

06/2013

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Leistungsbonus in Arbeitsverträgen**
- BAG, Urteil vom 20.März 2013 10 AZR 8/12 -
2. **Sekundenschlaf eines Kollegen – keine Kündigung der Mitarbeiterin trotz schwerer Pflichtverletzungen**
- LAG Hessen, Urteil vom 07.02.2013 - 9 Sa 1315/12 –

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden – Juni 2013
4. Neue BDA-Broschüre "Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Praxisbeispiele aus der Wirtschaft"

Bildungspolitik

5. Neue Berufs- und Studienorientierung an der Stadtteilschule
6. Siegel feiert in Hamburg Jubiläum
7. Neuer Schulentwicklungsplan für Hamburgs berufsbildende Schulen
8. Wettbewerbsfristen verlängert
9. Chancenspiegel 2013 veröffentlicht
10. Neue Online-Plattform zur Fachkräftegewinnung
11. OECD-Studie "Bildung auf einem Blick 2013" Ausgabe von "Bildung auf einem Blick" für 2013 zeigt hohe Arbeitsmarktrelevanz von Ausbildung und Studium
Zusammenfassung BDA

Verschiedenes

12. Personaltipps

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Leistungsbonus in Arbeitsverträgen

BAG, Urteil vom 20. März 2013 10 AZR 8/12

Die Regelungen in einem Arbeitsvertrag, nach der ein Arbeitnehmer einen Leistungsbonus erhält, der sich nach der individuellen Zielerreichung, dem Teamverhalten sowie dem Erfolg des Arbeitgebers richtet und jährlich für das abgelaufene Jahr festgesetzt wird, beinhaltet auch die Möglichkeit, nicht nur bei kumulativer Nichterreichung aller Ziele, sondern im Ausnahmefall auch bei Nichterreichung eines Teils der Ziele keinen Leistungsbonus zu zahlen. Der Vorbehalt des Arbeitgebers, den Leistungsbonus zu bestimmen, stellt keine unzulässige Benachteiligung dar, wenn die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen erfolgen muss.

Regelt ein Dienstvertrag, dass der Arbeitnehmer einen Leistungsbonus „erhält“, so besteht nach Ansicht des BAG damit grundsätzlich ein Anspruch des Arbeitnehmers auf einen Leistungsbonus, der jedoch der Höhe nach nicht bestimmt sei. Da vertraglich kein

(Mindest-)Bonus bei Teilerreichung der Ziele vorgesehen sei, folge daraus, dass sich der Arbeitgeber ein Leistungsbestimmungsrecht sowohl in Bezug auf die Höhe des Anspruchs als auch in Bezug auf die Gewichtung der Kriterien vorbehalten und er den jeweiligen Bonus nach billigem Ermessen festzusetzen habe. Dies entschied das BAG in seiner obig zitierten Entscheidung, wobei folgender Sachverhalt zugrunde lag:

Die Parteien streiten über einen Leistungsbonus für das Jahr 2008. Der Kläger war für die Beklagte, ein Bankinstitut bzw. deren Rechtsvorgängerin auf der Grundlage eines Dienstvertrages beschäftigt, der eine Regelung zum Erhalt eines jährlichen Leistungsbonus enthielt. Dieser sollte sich „nach der individuellen Zielerreichung, dem Teamverhalten sowie dem Erfolg der Bank“ richten. Der Leistungsbonus wurde jährlich für das zurückliegende Kalenderjahr festgesetzt.

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten geriet im Jahre 2008 im Zuge der weltweiten Bankenkrise in eine finanzielle Schieflage. Eine Insolvenz konnte nur durch massive staatliche Unterstützung abgewendet werden. Nach unterbliebener Zielvereinbarung für das Jahr 2008, teilte man den Kläger im März 2009 mit, dass dieser aufgrund sehr schwieriger finanzieller Lage keinen Leistungsbonus für das 2008 erhalten werde. Mit seiner Klage machte der Kläger die Auszahlung eines Leistungsbonus für das Jahr 2008

geltend. Das ArbG München hat der Klage stattgegeben, das LAG München hat sie abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg. Das BAG verneinte einen Anspruch des Klägers auf einen Leistungsbonus.

Explizit stellte das BAG fest, dass eine Festsetzung nach „billigem Ermessen“ den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligt. Der Arbeitgeber habe sich zwar die Bestimmung der Leistung vorbehalten. Jedoch müsse diese nach billigem Ermessen stattfinden und unterliegt der vollen gerichtlichen Kontrolle nach den AGB Grundsätzen.

Jedoch sei die streitgegenständliche Regelung nicht unklar oder verstoße nicht gegen das Transparenzgebot. Ebenso handele es sich nicht um einen unzulässigen Änderungsvorbehalt im Sinne von § 308 Nr. 4 BGB. Entsprechend sei bei Ausübung ihres billigen Ermessens auch die Beklagte als Arbeitgeberin rechtmäßig in der Lage, den Leistungsbonus für den Kläger auf „Null“ festzusetzen. Dies sei insbesondere vor dem Hintergrund der desaströsen Finanzlage der Rechtsvorgängerin der Beklagten und der massiven staatlichen Finanzhilfen gerechtfertigt gewesen.

Erfreulich ist die Feststellung des BAG, dass keine unangemessene Benachteiligung vorliegt, wenn sich der Arbeitgeber arbeitsvertraglich vorbehält, den jährlichen Leistungsbonus zu bestimmen. Dies schließt unter Berücksichtigung besonderer Situationen, wie beispielsweise desaströser Finanzlagen des Unternehmens auch die Festsetzung auf „Null“ ein. Dennoch wird es für Arbeitgeber schwer werden, außerhalb von solchen Ausnahmesituationen eine „Bonus-Nullrunde“ allein auf die schlechte Finanzlage zu stützen.

2. Sekundenschlaf eines Kollegen – keine Kündigung der Mitarbeiterin trotz schwerer Pflichtverletzung

- LAG Hessen, Urteil vom 07.02.2013 - 9 Sa 1315/12 –

Täuscht ein Arbeitnehmer die Erbringung einer tatsächlich nicht erbrachten Arbeitsleistung vor, begeht er einen sogenannten Arbeitszeitbetrug. Ein solcher stellt in aller Regel einen an sich geeigneten Grund zur fristlosen Entlassung des betreffenden Arbeitnehmers dar, da dieser seine arbeitsvertraglichen Pflichten vorsätzlich grob verletzt.

Verstößt der Arbeitnehmer hingegen „nur“ gegen seine Pflicht zur ordnungsgemäßen Erbringung der Arbeitsleistung (sogenannte Schlechtleistung), kann grundsätzlich erst nach einer

vorherigen Abmahnung gekündigt werden. Insbesondere bei langen Betriebszugehörigkeitszeiten bedarf es neben zumindest einer einschlägigen Abmahnung einer „schweren“ Pflichtverletzung, um den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung verhältnismäßig erscheinen zu lassen.

Mit seiner Entscheidung folgte das LAG Hessen der hierzu ergangenen höchstgerichtlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die zu Pflichtverletzungen bei langjährig beschäftigten Mitarbeitern unter dem Stichwort „Emily“ (BAG Urteil vom 10. Juni 2010 - 2 AZR 541/09 -) ergangen ist. Im vorliegenden Fall lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Vor dem Arbeitsgericht Frankfurt hatte eine Bankangestellte geklagt, die seit 26 Jahren bei der beklagten Bank beschäftigt war. Zu ihren Aufgaben gehörten unter anderem die Überprüfung von Überweisungsbelegen, gegebenenfalls deren Korrektur sowie deren Freigabe durch Drücken der Bestätigungstaste. Wie sich im Laufe des Rechtsstreits herausstellte, hatte die Klägerin an mindestens einem Tag im Jahr 2012 mehrere hundert Zahlungsbelege ohne Prüfung freigegeben, darunter auch einen Zahlungsbeleg, den ihr Kollege versehentlich mit 222.222.222,22 EUR statt 62,40 EUR ausgefüllt hatte. Hierzu war es dadurch gekommen, dass der vorprüfende Arbeitskollege bei einem Sekundenschlaf auf die Taste "2" der PC-Tastatur geraten war und diese länger gedrückt gehalten hatte. Noch bevor es zu einer Auszahlung des Betrages kam, wurde der Fehler bei einer systeminternen Prüfungsroutine bemerkt und berichtigt. Ein Schaden ist daher nicht entstanden. Die Bank kündigte der Klägerin, die beim Arbeitsgericht Frankfurt am Main Kündigungsschutzklage erhob. Was aus ihrem eingeschlafenen Kollegen geworden ist, ist indes nicht bekannt.

Sowohl das Arbeitsgericht Frankfurt am Main als auch in zweiter Instanz das LAG Hessen gaben der Kündigungsschutzklage statt.

Das LAG führte aus, dass zwar die Klägerin über die Erbringung einer Arbeitsleistung getäuscht habe, indem sie mehrere hundert Belege ohne Prüfung freigab. Dieses Verhalten der Klägerin sei auch grundsätzlich geeignet, eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung zu rechtfertigen. Auf diese schwere Pflichtverletzung der Klägerin könne vorliegend aber nicht abgestellt werden, da der Betriebsrat der beklagten Bank zu diesem Vorwurf nicht angehört worden sei. Dieser war nur zu dem Tatbestand der unterlassenen Kontrolle der Klägerin vor der Freigabe des mit einem Betrag von

222.222.222,22 EUR ausgefüllten Zahlungsbeleges angehört worden.

Daher war die Prüfung nach Auffassung des LAG auf die unterlassene Kontrolle dieser einzelnen Überweisung zu beschränken. In ihr sah das LAG nur ein einmaliges Versagen der Bankangestellten, welches zwar einen schweren Arbeitsfehler darstelle, der Beklagten aber die mildere Reaktionsmöglichkeit der Abmahnung nicht unzumutbar mache. Dies gelte insbesondere vor dem Hintergrund der langen Beschäftigungsdauer. Das LAG sah daher die erforderliche Negativprognose für nicht gegeben. Sodass sowohl die fristlose als auch die ordentliche Kündigung der Klägerin nicht verhältnismäßig sei. Ebenso lehnte das LAG einen von der Bank gestellten Auflösungsantrag im Ergebnis ab.

Anhand dieses kuriosen Sachverhaltes wird abermals deutlich, dass die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates eine maßgebliche Wirksamkeitsvoraussetzung der fristlosen bzw. fristgemäßen Kündigung ist. In der Praxis scheitern an einer fehlerhaften Betriebsratsanhörung an sich rechtmäßige Kündigungen.

Zwar sind an die Mitteilungspflichten des Arbeitgebers im Betriebsratsanhörungsverfahren nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht dieselben strengen Anforderungen zu stellen, wie an die Darlegungslast im Kündigungsschutzprozess, sodass er dem Betriebsrat „nur“ den Sachverhalt mitteilen, auf den er die Kündigung stützen möchte (sogenannte „subjektive Determination“), muss. Der Sachverhalt, der im Kündigungsschutzprozess eingebracht werden soll, ist dem Betriebsrat jedoch umfassend mitzuteilen. Gleiches gilt vor dem Nachschieben von Kündigungsgründen, wenn sich erst während des Kündigungsschutzprozess herausstellt, dass bei Ausspruch der Kündigung noch weitere Umstände gegeben waren, die die Kündigung rechtfertigen können. Im Lichte der hier zuständigen Rechtsprechung des BAG gilt im Zweifel die Devise: Besser zu viel mitteilen, als zu wenig.

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden – Juni 2013

Hamburg

- 870.100 Beschäftigte im April 2013
- Anstieg zum Vorjahresmonat um 16.445 oder 1,9 %

- leichter Anstieg zum März 2013 um 2.300 oder 0,3 %
- 70.526 Arbeitslose im Juni 2013
- Arbeitslosenquote unverändert bei 7,3 %

Schleswig-Holstein

- 97.600 Arbeitslose - 1.800 weniger als im Vormonat Mai
- Jedoch Anstieg der Arbeitslosenzahl gegenüber dem Juni des Vorjahres um 1.100 oder 1,1 Prozent
- Plus bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Vorjahresvergleich: 12.000 zusätzliche Jobs
- Einstellungsbereitschaft der Betriebe weiter unter Vorjahresniveau: - 12,3 Prozent bei den Stellenzugängen gegenüber dem Vorjahreszeitraum

Die Anzahl der im Juni 2013 gemeldeten Arbeitslosen in **Hamburg** ist im Vergleich zum Vormonat leicht um 604 auf 70.526 gesunken. Die Arbeitslosenquote liegt wie im Mai bei 7,3 %, und hat sich zum Juni 2012 mit 7,4% kaum verändert. Kaum verändert hat sich auch die Entwicklung der Arbeitslosigkeit, wenn wir die ersten sechs Monate dieses Jahres mit dem ersten Halbjahr 2012 vergleichen: Beide Zeiträume bilden einen identischen Verlauf ab, der Reduzierungen in Höhe von 2.053 für 2013 und 2.518 für das Jahr 2012 ausweist.

Verhaltener ist aber die Situation bei den gemeldeten Arbeitsstellen in Hamburg. So sind uns von Januar bis Juni 2012 über 26.800 sozialversicherungspflichtige Jobs gemeldet worden, in diesem Jahr sind es bisher nur 22.300, ein Minus von 4.500 (-16,8%) Stellen. Damit sinkt zwar die Nachfrage nach Arbeitskräften in Hamburg, die Entwicklung der in der Hansestadt beschäftigten Arbeitnehmer steigt dagegen stetig an und bildet im April mit 870.100 einen Höchstwert für das laufende Jahr ab: Das sind gute Perspektiven für die gesamte Metropolregion! Jobs entstehen vor allen in den Bereichen der wirtschaftlichen Dienstleistungen, in der Gesundheitswirtschaft, dem Gastgewerbe und der Informations- und Kommunikationsbranche.

Der Hamburger Ausbildungsmarkt powert dagegen auf hohem Niveau. Wer als junger Mensch den Berufseinstieg über eine duale Berufsausbildung sucht, hat beste Chancen noch im Herbst mit einer Lehre zu beginnen. Der Ausbildungsvermittlung sind noch

4.205 offene Berufsausbildungsstellen gemeldet, die zum 01. August bzw. zum 01. September besetzt werden sollen. Es ist praktisch für jeden Ausbildungsberuf noch etwas verfügbar.

Quelle: Agentur für Arbeit, Hamburg

In **Schleswig-Holstein** ist die Zahl der Arbeitslosen im Juni - im Vergleich zum Vormonat Mai- um 1.800 oder 1,8 Prozent zurückgegangen. Sie liegt nun bei 97.600. Die Quote beträgt 6,6 Prozent. Im Vormonat lag sie bei 6,7 Prozent. Im Vergleich zum Juni des Vorjahres ist die Arbeitslosigkeit um 1.100 oder 1,1 Prozent angestiegen. Auf dem Arbeitsmarkt sind die Nachholeffekte geringer ausgefallen, als es erwartet wurde. Auf Grund der verspäteten Frühjahrsbelegung hatte man für den Monat Juni mehr erhofft

Darüber hinaus fehlt es auch weiterhin an zusätzlichen konjunkturellen Impulsen, die sich positiv auf den Arbeitsmarkt auswirken. Wie schon im vergangenen Monat sorgt primär die saisonale Entwicklung -besonders in den touristisch geprägten Kreisen - für sinkende Arbeitslosenzahlen.

Dass die konjunkturellen Erwartungen der Betriebe noch verhalten seien, dokumentiert auch die Zahl der gemeldeten Stellen. Es ist zwar erfreulich, dass im Juni 600 sozialversicherungspflichtige Stellen mehr gemeldet worden sind als im Vormonat Mai, doch im Vergleich zum Vorjahr besteht noch Nachholbedarf. Den Arbeitgeberserviceteams wurden seit Jahresbeginn insgesamt 28.800 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet. Das sind 12,3 Prozent oder 4.000 weniger als im Vorjahreszeitraum.

Nach wie vor sind in Schleswig-Holstein zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Die vorliegenden April-Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zeigen gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg um 1,4 Prozent oder 12.000 auf 866.800. Besonders im Handel (+3.800), im Bereich der wirtschaftlichen Dienstleistungen (+2.700), im verarbeitenden Gewerbe (+1.500) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (+1.300) gab es gegenüber dem April des Vorjahres Beschäftigungszuwächse. In der Zeitarbeit (-900) und im Bereich Information und Kommunikation (-700) fielen Arbeitsplätze weg. Seit Oktober 2012 wurden den regionalen Arbeitsagenturen in Schleswig-Holstein insgesamt 15.800 Ausbildungsplätze gemeldet. Aktuell sind noch 6.300 Ausbildungsplätze unbesetzt. Ihnen stehen 6.700 unversorgte Bewerberinnen und Bewerber gegenüber.

Der Endspurt auf dem Ausbildungsmarkt hat begonnen. Es sind nur noch wenige Wochen bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres. Die Zahlen belegen, dass für die noch nicht versorgten Bewerberinnen und Bewerber gute Chancen bestehen, auch jetzt noch einen Ausbildungsvertrag zu erhalten. Besonders im Einzelhandel sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe sind noch Stellen frei.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nord

4. Neue BDA-Broschüre "Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Praxisbeispiele aus der Wirtschaft"

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels liegt in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eines der zentralen Handlungsfelder der Personalpolitik für Unternehmen, die erfolgreich Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -bindung treffen wollen. Die in der BDA-Broschüre enthaltenen Praxisbeispiele reichen von Initiativen im Bereich familienbewusste Arbeitszeiten, über die Elternförderung bei Geburt eines Kindes, die Kinder- und Angehörigenbetreuung bis hin zum Familienservice. Sie sollen einen Einblick in die Vielzahl der Aktivitäten von Unternehmen und BDA-Mitgliedsverbänden im Bereich "Vereinbarkeit Familie und Beruf" geben und zum Erfahrungsaustausch sowie zur Nachahmung anregen. Die Broschüre kann unter www.arbeitgeber.de > Publikationen > Broschüren > Beschäftigung heruntergeladen und kostenfrei bestellt werden.

Quelle: BDA

Bildungspolitik

5. Neue Berufs- und Studienorientierung an der Stadtteilschule in Hamburg

Hamburgs Schulsenator Ties Rabe hat Anfang Juni ein neues Konzept zur Berufs- und Studienorientierung an den Stadtteilschulen vorgestellt. Anlass sind die nach wie vor großen Schwierigkeiten zahlreicher Jugendlichen beim Übergang Schule – Beruf. Um dem entgegenzusteuern, wurden bereits die unterschiedlichen Beratungs- und Unterstützungsangebote in der Jugendberufsagentur gebündelt. Darüber hinaus wird jetzt mit dem neuen Konzept – das mit dem Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung abgestimmt wurde - die Berufs- und Studienorientierung gestärkt. Nach ersten Aktivitäten ab Klasse 5 wird die Berufs- und Studienorientierung in Jg. 8 mit der Phase der Orientie-

rung und Vorbereitung weiter intensiviert. In Jg. 9 erwerben die Schülerinnen und Schüler über zwei Praktika Einblicke in die Berufs- und Arbeitswelt mit dem Ziel, am Ende des Schuljahres eine bewusste Entscheidung in Richtung Ausbildung oder weiteren Schulbesuch treffen zu können. Jg. 10 dient der gezielten Übergangsqualifizierung. Die Jugendlichen haben die Möglichkeit, Lernrückstände auszugleichen, den Bewerbungsprozess zu organisieren und ggf. ein weiteres Praktikum zu absolvieren. Unterstützt werden sie u. a. von Lehrkräften aus Berufsschulen. Weitere Informationen unter: www.hibb.hamburg.de.

6. Siegel feiert in Hamburg Jubiläum

Bereits zum 10. Mal wurde in Hamburg das Siegel „Schule mit vorbildlicher Berufsorientierung“ vergeben. In diesem Jahr erhielten die Stadtteilschulen Gretel Bergmann, Gyula Trebitsch und Auf der Veddel die Auszeichnung zum ersten Mal. Daneben würdigten die Jury-Mitglieder weitere 13 Schulen für ihre Rezertifizierung - 10 von ihnen bereits zum dritten Mal. In Hamburg wurde das Siegel 2004 auf Initiative der Bertelsmann Stiftung eingeführt. Seitdem wurde es an 51 Schulen verliehen, von denen es aufgrund von Schulzusammenlegungen etc. aktuell 38 tragen. Das Siegel wird in Hamburg von einer Gemeinschaftsinitiative vergeben, der die Landesarbeitsgemeinschaft SCHULE-WIRTSCHAFT, die Behörden für Schule und Berufsbildung sowie Arbeit, Soziales, Familie und Integration angehören. Weitere Informationen unter:

www.schule-wirtschaft-hamburg.de.

7. Neuer Schulentwicklungsplan für Hamburgs berufsbildende Schulen

Nach 1985 wurde jetzt wieder ein neuer Schulentwicklungsplan für die berufsbildenden Schulen vorgestellt. Vor dem Hintergrund veränderter Berufsbilder und sinkender Schülerzahlen werden die bisher 44 berufsbildenden Schulen in der Hansestadt bis Ende 2017 zu 31 Schulen zusammengeführt. An 18 Schulen erfolgen Bildungsgangverlagerungen, die sich überwiegend aus dem Fachberufsschulprinzip ergeben. Für die Veränderungsprozesse erhalten die Schulen Unterstützung. Auch für die 12 Schulen, für die weder Fusionen noch Bildungsgangverlagerungen vorgesehen sind, ergeben sich Verbesserungen. Bis 2024 sind für den Schulbau der berufsbildenden Schulen umfangreiche Investitionen vorgesehen. Die Planungen, die mit der Wirtschaft abgestimmt wurden, ermöglichen

neue Räumlichkeiten, die für individualisiertes und lernfeldorientiertes Lernen und Arbeiten sowie Teamarbeit geeignet und mit neuester IT ausgestattet sind. Weitere Informationen unter: www.hibb.hamburg.de.

8. Wettbewerbsfristen verlängert

- **Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung**
Bereits zum 14. Mal vergibt die BDA den Deutschen Arbeitgeberpreis für Bildung. Im Jahr 2013 steht der Preis unter dem Motto „Bildungsgerechtigkeit sichern – Übergänge aktiv gestalten“. Es werden wieder Preise in den Kategorien frühkindliche Bildung, schulische Bildung, berufliche Bildung und hochschulische Bildung vergeben. Für jede ausgezeichnete Initiative wird mit Unterstützung von Telekom und Deutscher Bahn ein Preisgeld von 10.000 Euro vergeben. Die Bewerbungsfrist wurde jetzt vom 30. Juni auf den 20. Juli verlängert. Weitere Informationen unter: http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_deutscher-arbeitgeberpreisfuer-bildung-2013.

- **Unternehmenspreis „Mein Engagement macht Schule!“**

Bereits zum zweiten Mal vergeben die Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT und ihre Landesarbeitsgemeinschaften den Unternehmenspreis „Mein Engagement macht Schule!“. Sie zeichnen damit wieder Unternehmen aus, die die Zusammenarbeit mit Schülerinnen und Schülern in vorbildlicher Weise umsetzen. Im Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT aktive Unternehmen können teilnehmen. Die Bewerbungsfrist wurde vom 15. auf den 31. Juli verlängert. Weitere Informationen unter: www.schulewirtschaft.de.

9. Chancenspiegel 2013 veröffentlicht

Die Bertelsmann Stiftung hat erneut mit dem Institut für Schulentwicklungsforschung an der TU Dortmund und der Universität Jena die Schulsysteme der Bundesländer auf ihre Chancengerechtigkeit verglichen. Danach bleibt mehr Chancengerechtigkeit weiterhin eine große Herausforderung. Im Zweijahresvergleich hat sie sich deutschlandweit nur leicht verbessert. Zwar verlassen weniger Jugendliche die Schule ohne Abschluss, dennoch ist nach wie vor die

soziale Herkunft entscheidend für den Bildungserfolg in der Grundschule.

Insgesamt stehen die Bundesländer vor recht unterschiedlichen Herausforderungen. Für Inklusion und Ganzttag bestehen keine gemeinsamen Konzepte. Die Stadtstaaten haben vor allem in der Kompetenzförderung der Schüler Entwicklungsbedarf. Die ostdeutschen Länder erreichen gute Schülerleistungen, haben aber Nachholbedarf bei der Inklusion der Förderschüler (Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt) und der Vergabe von Abschlüssen (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Sachsen). Die norddeutschen Flächenländer Niedersachsen und Schleswig-Holstein haben eine vergleichsweise hohe Integrationskraft, aber weniger Durchlässigkeit. Nordrhein-Westfalen und Hessen weisen weniger Schulabbrecher und höhere Abiturquoten auf, Nordrhein-Westfalen hat jedoch Bedarf in der Durchlässigkeit und Hessen in der Kompetenzförderung. Rheinland-Pfalz erreicht eine gute Integrationskraft, während das Saarland hier besonderen Bedarf hat. Bayern und Baden-Württemberg weisen starke Leistungsergebnisse und gute Schulabschlüsse auf; Entwicklungsbedarf besteht aber bei der Integrationskraft und Durchlässigkeit.

Weitere Informationen unter: www.bertelsmannstiftung.de. Dort finden Interessierte den „Chancenspiegel 2013“ in Kurzfassung sowie die Regionalergebnisse der einzelnen Bundesländer.

Quellen: BDA, Bertelsmann Stiftung

10. Neue Online-Plattform zur Fachkräftegewinnung

Die BDA hat die Online-Plattform www.career-in-germany.net freigeschaltet. Sie will damit das Engagement von Unternehmen und Verbänden im Werben um ausbildungsinteressierte Jugendliche und qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland sowie deren erfolgreiche Integration in den betrieblichen Alltag unterstützen. Die Internetseite übernimmt mit einem strukturierten Informationsangebot eine wichtige Lotsenfunktion im breitgefächerten und schwer überschaubaren Informationsangebot für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte und Unternehmen und bündelt wichtige Informationen zur Unterstützung, Vernetzung und zum Engagement im Bereich der Zuwanderung. Darüber hinaus bietet sie eine Plattform für den Austausch erfolgreicher Praxisbeispiele aus Unternehmen und Verbänden.

Quelle: BDA

11. OCED-Studie "Bildung auf einem Blick" Ausgabe von "Bildung auf einem Blick" für 2013 zeigt hohe Arbeitsmarkt-relevanz von Ausbildung und Studium Zusammenfassung BDA:

Im Juni 2013 ist die jährliche Studie "Bildung auf einen Blick" der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) erschienen. Die Indikatoren sind bildungsökonomisch orientiert und fragen daher nach Investitionen und Effekten des Bildungssystems. Es fehlen allerdings in der Ausgabe 2013 die sonst üblichen und aufschlussreichen Angaben zu den Bildungsinvestitionen in Deutschland. Laut BMBF konnte das Statistische Bundesamt diese nicht rechtzeitig liefern. Die Aussagen zu Deutschland beschränken sich daher auf die Angaben zu Bildungsabschlüssen und Beschäftigungschancen.

Zusammenfassung

„Bildung auf einen Blick“ zeigt 2013 einen hohen Beschäftigungsstand der Personen mit abgeschlossener Berufs- und Hochschulbildung in Deutschland, der deutlich über dem OECD-Durchschnitt liegt.

Ergebnisse im Einzelnen

2011 herrschte bei Akademikern in Deutschland nahezu Vollbeschäftigung: Nur 2,4 % der Personen mit Hochschulabschluss waren erwerbslos; im OECD-Schnitt sind es 4,8 %. Auch bei der Erwerbslosenquote der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung liegt Deutschland mit 5,8 % deutlich unter dem OECD-Schnitt von 7,3 %. Die Jugenderwerbslosenquote war 2012 mit 8,1 % EU-weit am niedrigsten (22,8 %; Zahlen nach europäischer, nicht nach deutscher Statistik).

Auch der OECD-Indikator, der den Übergang von Ausbildung in Arbeit betrachtet, zeigt einen Anteil junger Menschen zwischen 15 und 29 Jahren, die weder erwerbstätig noch in Ausbildung sind, von nur 11 % gegenüber dem OECD-Durchschnitt von rund 16 %. 2011 verfügten 86 % der Gesamtbevölkerung mindestens über einen höheren Sekundarabschluss, im OECD-Durchschnitt nur 75 %. Aktuell erwerben 92 % eines Altersjahrgangs in Deutschland einen höheren Sekundarabschluss gegenüber 83 % in der OECD. Neben dem ausgebauten System der beruflichen Bildung ist die Studienanfängerquote von 42 % (2010) auf 46 % (2011) gestiegen. Gleichzeitig ist die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss gesunken von 6,5 % (2010) auf 6,2 % (2011). Bei den Promotionen liegt Deutschland an der Spitze: 2011 schlossen 2,7 % eines Altersjahrgangs eine

Promotion ab. Nur in der Schweiz und in Schweden promovierten noch mehr Hochschulabsolventen (3,2 % bzw. 2,8 %). Insgesamt zeichnet sich der Hochschulbereich in Deutschland durch eine hohe Internationalität aus: So liegt Deutschland als Zielland für ausländische Studierende an dritter Stelle hinter den USA und dem Vereinigten Königreich. Der Anteil internationaler Studierender in Deutschland liegt mit 7,9 % über dem OECD-Mittel von 6,9 %. Im „Bildung auf einen Blick“ OECD-Studie 2013 Im Zeitraum von 2000 bis 2012 ist die Zahl der in Deutschland studierenden Ausländer um 50,3 % auf 281.000 angestiegen. Gleichzeitig studierten deutsche Studierende zu 4,8 % im Ausland (OECD: 2 %).

Bewertung:

Die Tradition der dualen Berufsausbildung hat dazu beigetragen, dass Deutschland seit Jahren einen überdurchschnittlichen Bildungsstand der Bevölkerung vorweisen kann; dies zeigt auch die OECD-Studie wieder deutlich. Nicht vergessen werden darf seitens der Politik allerdings, dass zum hohen Beschäftigungsstand auch die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe in Deutschland gehört; nur florierende und sich im Markt behauptende Unternehmen können Berufs- und Hochschulabsolventen einstellen. Die Kritik der OECD an den im internationalen Vergleich in Deutschland niedrigeren Akademikerquoten ist zwar nicht mehr so explizit wie in den Vorjahren, allerdings ist seitens der Wirtschaft weiterhin deutlich darauf hinzuweisen, dass die duale Berufsausbildung und die berufliche Aufstiegsfortbildung in Deutschland eine besondere Bedeutung haben. Unberücksichtigt bleibt beispielsweise, dass in Deutschland zahlreiche Berufe und Tätigkeiten mit einer beruflichen Ausbildung verbunden sind, die in anderen Ländern dem akademischen Bereich zugeordnet werden, obwohl vergleichbare Kompetenzen erworben werden. Die gestiegene Internationalität der Studierenden ist zu begrüßen. In Deutschland muss allerdings mehr getan werden, damit die Studierenden aus dem Ausland auch anschließend im deutschen Arbeitsmarkt ihre Kompetenzen tatsächlich einbringen können.

Quelle: BDA

Verschiedenes

12. Personaltipp

Allrounder (35) mit Hands-on-Mentalität, Führungskraft, Magisterabschluss in Politologie und Masterabschluss in Non-Profit Management, sucht nach vier Jahren erfolgreicher Arbeit in verantwortungsvoller Position im politischen Berlin neue Herausforderung mit Perspektive im Bereich Kommunikation, Public Affairs, Geschäftsführung von Verbänden und Unternehmen.

Besondere Schwerpunkte: Mittelstand, CSR, Corporate Governance, hochregulierte Bereiche wie Medizin oder Energie, kirchlich-karitativer Bereich.

Weitere Qualifikationen und Erfahrungen: Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungs- und Projektmanagement, Stakeholder Management, Texte und Reden, Internet und Social Media, New Public Management, Arbeits- und Vertragsrecht, Personalverantwortung und Konfliktmanagement. Deutsch, Englisch und Spanisch, Grundkenntnisse Französisch.

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

Promovierter Generalist (52) mit fundierten Kenntnissen in Marketing- und Produktmanagement sowie Erfahrungen in der Betreuung und Führung von Vertriebspartner und Zulieferern sucht neue Verantwortung im Produktmanagement für komplexe, erklärungsbedürftige Produkte wie z.B. Software, anspruchsvolle Geräte und Apparate, aber auch für Dienstleistungen in diesem Umfeld, wie z.B. technische Services und Weiterbildungsmaßnahmen. Eine Tätigkeit in diesem Bereich als Channel- oder Distributionsbetreuer wäre möglich.

Ausdauer, Berechenbarkeit, Zuverlässigkeit und Loyalität sowie berechenbares und verantwortliches Führungsverhalten werden ebenfalls geboten.

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