

01/2013

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Abmahnung wegen Pflichtverletzung
- BAG, Urteil vom 19. Juli 2012 - 2 AZR 782/11 –
2. Umkleiden – Arbeitszeit – Vergütungspflicht
- BAG, Urteil vom 19. 9. 2012 – 5 AZR 678/11, (Orientierungssätze) -

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden – Januar 2013

Bildungspolitik

4. Hochschul-Bildungs-Report 2020 des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft analysiert das deutsche Hochschulsystem

Verschiedenes

5. Personaltipps
6. Projekthinweis
- Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM – Prämie 2013
7. Terminhinweis
- Girls + Boys Day 2013

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Abmahnung wegen Pflichtverletzung

Der Arbeitnehmer kann die Entfernung einer zu Recht erteilten Abmahnung aus seiner Personalakte nur dann verlangen, wenn das gerügte Verhalten für das Arbeitsverhältnis in jeder Hinsicht bedeutungslos geworden ist.

In der anliegenden Entscheidung hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit den Voraussetzungen des Anspruchs auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte zu beschäftigen.

Dem lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Klägerin ist bei dem beklagten Landkreis seit dem Jahr 2000 als Verwaltungsfachangestellte beschäftigt. Mit Wirkung zum 1. Dezember 2006 wurde ihr die Tätigkeit einer Haushaltssachbearbeiterin der Volkshochschule, deren Träger der Beklagte ist, übertragen. Somit war sie verantwortlich für die Zahlstelle des Planetariums. Anfang März 2007 wurden die Einnahme- und Auszahlungsanordnungen für das Planetarium zur Entlastung der Klägerin ihrer Vertreterin, Frau H., übertragen. Daraufhin übergab Mitte Juli 2007 die Klägerin die Zahlstelle anlässlich ihres bevorstehenden Urlaubs an den Leiter der Volkshochschule. An Stelle des Originalkassenbuchs händigte sie ihm eine von ihr gefertigte Zweitfassung aus. Zwischen den Parteien ist der Verbleib des Originalkassenbuchs streitig. Die Klägerin hat mit ihrer Klage beantragt, den Beklagten zu verurteilen, die ihr mit Schreiben vom 16. April 2008 erteilte Abmahnung zurückzunehmen und aus der Personalakte zu entfernen. Das Arbeitsgericht Eisenach sowie das Thüringer Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Das BAG hält die Revision für begründet und verweist deshalb unter Aufhebung des zweitinstanzlichen Urteils an das Landesarbeitsgericht zurück.

Zwar gewähre eine entsprechende Anwendung der §§ 242, 1004 Abs. 1 S. 1 BGB einen Anspruch auf Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte. Ein solcher Anspruch setze aber u. a. voraus, dass der Arbeitgeber kein schutzwürdiges Interesse mehr an deren Verbleib in der Personalakte habe. Daher bestehe nur in Ausnahmefällen ein Anspruch auf Entfernung solcher Aktenvorgänge, die auf einer richtigen Sachverhaltsdarstellung beruhen.

Dies sei vor allem der Fall, wenn diese Interessenabwägung ergebe, dass die weitere Aufbe-

wahrung zu unzumutbaren beruflichen Nachteilen für den Arbeitnehmer führen könne, obwohl dieser Vorgang inzwischen rechtlich bedeutungslos geworden sei. Zwar sei es zutreffend, wie vom BAG bereits 1988 entschieden (5 AZR 537/86, SAE 1989, 72), dass eine Abmahnung nach längerem einwandfreiem Verhalten des Arbeitnehmers ihre Wirkung verlieren könne, hierfür seien jedoch die Umstände des Einzelfalls maßgeblich. Das bedeute, dass die Abmahnung ihre Warnfunktion durch Zeitablauf durchaus verlieren könne. Die Abmahnung erfülle jedoch nicht nur eine Warnfunktion, sondern darüber hinaus auch eine Rüge- und Dokumentationsfunktion. Das Interesse des Arbeitgebers, diese Vorgänge weiterhin in der Personalakte dokumentiert zu haben, könne daher über einen längeren Zeitraum bestehen. Ein Anspruch auf Entfernung einer zu Recht erteilten Abmahnung entsprechend den §§ 242, 1004 Abs. 1 S. 1 BGB setze daher auch voraus, dass die Abmahnung ihre Warnfunktion verloren habe und der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse mehr an der Dokumentation dieser Pflichtverletzung habe.

Bewertung durch die BDA:

Zu Recht bestätigt das BAG seine Rechtsprechung, dass ein Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte in entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 Abs. 1 S. 1 BGB nur dann besteht, wenn sowohl die Warnfunktion als auch die Dokumentationsfunktion nicht mehr erfüllt werden können.

Für die Frage, wann die Abmahnung für den Arbeitgeber aus Dokumentationsgesichtspunkten bedeutungslos ist, gibt es keine bemessene Frist. Maßgeblich sind jeweils die Umstände des Einzelfalls, insbesondere ist hierbei die Schwere des gerügten Fehlverhaltens von Belang. Ein auf nur geringer Nachlässigkeit beruhender Ordnungsverstoß kann seine Bedeutung für das Arbeitsverhältnis deutlich früher verlieren, als ein Fehlverhalten, welches geeignet ist, das Vertrauen in die Integrität des Arbeitnehmers erheblich zu beeinträchtigen.

Quellen: BAG, Urteil vom 19. Juli 2012 - 2 AZR 782/11; BDA

2. Umkleiden – Arbeitszeit – Vergütungspflicht; BAG, Urteil vom 19. 9. 2012 – 5 AZR 678/11, (Orientierungssätze)

In der vorliegenden Entscheidung hatte das BAG zu beurteilen, ob Umkleidezeiten und mit dem Umkleiden zusammenhängende innerbetriebliche Wegezeiten vergütungspflichtige Ar-

beitszeit sind. Umkleidezeiten und durch das Umkleiden veranlasste innerbetriebliche Wegezeiten sind im Anwendungsbereich des TV-L vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss.

Dem lag folgender (vereinfachter) Sachverhalt zugrunde:

Die Klägerin ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgänger, dem Freistaat Bayern, als Krankenschwester im OP-Dienst beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung seit dem 1. November 2006 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Anwendung. Die Beklagte hat das Pflegepersonal im OP-Bereich zum Tragen von Berufs- und Bereichskleidung verpflichtet und das Umkleiden wie folgt geregelt: Die Beschäftigten im OP-Bereich müssen zunächst an einer Umkleidestelle im Tiefparterre des Klinikgebäudes Berufskleidung anziehen. Sodann begeben sie sich in den OP-Bereich im Dachgeschoss des Klinikgebäudes, wo sie die Berufskleidung wieder ausziehen und Bereichskleidung - dunkelblaue Hosen und Hemden mit V-Ausschnitt - anlegen. Der zweite Umkleidevorgang dauert einschließlich der Desinfektion der Hände ca. vier Minuten. Die von der Beklagten gestellte Berufs- und Bereichskleidung darf von den Beschäftigten nicht mit nach Hause genommen werden und ist täglich zu wechseln. Bis zum 31. Juli 2007 wertete die Beklagte bei Beschäftigten im OP-Bereich pro Arbeitstag insgesamt 30 Minuten für Umkleiden und innerbetrieblichen Weg als vergütungspflichtige Arbeitszeit. Unter Berufung auf eine geänderte Rechtslage nach dem TV-L hat die Beklagte seit dem 1. August 2007 Umkleide- und innerbetriebliche Wegezeiten zu Dienstbeginn und Dienstende nicht mehr auf die Arbeitszeit angerechnet. Die Klägerin machte diese nun geltend.

Orientierungssätze:

1. Zur Arbeit gehört auch das Umkleiden für die Arbeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss.

2. Beginnt und endet die Arbeit mit dem Umkleiden, zählen die innerbetrieblichen Wege zur Arbeitszeit, die dadurch veranlasst sind, dass der Arbeitgeber das Umkleiden nicht am Arbeitsplatz ermöglicht, sondern dafür eine vom Arbeitsplatz getrennte Umkleidestelle einrichtet, die der Arbeitnehmer zwingend benutzen muss.

3. Zur Arbeitszeit zählt (nur) die Zeitspanne, die

für den einzelnen Arbeitnehmer unter Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit für das Umkleiden und das Zurücklegen des Wegs von der Umkleide- zur Arbeitsstelle erforderlich ist.

4. Der Arbeitgeber verspricht regelmäßig die Vergütung für alle Dienste, die er dem Arbeitnehmer aufgrund seines arbeitsvertraglich vermittelten Direktionsrechts abverlangt. Ordnet der Arbeitgeber das Umkleiden im Betrieb an, macht er mit seiner Weisung das Umkleiden und das Zurücklegen des Wegs von der Umkleide- zur Arbeitsstelle zur arbeitsvertraglichen Verpflichtung.

5. Das Bayerische Personalvertretungsrecht lässt den Abschluss von Dienstvereinbarungen zur Dauer der Arbeitszeit und eine vom Tarifvertrag abweichende Vergütungsregelung nicht zu.

Quelle: BAG, Urteil vom 19. 9. 2012 – 5 AZR 678/11

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden - Januar 2013

Hamburg

- 72.579 Arbeitslose im Januar
- erwarteter Anstieg: 5.173 oder 7,7% mehr als im Dezember 2012
- Arbeitslosenquote liegt bei 7,6 %
- Anstieg und erneutes Jahreshoch sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit 872.900 Beschäftigten in Hamburg
- Anstieg zum Vorjahresmonat um 16.450 oder 1,9 %
- Anstieg zum Vormonat um 1.600 oder 0,2 %
- Arbeitskräftenachfrage weiterhin hoch: insgesamt 15.666 freie Arbeitsstellen
- davon 15.264 sozialversicherungspflichtige Jobs

Schleswig-Holstein

- Saisonal bedingter Anstieg der Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat Dezember um 10.600 oder 10,7 Prozent
- Aktuell: 109.000 Arbeitslose; Arbeitslosenquote liegt bei 7,5 Prozent
- Niedrigste Arbeitslosenzahl in einem Januar seit 1993
- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steigt weiter an: 10.500 zusätzliche Jobs im Vorjahresvergleich
- Trotz der insgesamt positiven Entwicklung

macht sich zum Jahresanfang 2013 die nachlassende wirtschaftliche Dynamik bemerkbar

- Betriebe sind bei Neueinstellungen vorsichtiger; Zahl der gemeldeten offenen Stellen geht um 18,9 Prozent zurück

Im ersten Monat des Jahres 2013 sind in **Hamburg** wieder deutlich mehr als 70.000 Hamburger ohne Job gemeldet. Der Januar registriert 72.579 Arbeitslose und weist eine Arbeitslosenquote von 7,6% aus. Mit einem Anstieg war fest zu rechnen, denn zum Jahreswechsel und Quartalsende laufen viele befristete Arbeitsverträge aus. Deutlich wird dies, wenn man auf die Zugangsdaten von den Männern und Frauen schaut, die ihren Job zum Jahreswechsel verloren haben. Melden sich über das Jahr betrachtet monatlich etwa 6.600 Hamburger arbeitslos, so waren es zum Jahresbeginn 9.400, fast 30 % mehr.

Bemerkenswert ist die Tatsache, dass im Jahresvergleich der Kundenkreis des Jobcenters von einem deutlichen Rückgang profitieren konnte: Hier hat sich der Bestand um 5,3% oder 2.392 auf 50.145 verringert, während die Zahl der Kunden der Arbeitsagentur um 2.561 oder 12,9 % auf 22.434 angestiegen ist.

Der Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat dagegen mit 872.900 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Hamburg im November 2012 einen erneuten Jahreshöchststand zu melden. Dies waren 16.450 mehr als im November 2011. Die wirtschaftlichen Dienstleistungen, das Gastgewerbe, die Gesundheitswirtschaft und auch der Wirtschaftsbereich Information und Kommunikation waren die großen Treiber in Hamburg, die für zusätzliche Jobs gesorgt haben.

Mit Blick auf die Zunahme der Beschäftigung in Hamburg wird deutlich, wie stark und dynamisch der Wirtschaftsstandort Hamburg aufgestellt ist. Gleiches gilt für den gemeinsamen Arbeitgeber-Service, der aktuell über 15.000 Stellen von Hamburger Unternehmen zur Vermittlung bereithält. Knapp 3.000 neu zu besetzende Arbeitsplätze in Hamburger Unternehmen sind im Januar dazugekommen.

Quelle: Agentur für Arbeit, Hamburg

In **Schleswig-Holstein** ist die Zahl der Arbeitslosen im Januar - im Vergleich zum Vormonat Dezember - um 10.600 oder 10,7 Prozent gestiegen. Sie liegt nun bei 109.000.

Dieser Anstieg ist jahreszeitlich üblich. Wie in allen Wintermonaten sind Auftragsrückgänge im Tourismusgeschäft sowie im Wohnungs-, Straßen- und Gartenbau für die steigenden Arbeits-

losenzahlen verantwortlich. Das erklärt auch die überdurchschnittlichen Steigerungsraten in Ostholstein (+15,6 Prozent), Dithmarschen (+14,9 Prozent) und Nordfriesland (+14,5 Prozent).

Speziell im Vergleich mit dem Vorjahr zeigt sich, wie stabil der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein ist. Mit aktuell 109.000 Arbeitslosen kann die Arbeitsagentur einen Rückgang um 900 oder 0,8 Prozent gegenüber dem Januar des vergangenen Jahres melden. Das ist die niedrigste Arbeitslosenzahl in einem Januar seit 1993. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 7,5 Prozent. Vor einem Jahr lag sie bei 7,7 Prozent. Die Arbeitsagentur geht davon aus, dass es im Laufe des Jahres - bei allen Unabwägbarkeiten der Euro-Krise - in Schleswig-Holstein kein Anstieg der Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vorjahr geben wird. Die nachlassende wirtschaftliche Dynamik am Arbeitsmarkt ist jedoch auch im Januar bemerkbar. Allerdings liegt das nicht an einer wachsenden Zahl von Arbeitslosmeldungen - diese sind im Vorjahresvergleich um 9,2 Prozent zurückgegangen - sondern an der zurückhaltenden Einstellungspraxis der Betriebe.

Angesichts der schwächeren Konjunkturerwartungen ist auch im Januar zu beobachten, dass die Betriebe bei Neueinstellungen - wie schon in den vergangenen Monaten - weiterhin vorsichtig sind. Deutlich weniger Arbeitslose konnten daher einen neuen Job finden. Im Januar lag die Zahl der arbeitslosen Frauen und Männer, die sich bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern in Erwerbstätigkeit abmelden konnten, um 1.000 oder 14,1 Prozent niedriger als im gleichen Monat des Vorjahres. Diese Zurückhaltung wird auch bei den gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Stellen deutlich. Ihre Zahl ist im Vergleich mit dem Januar des Vorjahres um 870 oder 18,9 Prozent zurückgegangen.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung - es liegen die November-Daten vor - ist im Vorjahresvergleich leicht gestiegen.

Es sind insgesamt 10.500 zusätzliche Arbeitsplätze im Vergleich zum Vorjahr entstanden. Beschäftigungszuwächse konnten u.a. der Handel (+3.500), das verarbeitende Gewerbe (+1.900) und die wirtschaftlichen Dienstleistungen (+1.000) verzeichnen. Weniger Beschäftigte gab es im Vorjahresvergleich in der Arbeitnehmerüberlassung (-1.000) und in der öffentlichen Verwaltung (-100).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nord

Bildungspolitik

4. Hochschul-Bildungs-Report 2020 des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft analysiert das deutsche Hochschulsystem

Der Hochschul-Bildungs-Report 2020 des Stifterverbandes analysiert in sechs Handlungsfeldern des Hochschulsystems die aktuelle Situation und spricht Handlungsempfehlungen aus. Zukünftig werden jährlich anhand von Zielzahlen für das Jahr 2020 die erreichten Fortschritte gemessen. Der Report macht deutlich, dass es zwischen 2010 und 2011 zwar in einzelnen Handlungsfeldern Fortschritte gegeben hat (z. B. an der Schnittstelle beruflicher und akademischer Bildung, bei der Internationalisierung und bei dem Bemühen um mehr Chancengerechtigkeit). Der Ausbau der quartären Bildung bleibt dagegen deutlich hinter den Erwartungen zurück, im Bereich MINT-Bildung ist Stagnation zu konstatieren und im Feld der Lehrerbildung kam es sogar zu Rückschritten.

Vor dem Hintergrund des sozial stark selektiven deutschen Bildungssystems fordert der Stifterverband eine Anhebung der Studierquote von Nichtakademikerkindern und Kindern mit Migrationshintergrund auf das Niveau von Akademikerkindern (knapp 80 %). Die Erfolgsquote sollte für alle Studierenden bei 80 % liegen (Abbrecherquote 20 %). In den vergangenen Jahren kam es zwar zu leichten Verbesserungen, diese bleiben aber hinter den Erwartungen zurück. Der Stifterverband empfiehlt daher insbesondere Hochschulen in Ballungsräumen, sich als „Integrationshochschulen“ zu profilieren und ihre Strategien und Angebote stärker an den Bedürfnissen unterrepräsentierter Studierendengruppen auszurichten. Seitens der Politik sollte dies durch entsprechende finanzielle Anreize im Rahmen einer leistungsorientierten Hochschulfinanzierung flankiert werden.

Der Stifterverband nimmt im Schnittstellenbereich beruflich-akademische Bildung die dualen Studiengänge, das Studium ohne Abitur und die Praxisorientierung von Studiengängen in den Blick. Die dualen Studiengänge (4 % aller Studienanfänger) sollten stärker als bisher auf die unterakademisierten Berufszweige (Gesundheit, Erziehung) ausgeweitet werden. Die Zahl der Studierenden ohne Abitur hat sich zwischen 2006 und 2010 zwar verdoppelt, liegt aber immer noch auf sehr niedrigem Niveau (2 % aller Studienanfänger). Fehlende Transparenz und hohe Komplexität der Zulassungsregeln werden als wesentliche Hinderungsgründe identifiziert.

Die immer noch stark länderspezifischen Regelungen für die Zulassung zum Studium ohne Abitur sollten daher bundeseinheitlich angepasst werden. Im Rahmen der Bologna-Reform kam es entgegen der Zielsetzung, die Beschäftigungsfähigkeit der Hochschulabsolventen zu stärken, zu einem Rückgang der Pflichtpraktika in den Studiengängen (2011 gab es nur in knapp 7 % aller Studiengänge Pflichtpraktika; 2006 lag der Anteil noch bei fast 10 %). Hier wird eine deutlich stärkere Verankerung von verpflichtenden Praktika in den Curricula gefordert, ggf. auch durch eine Verlängerung der Regelstudienzeit auf sieben bzw. acht Semester.

Obwohl die Zahlen der Fern- und Teilzeitstudiengänge sowie der Weiterbildungsstudierenden seit 2006 deutlich angestiegen sind, bleiben die Angebote hinter der gestiegenen Nachfrage zurück. Die meisten Hochschulangebote konzentrieren sich auf ein enges Fächerspektrum (allein 43 % im Bereich der Wirtschaftswissenschaften); die staatlichen Hochschulen haben als Anbieter eine geringe Bedeutung. Der Stifterverband empfiehlt, ein flächendeckendes, valides und transparentes Verfahren zur Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Studiengänge einzuführen. Das Studium sollte mehr räumliche und zeitliche Flexibilität ermöglichen (Ausbau E-Learning-Formate, webbasierte Betreuung). Darüber hinaus sollte das Engagement von Professoren in der Weiterbildung stärker honoriert werden. Die Bafög-Förderung sollte unabhängig von Lebensalter und beruflicher Situation auf das Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung ausgeweitet werden.

Auch wenn die Zahl der internationalen Studierenden in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen ist, bleibt festzuhalten, dass die Wachstumsrate in Deutschland hinter dem Anstieg der Mobilität von Studierenden weltweit zurückbleibt. Die Abbruchquote unter internationalen Studierenden ist doppelt so hoch wie die durchschnittliche Quote und immer noch entscheiden sich zu wenige internationale Absolventen für einen Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt. Erfreulich ist, dass die Mobilität der deutschen Studierenden stärker wächst als die weltweite Mobilitätsquote (jährlich 10,6 % vs. 7,4 %). Der Stifterverband schlägt die Erarbeitung einer bundesweiten Internationalisierungsstrategie unter Beteiligung der Wissenschaft, Wirtschaft und Politik vor, die insbesondere den Bedarf an ausländischen Absolventen auch im Hinblick auf die Gewinnung für den deutschen Arbeitsmarkt und die Rekrutierungspotenziale

verschiedener Herkunftsländer beschreibt. Der Bund sollte eine solche Strategie finanziell durch eine dauerhafte Grundfinanzierung im Bereich Internationalisierung flankieren. Den Unternehmen wird empfohlen, ihr Engagement bei der Betreuung internationaler Studierender und Absolventen auszuweiten. Schließlich sind in den Curricula der Studiengänge feste Zeitfenster für Auslandsaufenthalte vorzusehen.

Trotz großer Lücken beim MINTLehrernachwuchs und deutlich zurückgehender Schülerzahlen kann nicht von einem generellen Lehrermangel gesprochen werden. Generell ist festzustellen, dass die westlichen Bundesländer weniger Schwierigkeiten haben als die östlichen, ihren Bedarf zu decken. Die typische Lehrkraft an den Schulen ist weiblich und deutsch. Bei den unter 30-Jährigen ist der Anteil der weiblichen Lehrkräfte sogar höher als im Durchschnitt (86 vs. 71 %). Der Anteil ausländischer Lehrkräfte liegt bei rd. 1 % und damit deutlich unterhalb des Ausländeranteils von knapp 9 % in Deutschland. Der Stifterverband empfiehlt insbesondere für die naturwissenschaftlichen und gewerblich-technischen Fachrichtungen und für den Berufsschulbereich, den Weg in den Lehrerberuf für Quereinsteiger zu ebnen und pädagogisch zu begleiten. Die Attraktivität des Grundschullehreramts sollten durch eine leistungsgerechte Bezahlung und mehr Aufstiegsmöglichkeiten erhöht werden. Mehr Männer und Menschen mit Migrationshintergrund sollten als Lehrkräfte gewonnen werden. Lehramtsstudierende und Absolventen beklagen in großer Zahl den fehlenden Praxisbezug des Studiums und fühlen sich nur unzureichend auf den Beruf vorbereitet. Ansatzpunkte zu einer Verbesserung der Lehrerbildung sind eine passgenauere Auswahl der Studierenden, der Ausbau von Praxisanteilen im Studium und die Einführung einer verpflichtenden Fort- und Weiterbildung.

MINT-Bildung ist die Grundlage für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der deutschen Unternehmen und damit ein wichtiger Faktor für wirtschaftliche Stabilität. Obwohl der Anteil der MINT-Akademiker an allen Beschäftigten bei nur 6 % liegt, tragen sie zu rd. 12 % der Wertschöpfung bei. Fehlende MINT-Fachkräfte in den Unternehmen führen bereits heute zu erheblichen Wertschöpfungsverlusten. Insbesondere im Hinblick auf die demografische Entwicklung muss die Deckung der Nachfrage an MINT-Absolventen sichergestellt werden. Durch die Einführung eines Orientierungs- und Brückenseesters sollte die Studieneingangspha-

se neu gestaltet und so verbessert werden. Vor dem Hintergrund der hohen Abbrecherquoten in den MINT-Studiengängen sind die Hochschulen aufgefordert, ein Studienerfolgsmonitoring einzuführen und entsprechende finanzielle Anreize für einen erfolgreichen Abschluss des Studiums zu setzen.

Der Anteil der Frauen liegt insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen unverändert auf sehr niedrigem Niveau. Der Ausbau interdisziplinärer Studienangebote an den Rändern der Disziplinen (Umwelt, Medien, Gesundheit) kann dazu beitragen, mehr Frauen für MINT zu gewinnen. Studierende im MINT-Bereich sind unterdurchschnittlich international mobil. Hier können Unternehmen durch Stipendien für Auslandsaufenthalte und Angebote für Auslandspraktika gezielt zu einer Stärkung der interkulturellen Kompetenzen zukünftiger Mitarbeiter beitragen.

Bewertung durch die BDA:

Der Hochschul-Bildungs-Report des Stifterverbandes ist als ein zukunfts- und nachfrageorientiertes „Hochschul-Controlling“ mit normativ gesetzten Zielzahlen (ähnlich wie im bildungspolitischen Grundsatzprogramm „Bildung schafft Zukunft 2012“ der BDA) zu interpretieren. Er stellt eine sinnvolle Ergänzung der einerseits bereits bestehenden Monitoring-Projekte anderer in der hochschulpolitischen Diskussion engagierter Institutionen (z. B. Bildungsmonitor des IW Köln, MINTMeter der Initiative MINT Zukunft schaffen) und andererseits der verschiedenen Förderprogramme im Stifterverband selbst dar. In der Gesamtbetrachtung sind die ausgesprochenen Handlungsempfehlungen nachvollziehbar und zu unterstützen, wenn auch einzelne Vorschläge kritisch zu hinterfragen sind.

Z. B. ist nicht davon auszugehen, dass eine bundeseinheitliche Regelung der Hochschulzulassung von beruflich Qualifizierten zu einer Verbesserung führen würde. Die einzelnen Länder können momentan von den bestehenden KMK-Vorgaben abweichen und nutzen auch diesen Spielraum im Sinne einer Erleichterung des Hochschulzugangs für Studieninteressierte ohne Abitur. Eine bundeseinheitliche Regelung würde diesen Spielraum zunichtemachen und wahrscheinlich im Sinne eines kleinsten gemeinsamen Nenners der Bundesländer in einigen zu einer nicht intendierten Verschlechterung der Hochschulzugangsmöglichkeit für beruflich Qualifizierte führen.

Verschiedenes

5. Personaltipps

Absolventin, 26 Jahre, **Master of Science in Wirtschaftsingenieurwesen** sucht Berufseinstieg im Bereich der Produktion im Raum Hamburg. Folgende Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten werden mitgebracht: Abgeschlossenes Bachelorstudium mit den Schwerpunkten Technisches Projektmanagement und Supply Chain Management; Abgeschlossenes Masterstudium mit dem Schwerpunkt Produktionstechnik- und management; Praxiserfahrungen in der Automobilzuliefererindustrie und Flurförderzeug-, Lager- und Materialflusstechnik; Auslandspraktikum; Umsetzung von Projekten in der Produktion speziell im Bereich Lean Management, Optimierung von Prozessen und Fertigungsabläufen; Zielorientiertes Arbeiten, Teamgeist, Eigeninitiative und sowie schnelle Auffassungsgabe im Umgang mit Neuem; Portugiesisch und Englisch verhandlungssicher, Grundkenntnisse in Französisch und Spanisch.

Auskünfte erteilt Herr Schulze, Tel.: (04331) 1420-50

Volljurist, 36 Jahre, sucht neues Betätigungsfeld im Raum Norddeutschland. Kaufmännisches Verständnis durch Ausbildung zum Industriekaufmann, erfolgreich absolvierter Fachanwaltslehrgang im Arbeitsrecht und Tätigkeit in einem Unternehmensverband als Syndikus mit Bezügen zum individuellen und kollektiven Arbeitsrecht bilden den bisherigen Schwerpunkt. Schnelle Auffassungsgabe, kommunikatives Geschick sowie hohe Einsatzbereitschaft runden das Profil ab.

Auskünfte erteilt Herr Schulze, Tel.: (04331) 1420-50

6. Projekthinweis

Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM – Prämie 2013

Das betriebliche Eingliederungsmanagement soll helfen die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, den Arbeitsplatz zu erhalten und damit auch Fachkräfte im Unternehmen zu halten. Die Idee des Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist es, eine Systematik für die Vorgehensweise zu entwickeln, die transparent ist und alle Beteiligten bei der Umsetzung im Einzelfall unterstützt. Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Motivation, Zufriedenheit der Belegschaft sind Zielgrößen des BEM. Betrieben und Dienststellen, die darauf ein besonderes Au-

genmerk legen, kommen die positiven Auswirkungen von BEM wiederum zugute. Rein betriebswirtschaftlich gesehen kosten Zeiten der Arbeitsunfähigkeit den Arbeitgeber Geld – eine Senkung der Fehlzeiten ist in seinem eigenen Interesse.

Erstmals schreibt das Integrationsamt Schleswig-Holstein die Prämierung für ein durchgeführtes BEM Verfahren mit schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen aus.

Beispiele für die Einführung eines besonders gelungenen Eingliederungsmanagements können mit einer einmaligen Prämie bis zu € 15.000,- ausgezeichnet werden. Dabei steht nicht im Vordergrund, ob es ein fertiges Schema zum BEM gibt, sondern besonders berücksichtigt werden auch betriebsbezogenen Vorgehensweisen, wie sie z. B. in kleinen Betrieben als Lösungsfindung im Einzelfall durchgeführt werden.

Im Rahmen des **Aktionsbündnis Schleswig-Holstein „Jobs Inklusive“** ist die im Projekt installierte Beratungsstelle für Unternehmen der gefas damit beauftragt worden über das Betriebliche Eingliederungsmanagement zu informieren und Beratung bei der Einführung des BEM zu leisten. Gleichzeitig beraten wir Sie bei der Antragstellung und nehmen die Bewerbungen zur BEM Prämie 2013 entgegen. Bitte beachten Sie dabei, dass die **Bewerbungsunterlagen bis zum 01.03.2013** bei der Beratungsstelle für Unternehmen eingereicht werden müssen.

Antragsformulare und Kriterien zur BEM-Prämierung stehen im Internet zum Download zur Verfügung: <http://www.gefas-uv.de/arbeitsmarktpolitik-unsere-projekte/bem-praemierung>

Kontakt: Aktionsbündnis Schleswig-Holstein, Beratungsstelle für Unternehmen; Ansprechpartner: Olaf Biemann, Klaus Borcharding, Tel.: 04331-1319-21, E-Mail: o.biemann@gefas-uv.de, k.borcharding@gefas-uv.de

7. Terminhinweis

Am **25. April 2013** laden Einrichtungen und Unternehmen Jungen abermals im Rahmen des **Boys' Day** dazu ein, ihre vielfältigen Interessen und sozialen Kompetenzen auszuprobieren. Machen Sie mit und eröffnen Sie neue Horizonte! Parallel zum Boys' Day findet am 25. April 2013 der bundesweite **Girls' Day** – Mädchen-Zukunftstag statt. Weitere Informationen finden Sie unter: <http://www.boys-day.de>; <http://www.girls-day.de>