

09/2019

## Inhaltsverzeichnis

### Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Sachgrundlose Befristung – Vorbeschäftigung**  
(Urteil des BAG vom 21. August 2019 - 7 AZR 452/17 - )
2. **Fallstricke des elektronischen Rechtsverkehrs - beA und die Urlaubsvertretung -**  
(Arbeitsgericht Lübeck, Verfügung vom 19. Juni 2019 – 6 Ca 679/19 - )

### Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. **Der Arbeitsmarkt im Norden: August 2019**
4. **Neue Fachkräfte für Ihr Unternehmen?**

### Bildungspolitik

5. **Neuer INSM-Bildungsmonitor erschienen**
6. **Leistungsstarke Schülerinnen und Schüler fördern und fordern**
7. **Situation auf dem Ausbildungsmarkt**
8. **Allianz für Aus- und Weiterbildung**
9. **Stärkung der Aufstiegsfortbildung**
10. **Hochschul-Bildungs-Report erschienen**
11. **Ausschreibung IDEA – Innovation in Digital Equality Award Hamburg**

### Verschiedenes

12. **Landesinitiative „Pflege und Beruf Schlesig-Holstein“**

## Rechtsprechung / Gesetzgebung

### **1. Sachgrundlose Befristung – Vorbeschäftigung** (Urteil des BAG vom 21.08.2019 - 7 AZR 452/17 - )

**Wird ein Arbeitnehmer 22 Jahre nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erneut bei demselben Arbeitgeber eingestellt, gelangt das in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestimmte Verbot der sachgrundlosen Befristung nach einer Vorbeschäftigung in verfassungskonformer Auslegung der Vorschrift regelmäßig nicht zur Anwendung.**

Die Klägerin war in der Zeit vom 22. Oktober 1991 bis zum 30. November 1992 bei der Beklagten als Hilfsbearbeiterin für Kindergeld beschäftigt. Mit Wirkung zum 15. Oktober 2014 stellte die Beklagte die Klägerin als Telefonserviceberaterin im Servicecenter erneut ein. Das zunächst bis zum 30. Juni 2015 sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis wurde später bis zum 30. Juni 2016 verlängert. Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung am 30. Juni 2016 geendet hat. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben.

Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte Erfolg. Die Befristung des Arbeitsvertrags ist ohne Sachgrund wirksam. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zwar nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Juni 2018 (- 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 -) können und müssen die Fachgerichte jedoch 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 ua. dann unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt. Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend, da die Vorbeschäftigung bei der erneuten Einstellung 22 Jahre zurücklag. Besondere Umstände, die dennoch die Anwendung

des in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestimmten Verbots gebieten könnten, liegen nicht vor.

Quelle: BAG vom 21. August 2019

### **2. Fallstricke des elektronischen Rechtsverkehrs - beA und die Urlaubsvertretung -** (Arbeitsgericht Lübeck, Verfügung vom 19.06.2019 – 6 Ca 679/19 - )

**Die Umstellung auf den elektronischen Rechtsverkehr führt für alle Beteiligten in der Anpassungsphase in Ausnahmesituationen immer wieder zu Problemen, wie z. B. bei der (Urlaubs-)Vertretung eines Rechtsanwalts. Übergibt der vertretene Rechtsanwalt seinem Vertreter für die Vertretungszeit seine beA-Karte und seine PIN (Geheimzahl), spricht viel dafür, dass die Einreichung eines Schriftsatzes durch den Vertreter über beA mittels beA-Karte und PIN des Vertretenen unwirksam ist.**

Der Beklagtenvertreter bereitete, auf die vom Gericht gesetzte Schriftsatzfrist hin, einen Schriftsatz vor. Dieser endete aufgrund der Abwesenheit des Rechtsanwalts mit: „... (in seiner Abwesenheit unterzeichnet von B, Rechtsanwältin)“. Der Schriftsatz wurde sodann über den beA-Zugang des vertretenen Rechtsanwalts mittels dessen PIN– also nicht über eine Mitarbeiter-Karte – ohne qualifizierte Signatur von der vertretenden Rechtsanwältin an das Gericht übersandt.

Eine zulässige elektronische Übermittlung von Schriftsätzen kann gemäß § 46 c Absatz 3 Arbeitsgerichtsgesetz (entspricht § 130 a Absatz 3 Zivilprozessordnung) im Arbeitsgerichts- und Zivilprozess über eine qualifizierte Signatur oder über einen sicheren Übermittlungsweg (unter anderem beA für Rechtsanwälte mit deren beA-Karte) und einfacher Signatur (bloße Namenswiedergabe) erfolgen. Im Fall vor dem Arbeitsgericht krankte die Übersendung schon daran, dass keine Identität zwischen dem Übersender (beA-Account des Vertretenen) und der einfach Signierenden (Vertreterin) bestand. Gravierender ist allerdings die Weitergabe der persönlichen beA-Karte des Rechtsanwalts samt PIN an eine andere Person. Für die Unzulässigkeit dieser Vorgehensweise und damit einhergehend für die Unwirksamkeit des gerichtlichen Eingangs eines auf diese Weise elektronisch übermittelten Schriftsatzes sprechen nach Auffassung des Arbeitsgerichts Lübeck Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung – Sicherstellung der Identität des Einreichenden -, die

Gesetzesentwurfsbegründung und die Pflichten des Rechtsanwalts aus der Verordnung über die Rechtsanwaltsverzeichnisse und die besonderen elektronischen Anwaltspostfächer. Danach darf das Recht, nicht qualifiziert elektronisch signierte Dokumente überbeA zu versenden, nicht auf Dritte übertragen werden. Überdies ist die dem Zertifikat zugehörige PIN geheim zu halten.

Die über den einzelnen Schriftsatz hinausgehende Konsequenz eines solchen Vorgehens ist nach Auffassung des Arbeitsgerichts Lübeck erheblich: Zumindest bis zur Änderung der PIN ist der betroffene Rechtsanwalt wegen Kompromittierung seiner Karte nicht in der Lage, über seinen beA-Zugang auf sicherem Übermittlungsweg wirksam Schriftsätze einzureichen.

Der Hinweis des Gerichts ist nicht rechtsmittelfähig. Der Rechtsstreit ist noch nicht abgeschlossen.

Quelle: Arbeitsgericht Lübeck vom 19. Juni 2019

## Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

### 3. Arbeitsmarkt im Norden – August 2019

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

- **Aktuell: 79.300 Arbeitslose in Schleswig-Holstein. Die Quote liegt bei 5,0 Prozent.**
- **Im Vergleich zum Vormonat Juli sinkt die Zahl der Arbeitslosen um 1.100 oder 1,3 Prozent**
- **Im Vergleich zum August des Vorjahres deutlicher rückgang um 5.600 oder 6,6 Prozent**
- **Personalnachfrage auf hohem Niveau: seit Jahresbeginn wurden 45.300 versicherungspflichtige Stellen gemeldet.**
- **Weiterhin Zuwachs bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: 15.500 zusätzliche Jobs im Vorjahresvergleich**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im August - im Vergleich zum Vorjahresmonat - um 5.600 oder 6,6 Prozent –auf 79.300 gesunken. Im Vergleich zum Vormonat Juli sank sie ebenfalls: um 1.100 oder 4,8 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 1,3 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt bei 5,0 Prozent, im Vorjahr lag sie bei 5,4 Prozent.

Das Ende der Sommerferien und der Beginn des Ausbildungsjahres wirken sich positiv auf den Arbeitsmarkt aus.

Seit Jahresbeginn hat sich die Arbeitskräftenachfrage zwar verringert, bewegt sich jedoch immer noch auf hohem Niveau. Seit Jahresbeginn wurden 45.300 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet: ein Minus von 2.000 oder 4,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Waren im Vergleichsmonat des vergangenen Jahres noch 984.600 Menschen in Schleswig-Holstein sozialversicherungspflichtig beschäftigt, so sind es nun 1.000.100. Davon im Gesundheits- und Sozialwesen 170.700 – jeder 6. sozialversicherungspflichtige. Besonders im Gesundheits- und Sozialwesen (+5.500), im verarbeitenden Gewerbe (+2.500) in der Logistik (+2.100) und im Handel (+1.600) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. In der Arbeitnehmerüberlassung (-2.700), und in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-100) wurde Beschäftigung abgebaut.

Auch nach Beginn des Ausbildungsjahres ist es möglich, Ausbildungsverträge abzuschließen. Aktuell sind noch 5.100 unbesetzte Ausbildungsplätze gemeldet. Ihnen stehen 3.800 unversorgte Jugendliche gegenüber.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –  
Regionaldirektion Nord

#### Der Arbeitsmarkt in Hamburg: August 2019

- **Aktuell: 66.673 Arbeitslose; dies ist ein Rückgang zum Vormonat Juli von 645 bzw. 1,0 Prozent und ein Rückgang um 1.080 oder 1,6 Prozent zum August des Vorjahres.**
- **Die Arbeitslosenquote sank zum Vormonat 0,1 Prozent auf 6,3 Prozent. Vor einem Jahr betrug sie 6,5 Prozent**
- **Im Juni 2019 waren insgesamt 995.700 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt.**
- **15.977 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze stehen den Arbeitsuchenden im August zur Verfügung.**
- **Ende August 2019 sind noch über 2.800 freie Ausbildungsplätze gemeldet oder befinden sich im Auswahlverfahren.**

Die Arbeitslosigkeit ist im August in Hamburg leicht gesunken. Insgesamt waren 66.673 Hamburger arbeitslos gemeldet, das sind 645 oder 1,0 Prozent weniger zum Vormonat und 1.080 oder 1,6 Prozent unter dem Augustwert des vergangenen Jahres. Die Arbeitslosenquote liegt mit 6,3 Prozent.

Hamburger Unternehmen haben in diesem Jahr bereits 30.500 sozialversicherungspflichtige Jobs gemeldet, durchschnittlich knapp 3.800 pro Monat. Im vergangenen Jahr waren es 32.000 Jobs, die zu besten waren. Im abgelaufenen Monat August stehen Arbeitsuchenden insgesamt 16.000 freie Jobs in Hamburger Unternehmen zur Verfügung, die sind 1.840 weniger zum Vorjahresmonat.

Mit 995.700 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Juni 2019 (aktuellste Daten) steigt die Beschäftigung am Arbeitsort Hamburg im Jahresvergleich um 21.200 oder 2,2 Prozent. Im Mai (999.200) bzw. April (997.300) lagen die hochgerechneten Werte zwar darüber, dennoch wird davon ausgegangen, dass die Gesamtbeschäftigung im August eine deutliche Steigerung verzeichnet.

Chancen für einen Ausbildungsstart im Herbst 2019 gibt es noch reichlich, auch wenn zum 01. August schon viele Ausbildungsverhältnisse begonnen haben. Weiterhin stehen den Ausbildungsplatzsuchenden noch 2.800 unbesetzte Stellen zur Verfügung.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Hamburg

#### **4. Neue Fachkräfte für Ihr Unternehmen?**

**Förderung für Beratungsangebote „UnternehmensWert: Mensch“ & „Unternehmenswert: Mensch“ plus verlängert!**

Die Arbeitswelt ist im Wandel. Es gibt kaum eine Branche, die nicht von der Digitalisierung oder dem Fachkräftemangel in Hamburg und Schleswig-Holstein betroffen ist.

Um klein- und mittelständische Betriebe effizient und schnell zu unterstützen gibt es in den beiden Bundesländern verschiedene Förderprogramme.

In Hamburg ist das Bildungswerk der Wirtschaft Hamburg e.V. eine von zwei Erstberatungsstellen für Unternehmen, die sich für das Förderangebot von *unternehmensWert:Mensch* oder *unternehmensWert:Mensch plus interessieren*. Durch eine Prüfung und Vermittlung von Förderangeboten besteht die Möglichkeit die Unternehmen finanziell zu unterstützen. Die Angebote werden durch das Bundesmi-

nisterium für Arbeit und Soziales und den europäischen Sozialfond gefördert. Es können bis zu 12 Beratungstage mit bis zu 80% bezuschusst werden. Bis zum 31. Oktober dieses Jahres können noch Beratungschecks ausgestellt werden. Das Programm wurde bis zum 30.06.2022 verlängert.

In Schleswig-Holstein arbeitet das Beratungsnetz Fachkräftesicherung flächendeckend im gesamten Land und wird aus dem Landesprogramm sowie Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds gefördert. Das Netzwerk arbeitet verteilt auf Träger der Industrie- und Handwerkskammer, der Gewerkschaften und der Wirtschaftsförderung. Insgesamt stehen Ihnen 14 Berater und Beraterinnen zur Seite. Unternehmen werden dabei unterstützt, Fachkräfte zu finden, zu entwickeln und zu binden. Die Beratung erfolgt direkt im Unternehmen und ist kostenfrei. Vor allem für Kleinstunternehmen mit bis zu neun Mitarbeitenden, aber auch mittelständische Betriebe mit bis zu 250 Beschäftigten sollen von der Beratung profitieren.

Das Beratungsangebot ist umfangreich, ob betriebliches Gesundheitsmanagement, familienfreundliche Unternehmensstrukturen oder Weiterbildungsmanagement, die Beraterinnen und Berater haben ein sehr breit aufgestelltes Know-How. Auch hier ist eine finanzielle Unterstützung der Unternehmen über *unternehmensWert:Mensch* oder *unternehmensWert:Mensch plus* möglich. Ziel des Beratungsnetzes ist, Ihnen in Zeiten des Fachkräftemangels und der Digitalisierung Werkzeuge an die Hand zu geben und durch Impulse beratend zur Seite zu stehen.

Kontakt: Mareike Knuth |

Koordinatorin Beratungsnetz Fachkräftesicherung  
Tel.: 0431 5195 160

[mareike.knuth@sh.arbeitundleben.de](mailto:mareike.knuth@sh.arbeitundleben.de)  
<https://kofw-sh.de/fachkraeftesicherung/beratungsnetz/>

Silke Lorenz |

Erstberatungsstelle unternehmensWert: Mensch in Hamburg

Tel.: 040-6378 4530 [lorenz@bwh-hamburg.de](mailto:lorenz@bwh-hamburg.de)

Web: <https://www.undernehmens-wert-mensch.de/startseite/>

## **Bildungspolitik**

### **5. Neuer INSM-Bildungsmonitor erschienen**

Mitte August erschien der Bildungsmonitor des IW Köln, der jährlich im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) erarbeitet wird. Er beschreibt die Handlungsnotwendigkeiten und Fortschritte in zwölf bildungsökonomisch relevanten Handlungsfeldern. In diesem Jahr sind besonders hervorzuheben:

1. Die besten Ergebnisse im Durchschnitt der quantitativ bewerteten Handlungsfelder erreichen Sachsen und Bayern. Mit etwas Abstand folgen Thüringen, Saarland, Hamburg und Baden-Württemberg. Das Mittelfeld bilden Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Hessen, Schleswig-Holstein, Sachsen-Anhalt. Auf den hinteren Plätzen sind Nordrhein-Westfalen, Bremen, Brandenburg und Berlin.
2. Insgesamt zeigen sich nur noch sehr geringe Fortschritte gegenüber dem Bildungsmonitor 2013, bei dem erstmals die aktuelle Methodik und Indikatorenauswahl verwendet wurden. Die Dynamik hat in den letzten Jahren deutlich nachgelassen, Verbesserungen gibt es nur noch in wenigen Handlungsfeldern.
3. Es zeigen sich in mehr Handlungsfeldern Rückschritte als Fortschritte. So stieg z. B. die Schulabbrecherquote unter ausländischen Schulabsolventinnen und -absolventen von 14,2 auf 18,1 %. Fortschritte gab es insbesondere beim Ausbau der Ganztagsinfrastruktur.

#### **Hamburg auf Platz 5**

Die Hansestadt hat sich seit 2013 am zweitstärksten verbessert und weist in den Handlungsfeldern Internationalisierung, Inputeffizienz, Förderinfrastruktur und Betreuungsbedingungen Stärken auf:

- Fast alle Grund- sowie viele Berufsschüler/innen haben Fremdsprachenunterricht.
- Die Sachausgaben an Schulen und Hochschulen sind relativ hoch.
- Ein vergleichsweise hoher Anteil der Beschäftigten an Kitas hat einen Hochschulabschluss.
- Viele Schüler/innen können in Hamburg eine Ganztageseinrichtung besuchen. 98,3 Prozent der Grundschüler/innen lernten 2017 an einer offenen oder gebundenen Ganztagschule (Bundesdurchschnitt: 41,6 Prozent). Damit steht Hamburg an der Spitze aller Bundesländer. Gleiches gilt für den Anteil der Schüler/innen in der Sekundarstufe I, die ganztags betreut werden. Hier

erreichte Hamburg einen Wert von 96,8 Prozent (Bundesdurchschnitt: 44,8 Prozent).

- Rechnerisch kommen an Grundschulen auf jede Lehrkraft relativ wenige Schüler/innen. Hamburg erzielt hier den besten Wert aller Bundesländer. Auf eine Lehrkraft an den Grundschulen kamen im Jahr 2017 in Hamburg rechnerisch 13,1 Kinder (Bundesdurchschnitt: 16,2), im Sekundarbereich I ohne Gymnasien 11,1 Kinder auf eine Lehrkraft (Bundesdurchschnitt: 13,2).

Deutliches Verbesserungspotenzial besteht jedoch vor allem bei der Bildungsarmut und Schulqualität sowie im Handlungsfeld Hochschule/MINT:

- Viele Schüler/innen erreichen nicht die Mindeststandards im Lesen. Es gab aber in den letzten Jahren große Fortschritte.
- Gemessen an beschäftigten Forschern und Ingenieuren werden vergleichsweise wenige MINT-Akademiker/innen an den Hochschulen ausgebildet.

#### **Schleswig-Holstein auf Rang 11**

Das Land hat sich im Vergleich zum Jahr 2013 leicht verbessert und weist in den Feldern Zeiteffizienz und Bildungsarmut Stärken auf:

- Die Umsetzung des Bologna-Prozesses ist weit vorangekommen. Im Jahr 2017 begannen 77,3 Prozent der Studienanfänger/innen einen der neuen Bachelorstudiengänge (Bundesdurchschnitt: 72,5 Prozent). Auch die Wiederholerquoten waren geringer als in den meisten anderen Bundesländern. An den Grundschulen lag sie bei 0,3 (Bundesdurchschnitt: 0,5 Prozent), in der Sekundarstufe I bei 1,5 Prozent (Bundesdurchschnitt: 2,8 Prozent).
- Nur ein geringer Anteil der Schüler/innen erreicht nicht die Mindeststandards im Lesen. In verschiedenen Kompetenzerhebungen ist sowohl bei den Kindern aus der 4. als auch bei denen aus der 9. Klasse nur ein unterdurchschnittlicher Anteil zur Risikogruppe zu zählen. Zudem fiel die Absolventenquote des Berufsvorbereitungsjahres mit 68,3 Prozent im Jahr 2017 deutlich höher aus als im gesamtdeutschen Durchschnitt (50,0 Prozent). Der Anteil der Schulabgänger ohne Abschluss fiel jedoch mit 7,5 Prozent schlechter aus als im bundesdeutschen Durchschnitt (6,3 Prozent).

Verbesserungspotenzial besteht in den Feldern Förderinfrastruktur, Hochschule/MINT, Betreuungsbedingungen, Forschungsorientierung und Internationalisierung:

- In Kitas und in der Schule besuchen wenige Kinder Ganztageseinrichtungen.
- Der MINT-Anteil am wissenschaftlichen Personal der Hochschulen ist niedrig.
- Vergleichsweise wenige Drittmittel werden je Hochschulprofessor eingeworben.
- Vor allem in der Sekundarstufe II betreut eine Lehrkraft vergleichsweise viele Schüler/innen, 2017 waren es 15,4. Dies ist die schlechteste Relation aller Bundesländer (Bundesdurchschnitt: 12,0).
- In Schleswig-Holstein studieren vergleichsweise wenige international Studierende.

Das Schwerpunktthema des diesjährigen Bildungsmonitors ist die ökonomische Bildung. Das IW Köln konstatiert einen engen Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft der Schüler/innen bzw. jungen Erwachsenen und den Kompetenzen in finanzieller Bildung. Mehr Wirtschaftsunterricht in der Schule wäre lt. INSM auch ein Beitrag zu mehr Bildungsgerechtigkeit. Wichtig sind ein grundlegendes Verständnis ökonomischer Zusammenhänge und entsprechende Praxisbezüge. Zusammen mit dem Ausbau der ökonomischen Bildung sollte auch die Berufsorientierung gestärkt werden, um Jugendliche frühzeitig auf die Berufswahl vorzubereiten. Die BDA unterstützt diese Forderungen und macht mit SCHULEWIRTSCHAFT Schulen und Lehrkräften konkrete Unterstützungsangebote. Interessierte finden die Veröffentlichung unter <https://www.insm-bildungsmonitor.de/>

Quelle: Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft

## 6. Leistungsstarke Schülerinnen und Schüler fördern und fordern

Die Förderung leistungsstarker und -bereiter Schülerinnen und Schüler ist in den Fokus gerückt. Denn Leistung setzt sich nicht automatisch durch – es braucht auch fördernde Bedingungen. Die Kultusministerkonferenz nennt in ihrer „Förderstrategie für leistungsstarke Schülerinnen und Schüler“ ausdrücklich Unternehmen als Partner für die Förderung. SCHULEWIRTSCHAFT greift das Thema auf: MINT-Förderung, Berufsorientierung und ökonomische Bildung können gut mit praxisnahen Angeboten für diese Zielgruppe angereichert werden.

Was kann SCHULEWIRTSCHAFT vor Ort konkret beitragen? Wie können Schulen, Betriebe und lokale Netzwerke gemeinsam die Potenziale begabter Kin-

der entfalten? Und wie erkennen Lehrkräfte Begabungen? In der neuen Handreichung [www.schulewirtschaft.de/leistungsstarke](http://www.schulewirtschaft.de/leistungsstarke) finden sich praktische Checklisten, um Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten zu identifizieren und die Arbeit vor Ort zu unterstützen.

Quelle: SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland

## 7. Situation auf dem Ausbildungsmarkt

Im Zeitraum Oktober 2018 bis August 2019 ist im Vorjahresvergleich die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung ab Herbst 2019 gesunken (- 4,6 %). 33.700 der gemeldeten Bewerber haben einen Fluchthintergrund, das sind 800 weniger als im Vorjahr. Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplätze ist gestiegen (+ 1,5 %). Dies geht ausschließlich auf mehr betriebliche Berufsausbildungsstellen zurück (+ 2 %). Die Zahl der gemeldeten betrieblichen Plätze ist damit höher als die Zahl der gemeldeten Bewerber. Rechnerisch gab es 67.095 mehr unbesetzte Ausbildungsstellen als unversorgte Bewerber. Dies entspricht einer Relation von rund 55 unversorgten Bewerbern zu 100 unbesetzten Ausbildungsstellen. Im Vergleich zum Vorjahr (59:100) fiel diese Relation aus Bewerbersicht noch etwas günstiger aus. Die Betriebe engagieren sich dafür, durch Ausbildung den eigenen Fachkräftenachwuchs zu sichern. Mit der Meldung bei der BA machen sie ihre Ausbildungsbereitschaft sichtbar und verbessern ihre Chancen, zu einem Vertragsabschluss zu kommen. Das Matching auf dem Ausbildungsmarkt muss in den kommenden Monaten intensiv fortgesetzt, und Bewerber zur Nutzung der Ausbildungschancen ermutigt werden

Quelle: BDA

## 8. Allianz für Aus- und Weiterbildung

Ende August wurde die neue Allianz für Aus- und Weiterbildung (2019-2021) unterzeichnet. Partner sind Bund (BMWi als federführendes Ressort, BMBF, BMAS, Integrationsbeauftragte), Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH, bfb), Gewerkschaften (DGB, IG BCE, IG Metall, ver.di), Länder (KMK, ASMK, WMK) sowie BA. Der Fokus der neuen Allianz ist darauf ausgerichtet, die hohe und zuletzt jährlich weiter steigende Zahl gemeldeter betrieblicher Ausbildungsplätze zu besetzen, die berufliche Bildung als Rückgrat der Fachkräftesicherung und gleichwertige Alternative

zur akademischen Bildung zu stärken und die Möglichkeiten der Unterstützung weiter zu entwickeln sowie stärker publik zu machen. Dafür wurden drei zentrale Handlungsfelder definiert:

- Mehr Betriebe und Jugendliche zusammenbringen und in der Ausbildung halten
- Attraktivität und Qualität der dualen Ausbildung weiter steigern; gemeinsam für berufliche Bildung werben
- Berufliche Fortbildung stärken und Höherqualifizierende/Höhere Berufsbildung voranbringen

Zu diesen Feldern werden jeweils qualitative Handlungsansätze formuliert.

Die BDA bewertet das Ergebnis positiv. Forderungen, verschiedene quantitative Vorgaben in die Allianzklärung aufzunehmen konnten sämtlich abgewehrt werden. Demgegenüber sei es gelungen, zahlreiche Punkte im Text zu verankern (z. B. frühzeitige Berufsorientierung, insbesondere auch an den Gymnasien; Gewinnung von leistungsstarken Schülerinnen und Schülern für die duale Ausbildung; Stärkung der Berufsschulen durch deren Berücksichtigung im Rahmen des DigitalPaktes). Es wurde ebenfalls vereinbart, die gemeinsamen Aktivitäten der Allianz-Partner weiterzuführen, fortzuentwickeln und zu verstetigen. Die Erklärung bildet somit eine gute Grundlage, in den kommenden Jahren auf Bundesebene konstruktiv mit allen Allianzpartnern die Berufsbildung voran zu bringen.

Quelle: BDA

## 9. Stärkung der Aufstiegsfortbildung

Das BMBF plant, mit der Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG; sogenanntes „Meister-Bafög“ oder „Aufstiegs-Bafög“) sowohl die Fördermöglichkeiten als auch die Leistungen des AFBG zukünftig deutlich zu erweitern. So wird zukünftig auch eine Mehrfachförderung von Aufstiegsfortbildungen möglich sein, wenn die vorausgegangene erfolgreich abgeschlossen wurde. Künftig wie auch bisher wird eine Förderung altersunabhängig sein. Zu begrüßen ist ferner, dass zukünftig auch Förderungen von Teilzeit-Maßnahmen ab 200 Unterrichtsstunden auf der ersten Fortbildungsstufe förderfähig sein werden. Zudem werden die mit der 26. Änderung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) beschlossenen Anhebungen der Bedarfssätze und der Einkommensfreibeträge nun auch im AFBG umgesetzt.

Das AFBG wird zu 78 % vom Bund, zu 22 % von den Ländern finanziert. 2017 wurden mit dem AFBG rd. 165.000 Personen gefördert. Das BMBF will in die Erweiterung dieses Instruments allein in dieser Legislaturperiode 350 Mio. € mehr investieren. Hinzu kommen weitere 100 Mio. € von den Ländern. Das neue Gesetz soll zum 1. August 2020 in Kraft treten.

Die BDA begrüßt dieses Vorhaben ausdrücklich. Die Verbesserungen bei der Aufstiegsfortbildungsförderung stärken die berufliche Bildung und deren Attraktivität. Sollte es mit dieser Novelle gelingen, bis zum Ende der Legislaturperiode 2021 „etwa 17.000 zusätzliche Förderfälle“ für eine Fortbildung zu motivieren, wäre dies ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung. Die BDA fordert das BMBF auf, die Wirkung nach zwei Jahren zu evaluieren.

Quelle: BDA

## 10. Hochschul-Bildungs-Report erschienen

Anfang August wurde der fünfte jährlich erscheinende Hochschul-Bildungs-Report von Stifterverband und McKinsey vorgestellt. Er ist die zentrale Publikation der Bildungsinitiative "Zukunft machen" des Stifterverbandes und misst in sechs Handlungsfeldern anhand von 70 Indikatoren, inwieweit sich der Hochschulbildungssektor den im Rahmen der Bildungsinitiative für das Jahr 2020 gesetzten Zielen annähert. Fokusthema ist dieses Mal die wissenschaftliche Weiterbildung. Neben der Lehrerbildung ist sie Schlusslicht bei der Bewertung der Fortschritte in den einzelnen Handlungsfeldern im Jahresvergleich. Der Anteil der Studierenden in Teilzeit-, Fern- oder Weiterbildungsstudium stagniert auf niedrigem Niveau; der Anteil an weiterbildenden Masterstudiengängen an allen Masterstudiengängen war 2017 sogar rückläufig im Vergleich zum Jahr 2013. Dies ist nach Ansicht der BDA besorgniserregend, da die mehr als 600 im Rahmen des Reports befragten Unternehmen einen Personalbedarf prognostizieren, der sich gesamtwirtschaftlich auf rd. 700.000 Technologie-Spezialisten bis zum Jahr 2023 beläuft und voraussichtlich nicht allein über Hochschul-Erstabsolventen mit entsprechenden Kompetenzen gedeckt werden kann.

Erstmalig hat der Stifterverband untersucht, wie sich aktuell Education-Start-Ups (z.B. Coursera, Udacity, Babbel) auf dem Weiterbildungsmarkt etablieren. Deren Angebote zeichnen sich durch eine hohe Anwendungsorientierung (projektbasiertes, indivi-

dualisiertes und praxisnahes Lernen) und innovative Erlösmodelle mit einer niedrigen monetären Hemmschwelle aus. Mit Blick auf die Debatte zu Online-Portalen bzw. -Plattformen empfiehlt der Stifterverband die intelligente Vernetzung der einzelnen digitalen Hochschulbildungsangebote sowie eine Verzahnung mit entsprechenden europäischen Initiativen. Interessierte finden den Hochschul-Bildungs-Report unter [www.stifterverband.org](http://www.stifterverband.org).

Quelle: BDA

### **11. Ausschreibung IDEA – Innovation in Digital Equality Award Hamburg**

Der Hamburger Senat hat erstmalig diesen Preis ausgeschrieben. Es geht um ein Preisgeld von 25.000 Euro, mit dem gute Ideen prämiert werden sollen, die erfolgreiche analoge Lösungen in die digitale Welt überführen und/oder Gleichstellung innovativ digital weiterdenken – gesucht wird ein Beitrag zur „Gleichstellung 2.0“. Konkret sollen mit diesem Preis Personen aus allen Branchen dazu animiert werden, den eigenen fachlichen Bereich abzuklopfen und zu schauen, ob und in welchen Bereichen digitale Lösungen die Lebenssituationen von Frauen und Männern zu mehr Chancengleichheit führen. Das kann alle Lebensbereiche betreffen, z. B. die Gesundheitsbranche, Sprache, Bildung, Mobilität oder Sicherheit – um nur ein paar zu nennen. Es geht in erster Linie um eine Problemidentifizierung und anschließend um die Idee, wie dieses Problem digital zu lösen ist. Eingereicht werden können Ideen und Projektskizzen aber auch bereits fertige Produkte, wie z. B. Videos, Apps, Websites, Programme usw. Die komplette Ausschreibung, FAQs und Einreichungsunterlagen finden Interessierte unter: <https://www.hamburg.de/idea-preis>. Die Bewerbungsfrist endet am 11. September 2019.

Quelle: Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung

### **Verschiedenes**

#### **13. Landesinitiative „Pflege und Beruf SH“**

#### **Schulung zum „Betrieblichen Pflegelotsen“ am 06.11.2019**

Laut Pflegestatistik wird ein Großteil der pflegebedürftigen Menschen zu Hause versorgt. Oft über-

nehmen die Pflege ausschließlich Angehörige oder Menschen aus dem nahen Umfeld. Pflegenden Angehörige sind dabei großen Belastungen ausgesetzt, besonders bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Aus diesem Grund hat UVNord gemeinsam mit dem Sozialministerium Schleswig-Holstein, der AOK NORDWEST und dem Verband der Ersatzkassen e.V. eine Schulung zum „**Betrieblichen Pflegelotsen**“ entwickelt, die insbesondere kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützen soll, Beruf und Pflege für ihre Beschäftigten besser vereinbar zu gestalten. Denn insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen wiegen Ausfälle von Fachkräften besonders schwer. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Unternehmen werden zu Pflegelotsen geschult, sie stehen ihren Kolleginnen und Kollegen als Ansprechpartner rund um das Thema Pflege zur Verfügung. Arbeitgeber werden sensibilisiert für die zunehmende Bedeutung von Vereinbarkeit Pflege und Beruf sowie zur Sicherung von Mitarbeiterkapazitäten und es werden Möglichkeiten zur Enttabuisierung der Pflegeaufgaben von Beschäftigten aufgezeigt.

Die Schulung zum betrieblichen Pflegelotsen ist kostenfrei und findet statt am Mittwoch, **6. November 2019, 10:00 – ca. 16:00 Uhr**, bei der AOK Nordwest, Edisonstraße 70, 24145 Kiel.

Weitere Informationen können Sie gerne per E-Mail an [schulze@uvnord.de](mailto:schulze@uvnord.de) abfordern.

Quelle: UVNord e.V.

#### **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)**