

07/2012

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Sozialauswahl und Altersgruppenbildung - Altersdiskriminierung
BAG, Urteil vom 15. Dezember 2011 - 2 AZR 42/10
2. „Kettenbefristung“ und Rechtsmissbrauch
BAG, Urteil vom 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden – Juli 2012
4. ELTERNKOMPASS - Beratungsservice für Eltern über Stipendienangebote
5. IWF Länderbericht über Deutschland

Bildungspolitik

6. CHE-Studie "Studieren ohne Abitur" und HISStudie "Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium"

Verschiedenes

7. Veranstaltungshinweis
- Fehrmarnbelt Days, 26. – 28. September in Hamburg und Lübeck
8. Personaltipps
9. Projekthinweis
- RKW startet Energieeffizienz Impulsgespräche

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Sozialauswahl und Altersgruppenbildung – Altersdiskriminierung

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 15. Dezember 2011 - 2 AZR 42/10 klargestellt, dass sowohl das gesetzlich vorgegebene Sozialauswahlkriterium Lebensalter, als auch die gesetzlich eingeräumte Möglichkeit der Altersgruppenbildung bei der Sozialauswahl mit dem AGG und den europäischen Vorgaben aus den Antidiskriminierungsrichtlinien vereinbar sind.

Sachverhalt :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung. Die Beklagte mit 242 Mitarbeitern - beschloss im Produktionsbereich 31 Stellen abzubauen. Dazu vereinbarte sie mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste (die den Namen der Klägerin enthält), einen Sozialplan und eine Auswahlrichtlinie gemäß § 95 BetrVG. Laut Interessenausgleich beruht der Wegfall der Arbeitsplätze auf einer "Linienoptimierung" in verschiedenen Bereichen der Produktion und auf einer Maschinenlaufzeitreduzierung wegen des Wegfalls zweier Produkte. Aufgrund der Auswahlrichtlinie gelten alle gewerblichen Arbeitnehmer, zu denen auch die Klägerin gehört, im Sinne der Sozialauswahl als vergleichbar. Außerdem wurden vier Altersgruppen gebildet: Lebensalter 25 - 34 Jahre, 35 - 44 Jahre, 45 - 54 Jahre und über 55 Jahre. Die Sozialauswahl innerhalb der Altersgruppen erfolgte nach einem Punkteschema, das die vier gesetzlich vorgegebenen Sozialauswahlkriterien berücksichtigt.

Die Klägerin trägt vor, dass die Kündigung unwirksam sei, da die Klägerin durchgängig eine Vielzahl von Zeitarbeitskräften beschäftige. Bei den mit ihnen besetzten Arbeitsplätzen handele es sich um "freie" Arbeitsplätze, die die Beklagte vorrangig mit Stammarbeitnehmern habe besetzen müssen.

Das BAG hält die Klage für unbegründet. Die Kündigung habe das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgelöst, da sie nicht sozialwidrig im Sinne des § 1 Abs. 2, Abs. 3 KSchG ist. Die Kündigung sei im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt gewesen, die einer Weiterbeschäftigung der Klägerin entgegenstehen. Die Klägerin habe die im Falle einer wie hier vorliegenden Betriebsänderung mit Interessenausgleich und Namensliste vorgegebene gesetzliche Vermutung im Sin-

ne von § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG für die Betriebsbedingtheit der Kündigung nicht substantiiert widerlegen können.

Ob die Beschäftigung von Zeitarbeitskräften die Annahme rechtfertige, im Betrieb oder Unternehmen des Arbeitgebers seien "freie" Arbeitsplätze vorhanden, hänge von den Umständen des Einzelfalls ab. Würden Zeitarbeitskräfte - wie hier - lediglich zur Abdeckung von "Auftragsspitzen" eingesetzt, liege darin keine alternative Beschäftigungsmöglichkeit im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG. Der Arbeitgeber könne in einem solchen Fall typischerweise nicht davon ausgehen, dass er für die Auftragsabwicklung dauerhaft Personal benötige. An einem "freien" Arbeitsplatz fehle es in der Regel außerdem, wenn der Arbeitgeber Zeitarbeitskräfte als "Personalreserve" zur Abdeckung von Vertretungsbedarf beschäftigt.

Die Kündigung sei nicht sozial ungerechtfertigt im Sinne von § 1 Abs. 3, Abs. 5 Satz 2 KSchG. Ein grober Auswahlfehler liege nicht vor. Der Arbeitgeber habe in die Sozialauswahl diejenigen Arbeitnehmer einzubeziehen, die miteinander vergleichbar sind. Dies seien Arbeitnehmer, die nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen aufgrund ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse sowie nach dem Inhalt der von ihnen vertraglich geschuldeten Aufgaben austauschbar sind. Danach sei es nicht grob fehlerhaft gewesen, gewerbliche Arbeitnehmer, die über eine Ausbildung als Schlosser oder Elektriker verfügen, nicht von der Vergleichsgruppenbildung zu erfassen. Deren Arbeitsaufgabe sei es, die im Produktionsbereich eingesetzten Maschinen zu reparieren, und nicht sie zu bedienen, wie es Aufgabe der Klägerin sei.

Die für die Kündigung mitursächliche Berücksichtigung des Lebensalters bei der Sozialauswahl sei mit nationalem Recht und mit Unionsrecht zu vereinbaren. Diese führe zwar in der Tendenz zu einer Bevorzugung älterer und zugleich einer Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer. Diese Ungleichbehandlung sei aber sowohl durch § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG als auch durch die zugrundeliegenden Bestimmungen der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt. Ein nach EU-Vorgaben zulässiges im Allgemeininteresse liegendes legitimes Ziel aus dem Bereich der Sozialpolitik liege vor, da mit § 1 Abs. 3 KSchG der Zweck verfolgt werde, ältere Arbeitnehmer, die wegen ihres Alters typischerweise schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, bei einer betrieblichen Kündigung stärker zu schützen. Die mit der Berück-

sichtigung des Lebensalters einhergehende Ungleichbehandlung sei auch nicht deshalb generell unangemessen, weil neben sie noch das Auswahlkriterium der Dauer der Betriebszugehörigkeit tritt. Zwar verstärkte die Kumulation beider Kriterien in Einzelfällen den Schutz älterer Arbeitnehmer. Angesichts des mit dem Kriterium Betriebszugehörigkeit verfolgten rechtmäßigen Ziels, die Betriebstreue des Arbeitnehmers zu honorieren, sei dieses rechtmäßig.

Zudem werde durch die von § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG im Interesse der Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur ermöglichte Bildung von Altersgruppen die anderenfalls linear ansteigende Gewichtung des Lebensalters unterbrochen und zu Gunsten jüngerer Arbeitnehmer relativiert. Das Ziel, ältere Arbeitnehmer zu schützen, und das Ziel, die berufliche Eingliederung jüngerer Arbeitnehmer sicherzustellen, würden damit zu einem angemessenen Ausgleich gebracht. Zugleich verhindere die Altersgruppenbildung sowohl zugunsten einer angemessenen Verteilung der Berufschancen jüngerer und älterer Arbeitnehmer als auch im Interesse der Funktionsfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme, dass eine Vielzahl von Personen gleichen Alters zur gleichen Zeit auf den Arbeitsmarkt drängt.

Quellen: BAG Urteil vom 15. Dezember 2011 - 2 AZR 42/10, BDA

2. „Kettenbefristung“ und Rechtsmissbrauch

Die Befristung eines Arbeitsvertrags kann trotz Vorliegens eines Sachgrunds aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalls ausnahmsweise rechtsmissbräuchlich und daher unwirksam sein. Für das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs können insbesondere eine sehr lange Gesamtdauer oder eine außergewöhnlich hohe Anzahl von aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen mit demselben Arbeitgeber sprechen.

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG nennt beispielhaft derartige Sachgründe. Gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG liegt ein sachlicher Grund vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Dem Sachgrund der Vertretung steht nach der Rechtsprechung des Siebten Senats des BAG auch eine größere Anzahl der mit einem Arbeit-

nehmer geschlossenen befristeten Verträge nicht entgegen. Entscheidend ist allein, ob bei der letzten Befristungsabrede ein Vertretungsfall vorlag. Ein bei dem Arbeitgeber vorhandener ständiger Vertretungsbedarf schließt den Sachgrund der Vertretung nicht aus. Der Siebte Senat hatte allerdings Bedenken, ob er aus Gründen des Unionsrechts gehindert ist, an dieser Rechtsprechung uneingeschränkt festzuhalten. Er bat deshalb den EuGH um Beantwortung der Frage, ob es mit der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vereinbar ist, die wiederholte Befristung eines Arbeitsvertrags auch dann auf den im nationalen Recht vorgesehenen Sachgrund der Vertretung zu stützen, wenn bei dem Arbeitgeber ein ständiger Vertretungsbedarf besteht, der ebenso durch unbefristete Einstellungen befriedigt werden könnte. Der EuGH antwortete mit Urteil vom 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük], der Umstand, dass ein Arbeitgeber wiederholt oder sogar dauerhaft auf befristete Vertretungen zurückgreife, stehe weder der Annahme eines sachlichen Grundes im Sinne der Rahmenvereinbarung entgegen, noch folge daraus das Vorliegen eines Missbrauchs im Sinne dieser Bestimmung. Die nationalen staatlichen Stellen müssten aber auch bei Vorliegen eines sachlichen Grundes alle mit der Verlängerung der befristeten Verträge verbundenen Umstände berücksichtigen, da sie einen Hinweis auf Missbrauch geben können, den die Rahmenvereinbarung verhindern soll. Bei dieser Prüfung könnten sich die Zahl und Dauer der mit demselben Arbeitgeber geschlossenen aufeinander folgenden Verträge als relevant erweisen.

Hiervon ausgehend entschied der Siebte Senat, dass das Vorliegen eines ständigen Vertretungsbedarfs der Annahme des Sachgrunds der Vertretung nicht entgegensteht, sondern an den Grundsätzen der Sachgrundprüfung uneingeschränkt festgehalten werden kann. Allerdings kann unter besonderen Umständen die Befristung eines Arbeitsvertrags trotz Vorliegens eines sachlichen Grundes wegen rechtsmissbräuchlicher Ausnutzung der an sich eröffneten rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit unwirksam sein. Das entspricht den sich aus Treu und Glauben ergebenden Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs. An einen solchen nur ausnahmsweise anzunehmenden Rechtsmissbrauch sind hohe Anforderungen zu stellen. Es sind dabei alle Umstände des Einzelfalls, insbesondere aber Gesamtdauer und Anzahl der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen aufeinander folgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen.

Der Siebte Senat hob daher ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln auf, das die Befristungskontrollklage einer beim Land Nordrhein-Westfalen beschäftigten Justizangestellten abgewiesen hatte. Die Klägerin war beim beklagten Land aufgrund von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen von Juli 1996 bis Dezember 2007 im Geschäftsstellenbereich des Amtsgerichts Köln tätig. Die befristete Beschäftigung diente fast durchgehend der Vertretung von Justizangestellten, die sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befanden. Mit ihrer Klage griff die Klägerin die Befristung des letzten im Dezember 2006 geschlossenen Vertrags an. Für diese Befristung lag zwar der Sachgrund der Vertretung vor. Die Gesamtdauer von mehr als 11 Jahren und die Anzahl von 13 Befristungen sprechen aber dafür, dass das beklagte Land die an sich eröffnete Möglichkeit der Vertretungsbefristung rechtsmissbräuchlich ausgenutzt hat.

Quellen: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 -Pressemitteilung Nr. 54/12

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden - Juni 2012

Hamburg

- Beschäftigungszuwachs in Hamburg, Anstieg zum Vorjahr um 21.000 oder 2,5 %
- Konstante Arbeitskräftenachfrage: 15.853 gemeldete Arbeitsstellen, davon sind 15.545 sozialversicherungspflichtig
- 72.653 – Arbeitslosigkeit steigt im Sommer
- 2.384 oder 3,4% mehr als im Juni 2012
- 1.860 oder 2,5% weniger zum Juli 2011
- Arbeitslosenquote leicht auf 7,6 % gestiegen

Schleswig-Holstein

- 100.700 Arbeitslose; Minus 2.200 im Vergleich zum Juli 2011
- Jedoch jahreszeitlich üblicher Anstieg gegenüber dem Vormonat Juni um 4.200 oder 4,3 Prozent
- Die Arbeitslosenquote liegt bei 6,9 Prozent; Vorjahr: 7,2 Prozent
- Seit Jahresbeginn 38.100 sozialversicherungspflichtige Stellenangebote; ein Plus von 600 oder 1,6 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum
- Anstieg bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: 18.600 zusätzliche Jobs im Jahresvergleich

- 4.350 unversorgte Bewerber kommen auf 4.600 unbesetzte Ausbildungsplätze

Die Urlaubs- und Ferienzeit hat auch in diesem Jahr für einen Anstieg der Arbeitslosigkeit in **Hamburg** gesorgt. An der Elbe waren im aktuellen Monat 72.653 Menschen arbeitslos gemeldet. Im Vergleich zum Vormonat ein Zuwachs von 2.384 oder 3,4 %. Die Arbeitslosenquote stieg um 0,2 Prozentpunkte auf 7,6%.

Die Erwerbstätigkeit in Hamburg ist insgesamt sicherer geworden. Klein- und mittelständische Unternehmen halten ihre langjährig beschäftigten Mitarbeiter. Sie entlassen nicht mehr so schnell, weil der Fachkräftebedarf allgegenwärtig ist. Gab es in 2011 in den ersten sieben Monaten des Jahres noch 54.840 Hamburger, die ihre Erwerbstätigkeit beenden mussten, so waren es 2012 im gleichen Zeitraum nur 48.719 und damit 6.121 oder 11,2% weniger. Neben diesem unternehmerischen Signal für sichere Arbeitsplätze steigt zum anderen die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Hamburg kontinuierlich. Mit über 857.000 Beschäftigten (April 2012) in Hamburg erhöht sich ihre Zahl um 2.400 oder 0,3% zum Vormonat und um 21.000 oder 2,5 % im Vergleich zum Vorjahresmonat April 2011. Mit über 15.500 sozialversicherungspflichtigen Jobs hat Hamburg ein großes Potenzial freier Arbeitsplätze.

Die Ausbildungsvermittlung hat noch 3.358 freie Ausbildungsstellen im Angebot. Gleichzeitig suchen noch über 2.800 junge Leute ihren beruflichen Einstieg. Im Handwerk gibt es noch fast 1.000 Lehrstellen.

Quelle: Agentur für Arbeit, Hamburg

In **Schleswig-Holstein** ist die Zahl der Arbeitslosen im Juli - im Vergleich zum Vormonat Juni - um 4.200 oder 4,3 Prozent gestiegen. Sie liegt aktuell bei 100.700.

Die Zahl der Arbeitslosen steigt im Juli nicht nur durch quartalsbedingte Kündigungen, sondern hauptsächlich durch viele Jugendliche, die sich nach Abschluss der Schul- oder Berufsausbildung vorübergehend arbeitslos melden. Auch wenn der Anstieg mit 4.200 gegenüber dem Juni deutlicher ausfiel als im letzten Jahr (+ 3.200), ist die Arbeitsmarktentwicklung insgesamt weiterhin positiv. Die Arbeitslosenzahl ist die niedrigste in einem Juli seit 17 Jahren. Gegenüber dem Juli des Vorjahres ist sie um 2.200 gesunken. Auch die Arbeitslosenquote spiegelt diese Entwicklung. Sie liegt bei 6,9

Prozent. Das sind 0,3 Prozentpunkte weniger als im Juni des Vorjahres.

Die Arbeitskräftenachfrage und die Beschäftigungsentwicklung zeigen, dass die Finanz- und Eurokrise bisher noch kaum Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein hat. Die Zahl der Stellenmeldungen bewegt sich auf einem hohen Niveau. Seit Jahresbeginn wurden den gemeinsamen Arbeitgeberservice-Teams der Arbeitsagenturen und Jobcenter 38.100 sozialversicherungspflichtige Arbeitsangebote gemeldet. Das ist ein Plus von 1,6 Prozent oder 600 Stellen. Speziell im verarbeitenden Gewerbe, in der Gesundheitswirtschaft und im Handel bieten sich zahlreiche Einstellungschancen.

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung - es liegen die Mai-Daten vor - verläuft mit einem Plus von 2,2 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat positiv. 18.600 zusätzliche sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze sind im Vergleich zum Vorjahreswert entstanden. Ihre Gesamtzahl liegt bei 859.800. Insbesondere im Handel (+ 3.900), bei den unternehmensnahen Dienstleistungsunternehmen (+3.200) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (+2.600) wurden zusätzliche Mitarbeiter eingestellt. Nur in der Finanz- und Versicherungswirtschaft gingen Arbeitsplätze verloren: - 100.

Aktuell sind noch 4.600 unbesetzte Ausbildungsplätze gemeldet. Ihnen stehen 4.350 unversorgte Jugendliche gegenüber. Besonders der Einzelhandel bietet viele Einstiegschancen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nord

4. ELTERNKOMPASS - Beratungsservice für Eltern über Stipendienangebote

Mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung bietet die Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) seit einiger Zeit den "ELTERNKOMPASS" an. Dabei handelt es sich um einen kostenfreien telefonischen Beratungsservice für Eltern, die sich über die Möglichkeiten eines Stipendiums für ihr Kind informieren möchten.

Mit dem Angebot sollen Hemmnisse für eine Stipendienbewerbung abgebaut werden, die besonders häufig in nicht-akademischen oder einkommensschwachen Familien vorliegen. In diesem Zusammenhang hat die sdw auch eine Elternbroschüre „Chancen eröffnen und Neugier wecken! Wie Eltern ihre Kinder bei der Berufs- und Studienorientierung unterstützen können“ herausgegeben. Die Elternbroschüre ist als Download zu finden auf:

www.studienkompass.info > Aktuelles > Info-Material > Informationsbroschüre für Eltern.

Der ELTERNKOMPASS ist werktags unter der Telefonnummer +49 30 278906-777 zum Orts-tarif zu erreichen. Weitere Informationen über Stipendien stehen auf der Website www.elternkompass.info bereit.

Quelle: BDA

5. IWF - Länderbericht über Deutschland

Am 3. Juli 2012 hat der Internationale Währungs-fonds (IWF) seinen diesjährigen Länderbericht über Deutschland veröffentlicht. Darin bestätigt der IWF, dass das Zerrbild, wonach der Erfolg auf dem Arbeitsmarkt erkaufte wurde durch eine Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse und schlechte Arbeitsbedingungen, nicht stimmt. Aus dem IWF-Länderbericht geht u. a. hervor (§ 5, S. 6):

- Der Beschäftigungszuwachs in Deutschland wurde im Wesentlichen durch eine höhere Erwerbsbeteiligung erreicht.
 - Die Agenda 2010-Reformen waren die Grundlage dafür, dass die Arbeitslosenrate und insbesondere die Sockelarbeitslosigkeit in den vergangenen zehn Jahren gesunken sind.
 - Seit 2010 ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im sogenannten Normalarbeitsverhältnis schneller gewachsen als die sogenannten "atypischen" Beschäftigungsverhältnisse.
 - Auch der effektive Anstieg der Löhne um ca. 3 % im Jahr 2011 widerspricht nach Auffassung des IWF der These, dass die Binnennachfrage in Deutschland durch Lohnzurückhaltung gelitten hat. Vielmehr seien in Deutschland dank der guten Verfassung des Arbeitsmarkts mittlerweile die Bedingungen für einen von der heimischen Nachfrage getriebenen Aufschwung gegeben.
- Der IWF bestätigt damit die Argumentation der BDA, dass der erleichterte Einsatz flexibler Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit, Zeitarbeitsverhältnisse und geringfügige oder befristete Beschäftigung entscheidend zur positiven Arbeitsmarktentwicklung seit 2010 beigetragen hat, indem vor allem Berufseinsteigern, Langzeitarbeitslosen und Geringqualifizierten der Weg in den Arbeitsmarkt geebnet wurde.

Quelle: BDA

Bildungspolitik

6. CHE-Studie "Studieren ohne Abitur" und HIS-Studie "Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium"

Das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) hat mit Förderung des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft die **Studie "Studieren ohne Abitur: Monitoring der Entwicklungen in Bund, Ländern und Hochschulen"** erstellt, die unter www.che.de abrufbar ist. Sie enthält erstmals nicht nur einen Überblick über die Situation insgesamt sowie in den einzelnen Ländern, sondern differenziert auch nach Hochschulen.

Knapp 10.000 der 450.000 Studienanfänger des Jahres 2010/2011 sind über ihre berufliche Qualifikation an die Hochschule gekommen. Das sind Ergebnisse zweier aktueller Studien.

Im Jahr 1997 begannen an deutschen Hochschulen knapp 1.600 Personen ohne Abitur ihr Studium. Ihre Zahl hat sich bis 2010 auf gut 9.200 Personen versechsfacht. Der Anteil der beruflich Qualifizierten an allen Studienanfängern lag zuletzt zwar mit 2,1 % noch immer niedrig, hat sich aber allein in den letzten drei Jahren verdoppelt. Die Verteilung der Studierenden auf die Länder und die Hochschulen ist dabei ungleich:

- In den neuen Bundesländern liegt die Studienbeteiligung von Personen ohne Abitur immer noch halb so hoch wie in den alten Bundesländern (1,2 % im Vergleich zu 2,2 %).

- Den Spitzenplatz belegt Nordrhein-Westfalen mit einem Anteil der beruflich qualifizierten Studienanfänger von 4,2 %, gefolgt von Berlin (3,7 %) und Mecklenburg-Vorpommern (2,2 %). NRW verdankt seinen Spitzenplatz vor allem der FernUniversität Hagen, die unter allen Universitäten den höchsten Anteil an beruflich Qualifizierten verzeichnet und allein 2010 ein Viertel aller deutschen Studienanfänger ohne Abitur aufgenommen hat.

- Hamburg (1,9 %) und Schleswig-Holstein (0,9 %) liegen im oberen bzw. unteren Mittelfeld.

- Das Schlusslicht bilden Thüringen (0,9 %), Sachsen (0,6 %) und das Saarland (0,4 %). Auch diese Länder haben aber in den letzten Jahren Zuwächse verzeichnet. Parallel hierzu stieg in Deutschland auch die Gesamtzahl der Studierenden ohne Abitur von knapp 8.500 (1997) auf gut 25.700 (2010) an. Im Jahr 2010 konnten beinahe 3.000 Studierende ohne Abitur ihr Studium erfolgreich abschließen.

Auf der Grundlage von Daten der Hochschulstatistik, der empirischen Bildungsforschung und der Absolventenforschung hat die Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) die **Studie "Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium"** erstellt, die unter www.his.de abrufbar ist. Hierin werden nicht nur die Übergangquoten ermittelt, sondern auch die Motivation zur Aufnahme eines Masterstudiums und das typische Übergangsverhalten untersucht. Etwa drei Viertel der Bachelorabsolventen schließen ein Masterstudium an.

Mit der zweistufigen Studienstruktur stehen Bachelor-Absolventen mehrere Möglichkeiten offen, wie sie ihren Bildungs- und Berufsweg fortsetzen. Sie können sowohl eine Berufstätigkeit aufnehmen als auch ein Masterstudium anschließen. Entscheiden sie sich für ein Studium, stehen ihnen Universität und Fachhochschule gleichermaßen offen. Zu Beginn des Studiums planen bereits 55 % der angehenden Bachelors, im Anschluss ein Masterstudium aufzunehmen. Ein gutes Viertel ist noch unentschlossen. Ein Jahr nach Ende des Bachelorstudiums haben bereits 62 % der Absolventen ein Masterstudium aufgenommen, weitere 10 % planen dies. Ob ein Bachelor-Absolvent sein Studium direkt fortsetzt, hängt insbesondere von Hochschultyp und Studienfach ab. Die Übergangquote der Universitätsabsolventen liegt innerhalb der ersten 12 Monate mit 73 % wesentlich höher als bei den Fachhochschulabsolventen (50 %). Vor allem für die Naturwissenschaften ist ein nahtloser Übergang vom Bachelor- ins Masterstudium typisch. Spitzenreiter ist die Physik mit einer Übergangquote von 100 %. Die Gesundheitswissenschaften und künstlerische Studiengänge weisen mit 44 bzw. 35 % hingegen die wenigsten Übergänge auf. In den meisten Fächergruppen setzen 90 % der Masterstudierenden ihr Bachelorstudium fachlich fort. Nur wer ein künstlerisches, sprach- oder kulturwissenschaftliches Fach studiert hat, wechselt häufiger den inhaltlichen Fokus: Hier studieren nur etwa 70 % im gleichen Fach weiter. Wer seinen Bachelorabschluss an einer Fachhochschule erworben hat, studiert im Anschluss oft an einer Universität weiter. Etwa ein Drittel derjenigen, die sich für eine Fortsetzung ihres Studiums im Master entscheidet, realisiert diesen Wunsch an einer Universität. Der umgekehrte Weg ist hingegen die Ausnahme und wird nur von 3 % der Universitätsabsolventen beschritten. Auch ein Hochschulwechsel nach dem Bachelor ist noch lange nicht die Regel. Von denjenigen, die ohne Unterbrechung in ein

Masterstudium wechseln, tut dies nur jeder Vierte an eine andere Hochschule. Wer sein Studium hingegen zunächst unterbricht und ein Masterstudium erst für einen späteren Zeitpunkt plant, wechselt in fünf von sechs Fällen den Ort.

Quelle: BDA

Verschiedenes

7. Veranstaltungshinweis

Fehmarnbelt Days, 26. – 28. September in Hamburg und Lübeck

Die gemeinsame Zukunft der Fehmarnbelt-Region gestalten. Dazu sind Menschen aus der gesamten Fehmarnbelt-Region zwischen Hamburg und Malmö für drei Tage zu den Fehmarnbelt Days 2012 eingeladen. Während der Fehmarnbelt Days vom 26. bis 28. September kommen Studenten, Politiker und Unternehmer zusammen, um Perspektiven und neue Ideen für eine bessere Zukunft zu diskutieren und zu erörtern, wie sich die Lebensqualität und die Arbeitssituation in der Fehmarnbelt-Region künftig weiter verbessern lässt. Mit der Eröffnung der Festen Fehmarnbeltquerung im Jahr 2021 und dem ausgebauten Schienen- und Straßennetz auf deutscher und dänischer Seite ergeben sich neue spannende Möglichkeiten für Partnerschaften, Ideenaustausch und Wachstum. Dadurch wird auch eine viel engere Zusammenarbeit und ein intensiveres Zusammenleben der neun Millionen Menschen in der aufstrebenden Fehmarnbelt-Region von Norddeutschland über Dänemark bis Südschweden möglich. Daher haben verschiedene Akteure aus der Region die Fehmarnbelt Days initiiert, um diesen Prozess voranzubringen. Weitere Informationen finden Sie unter www.fehmarnbeltdays.com.

8. Personaltipps

Staatl. gepr. Betriebswirt (32) sucht neue Herausforderung im kfm. Bereich (Buchhaltung, Personalwesen, Verwaltung, Sachbearbeitung). Flexibilität lautet das Stichwort!

Profil: Ausbildung Kaufmann im Groß- u. Außenhandel, Berufserfahrung im Personalwesen, Ausbildereignung, buchhalterische Kenntnisse, Vertriebserfahrung, sicheres u. kommunikatives Auftreten, flexibel, zuverlässig, gewissenhaft, selbständig, belastbar, hohe Lernbereitschaft.

Auskünfte erteilt Herr Stock, Tel.: (04331) 1420 – 60

Hochschulabsolventin (Magister in Spanischer Literaturwissenschaft, Betriebswirtschaftslehre und Zivilrecht) sucht: Berufseinstieg in den Bereichen Kommunikation und Marketing oder Business Development.

Bietet: Kommunikationsstärke, sicheres Sprachgefühl, Fremdsprachen (Englisch fließend und Spanisch verhandlungssicher), hohe Textkompetenz sowie Kreativität und vernetztes Denken.

Auskünfte erteilt Herr Strauß, Tel.: (04331) 1420-45

Dipl.-Kfm., 30 Jahre, mit 6-jähriger Erfahrung in Private Equity / Infrastruktur als Projektmanager mit Schwerpunkt Projektfinanzierung/ Eigenkapitalinvestitionen in Erneuerbare Energien sucht branchenunabhängige Herausforderung mit Perspektive in Hamburg und Umgebung. Schnelle Auffassungsgabe, selbständiges Arbeiten, unternehmerisches und analytisches Denken, Leistungsorientierung und Teamfähigkeit runden das Profil ab.

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

9. Projekthinweis

RKW startet Energieeffizienz Impulsgespräche

Unkalkulierbar ansteigende Energiekosten und sich verknappende Energieressourcen spüren Unternehmen schon heute. Ein effizienter Energieeinsatz kann Betrieben Geld sparen, die Umwelt schonen und sie für die Zukunft wettbewerbsfähiger machen. Im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie bietet das Kompetenzzentrum Kultur- & Kreativwirtschaft des Bundes (RKW) seit Januar 2012 bundesweit persönliche Vor-Ort Gespräche zur Energieeffizienz an. Speziell qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RKW-Nord GmbH führen zu diesem Zweck in Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg Vorpommern kostenfrei persönliche Gespräche, in denen wirtschaftlich interessante betriebsindividuelle Energieeinsparpotenziale aufgezeigt werden. Den Betrieben werden vertiefende fachliche Informationen zu den relevanten Technologiefeldern sowie zu Energiemanagement, Betriebsorganisation und Fördermöglichkeiten zur Verfügung gestellt.

Weitere Informationen: RKW Nord GmbH, Frau Funda Elmaz, Lerchenstraße 28, 22767 Hamburg Tel: 040 55 77 529 20, Fax: 040 55 77 529 29, elmaz@rkw-nord.de