

11/2019

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Bürgenhaftung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz**
(Urteil des BAG vom 16. Oktober 2019 - 5 AZR 241/18 -)
2. **Abweichung vom „Equal-Pay-Grundsatz“ durch Bezugnahme auf Tarifvertrag**
(Urteil des BAG vom 16. Oktober 2019 - 4 AZR 66/18 -)

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. **Der Arbeitsmarkt im Norden: Oktober 2019**

Bildungspolitik

4. **IQB-Bildungstrend 2018**
5. **Aktueller Stand zum Berufsbildungsmodernisierungsgesetz (BBiMoG)**
6. **Bilanz des Ausbildungsjahres 2019**
7. **Jahrestagung SCHULEWIRTSCHAFT Hamburg**

Verschiedenes

8. **Unternehmenskultur – Hürden erkennen und Veränderung gestalten**
9. **ETAPP – mit Teilqualifizierung zum Berufsabschluss**
10. **Konferenz zur Digitalisierung im Mittelstand**
11. **Personal Branding – Die professionelle Entwicklung und Gestaltung der Marke ICH**
12. **Personaltipps**

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Bürgenhaftung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz

(Urteil des BAG vom 16. Oktober 2019 - 5 AZR 241/18 -)

Nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz haftet ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, für dessen Verpflichtung zur Zahlung des Mindestentgelts an seine Arbeitnehmer wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Dieser Haftung unterliegen allerdings nicht Unternehmer, die lediglich als bloße Bauherren eine Bauleistung in Auftrag geben.

Die Beklagte hat auf einem ihr gehörenden Grundstück in Berlin ein Einkaufszentrum errichten lassen, das sie verwaltet und in dem sie Geschäftsräume an Dritte vermietet. Für den Bau des Gebäudes beauftragte sie einen Generalunternehmer, der mehrere Subunternehmer einschaltete. Bei einem dieser Subunternehmer war der Kläger als Bauhelfer beschäftigt. Dieser Subunternehmer blieb ihm - trotz rechtskräftiger Verurteilung in einem Arbeitsgerichtsprozess - Lohn schuldig. Über das Vermögen des Generalunternehmers wurde zwischenzeitlich das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Kläger hat deshalb wegen des ihm für seine Arbeit auf der Baustelle des Einkaufszentrums noch zustehenden Nettolohns die Beklagte in Anspruch genommen und gemeint, auch die Beklagte hafte nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz als Unternehmerin für die Lohnschulden eines Subunternehmers. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Beklagte unterliegt als bloße Bauherrin nicht der Bürgenhaftung des Unternehmers nach § 14 Arbeitnehmer-Entsendegesetz* (AEntG). Der Begriff des Unternehmers ist im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Vorgängerregelung in § 1a AEntG aF nach dem vom Gesetzgeber mit dieser Bestimmung verfolgten Sinn und Zweck einschränkend auszulegen. Erfasst wird nur der Unternehmer, der sich zur Erbringung einer Werk- oder Dienstleistung verpflichtet hat und diese nicht mit eigenen Arbeitskräften erledigt, sondern sich zur Erfüllung seiner Verpflichtung eines oder mehrerer Subunternehmer bedient. Gibt er auf diese Weise

die Beachtung der zwingenden Mindestarbeitsbedingungen aus der Hand, ist es gerechtfertigt, ihm die Haftung für die Erfüllung der Mindestlohnansprüche der auch in seinem Interesse auf der Baustelle eingesetzten Arbeitnehmer aufzuerlegen. Dies trifft auf die Beklagte nicht zu. Sie hat lediglich als Bauherrin den Auftrag zur Errichtung eines Gebäudes für den betrieblichen Eigenbedarf an einen Generalunternehmer erteilt und damit nicht die Erfüllung eigener Verpflichtungen an Subunternehmer weitergegeben. Mit der Vergabe des Bauauftrags schaffte sie nur die Grundlage dafür, ihrem Geschäftszweck, der Vermietung und Verwaltung des Gebäudes, nachgehen zu können.

Quelle: BAG vom 24. September 2019

2. Abweichung vom „Equal-Pay-Grundsatz“ durch Bezugnahme auf Tarifvertrag

(Urteil des BAG vom 16. Oktober 2019 - 4 AZR 66/18 -)

Arbeitgeber, die als Verleiher Leiharbeiter an einen Dritten überlassen, können vom Grundsatz der Gleichstellung („Equal-Pay“) kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung nach § 9 Nr. 2 Halbs. 3 AÜG aF nur dann abweichen, wenn für den Entleihzeitraum das einschlägige Tarifwerk für die Arbeitnehmerüberlassung aufgrund dieser Bezugnahme vollständig und nicht nur teilweise anwendbar ist.

Der Kläger war bei der Beklagten, die ein Zeitarbeitsunternehmen betreibt, als Kraftfahrer eingestellt. Der Arbeitsvertrag enthält eine dynamische Bezugnahmeklausel auf die zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) geschlossenen Tarifverträge für die Zeitarbeit. Daneben finden sich im Arbeitsvertrag Regelungen, die teilweise von diesen tariflichen Bestimmungen abweichen. Von April 2014 bis August 2015 war der Kläger als Coil-Carrier-Fahrer bei einem Kunden der Beklagten (Entleiher) eingesetzt. Für diesen Einsatz vereinbarten die Parteien eine Stundenvergütung von 11,25 Euro brutto. Die beim Entleiher als Coil-Carrier-Fahrer tätigen Stammarbeitnehmer erhielten nach den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie ein deutlich höheres Entgelt. Mit der vorliegenden Klage verlangt der Kläger für den Entleihzeitraum die Differenz zwischen der gezahlten Vergütung und dem Entgelt, das Coil-Carrier-Fahrer beim Entleiher erhielten. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage insoweit abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Kläger hat für den Zeitraum der Überlassung dem Grunde nach einen Anspruch auf „Equal-Pay“ iSv. § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG in der bis zum 31. März 2017 geltenden Fassung. Eine nach § 9 Nr. 2 AÜG aF zur Abweichung vom Gebot der Gleichbehandlung berechtigende Vereinbarung haben die Parteien nicht getroffen. Diese setzt insbesondere nach Systematik und Zweck der Bestimmungen des AÜG eine vollständige Anwendung eines für die Arbeitnehmerüberlassung einschlägigen Tarifwerks voraus. Der Arbeitsvertrag der Parteien enthält hingegen Abweichungen von den tariflichen Bestimmungen, die nicht ausschließlich zugunsten des Arbeitnehmers wirken. Der Senat konnte mangels hinreichender Feststellungen über die Höhe der sich daraus ergebenden Differenzvergütungsansprüche nicht selbst entscheiden. Dies führte zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

Quelle: BAG vom 16. Oktober 2019

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

2. Arbeitsmarkt im Norden – Oktober 2019

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Oktober 2019

- **Aktuell: 76.200 Arbeitslose in Schleswig-Holstein. Die Quote liegt bei 4,8 Prozent.**
- **Im Vergleich zum Oktober des Vorjahres Rückgang um 2.300**
- **Bedingt durch Vorzieheffekte ist der Rückgang der Arbeitslosigkeit im Oktober geringer ausgefallen**
- **Langzeitarbeitslosigkeit geht im Vorjahresvergleich weiter zurück**
- **Weiterer Anstieg bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: 17.300 zusätzliche Jobs im Vorjahresvergleich**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Oktober - im Vergleich zum Vorjahresmonat - um 2.300 oder 2,9 Prozent auf 76.200 gesunken. Im Vergleich zum Vormonat September sank sie ebenfalls: um 60 oder 0,1 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt bei 4,8 Prozent, im Oktober 2018 lag sie bei 5,0 Prozent.

Im Oktober ist der Rückgang der Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat September – bedingt durch Vorzieheffekte – geringer ausgefallen als in den vergangenen Jahren. Im Vergleich mit dem Oktober des Vorjahres ist die Arbeitslosenzahl jedoch deutlich gesunken.

Besonders erfreulich ist, im Vergleich zum Vorjahr der Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit. Auch die Arbeitslosenzahl bei den unter 25-Jährigen hat sich zum Vormonat überproportional reduziert. Viele Betriebe haben, wie bereits im Monat September die Chance genutzt weitere Ausbildungsplätze zu besetzen. Gleichzeitig sind junge Fachkräfte eingestellt worden, die kurzfristig über die Sommermonate arbeitslos gemeldet waren.

Seit Jahresbeginn wurden 55.500 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet: ein Plus von 3.000 oder 5,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, es liegen die August-Daten vor, ist um 1,7 Prozent oder 17.300 auf 1.013.500 im Vorjahresvergleich gestiegen. Besonders im Gesundheits- und Sozialwesen (+4.400), im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+2.800), im Bereich Logistik (+1.900), im Bereich Sozialversicherungen/ Öffentliche Verwaltung (+1.900) sowie im Handel (+1.800) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Allein in der Arbeitnehmerüberlassung (-2.600) gingen Arbeitsplätze verloren.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: Oktober 2019

- **Aktuell: 64.377 Arbeitslose; dies ist ein Rückgang zum Vormonat von 216 bzw. 0,3 Prozent und ein Anstieg um 304 oder 0,5 Prozent zum Oktober des Vorjahres.**
- **Die Arbeitslosenquote verbleibt unverändert bei 6,1 Prozent.**
- **Im August 2019 waren insgesamt 1.007.300 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt.**
- **15.137 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze standen den Arbeitssuchenden im Oktober zur Verfügung.**

In Hamburger Unternehmen sind erstmalig über eine Million sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig.

Die Arbeitslosigkeit ist im Oktober in Hamburg leicht gesunken. Insgesamt waren 64.377 Hamburger arbeitslos gemeldet, 216 oder 0,3 Prozent weniger als im Vormonat. Die Arbeitslosenquote verbleibt unverändert bei 6,1 Prozent.

Mit 1.007.300 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im August 2019 (aktuellste Daten) steigt die Zahl Beschäftigten am Arbeitsort Hamburg erstmalig über eine Million. Einzelne Branchen, wie etwa Information und Kommunikation, Immobilien mit wissenschaftlich, technischen Dienstleistungen, Gastgewerbe, Verkehr und Lagerei besetzten freie Arbeitsplätze in ihren Unternehmen und sorgten für Zuwächse im hohen zweistelligen Bereich. Lediglich die Finanz- und Versicherungsdienstleister verzeichnen ein Minus von knapp 3.100 oder 6,4 Prozent auf insgesamt 45.600 Mitarbeiter. Das produzierende Gewerbe erzielte ein Plus von 14,9 Prozent oder 20.456 Arbeitnehmern und stockte damit auf insgesamt 158.100 auf.

Insgesamt sind in Hamburg seit Jahresbeginn 36.683 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet, 3.885 oder 9,6 Prozent weniger im Vergleich zum Vorjahreszeitraum. Im Oktober stehen Arbeitsuchenden insgesamt 15.137 Jobs zur Verfügung. Trotz des rückläufigen Angebots ist der Fachkräftenbedarf der Unternehmen anhaltend hoch.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Hamburg

Bildungspolitik

4. IQB-Bildungstrend 2018

Im "Bildungstrend 2018" untersucht das Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB) im Auftrag der Kultusministerkonferenz zum zweiten Mal, inwieweit Neuntklässler/innen die Bildungsstandards in Mathematik, Biologie, Chemie und Physik der Sekundarstufe I erreichen. Durch einen Vergleich mit den Ergebnissen von 2012 kann die Veränderung des Kompetenzniveaus in den einzelnen Ländern geprüft werden. 44.941 Schüler/innen der 9. Jahrgangsstufe in 1.462 Schulen aus allen 16 Ländern nahmen teil.

In **Mathematik** und den Naturwissenschaften sind die Leistungen seit 2012 stabil geblieben. Allerdings stellen sich die Bundesländer sehr unterschiedlich dar: Während Bayern und Sachsen die Mindest- und Regelstandards besonders gut sichern, werden sie in Berlin am häufigsten verfehlt. Ungünstige Ergebnisse zeigen sich auch in Bremen, Hamburg, Hessen und teils in Nordrhein-Westfalen. Negative Trends insbesondere in Mathematik gegenüber 2012 ergeben sich in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein. Verbesserungen wurden in keinem Land erreicht.

In den **Naturwissenschaften** ergeben sich negative Trends in Brandenburg und Sachsen-Anhalt, während in Bayern und Nordrhein-Westfalen teilweise Verbesserungen erzielt wurden. Bayern und Sachsen erreichen die besten Durchschnittswerte. Trotz Leistungsrückgang erreichen Schüler/innen in Thüringen immer noch höhere Werte als der Bundesdurchschnitt. Zwischen höchstem und niedrigstem Mittelwert entspricht die Differenz der Bundesländer in Mathematik dem Kompetenzzuwachs von anderthalb, in den Naturwissenschaften sogar von bis zu zweieinhalb Schuljahren.

Für das **Gymnasium** zeichnen sich ungünstige Entwicklungen in fast allen Kompetenzbereichen ab; die Leistungen liegen unter dem Niveau von 2012. Signifikant ist die Verschlechterung in Baden-Württemberg, Brandenburg, Hessen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen. Verbesserungen sind in keinem Bundesland festzustellen.

Bei **Jungen und Mädchen** gehen die Leistungs- und Motivationsentwicklung auseinander, auch wenn der Unterschied insgesamt geringer geworden ist. Obwohl Jungen lediglich in Mathematik bessere Leistungen als Mädchen erbringen, schätzen sie ihr Können und Interesse in Mathematik wie in Chemie und Physik höher ein. Mädchen erbringen in allen Naturwissenschaften durchweg bessere Leistungen als Jungen; in Mathematik besteht zwar ein Leistungsvorsprung der Jungen, der aber gering ausfällt. Lediglich in Baden-Württemberg und Thüringen schneiden Jungen deutlich besser ab als Mädchen. Allerdings nehmen sich die Mädchen nur in Biologie selbst als kompetent wahr. Die Jungen haben sich im Schnitt verschlechtert, am stärksten in Brandenburg. Mädchen haben sich in keinem Bundesland verschlechtert.

Die Abhängigkeit der erreichten Kompetenzen vom **sozialen Status der Familie** ist nach wie vor substan-

tiell und unverändert. Auch die mangelnden Leistungen von Jugendlichen aus zugewanderten Familien werden zu großen Teilen auf ihre sozio-ökonomische Herkunft zurückgeführt. Allerdings verschlechtern sich ihre Kompetenzwerte unabhängig vom sozialen Status, wenn sie in den Familien zu selten deutsch sprechen. Von den Neuntklässler/innen haben inzwischen 34% Migrationshintergrund, 2% Fluchthintergrund. Vor allem **Zuwandererkinder** der ersten Generation tun sich schwer, die Leistungen dieser Gruppe haben sich gegenüber 2012 verschlechtert. Dennoch geben sie an, sich in der Schule gut integriert zu fühlen.

Der **Unterricht** in Mathematik ist nach wie vor primär Klassenunterricht oder Stillarbeit, aber wenig binnendifferenziert und variiert. Am Gymnasium wird der Unterricht weniger gestört, ist aktivierender und geht positiver mit Fehlern um; aber auch Schüler/innen anderer Schulformen sehen den Unterricht als aktivierender und strukturierter als dies 2012 der Fall war. Vor allem in den ostdeutschen Ländern ist der Unterricht deutlich strukturierter und erzielt bessere Ergebnisse. Lehrkräfte geben Fortbildungsbedarf vor allem zur Binnendifferenzierung und Förderung schwacher Schüler/innen an.

Die BDA sieht die Stabilität im Leistungsniveau angesichts gewachsener Heterogenität als positiv an, mahnt jedoch Leistungsverbesserungen gerade bei Kindern mit schwierigeren Startbedingungen an. Die Analyse des Unterrichts vor allem in den ostdeutschen Bundesländern gebe dafür wertvolle Hinweise. Gefordert seien eine frühe Sprachförderung mit konsequentem Einbeziehen der Familie, ein strukturierter und aktivierender Unterricht, wirksame Fortbildungen für Lehrkräfte und eine Ausstattung der Schulen nach Sozialindex. Insbesondere das Gymnasium müsse sich - trotz des großen Zuspruchs – didaktisch besser aufstellen. Mädchen brauchen ein selbstbewussteres Selbstkonzept und mehr Interesse und Freude am MINT-Bereich. Weitere Informationen unter: <https://www.iqb.hu-berlin.de/institut/bt/BT2018/Bericht>

Quelle: BDA

5. Aktueller Stand zum Berufsbildungsmodernisierungsgesetz (BBiMoG)

Der Deutsche Bundestag hat am 24.10.2019 in 2./3. Lesung die vom Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgeabschätzung vorgelegte Beschlussempfehlung zum BBiMoG mit Stimmen der CDU/CSU- und der SPD-Bundestagsfraktion angenommen. Im Vergleich zum Gesetzentwurf der Bundesregierung vom Mai sind im wesentlichen folgende Änderungen vorgenommen worden:

Fortbildungsabschlussbezeichnungen (§§ 53b, 53c, 53d)

Die etablierten Abschlussbezeichnungen bleiben erhalten. Die Bedingung, wonach diese den neu eingeführten Bezeichnungen nur bei Vorliegen eines nicht weiter definierten „besonderen öffentlichen Interesses“ vorangestellt werden können, ist gestrichen worden. An der umstrittenen Einführung der Bezeichnungen Berufsspezialist, Bachelor Professional und Master Professional hält der Bundestag allerdings fest. Damit werden künftig zwei Bezeichnungen in Fortbildungsordnungen aufgeführt, sofern die Sozialpartner an den etablierten Bezeichnungen festhalten, was in der Regel der Fall sein dürfte.

Freistellung Auszubildender (§ 15)

Der Forderung der SPD-Fraktion, die Regelungen des § 9 Jugendarbeitsschutzgesetzes zur Freistellung von minderjährigen Auszubildenden auf volljährige Auszubildende auszuweiten, hat die CDU/CSU-Fraktion nachgegeben. Künftig dürfen somit auch volljährige Auszubildende an einem Berufsschultag pro Woche (Voraussetzung mindestens sechs Unterrichtsstunden à 45 Minuten) bzw. in Berufsschulwochen (Voraussetzung Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen) nicht weiter im Betrieb beschäftigt bzw. qualifiziert werden. Darüber hinaus müssen Auszubildende auch an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freigestellt werden. Ein Verstoß gegen den Freistellungsanspruch wird als Ordnungswidrigkeit eingestuft.

Freistellung ehrenamtlicher Prüfer/-innen (§ 40)

Auch der Forderung der SPD, einen Anspruch auf Freistellung für ehrenamtliche Prüfer/-innen in das BBiG aufzunehmen, hat die CDU/CSU-Fraktion nachgegeben. Demnach müssen Arbeitgeber ehrenamtliche Prüfer/-innen freistellen, wenn dies für die ordnungsgemäße Durchführung der Prüfungen erforderlich ist und keine wichtigen betrieblichen

Gründe dem entgegenstehen. Die Arbeitgeber werden hier mittelbar zu einer Querfinanzierung von staatlichen Aufgaben herangezogen. Zudem sagt die gesetzliche Regelung nichts zur Häufigkeit oder Dauer der Freistellung aus.

Ausbildungsmittel (§ 14)

Künftig müssen Arbeitgeber ihren Auszubildenden neben Werkzeugen und Werkstoffen auch Fachliteratur kostenlos zur Verfügung stellen.

Des Weiteren ist ein Entschließungsantrag der CDU/CSU- und der SPD-Fraktion zum BBiMoG angenommen worden. Der Bundestag fordert die Bundesregierung auf, eine wissenschaftliche Untersuchung in Auftrag zu geben, um zu klären ob sich aus der bisherigen Entwicklung der dualen Studiengänge ein Regelungsbedarf herleiten lässt. Weiter soll die Bundesregierung den Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung im Zusammenwirken mit der Kultusministerkonferenz bitten, eine gemeinsame Empfehlung zu geeigneten Rahmenbedingungen für duale Studiengänge abzugeben. Schließlich soll die Bundesregierung binnen fünf Jahren evaluieren, ob bei den neueingeführten Fortbildungsstufen struktureller oder qualitativer Verbesserungsbedarf besteht.

Die BDA bewertet es als positiv, dass die etablierten Fortbildungsbezeichnungen erhalten bleiben, sieht jedoch in den neu eingefügten Punkten Belastungen für ausbildende Unternehmen. Vor allem die zusätzlich in das Gesetz eingebrachte Freistellung aller Auszubildenden an einem Berufsschultag pro Woche sei ebenso unakzeptabel wie die Verankerung eines Anspruchs auf Freistellung für ehrenamtliche Prüfer im Berufsbildungsgesetz. Kritisch sieht die BDA auch die geforderte wissenschaftliche Expertise zu möglichen Regulierungsansätzen beim dualen Studium. Sie lässt befürchten, dass künftig die Möglichkeit, duale Studiengänge flexibel an die Erfordernisse und Gestaltungsinteressen der Hochschulen, Studierenden und Betriebe anzupassen, seitens der Politik regulierend eingeschränkt werden könnte.

Mit der Annahme des BBiMoG durch den Bundestag geht der Gesetzgebungsprozess jetzt in die letzte Runde mit der Perspektive auf ein In-Kraft-Treten am 1. Januar 2020.

Quelle: BDA

6. Bilanz des Ausbildungsjahres 2019

Die Bilanz des Beratungsjahres 2018/19 zeigt, dass sich die Entwicklung zum Bewerbermarkt fortsetzt. Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen hat im Vergleich zum Vorjahr zugenommen (+ 1,2%). Dies ist ausschließlich auf mehr betriebliche Ausbildungsstellen zurückzuführen (+ 1,7%) und verdeutlicht das Bemühen der Betriebe, sich angesichts der erneut spürbar zurückgegangenen Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern (- 4,4% im Vergleich zum Vorjahr) ihren Fachkräftenachwuchs zu sichern. Die Zuwanderung geflüchteter Menschen wirkt sich stabilisierend auf die Bewerberzahl aus. Von Oktober 2018 bis September 2019 waren 38.100 Menschen mit Fluchthintergrund als Bewerberinnen und Bewerber gemeldet, das sind 200 weniger weniger (- 0,2%) als im Vorjahr. Erfreulich ist, dass die Zahl der noch unbesetzten Ausbildungsplätze deutlich gesunken ist (- 7,8%). Dennoch gab es im Beratungsjahr 2018/19 rechnerisch 44.200 mehr gemeldete Bewerberinnen und Bewerber als gemeldete Stellen. Angesichts der noch 53.137 unbesetzten Ausbildungsstellen sind die Aussichten der Jugendlichen in der Nachvermittlung hervorragend. Eine Bilanz der Nachvermittlung erfolgt Anfang Februar 2020.

Quelle: BDA

7. Jahrestagung SCHULEWIRTSCHAFT Hamburg

90 Teilnehmende aus Schulen, Unternehmen, Jugendberufsagenturen und weiteren Institutionen trafen sich am 23. Oktober zur diesjährigen Jahrestagung SCHULEWIRTSCHAFT in Hamburg. Tagungsort war das neue Ausbildungszentrum der Aurubis AG. Torben Padur, Referent aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, informierte darüber, welche Konsequenzen sich aus den Veränderungen in der Arbeitswelt für Berufe und Berufsbilder ergeben. Und in den anschließenden Workshops erfuhren die Teilnehmenden nicht nur, welche Anforderungen auf Jugendliche in einer Ausbildung zukommen, sondern auch wie sie gemeinsam Schülerinnen und Schüler beruflich orientieren und für die Zukunft fit machen können.

Bei der Jahrestagung wurde auch der neue wirtschaftliche Vorsitzende von SCHULEWIRTSCHAFT Hamburg in sein neues „Amt“ eingeführt. Es ist Thorsten Selmaier, Senior Vice President Human Resources bei der Aurubis AG. Weitere Informatio-

nen unter: <https://www.schule-wirtschaft-hamburg.de/aktivitaeten/berufsorientierung/jahrestagung/>

Quelle: UVNord

Verschiedenes

Veranstaltungshinweise

8. Unternehmenskultur – Hürden erkennen und Veränderung gestalten. Wie kann Unternehmenskultur so gestaltet werden, dass Inklusion möglich ist? Wie können Hürden erkannt und überwunden werden? Und wie gelingt es, die Belegschaft dabei mitzunehmen? Lernen Sie Lösungsansätze kennen und kommen Sie mit anderen Unternehmensvertretern/-innen dazu in den Austausch. Personalverantwortliche, die bereits Menschen mit Behinderung ausbilden oder damit beginnen wollen, sind herzlich ins Haus der Wirtschaft eingeladen. Die Teilnahme ist kostenfrei. Für Snacks und Getränke ist gesorgt.

Datum: 19. November 2019 von 16:00 bis 18:00 Uhr

Ort: KWB e. V. | Haus der Wirtschaft | Kapstadtring 10 | 22297 Hamburg

Anmeldung: Dr. Oliver Borszik | Tel. 040 334241-336 | borszik@kwb.de

Weitere Informationen: <https://www.kwb.de/kwb/pages/index/p/1212/977>

Quelle: KWB – Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V.

9. ETAPP – mit Teilqualifizierung zum Berufsabschluss

Einladung zur Auftaktveranstaltung des vom Bundesministerium für Bildung am **23. Januar 2020 von 10:00 – 15:45 Uhr im Haus der Wirtschaft in Berlin**. In Etappen sollen Teilqualifikationen (TQ) modularisiert den Berufsabschluss für formal geringqualifizierte Erwachsene ermöglichen. Denn gerade alternative Wege sind neben Ausbildung und Umschulung notwendig, um Fachkräftemangel bedingt durch demografischen Wandel und andere bekannte Faktoren in vielen Bereichen entgegenzuwirken. Seit 2013 wurden über 2.700 Teilnehmende mit TQ erfolgreich qualifiziert. Die TQ erweist sich zunehmend als branchenübergreifendes Mittel zur De-

ckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs. Lebenslanges Lernen der Teilnehmer wird gefördert.

Wir laden Sie ein: Wirken Sie aktiv mit bei der Entwicklung und Erprobung neuer arbeitsmarktnaher TQ-Module. In der Auftaktveranstaltung erhalten Sie einen Überblick über die bundesweit bestehenden TQ-Konzepte. Ihre Impulse tragen zur Entwicklung eines standardisierten Modulsystems bei, um die Handlungssicherheit für alle beteiligten Partner zu erhöhen und das Spannungsfeld zwischen Praxis und Theorie zu minimieren.

Kontakt: Frau Martina Tetz; Tel: 07141 29899-15
tetz.martina@biwe.de

Quelle: BDA

10. Konferenz zur Digitalisierung im Mittelstand

Die Digitalisierung im Mittelstand ist Thema der Konferenz „Effizienz gestalten – digital“ der Metropolregion Hamburg. Am 4. Dezember 2019 stehen in der Katholischen Akademie in Hamburg Anwendungen für den Mittelstand im Vordergrund: Möglichkeiten der Digitalisierung im eigenen Betrieb, in Prozessen, Produkten und Dienstleistungen werden durch mittelständische Betriebe vorgestellt. Kompetenzzentren bieten Beratungen und unterstützen bei der Umsetzung vor Ort.

Die Konferenz „Effizienz gestalten – digital“ der Metropolregion Hamburg ist kostenfrei und richtet sich insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen. **Sie findet am 4. Dezember 2019 in der Zeit von 14:00 Uhr bis 17:30 Uhr in der Katholischen Akademie in Hamburg statt.** Im Anschluss sind die Gäste zu einem gemeinsamen Ausklang eingeladen. Die „Mobile Fabrik“ kann von 13:30 Uhr bis 19:00 Uhr besucht werden. Nähere Informationen zum Programm und das Anmeldeformular finden Sie unter <https://mrh.veranstaltungen.hamburg.de/>

Quelle: mrh - Metropolregion Hamburg

11. Personal Branding – 4-teilige Workshop-Reihe von Januar bis April 2020

Obwohl sie alle notwendigen Kompetenzen mitbringen, arbeiten Frauen immer noch deutlich seltener in Führungspositionen als Männer. Doch woran liegt das? Viele Frauen positionieren sich nicht klar, bringen sich zu wenig ins Gespräch und pflegen ihre Netzwerke nicht intensiv genug. Das wollen wir ändern!

Deshalb laden wir Sie herzlich zur Workshop-Reihe „PERSONAL BRANDING – die professionelle Entwicklung und Gestaltung der Marke ICH“ ein. Die vierteilige Reihe startet im Januar 2020 – sichern Sie sich jetzt Ihre Teilnahme zu den vergünstigten Early-Bird-Konditionen.

In vier ganztägigen, aufeinander aufbauenden Workshops machen Sie Ihre Persönlichkeit, Ihre fachlichen Kompetenzen sichtbar und entwickeln Ihre Marke ICH!

- Sie arbeiten intensiv, in einer kleinen Gruppe von Gleichgesinnten Ihre Alleinstellungsmerkmale heraus und erfahren, wie Sie wirksam nach außen kommunizieren.
- Sie erhöhen Ihre Relevanz und Sichtbarkeit online und sorgen dafür, als Expertin auf Ihrem Gebiet sichtbar zu werden.
- Sie arbeiten daran ihre Glaubwürdigkeit durch einen souveränen Auftritt zu erhöhen
- Sie lernen Ihr Netzwerk strategisch zu nutzen und aufzubauen

Wann: 18. Januar 2020, 15. Februar 2020, 21. März 2020, 25. April 2020; DMC Image, Gaußstraße 60; 22765 Hamburg, jeweils von 9:30 – 16:30 Uhr

Kontakt: Elisabeth Wazinski Tel: 040 334241 440 wazinski@kwb.de und Martina Cleven 0170 5735019 office@martina-cleven.de

Quelle: KWB – Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V.

12. Personaltipps

Public Relations Managerin mit 4-jähriger Berufserfahrung sucht neue Herausforderungen in Hamburg. Masterabschluss in Medien und Politische Kommunikation an der FU Berlin; freie Redakteurin/Content-Managerin/Social Media-Redakteurin in mehreren Nebenjobs; anschließendes Volontariat in Redaktion/Marketing im Verlagswesen. Aktuell im Wirtschafts- & Bildungsbereich tätig. Expertin in Pressearbeit, Öffentlichkeitsarbeit, CMS, Social Me-

dia. Interesse an Unternehmenskommunikation extern/intern, Projektmanagement, Veranstaltungsmanagement.

Kontakt: Frau Wenzel-O'Connor, wenzel@bwh-hamburg.de

Arbeits- und Organisationspsychologin (M.Sc.) (29) und Coach für Fach- und Führungskräfte sucht eine herausfordernde Aufgabe als Referentin für Personalentwicklung in Hamburg.

Erste Erfahrungen hat sie in einem internationalen Unternehmen der Berater- und Personaldienstleistungsbranche gewonnen. Hier hat sie Online-Trainings entwickelt und deren praktische Einführung begleitet. Daneben zählten auch statistische Auswertungen der Mitarbeiterzufriedenheit und die Erstellung eines Personalentwicklungsplanes zu ihren Aufgaben. Zurzeit ist sie auf freiberuflicher Basis im Bereich Coaching und der Erstellung von Online-Trainings tätig. Sehr gute Kenntnisse in den Microsoft Office Programmen und ein verhandlungssicheres Englisch ergänzen ihr Profil ebenso, wie eine sehr gute Organisationsfähigkeit, hohe Empathie, Sozialkompetenz und eine ausgeprägte Affinität zur Technik.

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**