

04/2013

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Jährliche Sonderzahlung: Der Arbeitgeber kann sich die Entscheidung über Höhe des Anspruchs vorbehalten
- BAG, Urteil vom 16. Januar 2013 - 10 AZR 26/12 -
2. Leiharbeitnehmer zählen im Entleiherbetrieb
- BAG, Beschluss vom 13. März 2013 - 7 ABR 69/11 -

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden – April 2013
4. Verzeichnis allgemeinverbindliche Tarifverträge

Bildungspolitik

5. BDA, BDI, IW Köln und Stifterverband: Zehn Vorschläge zur Hochschulfinanzierung
6. Sind Studiengebühren ungerecht? Aktuelles Policy Paper des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln

Verschiedenes

7. Personaltipp
8. Projekthinweise
 - KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. : Mit Frauen an die Spitze! – Beratung für Unternehmen mit Weitblick
 - Raus aus der Werkstatt – rein in den Betrieb: „Hamburger Budget für Arbeit“ - Förderprogramm des Hamburger Senats
9. Veranstaltungshinweis
 - Terminankündigung: Regionalforum der Initiative Neue Qualität der Arbeit am 10. Juni 2013 in Lübeck
10. Terminhinweis
 - UVNord - Unternehmertag

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Jährliche Sonderzahlung: Der Arbeitgeber kann sich die Entscheidung über Höhe des Anspruchs vorbehalten

1. Eine Klausel in einem Arbeitsvertrag (AGB), mit der dem Arbeitgeber ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht zur Entscheidung über die Höhe einer jährlichen Zuwendung vorbehalten wird, hält der AGB-Kontrolle nach § 305 ff. BGB regelmäßig stand, insbesondere wenn es sich um eine Gratifikation handelt, die nach dem Arbeitsvertrag keinen Entgeltcharakter hat.

2. In derartigen Fällen findet § 315 BGB Anwendung. Die jährlich vom Arbeitgeber zu treffende Leistungsbestimmung muss billigem Ermessen entsprechen. Ob dies der Fall ist, kann der Arbeitnehmer nach § 315 Abs. 3 BGB vom Arbeitsgericht überprüfen lassen.

Dem lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger nimmt die Beklagte auf Zahlung restlicher Weihnachtsgratifikationen für die Jahre 2007 bis 2010 in Anspruch. Der Kläger trat 1995 in die Dienste der Beklagten, die ein Unternehmen für Maschinenbau betreibt. Im Arbeitsvertrag vom 5. 12. 2005, der zuletzt die Zusammenarbeit der Parteien regelte, heißt es u. a.: „§ 6 Vergütungen Weihnachtsgratifikation 50% bei einer Betriebszugehörigkeit von mind. 6 Monaten 100% bei einer Betriebszugehörigkeit von 12 Monaten von der vom Arbeitgeber jeweils pro Jahr festgelegten Höhe der Weihnachtsgratifikation. Sie wird zusammen mit dem Novemberlohn/-gehalt im jeweiligen Jahr ausbezahlt...“ Gleichlautende Regelungen vereinbarte die Beklagte mit ihren übrigen Mitarbeitern. Der Kläger erhielt in den Jahren 2001 bis 2008 Weihnachtsgeld in wechselnder Höhe. In den Jahren 2009 und 2010 wurde wegen der schlechten wirtschaftlichen Lage kein Weihnachtsgeld gezahlt. Stattdessen erhielt der Kläger im Jahr 2010 als "kleines Dankeschön" zwei Tankgutscheine über je 25 Liter Kraftstoff. Der Kläger hat die Zahlung von Weihnachtsgeld in Anlehnung an tarifliche Vorschriften der Metallbranche verlangt. Die Regelung im Arbeitsvertrag benachteilige ihn unangemessen und sei unwirksam. An ihre Stelle trete die branchenübliche Regelung der Metallindustrie, die ein Weihnachtsgeld i. H. von 55% des Monatsverdienstes vorsehe. Daraus ergebe sich - nach Abzug der bereits erbrachten Leistungen - die für den Zeitraum 2007 bis 2010 eingeklagte Summe. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, sie habe nach dem Vertrag ein Leistungsbestimmungsrecht, von dem sie ange-

sichts der jeweiligen wirtschaftlichen Lage Gebrauch gemacht habe.

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung des eingeklagten Betrags. Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht aus § 6 des Arbeitsvertrags. Die Vorschrift legt keine bestimmte Höhe für die Sonderzahlung fest. Der Kläger kann seinen Anspruch nicht auf § 612 BGB i. V. mit tariflichen Vorschriften über Sonderzahlungen stützen. Voraussetzung hierfür wäre die Unwirksamkeit der arbeitsvertraglichen Regelung zur Weihnachtsgratifikation. § 6 Abs. 4 des Arbeitsvertrags ist jedoch wirksam. Die Vorschrift regelt die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation. Sie beinhaltet keinen Freiwilligkeitsvorbehalt. Sie gewährt dem Kläger einen Anspruch auf Zahlung einer Weihnachtsgratifikation in einer von der Beklagten nach billigem Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB) festzulegenden Höhe. Die Höhe der Gratifikation musste, da der Kläger länger als zwölf Monate beschäftigt war, 100% der von der Beklagten festzusetzenden Gratifikation betragen. Das ergibt die Auslegung der Vertragsklausel. Die Regelung der Weihnachtsgratifikation ist im Arbeitsvertrag unter der Überschrift "Vergütungen" enthalten. Sie beschreibt in Vomhundertsätzen die Höhe der zu leistenden Zahlung und legt den Zahlungstermin (jeweils mit dem Novemberlohn) fest. Als Anspruchsvoraussetzung für die Entstehung des Anspruchs dem Grunde nach ist bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis nicht am 31. März des Folgejahres vom Arbeitnehmer gekündigt, nicht durch Aufhebungsvertrag beendet und auch nicht ruhend gestellt ist. Der Anspruch ist damit weder an Arbeitsleistung im Bezugszeitraum noch an weitere Voraussetzungen geknüpft. Irgendein Vorbehalt oder eine Widerrufsmöglichkeit für den Arbeitgeber ist nicht vorgesehen. Allerdings ist die Höhe des Anspruchs nicht im Vertrag bestimmt. Von ihr ist gesagt, sie sei vom Arbeitgeber jeweils festzusetzen. Damit ist hinreichend deutlich, dass einerseits ein Anspruch vereinbart werden sollte, andererseits die Bestimmung der Höhe dem Arbeitgeber vorbehalten sein sollte. Für derartige Vertragsregelungen legt § 315 Abs. 1 BGB fest, dass die Leistungsbestimmung billigem Ermessen zu entsprechen hat und dass bei unterlassener oder verzögerter Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen eine Festsetzung durch das Gericht erfolgt (§ 315 Abs. 3 BGB). Mit diesem Inhalt hält § 6 Abs. 4 des Arbeitsvertrags der Inhaltskontrolle nach § 307 ff. BGB stand. § 6 Abs. 4 des Arbeitsvertrags enthält keinen unzulässigen Änderungsvorbehalt i. S. des § 308 Nr. 4 BGB. Gem. § 308 Nr. 4 BGB

ist die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist. Einseitige Leistungsbestimmungsrechte i. S. von § 315 ff. BGB fallen jedoch nicht unter § 308 Nr. 4 BGB, wenn sie darauf beschränkt sind, dem Verwender die erstmalige Festlegung seiner Leistung zu ermöglichen. So liegt es hier. Der vertragliche Anspruch des Klägers ist nicht auf eine bestimmte Gegenleistung für erbrachte Arbeit, sondern auf Entscheidung nach billigem Ermessen über die Höhe der Gratifikation und gegebenenfalls ihre Auszahlung im November des Bezugsjahres gerichtet. Die Beklagte entscheidet jährlich jeweils neu über die Höhe der Gratifikation. Die vertragliche Regelung verstößt nicht gegen das Transparenzgebot (§307 Abs. 1 Satz 2 BGB). Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Eine derartige Gefahr ist hier nicht erkennbar. Der mögliche Anspruch des Klägers ist durch den Arbeitsvertrag ausreichend beschrieben. Der Kläger konnte erkennen, dass die Beklagte über die Festsetzung der Höhe der Gratifikation zu entscheiden hatte. Erkennbar war auch, dass die Entscheidung eine Abwägung der maßgeblichen Interessen beider Seiten erforderte. Richtig ist, dass die Vertragsklausel selbst keine Maßstäbe für die von der Beklagten zu treffende Entscheidung festlegt. Insoweit ist die Auffassung des Klägers nachvollziehbar, aus der Klausel sei nicht zu erkennen, wie hoch insgesamt sich letzten Endes die vertraglichen Zahlungen belaufen werden. Indes betrifft das Leistungsbestimmungsrecht im Streitfall noch nicht einmal das im unmittelbaren Gegenseitigkeitsverhältnis stehende Entgelt, sondern lediglich eine - der Höhe nach unbestimmte - Zusatzleistung, zu welcher der Arbeitgeber an sich nicht verpflichtet wäre. Nach der Rechtsprechung kann ein bei der jeweiligen Zahlung erklärter Freiwilligkeitsvorbehalt das Entstehen eines Rechtsanspruchs auf eine künftige Sonderzahlung wirksam verhindern, wohingegen vertragliche Freiwilligkeitsvorbehalte, jedenfalls wenn sie alle zukünftigen Leistungen erfassen sollen, unzulässig sind.

Verglichen mit einer solchen - zulässigen - Vertragsgestaltung ist die Vereinbarung eines Leistungsbestimmungsrechts in der hier gegebenen Form - also auch ohne nähere Eingrenzung der für das billige Ermessen geltenden Maßstäbe - nicht zu beanstanden. Immerhin erhält der Arbeitnehmer auf diese Weise einen klagbaren Anspruch. Die Ausübung des Leistungsbestimmungsrechts durch den Arbeitgeber kann er vom Gericht überprüfen lassen. Die mit der Regelung verbundene Ungewissheit ist regelmäßig hinnehmbar, insbesondere in den Fällen, in denen eine Sonderzahlung nicht von der Erbringung der Gegenleistung abhängig ist.

Die Vertragsklausel ist nicht nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, weil sie den Kläger unangemessen benachteiligen würde. Nach diesen Maßstäben enthält die Klausel keine unangemessene Benachteiligung.

Die Regelung weicht mit ihrem durch Auslegung ermittelten Inhalt nicht vom Gesetz ab. Vielmehr sieht das Gesetz selbst einseitige Leistungsbestimmungsrechte vor (§ 315 BGB). Es geht davon aus, dass vertragliche Regelungen diesen Inhalts einem berechtigten Bedürfnis des Wirtschaftslebens entsprechen können und nicht von vornherein unangemessen sind. Das Gesetz ordnet ausdrücklich an, dass die Bestimmung mangels abweichender Vereinbarung nach billigem Ermessen zu geschehen hat, dass der Gläubiger die Entscheidung des Schuldners gerichtlich überprüfen und gegebenenfalls durch Urteil treffen lassen kann. Gegen die mit dem einseitigen Bestimmungsrecht etwa verbundene Gefährdung des Gläubigers hat der Gesetzgeber also Vorkehrungen getroffen. Anhaltspunkte dafür, dass diese Vorkehrungen nicht ausreichend wären, sind nicht erkennbar.

Quellen: BAG, Urteil vom 16. Januar 2013 - 10 AZR 26/12 -

2. Leiharbeiter zählen im Entleiherbetrieb

Leiharbeiter sind bei der für die Größe des Betriebsrats maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer eines Betriebs grundsätzlich zu berücksichtigen.

Nach § 9 Satz 1 BetrVG richtet sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats nach der Anzahl der im Betrieb in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer. Bei 5 bis 100 Arbeitnehmern kommt es darüber hinaus auch auf die Wahlberechtigung an. Ab 101 Arbeitnehmern nennt das Gesetz diese Voraussetzung nicht mehr. In Betrieben mit in der Regel 701 bis 1000 Arbeitnehmern besteht der Betriebsrat aus 13 Mitgliedern, in Betrieben mit in der Regel 1001 bis 1500 Ar-

beitnehmern aus 15 Mitgliedern. Wie der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung entschieden hat, zählen in der Regel beschäftigte Leiharbeiter bei den Schwellenwerten des § 9 BetrVG im Entleiherbetrieb mit. Das ergibt die insbesondere an Sinn und Zweck der Schwellenwerte orientierte Auslegung des Gesetzes. Jedenfalls bei einer Betriebsgröße von mehr als 100 Arbeitnehmern kommt es auch nicht auf die Wahlberechtigung der Leiharbeiter an. Anders als in den Vorinstanzen hatte daher beim Bundesarbeitsgericht die Anfechtung einer Betriebsratswahl durch 14 Arbeitnehmer Erfolg. In ihrem Betrieb waren zum Zeitpunkt der angefochtenen Wahl neben 879 Stammarbeitnehmern regelmäßig 292 Leiharbeiter beschäftigt. Der Wahlvorstand hatte die Leiharbeiter bei der Wahl nicht berücksichtigt und einen 13-köpfigen Betriebsrat wählen lassen. Unter Einbeziehung der Leiharbeiter wäre dagegen ein 15-köpfiger Betriebsrat zu wählen gewesen.

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

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden – April 2013

Hamburg

- 867.600 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Februar 2013
- Anstieg zum Vorjahresmonat um 18.079 oder 2,1 %
- leichter Anstieg zum Januar 2013 um 1.800 oder 0,2 %
- Arbeitskräftenachfrage weiterhin hoch: insgesamt 15.028 freie Arbeitsstellen
- davon 14.760 sozialversicherungspflichtige Jobs
- 71.326 Arbeitslose im April 2013
- leichter Rückgang um 516 zum März 2013 und 313 zum April 2012
- Arbeitslosenquote sinkt um 0,1 Prozentpunkte auf 7,5 %

Schleswig-Holstein

- Rückgang der Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat März um 4.000 oder 3,7 Prozent auf 103.000
- Geringfügiger Anstieg der Arbeitslosenzahl im Vorjahresvergleich um 1,0 Prozent: + 1.000

- Saisonbeginn: Arbeitslosenzahlen in den Tourismusregionen sinken deutlich
- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wächst um 1,5 Prozent: 12.900 zusätzliche Arbeitsplätze im Vorjahresvergleich
- Weiterhin geringere Stellenzugänge: - 13,9 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum

Auf den ersten Blick scheint der **Hamburger** Arbeitsmarkt in eine Art Frühjahrmüdigkeit gefallen zu sein. Mit 71.326 Arbeitslosen im April verzeichnete die Arbeitsagentur nur einen leichten Rückgang zum Vormonat um 516 und im Vergleich zum April 2012 um 313 Hamburgerinnen und Hamburger, die ihre Arbeitslosigkeit beenden konnten. Die Arbeitslosenquote sinkt von 7,6 % auf 7,5 Prozent. Betrachtet man aber die Bewegungsdaten des Arbeits- und Ausbildungsmarktes etwas genauer, so erkennt man eine hohe Dynamik und eine große Nachfrage nach Arbeitskräften und Ausbildungsbewerbern. Allein im Monat April haben 6.473 Beschäftigte ihren Job verloren und mussten sich arbeitslos melden, seit Beginn des Jahres summiert sich ihre Anzahl auf 28.548. Eine Größenordnung, die der Hamburger Arbeitsmarkt offensichtlich gut verkraften kann, denn die Zahl der Arbeitslosen ist seit Jahresbeginn von 72.579 auf 71.326 gesunken. Hier wird deutlich, dass die Chancen auf einen neuen Job insgesamt gut stehen und Arbeitslosigkeit sogar vermieden werden kann, wenn die Herausforderung „Arbeitslosigkeit“ rechtzeitig angegangen wird. Hamburger Unternehmen melden dem Arbeitgeber-Service Monat für Monat ihre freien Stellen in einer Größenordnung zwischen 3.000 und 4.200. So kamen im ersten Drittel des Jahres über 14.750 neue sozialversicherungspflichtige Jobs zusammen, die die Arbeitsagentur den BewerberInnen sofort vorschlagen, aber auch allen Jobwechslern über ihre Jobbörse frei zur Verfügung stellen konnten. Derzeit hat der Arbeitgeber-Service 14.760 Arbeitsstellen im Angebot, das sich im Vergleich zum Vormonat (-442) und zum Vorjahresmonat (-847) damit aber leicht reduziert hat. Mit 867.600 arbeitenden Männern und Frauen ist auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Jahresvergleich deutlich um 18.000 oder 2,1 % gestiegen.

Die Lage auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt sah aus Bewerbersicht noch nie so gut aus, wie sie sich momentan darstellt. Seit Oktober sind 9.008 freie Lehrstellen gemeldet worden, von denen noch 5.162 zu besetzen sind.

Quelle: Agentur für Arbeit, Hamburg

In **Schleswig-Holstein** ging die Zahl der Arbeitslosen im April um 4.000 zurück. Sie liegt aktuell bei 103.000. Das entspricht einem Rückgang um 3,7 Prozent gegenüber dem Vormonat März. Im Vergleich zum April des Vorjahres stieg ihre Zahl leicht an: um 1.000 oder 1,0 Prozent. Die Arbeitslosenquote sank von 7,4 Prozent im Vormonat März auf nunmehr 7,1 Prozent. Im April 2012 lag sie ebenfalls bei 7,1 Prozent. Die Frühjahrsbelegung ist weiterhin verhalten. Zu vermelden ist ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Vormonat März - wenn auch unter Vorjahresniveau. Besonders positiv ist, dass alle Altersgruppen im Vergleich zum Vormonat von der sinkenden Arbeitslosigkeit profitieren. Ob unter 25 oder 50 und älter - im Vergleich zum März ging bei allen die Arbeitslosigkeit zurück. Die Gruppe der Männer konnte - wie schon im März - auch im Monat April überdurchschnittlich häufig die Arbeitslosigkeit beenden. Das Minus von 2.500 oder 4,2 Prozent ist saisontypisch, da speziell in den Baubetrieben und in den grünen Berufen neue Mitarbeiter eingestellt werden. Das Gleiche gilt, wenn auch nicht auf die Gruppe der Männer beschränkt, für die Tourismusbranche. Auch hier sorgt der Frühling für zahlreiche, jahreszeitlich übliche Beschäftigungschancen. So sind in den touristisch geprägten Kreisen Ostholstein (-16,3 Prozent) und Nordfriesland (-14,8 Prozent) die Arbeitslosenzahlen im Vergleich zum Vormonat März deutlich zurückgegangen. Allerdings hat sich auch im April nichts an der vorsichtigeren Einstellungspolitik der Betriebe geändert. Nach wie vor sind die unsicheren Konjunkturerwartungen bei den aktuellen Stellenmeldungen bemerkbar. In Schleswig-Holstein wurden der Arbeitsagentur seit Jahresbeginn 18.500 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet. Das sind 13,9 Prozent oder 3.000 weniger als im Vorjahreszeitraum.

Erfreulich ist die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Sie - es liegen die Februar-Daten vor - ist weiterhin positiv. Das Plus von 12.900 zusätzlichen Arbeitsplätzen - + 1,5 Prozent auf insgesamt 853.500 - zeigt, dass die wirtschaftliche Dynamik des Landes ungebrochen ist. Beschäftigungszuwächse konnten u.a. der Handel (+4.100), der Bereich wirtschaftliche Dienstleistungen (+2.900), das Gesundheits- und Sozialwesen (+1.800), das verarbeitende Gewerbe (+1.300) sowie das Gastgewerbe (+1.000) verzeichnen. In der Arbeitnehmerüberlassung (-900), im Bereich Logistik (-500) und der Informations- und Kommunikationstechnologie (-500) gingen hingegen Arbeitsplätze verloren. Aktuell kommen auf 8.200 noch ‚unversorgte Bewerber‘ 8.400

freie Ausbildungsplätze. Besonders der Einzelhandel und das Handwerk bieten interessante Einstiegschancen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nord

4. Verzeichnis allgemeinverbindliche Tarifverträge

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vierteljährlich aktualisierte Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge ist mit Stand vom 1. April 2013 veröffentlicht worden. Bei Interesse ist dieses im Internet unter folgender Adresse abrufbar: www.bmas.de im Pfad: Themen>Rubrik Arbeitsrecht>Tarifverträge>Verzeichnis: "Allgemeine Tarifverträge"

Bildungspolitik

5. BDA, BDI, IW Köln und Stifterverband: Zehn Vorschläge zur Hochschulfinanzierung

Die deutsche Wirtschaft hat zehn Vorschläge formuliert, um das System zur Finanzierung von Forschung, Lehre und Studium weiterzuentwickeln. Das Konzept sieht unter anderem vor, die bisher befristete Bundesfinanzierung zu versteifigen – am besten durch eine Grundgesetzänderung. Außerdem sollen BAföG-Empfänger stärker gefördert und gut verdienende Absolventen an den Kosten ihres Studiums beteiligt werden.

„Die aktuelle Hochschulfinanzierung ist in der Forschung zu kurzatmig und setzt in der Lehre falsche Anreize“, sagt Marion Schick, Vorsitzende des Arbeitskreises Hochschule/Wirtschaft von BDA, BDI und Hochschulrektorenkonferenz sowie Personalvorstand der Deutschen Telekom. Zukünftig sollten Drittmittelprojekte attraktiver ausgestaltet werden, indem stets die vollen Kosten in Rechnung gestellt werden und der Staat einen zusätzlichen Forschungsbonus von zehn Prozent gewährt. Kooperationen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft werden so gefördert, und Hochschulen gewinnen finanzielle Freiräume für die gezielte Schärfung ihres Profils.

Derzeit ist es für Bundesländer finanziell attraktiv, Studienplätze abzubauen und darauf zu setzen, dass Akademiker aus anderen Bundesländern zuwandern. Ein bundesfinanzierter Absolventenbonus soll dieses falsche Anreizsystem in der Lehre beenden. Zudem soll es sich für Hochschulen in Zukunft mehr lohnen, sich um exzellente Lehre zu bemühen: „Wir schlagen ein ‚Förderwerk Hochschullehre‘ vor, das nach dem Vorbild der Deutschen Forschungs-

gemeinschaft Lehrprojekte in einem Peer-Review-Verfahren auswählt und fördert“, erläutert Volker Meyer-Guckel, stellvertretender Generalsekretär des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft.

Für die Studienfinanzierung schlägt die Wirtschaft vor, Studierende aus einkommensschwachen Haushalten besser zu fördern. Von den knapp zehn Milliarden Euro, mit denen der Staat Studierende und ihre Eltern unterstützt, werden nur 18 Prozent nach Bedürftigkeit vergeben. Hans-Peter Klös, Geschäftsführer Bildung und Arbeitsmarkt beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln, sagt: „Wir müssen Bedürftige stärker unterstützen, indem wir das BAföG reformieren und gut verdienende Absolventen stärker an ihren Studienkosten beteiligen.“ Dafür sollten in Deutschland flächendeckend nachgelagerte Studiengebühren ab einer bestimmten Einkommensgrenze eingeführt werden.

Quelle: BDA, PRESSE - INFORMATION Nr. 024/2013

6. Sind Studiengebühren ungerecht? Aktuelles Policy Paper des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln

Nachdem ab 2006 in sieben Bundesländern moderate Studienbeiträge eingeführt worden sind, droht ihnen durch die Abschaffung in Bayern und Niedersachsen nun das vorläufige Aus. Ein Beitrag zur sozialen Ungerechtigkeit, wie das aktuelle Policy Paper des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln belegt.

Kritik an den Studienbeiträgen bezieht sich insbesondere auf eine unterstellte soziale Selektionswirkung: Studienberechtigte aus einkommensschwächeren Familien würden durch sie angeblich vom Studium abgeschreckt. Doch besteht eine solche Wirkung tatsächlich? Und führt ein kostenfreies Studium wirklich zu höherer Bildungsbeteiligung derjenigen, die bisher nicht den Weg an die Hochschulen finden? Christiane Konegen-Grenier überprüft dies anhand von fünf Leitfragen. Sie weist nach, dass das Gegenteil der Fall ist: Moderate Studienbeiträge in Kombination mit gezielter Förderung bedürftiger Studierender sind ein Beitrag zu mehr sozialer Gerechtigkeit.

Mit Studiengebühren wurden nachweisbare und auch für die Studierenden spürbare Verbesserungen der Ausstattung und der Lehrqualität erreicht. Dies zeigen alle Evaluierungen, die in den letzten Jahren in den Ländern mit Studienbeiträgen durchgeführt wurden. Auch die Zufriedenheit der Studierenden mit der Verwen-

dung der Gebühren ist von Jahr zu Jahr gestiegen.

Vor allem Studierende aus einkommensschwächeren Familien schätzen nach einer Studie des Wissenschaftszentrums Berlin die durch Gebühren erzielbare höhere Lehrqualität und die damit verbundenen besseren Arbeitsmarktchancen.

Durch die Einführung von Studienbeiträgen in einigen Ländern haben sich keine sozialen Verwerfungen ergeben. Studienberechtigte aller sozialen Gruppen entscheiden sich in gleichem Umfang wie vorher und in gleichem Umfang wie in Nicht-Gebührenländern für die Aufnahme eines Studiums. So ist etwa in Bayern der Anteil der Studierenden niedriger und mittlerer sozialer Herkunft von 2006 bis 2009 von 35,7 % auf 39,1 % gestiegen.

Probleme der sozialen Selektivität bestehen ohne Zweifel und seit vielen Jahren: In kaum einem anderen Industrieland hängt der Bildungserfolg so stark von der sozialen Situation ab wie in Deutschland. Allerdings ergibt sich dieser Befund völlig unabhängig von Studienbeiträgen.

Akademiker erzielen zwar im Durchschnitt höhere Einkommen und zahlen damit auch höhere Steuern. Wenn man hiervon aber den Anteil berücksichtigt, der für die Finanzierung der Hochschulbildung aufgewendet wird, deckt dies bei weitem nicht die Kosten des Studiums. Eine verursachergerechte Verteilung der Finanzierungslasten kann durch die höhere Steuerlast daher nicht hergestellt werden.

In der Tat entsteht durch ein Studium auch ein gesamtgesellschaftlicher Nutzen: Wirtschaftswachstum und Innovationen werden angeregt, Forschungsergebnisse erzielt, für Sozialleistungen fallen geringere Ausgaben an. Öffentliche Investitionen in Hochschulbildung rentieren sich daher für den Staat mit einer Ertragsrate von etwa 8,4 %.

Doch auch jeder Einzelne profitiert von seinem Hochschulabschluss in Form von überdurchschnittlichen Beschäftigungsperspektiven und weit überdurchschnittlichem Einkommen. Damit wird ein Großteil dieser positiven Effekte bereits abgegolten. Indem ein Studium aber sowohl den gesamtgesellschaftlichen als auch den privaten Nutzen mehrt, ist eine Kostenteilung angemessen. Die Erhebung von Studienbeiträgen ist damit bildungsökonomisch angemessen.

Sozial benachteiligte und bildungsferne Familien benötigen zum Bildungsaufstieg vor allem hochwertige Angebote der frühkindlichen Bildung, der Ganztagsschulbetreuung, zusätzliche Angebote wie Nachhilfe, sportliche und musi-

sche Aktivitäten und individuelle Beratungsangebote sowie gezielte Studienförderung. Auch eine auskömmliche und verlässliche Studienfinanzierung, die sich gezielt an Bedürftige richtet, kann deren Bildungschancen signifikant erhöhen.

Wenn staatliche Mittel allerdings zur sozial unmotivierten Studienförderung eingesetzt werden – wie dies aktuell durch die Kompensation der Studiengebühren aus öffentlichen Mitteln in Höhe von 865 Mio. € jährlich geschieht –, gibt es kaum noch finanziellen Spielraum für eine solche gezielte staatliche Intervention zugunsten bedürftiger Gruppen. Hierdurch verstetigt das flächendeckend kostenfreie Studium die soziale Ungleichheit.

Das Policy Paper „Sind Studiengebühren ungerecht?“ gibt einen guten Überblick über den aktuellen Forschungsstand zum Thema und entlarvt das oft dagegen vorgebrachte Argument der sozialen Selektionswirkung als Trugschluss. Es liefert die Grundlage für eine sachliche Diskussion des Themas, die angesichts seiner Tauglichkeit in Wahlkämpfen größtenteils aussteht.

Die Schuldenbremse wird in den nächsten Jahren zu vermehrten Sparanstrengungen der Länder führen. Die Wirtschaft wird in diesem Zusammenhang nachdrücklich für eine erneute Einführung von Studienbeiträgen werben. Ziel muss es dabei sein, die Finanzierung einer erstklassigen Lehre zu sichern, die positiven Steuerungseffekte des Instruments zu nutzen und finanziellen Spielraum für eine gezielte Unterstützung bedürftiger Studierender zu gewinnen. Das vollständige Policy Paper finden Sie unter www.iwkoeln.de.

Verschiedenes

7. Personaltipp

Dipl. Volkswirtin (29) sucht Berufseinstieg in wissenschaftlichen Instituten, Verbänden, Privatunternehmen und Kreditinstituten. Mitgebracht werden eingehende Kenntnisse der wirtschaftswissenschaftlichen Theorien, ausgezeichnete analytische Fähigkeiten, insbesondere auf dem Gebiet der Ökonometrie, fundierte Kenntnisse der Bank- und Finanzwirtschaft, Kosten- und Investitionsrechnung sowie des Corporate Finance. Hinzu kommen praktische Erfahrungen im Rechnungswesen, erlangt durch mehrere Praktika im In- und Ausland, sehr gute Englischkenntnisse, gute Französischkenntnisse und umfassende EDV-Fähigkeiten (MS Office, HTML, Stata, EViews, Datev). Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit, Kom-

munikationstalent und sofortige Einsatzbereitschaft stehen zur Verfügung.

Auskünfte erteilt Herr Schulze, Tel.: (04331) 142055

8. Projekthinweise

KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V.: Mit Frauen an die Spitze! – Beratung für Unternehmen mit Weitblick

Gemischte Führungsteams sind kreativer, risikoaverser, innovativer und damit wirtschaftlich erfolgreicher. Sie bewegen sich souverän im internationalen Umfeld und sind doch noch Mangelware in Norddeutschland. Zukunftsorientierte Hamburger Unternehmen sollten daher darauf setzen, Frauen aus dem mittleren Management für Führungspositionen zu motivieren. Das Projekt „Mit Frauen an die Spitze!“ bietet mittelständischen Unternehmen in Hamburg eine individuelle Beratung an, um die Unternehmenskultur für gemischte Teams attraktiv zu gestalten. Ein strukturierter Prozess unterstützt die Geschäftsleitungen dabei, ihre Führungskultur zu optimieren, erfahrene Mitarbeiterinnen für Führungsaufgaben zu begeistern und einen stetig wachsenden Pool von weiblichen Nachwuchsführungskräften aufzubauen.

Die gemeinsame Entwicklung eines Handlungskonzepts und die Umsetzung der richtigen Maßnahmen für das jeweilige Unternehmen stehen im Mittelpunkt der Beratung. Eine individuelle, an langfristigen Zielen orientierte Begleitung schafft die Voraussetzung für eine schlagkräftige Führungsmannschaft. Interne Workshops zu Führungsleitlinien, Teamentwicklung und Konfliktmoderation oder neue Strategien im Personalmarketing sind nur einige Ansätze, mit denen das Projektteam unterstützen kann. Prominente Vertreter/-innen aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft, u. a. Justizsenatorin Jana Schiedek, Michael Thomas Fröhlich, Hauptgeschäftsführer UVNord, und Dr. Roland Knieler, Geschäftsführer der Bode Chemie GmbH, unterstützen das Beraterteam mit ihrer Expertise.

Das Projekt wird von der Stadt Hamburg und dem Europäischen Sozialfonds ESF gefördert, von der KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. konzipiert und umgesetzt. Für Hamburger Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern/-innen ist der einjährige Beratungsprozess daher kostenfrei. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.mitfrauenandiespitze.de.

Raus aus der Werkstatt – rein in den Betrieb: „Hamburger Budget für Arbeit“ - Förderprogramm des Hamburger Senats

Der Hamburger Senat forciert mit einem neuen Förderprogramm den Übergang von Menschen aus einer Werkstatt für behinderte Menschen in den ersten Arbeitsmarkt. Unterstützt wird das Programm von UVNord.

Das Programm „Hamburger Budget für Arbeit“ orientiert sich dabei am tatsächlichen Bedarf der Betriebe und Unternehmen: Lohnkostenzuschuss, Job-Coaching und Prämie werden zu einem Förderpaket kombiniert. Kernpunkt ist die dauerhafte Förderung entsprechender Arbeitsplätze. Es wird ein Lohnkostenzuschuss von mindestens 50 % bis maximal 70 % gezahlt. Zusätzlich erhalten Arbeitgeber ein jährliches Budget in Höhe von 3.600 € bis 4.800 €, aus dem im Bedarfsfall Job-Coaches für die Unterstützung am Arbeitsplatz finanziert werden können. Zudem werden die Arbeitsplätze auf die Ausgleichsabgabe angerechnet. Unternehmen, die diese nicht zahlen müssen, erhalten stattdessen für die beiden ersten Beschäftigungsjahre eine jährliche Prämie in Höhe von 2.760 €. Insbesondere für die Übernahme einfacher Tätigkeiten im gewerblichen Bereich, im Helferbereich und im Bürobereich, die häufig nicht wirtschaftlich besetzt werden können, kommen diese Förderungen in Frage.

Eine ausführliche Beratung zur Inanspruchnahme des Programms und zur Frage, welche Arbeitsplätze über das Hamburger Budget besetzt werden können, erhalten Sie kostenfrei bei BIHA, der Beratungsinitiative Hamburg (FAW gGmbH), die von UVNord unterstützt wird.

Kontakt: Manfred Otto-Albrecht Projektleiter BIHA in der FAW gGmbH manfred.otto-albrecht@faw.de 040 – 63 64 62 72.

9. Veranstaltungshinweis

Terminankündigung: Regionalforum der Initiative Neue Qualität der Arbeit am 10. Juni 2013 in Lübeck

Wir alle haben gelernt: Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten bessere Arbeit und sind damit ein wesentlicher Erfolgsfaktor von Unternehmen. Trotzdem stehen mitarbeiterorientierte Arbeitskultur und eine wirtschaftliche Unternehmensführung im betrieblichen Alltag oft noch in einem Widerspruch. Wie kann es gelingen, beide Interessen zusammenzubringen? Welche Voraussetzungen müssen geschaffen werden, damit Beschäftigte motiviert

und gesund arbeiten und Unternehmen zugleich erfolgreich im Wettbewerb bestehen? Und: Welche Chancen bieten mitarbeiterorientierte Personalstrategien Unternehmen in der Region Lübeck? Diese und weitere Fragen möchten wir gerne mit Ihnen diskutieren! Wir laden Sie herzlich ein zum Regionalforum der Initiative Neue Qualität der Arbeit in Lübeck: **„Zukunft sichern, Arbeit gestalten – Regionalforum der Initiative Neue Qualität der Arbeit“** am 10. Juni 2013 von 16.30 bis ca. 19.30 Uhr, in den media docks, Willy-Brandt-Allee 31, 23554 Lübeck

Neben anregenden Impulsvorträgen und einer Podiumsrunde mit Expertinnen und Experten bietet Ihnen das Regionalforum die Möglichkeit, sich auszutauschen und Ihre Fragen in die Diskussion einzubringen. Sie können sich bereits heute auf dieser Anmeldeseite anmelden – bitte beachten Sie aber, dass die Teilnehmerzahl begrenzt ist. Sollten Sie Fragen zur Veranstaltung haben, senden Sie diese bitte an regionalforum@inqa.de Weitere Informationen unter www.inqa.de

10. Terminhinweis

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