

10/2012

## Inhaltsverzeichnis

### Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Grobe Beleidigung bei „facebook“ kann fristlose Kündigung rechtfertigen (Arbeitsgericht Duisburg, Urteil vom 26.09.2012 – 5 Ca 949/12)
2. Fristlose Kündigung eines Auszubildenden nach beleidigenden Facebook-Äußerungen wirksam (LAG Hamm, Urteil vom 10.10.2012 – 3 Sa 644/12)
3. Voraussichtliche Änderungen für Mini- und Midijobs zum 1. Januar 2013

### Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. Der Arbeitsmarkt im Norden – Oktober 2012
5. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Einkommensungleichheit sinkt
6. Elektronische Lohnsteuerkarte: Gesetzliche Regelung und Neubeantragung Freibeträge für 2013

### Bildungspolitik

7. Ergebnisse des IQB-Ländervergleichs 2011: Bundesweiter Leistungsvergleich Grundschulen

### Verschiedenes

8. Personaltip
9. Projekthinweise
  - Eltern in die Ausbildungsbetriebe
  - Projekt „MUSIMBA“ der Landesverkehrswacht Schleswig-Holstein

## Rechtsprechung / Gesetzgebung

### **1. Grobe Beleidigung bei „facebook“ kann fristlose Kündigung rechtfertigen (Arbeitsgericht Duisburg, Urteil vom 26.09.2012 – 5 Ca 949/12)**

Das ArbG Duisburg hat mit jetzt bekannt gegebenen Urteil vom 26.9.2012 die Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer, welcher beleidigende Äußerungen bei Facebook eingestellt hatte, nur aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalls für unwirksam erachtet.

Der Kläger, der seit 2008 bei der Beklagten beschäftigt ist, hatte auf seiner Facebookseite Arbeitskollegen u. a. als „Speckrollen“ und „Klugscheißer“ bezeichnet.

Das Arbeitsgericht hat darauf verwiesen, dass grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder von Kollegen eine Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen können. Dies gilt auch für Einträge in sozialen Netzwerken wie „facebook“. Ein solcher Eintrag kann nach Auffassung des ArbG nicht mit einer wörtlichen Äußerung unter Kollegen gleichgestellt werden, sondern greift nachhaltig in die Rechte der Betroffenen ein, da der Eintrag, solange er nicht gelöscht wird, immer wieder nachgelesen werden kann. Im zu entscheidenden Fall war aus Sicht des Arbeitsgerichts unerheblich, ob der Eintrag nur für die sogenannten Freunde und Freundesfreunde auf „facebook“ sichtbar war, oder unter der Einstellung „öffentlich“ allen „facebook“-Nutzern zugänglich war. Zwischen den Parteien war unstreitig, dass eine Vielzahl von Arbeitskollegen „facebook“-Freunde des Klägers waren und den Eintrag gelesen hatten.

Das Arbeitsgericht hielt die Kündigung ohne vorherige Abmahnung dennoch im Ergebnis für unwirksam. Der Kläger hatte den Kommentar verfasst, nachdem er erfahren hatte, dass Kollegen ihn zu Unrecht bei seinem Arbeitgeber denunziert hatten und damit aus Sicht des Arbeitsgerichts im Affekt gehandelt. Zudem sprach zugunsten des Klägers, dass er die Kollegen nicht namentlich benannte, diese daher aus dem „facebook“-Eintrag heraus nicht ohne weiteres identifizierbar waren. Die Entscheidungsgründe können demnächst unter [www.nrwe.de](http://www.nrwe.de) abgerufen werden.

Quelle: Pressemitteilung des Arbeitsgerichtes Duisburg, (Arbeitsgericht Duisburg, Urteil vom 26.09.2012 – 5 Ca 949/12)

### **2. Fristlose Kündigung eines Auszubildenden nach beleidigenden Facebook-**

### **Äußerungen wirksam (LAG Hamm, Urteil vom 10.10.2012 – 3 Sa 644/12)**

Die 3. Kammer des LAG Hamm hat am 10.10.2012 entschieden, dass eine fristlose Kündigung wirksam ist, wenn sie ausgesprochen wird, weil ein Auszubildender seinen Arbeitgeber bei Facebook als „Ausbeuter“ und „Menschenschinder“ bezeichnet hat.

Auf die Berufung des beklagten Ausbilders ist das erstinstanzliche Urteil abgeändert worden. Nach Auffassung des Berufungsgerichts ist die fristlose Kündigung des Ausbildungsverhältnisses, die im Juni 2011 wegen beleidigender Äußerungen auf dem Facebook-Profil des Auszubildenden erfolgte, wirksam. Das Landesarbeitsgericht sah diese Äußerungen – ebenso wie das Arbeitsgericht – als Beleidigung des Ausbilders an. Der Auszubildende habe nicht annehmen dürfen, dass diese Äußerungen keine Auswirkungen auf den Bestand des Ausbildungsverhältnisses haben würden. Die Äußerung sei einer Vielzahl von Personen zugänglich gewesen auch die Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses stünden der Wirksamkeit der fristlosen Kündigung nicht entgegen, da der Kläger bei Zugang der Kündigung bereits 26 Jahre alt war. Die Revision ist nicht zugelassen worden.

Quelle: Pressemitteilung des LAG Hamm, (LAG Hamm, Urteil vom 10.10.2012 – 3 Sa 644/12)

### **3. Voraussichtliche Änderungen für Mini- und Midijobs zum 1. Januar 2013**

Durch das „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“, welches am 1. Januar 2013 in Kraft tritt, werden die Entgeltgrenzen für Minijobs von 400,00 € auf 450,00 € und für Midijobs von 800,00 € auf 850,00 € angehoben. Zudem wird bezüglich der Rentenversicherungspflicht für Minijobber die Opt-in Möglichkeit zu einer Opt-out Möglichkeit umgekehrt, d. h. die bisherige Versicherungsfreiheit mit der Möglichkeit der vollen Versicherungspflicht wird in eine Rentenversicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit umgewandelt. Zahlreiche Übergangsvorschriften des neuen Gesetzes führen zum Teil zur unterschiedlichen Behandlung von nach dem 31. Dezember 2012 begründeten Arbeitsverhältnissen im Vergleich zu bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen. Folgende Übersicht stellt die Änderungen in den unterschiedlichen Fallgruppen dar:

## A. Minijob (Bruttoentgelt bis 450,00 €)

1. Minijob-Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2012 begründet werden

Rentenversicherung: Der Arbeitgeber trägt den Pauschalbeitrag i. H. v. 15 %. Der Minijobber trägt die Differenz zwischen Regelbeitragssatz und Pauschalbeitrag, also ab dem 1. Januar 2013 voraussichtlich 3,9 %. Der Minijobber hat die Möglichkeit, sich von der Zahlung seines Beitrags zur Rentenversicherung (voraussichtlich 3,9 %) befreien zu lassen. Hierzu muss er einen schriftlichen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht an den Arbeitgeber übergeben, den dieser zu seinen Lohnunterlagen nimmt. Der Arbeitgeber meldet den Antrag auf Befreiung an die Minijob-Zentrale (Knappschaft Bahn See) im Rahmen des DEÜV-Verfahrens. Sofern die Minijob-Zentrale diesem Antrag nicht innerhalb eines Monats widerspricht, ist die Befreiung rückwirkend zum ersten Tag des Monats, in dem der Minijobber den Antrag ggü. dem Arbeitgeber gestellt hat, wirksam. Krankenversicherung: Wie bisher: Der Arbeitgeber zahlt den Pauschalbeitrag, aber daraus entsteht kein eigenes Krankenversicherungsverhältnis für den Versicherten. Arbeitslosenversicherung: Wie bisher: Besteht nicht.

2. Minijob-Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2013 bestanden

a) als Minijob (Bruttoentgelt bis 400,00 €)

Rentenversicherung: War der Minijobber bisher rentenversicherungspflichtig, weil er in der Vergangenheit durch Antrag auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet hat, so bleibt er rentenversicherungspflichtig. War der Minijobber bisher rentenversicherungsfrei, bleibt er rentenversicherungsfrei, so lange sein Bruttoentgelt 400,00 € nicht übersteigt. Krankenversicherung: Wie bisher: Der Arbeitgeber zahlt den Pauschalbeitrag, aber daraus entsteht kein eigenes Krankenversicherungsverhältnis für den Versicherten. Arbeitslosenversicherung: Wie bisher: Besteht nicht.

b) als Midijob (Bruttoentgelt 400,01 € bis 450,00 €)

Rentenversicherung: Der Minijobber ist rentenversicherungspflichtig und darf bis zum 31. Dezember 2014 keinen Antrag auf Befreiung stellen. Krankenversicherung: Die Minijobber bleiben krankenversicherungspflichtig bis zum

31. Dezember 2014, sofern nicht die Voraussetzungen für eine Familienversicherung vorliegen und solange das Entgelt 400,00 € übersteigt. Arbeitslosenversicherung: Die Minijobber bleiben arbeitslosenversicherungspflichtig bis zum 31. Dezember 2014, solange das Entgelt 400,00 € übersteigt. Auf Antrag des Minijobbers bei der Agentur für Arbeit erfolgt eine Befreiung von der Versicherungspflicht. Der Antrag wirkt rückwirkend zum 31. Dezember 2012, wenn er bis zum 31. März 2013 gestellt wird, ansonsten zum ersten Tag des Monats der auf die Beantragung folgt. Gleitzone: Die bisherige Gleitzone-Regelung gilt längstens bis zum 31. Dezember 2014 weiter.

## B. Midijob (Bruttoentgelt 450,01 € bis 850,00 €)

1. Midijob-Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2012 begründet werden:  
Keine besonderen Änderungen; Anwendung der Gleitzone-Regelung

2. Midijob-Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2013 bestanden

a) als Midijob (Bruttoentgelt 450,01 € bis 800,00 €)

Keine besonderen Änderungen; Anwendung der Gleitzone-Regelung

b) als Arbeitsverhältnis mit einem Bruttoentgelt von 800,01 € bis 850,00 €

Die Midijobber fallen weiterhin nicht unter die Gleitzone-Regelung, es sei denn, sie erklären ggü. dem Arbeitgeber bis zum 31. Dezember 2014 die Anwendung der Gleitzone-Regelung. Die Erklärung ist nur mit Wirkung für die Zukunft möglich.

Quelle: BDA

## Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

### 4. Arbeitsmarkt im Norden - Oktober 2012

#### Hamburg

- Anstieg sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung setzt sich fort: Jahreshoch mit 866.800 Beschäftigten in Hamburg
- Anstieg zum Vorjahr um 18.458 oder 2,2 %
- Anstieg zum Vormonat um 11.000 oder 1,3 %
- Treiber der Beschäftigung sind die Wirtschaftsbereiche: Gesundheitswirtschaft, Erziehung und Unterricht, Information und Kom-

munikation, Gastronomie, Handel, Verkehr und Logistik, Industrie

- Konstante Arbeitskräftenachfrage: 16.900 gemeldete Arbeitsstellen,
- davon 16.525 sozialversicherungspflichtig
- 4.137 neue Stellen wurden dem Arbeitgeber-Service Hamburg im Oktober gemeldet

### Schleswig-Holstein

- 92.700 Arbeitslose; ein Minus von 3.100 im Vergleich zum Oktober des Vorjahres
- Niedrigste Arbeitslosenzahl in einem Oktober seit 20 Jahren
- Die Arbeitslosenquote liegt bei 6,4 Prozent; Vorjahr: 6,7 Prozent
- Die Arbeitskräftenachfrage ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum weiterhin stabil: Seit Jahresbeginn wurden 52.900 sozialversicherungspflichtige Stellenangebote gemeldet; ein leichtes Plus von 330 oder 0,6 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum
- Weiterer Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: 14.200 zusätzliche Jobs im Vorjahresvergleich

Zum Herbstbeginn zeigt sich der **Hamburger** Arbeitsmarkt robust und stabil. So setzt sich der Anstieg der Beschäftigung in Hamburg fort, das Angebot an freien Arbeitsstellen bleibt mit 16.500 auf hohem Niveau und die Zahl der Hamburger Arbeitslosen liegt nach wie vor unter 70.000.

Mit 68.433 arbeitslosen Hamburgern verändert sich die Arbeitslosigkeit zum Vormonat (+2) und auch zum Vorjahresmonat Oktober 2011 (-289) kaum. Die Arbeitslosenquote verbleibt bei 7,2 %. Beachtlich ist aber der ungebremsste Beschäftigungszuwachs bei den Hamburger Unternehmen. Die Wirtschaftsbereiche Handel, Information und Kommunikation, das Gesundheitswesen aber auch die Gastronomie und die Logistik sind verlässliche Produzenten neuer sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze. Innerhalb eines Jahres stieg die Anzahl Hamburger Jobs von 848.300 (August 2011) um 18.500 auf 866.800 im August 2012. Diese positive Entwicklung spiegelt sich auch in den freien Arbeitsstellen des Arbeitgeber-Services wider, der über 16.500 sozialversicherungspflichtigen Stellen anbietet. Seit Anfang des Jahres sind der Arbeitsagentur fast 44.000 Stellen zur Besetzung gemeldet worden. Gerade gut ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber profitieren von dieser hohen Dynamik, sie können auf eine Fülle freier Arbeitsstellen in Hamburg und der Metropolregion zugreifen. Allein für Akade-

mikerinnen und Akademiker werden derzeit über 1.000 Jobs angeboten, die am 07. und 08. November im CCH auf der Job- und Kontaktbörse „Akademiker im Norden“ präsentiert werden.

Besondere Herausforderungen für den regionalen Arbeitsmarkt stellen die Bewerberinnen und Bewerber da, die über keine qualifizierte Berufsausbildung verfügen. Mit über 36.500 oder 53,5 % ist ihr Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit sehr hoch und nicht selten ist der verfehlte Übergang von der Schule in den Beruf dafür verantwortlich. Diesen Jugendlichen muss eine berufliche Perspektive geboten werden und klar gemacht werden, dass ein eigenverantwortliches, unabhängiges Leben in der Regel nur über eine Ausbildung oder ein Studium zu gewährleisten ist, um vom finanziellen Sozialtransfer unabhängig zu sein.

Quelle: Agentur für Arbeit, Hamburg

Auch wenn sich die Konjunkturerwartungen bundesweit abschwächen, so bleibt für **Schleswig-Holstein** festzuhalten: Es gibt noch keine Bremsspuren am Arbeitsmarkt. Die Herbstbelebung hält an und der insgesamt positive Trend setzt sich auch im Oktober fort. Die Arbeitsagentur meldet die niedrigste Arbeitslosenzahl in einem Oktober seit 20 Jahren. Die Zahl der Arbeitslosen ist im Oktober - im Vergleich zum Oktober des Vorjahres - um 3.100 oder 3,3 Prozent gesunken. Sie liegt aktuell bei 92.700. Auch gegenüber dem Vormonat September reduzierte sich ihre Zahl um 1.000 oder 1,1 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 6,4 Prozent und damit 0,3 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert von 6,7 Prozent. Besonders die Zahl der Arbeitslosen unter 25 ist überproportional zurückgegangen. Sie sank im Vergleich zum Vormonat um 930 oder 8,8 Prozent auf 9.500. Weniger positiv ist die Entwicklung bei den Arbeitslosen über 50. Die Zahl der Arbeitslosen aus dieser Altersgruppe ist im Vormonatsvergleich (+0,6 Prozent) und im Vorjahresvergleich (+ 1,5 Prozent) leicht gestiegen. Ihre Zahl liegt nun bei 28.400.

Die Zahl der Stellenmeldungen bewegt sich auf dem hohen Niveau des Vorjahres. Seit Jahresbeginn wurden den gemeinsamen Arbeitgeber-service-Teams der Arbeitsagenturen und Jobcenter 52.900 sozialversicherungspflichtige Arbeitsangebote gemeldet. Das ist im Vorjahresvergleich ein leichtes Plus von 0,6 Prozent oder 330 Stellen. Speziell im verarbeitenden Gewerbe, im Handel und in der Gesundheitswirtschaft wird Personal gesucht. Positiv verläuft auch weiterhin die Entwicklung der sozialversiche-

rungspflichtigen Beschäftigung. Ihre Zahl - es liegen die August-Werte vor - ist um 14.200 oder 1,7 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat gestiegen. Die Gesamtzahl liegt nun bei 869.900. Insbesondere im Handel (+ 2.800), bei den unternehmensnahen Dienstleistungen (+2.400) sowie im verarbeitenden Gewerbe (+1.800) wurden zusätzliche Mitarbeiter eingestellt. In der Zeitarbeit ging die Zahl der Beschäftigten um 200 zurück.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nord

### **5. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Einkommensungleichheit sinkt**

Nach Angaben des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) ist die Einkommensungleichheit im Zuge der konjunkturellen Besserung von 2005 bis 2010 gesunken. Im gleichen Zeitraum stiegen in ganz Deutschland die Einkommen.

Die Wirtschaftskrise der Jahre 2008/2009 hat sich nicht negativ auf die verfügbaren Einkommen der privaten Haushalte ausgewirkt. In den alten Bundesländern betrug der inflationsbereinigte Anstieg der verfügbaren Einkommen von 2005 bis 2010 rd. 600 € (+ 3 %) und in den neuen Bundesländern rd. 1.100 € (+ 7 %). Von 2009 auf 2010 zeigen sich deutliche Unterschiede bei den Zuwächsen zwischen den Einkommensgruppen. Die unteren 40 % der Bevölkerung konnten ihr verfügbares Einkommen überdurchschnittlich um real rd. 2 % steigern. Dagegen stagnierten im Jahr 2010 die mittleren und oberen verfügbaren Einkommen. Formal lässt sich die verringerte Einkommensungleichheit in Deutschland an der Veränderung des Gini-Koeffizienten erkennen, dem Standardmaß zur Messung von Einkommensungleichheit. Er ist von 2005 an in den neuen Bundesländern um knapp 9 % und in den alten Bundesländern um 3 % gesunken. In beiden Landesteilen ist die Ungleichheit bei den Markteinkommen auf den Stand vom Beginn des vergangenen Jahrzehnts zurückgegangen.

Bewertung durch die BDA:

Der erste Befund einer sich wieder verringern- den Einkommensspreizung kommt nicht überraschend, haben sich doch gerade die Arbeitsmarktchancen der weniger Qualifizierten durch die Strukturreformen auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Dem Ausstieg der Beschäftigung folgt hier nun der Anstieg der Einkommen. Die Einkommensschere wird sich ein Stück weiter

schließen, wenn diese Gruppe ihre Qualifikationspotentiale noch stärker ausschöpft.

Quelle: BDA

### **6. Elektronische Lohnsteuerkarte: Gesetzliche Regelung und Neubeantragung Freibeträge für 2013**

Der Bundestag hat mit dem Jahressteuergesetz 2013 eine Rechtsgrundlage für das neue, elektronische Lohnsteuerabzugsverfahren verabschiedet. Zudem hat die Finanzverwaltung weitere Unterlagen zur Verfügung gestellt.

Am 25. Oktober 2012 hat der Deutsche Bundestag in 2./3. Lesung das Jahressteuergesetz 2013 in der Fassung der Beschlussempfehlungen des Finanzausschusses verabschiedet. Hierin enthalten ist mit dem neuen § 52b EStG die gesetzliche Grundlage für die Nutzung des elektronischen Lohnsteuerabzugsverfahrens in dem Einführungszeitraum. Die abschließende Beratung im Bundesrat findet voraussichtlich am 23. November 2012 statt. § 52b EStG ist zugleich rechtliche Grundlage für das Startschreiben und das Anwendungsschreiben der Finanzverwaltung für das elektronische Lohnsteuerabzugsverfahren.

Die Finanzverwaltung hat einen aktualisierten "Leitfaden für Lohnbüros" zur Verfügung gestellt, der als "erste Hilfe" beim Auftreten der häufigsten Abweichungen und Problemstellungen beim ELStAM-Abruf zu Rate gezogen werden kann. In diesem Zusammenhang möchten wir ausdrücklich darauf hinweisen, dass die Steuerpflichtigen mit der Umstellung auf das ELStAM-Verfahren die bisher in der Übergangszeit 2011 und 2012 automatisch übertragenen Freibeträge für den Lohnsteuerabzug nach § 39a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und 5 bis 8 EStG neu beantragen müssen.

Die für die Kalenderjahre 2010, 2011 oder 2012 auf der Lohnsteuerkarte oder auf Ersatzbescheinigungen vermerkten Freibeträge gelten im Jahr 2013 ohne weiteren Antrag nur bis zum erstmaligen Einsatz des ELStAM-Verfahrens. Für Arbeitnehmer steht zur Beantragung von Freibeträgen inzwischen der "Antrag auf Lohnsteuerermäßigung 2013" zur Verfügung. Dieser kann aus dem Internet (<https://www.formulare-bfinv.de>) heruntergeladen und auf dem Postweg an das zuständige Finanzamt gesendet werden. Die Freibeträge werden daraufhin als ELStAM gespeichert und den Arbeitgebern im elektronischen Abrufverfahren bereitgestellt.

Unterbleibt eine Beantragung von Freibeträgen bei der Finanzverwaltung durch den Arbeitnehmer, dann wird mit dem erstmaligen Abruf der ELStAM dem Arbeitgeber ein Freibetrag in Höhe von Null übermittelt. Dies kann Auswirkungen auf den Nettolohn des Arbeitnehmers haben und zugleich Nachfragen beim Arbeitgeber wie auch einen nachträglichen Korrekturaufwand auslösen. Zur Information der Arbeitnehmer über die erforderliche Neubeantragung von Freibeträgen können die Musterformulierungen des Informationsschreibens genutzt werden, welches das Kommunikationsprojekt zum ELStAM-Verfahren bereitgestellt hat.

Die Informationsschreiben des Bundesfinanzministeriums und des Kommunikationsprojekts zum ELStAM-Verfahren können auch jederzeit unter [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Service > ELStAM heruntergeladen werden.

Quellen: BDA, DIW

## **Bildungspolitik**

### **7. Ergebnisse des IQB-Ländervergleichs 2011: Bundesweiter Leistungsvergleich Grundschulen**

Die Ergebnisse des Grundschulvergleichs zwischen den Ländern zeigt nach wie vor hohe Werte in Bayern und Sachsen und besonders niedrige Werte in den Stadtstaaten. Dabei ist auch die Leistungsstreuung innerhalb eines Bundeslandes zum Teil sehr hoch.

Die Kultusminister der Länder haben 2004 Bildungsstandards für die Abschlussklasse der Grundschule in Deutsch und Mathematik verabschiedet. Diese wurden nun erstmals durch das IQB überprüft und die Ergebnisse am 5. Oktober 2012 veröffentlicht.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Mindeststandards im Bereich Lesen von ca. 88 %, im Zuhören von ca. 93 %, in Orthografie von ca. 87 % und in Mathematik von rund 88 % der Schülerinnen und Schüler erreicht werden, die Regelstandards im Lesen von ca. 67 %, im Zuhören von ca. 74 %, in Orthografie von ca. 64 % und in Mathematik von rund 68 %. Im Bereich Lesen erreichen die Viertklässler in Bayern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen ein überdurchschnittliches Niveau, Schleswig-Holstein erreicht nur einen durchschnittlichen Wert, Hamburg liegt im Schlussfeld. Im Bereich Zuhören erreichen die Schüler in Bayern höchste Werte, Schleswig-Holstein erreicht das obere Drittel,

Hamburg lediglich das schwächste Drittel. In Mathematik erreichen wiederum die Schüler in Bayern sowie in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Baden-Württemberg höchste Werte, Schleswig-Holstein belegt den fünftletzten, Hamburg den drittletzten Platz.

Nach wie vor bestehen deutliche Leistungsunterschiede nach sozialer Herkunft, Zuwanderungshintergrund und Geschlecht - vor allem soziale Herkunft und Zuwanderung haben erhebliche Auswirkungen auf den Bildungserfolg. Die sozialen Ausgangslagen in den einzelnen Ländern unterscheiden sich deutlich und wirken sich sehr unterschiedlich auf den Bildungserfolg aus. In einigen Ländern (Sachsen, Thüringen und Brandenburg) ist dieser Zusammenhang allerdings relativ gering. Die Studie belegt, dass im Bereich der Förderung von Kindern mit Startnachteilen nach wie vor ein Schwerpunkt der Bildungspolitik liegen muss.

Quelle: BDA, IQB

## **Verschiedenes**

### **8. Personal tip**

**Jurist**, (33 Jahre) sucht neue Herausforderung in Norddeutschland. Bietet erfolgreichen Abschluss der Fachanwaltsausbildung Arbeitsrecht, Erfahrungen in Kanzlei mit Schwerpunkt Arbeitsrecht sowie in geschäftsführender Tätigkeit mit den Aufgabenbereichen Allg. Vertrags- u. Gesellschaftsrecht und Arbeitsrecht. Durch bisherige Positionen selbständiges und gewissenhaftes Arbeiten gewohnt, motiviert und belastbar.

Auskünfte erteilt Herr Schulze, Tel.: (04331) 1420-55

### **9. Projekthinweise**

#### **Eltern in die Ausbildungsbetriebe**

Die Neuerscheinung der BQM Beratung Qualifizierung Migration „**5 gute Gründe und 15 Ideen für Elternarbeit in Unternehmen**“ stellt praxisorientiert Methoden zur erfolgreichen Kooperation zwischen Unternehmen und Eltern vor.

Ausbildungsabbrüche verringern, Bindung an das Unternehmen stärken und Fachkräftenachwuchs sichern. Betriebliche Elternarbeit hat sich bereits in vielen Unternehmen als erfolgreiche Maßnahme im Ausbildungsprozess erwiesen. So berichtet Cristina Sieg, HR Business Partnerin der HypoVereinsbank am Standort Ham-

burg: „Nachdem wir eine Begrüßungsveranstaltung für Eltern in allen Niederlassungen der HypoVereinsbank in Hamburg eingeführt haben, ging die Zahl der Vertragsrückgaben um etwa 75 Prozent zurück.“

In welcher Form Unternehmen Eltern in den Ausbildungsprozess ihrer Kinder einbeziehen können, war Thema eines Arbeitskreises mit rund 20 Unternehmensvertretern/-innen. Elisabeth Wazinski und Dr. Alexei Medvedev von der BQM Beratung Qualifizierung Migration haben die Ergebnisse nun in ein Handbuch überführt. „Es präsentiert erprobte als auch neue Ideen der Einbeziehung von Eltern in den Ausbildungsprozess. Von ‚Elternabenden‘, über ‚Azubi-Eltern-Führungen‘ bis hin zu Informationsschreiben in so genannter ‚Einfacher Sprache‘ – im Handbuch stellen wir ein breites Spektrum an Maßnahmen vor“, so Elisabeth Wazinski.

Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt unterstützt den Ansatz in seinem Geleitwort. Es seien wirksame Strategien und Handlungsansätze gefragt, um Eltern als enge Verbündete für die Berufswahl und die Ausbildungsbegleitung ihrer Kinder zu gewinnen. Häufig könnten durch ihr Zutun Schwierigkeiten im Betrieb leichter und schneller aus der Welt geschaffen werden, schreibt er.

Auch Hamburgs Schulsenator Ties Rabe steuert dem Handbuch ein Vorwort bei, in dem er betont, die Betriebliche Elternarbeit sei ein doppelter Gewinn. „Berufseinsteiger erhalten durch die Einbindung der Eltern Unterstützung und Rückhalt in der für sie neuen Lebensphase. Unternehmen profitieren davon und gewinnen darüber hinaus Partner, die einen Beitrag zu einer erfolgreichen Ausbildung ihrer Kinder leisten möchten.“

Das Handbuch sei nicht nur eine Zusammenfassung erfolgsversprechender Praxisbeispiele betrieblicher Elternarbeit, erklärt Autor Dr. Alexei Medvedev. „Es ist auch Anregung zu einer weiteren Auseinandersetzung mit diesem für die Öffentlichkeit neuen Thema, ein Beitrag dazu, dass ‚Eltern in Unternehmen‘ zu einem festen Bestandteil am Übergang von der Schule in die Welt der Berufe wird.“

Das **Handbuch „5 gute Gründe und 15 Ideen für Elternarbeit in Unternehmen“** kann bei BQM Beratung Qualifizierung Migration bestellt werden.

Kontakt: Monika Ehmke, Tel. 040 334241-333, Fax 040 334241-299, ehmke@kwb.de.

**Projekt „MUSIMBA“ der Landesverkehrswacht Schleswig-Holstein**

Zusammen mit dem Büro StadtVerkehr B.U.P. als durchführende Organisation und Unterstützung des Sparkassen- und Giroverbandes Schleswig-Holstein betreibt die Landesverkehrswacht Schleswig-Holstein das Projekt „MUSIMBA“. Das Akronym steht für „mobil, umweltfreundlich, sicher im Betrieb ankommen“. Kurzgesagt geht es um eine betriebliche Bestandsaufnahme, wie Beschäftigte ihren Arbeitsplatz erreichen. Aus dieser Bestandsaufnahme können dann Handlungsempfehlungen für die Beschäftigten (aber auch für die Unternehmen) abgeleitet werden, wie etwa die Bildung von Fahrgemeinschaften. Zunächst werden von dem projektleitenden Büro StadtVerkehr – B.U.P. in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung und der Personalvertretung allgemeine Informationen über den Unternehmensstandort, seine Umfeldbedingungen und die verkehrsbetrieblichen Aktivitäten gesammelt. Ferner erfolgt auf der Website [www.musimba.sh](http://www.musimba.sh) eine Online-Befragung zum Mobilitätsverhalten der Beschäftigten auf dem Weg von und zu der Arbeit. Das Büro StadtVerkehr – B.U.P. erarbeitet für jeden einzelnen Betrieb eine individuelle fachlich fundierte Basis-Beurteilung mit Handlungsvorschlägen für ein verändertes nachhaltigeres Verkehrsverhalten. Abschließend werden aus den Ergebnissen aller projektbeteiligten Betriebe allgemeine Handlungsempfehlungen abgeleitet und allen Interessierten im Internet zur Verfügung gestellt.

Die Landesverkehrswacht benötigt dabei die Hilfe von 25 Unternehmen in Schleswig-Holstein, die über mindestens 50 Beschäftigte verfügen. Die Unternehmen erhalten die Möglichkeit einen Unternehmensstandort bezüglich der Firmenmobilität kostenfrei untersuchen zu lassen. MUSIMBA hilft dabei, die komplette Firmenmobilität zu optimieren und diese mit möglichst geringen Belastungen für die Umwelt umzusetzen. Angestrebt wird eine effiziente, sozial- und umweltverträgliche Verkehrsmittelwahl, welche auch durch verschiedene betriebliche Maßnahmen begünstigt werden kann. Hier soll – in Abstimmung mit dem jeweiligen Unternehmen und ggf. der vorhandenen Personalvertretung – eine freiwillige Online-Befragung der Beschäftigten durchgeführt werden. Wichtig ist dabei, dass auch ländlich angesiedelte Unternehmen an dem Projekt teilnehmen.

Interessierte Unternehmen wenden sich bitte für weitere Informationen an: Landesverkehrswacht Schleswig-Holstein, Frau Pier, Tel.: 0431-26094070, email: [pier@lvw-sh.de](mailto:pier@lvw-sh.de)