

03/2013

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei der Bestimmung der Größe des Betriebsrats
- BAG, Beschluss vom 13. März 2013 - 7 ABR 69/11 (II/046/13) -
2. Unzulässigkeit einer verhaltensbedingten außerordentlichen Kündigung mit Auslauffrist von Betriebsratsmitgliedern
- BAG, Urteil vom 21. Juni 2012 - 2 AZR 343/11 -

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden – März 2013
4. Aktuelle Zahlen des Statistischen Bundesamtes zum gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern

Bildungspolitik

5. Checklisten Schülerbetriebspraktikum – Netzwerk Schule Wirtschaft

Verschiedenes

6. Personaltipp
7. Projekthinweis
 - „PERSPEKTIVE FÜHRUNG“ - Aufstiegskompetenz von Frauen in gewerblich-technischen Branchen
8. Veranstaltungshinweise
 - Infoveranstaltung „Internationalisierung der dualen Ausbildung – eine Chance auch für KMU“ der KWB Hamburg
 - Aviation-Event HAM 2013 in Hamburg; Standortfaktor Luftfahrt: Tor zur Weltwirtschaft
9. Terminhinweis
 - UVNord - Unternehmertag

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei der Bestimmung der Größe des Betriebsrats

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass in der Regel in einem Betrieb beschäftigte Leiharbeitnehmer bei den Schwellenwerten nach § 9 BetrVG im Entleiherbetrieb mitzuzählen.

Dem lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl. Im Vordergrund steht die Frage, inwieweit Leiharbeitnehmer bei der Bestimmung der Größe des Betriebsrats zu berücksichtigen sind. Die Arbeitgeberinnen bilden einen gemeinsamen Betrieb. Im März 2010 fand im gemeinsamen Betrieb eine Betriebsratswahl statt. Zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens waren im Betrieb regelmäßig insgesamt 879 Stammarbeitnehmer und 292 Leiharbeitnehmer beschäftigt. Es wurde ein 13-köpfiger Betriebsrat gewählt. 14 Arbeitnehmer haben die Wahl mit der Begründung angefochten, es sei ein Gremium von 15 Betriebsratsmitgliedern zu wählen. Die Leiharbeitnehmer müssten für die Größe des Betriebsrats mitzählen. Seit 2002 seien durchgehend mindestens 250 Leiharbeitnehmer beschäftigt gewesen. Eine große Zahl von ihnen über Zeiträume von mehr als zwei Jahren. Die Leiharbeitnehmer und die Stammbeslegschaft seien in wesentlichen Aspekten gleichgestellt.

Das BAG hat seine bisherige Rechtsprechung hierzu aufgegeben. Leiharbeitnehmer seien bei den Schwellenwerten i.S.d. § 9 BetrVG im Entleiherbetrieb mitzuzählen. Dies ergebe sich insbesondere aus einer an Sinn und Zweck der Schwellenwerte orientierten Auslegung des BetrVG. Jedenfalls bei einer Betriebsgröße von mehr als 100 Arbeitnehmern komme es auch nicht auf die Wahlberechtigung der Leiharbeitnehmer an.

Bewertung durch die BDA: Die Entscheidung des BAG widerspricht ausdrücklich den Entscheidungen desselben Senats vom 10. März 2004 und 7. Mai 2008 (7 ABR 49/03 und 7 ABR 17/07). Systemwidrig stellt das Gericht bei der Ermittlung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nicht auf die Arbeitnehmer, sondern auf die im Betrieb möglicherweise vorhandenen Arbeitsplätze ab. Hierfür ist eine Ausnahmenvorschrift notwendig, wie sie in § 7 S. 2 BetrVG für Zeitarbeitskräfte hinsichtlich des aktiven Wahlrechts gegeben ist. Eine solche Ausnahmenvorschrift findet sich weder hinsichtlich des passi-

ven Wahlrechts (§ 8 BetrVG) noch hinsichtlich der Größe des Betriebsrats in § 9 BetrVG. Der Hinweis auf die Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer verfährt demgegenüber nicht. Das Wort wahlberechtigt muss in allen Konstellationen des § 9 hinzugedacht werden. Das ergibt sich schon daraus, dass es in den Fällen von 5 - 100 Arbeitnehmern mal am Beginn des Satzteils, mal in der zweiten Hälfte zu finden ist. Der Siebte Senat setzt damit eine Entscheidungsfolge fort, die sich auch im Urteil zu Schwellenwerten im Kündigungsschutz vom 24. Januar 2013 findet. Offenbar nutzt das Gericht seine Letztauslegungsmöglichkeit, um an die Stelle gesetzgeberischen Wertentscheidungen, die eigene Bewertungen von Zeitarbeit in den Betrieben zu setzen. Das ist eine rechtspolitisch zumindest fragwürdige Entwicklung, die das BAG möglichst schnell selbst korrigieren sollte.

Quellen: BAG, Beschluss vom 13. März 2013 - 7 ABR 69/11 (II/046/13)-; BAG Pressemitteilung Nr. 18 /13; BDA

2. Unzulässigkeit einer verhaltensbedingten außerordentlichen Kündigung mit Auslauf- frist von Betriebsratsmitgliedern

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass es nicht zulässig ist, eine außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung eines Betriebsratsmitglieds bei Fehlen eines wichtigen Grundes i. S. v. § 626 BGB in eine außerordentliche Kündigung mit Auslauf-
frist umzudeuten.

Dem lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Kläger ist bei der Beklagten seit August 1995 als Lagerarbeiter und Staplerfahrer beschäftigt. Er ist Mitglied des Betriebsrats. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 28. April 2009 fristlos, da der Kläger seine Arbeit unter Alkoholeinfluss aufgenommen habe. Mit Schreiben vom 30. April 2009 kündigte die Beklagte erneut fristlos wegen eines entsprechenden Verdachts.

Das Landesarbeitsgericht sah die beiden außerordentlichen Kündigungen mangels Vorliegen eines wichtigen Grundes als unwirksam an, deutete die Verdachtskündigung vom 30. April 2009 aber in eine wirksame ordentliche Kündigung zum 30. September 2009 um.

Die Revision des Klägers hatte vor dem BAG Erfolg. Die Umdeutung der verhaltensbedingten außerordentlichen Kündigung gem. § 140 BGB in eine ordentliche Kündigung scheidet aus. Gleiches gelte für eine verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung mit einer der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechenden Auslauf-

frist.

Die wirksame Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrats nach § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG setzt voraus, dass ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB vorliegt. Dem Arbeitgeber müsse die Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der fiktiven ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar sein. Ist eine Beschäftigung bis dahin zumutbar, sei die Kündigung unwirksam. Eine verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung mit Auslaufrist sei demnach gem. § 15 KSchG gegenüber dem geschützten Personenkreis unzulässig.

Die Zulassung einer auf Gründe im Verhalten gestützten außerordentlichen Kündigungsfrist mit Auslaufrist und - erst recht - einer ordentlichen Kündigung würde die kündigungsrechtlichen Grenzen zwischen den kündbaren und den geschützten Arbeitnehmern verwischen und damit das ordentlich unkündbare Mitglied des Betriebsrats mit dem kündbaren Arbeitnehmer gleichstellen. Diese Fallgruppe sei auch nicht mit der Zulässigkeit einer Kündigung mit Auslaufrist aus betrieblichen Gründen vergleichbar.

Nach bisheriger Rechtsprechung des Senats sei es zwar möglich, einen tariflich unkündbaren Arbeitnehmer auch bei Fehlen eines wichtigen Grundes i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB verhaltensbedingt außerordentlich mit einer entsprechenden Auslaufrist zu kündigen. Gegen diese Rechtsprechung bestehen nach Auffassung des Senats aber Bedenken.

Eine außerordentliche Kündigung gegenüber tariflich nicht ordentlich kündbaren Personen sei zunächst beim Vorliegen betrieblicher Gründe für zulässig erachtet worden. Führe gerade der Ausschluss der ordentlichen Kündigung zu einer unzumutbaren Belastung des Arbeitgebers, weil dieser den Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigen kann, aber für lange Zeit zur Zahlung des vereinbarten Entgelts verpflichtet bleibt, kann eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein. In diesen Fällen müsse zur Vermeidung einer Benachteiligung der besonders geschützten Arbeitnehmer zwingend eine der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechende Auslaufrist eingehalten werden. Ähnlich sei die Interessenlage bei einer krankheitsbedingten Kündigung.

Anders sei die Situation hingegen bei einer auf Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers gestützten Kündigung. Für die Reaktion auf Pflichtverstöße des Arbeitnehmers bestehe kein Regel-Ausnahme-Verhältnis zwischen ordentlicher und außerordentlicher Kündigung. Die Schwere der Pflichtverletzung sei Maßstab für die Prüfung, ob eine ordentliche, eine außeror-

dentliche oder gar keine Kündigung zulässig ist. Ist die Schwelle zum wichtigen Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB überschritten, sei eine außerordentliche - fristlose - Kündigung zulässig, ist sie nicht erreicht, könne eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt sein. Es sei daher zweifelhaft, ob es mit dem Zweck der ordentlichen Unkündbarkeit zu vereinbaren sei, bei weniger schweren Pflichtverletzungen eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufrist zu ermöglichen, die der ausgeschlossenen fristgerechten Kündigung letztlich gleichkomme.

Bewertung durch die BDA:

1. Das BAG bestätigt mit der vorliegenden Entscheidung seine Rechtsprechung zum Sonderkündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder (vgl. bereits BAG, Urteil vom 17. Januar 2008 - 2 AZR 821/06, NZA 2008, 777). Nach § 15 Abs. 1 KSchG ist danach bei Fehlen eines wichtigen Grundes eine verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslaufrist gegenüber diesem Personenkreis unzulässig. Bei betriebsbedingten Kündigungen ist der Sonderkündigungsschutz hingegen nach § 15 Abs. 4 und 5 KSchG von vornherein eingeschränkt. Eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufrist bleibt daher grundsätzlich möglich. Der Senat legt seiner Entscheidung offensichtlich eine enge Auslegung des § 15 KSchG zugrunde. Aus dem Kontext der Vorschrift - insbesondere der Existenz von Abs. 4 und 5 - ist zwar der Rückschluss möglich, dass tatsächlich nur Pflichtverstöße als Kündigungsgrund anerkannt sein sollen, bei denen der Vertrauensverlust die Schwere des § 626 BGB erreicht. Andererseits kann auch in diesen Fällen durch eine teleologische Reduktion des Anwendungsbereiches des § 15 KSchG eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufrist erwogen werden. Ist die ordentliche verhaltensbedingte Kündigung dem Grunde nach möglich, kann für das Mitglied eines Betriebsrats nur wegen des Mandats nicht anderes gelten. Auch in diesem Fall ist das Arbeitsverhältnis aus im Verhalten des Arbeitnehmers ruhenden Gründen „sinnentleert“.

2. Zu Recht bestätigt die Entscheidung dem Grunde nach das Institut der außerordentlichen betriebs- und personenbedingten (regelmäßig krankheitsbedingten) Kündigung mit sozialer Auslaufrist. Diese Kündigung ist möglich, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund Gesetz oder Tarifvertrag ordentlich nicht mehr gekündigt werden kann und der Arbeitgeber keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr hat - das Arbeitsverhältnis also sinnentleert ist.

3. Schlussendlich überzeugen die Erwägungen nicht, die das Gericht zur außerordentlichen verhaltensbedingten Kündigung mit Auslauffrist anstellt. Die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung scheitert in der gerichtlichen Praxis oftmals nicht am wichtigen Grund "an sich", sondern bei der anschließenden Interessenabwägung. In beiden Fällen ist der Kündigungsgrund der gleiche: das in den Arbeitnehmer gesetzte Vertrauen ist so zerrüttet, dass das Arbeitsverhältnis aus verhaltensbedingten Gründen beendet werden kann. Die Ursache für die Kündigung ist also bei beiden Kündigungstypen identisch, der Schweregrad der Zerrüttung wirkt sich „allein“ auf die Frage aus, ob es dem Arbeitgeber zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis bis zum Ende der Kündigungsfrist fortzusetzen. Das Arbeitsverhältnis endet - eine wirksame Abmahnung oder deren Entbehrlichkeit vorausgesetzt - also in jedem Fall, es stellt sich nur noch die Frage des Zeitpunkts.

Ist das Vertrauen in die weitere gedeihliche Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer für den Arbeitgeber in dieser Weise zerrüttet, steht dies der „Sinnentleerung des Arbeitsverhältnisses“ gleich. Es kann dem Arbeitgeber in diesen Fällen nicht die unbefristete Weiterbeschäftigung zugemutet werden, nur weil es neben dem Institut der ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung auch das Institut der außerordentlichen verhaltensbedingten Kündigung gibt. Vielmehr muss auch in diesem Fall an die Stelle der außerordentlichen Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen die außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist treten. Dabei geht es nicht darum, eine verhaltensbedingte Kündigungsmöglichkeit mit "minder wichtigem Grund" zu schaffen (so zutreffend noch BAG, Urteil vom 11. März 1999 - 2 AZR 427/98, NZA 1999, 818). Dem geschützten Arbeitnehmer soll lediglich auf der Rechtsfolgenseite eine Auslauffrist gewährt werden, um Wertungswidersprüche zu einem ordentlich kündbaren Arbeitnehmer zu vermeiden. Der Arbeitgeber soll auch bei verhaltensbedingten Gründen nicht dauerhaft an ein sinnentleertes Arbeitsverhältnis gebunden bleiben. Die außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist muss bei ordentlich nicht kündbaren Arbeitnehmern möglich bleiben.

Quellen: BAG, Urteil vom 21. Juni 2012 - 2 AZR 343/11 -; BDA

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden - Februar 2013 Hamburg

- Im Januar 2013 gab es 865.800 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hamburg
- Anstieg zum Vorjahresmonat um 18.112 oder 2,1 %
- leichter Rückgang zum Dezember 2012 um 3.900 oder 0,4 %
- 4.108 Stellen wurden dem Arbeitgeber-Service Hamburg im März gemeldet
- insgesamt 15.478 freie Arbeitsstellen
- davon 15.202 sozialversicherungspflichtige Jobs
- 72.133 Arbeitslose im März
- leichter Rückgang um 291 zum Februar 2013 und 163 zum März 2012
- Arbeitslosenquote unverändert bei 7,6 %

Schleswig-Holstein

- Trotz winterlicher Witterung Rückgang der Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat Februar um 2.700 oder 2,4 Prozent auf 107.000
- Im Vorjahresvergleich minimaler Anstieg um 0,4 Prozent: + 400
- Saisontypisch: Arbeitslose Männer profitieren im Vormonatsvergleich überdurchschnittlich
- Erfreulich: 11.800 zusätzliche Arbeitsplätze. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wächst um 1,4 Prozent
- Weiterhin geringere Stellenzugänge im Vorjahresvergleich: - 13,5 Prozent

Seit Anfang März hat der Frost **Hamburg** fest im Griff. Trotz der widrigen und schwierigen Arbeitsbedingungen – gerade für die Außenarbeitsplätze - zeigt sich der Hamburger Arbeitsmarkt aber stabil und für neue Arbeitskräfte aufnahmefähig. Im März 2013 waren insgesamt 71.842 Hamburgerinnen und Hamburger arbeitslos gemeldet. Dies ist ein Rückgang zum Februar um 292 oder 0,4% und eine leichte Reduzierung im Jahresvergleich um 163 oder 0,2%. Damit bleibt die Arbeitslosenquote wie im Vormonat bei 7,4 %, Gleichzeitig ist dies der niedrigste März-Wert seit 1994, in dem 71.092 Hamburger arbeitslos waren. Bemerkenswert in diesem Monatsbericht ist die Tatsache, dass im Rechtskreis der Arbeitslosenversicherung im Vergleich zum Vormonat ein relativ hoher Rückgang der Arbeitslosen von 553 oder 2,4% auf 22.196 zu verzeichnen ist. Dies erklärt sich dadurch, dass im März mit 6.451 deutlich weniger Hamburger ihren Job verloren haben, als im Februar mit 7.237 oder im Januar mit 8.477. Unterstützt wird diese positive Entwicklung mit einer gestiegenen Anzahl von Arbeitslosen, die im März eine Erwerbstätigkeit aufnehmen und damit ihre Arbeitslosigkeit beenden konnten.

Hier verzeichnen die Arbeitsagentur einen Anstieg (+354 oder 11,3%) von 3.124 (Februar) auf 3.478. Auch wenn die Zahl der Arbeitslosen im Jobcenter team.arbeit.hamburg zum Vormonat leicht um 261 gestiegen ist, ist der deutliche Rückgang im Vorjahresvergleich von 2.508 Arbeitslosen positiv hervorzuheben. Die beständige Arbeitskräftenachfrage in der Hansestadt kommt damit auch im Jobcenter an und Arbeitslosengeld II-Empfänger profitieren von der Entwicklung. 15.202 sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen, die dem Arbeitgeber-Service Hamburg gemeldet sind, unterstreichen die gute Gesamtlage des Hamburger Arbeitsmarktes. Auch hier liegen die Zahlen, wie in den ersten Monaten des Jahres, auf Vorjahresniveau. Beispielsweise sind zur Internationalen Gartenschau igs 2013 noch zahlreiche neue Arbeitsplätze zu besetzen. Im Bereich Wach- und Sicherheit werden 25 Zugaufsichtspersonen und 52 Arbeitskräfte für den Einlass- und Kassendienst gesucht.

Quelle: Agentur für Arbeit, Hamburg

In **Schleswig -Holstein** ging die Zahl der Arbeitslosen im März um 2.700 zurück. Sie liegt aktuell bei 107.000. Das entspricht einem Rückgang um 2,4 Prozent gegenüber dem Vormonat Februar. Im Vergleich zum März des Vorjahres stieg ihre Zahl leicht an: um 400 oder 0,4 Prozent. Die Frühjahrsbelegung fällt schwächer aus als im Vorjahr. Der ungewöhnlich kalte März fordert seinen Tribut am Arbeitsmarkt. Trotz des frostigen Wetters kann ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Vormonat Februar gemeldet werden. Die Arbeitslosenquote sank von 7,6 Prozent im Vormonat Februar auf nunmehr 7,4 Prozent. Im März 2012 lag sie ebenfalls bei 7,6 Prozent. Die Arbeitsagentur stellt fest, dass insbesondere im Gartenbau, in der Tourismusbranche und im Baugewerbe gezielt Fachkräfte mit Blick auf den Frühling und kommenden Sommer eingestellt werden. Insbesondere die Männer profitieren von dieser Einstellungspraxis. Im Vergleich zum Vormonat Februar können sie mit einem Minus von 1.700 oder -2,7 Prozent einen überdurchschnittlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit verzeichnen. Das ist saisontypisch, da im Frühjahr speziell in den Baubetrieben und in den grünen Berufen neue Jobs vergeben werden. Bei den aktuellen Stellenmeldungen wird die immer noch unsichere konjunkturelle Lage bemerkbar. In Schleswig-Holstein wurden der Arbeitsagentur seit Jahresbeginn 14.000 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet. Das sind 13,5 Prozent oder 2.200 weniger als im Vorjahreszeitraum. Positiv

verläuft die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Das Plus von 11.900 zusätzlichen Arbeitsplätzen - + 1,4 Prozent auf insgesamt 851.500 - zeigt die wirtschaftliche Dynamik des Landes. Beschäftigungszuwächse konnten u.a. der Handel (+3.500), der Bereich wirtschaftliche Dienstleistungen (+2800), das Gesundheits- und Sozialwesen (+1.100), das verarbeitende Gewerbe (+1.000) sowie das Gastgewerbe (+800) verzeichnen. Im Bereich der Logistik (-600), in der Arbeitnehmerüberlassung (-500) sowie der Energie- und Versorgungswirtschaft (- 300) gingen hingegen Arbeitsplätze verloren. Die Entwicklung am Ausbildungsmarkt dokumentiert, dass die Betriebe in die Nachwuchssicherung investieren wollen. Der Arbeitsagentur wurden seit Oktober 2012 13.800 Ausbildungsplätze - mit Schwerpunkten im Einzelhandel und im Hotel und Gaststättengewerbe - gemeldet. Die Zahl der aktuell bei den regionalen Agenturen gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber liegt bei 13.000. Damit wird schon jetzt deutlich, dass der Ausbildungsmarkt relativ ausgeglichen ist.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nord

4. Aktuelle Zahlen des Statistischen Bundesamtes zum gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern

Das Statistische Bundesamt hat am 19. März aktuelle Zahlen zum gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland veröffentlicht. Im Jahr 2012 lag der gesamtwirtschaftliche Entgeltunterschied demnach wie im Vorjahr bei 22 %. Es muss aber beachtet werden, dass der unbereinigte Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern in Höhe von 22 % zu zwei Dritteln durch unterschiedlich ausgeübte Tätigkeiten und Erwerbsverläufe bzw. durch ein eingeschränktes Berufswahlspektrum von Frauen erklärbar ist. Lediglich **7 %** zählen laut dem Statistischen Bundesamt zur bereinigten Entgeltlücke, der keine messbaren Ursachen zugewiesen werden können. Diese vom Statistischen Bundesamt ausgewiesene bereinigte Entgeltlücke lässt jedoch Faktoren außer Acht, die das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) in seine Berechnungen einbezogen hat. Das IW hat neben Faktoren wie Teilzeitbeschäftigung, Bildungsstand und Dauer der Betriebszugehörigkeit auch den Einfluss von längeren familienbedingter Erwerbsunterbrechungen berücksichtigt, die zu weniger Berufserfahrung und Qualifikationsverlusten führen. Es hat berechnet, dass

die Lohnlücke deutlich schrumpft, wenn Frauen nur kurze Zeit zu Hause bleiben: Dauert die Erwerbsunterbrechung maximal 18 Monate, reduzierte sich der Gehaltsunterschied zu den Männern auf **weniger als 2 %** (IW, 2013). Wer an den tatsächlichen Gründen für Entgeltunterschiede ansetzen will, muss deshalb vor allem eine qualitative und bedarfsdeckende Kinderbetreuung und mehr Ganztagsschulangebote schaffen, damit Frauen die Möglichkeit haben, möglichst frühzeitig vollzeitnah oder in Vollzeit wieder in den Beruf zurückzukehren. Darüber hinaus müssen weitere Anstrengungen unternommen werden, um Frauen noch stärker für Berufe und Branchen mit hervorragenden Einkommensperspektiven, z. B. im MINT-Bereich, zu begeistern. Auch die Anreize im Steuer- und Sozialrecht, die längere Erwerbsunterbrechungen oder den vollständigen Ausstieg aus der Berufstätigkeit begünstigen, wie z. B. die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, die Hinterbliebenenversorgung oder das Ehegattensplitting in seiner heutigen Form, müssen auf den Prüfstand gestellt werden.

Hinweis zu den Daten des Statistischen Bundesamtes: Der unbereinigte Entgeltunterschied von aktuell 22 % (2012) wird jährlich, der bereinigte Entgeltunterschied von aktuell 7 % (2010) jedoch nur alle vier Jahre im Rahmen der Verdienststrukturerhebung ermittelt.

Bildungspolitik

5. Checklisten Schülerbetriebspraktikum

Das Schülerbetriebspraktikum ist eines der wichtigsten Instrumente der Berufsorientierung. Es bietet Schülern eine gute Möglichkeit, erste Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln und ihre beruflichen Vorstellungen zu konkretisieren. Denn der Blick in die Praxis kann die Zukunft entscheiden. Damit ein Praktikum für alle beteiligten Akteure einen großen Nutzen entfalten kann, haben Praktiker aus dem Netzwerk **SCHULEWIRTSCHAFT** die Handreichung "Checklisten Schülerbetriebspraktikum" entwickelt. Sie ist als praktische Hilfe für Betriebe, Schüler, Schulen und Eltern zur Umsetzung von Schülerbetriebspraktika mit Qualität gedacht. Neben den Checklisten für die jeweilige Zielgruppe finden Sie darin auch die wichtigsten Qualitätskriterien zur Umsetzung guter Schülerbetriebspraktika.

Die Checklisten können auf der Homepage der Bundesarbeitsgemeinschaft **SCHULEWIRTSCHAFT** (www.schulewirtschaft.de) > Themen >

Berufsorientierung > Instrumente) heruntergeladen werden. Die Online-Version enthält zusätzlich ein Glossar mit rechtlichen und formalen Aspekten und Literaturhinweise zur Vertiefung des Themas. Die Printversion können Sie bei der BDA, Frau Ünal bestellen (s.uenal@arbeitgeber.de oder 030/2033-1504).

Quelle: BDA

Verschiedenes

6. Personaltipp

Erfahrener Verbandsgeschäftsführer mit guten Kontakten zur norddeutschen Politik, zur Industrie, zu Verbänden und Hochschulen sucht eine neue berufliche Herausforderung in Schleswig-Holstein oder Hamburg. Gesucht wird eine Geschäftsführungsaufgabe ohne tarif- oder arbeitsrechtliche Vertretung, gern auch in Form einer mittelfristigen Nachfolgeregelung. Der 42-jährige Diplom-Kfm. mit den Schwerpunkten Interessensvertretung und Kommunikation ist medienversiert, interviewerfahren und einsatzfreudig. Die Möglichkeit zur Einstellung besteht im Rahmen der gesetzlichen Kündigungsfristen.

Auskünfte erteilt Herr Fröhlich, Tel.: (040) 6378 - 5110

7. Projekthinweis

„PERSPEKTIVE FÜHRUNG“ - Aufstiegskompetenz von Frauen in gewerblich-technischen Branchen

Die Diskussion um mehr Frauen in Führungspositionen nimmt in der Öffentlichkeit derzeit einen breiten Raum ein. Die Vorteile, das Potenzial von Frauen in Unternehmen stärker zu nutzen als bisher, liegen auf der Hand – nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und Fachkräftemangels. Wie aber können Frauen gezielt darauf vorbereitet werden, zukünftig stärker Führungsverantwortung zu übernehmen? Auf diese Frage haben die gefas für Schleswig-Holstein und das Bildungswerk der Wirtschaft für Mecklenburg-Vorpommern eine Antwort: Das Projekt „Perspektive Führung“! Das Angebot richtet sich an Frauen aus dem gewerblich-technischen Bereich, die vor kurzem Führungsverantwortung übernommen haben oder in absehbarer Zeit übernehmen werden. Für diese Frauen bietet das Projekt kostenfreie Coachings und Seminare an. Zusätzlich besteht die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Mentoring-Programm. Begleitend werden die teilnehmenden Unternehmen dabei unterstützt, eine aufstiegsförderliche

Führungskultur für Frauen zu etablieren und sich dadurch einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Denn zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen haben gezeigt: Gemischte Führungsteams haben einen positiven Einfluss auf den Unternehmenserfolg. Projektstart war im März 2013. Bis zum 31. Dezember 2014 können Unternehmen von der Förderung ihrer weiblichen Nachwuchsführungskräfte profitieren. Angesprochen sind vor allem kleine und mittlere Unternehmen aus dem gewerblich-technischen Bereich. Die Kosten für die Qualifizierungsmaßnahmen werden durch den Europäischen Sozialfonds (EFS) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert. Die teilnehmenden Unternehmen leisten ihren Beitrag durch die zeitliche Freistellung von Mitarbeiterinnen für Qualifizierungsmaßnahmen und durch die Bereitschaft, die Karriere- und Entwicklungsplanung ihrer weiblichen Nachwuchsführungskräfte aktiv zu fördern.

Für weitere Informationen zu diesem Angebot und die Möglichkeit zur Anmeldung steht der **Projektleiter Anjo Buschmeier** von der gefas gerne zur Verfügung. **Tel. 04331 – 131929**
email: a.buschmeier@gefas-uv.de;
www.gefas-uv.de.

8. Veranstaltungshinweise

Infoveranstaltung „Internationalisierung der dualen Ausbildung – eine Chance auch für KMU“ der KWB Hamburg

Die KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. lädt interessierte kleine und mittelständische Unternehmen ein, sich am **Dienstag, dem 30. April 2013, von 15:00 bis 18:00 Uhr, Kapstadtring 10, 22297 Hamburg** umfassend über Chancen und Vorteile von **EU-finanzierten Auslandspraktika** zu informieren. Mit seinem Impulsvortrag zur Internationalisierung der Berufsbildung verdeutlicht Gunnar Binda, Handelsschule Schlangkreye, Chancen und Möglichkeiten für kleine und mittelständische Unternehmen, die sich durch Auslandspraktika bieten. Deren Qualität ist vor allem durch das standardisierte Verfahren ECVET in den letzten Jahren gestiegen. Karin Küßner, Nationale Koordinierungsstelle ECVET Bonn, erläutert dieses Verfahren und verdeutlicht damit die europäische Sicht. Wie sich Auslandspraktika gestalten können und welche Erfahrungen kleine und mittelständische Unternehmen damit bereits gemacht haben, erläutern Christina Tempke, Handwerkskammer Lübeck, sowie Georg Carstensen von Denker & Carstensen GmbH & Co. KG, Lübeck. Seine Auszu-

bildenden waren bereits im Ausland und er wird darüber berichten. Abschließend stellen Gunnar Binda und Katrin Busche, Mobilitätsagentur Hamburg, die Finanzierungsprogramme der EU im Rahmen von Auslandspraktika vor und geben praktische Hinweise für kleine und mittelständische Unternehmen, Auszubildende, Arbeitnehmer/-innen sowie Ausbilder/-innen.

Die Teilnahme ist kostenfrei. Bitte melden Sie sich verbindlich bei **Andrea Krause, Referentin Netz3L Netzwerkstelle Lebenslanges Lernen, an, telefonisch unter 040 334241-365 oder per E-Mail an krause@kwb.de**. Weitere Informationen und die Agenda zur Veranstaltung erhalten Sie unter www.Netz3L.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

9. Terminhinweis

18. Juni 2013, **UVNord-Unternehmertag** (in Schleswig-Holstein)