

02/2013

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit
- BAG, Urteil vom 19. Februar 2013 - 9 AZR 461/11 -
2. Kosten der Schulung des Betriebsrates
- BAG, Urteil vom 19. März 2008 – 7 ABR 2/07 -

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden – Februar 2013

Bildungspolitik

4. Paktpartner - Zwei Jahre neuer Ausbildungspakt - Chancen genutzt, Herausforderungen angegangen

Verschiedenes

5. Personaltipp
6. Projekthinweis
 - ISH Bildungs- und Beratungsgesellschaft mbH hilft Unternehmen, Personal „fit“ zu halten
7. Veranstaltungshinweise
 - Infoveranstaltung der Enterprise Europe Network der Investitionsbank Schleswig-Holstein zu aktuellen Förderprogrammen und Kooperationsmöglichkeiten für die Lebensmittel- und Getränkeindustrie
 - 6. MINT-Tag der Initiative MINT Zukunft schaffen am 18. April 2013 in Leverkusen
 - Aviation-Event HAM 2013 in Hamburg; Standortfaktor Luftfahrt: Tor zur Weltwirtschaft

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit

Gemäß § 15 Abs. 5 Satz 1 BEEG kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin beim Arbeitgeber während der Elternzeit eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung beantragen. Über den Antrag sollen sich die Arbeitsvertragsparteien innerhalb von vier Wochen einigen (§ 15 Abs. 5 Satz 2 BEEG). Nach § 15 Abs. 6 BEEG kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen, soweit eine einvernehmliche Regelung nicht möglich ist. Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Klägerin ist seit 2006 bei der Beklagten in Vollzeit beschäftigt. Sie brachte am 5. Juni 2008 ein Kind zur Welt und nahm zunächst für die Dauer von zwei Jahren bis zum 4. Juni 2010 Elternzeit in Anspruch. Am 3. Dezember 2008 vereinbarten die Parteien die Verringerung der Arbeitszeit für den Zeitraum vom 1. Januar 2009 bis zum 31. Mai 2009 auf wöchentlich 15 Stunden und für die Zeit vom 1. Juni 2009 bis zum Ende der Elternzeit am 4. Juni 2010 auf wöchentlich 20 Stunden. Mit Schreiben vom 7. April 2010 nahm die Klägerin ab dem 5. Juni 2010 bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes erneut Elternzeit in Anspruch und beantragte gleichzeitig, wie bisher 20 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Die Beklagte lehnte dies ab.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit steht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Vereinbarung der Parteien vom 3. Dezember 2008 nicht entgegen. Einvernehmliche Elternteilzeitregelungen sind nicht auf den Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen.

Quellen: BAG, Urteil vom 19. Februar 2013 - 9 AZR 461/11 - ; BAG Pressemitteilung Nr. 12/13

2. Kosten der Schulung des Betriebsrates; BAG, Urteil vom 19.03.2008 – 7 ABR 2/07

Der Betriebsrat ist nicht gehalten, die kostengünstigste Schulungsveranstaltung auszuwählen, wenn er eine andere Schulung für qualitativ besser hält. Liegen die Schulungskosten jedoch nahezu 50% über denen, die

eine von dem Arbeitgeber genannte, vergleichbare Veranstaltung gekostet hätte, so ist eine nähergehende Begründung des Betriebsrates erforderlich.

Beabsichtigt der Betriebsrat seine Mitglieder auf eine Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. VI BetrVG zu schicken, so hat der Arbeitgeber nach § 40 Abs. I BetrVG die dafür erforderlichen Kosten zu tragen. Dem Betriebsrat steht bei der Auswahl von Schulungsveranstaltungen ein eigener Beurteilungsspielraum zu. Dies bedeutet, dass der Betriebsrat nicht verpflichtet ist, eine durch den Arbeitgeber genannte und eventuell kostengünstigere Alternative zu wählen. Hält er eine andere Schulung für qualitativ besser, so sind durch den Arbeitgeber auch die höheren Kosten dieses Seminars zu übernehmen. Besteht jedoch zwischen den beiden Schulungsveranstaltungen eine inhaltliche Vergleichbarkeit, und ist eine Preisdifferenz von nahezu 50% gegeben, so muss der Betriebsrat im Rahmen der ihm obliegenden Verhältnismäßigkeitsprüfung darlegen, welches überragende, die Mehrkosten rechtfertigende Interesse er an der teureren Schulung hat. Da ein solches nur in besonderen Ausnahmefällen angenommen werden kann, muss sich der Betriebsrat auf die vergleichbare und kostengünstigere Alternative des Arbeitgebers verweisen lassen. Unter ausdrücklicher Bezugnahme auf die höchstrichterliche Rechtsprechung bestätigte das Arbeitsgericht Kiel diese Ansicht. Dem lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Beteiligten stritten über die Übernahme von Schulungskosten des Betriebsrats. Der Betriebsrat hatte in einem Schreiben an die Arbeitgeberin angekündigt, seine Mitglieder zu einer Schulungsveranstaltung entsenden zu wollen, welche durch eine Gewerkschaft veranstaltet wurde. In einem entsprechenden Antwortschreiben der Arbeitgeberin wurden eine entsprechende Bewilligung, und die Kostenübernahme für eine solche Schulung anerkannt. Jedoch wurde der Betriebsrat darauf hingewiesen, dass die Kosten für die Teilnahme des durch die Gewerkschaft veranstalteten Seminars nicht getragen werden, sondern sich die Kostenübernahme auf ein vergleichbares, und deutlich kostengünstigeres Schulungsangebot eines Alternativanbieters bezieht. Die Arbeitgeberin begründete dies damit, dass bei einer Wahrnehmung der von ihr angebotenen Schulungsveranstaltung in dem Bildungszentrum erheblich niedrigere Kosten entstehen würden, und der Inhalt des streitigen Seminars vergleichbar war.

Der Betriebsrat erkannte dieses nicht an, und nahm an der Veranstaltung der Gewerkschaft teil. Anschließend begehrte er die Übernahme der Kosten durch die Arbeitgeberin. Zwar zog der Betriebsrat im Laufe des Verfahrens aufgrund selbstverschuldeter prozessualer Fehler den Antrag zurück, jedoch nahm das Gericht auf das oben genannte Urteil des BAG vom 19.03.2008 Bezug. Das Gericht teilte mit, dass die 50% Grenze als Indiz für eine Unverhältnismäßigkeit herangezogen werden, und daher der Antrag zurückgewiesen würde.

Bewertung des Verweises des Gerichts:
Grundsätzlich gilt es festzuhalten, dass der Betriebsrat selbst die Entscheidung trifft, welche Schulung er für seine Mitglieder geeignet hält. Schlägt der Arbeitgeber eine alternative Schulung vor, so ist im Rahmen der Ermessensentscheidung durch den Betriebsrat zunächst die Vergleichbarkeit der Veranstaltungen zu überprüfen. Liegt eine solche eindeutig vor, so ist die preisliche Differenz der Seminare ausschlaggebend. Erreichen die geltend gemachten Kosten die oben genannte 50% Grenze, so wird das Auswahlmessen des Betriebsrats dahingehend eingeschränkt, als dass er unter den konkreten Gegebenheiten die kostengünstigere Alternative verstärkt zu berücksichtigen hat. Übersteigen die Schulungskosten der vom Betriebsrat gewünschten Schulung die des Arbeitgebervorschlags jedoch um mehr als 50%, so muss der Betriebsrat besondere Gründe vortragen, welche die Mehrkosten rechtfertigen. Gelingt ihm dieses nicht, so hat er sich für das kostengünstigere Angebot des Arbeitgebers zu entscheiden.

Schulungsangebote finden Sie unter anderem auf: www.tannenfelde.de

Quelle: BAG, Urteil vom 19.03.2008 – 7 ABR 2/07

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden - Februar 2013

Hamburg

- Ende des 2012 gab es in Hamburg 869.300 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
- Anstieg sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zum Vorjahresmonat um knapp 17.300 oder 2,0 %
- leichter Rückgang zum Vormonat um 4.300

oder 0,5 %

- insgesamt 15.784 freie Arbeitsstellen
- davon 15.479 sozialversicherungspflichtige Jobs
- insgesamt 72.579 Arbeitslose im Januar
- Arbeitslosenquote liegt bei 7,6 %

Schleswig-Holstein

- Aktuell 109.700 Arbeitslose; niedrigster Wert in einem Februar seit 1993
- Rückgang der Arbeitslosenzahl um 1.000 im Vorjahresvergleich
- Gegenüber dem Vormonat Januar jedoch Anstieg um 700
- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Vorjahresvergleich um 9.100 Stellen gestiegen
- Im Februar deutlicher Zuwachs bei den gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Stellen: Gegenüber dem Januar ein Plus von 1.400 oder 37,7 Prozent

Der **Hamburger** Arbeitsmarkt bleibt zu Beginn des Jahres stabil und dynamisch zugleich. Stabil aufgrund des nur leichten Rückgangs um 446 oder 0,6% auf 72.133 Arbeitslose in Hamburg. Stabil bleibt damit auch die Arbeitslosenquote, sie weist wie im Januar 7,6 % aus, fällt aber 0,2 Prozentpunkte niedriger als vor einem Jahr aus. Im Jahresvergleich sinkt die Anzahl der Arbeitslosen ebenfalls leicht um 764 oder 1,0 %. Gleichzeitig ist dies der niedrigste Februar-Wert seit 1994 mit 72.075.

Dynamisch ist der Hamburger Arbeitsmarkt zu Beginn des Jahres deshalb, weil er nach wie vor auf hohem Niveau pulsiert und damit zahlreiche Chancen auf einen neuen Job bietet. So haben seit Anfang des Jahres fast 10.000 Hamburgerinnen und Hamburg eine neue Beschäftigung gefunden, die vorher arbeitslos waren. Zusätzlich konnten über 6.000 Arbeitslose in den ersten zwei Monaten des Jahres eine Ausbildung, berufliche Weiterbildung oder Umschulung beginnen, die über das Jobcenter bzw. die Arbeitsagentur gefördert werden.

Dagegen mussten im Januar 9.433 Hamburger ihre Beschäftigung aufgeben, im Februar waren es „nur“ noch 5.871. Der größte Teil dieser 5.871 Hamburger wurde entlassen (5.735), beendeten ihre Selbständigkeit (526) oder ihre Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt (244). Dieser Februar-Wert erscheint auf den ersten Blick hoch, fällt aber mit 3.562 oder 37,8 % deutlich niedriger aus, als der Vormonat. Beschäftigung bzw. Erwerbstätigkeit ist damit trotz aller Her-

ausforderungen einzelner Branchen sicherer geworden.

Betrachtet man die beiden Rechtskreise, so ist besonders erfreulich, dass die Arbeitslosigkeit im Jobcenter team.arbeit.hamburg zum Vormonat (-761) und zum Vorjahresmonat (-3.068) deutlich gesunken ist. Die beständige Arbeitskräftenachfrage in der Hansestadt kommt damit auch im Jobcenter an und Arbeitslosengeld II-Empfänger profitieren entsprechend.

15.784 sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen, die dem Arbeitgeber-Service gemeldet sind, unterstreichen die positive Gesamtlage des Hamburger Arbeitsmarktes. Auch hier liegen die Zahlen auf Vorjahresniveau. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist im Dezember 2012 im Jahresvergleich um 17.300 oder 2,0% auf 869.300 gestiegen. Die Bereiche der wirtschaftlichen Dienstleistungen, das Gesundheitswesen, Information und Kommunikation, Erziehung und Unterricht sowie das Gastgewerbe stellten im Dezember kräftig ein und sorgten für zusätzliche Jobs in Hamburg.

Quelle: Agentur für Arbeit, Hamburg

In **Schleswig-Holstein** ist die Zahl der Arbeitslosen gegenüber dem Vormonat Januar um 700 oder 0,6 Prozent angestiegen. Dieser leichte Anstieg ist saisonal typisch. Mit aktuell 109.700 Arbeitslosen meldet die Arbeitsagentur den niedrigsten Februar-Wert seit 20 Jahren. Im Vergleich zum Februar des Vorjahres ist die Zahl der Arbeitslosen um 1.000 oder 0,9 Prozent gesunken. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 7,6 Prozent, im Vorjahr lag sie bei 7,7 Prozent. Die Robustheit des Arbeitsmarktes insgesamt, dokumentiert die Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Im Vergleich zum Vorjahr ist ihre Zahl um 9.100 oder 1,1 Prozent auf 858.300 gestiegen. Besonders im Handel (+3.200), im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen (+1.600) und im verarbeitenden Gewerbe (+1.100) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. In der Zeitarbeit (-1.100) und im Bereich Lager und Logistik (-400) wurde Beschäftigung abgebaut. Die Zahl der gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Stellen hat im Februar deutlich zugenommen. Insgesamt ist das Vorjahresniveau noch nicht erreicht, gegenüber dem Vormonat Januar meldet die Arbeitsagentur ein Plus von 1.400 Stellen oder 37,7 Prozent. Das ist auch im Vergleich mit den Februar-Daten des vergangenen Jahres ein ungewöhnlicher hoher Zuwachs. Damals stieg die Zahl der gemelde-

ten Stellen im Februar gegenüber dem Vormonat Januar nur um 19,3 Prozent oder 900 an. Insgesamt wurden den gemeinsamen Arbeitgeberservice-Teams der Arbeitsagenturen und Jobcenter seit Jahresbeginn 8.900 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet. Die Arbeitsagentur weist auf die bundesweite Initiative „AusBILDUNG wird was - Spätstarter gesucht“ der Arbeitsagenturen und Jobcenter hin. Hierbei ist die Arbeitsagentur auch in Schleswig-Holstein auf die Betriebe angewiesen. Ziel ist es, Ungelernte zwischen 25 und 35 - ob arbeitslos oder beschäftigt - für eine Erstausbildung zu gewinnen. Allein unter den Arbeitslosen in dieser Altersgruppe steht in Schleswig-Holstein ein Potenzial von 5.000 jungen Frauen und Männern zur Verfügung.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nord

Bildungspolitik

4. Paktpartner - Zwei Jahre neuer Ausbildungs-pakt - Chancen genutzt, Herausforderungen angegangen

Zwei Jahre nach Unterzeichnung des neuen Ausbildungspaktes kann eine positive Bilanz der Paktaktivitäten gezogen werden: In den Jahren 2011 und 2012 waren die Ausbildungschancen für viele junge Menschen gut. Die Wirtschaft hat ihre Zusagen, jährlich 60.000 neue Ausbildungsplätze und 30.000 neue Ausbildungsbetriebe zu gewinnen, weit übertroffen. So wurden 2011 insgesamt 71.300 neue Ausbildungsplätze eingeworben, 2012 waren es 69.100. Bei den neuen Ausbildungsbetrieben liegen die Zahlen ebenfalls deutlich über den Zusagen. 2011 konnten 43.600 neue Betriebe für Ausbildung gewonnen werden, 2012 waren es 41.660.

Zum 30. September 2012 waren, wie im Vorjahr, mehr unbesetzte Ausbildungsplätze (33.300) als unversorgte Bewerber (15.700) bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldet. Bis zum Ende der Nachvermittlung konnte die Zahl der unversorgten Bewerber auf 7.700 reduziert werden. Die Paktpartner rufen die Jugendlichen dazu auf, sich über die noch zahlreich zur Verfügung stehenden Angebote, darunter über 10.000 Plätze für Einstiegsqualifizierungen (EQ) und EQ-Plus-Plätze für Jugendliche mit Förderbedarf, zu informieren und diese kurzfristig zu nutzen. Die Beteiligung an Nachvermittlungsaktionen erhöht die Chancen auf eine Ausbildung: Zu den Nachvermittlungsakti-

onen kam rund die Hälfte der eingeladenen Jugendlichen. Im Durchschnitt wurden einem erschienenen Jugendlichen sieben Ausbildungsplätze angeboten.

Im Berufsberatungsjahr 2011/2012 blieb die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplätze mit 517.100 fast konstant gegenüber dem Vorjahr (-0,5%).

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September 2012 sank gegenüber dem Vorjahr um 3,2% auf 551.300. Während die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge um 2,5% zurückging, ist die Zahl der außerbetrieblichen Verträge um 15% gesunken. Der Rückgang der Vertragszahlen ist nicht zuletzt Folge der demografischen Entwicklung: So gab es im vergangenen Jahr laut BIBB-Datenreport 1,8% weniger Schulabgänger als 2011. Die geringere Zahl an Ausbildungsverträgen kam auch deshalb zustande, weil es 2012 deutlich schwieriger wurde, die Ausbildungsplatzangebote der Betriebe und die Ausbildungswünsche der Jugendlichen regional und beruflich zusammenzuführen. Die Relation von Angebot und Nachfrage und damit die Chancen des Einzelnen auf einen Ausbildungsplatz sind im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert gut geblieben.

Diese Daten zeigen, dass es einerseits für viele Betriebe je nach Region und Branche weiterhin nicht leicht ist, passende Bewerber zu finden. Andererseits fällt insbesondere schwächeren Jugendlichen der Einstieg in eine Ausbildung schwer.

Besonders wichtig ist es den Paktpartnern, die **Potenziale** aller Jugendlichen für die duale Berufsausbildung **zu erschließen**. Mit vielfältigen Maßnahmen haben sie in den vergangenen zwei Jahren dieses Ziel engagiert verfolgt:

- Nach dem Motto „Prävention statt Reparatur“ werden in der Initiative „Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ systematisch Potenzialanalyse, Berufsorientierung und Berufseinstiegsbegleitung aufeinander abgestimmt und verzahnt. Stärken und Schwächen der Schüler werden in den Vorabgangsklassen in Potenzialanalysen identifiziert. Schwächere Jugendliche können durch Berufseinstiegsbegleiter unterstützt werden. Mittlerweile sind an 2.000 Schulen bundesweit Berufseinstiegsbegleiter tätig. Die Förderung ist jetzt ein Regulierinstrument. Zur Verhinderung von drohenden Ausbildungsabbrüchen können Jugendliche weiter durch Senior Experten unterstützt werden (VerA).

- Die Paktpartner und die Bundesagentur für Arbeit haben sich für die laufende Paktperiode (2010 - 2014) das Ziel gesetzt, die Zahl der sogenannten Altbewerber spürbar zu verringern. Dies ist in den ersten beiden Jahren gelungen: Die Zahl der Bewerber um einen Ausbildungsplatz, die die Schule bereits vor einem Jahr oder länger verlassen haben, ist von 2010 bis 2012 sowohl absolut wie prozentual stetig gesunken (um insgesamt 27.000 bzw. 10,4%). Auch die Zahl der jungen Menschen, die bereits im Vorjahr mit Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit eine Ausbildungsstelle gesucht hatten, sank von 155.500 im Jahr 2010 auf 141.600 im Jahr 2012 (-8,9%).

- Die intensive Zusammenarbeit von Elternhaus und Bildungseinrichtungen verbessert den Leistungsstand von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Durch die gezielte Ansprache dieser Jugendlichen gelingt es zunehmend, diese für eine Ausbildung zu gewinnen. Die Bundesregierung hat bundesweite, regionale und elternspezifische Ausbildungskonferenzen durchgeführt, so z.B. durch die Beauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie im Rahmen des KAUSA-Jugendforums. Das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT informiert und berät unter dem Jahresthema „Migration.Qualifikation.Integration“ junge Migranten und deren Eltern und baut ihnen durch Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben Brücken in das Berufsleben.

- Mit dem Projekt „Stark für Ausbildung“ wird ein modulares Qualifizierungskonzept entwickelt, um das Ausbildungspersonal insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) beim Umgang mit Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf gezielt zu unterstützen. Das Konzept setzt sich aus Online-Lernbausteinen und ergänzenden Präsenzseminaren zusammen und wird von einem Internetauftritt (www.stark-fuer-ausbildung.de) ergänzt.

- Die Förderstrategie der Länder für leistungsschwächere Jugendliche an allgemeinbildenden Schulen erhöht deren Chance auf einen Schulabschluss und die Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben. In der dualen Ausbildung stehen für diese Jugendlichen ausbildungsbegleitende Hilfen zur Verfügung, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

- Die bundesweite Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“ richtet sich insbesondere an leistungsstarke Jugendliche, macht die Attraktivität der beruflichen Bildung für diese Zielgruppe besser sichtbar und zeigt die Karrieremöglichkeiten und Weiterbildungsangebote mit einer dualen Ausbildung auf.

Neben der Erschließung aller Potenziale ist es unabdingbar, **Jugendliche und Betriebe optimal zusammen zu bringen**. Dazu haben die Paktpartner mit folgenden zielgruppenspezifischen Aktivitäten beigetragen:

- Lehrstellenbörsen vernetzt: Anfang 2012 ist die neue gemeinsame Lehrstellenbörse der Industrie- und Handelskammern (IHKs) gestartet (www.ihk-lehrstellenboerse.de). Diese stellt bundesweit Lehrstellenangebote von Unternehmen und -gesuche von Jugendlichen bereit. Mit der App „Lehrstellenradar“ haben die Handwerkskammern ihre Lehrstellenbörsen optimiert. Die JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit ist als mobile Version (www.mobil.arbeitsagentur.de/) verfügbar.
- Beratungsangebote verbessert: Mit bundesweiten Aktionstagen, Azubi-Speed-Datings und Nachvermittlungsaktivitäten haben Kammern und Agenturen für Arbeit über freie Angebote informiert. Das Förderprogramm „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ wurde ausgedehnt und die Zahl der Vermittlerstellen von 105 auf 205 erhöht. Im Zeitraum 2007 - 2012 konnten mehr als 51.000 Vermittlungen durchgeführt werden.
- Frühe Berufsorientierung gefördert: Die Bundesagentur für Arbeit bietet zur Orientierung und Erarbeitung beruflicher Perspektiven Berufsberatung an. Berufsorientierungsmaßnahmen sind als Regelinstrumente flexibler ausgestaltet, und werden ebenso wie das Berufsorientierungsprogramm (BOP) der Bundesregierung auf hohem Niveau fortgeführt.

Diese Entwicklungen sind ermutigend und bestätigen, dass es sich lohnt, die vielfältigen Maßnahmen fortzusetzen. Zusätzlich werden sich die Paktpartner insbesondere den folgenden Themenschwerpunkten widmen:

Eine der größten Herausforderungen der kommenden Jahre ist es, betriebliches Angebot und Nachfrage der Jugendlichen passgenau zusammenzubringen. In regionaler wie berufsfachlicher Hinsicht gibt es „Matching“-Probleme. Auch die Kompetenzen der Jugendlichen und

die betrieblichen Anforderungen passen häufig nicht zusammen. Hier ist mehr Flexibilität auf beiden Seiten erforderlich. Über die genannten Maßnahmen hinaus werden die Paktpartner dieses Ziel weiter intensiv verfolgen.

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) hat sich im Übergangsbereich als wirksames Instrument erwiesen: Bis zu 70% der Jugendlichen, die eine solche Maßnahme absolviert haben, wurden in Ausbildung übernommen. Dennoch konnten zuletzt nicht alle der gemeldeten EQ- und EQ-Plus-Plätze besetzt werden. Die Paktpartner verfolgen das Ziel, dass die bereitgestellten Angebote künftig insbesondere förderungsbedürftigen Jugendlichen verstärkt angeboten und von diesen genutzt werden, um ihren Start in die Berufsausbildung zu erleichtern.

Die Paktpartner messen dem Thema „Inklusion“ eine große Bedeutung bei und unterstützen junge Menschen mit Behinderungen gezielt bei der beruflichen Bildung. Die neue gesetzliche Regelung (§ 48 Abs. 2 SGB III) berücksichtigt die besonderen Bedürfnisse von Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und schwerbehinderten Schülern bei der Berufsorientierung. Die Empfehlungen der Länder zur inklusiven Bildung im schulischen Bereich haben Impulse gesetzt, um Jugendlichen den Übergang in das Berufsleben und die betriebliche Ausbildung zu erleichtern. Das Projekt „TriNet“ gestaltet durch Entwicklung und Erprobung von Ausbildungsbausteinen beispielhaft individuelle Lernwege und gewinnt Betriebe für die Ausbildung behinderter Jugendlicher. Die „Initiative Inklusion“ zielt unter anderem darauf ab, die Berufsorientierung von jungen Menschen mit Behinderungen zu verbessern und neue betriebliche Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche zu schaffen. Alle Paktpartner werben in den bestehenden Strukturen für die vielfältigen Chancen und Möglichkeiten einer Berufsausbildung für Menschen mit Behinderungen.

Noch immer gibt es nur wenige junge Mütter und Väter, die die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung nutzen. Dies ist jedoch eine Chance, Kinderbetreuung und berufliche Qualifizierung miteinander zu vereinbaren sowie sich mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung vor Arbeitslosigkeit zu schützen. Die Paktpartner haben deshalb mit der heute verabschiedeten **Gemeinsamen Erklärung „Möglichkeit der dualen Teilzeitausbildung für junge Mütter und**

Väter stärker nutzen“ ihr Ziel bekräftigt, die Teilzeitberufsausbildung bekannter zu machen.

Quelle: BDA

Verschiedenes

5. Personaltipp

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

6. Projekthinweis

ISH Bildungs- und Beratungs- Gesellschaft mbH hilft Unternehmen, Personal kostengünstig „fit“ zu halten

Unser Mitglied, die ISH Bildungs- und Beratungs-Gesellschaft mbH, hat ein Programm entwickelt, das die Belegschaft langfristig gesund erhält. Dabei hat dieses Programm nicht nur um die „klassischen Drei“ - Ernährung, Bewegung, Stressvermeidung – im Blick, vielmehr erkennt das Unternehmen aus eigener Kraft alle Gesundheitsrisiken, leitet entsprechende Maßnahmen ein und überprüft deren Wirksamkeit.

So verbessert ein durch die ISH installiertes betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) die Gesundheit im Unternehmen und etabliert dauerhafte Strukturen und Know-how zur Stärkung und Sicherung der Prävention. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird damit im Idealfall ein Teil der Unternehmenskultur.

Die Mitarbeiterzufriedenheit wird verbessert und erhöht damit die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen. Das Unternehmensimage wird im Sinne einer „Corporate Social Responsibility“

erheblich aufgewertet. Angesichts der demographischen Entwicklung und des damit verbundenen Wettkampfs um qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte kommt hier eine neue Qualität zum Tragen die dem Unternehmen Vorteile gegenüber Mitbewerbern verschaffen kann. Ein BGM liefert u. a. Lösungen und Maßnahmen für folgende Aufgaben:

- Reduzierung der Arbeitsunfähigkeitsquote
- Erhaltung der Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter
- Verhindern von Entstehung bzw. Anstieg psychischer Erkrankungen
- Ermöglichung der Eingliederung von Langzeiterkrankten
- Verbesserung der Mitarbeiterbindung
- Verbesserung der Zufriedenheit, Motivation, Engagement und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter
- Befähigung der Mitarbeiter zur Bewältigung steigende Anforderungen durch Umstrukturierungen, erhöhtes Arbeitstempo und Veränderungen ihrer Aufgabengebiete
- Verstärktes und kompetenteres Engagement der Führungskräfte um Gesundheit, Motivation und Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter
- Stärkere Verankerung und Umsetzung von Prävention

In Hamburg und Schleswig-Holstein ist es insbesondere für mittelständische Unternehmen bis 250 Mitarbeiter möglich, Zuschüsse für die Einführung eines solchen BGM zu erhalten. Gefördert werden durch das Europaprogramm „unternehmensWert Mensch“ bis zu 15 Beratertage zu 80 %, d. h. es entstehen für das mittelständische Unternehmen Kosten von max. 3.000 Euro statt 15.000 Euro. Die Antragstellung erfolgt über das Bildungswerk der Wirtschaft Hamburg und gestaltet sich daher unkompliziert (Herr Neukirch, Tel. 040 6378-4570).

Fragen zur Einführung eines BGM in Ihrem Unternehmen beantwortet Ihnen Herr Richter von der ISH GmbH, Tel.: 040 202288-413.

7. Veranstaltungshinweise

Öko-Innovationen: aktuelle Förderprogramme und Kooperationsmöglichkeiten für die Lebensmittel- und Getränkeindustrie

Das Enterprise Europe Network der **Investitionsbank Schleswig-Holstein** veranstaltet regelmäßig Informationsveranstaltungen zu Förderprogrammen der Europäischen Union.

Die Ernährungsbranche ist die stärkste Säule im verarbeitenden Gewerbe in Schleswig-Holstein. Um auch zukünftig weiterhin stark am Markt positioniert zu bleiben, sollten Innovationen rechtzeitig angeschoben werden. Produktentwicklungen erfolgen häufig in Kooperation auch über regionale und nationale Grenzen hinaus. Die EU fördert dies u.a. durch verschiedene Zuschussprogramme. Im Mai wird die Europäische Kommission den letzten Call im Programm Öko-Innovation für die aktuelle Förderprogrammperiode veröffentlichen. Hierüber ergeben sich Unterstützungsmöglichkeiten bei der Markteinführung von neuen Produkten oder Prozessen für Ihr Unternehmen. Ferner stellen wir Ihnen weitere Bundes- und Landesförderprogramme sowie Finanzierungsmöglichkeiten vor. Abgerundet wird das Programm durch die Vorstellung einiger Praxisbeispiele. Nutzen Sie Ihre Chance! Dazu lädt das Enterprise Europe Network der Investitionsbank Schleswig-Holstein ein **am Montag, 18. März 2013 um 15:00 Uhr im Lebensmittelinstitut KIN e.V., Wasbeker Str. 324, 24537 Neumünster.**

Bitte melden Sie sich bis zum **11. März 2013** per Fax unter **0431 / 9905-63496** oder per E-Mail (mareike.siewert@ib-sh.de) an.

6. MINT-Tag der Initiative MINT Zukunft schaffen am 18. April 2013 in Leverkusen

Die BDA/BDI-Initiative MINT Zukunft schaffen lädt auf Einladung und in Partnerschaft mit der Bayer AG ein zum 6. MINT-Tag unter dem Motto „**MINT-Bildung: Für Innovation, Unternehmertum & Gründerkultur**“ am **18. April 2013, 09.30 bis 17.00 Uhr, ins BAYKOMM der Bayer AG nach Leverkusen.**

Im Mittelpunkt der Tagung steht die Qualität der MINT-(Aus-)Bildung, insbesondere mit Blick auf Methoden und Ansätze zur Förderung von Innovation. Für eine dynamische und innovative Gründerkultur ist der Wissenstransfer über Köpfe der wichtigste Austauschprozess zwischen Wissenschaft und Wirtschaft. Mit Fachbeiträgen von Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik werden Wege und Möglichkeiten aufgezeigt und diskutiert, die für ein wettbewerbsfähiges Deutschland wissensbasiertes Unternehmertum in den Blickpunkt nehmen.

Im Informations- und Kommunikationszeitalter ist Vernetzung der Nährboden für Innovation. Daher haben Sie im Anschluss an die Veranstaltung die Möglichkeit zum „Networking“.

Anmeldungen bitte bis zum 11. April 2013.
Kontakt: MINT Zukunft schaffen, Spreeufer 5, 10178 Berlin, Tel.: 030 212 30-828, Fax: 030 212 30-959, E-Mail: info@mintzukunftschaeffen.de

Aviation-Event HAM 2013; Standortfaktor Luftfahrt: Tor zur Weltwirtschaft.

Für eine weltweit führende Wirtschaftsnation wie Deutschland ist der Luftverkehr ein wesentlicher Standortfaktor – sowohl bei der Passage als auch der Fracht.

Doch wie steht es um die Wahrnehmung der Luftfahrt in Wirtschaft, Politik und auch der breiten Öffentlichkeit? Wo liegen Risiken, wo Chancen, wo Perspektiven?

Beim Aviation-Event HAM 2013 in Hamburg treffen sich Führungskräfte aus allen Wirtschaftszweigen und der Politik zum gemeinsamen Dialog. Erörtert werden die Themen sowohl in fachlichen Beiträgen und Diskussionen als auch mit der Möglichkeit zum direkten, persönlich-informellem Austausch nach dem Konferenzteil.

Die Veranstaltung findet statt im **Hamburg Airport, 16. Mai 2013 ab 12.30 Uhr bis ca. 22:30 Uhr.** Pro Person sind 250,00 Euro netto als Teilnahme- und Verpflegungspauschale vorab an DA!Event GmbH zu überweisen. **Anmeldung bitte bis zum 10. Mai 2013** per Fax an: **06151 538014** oder via E-Mail an: info@aviation-event.de

Weitere Informationen: www.aviation-event.de;
Kontakt: Aviation-Event, Frau Saskia Wagner, Organisationsleiterin, Hotline: 05033 / 9593 200, Mobil: 0173 / 6613829