

02/2020

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Kein Urlaubsanspruch während unbezahltem Sonderurlaub**
(BAG Urteil vom 21. Mai 2019 - 9 AZR 259/18 -)
2. **Entgeltfortzahlungsanspruch auch ohne Arbeitsverhältnis?**
(Urteil Landesarbeitsgericht Nürnberg vom 04. Juli 2019 - AZR 5SA5115 aus 2019 -)

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. **Der Arbeitsmarkt im Norden: Januar 2020**

Bildungspolitik

4. **Zahl der Grundschülerinnen und -schüler steigt**
5. **Aktuelle Schüler- und Lehrerbedarfsprognose der KMK bis 2030**
6. **MINT-Herbstreport**
7. **Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2019**
8. **Berufliche Hochschule Hamburg ist gegründet**
9. **Akkreditierungszeitraum der NBS seitens des Wissenschaftsrats von drei auf fünf Jahre erhöht**

Verschiedenes

10. **Personaltipps**

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Kein Urlaubsanspruch während unbezahltem Sonderurlaub

(Urteil des BAG vom 21. Mai 2019 - 9 AZR 259/18 -)

In der Gestaltung der Personalpolitik haben einige Unternehmen den unbezahlten Sonderurlaub (z.B. Sabbaticals) als attraktives Mittel der Mitarbeiterbindung für dich entdeckt. Bislang war ungeklärt, ob Mitarbeiter in einem solchen unbezahlten Sonderurlaubszeitraum trotz fehlender Arbeitsleistung Urlaubsansprüche erwerben und diese nach ihrer Rückkehr geltend machen können. Das BAG stellt nun fest, dass eine solche Ansammlung von Urlaubsansprüchen vermeidbar sein kann.

Die Arbeitnehmerin befand sich von November 2012 bis einschließlich Oktober 2015 in einem privat veranlassten unbezahlten Sonderurlaub. Auf Grund der vertraglichen Bezugnahme war **1.** Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder anzuwenden. Dieser sieht gemäß §26 Abs. 2 C TVÖD vor, dass sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um 1/12 vermindert, wenn das Arbeitsverhältnis ruht.

Nach der Rückkehr der Arbeitnehmerin klagte diese auf Abgeltung der Urlaubstage für den gesamten Dreijahreszeitraum ihres Sabbaticals. In den ersten beiden Instanzen wurde ihr dieser Anspruch zugebilligt. Das BAG wies ihre Klage jedoch ab. Der neunte Senat des BAG wies zunächst darauf hin, dass er nicht von seiner ursprünglichen Rechtsprechung abweichen wollen würde. Demnach entstehen Urlaubsansprüche auch in einem ruhenden Arbeitsverhältnis grundsätzlich in voller Höhe. Für das Entstehen der Urlaubsansprüche sei lediglich das Bestehen des Arbeitsverhältnisses erforderlich.

In der entscheidenden neuen Betrachtung gab das BAG allerdings sodann bekannt:

Der Umfang des Jahresurlaubs sei proportional zur Anzahl der Tage zu berechnen, an denen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu erbringen habe. Aufgrund des § 26 Abs. 2 Buchstabe C TVÖD sei eine zulässige Umrechnungsmöglichkeit für die Zeiten des ruhenden Arbeitsverhältnisses normiert. Daraus folgt, dass in Zeiten voller Monate Sonderurlaubs die Berechnung für den Jahresurlaub mit „0“ Arbeitstagen einzustellen sei. Der Urlaubsanspruch vermindert sich daher bei der Arbeitnehmerin jeden vollen Monat des Sonderurlaubs rechtswirksam um

1/12, sodass für diesen Zeitraum kein Anspruch auf den gesetzlichen noch auf den tariflichen Zusatzurlaub entstanden ist.

Dieser Gedanke des BAG ist dogmatisch richtig und wird bei anderen Konstellationen eines ruhenden Arbeitsverhältnisses in Zukunft für interessante Rechtsprechungs-Änderungen sorgen können. Es ist stringent, dass das BAG diese Kürzungsmöglichkeit, wie wir sie auch schon aus dem BEEG kennen, auf tarifvertragliche Regelungen anwendet. Die Entscheidung sorgt nicht nur für eine neue Betrachtung der Kürzungsmöglichkeiten von Urlaubsansprüchen in Phasen des ruhenden Beschäftigungsverhältnisses sondern auch für Rechtsklarheit in Anbetracht der bereits bestehenden Kürzungsmöglichkeiten.

Quelle: BAG und UVNord

2. Entgeltfortzahlungsanspruch auch ohne Arbeitsverhältnis?

(Urteil Landesarbeitsgericht Nürnberg vom 04. Juli 2019 - AZR 55A5115 aus 2019 -)

Der Arbeitgeber kann auch nach Ablauf der Kündigungsfrist wegen Entgeltfortzahlung in Anspruch genommen werden, wenn der krankheitsbedingte Ausfall eines Arbeitnehmers Anlass für die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses war. Dies gilt selbst dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit schon wenige Tage nach Beschäftigungsantritt eintritt.

Dem Urteil liegt der folgende Sachverhalt zugrunde: Geklagt hatte die Krankenkasse einer Arbeitnehmerin die im Betrieb der Beklagten beschäftigt war. Vier Tage nach dem Tätigkeitsbeginn erkrankte die Arbeitnehmerin und teilte dies ihrer Vorgesetzten bei der Beklagten telefonisch mit. In dem Telefonat kündigte die Vorgesetzte an, dass sodann das Arbeitsverhältnis wohl beendet werden müsse, da sie ihre Einarbeitung verpassen würde. Fünfzehn Tage nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis wie angekündigt. Die klagende Krankenkasse gewährte der bei ihr versicherten Arbeitnehmerin Krankengeld und nahm die Beklagte, den Arbeitgeber, hierfür in Regress. Die Beklagte ist der Auffassung, dass ein solcher Anspruch nicht bestehen würde, da die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht auf Grund der Krankheit erfolgte, sondern auf Grund der verpassten Einarbeitung. Das entscheidende LAG in Nürnberg sah den Erstattungsanspruch der Krankenkasse, gegen den Arbeitgeber, als gegeben an.

Es stützte seine Entscheidung auf § 8, 1 Satz 1 EntgFG. Gemäß dieser Norm hat der Arbeitnehmer auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit vor Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums kündigt. Das LAG Nürnberg ist der Auffassung, dass der Begriff „aus Anlass“ weit auszulegen sei. Darüber hinaus liege der unmittelbare zeitliche Zusammenhang mit dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigung es nahe, dass eine Anlasskündigung zu vermuten sei. Es reiche demnach aus, dass die Kündigung ihre objektive Ursache im wesentlichen in der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers habe und der entscheidende Anstoß für den Kündigungsentschluss sei. Diesen Anscheinsbeweis kann der Arbeitgeber sodann im Verfahren durch Gegenbeweis erschüttern. Das Gericht stellte fest, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht alleiniger Grund für die Kündigung sein müsse, sondern nur Anlass für ihren Ausspruch und damit von wesentlichem Einfluss auf den Kündigungsentschluss sein muss. Die im vorliegenden Fall wenige Tage nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eingetretene Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin war daher ursächlich für die unterbliebene Teilnahme an der Schulung und damit erfolgte die Kündigung mittelbar aus Anlass der Krankheit, so das LAG Nürnberg.

Fazit:

Das LAG Nürnberg bewegt sich mit dieser Entscheidung im Gleichklang mit der Rechtsprechung des BAG. Demnach wird es weiterhin schwierig werden für Arbeitgeber, den Grund der Anlasskündigung zu wiederlegen, wenn der Begriff „aus Anlass“ weiterhin so weit ausgelegt wird.

Eine zügig herbeigeführte einseitige Trennung von Arbeitnehmern, die schon kurz nach ihrem Eintritt krankheitsbedingt ausfallen, kann sich damit im Nachhinein als reine Kurzschlusshandlung entpuppen. Auch wenn die Sorge groß ist, dass ein von Anfang an mit Krankheit belastetes Verhältnis sich auch in der Zukunft nicht bessert, sollte der sofortige Trennungsentschluss wohl überdacht werden.

Quelle: UVNord

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden – Januar 2020

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Januar 2020

- **Aktuell: 85.800 Arbeitslose in Schleswig-Holstein. Die Quote liegt bei 5,4 Prozent. Niedrigste Arbeitslosigkeit in einem Januar seit 1981**
- **Im Vorjahresvergleich leichter Rückgang um 900 oder 1,0 Prozent**
- **Jahreszeitlich typische Zunahme der Arbeitslosenzahl gegenüber dem Vormonat Dezember**
- **Deutliches Plus bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: 16.300 zusätzliche Jobs im Vorjahresvergleich**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Januar - im Vergleich zum Vorjahresvergleich - um 900 oder 1,0 Prozent gesunken. Sie liegt aktuell bei 85.800. Im Vergleich zum Vormonat Dezember stieg die Arbeitslosigkeit um 6.800 oder 8,6 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt bei 5,4 Prozent.

Der im Januar jahreszeitlich typische Anstieg der Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat Dezember hat verschiedene Ursachen: auslaufende Arbeitsverträge zum Jahresende, das saisonal eingeschränkte Tourismusgeschäft sowie witterungsbedingte Auftragsrückgänge im Straßen-, Garten- und Wohnungsbau.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten – es liegen die November-Daten vor – ist im Jahresvergleich deutlich gestiegen: um 16.300 oder 1,6 Prozent auf 1.017.000. Beschäftigungszuwächse konnten u.a. das Gesundheits- und Sozialwesen (+4.600), der Bereich Logistik (+2.300), die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+2.100) sowie der Bereich öffentliche Verwaltung/Sozialversicherungen (+1.500) verbuchen. Weniger Beschäftigte gab es im Vorjahresvergleich nur in der Arbeitnehmerüberlassung.

Besonders erfreulich ist, dass die Zahl der Langzeitarbeitslosen im Vorjahresvergleich überdurchschnittlich gesunken ist: um 1.500 oder 5,7 Prozent.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: Januar 2020

- **Aktuell: 68.161 Arbeitslose; dies ist ein Anstieg zum Vormonat in Höhe von 4.086 oder 6,4 Prozent und ein Anstieg um 2.309 oder 3,5 Prozent zum Januar des Vorjahres.**
- **Die Arbeitslosenquote steigt im Dezember um 0,4 Prozent auf aktuell 6,4 Prozent.**
- **Im November 2019 waren insgesamt 1.017.300 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt.**
- **Knapp über 11.165 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze standen den Arbeitsuchenden im Januar zur Verfügung.**

In Hamburg mussten sich im Januar 8.302 Hamburger aus der Erwerbstätigkeit arbeitslos melden, das sind fast 2.400 oder 40,3 Prozent mehr als im Dezember 2019, allerdings 326 oder 3,8 Prozent weniger Neumeldungen als im Januar 2019. Insgesamt stieg die Arbeitslosigkeit im Januar zum Vormonat um 4.086 oder 6,4 Prozent auf insgesamt 68.161. Auch zum Vorjahresmonat wird ein Anstieg um 2.309 oder 3,5 Prozent verzeichnet. Die Arbeitslosenquote liegt mit 6,4 Prozent über dem Wert vom Dezember und um 0,1 Prozent über dem Vorjahreswert.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist im November 2019 am Arbeitsort Hamburg weiter gestiegen (+2,2 Prozent oder 22.200) auf 1.017.300. Die Wirtschaftsbereiche Immobilien, wissenschaftliche und technische, wirtschaftliche Dienstleistungen, Industrie, Gesundheitswesen, Logistik, Information und Kommunikation sowie Erziehung und Unterricht stellten allein über 14.000 Mitarbeiter ein. Einzig die Arbeitnehmerüberlassung verliert deutlich an Boden.

Metropolregion Hamburg: Täglich pendeln sehr viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen Wohn- und Arbeitsort und beweisen ihre Flexibilität und Motivation. In der Metropolregion Hamburg arbeiteten Ende Juni 2019 insgesamt 2,15 Millionen SVB und damit fast 216.000 (11,1 Prozent) mehr als vor fünf Jahren. Gleichzeitig hat sich die Zahl der Einpendler aus der Metropolregion zu ihrem Arbeitsort in Hamburg von 242.666 (Juni 2013) auf 258.523 erhöht. In Gegenrichtung wird eine überproportionale Entwicklung innerhalb des selben Zeitraums verzeichnet. Die Anzahl der Auspendler stieg um 19,4 Prozent auf 73.254 Arbeit-

nehmer. Zur Metropolregion gehören neben der Freien und Hansestadt Hamburg 20 weitere Kreise und Landkreise, die insgesamt 39.511 freie sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen anbieten, ein Plus von 2.137 oder 5,7 Prozent im Fünfjahresvergleich. Allein in Hamburg sind derzeit über 11.000 offene Stellen zu besetzen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Hamburg

Bildungspolitik

4. Zahl der Grundschülerinnen und -schüler steigt

In Deutschland ist die Zahl der Grundschüler/innen seit 2014/2015 um insgesamt 4,1 Prozent gestiegen – der Zuwachs verteilt sich allerdings unterschiedlich auf die einzelnen Bundesländer. Während Brandenburg, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen jeweils über 10 Prozent mehr Grundschüler/innen zählen, betrug der Zuwachs in Nordrhein-Westfalen nur 2 Prozent. In Hamburg sind es 7,8 Prozent, in Schleswig-Holstein 4,4. In den kommenden Jahren wird die Zahl weiter steigen. Geht man davon aus, dass sich die Migrationszahlen nicht wesentlich verändern, dürften in den nächsten vier Jahren noch einmal rund 100.000 Mädchen und Jungen aus anderen Ländern hinzukommen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

5. Aktuelle Schüler- und Lehrerbedarfsprognose der KMK bis 2030

Der Lehrermangel ist ein drängendes Thema in mittlerweile allen Bundesländern. Die Kultusministerkonferenz hat auf ihrer Plenarsitzung am 5. Dezember 2019 die bisherigen Vorausberechnungen revidiert und geht nun von einem höheren Schüleranstieg aus als noch 2018 unterstellt. Die Bedarfsprognosen sollen ab jetzt jährlich erfolgen. Die KMK betont dabei, dass sich aus Lehrerbedarf einerseits und Lehrereinstellungsangebot andererseits (abgeschlossener Vorbereitungsdienst) noch nicht zwingend der Saldo (Lehrermangel) berechnen lasse, da weitere Faktoren (Umorientierung der Absolventen; Sparzwänge) und auch Gegenmaßnahmen (Rückholen pensionierter Lehrkräfte, Einsatz in anderem Lehramtstyp usw.) hinzukommen und ggf. verschärfend oder ausgleichend wirken.

Die Zahl der Schüler/innen in Deutschland wird von knapp 10,8 Mio. 2018 um 703.900 auf rund 11,5 Mio. bis 2030 steigen. Dies ist ein Anstieg der Schülerzahlen von 6,5 % (= 332.000 plus), während man noch 2018 einen Anstieg von nur 2,6 % annahm.

Den Einstellungsbedarf von Lehrkräften und das verfügbare Angebot bis 2030 stellen sich folgendermaßen dar:

- Zwischen den Ländern gibt es beträchtliche Unterschiede im Verhältnis zwischen Lehrereinstellungsbedarf und -angebot.
- Für den „Sekundarbereich II (allgemeinbildende Fächer) oder Gymnasium“ besteht deutschlandweit in den nächsten Jahren durchgängig ein Überangebot an Lehrernachwuchs.
- In allen anderen Lehrämtern lassen die Zahlen einen zum Teil erheblichen und ungedeckten Bedarf erwarten. Das Problem nicht besetzbarer Stellen wird in allen Ländern weiterhin bestehen bleiben.
- Unverändert angespannt bleibt die Situation für den Lehramtstyp „Sekundarbereich II (berufliche Fächer) oder berufliche Schulen“ sowie für die sonderpädagogischen Lehrämter, aber auch bei „Lehrämtern für alle oder einzelne Schularten des Sekundarbereichs I“.
- Lehramtsbewerber/innen haben in allen Schulformen außer im „Sekundarbereich II (allgemeinbildende Fächer) oder Gymnasium“ gute Einstellungschancen, allerdings kann im Einzelfall Mobilität gefragt sein.
- Im Vergleich zur Modellrechnung von 2018 fällt der durchschnittliche jährliche Lehrereinstellungsbedarf in fast allen Bereichen höher aus (Geburtenzahlen, Zuwanderung usw.), nimmt aber auch das Lehrkräfteangebot überwiegend zu.

Im zur Zeit besonders von Mangel betroffenen Grundschulbereich stellt die KMK fest, dass sich Angebot und Nachfrage - deutschlandweit gesehen - bis 2030 die Waage halten, allerdings bei erheblichen regionalen Disparitäten. Die Lehrerversorgung der Grundschulen sei bis 2024 sehr schwierig und werde sich erst danach wieder bessern.

Kritik erntete die KMK-Prognose z.B. im Hinblick darauf, dass die Zahl der Schüler/innen immer noch zu gering und die Zahl der neuen Lehrkräfte zu hoch angesetzt sei, so dass die Lücke deutlich größer ausfallen werde als dargestellt. Vor allem die Bertelsmann Stiftung rechnet mit einem höheren Bedarf.

Die BDA sieht im Lehrermangel für die nächsten Jahre ein großes Problem, die Situation könne gerade für die Grundschule und die Berufsschule nicht befriedigen. Dass Bundesländer gegenseitig Lehrkräfte abwerben, mache die Lage nicht besser; eine gemeinsame Strategie zur Nachwuchssicherung sei stattdessen angezeigt. Kompensatorische Maßnahmen (Einsatz pensionierter Lehrkräfte; Einsatz in anderen Schulformen; Stundenerhöhungen) seien ebenso notwendig wie der Kapazitätsausbau in der Lehrerausbildung und in der Qualifizierung bei Quer- und Seiteneinstieg; dabei seien gleichzeitig aber auch die Anstrengungen zur Senkung der Studienabbrüche zu verstärken. Wünschenswert wäre nicht nur eine Abdeckung des Unterrichts, sondern auch eine Reserve für Ausfälle durch Krankheit usw. Weitere Informationen unter: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_221_Bericht_LEB_LEA_2019.pdf

Quelle: BDA

6. MINT-Herbstreport

Ende November 2019 erschien der neue Report. Er zeigt, dass ein Großteil der Unternehmen vor großen Herausforderungen steht. Protektionismus, Probleme bei der Fachkräfteverfügbarkeit, Klimaschutz, die Konkurrenz durch chinesische Unternehmen und die Digitalisierung wirken sich bereits in den letzten fünf Jahren auf die Geschäftstätigkeit aus und führen in den kommenden Jahren zu weiter steigenden Herausforderungen für die Geschäftsmodelle. Dabei schätzt nur ein kleiner Teil der Unternehmen Auswirkungen der Digitalisierung negativ ein, eher bereitet die Verfügbarkeit von Fachkräften Sorgen. Aus Sicht der Unternehmen sind zusätzliche staatliche Bildungsinvestitionen, Investitionen in die Infrastruktur und verstärkte Ausgaben für Forschung und Entwicklung wichtig. Rund 60 Prozent beurteilen mehr Anstrengungen des Staates im Bereich der Investitionen für Bildung als sehr wichtig, 29,3 Prozent als eher wichtig.

Im Bereich der IT-Ausbildung ist gemessen an den Erwerbstätigen die Anzahl der IT-Abschlüsse an Hochschulen in Bremen, Baden-Württemberg, Berlin, dem Saarland, Hessen und Bayern am höchsten. Auf den hinteren Plätzen liegen neben Niedersachsen vier ostdeutsche Bundesländer. Bei der beruflichen Bildung zeigt sich für den Osten der Republik ein ähnliches Bild. Auch der jüngste internationale Kompetenztest ICILS 2018 zeigt, dass die Defizite bei

der Bildung in dem Bereich Digitalisierung bereits in den Schulen entstehen. Deutschland konnte sich im Vergleich zu ICILS 2013 bei den IT-Kompetenzen nicht signifikant verbessern. Rund ein Drittel der getesteten Achtklässler hat nur rudimentäre Computerkenntnisse. Die Computerausstattung im Elternhaus und der Bildungsstand der Eltern hat großen Einfluss auf die Kompetenzen. Die Schülerinnen schneiden signifikant besser ab als die Schüler. Gegenüber den besten Ländern weist Deutschland bei der Computerausstattung an Schulen Nachholbedarf auf. Weitere Informationen unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2019/IW-Gutachten-MINT-Herbstreport-2019.pdf

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

7. Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2019

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen sind 2019 im bundesweiten Durchschnitt um 3,8 % gestiegen. Der Anstieg fiel damit etwas stärker aus als 2018 (3,7 %). Bundesweit lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen 2019 bei durchschnittlich 939 € brutto im Monat (West: 941 €, Ost: 905 €). Prozentual wurden die tariflichen Ausbildungsvergütungen 2019 im Osten (5,1 %) stärker erhöht als im Westen (3,7 %). Der Abstand im Tarifniveau blieb aber ähnlich wie im Vorjahr. Die geltenden Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen in rund 500 wichtigen Tarifbereichen Deutschlands bilden die Grundlage der Auswertungen.

Unterschiede zwischen Ausbildungsberufen und -bereichen Zwischen den Ausbildungsberufen bestehen 2019 weiterhin erhebliche Unterschiede in der Vergütungshöhe. Besonders hoch lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen im Handwerksberuf Zimmerer/-in mit monatlich 1.240 € im gesamtdeutschen Durchschnitt (West: 1.263 €, Ost: 965 €). Hohe tarifliche Vergütungen wurden z. B. auch in den Berufen Bankkaufmann/-frau (gesamt: 1.098 €, West: 1.098 €, Ost: 1.089 €), Maurer/-in (gesamt: 1.166 €, West: 1.182 €, Ost: 968 €) und Industriemechaniker/in (gesamt: 1.074€, West: 1.079 €, Ost: 1.003 €) gezahlt. Niedriger waren die tariflichen Vergütungsdurchschnitte 2019 z. B. in den Berufen Bäcker/in (einheitlich: 711€), Florist/in (gesamt: 718 €, West: 733 €, Ost: 572 €), Fri-seur/in (gesamt: 610 €, West: 625 €, Ost: 413 €) sowie Schornsteinfeger/in (gesamt: 608 €, West: 607 €, Ost: 610 €).

Zwischen den Ausbildungsbereichen gab es 2019 ebenfalls deutliche Unterschiede: Überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütungen wurden im Öffentlichen Dienst (gesamt: 1.052 €, West: 1.052 €, Ost: 1.048 €) sowie in Industrie und Handel (gesamt: 997 €, West: 1.001 €, Ost: 944 €) erreicht. Unter dem Gesamtdurchschnitt lagen dagegen die Vergütungen im Bereich der freien Berufe (gesamt: 859 €, West: 862 €, Ost: 816 €), im Handwerk (gesamt: 821 €, West: 826 €, Ost: 755 €) sowie in der Landwirtschaft (gesamt: 871 €, West: 880 €, Ost: 793 €).

Vergütungsunterschiede nach Geschlecht

Differenziert man nach dem Geschlecht der Auszubildenden, lagen die tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütungen der männlichen Auszubildenden mit 945 € pro Monat rund zwei Prozent über den Vergütungen der weiblichen (928 €). Nach Ausbildungsbereichen zeigten sich vor allem im Handwerk große Unterschiede. Hier kamen die männlichen Auszubildenden auf eine durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung von 840 €, die weiblichen lediglich auf 731 €, was einem Unterschied von 13 % entspricht. In den Ausbildungsbereichen Landwirtschaft und Industrie und Handel fielen die Unterschiede mit rund vier bzw. zwei Prozent wesentlich geringer aus. So betrug der Durchschnittswert für Männer in Industrie und Handel 1.005 €, für Frauen 981 €. Die entsprechenden Werte lagen in der Landwirtschaft bei 878 € (Männer) bzw. 847 € (Frauen). Im Öffentlichen Dienst gab es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. In den Freien Berufen lag der ermittelte Durchschnittswert für Männer mit 816 € unter dem der Frauen mit 861 €.

Zu beachten ist, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede nicht aufgrund von ungleichen Vergütungen in den Tarifverträgen zustande kommen, sie erklären sich durch die gewählten Berufe. So lernen z. B. im Handwerksbereich viele Frauen den Beruf Friseur/in, indem die Vergütung besonders niedrig ist. In Handwerksberufen mit besonders hohen Vergütungen wie beispielsweise Maurer/in werden dagegen fast ausschließlich Männer ausgebildet.

Vergütungshöhe in den einzelnen Ausbildungsjahren

Bei allen bisher genannten Beträgen handelte es sich jeweils um die durchschnittlichen tariflichen Vergütungen während der gesamten in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer der Berufe. Vom ersten zum zweiten Ausbildungsjahr sowie vom zweiten auf das dritte Ausbildungsjahr

erhöhten sich die tariflichen Vergütungen in Deutschland jeweils im Durchschnitt um zehn Prozent.

BBiG-Novelle und Berechnung der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen

Zum 1. Januar 2020 trat die Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) in Kraft. Die Auszubildenden haben künftig Anspruch auf eine Mindestausbildungsvergütung. Für das erste Ausbildungsjahr wurde zunächst ein Betrag von 515 € festgelegt (§ 17 BBiG), der sich in den Folgejahren erhöht. Von der Mindestausbildungsvergütung ausgenommen sind tarifvertragliche Regelungen. Sieht ein Tarifvertrag eine Ausbildungsvergütung unterhalb der Mindestausbildungsvergütung vor, dürfen tarifgebundene Betriebe sich nach diesem Tarifvertrag richten. Neu ins BBiG aufgenommen wurde die Rechtsprechung, wonach nicht tarifgebundene Betriebe von den einschlägigen Tarifverträgen um maximal 20 Prozent nach unten abweichen dürfen, allerdings höchstens bis zur Grenze, die die Mindestausbildungsvergütung vorgibt. Für die Berechnung der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen spielt die Mindestausbildungsvergütung keine Rolle.

Quelle: BDA

8. Berufliche Hochschule Hamburg ist gegründet

Zum 1. Januar 2020 wurde die Berufliche Hochschule Hamburg (BHH) gegründet. Am 24. Januar hat sich der Gründungsrat der BHH konstituiert; er wird als zentrales Gremium den Start des Lehrbetriebs zum Wintersemester 2021/22 vorbereiten. Dem Gründungsrat gehört auch UVNord an.

Die BHH verzahnt Ausbildung und Studium miteinander. So können Schulabsolventinnen und -absolventen mit Hochschulzugangsberechtigung zwei Abschlüsse in nur vier Jahren erlangen: den Ausbildungsabschluss und den Bachelor. Je nach Bachelor-Studiengang führt die BHH zu folgenden Abschlüssen: Industriekaufmann/-frau + BWL-Studium, Bankkaufmann/-frau + BWL-Studium, Kaufmann/-frau für Marketingkommunikation + BWL-Studium, Fachinformatiker/in + Informatik-Studium. Der Campus der neuen Hochschule wird zentral am Berliner Tor liegen. Weitere Informationen unter: <https://bhh.hamburg.de/>

Quelle: Berufliche Hochschule Hamburg

9. Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf zur Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG; sogenanntes „Meister-Bafög“ oder „Aufstiegs-Bafög“) sollen sowohl die Fördermöglichkeiten als auch die Leistungen des AFBG zukünftig deutlich erweitert werden. Das neue Gesetz soll zum 1. August 2020 in Kraft treten. Da die Umsetzung des AFBG Ländersache ist und hier nach wie vor große, in der Sache nicht begründete Unterschiede in der Anwendung bzw. Auslegung der Förderkriterien bestehen, ist der Bund gemeinsam mit den Ländern aufgerufen, im Zuge der Umsetzung auf eine größere Vergleichbarkeit hinzuwirken.

Der vorliegende Referentenentwurf beinhaltet folgende Änderungen:

- Erhöhung des nicht zurückzahlenden Zuschussanteils zum Maßnahmenbeitrag für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren (inkl. Meisterstück) von 40 % auf 50 %
- Erhöhung des Darlehenserlasses bei Bestehen der Prüfung von 40 % auf 50 %
- vollständiger Darlehenserlass für erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen bei einer Existenzgründung
- Vollzuschuss bei der Unterhaltsförderung für Vollzeitgeförderte
- Erhöhung des einkommensunabhängigen Kinderbetreuungszuschlags für Alleinerziehende von 130 € auf 150 €
- Erweiterung der Stundungs- und Darlehenserlassmöglichkeiten für Geringverdienende aus sozialen Gründen
- Neben der Förderung von Vollzeitkursen Ermöglichung einer Förderung von Teilzeitmaßnahmen auf der ersten Fortbildungsstufe bereits bei einem Stundenumfang von 200 Unterrichtsstunden, wenn sie auf Fortbildungsabschlüsse vorbereiten
- Ermöglichung einer Mehrfachförderung von Aufstiegsfortbildungen auf jeder der drei Fortbildungsstufen einmal. Eine zweite Förderung auf derselben Fortbildungsstufe ist ebenfalls möglich, wenn „besondere Umstände des Einzelfalls dies rechtfertigen“.
- Vereinfachung der Verlängerungsmöglichkeit der Förderungshöchstdauer
- Erweiterung des Begriffs des „Unterrichts“ explizit um virtuelle Unterrichtsformen
- Zudem plant die Bundesregierung ab dem 1. Januar 2023 das Darlehen analog zum BA-

föG für Schüler/innen und Studierende zinsfrei zu stellen.

Die BDA unterstützt die geplante Novellierung des AFGB, da die Verbesserungen Aufstiegsfortbildungen für Interessierte und Unternehmen noch attraktiver machen und die Gleichwertigkeit von beruflicher und Hochschulbildung stärken. Insbesondere begrüßt sie, dass zukünftig auch eine mehrfache Förderung von Ausbildungsfortbildungen möglich sein wird (§ 6 Absatz 3), wenn die vorangegangene erfolgreich abgeschlossen wurde, und dass neben der Förderung von Vollzeitmaßnahmen zukünftig auch Förderungen von Teilzeit-Maßnahmen ab 200 Unterrichtsstunden auf der ersten Fortbildungsstufe förderfähig sein werden. Die Erhöhung des Zuschussanteils zum Maßnahmenbeitrag für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren (inkl. Meisterstück) von 40 % auf 50% sei ebenso richtig (§ 12 Absatz 1) wie der geplante Vollzuschuss bei der Unterhaltsförderung für Vollzeitgeförderte und die Erweiterung des Begriffs des Unterrichts um virtuelle Unterrichtsformen (§ 4a).

Quelle: BDA

10. Akkreditierungszeitraum der NBS seitens des Wissenschaftsrats von drei auf fünf Jahre erhöht

Pünktlich zum Jahresanfang darf sich die NBS Northern Business School – University of Applied Sciences über einen verdienten Erfolg freuen: Der Wissenschaftsrat verlängert den Akkreditierungszeitraum der privaten Hochschule von drei auf fünf Jahre – die höchste Akkreditierungsdauer, die bei einer ersten institutionellen Akkreditierung aktuell möglich ist.

Die institutionelle Akkreditierung ist ein Verfahren der externen Qualitätssicherung durch den Wissenschaftsrat, welches klärt, ob eine nicht-staatliche Hochschule in der Lage ist, sämtliche Aufgaben und Herausforderungen in Forschung, Studium und Lehre sicherzustellen und den anerkannten wissenschaftlichen Maßstäben zu entsprechen oder diese sogar zu übertreffen.

Der NBS hat den Rat von sich überzeugt und dabei eine Erstakkreditierung für einen Zeitraum von fünf Jahren erlangt.

Besonders positiv hervorgehoben hat der Wissenschaftsrat unter anderem die „gute Vernetzung der Hochschule mit regionalen Wirtschaftsvertretern, die sich in der Zusammensetzung des Kuratoriums und der Studiengangsbeiräte widerspiegelt.“ Weiterhin betont er in seinem Gutachten: „Der NBS ist es in beeindruckender Weise gelungen, innerhalb

der kurzen Zeit seit ihrer staatlichen Anerkennung Zielgruppen festzulegen, Studiengänge einzuführen und eine kontinuierlich steigende Zahl von Studierenden zu gewinnen.“

Die NBS freut sich über das ausgesprochene Vertrauen sowie den Erfolg des Akkreditierungsverfahrens und die Bestätigung der fünf Jahre. Nach der Akkreditierung ist vor der Akkreditierung: Somit wird fortan weiterhin daran gearbeitet, das eigene Angebot stetig weiterzuentwickeln und zu verbessern.

Ansprechpartner: NBS Northern Business School, www.nbs.de, Dr. Rüdiger von Dehn, von-dehn@nbs.de

Quelle: NBS – Northern Business School

Verschiedenes

11. Personaltipp

Geschäftsführer (47) mit mehrjähriger Erfahrung im produzierenden Gewerbe sucht eine neue Herausforderung im nördlichen Schleswig Holstein. Dipl.-Kfm. mit langer Führungserfahrung in der deutschen Marine und einem renommierten mittelständischen Unternehmen mit ca. 50 Mitarbeitern. Erfolgreiche Betreuung von key accounts und Weiterentwicklung von Unternehmensstrukturen und Prozessen, dabei Umsetzung diverser Investitionsprojekte mit nachhaltigen Effizienzsteigerungen. Verfügt über ausgeprägte Kunden- und Serviceorientierung in Verbindung mit starker Kennzahlenaffinität und technischem Verständnis. Führungs- und Kommunikationsstärke, Neugierde, soziale Kompetenz, Teamfähigkeit und gute Englischkenntnisse runden das Profil ab.

Kontakt: Herr Schulze, schulze@uvnord.de

General Manager (48 J.), mit mehr als 20 Jahren Industrienerfahrung, u.a. als Vorsitzender der Geschäftsführung (CEO) und Operationsmanager (COO), auch in internationalen Gesellschaftsstrukturen, sucht nach einer neuen Herausforderung im norddeutschen Raum.

Mit >10 Jahre P&L-Verantwortung als Geschäftsführer und Gesellschafter im Industriegüter-, und Servicegeschäft und im Umgang mit facettenreichen Kundenstrukturen. Agiert als ergebnisorientierter Unternehmer mit hoher Risikoverantwortung und ausgeprägtem Sinn dafür, wie Profitabilität nachhaltig gesteigert werden kann. Verantwortlich für Unternehmens-Umsätze von EUR 50 Mio. bis EUR 900 Mio. und Unternehmens-Größen von 350 bis 13.000 Mitarbeitern. Mit dem Ziel die Zufriedenheit anspruchsvoller Kunden zu steigern und Strategien entschlossen umzusetzen. Fundierter technischer-, und wirtschaftlicher Background (Dipl.-Ing., M.B.A. und Promotion).

Kontakt: Herr Schulze, schulze@uvnord.de

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