zumutbarkeit die Durchführung des Arbeitsverhältnisses entsprechend ihrer gesundheitlichen Situation verlangen. Dies gibt schwerbehinderten Menschen jedoch keine Beschäftigungsgarantie. Der Arbeitgeber kann eine unternehmerische Entscheidung treffen, welche den bisherigen Arbeitsplatz des Schwerbehinderten durch eine Organisationsänderung entfallen lässt.**

**Dessen besonderer Beschäftigungsanspruch ist dann erst bei der Prüfung etwaiger Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem anderen freien Arbeitsplatz zu berücksichtigen.**

Der schwerbehinderte Kläger war langjährig bei der insolventen Arbeitgeberin beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis unterfiel einem tariflichen Sonderkündigungsschutz. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt im Rahmen des zunächst in Eigenverwaltung betriebenen Insolvenzverfahrens, nachdem sie mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste iSd. § 125 Abs. 1 InsO geschlossen hatte. Die Namensliste enthält den Namen des Klägers, dessen Arbeitsplatz wegen Umverteilung der noch verbliebenen Aufgaben nicht mehr besetzt werden muss. Die Hilfstätigkeiten, die er verrichtete, werden nunmehr von den verbliebenen Fachkräften miterledigt. Andere Tätigkeiten kann der Kläger nicht ausüben. Er hält die Kündigung dennoch für unwirksam und beruft sich auf den tariflichen Sonderkündigungsschutz sowie den Beschäftigungsanspruch aus § 81 Abs. 4 SGB IX aF.

Die Vorinstanzen haben seine Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die streitgegenständliche Kündigung hat das Arbeitsverhältnis beendet. Der tarifliche Sonderkündigungsschutz zeigt gemäß § 113 Satz 1 InsO keine Wirkung. Hiergegen bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken. Der Beschäftigungsanspruch aus § 81 Abs. 4 SGB IX aF kommt mangels geeigneter Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht zum Tragen. Die Arbeitgeberin war nicht verpflichtet, für den Kläger einen Arbeitsplatz zu schaffen oder zu erhalten, den sie nach ihrem Organisationskonzept nicht mehr benötigt.

Quelle: BAG vom 16. Mai 2019

## Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

### 3. Arbeitsmarkt im Norden – Juni 2019

#### Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Juni 2019

- **Aktuell: 77.100 Arbeitslose; im Vergleich zum Juni des Vorjahres ein Minus um 4.600. Die Arbeitslosenquote liegt bei 4,9 Prozent.**

- **Teilhabechancengesetz: positive Halbjahresbilanz**
- **Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im Vorjahresvergleich um 17.400 oder 1,8 Prozent gestiegen.**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Juni - im Vergleich zum Vorjahresmonat - um 4.600 oder 5,6 Prozent – auf 77.100 gesunken. Im Vergleich zum Vormonat Mai sank die Arbeitslosenzahl um 1.400 oder 1,8 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 4,9 Prozent, der Vorjahreswert betrug 5,2 Prozent.

Saisontypisch ist die Zahl der Arbeitslosen sowohl im Vormonats- als auch im Vorjahresvergleich gesunken. Mit 77.100 ist das die niedrigste Arbeitslosenzahl in einem Juni seit 1991. Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass mit einer Arbeitslosenquote von 4,9 Prozent landesweit die 5-Prozent-Marke unterschritten wird. Insbesondere die noch niedrigere Arbeitslosenquote bei jungen Menschen unter 25 - sie liegt bei 4,4 Prozent - ist positiv hervorzuheben.

An der noch immer robusten wirtschaftlichen Lage und der insgesamt positiven Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsentwicklung im Vergleich mit den Vorjahren hat sich auch im Juni nichts geändert. Zwar ist der Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Schleswig-Holstein - es liegen aktuell die April-Daten vor - etwas geringer ausgefallen als im Vorjahr, doch bleibt ein deutliches Plus von 17.400 zusätzlichen Jobs. Waren im Vergleichsmonat des vergangenen Jahres 980.700 Menschen in Schleswig-Holstein sozialversicherungspflichtig beschäftigt, so sind es nun 998.100, ein Anstieg um 1,8 Prozent.

Speziell im Gesundheits- und Sozialwesen (+6.600), im Bereich Logistik (+1.900) sowie im Baugewerbe (+1.600) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. In der Arbeitnehmerüberlassung (-2.300), im Bereich der freiberuflichen, technischen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (-1.000) sowie in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-100) wurden hingegen Arbeitsplätze abgebaut.

Die Personalnachfrage liegt aktuell nur geringfügig unter dem Niveau des Vorjahres. Seit Jahresbeginn sind insgesamt 35.200 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet worden. Das sind 850 oder 2,3 Prozent weniger als im Vergleichszeitraum des Vorjahres.

Obwohl das neue Teilhabechancengesetz erst im Januar in Kraft getreten ist, kann eine positive Halbjahresbilanz gezogen werden. So konnten in Schleswig-

Holstein bereits 896 Frauen und Männer, die viele Jahre arbeitslos waren, eine geförderte Beschäftigung aufnehmen.

Aktuell beenden viele Jugendliche ihre Ausbildung. Die schriftlichen Prüfungen sind abgeschlossen, die fachpraktischen laufen derzeit. Damit endet für viele Auszubildende die Lehrzeit. Obwohl die meisten Betriebe ihre Auszubildenden übernehmen, ist das - aus unterschiedlichen Gründen - nicht überall möglich. Hier gibt es für andere Betriebe eine besonders gute Gelegenheit, engagierte Fachkräfte zu gewinnen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –  
Regionaldirektion Nord

### **Der Arbeitsmarkt in Hamburg: Juni 2019**

- **Aktuell: 64.691 Arbeitslose; im Vergleich zum Mai des Vorjahres ein Anstieg um 886 oder 1,4 Prozent**
- **Anstieg zum Mai 2019 um 1.917 oder 3,1 Prozent. Die Arbeitslosenquote bleibt zum Vormonat und Vorjahresmonat gleich bei 6,1 Prozent.**
- **Im April 2019 waren insgesamt 996.800 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt.**
- **16.865 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze stehen den Arbeitsuchenden zur Verfügung.**
- **Ausbildungsmarkt Hamburg**

Anstieg der Arbeitslosigkeit - aber auch der Beschäftigung in Hamburg

Die Arbeitslosigkeit in Hamburg steigt im Vergleich zum Vormonat Mai auf insgesamt 64.691. Im Jahresvergleich wird ein Anstieg um 886 oder 1,4 Prozent verzeichnet. Die Arbeitslosenquote bleibt zum Vormonat und Vorjahresmonat unverändert bei 6,1 Prozent. Gleichzeitig steigt die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach den aktuellsten Daten im Monat April 2019 um 25.600 (2,6 Prozent) auf insgesamt 996.800 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Halbjahresbilanz - mehr Zugänge als Abgänge bei Arbeitslosigkeit und Weiterbildung

35.604 Hamburger verloren in den ersten sechs Monaten ihre Beschäftigung und mussten sich arbeitslos melden, das waren 1.181 oder 3,4 Prozent mehr Zugänge als im Vorjahreszeitraum. Einen gleichzeitigen

Anstieg bei der Jobaufnahme am 1. Arbeitsmarkt konnte nicht festgestellt werden. So beendeten 28.387 Hamburger ihre Arbeitslosigkeit im ersten Halbjahr, dies entspricht ziemlich genau dem Vorjahreswert (28.384). Im direkten Vergleich der Zu- und Abgänge wird ein leicht negatives Saldo ausgewiesen.

Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente: Deutlich mehr arbeitslose Hamburger konnten in diesem Jahr eine Ausbildung aufnehmen oder ein Angebot zur beruflichen Weiterbildung annehmen. Mit 27.300 (+4.900 oder + 21,9 %) ist ein sehr gutes Halbjahresergebnis zur aktiven Integration erzielt worden. Im selben Zeitraum beendeten gleichzeitig 30.049 Hamburg ihre Aus- bzw. berufliche Weiterbildung und mussten sich arbeitslos melden, weil sie nicht unmittelbar in Arbeit gehen konnten. Das waren genau 5.983 oder 24,9% mehr als in den ersten sechs Monaten des Jahres 2018. Damit wird auch hier eine leicht negative Entwicklung ausgewiesen.

Beschäftigung steigt weiter

Kontinuierlich steigt die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Hamburg: Im Jahresvergleich wird ein Plus von 2,6 Prozent oder 25.400 auf 996.800 verzeichnet. Die Bereiche Industrie (+3.800), Baugewerbe (+2.100), Information und Kommunikation (+2.100) sowie die öffentliche Verwaltung mit Sozialversicherung (+3.700) sorgten im April für hohe Zuwachsraten. Auf Bundesebene steigt die Beschäftigung insgesamt um 1,8 Prozent oder 595.400 auf 33,3 Millionen sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer.

Ausbildung – Chancen bis zum Schluss

Knapp 4.900 freie Ausbildungsstellen sind Ende Juni noch zu besetzen. Branchenübergreifend gibt es zahlreiche Angebote, die sich an alle Schulabschlüsse richten und beste Chancen auf einen qualifizierten Berufseinstieg bieten.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Hamburg

### **4. Fachkräfte gesucht? Wir können helfen!**

Jedes Jahr scheiden deutschlandweit ca. 8.000 Soldatinnen und Soldaten auf Grund des Ablaufs ihrer Verpflichtungszeit aus der Bundeswehr aus. Darunter befinden sich viele gut ausgebildete Fachkräfte. Ihre Qualifizierungen gehen von Ausbildungen, über Weiterbildungen bis hin zu Studienabschlüssen. Der Job-

Service des Berufsförderungsdienstes der Bundeswehr unterstützt die Soldatinnen und Soldaten u.a. mit einer eigenen Stellenbörse bei der Suche nach geeigneten Arbeits- oder auch Ausbildungsplätzen. Zur Aufnahme in diese Stellenbörse können sich interessierte Unternehmen an den Job-Service unter der E-Mail: **BFDKielJobservice@bundeswehr.org** oder telefonisch unter 0431/384-7831 wenden.

Quelle: Karrierecenter der Bundeswehr Kiel - Berufsförderungsdienst

## **Bildungspolitik**

### **5. Nationale Weiterbildungsstrategie**

Am 12. Juni haben BMAS und BMBF als federführende Ressorts ein gemeinsames Strategiepapier zur Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) vorgestellt. Partner sind neben den genannten Ressorts das BMWi, die BA, die Länder (Arbeits- und Sozialministerkonferenz, Kultusministerkonferenz, Wirtschaftsministerkonferenz), DGB, IG Metall, IG BCE, ver.di sowie GEW, die BDA, Gesamtmetall und BAVC sowie DIHK und ZDH.

Das Strategiepapier gliedert sich in drei Teile:

1. Darlegung der Ausgangssituation und der weiterbildungspolitischen Herausforderungen,
2. Beschreibung von zehn Handlungszielen mit Formulierung der jeweiligen Commitments der NWS-Partner, um diese Ziele zu erreichen, sowie
3. kurze Erläuterung des Umsetzungsprozesses bis zum Ende der Legislatur 2021.

Das Papier ist einem intensiven und kontroversen siebenmonatigen Diskussionsprozess zwischen den o.g. Partnern entstanden. Der BDA ist es zusammen mit Gesamtmetall und BAVC sowie den sonstigen vertretenen Wirtschaftsorganisationen und im engen Schulterschluss mit weiteren Mitgliedsverbänden in diesem Prozess gelungen, eine Reihe von strittigen Punkten zu streichen bzw. zu entschärfen. Auch der Charakter des Papiers wurde von einem ursprünglich defizitorientierten Duktus verändert in einen, der das in der Weiterbildung bereits existierende Positive hervorhebt. Dabei werden aber gleichwohl auch die aus Sicht der Wirtschaft bestehenden Handlungsbedarfe in der Weiterbildung aufgezeigt.

Sehr umstritten waren Formulierungen, die eine Ausweitung der Mitbestimmung der Betriebsräte bei der

Weiterbildung, ein "Recht auf Weiterbildung", eine "Qualifizierungsgarantie", die Einführung eines Transformations-Kurzarbeitergeldes, einen generellen Rechtsanspruch auf Ausbildungsvergütung für Umschüler sowie die Kammerbeteiligung bei Modulprüfungen bei Teilqualifikationen formulierten.

Aufgrund der nicht zu vereinbarenden Positionen zwischen den Partnern war es notwendig, an zwei Punkten im Papier Dissens zu markieren:

1. Das BMAS wollte ein Recht auf Weiterbildung sowie einen individuellen Rechtsanspruch auf die Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung für Geringqualifizierte fixieren. Die Wirtschaft, das BMBF und das BMWi haben dies abgelehnt, da ein einseitiger Rechtsanspruch eine notwendige Güterabwägung zwischen den Interessen und Neigungen des Arbeitnehmers einerseits und den betrieblichen bzw. Arbeitsmarktbedarfen andererseits ausschließen würde. Daher heißt es jetzt: "Ein erster konkreter Schritt zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit ist ein grundsätzlicher Anspruch auf die Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung (Berufsabschluss) nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II und III für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss - entsprechend der persönlichen Eignung sowie der Arbeitsmarktorientierung. In diesem Zusammenhang wird eine Modifizierung des Vermittlungsvorrangs im SGB II entsprechend der Regelung im SGB III geprüft. Darüber hinaus gehende Rechtsansprüche sind zwischen den Partnern der Nationalen Weiterbildungsstrategie nicht konsensfähig." (S. 9)
2. Gewerkschaften und BMAS haben sehr darauf gedrungen, im Papier festzuhalten, dass die Mitbestimmung in der Weiterbildung mit Blick auf das Betriebsverfassungsgesetz auszuweiten sei. Die Wirtschaft hat dies mit Nachdruck abgelehnt. Insofern lautet die Textstelle nun: "*Betriebsräte sollten insbesondere mit Blick auf die Digitalisierung noch einen besseren Beitrag dazu leisten können, um im Betrieb benötigte Kompetenzen aufzubauen und zu erhalten, umso Fachkräftemangel vorzubeugen. Über die Frage von Möglichkeiten der besseren Beteiligung von Betriebsräten an Weiterbildung besteht unter den Partnern der Nationalen Weiterbildungsstrategie kein Konsens.*" (S. 13) Das BMAS hat bei diesem Punkt unterstrichen, dass es im Herbst 2019 eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes in Angriff nehmen wird.

Eigene Commitments haben die Arbeitgeber bei den Themen arbeitsplatzorientierte Grundbildung, Teilqualifikationen und Weiterbildungsverbände formuliert. Darüber hinaus haben BAVC und IG BCE gemeinsame Commitments eingebracht.

Nach der Sommerpause wird der Umsetzungsprozess starten. Die BDA wird sich gemeinsam mit Gesamtmetall und BAVC als NWS-Partner hier einbringen. Im Frühjahr 2021 soll ein Bericht zum Stand der Umsetzung vorgelegt werden.

Quelle: BDA

## 6. Berufswahl-SIEGEL in Hamburg vergeben

Am 17. Juni wurde erneut wurde das Berufswahl-SIEGEL in Hamburg vergeben – und das bereits zum 16. Mal. Staatsrat Rainer Schulz würdigte die 13 Schulen, die sich durch eine systematische und nachhaltige Berufsorientierung auszeichnen. Zwei von ihnen sind neu dabei, das Gymnasium Bondenwald und das Heilig-Gymnasium. Unter den 11 rezertifizierten waren allein sechs Schulen, die bereits zum fünften Mal rezertifiziert wurden. Dr. Alfred Lumpe, Bundesvorsitzender von SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland, würdigte das Engagement in Hamburg: Die Hansestadt steht prozentual gesehen an der Spitze aller Bundesländer; 53 Schulen tragen jetzt das SIEGEL.

## 7. Schleswig-Holstein stellt den JUNIOR-Bundessieger

Die Schülerfirma meehr vom Helene-Lange-Gymnasium in Rendsburg hat sich beim Bundeswettbewerb im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie in Berlin gegen starke Konkurrenz durchgesetzt und wurde als „Bestes JUNIOR Unternehmen 2019“ ausgezeichnet. Es überzeugte mit einem souveränen Auftritt und seinen Produkten, Brot- und Einkaufsbeuteln aus recycelten Fischernetzen, und wird nun Deutschland im Juli beim Europafinale der Schülerfirmen in Lille (Frankreich) vertreten.

## 8. Deutscher Kita-Preis

2020 verleihen das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung zum zweiten Mal den Deutschen Kita-Preis. Gesucht werden Kitas und lokale Initiativen, die kontinuierlich an der Qualität in der frühen Bildung in ihrer Umgebung arbeiten und dabei

die Sichtweise der Kinder in den Mittelpunkt stellen. Zudem spielen Mitwirkungsmöglichkeiten von Kindern und Eltern sowie die Zusammenarbeit mit Partnern vor Ort bei der Auswahl der Gewinner eine wichtige Rolle. Fünf Kindertageseinrichtungen und fünf lokale Bündnisse für frühe Bildung werden mit dem neuen Preis geehrt. Bewerben kann man sich ab sofort bis zum **18. August 2019** unter [www.deutscher-kitapreis.de](http://www.deutscher-kitapreis.de). Sie kennen eine Einrichtung, die den Deutschen Kita-Preis verdient hätte? Dann schlagen Sie diese **bis zum 1. August** für den Preis vor unter [www.deutscher-kita-preis.de/zur-empfehlung](http://www.deutscher-kita-preis.de/zur-empfehlung). Der Preis ist mit insgesamt 130.000 € dotiert. In den beiden Kategorien „Kita des Jahres“ und „Lokales Bündnis für frühe Bildung des Jahres“ wartet ein Preisgeld von jeweils 25.000 € auf die zwei Erstplatzierten. Zudem werden pro Kategorie vier Zweitplatzierte mit jeweils 10.000 € ausgezeichnet.

Quelle: BDA

## 9. Den Mutigen gehört die Welt – Wie Praktika den Weg aus dem Studium in den Beruf ebnen

Die letzte Klausur ist geschrieben, das letzte Referat gehalten und das Studium ist vorbei. Gleiches gilt für den (ersten Teil) des akademischen Werdegangs. Wer an dieser Stelle dann noch nicht weiß, wie es weiter gehen soll, hat bereits im Studium die eine oder andere Chance für den Übergang in den Job nicht gesehen oder nicht genutzt.

So sind es doch gerade die Praxissemester und Praktika im Studium, die die beste Grundlage für einen erfolgreichen Start im Beruf bringen. Gerade die Fachhochschulen – staatlich, wie privat – zeigen es Jahr für Jahr, wie erfolgreich die Umsetzung des Formats sein kann. Eine davon ist die NBS Northern Business School – University of Applied Sciences in Hamburg. So sind in fast allen Studiengängen der Hochschule verpflichtende Praktika zu absolvieren, die somit Bestandteil des Studienverlaufs sind. Wesentlich ist dabei, dass die Studierenden zum Ende des Studiums bereits entscheidende Ideen davon bekommen können, wie und wo sie ihre berufliche Zukunft sehen. Ein ganz erheblicher Teil von ihnen geht danach mit einem Anstellungsvertrag aus dem Praktikum in die letzte Studienphase, um – nach dem Abschluss – wieder ins „alte“ Unternehmen zurückzukehren.

Für die NBS hat es sich über die letzten Jahre absolut bewährt, diese Scharnierfunktion zwischen dem wissenschaftlichen-akademischen Leben und der deutschen und internationalen Wirtschaft zu sein. So haben Studierende und die Hochschule grundsätzlich

davon profitieren können. Netzwerke wuchsen, beruflicher Anschluss konnte für die Studierenden fortan immer geschaffen werden und Kooperationen wurden vertieft. Mit ein wenig Mut und Engagement aller beteiligten Akteure kann hier auch in Zukunft der Wissenschaftstransfer für Wirtschaft und Hochschulen bestmöglich gefördert werden. (Ansprechpartner: Dr. Rüdiger von Dehn, [vondehn@nbs.de](mailto:vondehn@nbs.de))

Quelle: nbs – Northern Business School

## Verschiedenes

### 10. Personaltipp

**Absolventin (22) der Psychologie (B. Sc.) sucht ein Unternehmen für ein duales Zweitstudium in der Betriebswirtschaftslehre.** Um das Erststudium in Richtung Wirtschaft zu vertiefen, sollen die Kenntnisse der Psychologie mit Inhalten der Betriebswirtschaftslehre angereichert werden, um daraufhin im Bereich des Marketings oder des Personalwesens Fuß zu fassen. Neben dem Bachelorabschluss ist Arbeitserfahrung in einer internationalen Holding in der Personalentwicklung, im Personalmarketing und –recruiting vorhanden. Teamfähigkeit, Arbeitseifer, Zielstrebigkeit und Begeisterungsfähigkeit sowie MS Office Kenntnisse sind vorhanden.

Kontakt: Herr Schulze [schulze@uvnord.de](mailto:schulze@uvnord.de)

**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](mailto:schulze@uvnord.de)

**UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.**

**Redaktion: Sebastian Schulze  
Doris Wenzel-O'Connor  
Jens-Arne Meier**

**Haus der Wirtschaft  
Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg  
Telefon 040-637851-20 · Fax 040-637851-51**

**Haus der Wirtschaftsverbände  
Paradeplatz 9 · 24768 Rendsburg  
Telefon 04331-1420-51 · Fax 04331-1420-50**

**[www.uvnord.de](http://www.uvnord.de)**