

01/2020

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - Einheit des Verhinderungsfalls**
(Urteil des BAG vom 11. Dezember 2019 - 5 AZR 505/18 -)
2. **Rechtskraft eines eine Kündigungsschutzklage abweisenden Urteils - Schadensersatz wegen vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung Befristung – Vorbeschäftigung**
(Urteil des BAG vom 19. Dezember 2019 - 8 AZR 511/18 -)

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. **Der Arbeitsmarkt im Norden: Dezember 2019**
4. **Umfrage zum Fachkräftebedarf aus Drittstaaten**

Bildungspolitik

5. **Ergebnisse der PISA-Studie 2018**
6. **Aufruf zur Teilnahme am Girls´ Day und Boys´ Day**
7. **Hamburger Unternehmen gewinnen SCHULEWIRTSCHAFT-Preis**
8. **Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung**
9. **Die NBS macht ihrem Namen alle Ehre**

Verschiedenes

10. **Projekthinweis**
11. **Personaltipp**

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - Einheit des Verhinderungsfalls

(Urteil des BAG vom 11. Dezember 2019 - 5 AZR 505/18 -)

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grundleiden beruhende Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls). Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte.

Die Klägerin war bei der Beklagten bis zum 31. Juli 2017 als Fachkraft in der Altenpflege beschäftigt. Seit dem 7. Februar 2017 war sie infolge eines psychischen Leidens arbeitsunfähig. Die Beklagte leistete Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis einschließlich 20. März 2017. Im Anschluss bezog die Klägerin auf der Grundlage von Folgebescheinigungen ihrer Hausärzte, die zuletzt am 5. Mai 2017 eine bis einschließlich 18. Mai 2017 fortbestehende Arbeitsunfähigkeit attestierten, Krankengeld. Am 19. Mai 2017 unterzog sich die Klägerin wegen eines gynäkologischen Leidens einer seit längerem geplanten Operation. Ihre niedergelassene Frauenärztin bescheinigte am 18. Mai 2017 als „Erstbescheinigung“ eine Arbeitsunfähigkeit vom 19. Mai 2017 zum 16. Juni 2017 und durch Folgebescheinigung eine fortbestehende Arbeitsverhinderung bis einschließlich 30. Juni 2017. Im Juli 2017 erbrachte die Klägerin im Hinblick auf ihr gewährten Urlaub und Überstundenausgleich keine Arbeitsleistungen mehr und begann eine Psychotherapie bei einem Neurologen.

Die Klägerin erhielt in der Zeit vom 19. Mai bis zum 29. Juni 2017 weder von der Beklagten Entgeltfortzahlung noch von ihrer Krankenkasse Krankengeld. Mit ihrer Klage hat sie für diesen Zeitraum von der Beklagten die Zahlung von 3.364,90 Euro brutto nebst Zinsen verlangt. Sie hat geltend gemacht, sie sei ab dem 19. Mai 2017 wegen eines neuen Leidens arbeitsunfähig gewesen. Die Arbeitsunfähigkeit wegen ihrer psychischen Erkrankung habe am 18. Mai 2017 geendet. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, den Um-

ständen nach sei von einem einheitlichen Verhinderungsfall auszugehen. Die Klägerin habe deshalb nur einmal für die Dauer von sechs Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beanspruchen können. Diesen Anspruch habe sie erfüllt. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Klage - nach Beweisaufnahme durch Vernehmung von drei Ärzten - abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Ist der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig und schließt sich daran in engem zeitlichen Zusammenhang eine im Wege der „Erstbescheinigung“ attestierte weitere Arbeitsunfähigkeit an, hat der Arbeitnehmer im Streitfall darzulegen und zu beweisen, dass die vorangegangene Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Eintritts der weiteren Arbeitsverhinderung geendet hatte. Dies ist der Klägerin nicht gelungen. Das Landesarbeitsgericht hat durch Vernehmung der die Klägerin behandelnden Ärzte umfassend Beweis erhoben. Danach konnte nicht festgestellt werden, dass ein einheitlicher Verhinderungsfall nicht vorlag. Das gilt umso mehr als nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme eine Untersuchung der Klägerin durch den behandelnden Arzt bei der Feststellung der bis einschließlich 18. Mai 2017 attestierten Arbeitsunfähigkeit nicht erfolgte.

Quelle: BAG vom 11. Dezember 2019

2. Rechtskraft eines eine Kündigungsschutzklage abweisenden Urteils - Schadensersatz wegen vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung - Befristung – Vorbeschäftigung

(Urteil des BAG vom 19. Dezember 2019 - 8 AZR 511/18 -)

Die Rechtskraft einer Entscheidung, mit der eine Kündigungsschutzklage abgewiesen wurde, schließt grundsätzlich etwaige Ansprüche des Arbeitnehmers auf Ersatz entgangenen Verdienstes sowie entgangener Rentenansprüche aus. Etwas anderes kann ausnahmsweise bei einer vorsätzlichen sittenwidrigen Schädigung iSv. § 826 BGB durch den Kündigenden in Betracht kommen.

Der katholische Kläger war langjährig bei der beklagten Kirchengemeinde (Beklagte zu 1.) als Organist, Chorleiter und Dekanatskantor beschäftigt. Im Jahr 1994 trennte er sich von seiner Ehefrau und ging eine neue Partnerschaft ein, aus der ein Kind hervorging. Nachdem die Beklagte zu 1. hiervon erfah-

ren hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. März 1998 mit der Begründung, der Kläger habe gegen den Grundsatz der Unauflöslichkeit der Ehe verstoßen und seine Loyalitätsobligationen ihr gegenüber grob verletzt. Hiergegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage. In diesem Verfahren trat das beklagte Bistum (Beklagter zu 2.) auf Seiten der Beklagten zu 1. als Streithelfer bei. Das durch mehrere Instanzen geführte Verfahren endete im Jahr 2000 mit einer Klageabweisung. Die hiergegen gerichtete Verfassungsbeschwerde des Klägers nahm das Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung an.

Im Jahr 2003 erhob der Kläger beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) Individualbeschwerde gegen die Bundesrepublik Deutschland. Mit Urteil vom 23. September 2010 stellte der EGMR einen Verstoß gegen Art. 8 der Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (Europäische Menschenrechtskonvention - EMRK) fest und sprach dem Kläger mit Urteil vom 28. Juni 2012 gemäß Art. 41 EMRK eine Entschädigung iHv. 40.000,00 Euro zu. Eine von diesem im Jahr 2010 erhobene Restitutionsklage gegen die Entscheidung im Kündigungsschutzprozess blieb sowohl vor dem Landesarbeitsgericht als auch vor dem Bundesarbeitsgericht erfolglos. Die hiergegen eingelegte Verfassungsbeschwerde des Klägers nahm das Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung an. Eine vom Kläger im Jahr 2013 erhobene Klage auf Wiedereinstellung blieb ebenfalls in allen Instanzen erfolglos.

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger von den Beklagten die Zahlung der Vergütung, die ihm aufgrund der Kündigung zum 31. März 1998 entgangen ist, sowie einen Ausgleich entgangener Rentenansprüche als Schadenersatz. Zur Begründung hat er im Wesentlichen geltend gemacht, im Kündigungsschutzprozess sei ein klares Fehlurteil gefällt worden, weil der geltend gemachte Kündigungsgrund von der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO), die hier allein maßgeblich sei, offensichtlich nicht umfasst sei. Dies sei seit deren Inkrafttreten für jedermann offensichtlich gewesen. Die Beklagten hätten durch ihr Verhalten und Vorbringen im Kündigungsschutzprozess in sittenwidriger Weise bewirkt, dass die Kündigungsschutzklage abgewiesen worden sei.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte vor dem Achten Se-

nat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Steht eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtskräftig fest, können Schadensersatzansprüche, die auf den Ersatz entgangenen Entgelts sowie entgangener Rentenansprüche gerichtet sind, allenfalls bei einer vorsätzlichen sittenwidrigen Schädigung iSv. § 826 BGB durch den Kündigenden in Betracht kommen. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dass die Voraussetzungen des § 826 BGB nicht vorliegen, war revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Quelle: BAG vom 19. Dezember 2019

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. Arbeitsmarkt im Norden – Dezember 2019

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Dezember 2019

- **Aktuell: 79.000 Arbeitslose in Schleswig-Holstein. Die Quote liegt bei 5,0 Prozent.**
- **Im Vergleich zum Dezember des Vorjahres leichter Rückgang um 140**
- **Jahreszeitlich übliche Zunahme der Arbeitslosenzahl gegenüber dem Vormonat November**
- **Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steigt im Vorjahresvergleich**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Dezember - im Vergleich zum Vormonat - um 2.300 oder 3,0 Prozent gestiegen. Sie liegt aktuell bei 79.000. Im Vergleich zum Dezember 2018 sank die Arbeitslosigkeit nur leicht um 140 Personen oder 0,2 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt bei 5,0 Prozent, im Dezember des Vorjahres lag sie bei 5,1 Prozent.

Die Daten für den Monat Dezember zeigen, dass am Jahresende die Lage am Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein weiterhin stabil ist. Der Anstieg der Arbeitslosenzahl gegenüber dem Vormonat November ist – insbesondere in den Tourismusregionen – saisonal typisch.

Aktuell gibt es ein kontinuierliches Wachstum bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und für den Dezember eine robuste, wenn auch leicht zurückgehende Personalnachfrage. 4.400 Stellen sind gemeldet worden, ein Minus von 180 oder 4,0 Prozent gegenüber dem Vormonat November. Besonders im Gesundheits- und Sozialwe-

sen, im Bereich der unternehmerischen Dienstleistungen, im Handel sowie im verarbeitenden Gewerbe werden aktuell Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesucht.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist – im Vorjahresvergleich um 17.800 oder 1,8 Prozent auf 1.020.600 gestiegen. Speziell im Gesundheits- und Sozialwesen (+5.000), im Bereich der freiberuflich wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+2.200), im Bereich der öffentlichen Verwaltung/ Sozialversicherungen (+2.100), in der Logistik (+1.800) sowie im Handel (+1.600) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Nur in der Arbeitnehmerüberlassung (-1.500) gingen Arbeitsplätze verloren.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: Dezember 2019

- **Aktuell: 64.075 Arbeitslose; dies ist ein Anstieg zum Vormonat in Höhe um 201 bzw. 0,3 Prozent und ein Anstieg um 2.346 oder 3,8 Prozent zum Dezember des Vorjahres.**
- **Die Arbeitslosenquote bleibt im Dezember unverändert zum Vormonat bei 6,0 Prozent.**
- **Im Oktober 2019 waren insgesamt 1.014.200 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt.**
- **Knapp über 12.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze standen den Arbeitssuchenden im Dezember zur Verfügung.**

Zwar ist die Arbeitslosigkeit zum Jahresende leicht um 201 oder 0,3 Prozent auf insgesamt 64.076 Hamburgerinnen und Hamburger angestiegen, auf das ganze Jahr betrachtet weist Hamburg mit 64.774 im monatlichen Mittel allerdings die niedrigste Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 1993 (mit 62.929) aus. Die Arbeitslosenquote beträgt im Dezember 6,0 Prozent, liegt im Jahresmittel bei 6,1 Prozent, und schwankte über das Jahr betrachtet nur leicht zwischen 6,0 und 6,3 Prozent.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist im Oktober am Arbeitsort Hamburg weiter gestiegen (+2,3 Prozent oder 22.600) auf 1.014.200 an. Wissenschaftliche, technische, wirtschaftliche Dienst-

leister erhöhen ihre Mitarbeiterzahl innerhalb eines Jahres um 6.400, der Bereich Information und Kommunikation um 3.200, das Baugewerbe um 1.700. Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen und Sozialwesen liegen bei einem Plus von 5.400 zusätzlichen Arbeitnehmern. Einzig die Arbeitnehmerüberlassung hat im Jahresvergleich einen Rückgang von 2.000 oder 7 Prozent zu verkraften und beschäftigt aktuell 26.700 Arbeitnehmer. In Banken und Versicherungen sind 45.400 Mitarbeiter tätig.

Dagegen verliert die Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen mit einem Minus von fast 20 Prozent deutlich an Schwung. Arbeitssuchenden standen im Dezember 12.077 freie Arbeitsplätze zur Verfügung, das sind 2.944 oder 19,6 Prozent weniger als im Vormonat und 5.700 (-32,1 Prozent) unter dem Wert des Vorjahresmonats.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Hamburg

4. 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

5. Ergebnisse der PISA-Studie 2018

Das „Programme for International Student Assessment (PISA)“ testete 2018 in Deutschland 5.500 15-jährige Schülerinnen und Schüler an rd. 220 Schulen aller Schularten und befragte Lehrkräfte und Eltern. Weltweit nahmen rund 600.000 15-Jährige in 79 Ländern teil, darunter die 37 Mitgliedsstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), die die Studie koordiniert.

In Deutschland sind die Leistungen der 15-Jährigen in Lesen (489 Punkte), Mathematik (500) und Naturwissenschaften (498) zwar insgesamt über dem OECD-Durchschnitt, sie haben sich aber seit den letzten Runden in allen Bereichen verschlechtert: Die Zahl der Leistungsschwachen ist mit über 20% fast wieder auf das Ausgangsniveau von PISA 2000 gestiegen. Demgegenüber ist jedoch der Anteil der Leistungsstarken auf 11% weiter gewachsen. Offensichtlich geht die Schere zwischen einer breiter gewordenen Spitzen- und einer wieder wachsenden untersten Gruppe auf.

Nach wie vor ist in Deutschland der Bildungserfolg sehr viel stärker von der sozialen Herkunft abhängig als im OECD-Durchschnitt. Unter den schwächsten Lesern machen sie die Hälfte aus. Andererseits schafft es mit 10% ein höherer Anteil der Kinder aus ungünstigen Bedingungen als bisher in die Spitzengruppe. Auch 16% der 15-Jährigen mit Migrationshintergrund erreichen inzwischen die höchste Leistungsgruppe.

Während am Gymnasium die Kompetenz der Schülerschaft wächst, liegt der Anteil schwacher Schüler/innen an den nicht-gymnasialen Schulen hoch mit 27 % in den Naturwissenschaften, 30% in Mathematik und 29% im Lesen. Mädchen sind nach wie vor im Lesen besser als Jungen, wobei die Jungen aufgeholt haben; umgekehrt ist der Vorsprung der Jungen in Mathematik geschrumpft. Deutlich bessere Leistungen als in Deutschland erreichen Jugendli-

che z.B. in Estland, Kanada, Finnland, Norwegen, Schweden, Dänemark, Vereinigtem Königreich, Irland und Polen.

Die BDA bewertet die Ergebnisse als enttäuschend, auch wenn die Schülerleistungen insgesamt über dem OECD-Durchschnitt liegen. Der Anstieg von Schüler/innen, deren Eltern im Ausland geboren sind, auf 22% bzw. bei denen ein Elternteil im Ausland geboren ist, auf 36%, erklärt - gerade bei der Lesekompetenz - einiges, aber nicht alles, wie die PISA-Studie betont. Hoffnung macht der gestiegene Anteil von Kindern mit ungünstigen Startchancen im obersten Leistungsbereich. Diese Erfolgsgeschichten sollten analysiert und für bildungspolitische Handlungsansätze fruchtbar gemacht werden. Positiv ist zudem die Angstfreiheit der 15-Jährigen in Deutschland, die zu rund 70% mit ihrem Leben insgesamt zufrieden sind, auch wenn ein Viertel von ihnen Erfahrungen mit Mobbing in der Schule gemacht hat. Bedauerlich bleibt es, dass PISA aufgrund entsprechender politischer Vorentscheidungen in Deutschland nicht mit einem Blick auf die einzelnen Bundesländer verbunden ist und die Studie dadurch auf pauschale Aussagen beschränkt ist. Weitere Informationen unter: www.pisa.tum.de/pisa-2018.

Quelle: BDA

6. Aufruf zur Teilnahme am Girls' Day und Boys' Day

Am 26. März 2020 ist wieder Girls' Day bzw. Boys' Day: An diesem Tag öffnen Unternehmen bundesweit ihre Tore, damit Schülerinnen und Schüler Berufe kennenlernen können, in denen Frauen bzw. Männer bislang noch unterrepräsentiert sind. Beim Girls' Day sollen daher insbesondere Berufe im Bereich Technik, Digitalisierung und Handwerk im Mittelpunkt stehen, beim Boys' Day vor allem Berufe im erzieherischen oder gesundheitlichen Bereich.

Wir möchten Sie ermutigen, 2020 - neu oder erneut - aktiv zu werden und sich mit einem Angebot für den Girls' Day und/oder den Boys' Day zu beteiligen. Dieses sollten Sie **im "Girls' Day-Radar" unter www.girls-day.de bzw. "Boys' Day-Radar" unter www.boys-day.de eintragen**, damit das große Engagement seitens der Verbände und Unternehmen sichtbar und statistisch erfasst wird. Zudem sind Schülerinnen und Schüler dann auch über ihre Schule unfallversichert, wenn die Schule die Teilnahme als Schulveranstaltung anerkennt. Sollte Letzteres nicht der Fall sein, besteht ein subsidiärer Unfall-

und Haftpflichtversicherungsschutz für die Schülerinnen und Schüler über die Bundeskoordinierungsstelle.

2019 hatten sich über 10.000 Unternehmen offiziell über den Radar an den Aktionstagen beteiligt.

Quelle: BDA

7. Hamburger Unternehmen gewinnen SCHULEWIRTSCHAFT-Preis

Am 9. Dezember 2019 wurde im Bundeswirtschaftsministerium der SCHULEWIRTSCHAFT-Preis "Das hat Potenzial" verliehen. Dieses Mal dabei drei Hamburger Preisträger, die von Staatssekretär Christian Hirte ausgezeichnet wurden: In der Kategorie "SCHULEWIRTSCHAFT-Starter" erhielten die VTG Aktiengesellschaft und die Gasnetz Hamburg GmbH Preise. Darüber hinaus landeten die Betriebsjunioren Bergedorf, Botschafter des Handwerks, in der Kategorie "kleine Unternehmen" auf Platz 2.

Seit 2012 zeichnet das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT mit dem Wettbewerb, der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert wird, vorbildliches Engagement für berufliche Orientierung und den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt aus. Weitere Informationen unter: <https://www.schule-wirtschaft-hamburg.de/aktivitaeten/wettbewerbe/>

Quelle: SCHULEWIRTSCHAFT Hamburg

8. Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung

Der Bundesrat hat am 29. November 2019 seine Zustimmung zum Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (BBiMoG) erteilt, das zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist. Das Ergebnis des Gesetzgebungsverfahrens bewertet die BDA ernüchternd. Zwar konnte durch intensiven Dialog Schadensbegrenzung betrieben werden, trotzdem seien im Zuge des parlamentarischen Verfahrens völlig überflüssige Verschlechterungen für das erfolgreiche und praxisnahe System der dualen Berufsbildung in das Gesetz aufgenommen worden. Die positiven Änderungen seien überschaubar.

Bestehende Ausbildungsverhältnisse im Kontext von Neuordnungsverfahren **§ 4 Abs. 4 BBiG**

Es wird klargestellt, dass bei Aufhebung oder Änderung einer Ausbildungsordnung für bereits bestehende Ausbildungsverhältnisse generell weiterhin die Regelungen anzuwenden sind, die bis zum Zeitpunkt der Aufhebung oder Änderung gelten. In den geänderten Ausbildungsordnungen können jedoch abweichende Regelungen vorgesehen werden. Unter Gesichtspunkten der Rechtssicherheit ist die neue Regelung zu begrüßen.

Anrechnungsmodell

§ 5 Abs. 2 BBiG

Beim Anrechnungsmodell ist es generell möglich, eine erfolgreich absolvierte zweijährige Berufsausbildung auf eine drei- oder dreieinhalbjährige Berufsausbildung anrechnen zu lassen. Dieses Modell ist in verschiedenen Branchen – z. B. in der Bauindustrie oder im Handel – bereits etabliert. Die BDA begrüßt daher, dass das Anrechnungsmodell gestärkt wird. Demnach werden Auszubildende automatisch vom ersten Teil der sogenannten gestreckten Abschluss- oder der Zwischenprüfung eines drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs befreit, wenn diese bereits eine Ausbildung in einem entsprechenden zweijährigen Ausbildungsberuf erfolgreich abgeschlossen haben. Voraussetzung ist, dass der drei- oder dreieinhalbjährige auf dem zweijährigen Ausbildungsberuf aufbaut.

Zudem wurde die Regelung zur Anrechnung von Ausbildungszeiten einer zweijährigen auf eine drei- oder dreieinhalbjährige Berufsausbildung konkretisiert. Hierdurch wird sichergestellt, dass rechtssicher in der Ausbildungsordnung festgelegt werden kann, welche Ausbildungsberufe in welchem Umfang auf die jeweilige Ausbildungsdauer einer nachfolgenden Ausbildung anzurechnen sind. Die Anrechnung bedarf der Vereinbarung zwischen ausbildendem Betrieb und Auszubildendem. So wird auch Rechtssicherheit für die Anrechnung von Prüfungsleistungen und Ausbildungszeiten einer zweijährigen Berufsausbildung auf eine drei- bzw. dreieinhalbjährige Berufsausbildung geschaffen. Beide Regelungen werden daher von der BDA begrüßt. Positiv sieht sie es auch, dass im Umkehrschluss Auszubildende, die den ersten Teil der gestreckten Abschlussprüfung einer drei- oder dreieinhalbjährigen Berufsausbildung bestanden haben, auch den Abschluss eines entsprechenden zweijährigen Ausbildungsberufs erwerben können. Voraussetzung ist auch hier, dass die drei- bzw. dreieinhalbjährige auf der zweijährigen Berufsausbildung aufbaut. Nicht nachvollziehbar ist für die BDA jedoch die Einschränkung, dass Auszubildende nur dann den zweijährigen Berufsab-

schluss erwerben können, wenn sie den zweiten Teil der gestreckten Abschlussprüfung der drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufsausbildung nicht bestehen.

Technologische und digitale Entwicklung im Kontext von Neuordnungsverfahren

§ 5 Abs. 3 BBiG

Der Paragraph sieht vor, dass bei der Festlegung der Ausbildungsinhalte (Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten) im Zuge von Neuordnungsverfahren insbesondere die technologische und digitale Entwicklung berücksichtigt werden muss. Hierdurch wird lediglich eine bereits gängige Vorgabe der Ordnungspraxis rechtlich normiert.

Erprobung neuer Ausbildungsberufe

§ 6 BBiG

Das BBiG bietet bisher die Möglichkeit der Entwicklung und Erprobung neuer Ausbildungsberufe sowie neuer Ausbildungs- und Prüfungsformen im Wege einer sogenannten Erprobungsverordnung. Durch den geänderten § 6 sind Erprobungen von neuen Ausbildungsberufen nicht mehr möglich.

Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungsdauer

§ 7 Abs. 2 BBiG

Die zuständigen Stellen können nun rechtssicher im Einzelfall entscheiden, ob eine berufliche Vorbildung von einer berufsbildenden Schule (außerbetriebliche Ausbildung) entsprechend dem Antrag des Auszubildenden und des Auszubildenden auf die Ausbildungsdauer einer dualen Berufsausbildung angerechnet wird, wenn die Anrechnung nicht durch eine landesrechtliche Rechtsverordnung geregelt ist. Die Regelung ist generell zu begrüßen.

Teilzeitausbildung

§ 7a BBiG

Die Teilzeitausbildung wird als eine grundsätzlich für die Gestaltung von Ausbildungsverhältnissen bestehende Option in das BBiG aufgenommen. Die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit darf dabei maximal um 50 % gekürzt werden. Darüber hinaus wird geregelt, dass sich die Ausbildungsdauer entsprechend der zwischen den Vertragsparteien vereinbarten prozentualen Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit verlängert. Auf gemeinsamen Antrag von Ausbildendem und Auszubildendem kann die Ausbildungsdauer bei einer Teilzeitausbildung durch die zuständigen Stellen jedoch verkürzt werden. Weiter sieht § 7a Abs. 3 vor, dass sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlan-

gen des Auszubildenden bis zum nächstmöglichen Prüfungstermin verlängert.

Auch wenn die BDA die Stärkung der Teilzeitausbildung generell begrüßt, bewertet sie es kritisch, dass lediglich die betriebliche Ausbildung in Teilzeit absolviert werden kann. Der schulische Teil der Ausbildung muss weiter in „Vollzeit“ absolviert werden. Dies hat z. B. bei Teilzeitausbildungen mit um 50 % reduzierter wöchentlicher Ausbildungszeit (20 Stunden) in der Regel die Folge, dass für die betriebliche Ausbildung nur noch 8 Stunden pro Woche übrig bleiben, da die Auszubildenden durchschnittlich pro Woche mindestens 12 Stunden für die Berufsschule freizustellen sind. Die ungleiche Handhabung des betrieblichen und schulischen Teils entspricht weder der engen Verzahnung der beiden Lernorte im Zuge der dualen Berufsausbildung noch ist die Ausbildung in Teilzeit in dieser Form für Auszubildende und Auszubildende attraktiv.

Ausbildungsmittel

§ 14 Abs. 1 BBiG

Durch die Änderung müssen Auszubildende während ihrer Ausbildung nun auch Fachliteratur kostenlos zur Verfügung stellen, was für die Betriebe eine Mehrbelastung darstellt.

Freistellung, Anrechnung

§ 15 BBiG

Bisher wurde lediglich geregelt, dass Auszubildende für den Besuch der Berufsschule und für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen sind. Durch die Übernahme der Freistellungsregelungen des § 10 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArb-SchG) in das BBiG gelten diese Regelungen nunmehr auch für volljährige Auszubildende. Weiter ist die Rechtsprechung zur Freistellung von Auszubildenden für Berufsschulzeiten und Prüfungen weitgehend normiert worden. Demnach müssen Auszubildende weiter für den Besuch der Berufsschule und Prüfungen freigestellt werden. Zudem sind Auszubildende für Ausbildungsmaßnahmen freizustellen, die aufgrund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte durchzuführen sind. Hierbei sind die Zeiten des Berufsschulunterrichts, der Prüfungen bzw. der überbetrieblichen Ausbildung einschließlich der Pausenzeiten zu berücksichtigen.

Zudem sind Auszubildende an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, für den gesamten Arbeitstag freizustellen. Der Tag muss mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit auf die Ausbildungszeit angerechnet

dient der Verbesserung der Berufsbildungsstatistik und ist insofern zu begrüßen.

Ausweisung von Berufsschulnoten

§ 37 Abs. 3 BBiG

Die zuständigen Stellen müssen jetzt die Berufsschulnote auf dem Abschlusszeugnis ausweisen, wenn ein entsprechender Antrag durch den Auszubildenden gestellt wird. Die Änderung ist generell zu begrüßen, geht aber lt. BDA nicht weit genug. Berufsschulnoten sollten grundsätzlich immer auf dem Abschlusszeugnis und separat zu den Noten der Abschlussprüfung ausgewiesen werden, sofern die erforderlichen Daten den zuständigen Stellen rechtzeitig von schulischer Seite übermittelt werden.

Freistellung und Entschädigung ehrenamtlicher Prüfer/innen

§ 40 Abs. 6 und 6a BBiG

Durch § 40 Abs. 6a ist die Rechtsprechung zum Freistellungsanspruch für ehrenamtliche Prüfer/innen auf Grundlage von § 616 BGB im BBiG normiert worden. Ehrenamtliche Prüfer/innen sind demnach für die Durchführung von Prüfungen freizustellen, soweit keine wichtigen betrieblichen Gründe dem entgegenstehen.

Inwieweit der Freistellungsanspruch mit einem Anspruch auf Lohnfortzahlung verbunden ist, ist nicht abschließend geklärt worden. Von daher ist zunächst davon auszugehen, dass nach § 40 Abs. 6a BBiG kein Anspruch auf Lohnfortzahlung für ehrenamtliche Prüfer/-innen vorgesehen ist. Inwieweit durch den neuen § 40 Abs. 6a der Lohnfortzahlungsanspruch aus § 616 BGB für ehrenamtliche Prüfer/innen laut Rechtsprechung weiterhin gültig ist, muss aufgrund fehlender Regelungen im BBiG letztlich von der Gerichtsbarkeit entschieden werden. Mit Blick auf den Lohnfortzahlungsanspruch ehrenamtlicher Prüfer/innen hat die neue Regelung daher neue Rechtsunsicherheit geschaffen.

Wenn kein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht, müssen die zuständigen Stellen nach § 40 Abs. 6 ehrenamtlichen Prüfer/innen für ihr Zeitversäumnis im Zuge der Prüfungsdurchführung eine Entschädigung gemäß § 16 Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz (JVEG) in Höhe von derzeit 6 € pro Stunde bezahlen. Voraussetzung ist, dass eine Entschädigung nicht bereits von anderer Seite gewährt wird.

Prüferdelegationen

§ 42 Abs. 2 und 3 BBiG

Durch den neuen Paragraphen wird für die zuständigen Stellen die Möglichkeit geschaffen, neben Prüfungsausschüssen auch sogenannte „Prüferdelegationen“ zur Abnahme und abschließenden Bewertung von Prüfungsleistungen einzurichten. Die Übertragung der Abnahme und abschließenden Bewertung einzelner Prüfungsleistungen erfolgt durch die zuständige Stelle in Einvernehmen mit dem Prüfungsausschuss. Der Beschluss über das Bestehen oder Nichtbestehen der Abschlussprüfung insgesamt darf hingegen nicht auf die Prüferdelegation übertragen werden. Dies bleibt weiter ausschließlich den Prüfungsausschüssen vorbehalten. Prüferdelegationen müssen genauso wie Prüfungsausschüsse paritätisch zusammengesetzt werden.

Der Gesetzgeber verbindet mit der Einführung der Prüferdelegationen die Hoffnung, potenzielle Prüfer/innen für die Mitwirkung in einer Prüferdelegation gewinnen zu können, denen die Mitgliedschaft in einem Prüfungsausschuss zu arbeitsintensiv ist.

Bewertung von Abschlussprüfungen

§ 42 Abs. 5 BBiG

Nach § 42 Abs. 5 können Prüfungsausschüsse bzw. -delegationen die abschließende Abnahme einzelner Prüfungsteile auf zwei ihrer Mitglieder übertragen. Dies ist generell zu begrüßen. Mit dem neu eingeführten Zweiprüferprinzip können künftig Prüfungsleistungen auch rechtssicher durch zwei Prüfer/innen abgenommen werden.

Kritisch merkt die BDA jedoch an, dass diese Möglichkeit ausschließlich auf schriftliche und nichtflüchtige Prüfungsleistungen beschränkt ist. Nichtflüchtige Prüfungsleistungen werden dabei als Leistungen definiert, die keine situativen Prüfungsanteile aufweisen und somit reproduzierbar sind. D.h. neben mündlichen müssen de facto auch praktische Prüfungsleistungen von mindestens drei Mitgliedern eines Prüfungsausschusses oder einer Prüferdelegation abgenommen werden, da praktische Prüfungsteile im Regelfall situative Prüfungsanteile aufweisen.

Sachlich sei nicht nachvollziehbar, warum nicht alle Prüfungsleistungen von mindestens zwei Mitgliedern eines Prüfungsausschusses oder einer -delegation abgenommen und abschließend bewertet werden können. Zudem seien es gerade die praktischen Prüfungen, deren Abnahme den größten Aufwand für die ehrenamtlichen Mitglieder der Prüfungsausschüsse bzw. der Prüferdelegationen darstellt.

Umschulungen

§ 48 Abs. 3 BBiG

Umschulende sind auf ihren Antrag hin zur Zwischenprüfung zuzulassen, wenn die der Umschulungsordnung zugrundeliegende Ausbildungsordnung eine Zwischenprüfung vorsieht. Bisher sieht das BBiG für Umschulende nicht die Möglichkeit vor, ggf. an einer Zwischenprüfung teilnehmen zu können. Die neue Regelung ist positiv zu bewerten.

Höherqualifizierende Berufsbildung

§ 53 BBiG

Für den in der Praxis etablierten Begriff der „Aufstiegsfortbildung“ wird durch § 53 der Begriff der „höherqualifizierenden Berufsbildung“ eingeführt. Darunter wird die Gesamtheit der Fortbildungen verstanden, durch welche die berufliche Handlungsfähigkeit erweitert wird und somit ein beruflicher Aufstieg ermöglicht werden soll.

Fortbildungsstufen

§§ 53a, 53b, 53c, 53d BBiG

Nun muss in jeder Fortbildungsordnung der höherqualifizierenden Berufsbildung künftig eine Fortbildungsstufe festgelegt werden, wobei die höherqualifizierende Berufsbildung nach § 53a Abs. 1 in drei Fortbildungsstufen unterteilt wird. Kritisch sieht die BDA die als Voraussetzung zur Zuordnung zu Fortbildungsstufen definierten Mindestlernumfänge. Demnach soll der Lernumfang für den Erwerb eines Fortbildungsabschlusses auf der ersten Fortbildungsstufe mindestens 400 Stunden, auf der zweiten mindestens 1.200 Stunden und auf der dritten mindestens 1.600 Stunden betragen, wobei kein Unterschied zwischen Unterrichts- und Selbstlernzeiten gemacht wird. Der Umfang der Vorbereitung auf die Fortbildungsprüfung wird weder in Fortbildungsordnungen geregelt noch ist er Voraussetzung für die Zulassung zur Fortbildungsprüfung. Entsprechend müssen die für die jeweiligen Fortbildungen zuständigen Sozialpartner wesentlich an deren Zuordnung auf eine Fortbildungsstufe beteiligt werden.

Kritisch merkt die BDA weiter an, dass das BBiG für die Zulassung zur Fortbildungsprüfung nunmehr Regelzugänge vorsieht. Nach § 53b Abs. 3 ist der Regelzugang zu einer Prüfung der zweiten und dritten Fortbildungsstufe ein Fortbildungsabschluss der vorherigen Stufe. In Fortbildungsordnungen ist es jedoch gängige Praxis, darüber hinaus als zusätzliche Option für alle drei Fortbildungsstufen auch einen Zugang zur Prüfung aufgrund von Berufspraxis bzw. Berufserfahrung zu ermöglichen.

In der Gesetzesbegründung wird klargestellt, dass in Fortbildungsordnungen neben den Regelzugängen auch weitere Zugangsmöglichkeiten zur Prüfung festgelegt werden können. Hier muss in künftigen Neuordnungsverfahren besonders darauf geachtet werden, dass - soweit die Sozialpartner dies wünschen - nicht nur die Regelzugänge aufgeführt werden.

Abschlussbezeichnungen der höherqualifizierenden Berufsbildung

§§ 53b, 53c, 53d BBiG

Wie bisher ermöglicht das BBiG die Festlegung der Abschlussbezeichnung für Fortbildungsabschlüsse im Zuge von Neuordnungsverfahren durch die Sozialpartner. Zudem müssen Fortbildungsordnungen auf der ersten Fortbildungsstufe die Bezeichnung „Geprüfter Berufsspezialist für“ oder „Geprüfte Berufsspezialistin für“, auf der zweiten Stufe die Bezeichnung „Bachelor Professional in“ und auf der dritten Stufe die Bezeichnung „Master Professional in“ vorsehen. Die bereits etablierten Fortbildungsbezeichnungen oder von den Sozialpartnern neu geschaffene Bezeichnungen werden den neuen Bezeichnungen vorangestellt. Gleiches gilt nach § 54 BBiG auch für die Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen.

Anpassung der Fortbildungsordnungen an neue Vorgaben

Wie die bestehenden Fortbildungsordnungen an die neuen rechtlichen Vorgaben angepasst werden sollen, wird durch das BBiMoG nicht explizit geregelt. Die BDA setzt sich dafür ein, dass die Fortbildungsordnungen sukzessive im Zuge anstehender Neuordnungsverfahren angepasst werden.

Anpassungsfortbildungen

§ 53e BBiG

In Abgrenzung zur höherqualifizierenden Berufsbildung können nach § 53e auch Fortbildungen zum Zweck des Erhalts bzw. der Anpassung der beruflichen Handlungsfähigkeit als Anpassungsfortbildung bundeseinheitlich geregelt werden. Damit wird diesen Fortbildungsformaten im BBiG insgesamt ein größerer Stellenwert zugemessen. Aus Sicht der Arbeitgeber gibt es keinen Bedarf für diese Regelung. Anpassungsfortbildungen machen den Großteil der betrieblich veranlassten, verantworteten und mit rd. 33 Mrd. € pro Jahr finanzierten Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitgeber für ihre Beschäftigten aus. Im Gegensatz zur höherqualifizierenden Berufsbildung mit gesetzlich basierten Prüfungsregelungen und Kammerprüfung zeichnet sich

die Anpassungsfortbildung gerade durch die hohe Flexibilität und Volatilität der Formate und Lernformen aus.

Fortbildungsprüfungen

§ 56 Abs. 2 Satz 2 BBiG

Nach § 56 Abs. 2 sind Fortbildungsprüflinge von der Ablegung einzelner Prüfungsbestandteile zu befreien, wenn diese erstens eine vergleichbare staatlich anerkannte Abschlussprüfung erfolgreich abgelegt haben und zweitens die anzurechnende Prüfung vor nicht länger als zehn Jahren abgelegt wurde. Bisher durften nur Prüfungen berücksichtigt werden, deren Bestehen höchstens fünf Jahre zurückliegt. Die Änderung ist zu begrüßen.

Auslandsaufenthalte während der Ausbildung

§ 76 Abs. 3 BBiG

Nach § 76 Abs. 3 müssen Auszubildende bei Auslandsaufenthalt eines Auszubildenden erst dann mit der zuständigen Stelle einen Plan für den Auslandsaufenthalt abstimmen, wenn der Auslandsaufenthalt länger als acht Wochen dauert. Dies stellt für viele Betriebe eine Verfahrenserleichterung dar, denn bisher war die Abstimmung eines Plans bereits für Aufenthalte im Ausland von länger als vier Wochen notwendig.

Quelle: BDA

9. Die NBS macht ihrem Namen alle Ehre: Das Institute of North-European Economic Research, INER, nimmt seine Arbeit auf

An der NBS Northern Business School – University of Applied Sciences, wurde das Institute for Northern European Economic Research, kurz INER, gegründet. Es beschäftigt sich unter anderem mit länderübergreifenden mikro- und makroökonomischen Studien, dem Außenhandel in Nordeuropa, wirtschaftspolitischen Verflechtungen sowie den Themen „Logistik & Supply Chain Management“.

Es ist schon richtig, dass Hamburg im Norden liegt, aber es ist nur der Norden von Deutschland. Gerade in Zeiten des Wandels ist es um so wichtiger, den Blick über den Tellerrand zu wagen, um gemeinsam mit anderen an der Gestaltung der Zukunft teilhaben zu können. Um hierfür eine profunde Grundlage zu generieren, ist die wissenschaftliche Betrachtung der Wirklichkeit in Verbindung mit einer forschungsbasierten Betrachtung möglicher künftiger Szenarien unerlässlich.

Dies hat die Northern Business School, NBS, aus Hamburg erkannt und gründete nun das Institute of North-European Economic Research, INER. Der europäische Norden fängt nämlich in Hamburg erst an und umfasst neben Norddeutschland mindestens auch die fünf skandinavischen und die drei baltischen Staaten. Die Gründung des INER kommt keinen Moment zu früh, haben doch diese Staaten bereits die sogenannten *Nordic Baltics 8, NB8*, gegründet, eine teilweise bereits institutionalisierte Zusammenarbeit dieser nordischen Länder. „Die Gründung des INER ist eine bewusste Ausrichtung unserer Kompetenzen auf den europäischen Zukunftsraum in Nordeuropa, an dessen guter Entwicklung und Prosperität wir nicht nur partizipieren möchten, sondern wir möchten auch unseren Teil dazu beitragen“, sagt Professor Dr. Uwe Här, Rektor der NBS.

Zweifellos sind die jungen und innovativen Gesellschaften der NB8 in vielen Bereichen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft ein Vorbild für die gefestigten zentraleuropäischen Strukturen. Das unterstreicht auch der Leiter des INER, Professor Dr. Jürgen Sorgenfrei: „Deutschland ist für die meisten nordischen Länder der wichtigste Handelspartner. Dabei unterschätzen wir häufig die wirtschaftliche Bedeutung der nordischen Länder für Deutschland und besonders für Norddeutschland. Es gilt insbesondere die gemeinsamen Möglichkeiten in den verschiedenen Bereichen zu ergründen und für Unternehmen, Politik und Gesellschaft zugänglich zu machen“. So verwundert es nicht, dass das INER mit seinem Leiter und seinem ersten Research Fellow Dr. Mirko Schönfeldt bereits erste Kontakte zu Instituten in Nordeuropa geknüpft hat und damit dem Namen der Northern Business School alle Ehre macht.

Kontakt: Northern Business School, Professor Dr. Jürgen Sorgenfrei, sorgenfrei@nbs.de

Quelle: nbs – Northern Business School

Verschiedenes

10. Projekthinweis

„Welcome-Job.SH“ Integration praktisch umgesetzt
„Welcome-Job.SH“ ist ein vom Land gefördertes Projekt, das arbeitssuchende Geflüchtete und Unternehmen besser in Kontakt bringt. Das Projekt

wird von dem UVNord-Institut gefas - Gesellschaft für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik e.V. umgesetzt.

Regionale Kontaktveranstaltungen für Unternehmen und Geflüchtete in Schleswig-Holstein

Die gefas organisiert im Rahmen des Projekts „Welcome-Job.SH“ in Kooperation mit dem jeweiligen Arbeitgeber-Service und dem Jobcenter regionale Kontaktveranstaltungen in Schleswig-Holstein für Unternehmen und Geflüchtete.

Ziel der Kontaktveranstaltungen ist es, die Schnittstelle zum ersten Arbeitsmarkt zu verbessern mit Hilfe der Vermittlung von Vorstellungsgesprächen - ohne vorherige schriftliche Bewerbung seitens der Geflüchteten.

- In Absprache mit den Agenturen für Arbeit und Jobcentern in Schleswig-Holstein werden Arbeitgeber und arbeitssuchende Flüchtlinge zusammengebracht und unterstützt.
- Die Geflüchteten haben grundsätzlich die formellen und persönlichen Voraussetzungen für eine Arbeitsaufnahme erworben und streben das Ziel der Arbeits- bzw. Ausbildungsaufnahme an.
- Die Veranstaltungen sind individueller gestaltet als die üblichen Jobmessen. Bei den exklusiven, regionalen Kontaktveranstaltungen treffen in der Regel 6 Unternehmen und 25 arbeitssuchende Geflüchtete aufeinander und ermöglichen einen intensiven Austausch. Die Unternehmen führen drei bis vier Vorstellungsgespräche mit den vorausgewählten Bewerbern.
- Arbeitgeber bekommen die Möglichkeit, ihr Unternehmen persönlich zu präsentieren und offene Arbeits- und Ausbildungsplätze mit geeigneten Geflüchteten zu besetzen.

Die rund zweistündigen Veranstaltungen sind kostenfrei und für alle Branchen offen.

Ansprechpartner: Dominik Müller
gefas – Gesellschaft für Arbeitsmarktpolitik
Tel. 04331 1319-15 | d.mueller@gefas-uv.de
www.welcome-job.sh www.gefas-uv.de

Das Projekt 'Welcome-Job.SH' wird vom Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein gefördert.

Quelle: gefas – Gesellschaft für Arbeitsmarkt und Strukturpolitik

11. 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