

12/2019

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos - Freistellung in gerichtlichem Vergleich**
(Urteil des BAG vom 20. November 2019 - 5 AZR 578/18 -)
2. **Saisonarbeitsverhältnis - Beschäftigung während der Badesaison**
(Urteil des BAG vom 19. November 2019 - 7 AZR 582/17 -)
3. **Elektronischer Rechtsverkehr in Schleswig-Holstein ab 01.01.2020 verpflichtend – auch für Verbände?**

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. **Der Arbeitsmarkt im Norden: November 2019**
5. **Umfrage zum Fachkräftebedarf aus Drittstaaten**

Bildungspolitik

6. **ICILS-Studie 2018: Keine Verbesserung digitaler Kompetenzen in der Schule**
7. **Neues Hochschulbarometer**
8. **Berufliche Hochschule Hamburg**
9. **Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung verliehen**
10. **Wichtige Ergebnisse des Rats für Bildung, Jugend, Kultur und Sport**
11. **Öffentliche Konsultation der EU-Kommission "Unterstützung aus dem ESF für allgemeine und berufliche Bildung - Bewertung"**
12. **Wann wächst endlich zusammen, was zusammengehört.**

Verschiedenes

13. **Start für digitales Finanzierungsportal der Bürgschaftsbanken**
14. **Personaltipp**

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos - Freistellung in gerichtlichem Vergleich

(Urteil des BAG vom 20. November 2019 - 5 AZR 578/18 -)

Eine Freistellung in einem gerichtlichen Vergleich erfüllt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos nur dann, wenn in dem Vergleich hinreichend deutlich zum Ausdruck kommt, dass mit der Freistellung auch ein Positivsaldo auf dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden soll. Dem genügt die Klausel, der Arbeitnehmer werde unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt, nicht.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Sekretärin beschäftigt. Nachdem die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt hatte, schlossen die Parteien im Kündigungsschutzprozess am 15. November 2016 einen gerichtlichen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Arbeitgeberkündigung mit Ablauf des 31. Januar 2017 endete. Bis dahin stellte die Beklagte die Klägerin unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung frei. In diesem Zeitraum sollte auch der Resturlaub eingebracht sein. Eine allgemeine Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel enthält der Vergleich nicht.

Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die Klägerin die Abgeltung von 67,10 Gutstunden auf ihrem Arbeitszeitkonto mit 1.317,28 Euro brutto nebst Zinsen verlangt. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen.

Die vom Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts zugelassene Revision der Klägerin war erfolgreich und führte zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Endet das Arbeitsverhältnis und können Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto nicht mehr durch Freizeit ausgeglichen werden, sind sie vom Arbeitgeber in Geld abzugelten. Die Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht in einem gerichtlichen Vergleich ist nur dann geeignet, den Anspruch auf Freizeitausgleich zum Abbau von Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto zu erfüllen, wenn der Arbeitnehmer erkennen kann, dass der Arbeitgeber ihn zur Erfüllung des Anspruchs auf Freizeitausgleich von der Arbeitspflicht freistellen

will. Daran fehlte es vorliegend. In dem gerichtlichen Vergleich ist weder ausdrücklich noch konkludent hinreichend deutlich festgehalten, dass die Freistellung auch dem Abbau des Arbeitszeitkontos dienen bzw. mit ihr der Freizeitausgleichsanspruch aus dem Arbeitszeitkonto erfüllt sein soll.

Quelle: BAG vom 20. November 2019

2. Saisonarbeitsverhältnis - Beschäftigung während der Badesaison

(Urteil des BAG vom 19. November 2019 - 7 AZR 582/17 -)

Die Vereinbarung einer auf die Badesaison begrenzten Beschäftigung im unbefristeten Arbeitsvertrag eines in einem Freibad beschäftigten Arbeitnehmers kann jedenfalls dann wirksam sein, wenn für den Arbeitnehmer außerhalb der Badesaison kein Beschäftigungsbedarf besteht.

Der Kläger war seit Juli 2000 bei der beklagten Gemeinde tätig. Nach dem Arbeitsvertrag vom 1. April 2006 wird der Kläger als vollbeschäftigter Arbeitnehmer jeweils für die Saison vom 1. April bis zum 31. Oktober eines Kalenderjahres eingestellt. Der Kläger wurde seitdem in den Monaten April bis Oktober eines jeden Jahres beschäftigt und vergütet. Die Beschäftigung erfolgte nahezu ausschließlich im gemeindlichen Freibad als Badeaufsicht sowie mit der Reinigung und Pflege des Schwimmbads. Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch Befristungsabrede vom 1. April 2006 am 31. Oktober 2016 aufgelöst wurde und dass das Arbeitsverhältnis über den 31. Oktober 2016 hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Parteien haben in dem Vertrag vom 1. April 2006 nicht eine Vielzahl befristeter Arbeitsverhältnisse für die künftigen Jahre vereinbart. Vielmehr ist das Arbeitsverhältnis unbefristet, lediglich die Arbeits- und Vergütungspflicht ist auf die Monate April bis Oktober eines jeden Jahres begrenzt. Diese Vereinbarung ist wirksam. Der Kläger wird dadurch nicht nach § 307 Abs. 1 BGB unangemessen benachteiligt, da die Beklagte bei Abschluss des Arbeitsvertrags davon ausgehen durfte, nur während der Badesaison Beschäftigungsbedarf für den Kläger zu haben.

Quelle: BAG vom 19. November 2019

3. Elektronischer Rechtsverkehr in Schleswig-Holstein ab 01.01.2020 verpflichtend – auch für Verbände?

Seit der Medieninformation des Ministeriums für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung vom 26.11.2019 hat das Land Schleswig-Holstein eine Vorreiterrolle in Deutschland eingenommen:

Als erstes Bundesland wurde eine Landesverordnung auf den Weg gebracht, die eine vorzeitige Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs vorsieht. Mit dieser Verordnung geht die Verpflichtung für professionelle Einreicher zur Einreichung von elektronischen Schriftsätzen einher.

Bundeseinheitlich hatte der Gesetzgeber in dem „Gesetz zur Förderung des elektronischen Rechtsverkehrs mit den Gerichten“ vorgesehen, dass eine zwingende Einreichung von elektronischen Schriftstücken bei den Gerichten erst ab dem 01.01.2022 zu erfolgen hat. Der Gesetzgeber schuf jedoch eine Öffnungsklausel, nachdem die Länder durch Landesverordnung diesen Start des elektronischen Rechtsverkehrs bis zum 01.01.2020 vorziehen könnten. Hiervon macht das Land Schleswig-Holstein nunmehr Gebrauch.

Gemäß Art. 3 Nr. 5 des „Gesetzes zur Förderung des elektronischen Rechtsverkehrs mit den Gerichten“ ist sodann für Schleswig-Holstein der neu eingefügte § 46g Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) bereits ab dem 01.01.2020 wirksam.

Dieser besagt:

„Vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, sind als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach diesem Gesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 zur Verfügung steht. [...]“

In dem verwiesenen § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG steht sodann

„§ 46c Elektronisches Dokument

[...]

(4) Sichere Übermittlungswege sind

[...]

2. der Übermittlungsweg zwischen dem besonderen elektronischen Anwaltspostfach nach § 31a der Bundesrechtsanwaltsordnung oder einem entsprechenden, auf gesetzlicher Grundlage errichteten elektroni-

schen Postfach und der elektronischen Poststelle des Gerichts [...]“

Nach der Veröffentlichung der Pressemitteilung des Schleswig-Holsteinischen Justizministeriums stellt sich die Frage, ob die Rechtsanwälte und Syndikusrechtsanwälte bei den Arbeitgeberverbänden verpflichtet sind, zukünftig Schriftsätze über das beA zu versenden und zu empfangen, da sie im Sinne von § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG mit einem elektronischen Anwaltspostfach ausgestattet sind.

Nach unserer Ansicht ist dies weder bei Syndikusrechtsanwälten noch bei Rechtsanwälten, die bei Arbeitgeberverbänden tätig sind, der Fall.

Zum einen trägt gemäß § 11 Abs. 2 Nr. 4 ArbGG der Verband als juristische Person das Mandat. Sie fallen aber nicht unter § 46g ArbGG. Darüber hinaus haben Arbeitgeberverbände bislang keinen Zugang zu einem „besonderen elektronischen Anwaltspostfach [...] oder einem entsprechenden, auf gesetzlicher Grundlage errichteten elektronischen Postfach“.

Den Arbeitgeberverbänden stehen als juristische Personen keine beA-Postfächer zur Verfügung, da nur Kammermitglieder der Rechtsanwaltskammer solche Postfächer innehaben können.

Auf der anderen Seite ist zu fragen, ob Rechtsanwälte und Syndikusrechtsanwälte per Status quo als „professionelle Einreicher“ im Sinne der Landesverordnung gelten und sodann nicht nur im Sinne der BRAO die Pflicht zum Tragen ihres Titels, sondern auch die Pflicht zum Einreichen der elektronischen Schriftsätze haben.

Nach Auffassung von UVNord ist § 46 Abs. 5 BRAO, der die Befugnisse von Syndikusrechtsanwälten und deren Beratungs- und Vertretungsumfang definiert, einer Auslegung nicht zugänglich. § 46 Abs. 5 BRAO regelt lediglich die Befugnis des Syndikusrechtswaltes und legt diesem gerade keine Verpflichtung auf. Demnach kann der Syndikusrechtsanwalt, der bei einem Arbeitgeberverband tätig ist, auch nicht verpflichtet sein, als Syndikusrechtsanwalt für den Arbeitgeberverband aufzutreten. Mandatsträger bleibt gemäß § 11 Abs. 2 Nr. 4 ArbGG der Verband. Dieser bestimmt die natürliche Person, die für ihn bei Gerichtsverfahren auftritt. Bestimmt der Verband nun intern, dass der Syndikusrechtsanwalt nicht als Syndikusrechtsanwalt auftreten soll, son-

dem zum Beispiel als Verbandsvertreter, so kann § 46 Abs. 5 BRAO dies nicht aufheben.

Nach alledem sind wir der Auffassung, dass Syndikusrechtsanwälte bei den Arbeitgeberverbänden ab dem 01.01.2020 nicht verpflichtet sind, am elektronischen Rechtsverkehr teilzunehmen, obgleich ihnen die Entscheidung hierfür freisteht.

Dieser Ansicht haben sich, nach Rückfrage von UVNord, auch die BDA und die Rechtsanwaltskammer Schleswig-Holstein angeschlossen.

Wir weisen allerdings ausdrücklich darauf hin, dass es bisher nicht gerichtlich geprüft wurde, ob Syndikusrechtsanwälte als Angestellte von Arbeitgeberverbänden ab dem 01.01.2020 auch als Syndikusrechtsanwälte für die Arbeitgeberverbände auftreten **müssen** oder nur können. Aus dieser entscheidenden Frage leitet sich nach unserem Dafürhalten auch die Rechtsfolge ab, nämlich ob Syndikusrechtsanwälte für die Arbeitgeberverbände ab dem 01.01.2020 an dem elektronischen Rechtsverkehr über beA teilnehmen müssen oder können. Es bleibt der gerichtlichen Überprüfung vorbehalten, diese Rechtsfragen zu klären.

Die nach altem Recht bei der DRV befreiten Rechtsanwälte bei Verbänden begegnen in diesem Zusammenhang, nach Hinweis der Rechtsanwaltskammer Schleswig-Holstein, besonderen Herausforderungen, wenn sie als Rechtsanwälte für ihren Arbeitgeberverband in Gerichtsverfahren tätig sind. Sie ist der Auffassung, dass in solchen Konstellationen ein Mandatsverhältnis entsteht und dieses gemäß des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes abzurechnen sei.

Wir raten daher dazu, dass die Rechtsanwälte, die für die Verbände tätig sind, nicht als solche für die Verbände in Gerichtsverfahren auftreten, ohne dass vorher Rücksprache mit der zuständigen Rechtsanwaltskammer Schleswig-Holstein gehalten wird.

Darüber hinaus weisen wir auf ein Problem hin, auf welches uns die Rechtsanwaltskammer Schleswig-Holstein bereits jetzt aufmerksam gemacht hat:

Ab dem 01.01.2020 werden die Gerichte zunehmend dazu übergehen, die Zustellungen im elektronischen Rechtsverkehr betreiben zu wollen. Das kann dazu führen, dass die Gerichte auch die Geschäftsführer/Geschäftsführerinnen von Verbänden, die gleichzeitig Rechtsanwälte und/oder Syndikus-

rechtsanwälte sind, als Zustellungsempfänger auswählen werden.

Es ist daher dringend anzuraten, dass solche Geschäftsführer/Geschäftsführerinnen ein eingerichtetes beA innehaben und dieses auch kontrollieren, ob Posteingänge ab dem 01.01.2020 erfolgen. Nach Auffassung der Rechtsanwaltskammer Schleswig-Holstein können Gerichte der rechtlichen Auffassung sein, dass Handlungsbevollmächtigte für Arbeitgeberverbände die Geschäftsführer/Geschäftsführerinnen sind, welche in ihrer Doppelrolle als Rechtsanwälte/Syndikusrechtsanwälte sodann über ein beA-Postfach verfügen und daher auch im Rahmen des elektronischen Rechtsverkehrs über das beA zustellungsbefugt sein müssten.

Quelle: UVNord vom 5. Dezember 2019

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. Arbeitsmarkt im Norden – November 2019

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: November 2019

- **Aktuell: 76.700 Arbeitslose in Schleswig-Holstein. Die Quote liegt bei 4,9 Prozent.**
- **Im Vergleich zum November des Vorjahres Rückgang um 1.000**
- **Niedrigster November Wert seit 1980**
- **Im Vergleich zum Vormonat Oktober leichter Anstieg um 444**
- **Weiterer Anstieg bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: 18.500 zusätzliche Jobs im Vorjahresvergleich**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im November - im Vergleich zum Vormonat - um 444 oder 0,6 Prozent leicht gestiegen. Sie liegt aktuell bei 76.700. Im Vergleich zum November 2018 ging die Arbeitslosigkeit um 1.000 Personen oder 1,3 Prozent zurück. Die Arbeitslosenquote liegt bei 4,9 Prozent, im November 2018 lag sie bei 5,0 Prozent.

Der kontinuierliche – wenn auch im Zeitverlauf geringere – Rückgang der Arbeitslosigkeit im Vorjahresvergleich dokumentiert weiterhin die insgesamt stabile Lage des Arbeitsmarktes in Schleswig-Holstein. Der überproportional deutliche Anstieg in den touristisch geprägten Landkreisen Nordfriesland (+14,6 Prozent) und Ostholstein (+12,5 Prozent)

gegenüber dem Vormonat Oktober ist – wie in jedem Jahr – saisonal typisch.

Besonders erfreulich ist, im Vergleich zum Vormonat Oktober der Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit.

Seit Jahresbeginn wurden 60.100 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet: Die Zahl liegt um 3.500 oder 5,5 Prozent unter dem Vergleichswert des Vorjahres. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, es liegen die September-Daten vor, ist um 1,8 Prozent auf 1.020.800 im Vorjahresvergleich gestiegen. Besonders im Gesundheits- und Sozialwesen (+4.700), im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+2.800), in der Öffentlichen Verwaltung und den Sozialversicherungen (+2.000), in der Logistik (+1.900), und im Handel (+1.700) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Allein in der Arbeitnehmerüberlassung (-1.900) gingen Arbeitsplätze verloren.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: November 2019

- **Aktuell: 63.874 Arbeitslose; dies ist ein Rückgang zum Vormonat in Höhe um 503 bzw. 0,8 Prozent und ein Anstieg um 1.308 oder 2,1 Prozent zum November des Vorjahres.**
- **Die Arbeitslosenquote sinkt um 0,1 Prozent auf 6,0 Prozent, der niedrigste Wert des Jahres.**
- **Im September 2019 waren insgesamt 1.013.600 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt.**
- **15.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze standen den Arbeitssuchenden im November zur Verfügung.**

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsort Hamburg steigt (+2,4 Prozent oder 23.900) auf 1.013.600 an. Dagegen fällt die Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen verhaltener aus. Seit Jahresbeginn wurden 39.453 Stellen zur Besetzung gemeldet.

Die Arbeitslosigkeit in Hamburg entwickelt sich unterschiedlich. Während die Zahl der Arbeitslosen mit 63.874 im November zum Vormonat um 503 oder 0,8 Prozent sinkt, steigt sie im Jahresvergleich um 1.308 oder 2,1 Prozent.

Mit 1.013.600 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im September 2019 (aktuellste Daten) steigt die Zahl der Beschäftigten am Arbeitsort Hamburg um 23.900 oder 2,4 Prozent. Wie auch in den vorangegangenen Monaten trugen die Branchen wissenschaftlich/technische Dienstleistungen und Immobilien (+6.100 oder 4,8 Prozent mehr Beschäftigte), Information und Kommunikation (+3.300 oder 5,3 Prozent), Gesundheitswesen (+ 2.900 oder 4,4 Prozent) oder das Baugewerbe (+1.800 oder 5,0 Prozent) zum Beschäftigungsaufbau bei. Lediglich die Arbeitnehmerüberlassung verzeichnet ein Minus von 1.800 oder 6,4 Prozent.

Die Arbeitskräfte Nachfrage gibt nach, so standen Arbeitssuchenden in Hamburg im November 15.000 freie Stellen zur Verfügung. Dies ist ein deutlicher Rückgang um 3.673 oder 19,6 Prozent, der aber auch darin begründet liegt, dass langlaufende Stellenangebote in Absprache mit den Unternehmen aktualisiert, angepasst und auch gelöst wurden, wenn Bewerber nur schwer oder gar nicht zu finden waren. Auch wenn im Vergleich zum Vorjahreszeitraum fast 10 Prozent weniger freie Stellen gemeldet wurden, die Arbeitskräftenachfrage also nachlässt, bleibt sie auf hohem Niveau, denn Fachkräfte werden besonders in den unternehmensnahen Dienstleistungen, im Gesundheits- und Sozialwesen und auch in der Logistik nicht nur gehalten, sondern gesucht und eingestellt.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Hamburg

5. Umfrage zum Fachkräftebedarf aus Drittstaaten

Sind Sie auch vom Fachkräftemangel betroffen und dringend auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern? Wie die „Fachkräfteprojektion 2035 für Schleswig-Holstein“ zeigt, wird der Fachkräftemangel in den nächsten Jahren für viele Betriebe zunehmend problematisch bzw. dort, wo er jetzt schon spürbar ist, an Schärfe zunehmen. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FKEG) der Bundesregierung, welches am 01.03.2020 in Kraft treten wird, bietet künftig die Möglichkeit, für alle Berufsfelder ausgebildete Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung aus Drittstaaten leichter als bisher anzuwerben.

Mit dieser Umfrage soll das konkrete Interesse an der Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten für möglichst genau bezeichnete Berufe in Erfahrung gebracht werden. Gleichzeitig erhalten Sie

nähere Informationen, zu welchen Bedingungen die Akquise von Fachkräften aus sogenannten Drittstaaten möglich sein wird.

Bitte nehmen Sie sich daher 10 Minuten Zeit für die Beantwortung unserer Fragen.

Selbstverständlich ist Ihre Teilnahme unverbindlich. Ihre Antworten können jedoch helfen, sinnvolle Unterstützungsangebote zu initiieren.

Für Ihre Teilnahme möchten wir uns im Voraus ganz herzlich bei Ihnen bedanken.

<https://www.umfrageonline.com/s/d6e283d>

Ansprechpartner: Nicolas Dailidow

T 04331 / 1319-20

N.Dailidow@gefas-uv.de

Quelle: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung und Weiterbildung Schleswig-Holstein

Bildungspolitik

6. ICILS-Studie 2018: Keine Verbesserung digitaler Kompetenzen in der Schule

Die computer- und informationsbezogenen Kompetenzen der Achtklässler/innen in Deutschland unterscheiden sich im Schnitt nicht wesentlich von der ersten Erhebung 2013. Die Schülerinnen und Schüler liegen nach wie vor im mittleren Bereich der Länder, oberhalb des Durchschnittswerts. Benchmark ist Dänemark, das sich deutlich verbessert hat: Hier sind die höchsten mittleren Kompetenzen zu finden, zudem die geringste Leistungstreuung.

Ein Drittel der Achtklässler/innen erreicht nur die unteren beiden Kompetenzstufen und verfügt damit über nur rudimentäre Kompetenzen. 42.9% sind auf Kompetenzstufe III und können unter Anleitung Informationen ermitteln, Dokumente mit Hilfestellung bearbeiten und einfache Informationsprodukte erstellen. 22 % auf Kompetenzstufe IV und nur knapp 2% auf der höchsten Kompetenzstufe V sind in der Lage, selbstständig und reflektiert digitale Medien in unterschiedlichen Bereichen zu nutzen.

Wie schon 2013 erreichen Mädchen in Deutschland im Mittel mehr Leistungspunkte als Jungen, Jugendliche aus sozioökonomisch besser gestellten Familien mehr als weniger gut gestellte, Jugendliche ohne Migrationshintergrund mehr als Jugendliche mit im Ausland geborenen Eltern, Schüler/innen am Gymnasium mehr als an anderen weiterführenden Schulen.

Auch die Ausstattung der Schulen mit IT hat sich seit 2013 in der Fläche nicht verbessert. 17% der befragten IT-Koordinatoren der Schulen klagen über mangelnden technischen, 23% über fehlenden pädagogischen Support. Immerhin geben knapp 60% der Schulleitungen an, Prioritäten bei der Digitalisierung zu setzen. Nur 27% der Lehrpersonen in Deutschland haben in der eigenen Lehrerbildung erfahren, wie man digitale Medien im Unterricht verwendet (international: 41.6%). Lehrkräfte nutzen deutlich stärker als 2013 digitale Medien, mindestens wöchentlich (2018: 60.2%; 2013: 34.4%); international sind dies jedoch im Schnitt 47.9%. Die in Deutschland mit Abstand häufigste Form ist allerdings das Präsentieren von Informationen im Frontalunterricht. Nur 22.8% der Achtklässler/innen gibt an, dass wöchentlich digitale Medien in der Schule genutzt werden.

Beim zusätzlich erhobenen ‚Computational Thinking‘ (CT) liegen Achtklässler/innen deutlich unter dem internationalen Mittelwert; höhere mittlere Kompetenzen erreichen Korea, Dänemark, Finnland, Frankreich und die USA. Die International Computer and Information Literacy Study (ICILS) wurde in 14 Ländern durchgeführt. In Deutschland wurden 3.655 Schüler/innen und 2.386 Lehrpersonen der 8. Klasse im Frühsommer 2018 befragt. Weitere Informationen unter:

<https://kw.uni-paderborn.de/institut-fuer-erziehungswissenschaft/arbeitsbereiche/schulpaedagogik/forschung/forschungsprojekte/icils-2018/>.

Die BDA kritisiert, dass sich seit der ersten Erhebung der Umgang mit digitalen Medien nicht spürbar verbessert hat, und fordert daher jetzt, den Digitalpakt zügig umzusetzen und neben der Infrastruktur auch die pädagogischen Konzepte und Lernziele ebenso wie die Lehrerbildung für Schule in der digitalen Welt voranzutreiben.

Quelle: BDA

7. Neues Hochschulbarometer

Anfang November hat der Stifterverband seine neueste Ausgabe des jährlichen "Hochschulbarometers" veröffentlicht. Dieser zeigt das Stimmungsbild der Hochschulleitungen im Jahr 2018 und nimmt dabei die Schwerpunkte Hochschulentwicklung, Innovation und Digitalisierung sowie Transfer

und Kooperation besonders in den Blick. Die wichtigsten Ergebnisse:

- 56,5 % der Hochschulen haben in den vergangenen Jahren neue Formen der Kooperation mit der Wirtschaft oder der Zivilgesellschaft etabliert. Unter den staatlichen Hochschulen sind es sogar knapp 70 %.
- 71 % der deutschen Hochschulen sind an Innovationsverbänden mit nicht-wissenschaftlichen Partnern beteiligt, vor allem in den Bereichen Digitale Wirtschaft und Gesellschaft sowie Nachhaltiges Wirtschaften und Energie.
- 30,9 % der neu eingestellten Professorinnen und Professoren (das entspricht ca. 750 Professuren) beschäftigen sich laut Hochschulleitungen mit dem Thema Digitalisierung. An technischen Hochschulen liegt der Anteil bei 37,5 %.
- Rund jede zweite staatliche Hochschule will in Zukunft auf neue Forschungsschwerpunkte setzen, die sich der Digitalisierung widmen.
- 47,6 % der Leitungen staatlicher Hochschulen schätzen die Personalsituation als (eher) schlecht ein. Das ist der höchste Wert seit Beginn des Hochschul-Barometers 2011. An privaten Hochschulen empfinden nur 19,1 % der Leitungen die Personalausstattung als (eher) schlecht.

Im kommenden Jahr wird der Hochschul-Barometer das Thema "Future Skills" zum Schwerpunkt haben. Die vollständige Publikation finden Sie unter www.hochschul-barometer.de

Quelle: BDA

8. Berufliche Hochschule Hamburg

Die Berufliche Hochschule Hamburg geht an den Start. Lernende erhalten hier ab Sommer 2021 die Möglichkeit, in vier Jahren zwei Abschlüsse zu erlangen: einen Ausbildungsabschluss und einen Bachelor. Das Angebot spricht junge Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung an, die sich nicht auf Ausbildung oder Studium festlegen möchten, sondern sich beides vorstellen können. Ein Bachelorabschluss an der BHH besitzt die gleiche Wertigkeit wie ein entsprechender Abschluss an anderen Hochschulen. Durch die mit dem Studium kombinierte Ausbildung haben die künftigen Absolventinnen und Absolventen exzellente Berufsaussichten. Nähere Informationen erhalten interessierte Unternehmen in einem Informationspaket (<https://hibb.hamburg.de/schulentwicklung/berufliche-hochschule-hamburg/informationen-fuer->

[unternehmen/](https://hibb.hamburg.de/schulentwicklung/berufliche-hochschule-hamburg/informationen-fuer-unternehmen/)) sowie in einem Kurzfilm (<https://youtu.be/yL2x0mFWN0A>).

Quelle: Hamburger Institut für Berufliche Bildung

9. Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung verliehen

Mitte November wurde der Arbeitgeberpreis für Bildung im Rahmen des Deutschen Arbeitbertages verliehen – und das bereits zum 20. Mal. Motto des diesjährigen Preises **„Persönlichkeit gefragt! Bildung, die Werte vermittelt und für Demokratie begeistert“**. Die BDA zeichnete - unterstützt von der Deutschen Telekom AG und der Deutschen Bahn AG - Preisträger in den Kategorien frühkindliche, schulische, berufliche und hochschulische Bildung aus, die ihren Lernenden eine grundlegende Werteorientierung mitgeben, sie für Demokratie interessieren und aktiv in ihrer Persönlichkeitsentwicklung unterstützen. In der Kategorie „Hochschulische Bildung“ gewann **„Dare To Care, Studierendeninitiative der Uni Lübeck (Schleswig-Holstein)“**. Weitere Informationen unter www.deutscher-arbeitbertag.de/bildungspreis.html und auf www.arbeitgeberpreis-fuer-bildung.de.

Quelle: BDA

10. Wichtige Ergebnisse des Rats für Bildung, Jugend, Kultur und Sport

Am 8. November hat in Brüssel der Ministerrat für Bildung, Jugend, Kultur und Sport getagt. Im Bereich Bildung wurden folgende Ergebnisse erzielt:

Lebenslanges Lernen: technologischer und ökologischer Wandel Der Rat hat Schlussfolgerungen angenommen, in denen es um Strategien für lebenslanges Lernen zur Bewältigung des technologischen und ökologischen Wandels geht. Dabei wird hervorgehoben, dass Investitionen in Grundfertigkeiten und Schlüsselkompetenzen wichtiger denn je sind und dass lebenslanges Lernen ein entscheidender Faktor für die Teilnahme älterer Menschen am sozialen und wirtschaftlichen Leben ist. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, Strategien zur Förderung der Politik des lebenslangen Lernens zu entwickeln und das Potenzial des lebenslangen Lernens zur Unterstützung eines integrativen und nachhaltigen Wachstums anzuerkennen. Dazu gehören die Entwicklung von Systemen der allgemeinen berufli-

chen Bildung, die Stärkung der Bildungsgerechtigkeit, die Erhöhung der Reaktionsfähigkeit der Bildungssysteme, die Unterstützung einfacher Übergänge zwischen den unterschiedlichen Bildungsebenen und -bereichen, Möglichkeiten personalisierter Lernwege, die Förderung des Austauschs von Daten sowie Anstrengungen zur Umsetzung der Ratsempfehlung zu Validierung nichtformalen und informellen Lernens. Die Kommission und die Mitgliedstaaten werden auch aufgefordert, Initiativen zu unterstützen, die Investitionen in das lebenslange Lernen erleichtern. Die Kommission ist aufgefordert, die Sozialpartner eng in ihre Überlegungen und Initiativen einzubeziehen. Zudem solle sie ein Konzept für die Validierung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen prüfen, mit dem Ziel, eine Validierung unabhängig davon zu ermöglichen, wie oder wo die Fähigkeiten erworben wurden. Die Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten in diesem Bereich müsse aber unberührt bleiben.

Europäischer Bildungsraum Der Ministerrat hat eine Entschließung zur Weiterentwicklung des europäischen Bildungsraums im Hinblick auf die Unterstützung zukunftsorientierter Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung verabschiedet. Darin ersucht der Rat die Kommission, bei der Weiterentwicklung des Europäischen Bildungsraums diesen durch lebenslanges Lernen zu untermauern: von frühkindlicher Bildung bis hin zur kontinuierlichen Erwachsenenbildung. In der Entschließung werden zudem die Mitgliedstaaten und die Kommission aufgefordert, die Zusammenarbeit im Bildungsbereich auf allen Ebenen weiterzuentwickeln und Bewusstsein für die Initiative „Europäische Hochschulen“ zu stärken, die eine der Leitinitiativen der EU in ihren Bestrebungen zum Aufbau eines Europäischen Bildungsraums ist.

Künstliche Intelligenz in der allgemeinen und beruflichen Bildung Die Bildungsminister haben zudem über das Thema „Künstliche Intelligenz in der allgemeinen und beruflichen Bildung“ diskutiert. Es müsse in Menschen in Zeiten der schnellen Digitalisierung darum gehen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu vermitteln, die den Menschen gesellschaftliche und wirtschaftliche Teilhabe sichern. Dabei müssten die Akteure auch die ethischen Aspekte der KI und Implementierung von Kontrollmechanismen berücksichtigen, um zu verhindern, dass KI missbraucht wird oder auf schädliche Weise wirkt.

Wirksamkeit, Effizienz und Qualität bei allgemeiner und beruflicher Bildung Die Ministerinnen und Mi-

nister für das Bildungswesen haben außerdem gemeinsam mit den Finanzministerinnen und -ministern über die Bedeutung der allgemeinen und beruflichen Bildung für langfristiges, nachhaltiges Wachstum gesprochen. Zudem haben sie sich über Erfahrungen und Praktiken zur Förderung der Qualität, Effizienz und Wirksamkeit allgemeiner und beruflicher Bildung ausgetauscht.

Quelle: BDA

11. Öffentliche Konsultation der EU-Kommission "Unterstützung aus dem ESF für allgemeine und berufliche Bildung - Bewertung"

Die Kommission interessiert sich für die Meinung der Bürgerinnen und Bürger sowie der Interessenträger zu den Maßnahmen, die die EU seit 2014 durchgeführt hat, um die allgemeine und berufliche Bildung zu fördern. Mithilfe der erhobenen Informationen wird bewertet, was im Zeitraum 2014-2018 erreicht wurde. Die Informationen werden der Kommission auch Hinweise dazu liefern, wie die Unterstützung in Zukunft gestärkt sowie wirksamer und zielgerichteter gestaltet werden kann. Unter anderem wird im Rahmen der Bewertung beurteilt, ob die EU-Initiativen dazu beigetragen haben:

- den frühzeitigen Schulabgang zu verringern und zu verhindern
- den gleichberechtigten Zugang zu Bildung und lebenslangem Lernen für alle zu fördern
- die berufliche Bildung zu unterstützen und
- die Qualität, die Effizienz und den Zugang zur Hochschulbildung zu verbessern.

Darüber hinaus wird ermittelt, welche Art der Unterstützung am wirksamsten war. Um an der Konsultation teilzunehmen, füllen Interessierte bitte bis zum 24. Februar 2020 den Online-Fragebogen aus: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-6620755/public-consultation_de

Quelle: BDA

12. Wann wächst endlich zusammen, was zusammengehört. Die notwendige Vernetzung von Wirtschaft und Gesellschaft im Norden

Es war der 10. November 1989 als sich Alt-Kanzler Willy Brandt mit den Worten „Es wächst zusammen, was zusammen gehört!“ an die Menschen im Osten und Westen Deutschlands wandte. Wenige Stunden zuvor war die Mauer gefallen und die Bundesrepub-

lik war auf dem Weg in eine neue Zukunft. Dies ist nun mehr als 20 Jahre her und die Bundesländer haben in vielerlei Hinsicht zueinander gefunden – so scheint es zumindest. Doch in der Wirtschaftszusammenarbeit ist noch viel zu tun, und das auch und gerade im Norden Deutschlands: Dies legt eine jüngst veröffentlichte Entwicklungsstudie des Instituts für Weltwirtschaft, herausgegeben vom UVNord, nahe, die unter anderem besagt, dass der Norden in der wirtschaftlichen Entwicklung zurückliege, was beispielsweise Pro-Kopf-Einkommen, Zukunftsorientierung oder auch Innovationskraft anbelange. Vertieft man sich weiter in diese Studie, dann ist festzustellen: In der direkten Kooperation der Industrien in den nördlichen Bundesländern herrscht immer noch ein Kirchturm- und Regionaldenken statt vernetzter Zusammenarbeit. Die Wirtschaft alleine kann und wird diese Entwicklung nicht aufbrechen können, um den südlichen Ländern etwas entgegenzuhalten. Dies wird nur dann erfolgreich geschehen, wenn es gelingt, die Hochschulen der Regionen mit in die eigene Profilierung einzubeziehen. Auch gilt es, die junge Generation – darunter natürlich Studierende – von Anfang an für das überregionale Denken zu begeistern. Wie dies geschehen kann, zeigt der Alltag an der Northern Business School – University of Applied Sciences in Hamburg. So werden die Studierenden durch die Lehrenden immer wieder an die Kontexte des vernetzten Denkens und Arbeitens – sei es alleine oder im Team – herangeführt. Hinzu kommen das Aufzeigen von internationalen Perspektiven aus der Betriebs- oder Immobilienwirtschaft oder auch die Inhalte der Logistik, die kaum regional gedacht werden können. Aus den Lehrveranstaltungen heraus entstehen dann wiederum Impulse für studentische Unternehmensgründungen oder aber Projekte unterschiedlichster Dimension. Diese können im Sinne des Wissenschaftstransfers an die Industrie zurückgespiegelt werden. Mit der sich daraus ergebenden Innovationsfähigkeit werden sich die Unternehmen der Regionen auch weiter vernetzen können. Im Umkehrschluss heißt dies: Gelingt es, die Hochschulen an den Standorten sowie ihre Vernetzung zur Wirtschaft zu stärken, dann ist ein wesentliches Ziel erreicht, um die kleinen Teile der wirtschaftlichen Zusammenarbeit zu einem Gesamtbild „Norddeutschland“ zusammenzufügen, hinter dem sich niemand wirklich verstecken muss.

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

Quelle: NBS – Northern Business School

Verschiedenes

13. Start für digitales Finanzierungsportal der Bürgerschaftsbanken:

Direkter Weg zur passgenauen Finanzierung

Unternehmer, Gründer sowie Nachfolger suchen verstärkt online nach einfachen und unkomplizierten Finanzierungslösungen. Mit dem neuen, deutschlandweiten Finanzierungsportal schaffen die Bürgerschaftsbanken die Basis dafür.

Über die Plattform finanzierungsportal.ermoeglicher.de können Unternehmer, Freiberufler, Gründungs- und Nachfolgeinteressierte sowie verschiedene Beratungseinrichtungen innerhalb von wenigen Minuten Finanzierungsanfragen für ihr Unternehmen bzw. ihre Mandanten stellen. „Mit wenigen Klicks können Unternehmen und Berater über das Finanzierungsportal alle Hausbanken erreichen. Dadurch wird nicht nur der Komfort beim Zugang deutlich verbessert, sondern auch die Chance auf eine passgenaue Finanzierung erhöht“, so Jörg Finern, Geschäftsführer der Bürgerschaftsgemeinschaft Hamburg.

Die Anfrage wird automatisch an die jeweils regional zuständige Bürgerschaftsbank weitergeleitet. Die Bewertung durch die Bürgerschaftsbank ist kostenlos. Dort wird das Vorhaben von Mitarbeitern persönlich und individuell auf die Machbarkeit der Finanzierung und die mögliche Übernahme einer Bürgschaft geprüft. Gründern und Unternehmern wird auch bei der Strukturierung der benötigten Finanzierung geholfen. Auf Wunsch werden die Hausbank und ggf. weitere vom Kunden gewünschte Kreditinstitute angesprochen. Firmenkundenbetreuer der Kreditinstitute können sich ebenfalls auf dem Portal registrieren, um dort schnell und bequem auf Finanzierungsanfragen reagieren zu können.

Ferner können Berater der Kammern sowie Unternehmens- und Steuerberater den kostenfreien Service der Bürgerschaftsbanken in Anspruch nehmen, um für ihre Mandanten eine optimale und sichere Finanzierung zu gestalten.

Ab sofort steht das digitale Finanzierungsportal der deutschen Bürgerschaftsbanken unter der Adresse <https://finanzierungsportal.ermoeglicher.de> zur Verfügung.

Entwickelt wurde die Plattform im Verband Deutscher Bürgerschaftsbanken (VDB) gemeinsam mit den in jedem Bundesland ansässigen Instituten. Betrei-

ber des Portals ist die VDB Service GmbH, eine hundertprozentige Tochter des VDB.

„Auch wenn die norddeutsche Wirtschaft robust ist, so ist doch nicht von der Hand zu weisen, dass die weltwirtschaftlichen Faktoren schwächelnde Rahmenbedingungen erkennen lassen, die in der Folge das Wachstum beeinträchtigen“, gibt Hans-Peter Petersen, Geschäftsführer der Bürgschaftsbank Schleswig-Holstein, zu bedenken. „Sollte ein konjunktureller Abschwung eintreten, sind in Schleswig-Holstein und Hamburg u. a. mittels des digitalen Finanzierungsportals darauf vorbereitet, den kleinen und mittleren Unternehmen auch in schwierigen Zeiten zur Seite zu stehen.“

Weitere Informationen zum Finanzierungsportal erhalten Sie unter finanzierungsportal.ermoeglicher.de oder bei Herrn Jürgen Wilkniß, ☎ 0431 5938-133, ✉ juergen.wilkniß@bb-sh.de oder bei Herrn Dirk Bachmann, ☎ 040 611700-37, ✉ d.bachmann@bg-hamburg.de

Quelle: Bürgschaftsbank Schleswig-Holstein GmbH

14. Personaltipp

Geschäftsführer (44) mit langjähriger Erfahrung in entwickelnden und produzierenden Unternehmen (Elektronik & Elektromechanik für Automotive- und Industriemärkte) sucht anspruchsvolle neue Herausforderung im norddeutschen Raum.

Dipl.-Kfm. (FH) / MBA mit langer operativer Führungserfahrung bei Systemanbietern im Mittelstand bzw. im Konzernverbund. Diverse Umsetzungserfolge u.a. in den Bereichen Change Management, Strategie- und Organisationsentwicklung, Controlling sowie in KVP- und Automatisierungsprojekten mit nachhaltigen Effizienzsteigerungen über die Wertschöpfungskette, stets in crossfunktionalen Strukturen, vorhanden. Verfügt über hohe analytische Kompetenz mit starkem kaufmännischen Fokus, Kennzahlenorientierung sowie technisches Verständnis, Kommunikations- und Durchsetzungsvermögen. Verhandlungssicheres Englisch, soziale Kompetenz und Teamfähigkeit runden das Profil ab.

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