

1/2015

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Verwirkung eines Schmerzensgeldanspruchs bei Mobbing**
(Urteil des BAG vom 11. Dezember 2014 - 8 AZR 838/13 -)
2. **Urlaub - Ausschluss von Doppelansprüchen**
(Urteil des BAG vom 16. Dezember 2014 - 9 AZR 295/13 -)

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden: Dezember 2014

Bildungspolitik

4. Neue Studie zur Berufsorientierung erschienen
5. Zahl der Ausbildungsanfänger steigt in Hamburg auf bisherigen Höchststand
6. Arbeitgeber plädieren für mehr Ganztagschulen
7. Chancenspiegel der Bertelsmann-Stiftung veröffentlicht
8. Allianz für Aus- und Weiterbildung verabschiedet
9. Einsatz von Ausbildern
10. Hamburg feiert 150 Jahre staatliche berufsbildende Schulen

Verschiedenes

11. Neu in der Metropolregion Hamburg:
NBS Hochschule startet Wochenendstudiengang Maschinenbau
12. Personaltipps

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Verwirkung eines Schmerzensgeldanspruchs bei Mobbing

(Urteil des BAG vom 11. Dezember 2014 - 8 AZR 838/13 -)

Der Schmerzensgeldanspruch wegen Mobbings (§§ 823 Abs. 1, 253 Abs. 2 BGB iVm. Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG) kann zwar verwirken, dafür genügen jedoch ein bloßes „Zuwarten“ oder die Untätigkeit des Anspruchstellers nicht.

Der Kläger macht gegen seinen früheren Vorgesetzten einen Schmerzensgeldanspruch wegen Verletzung der Gesundheit und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts in Höhe von mindestens 10.000 Euro geltend. Er stützt sich dabei auf Vorfälle in den Jahren 2006 bis 2008, die er als Isolierung, Herabwürdigung und Schikane wertet. Der letzte Vorgang soll am 8. Februar 2008 stattgefunden haben. Der Kläger war 2007 an 52 Tagen, 2008 an 216 Tagen und 2009 durchgängig bis August arbeitsunfähig, unter anderem wegen Depression. Die Klage ging Ende Dezember 2010 bei Gericht ein.

Das Landesarbeitsgericht hat einen möglichen Schmerzensgeldanspruch allein wegen Verwirkung abgelehnt. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Sie führte zur Aufhebung und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Eine Verwirkung, die nur unter ganz besonderen Umständen zu bejahen ist, scheidet hier aus. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts ist ein bloßes Zuwarten nicht als „treuwidrig“ anzusehen. Ein Unterlassen begründet nur dann ein Umstandsmoment, wenn aufgrund zusätzlicher besonderer Umstände eine Pflicht zur zeitnahen Geltendmachung besteht. In der vorzunehmenden Gesamtabwägung darf nicht auf eventuelle Beweisschwierigkeiten auf Seiten des Anspruchsgegners abgestellt werden. Das durch Richterrecht geschaffene Institut der Verwirkung darf in seiner Anwendung nicht dazu führen, dass die gesetzliche Verjährung unterlaufen wird. Das Landesarbeitsgericht wird nunmehr zu prüfen haben, ob tatsächlich ein Mobbinggeschehen festzustellen ist.

Fazit:

Schmerzensgeldansprüche wegen Mobbings erledigen sich nicht durch Zuwarten. Dies stellt das BAG fest, lässt jedoch offen, ob die gesetzlichen Verjährungsfristen ausreichend für eine

Verwirkung sind. Die Möglichkeit der Klarstellung hat das BAG leider nicht wahrgenommen.

2. Urlaub - Ausschluss von Doppelansprüchen

(Urteil des BAG vom 16. Dezember 2014 - 9 AZR 295/13 -)

Gemäß § 6 Abs. 1 BUrlG besteht der Anspruch auf Urlaub nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Wechselt ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr in ein neues Arbeitsverhältnis und beantragt er Urlaub, muss er deshalb mitteilen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr noch nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt hat. Der Arbeitnehmer kann diese Voraussetzung für seinen Urlaubsanspruch im neuen Arbeitsverhältnis grundsätzlich durch die Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung seines früheren Arbeitgebers nachweisen. Dieser ist nach § 6 Abs. 2 BUrlG verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhandigen.

Der Kläger war ab dem 12. April 2010 im Lebensmittelmarkt des Beklagten beschäftigt. Der Beklagte lehnte nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die vom Kläger verlangte Abgeltung seines Urlaubs u. a. mit der Begründung ab, dem Kläger sei bereits von seinem früheren Arbeitgeber für das Jahr 2010 Urlaub gewährt worden. Eine Urlaubsbescheinigung seines früheren Arbeitgebers legte der Kläger dem Beklagten nicht vor.

Das Arbeitsgericht hat dem Kläger die beanspruchte Urlaubsabgeltung zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Es hielt den Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers aufgrund einer vertraglichen Ausschlussfrist für verfallen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger die im Formulararbeitsvertrag vereinbarte Ausschlussfrist von „mindestens drei Monaten nach Fälligkeit des Anspruchs“ gewahrt. Allerdings ist der Rechtsstreit

nicht zur Endentscheidung reif. Das Landesarbeitsgericht hat nach der Zurückverweisung der Sache u. a. dem Kläger Gelegenheit zu geben nachzuweisen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr 2010 nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt oder abgegolten hat. Führt der Kläger diesen Nachweis, hat der Beklagte den Urlaub des Klägers abzugelten, soweit er den Urlaubsanspruch des Klägers nicht selbst erfüllt hat.

Fazit:

Einen Doppelanspruch auf Urlaub gibt es für Arbeitnehmer nicht. Vielmehr noch stellt das BAG klar, dass der Arbeitnehmer beweisen muss, dass er bei seinem vorherigen Arbeitgeber noch keinen Urlaubsanspruch geltend gemacht, bzw. noch keinen Urlaub genommen hat. Für den neuen Arbeitgeber reicht es also aus, den Urlaubsanspruch zu bestreiten. Dann bleibt der Arbeitnehmer beweisbelastet. Dies stellt prozessual eine erhebliche Erleichterung für den Arbeitgeber dar.

Quelle: BAG/UVNord

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden – Dezember 2014

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Dezember 2014

- 97.200 Arbeitslose in Schleswig-Holstein im Dezember des Vorjahres
- Geringste Arbeitslosenzahl in einem Dezember seit 1992
- Stellenangebote nehmen im Vorjahresvergleich stark zu. Seit Jahresbeginn wurden 64.700 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet, ein Plus von 4.400 oder 7,2 Prozent
- Auch deutliches Plus bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Vorjahresvergleich: 13.900 zusätzliche Jobs

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Dezember - im Vergleich zum Vormonat November - um 2.700 oder 2,8 Prozent auf 97.200 gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr sank die Arbeitslosigkeit um 5.700 oder 5,5 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt nun bei 6,5 Prozent, im Dezember des Vorjahres lag sie bei 6,9 Prozent.

Ein Anstieg der Arbeitslosenzahl ist für den Monat Dezember saisonal typisch.

Wie jedes Jahr ist die Arbeitslosigkeit speziell in den touristisch geprägten Landkreisen Nordfriesland (+13,0 Prozent) und Ostholstein (+12,4 Prozent) überproportional gegenüber dem Vormonat November angestiegen. Aufgrund des milden Winters und des positiven Konsumklimas ist der landesweite Zuwachs um 2.700 jedoch deutlich geringer ausgefallen als im Dezember des letzten Jahres (Dezember 2013: + 4.100).

Es ist davon auszugehen, dass - dem Trend der vergangenen Monate folgend – sich auch in den kommenden Monaten die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum jeweiligen Vorjahresmonat verringert.

Besonders erfreulich ist, dass die Zahl der jüngeren Arbeitslosen unter 25 überproportional gesunken ist. Gegenüber dem Dezember des Vorjahres hat sich ihre Zahl - sie liegt nun bei 9.000 - um 13,2 Prozent oder 1.400 verringert. Die Jugendarbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein hat sich damit - im Jahresdurchschnittswert - seit 2005 halbiert. Lag sie 2005 im Jahresdurchschnitt bei 21.500, so ist ihre Zahl im Jahresdurchschnitt 2014 auf 10.600 gesunken.

Auch die Arbeitskräftenachfrage hat im Vorjahresvergleich deutlich zugenommen hat. Den gemeinsamen Arbeitgeberservice-Teams der Arbeitsagenturen und Jobcenter wurden seit Jahresbeginn 64.700 sozialversicherungspflichtige Arbeitsangebote gemeldet. Das sind 4.400 oder 7,2 Prozent weniger als im Vorjahreszeitraum.

Auch die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung verläuft weiterhin positiv. Sie ist - es handelt sich hierbei um Oktober-Daten (!) - um 13.900 oder 1,5 Prozent auf 913.300 im Vorjahresvergleich gestiegen. Besonders im Handel (+4.600), im Gesundheits- und Sozialwesen (+3.900) sowie bei den wirtschaftlichen Dienstleistungen (+1.700) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. In der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-1.300), der Energiewirtschaft (-970) und im Bereich öffentliche Verwaltung/Sozialversicherungen (-800) gingen hingegen Arbeitsplätze verloren.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: Dezember 2014

- Jahreshöchstwert an Beschäftigten im Oktober 2014: 910.000 Beschäftigte
- Zusätzliche Jobs entstehen u.a. bei den wirtschaftlichen und technischen Dienstleistungen, im Gesundheitswesen, bei Information und Kommunikation, in der Gastronomie, in der Logistik
- 14.424 freie Arbeitsplätze stehen den Arbeitssuchenden insgesamt zur Verfügung
- 70.093 Hamburgerinnen und Hamburger waren im Dezember 2014 arbeitslos
- Arbeitslosenquote bleibt unverändert bei 7,2 Prozent

Der Hamburger Arbeitsmarkt schließt mit dem niedrigsten Monatswert des Jahres 2014. Insgesamt waren im Dezember 70.093 Hamburgerinnen und Hamburger arbeitslos gemeldet. Damit liegt der Wert um 278 oder 0,4% unter dem Novemberwert, 1.067 oder 1,5% unter dem Vorjahresmonat und deutliche 6.048 oder 7,9% unter dem Bestand vom Jahresanfang mit 76.141. Die Arbeitslosenquote bleibt, wie im November, bei 7,2%. Insbesondere drei Aspekte kennzeichneten den Hamburger Arbeitsmarkt 2014:

1. Mehr Jobs: Seit Januar 2014 ist die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 884.053 um knapp 26.000 oder 2,9% auf 910.000 im Oktober angestiegen. Gerade die Wirtschaftsbereiche der technischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen, das Gastgewerbe, das Gesundheitswesen aber auch die Industrie sowie Information und Kommunikation trieben 2014 die Gesamtbeschäftigung nach oben und festigten damit gleichzeitig bestehende Arbeitsplätze. Von dieser Entwicklung profitieren qualifizierte Hamburger, aber im Besonderen auch Fachkräfte aus der Metropolregion, die Hamburg in einer Größenordnung von etwa 325.000 als Arbeitsort ansteuern.

2. Hohe Dynamik: 2014 meldeten sich fast 82.000 Hamburgerinnen und Hamburger arbeitslos, die ihren Arbeitsplatz oder ihre Selbstständigkeit aufgeben mussten. 2013 waren es 79.400 (- 2.600). Dagegen konnten 69.900 im letzten Jahr einen Job oder eine Selbstständigkeit aufnehmen, 4.300 mehr als noch 2013 mit 65.300 Arbeitsaufnahmen. Hamburg weist damit eine sehr hohe Dynamik auf, die typischerweise einem funktionierenden Arbeitsmarkt entspricht. Damit hatten rein rechnerisch im Durchschnitt 12.658 Menschen pro Monat

unmittelbar mit Arbeitsaufnahme bzw. persönlicher Arbeitslosigkeit zu tun.

3. Laufend neue Arbeitsstellen: Unternehmen mit Firmensitz in Hamburg haben dem Arbeitgeber-Service im vergangenen Jahr 45.400 sozialversicherungspflichtige Stellen zur Besetzung gemeldet, dies entspricht knapp dem Vorjahresniveau. Das bedeutet gleichzeitig, dass Arbeitssuchende jeden Monat auf 3.500 bis 4.500 „frische“ Arbeitsstellen zugreifen konnten. Damit sind pro Monat etwa 14.000 Stellen im Bestand, der sich natürlich laufend verändert. Insgesamt konnten auch Menschen mit Behinderung (-224 oder 2,4%), Langzeitarbeitslose (-492 oder 2,2%) und ungelernte Arbeitslose (-735 oder 2,0%) von diesen Angeboten profitieren und Arbeitslosigkeit insgesamt reduzieren. Einen leichten Zuwachs verzeichnen die älteren Bewerber (55 und älter) mit einem Plus von 312 oder 3,0%.

Insgesamt wird für 2015 ein robuster und stark nachfrageorientierter Hamburger Arbeitsmarkt erwartet, der allerdings eine immer höhere fachliche und regionale Flexibilität einfordert

Quelle: Agentur für Arbeit Hamburg

Bildungspolitik

4. Neue Studie zur Berufsorientierung erschienen

Im Auftrag der Vodafone Stiftung hat das Institut für Demoskopie Allensbach die Studie "Schule, und dann? Herausforderungen bei der Berufsorientierung von Schülern in Deutschland" herausgebracht. Danach fühlt sich nur gut die Hälfte der Schülerinnen und Schüler in Deutschland ausreichend über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert. Befragt wurden Jugendliche der Klassen 8 bis 10 aus verschiedenen Schulformen in Interviews. Gut 60 % der Schülerinnen und Schüler freuen sich auf die Zeit nach der Schule. Für 87 % ist es wichtig, einen Beruf zu haben, der ihnen Spaß macht; dies ist wichtiger als ein gutes Einkommen und ein sicherer Arbeitsplatz.

Mehr als ein Drittel der Jugendlichen beklagt ausdrücklich Informationsdefizite bezüglich ihrer beruflichen Möglichkeiten. Von diesen vermissen 54 % der Schülerinnen und Schüler an Sekundarschulen ohne gymnasiale Oberstufe Informationen dazu, welche Ausbildungswege es überhaupt gibt. 40 % fühlen sich zu Bewerber

bungsabläufen nicht ausreichend informiert. Aber auch 62 % der Gymnasiasten geben an, zu wenig über bestimmte Studiengänge zu wissen. Nur eine verschwindend geringe Anzahl der Jugendlichen interessiert sich für einen Beruf in der Zukunftsbranche Computer/IT.

Während die Mehrheit sich mit ihrem direkten sozialen Umfeld über ihre beruflichen Möglichkeiten berät, werden Praktika und Gespräche mit Berufstätigen aus dem angestrebten Berufsfeld als besonders hilfreich bewertet. Nur ein Drittel derer, die sich im Internet informieren, findet dort gute Informationsangebote. Lediglich 25 % haben sich bisher bei der Agentur für Arbeit informiert; dies war wiederum nur für ein Drittel von ihnen hilfreich.

Eltern spielen die zentrale Rolle

Von den Schülerinnen und Schülern, die sich mehr Unterstützung bei der Ausbildungs- und Berufswahl wünschen, fordern 81 % diese Hilfe von der Schule und ihren Lehrkräften. 35 % sehen die Unternehmen in der Pflicht. Die beruflichen Pläne von Jungen und Mädchen unterscheiden sich erheblich und entsprechend weitgehend tradierten Rollenmustern. Diese werden von den Vorstellungen der Eltern im Wesentlichen mitgetragen. Knapp zwei Drittel der Eltern empfinden es als selbstverständlich, sich bei der Berufsorientierung ihrer Kinder einzubringen, auch wenn sie ihren Einfluss auf die Berufswahl als eher gering einschätzen. 75 % der Jugendlichen wünschen sich die Unterstützung des Vaters, 85 % der Mutter. Fast 91 % werden von ihren Eltern mindestens etwas unterstützt. Diese engagieren sich bei der Berufsorientierung auf vielfältige Weise, am häufigsten durch gezielte Unterhaltungen und Ratschläge; jedes zweite Elternteil holt aber auch selbst Informationen über Ausbildungen und Berufe ein, für die sich ihr Kind interessiert. Mütter sind dabei wesentlich aktiver als Väter. Gleichzeitig setzten sich Väter stärker für ihre Söhne ein, Mütter für die Töchter. Jugendliche, die von ihren Eltern intensiv unterstützt werden, fühlen sich besser über Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten informiert und haben häufiger konkrete Vorstellungen. Eltern mit höherer Schulbildung wünschen sich weitaus häufiger, dass ihre Kinder studieren. Eltern mit einfachem Bildungsabschluss sowie alleinerziehende Elternteile beklagen überdurchschnittlich häufig, dass sie ihr Kind nicht im gewünschten Ausmaß bei der Ausbildungs- und Berufswahl unterstützen können. Ihre Kinder wünschen sich häufiger mehr Hilfe bei der Berufsorientierung. 81 % der

Schüler und Schülerinnen möchten eine andere berufliche Richtung einschlagen als ihre Eltern.

Nach Ansicht der BDA zeigt die Studie Verbesserungsbedarf bei der Berufs- und Studienorientierung auf. Bei der Agentur für Arbeit finden die Jugendlichen offenbar keine ausreichenden Antworten auf ihre Fragen, während sie Praxiserfahrungen im Betrieb als hilfreich wahrnehmen. Die Rolle der Eltern als Ratgeber ihrer Kindern ist enorm, hat aber auch ihre kritische Seite, wenn Mütter ihre Töchter vorschnell in die traditionellen Rollenmuster lenken und Eltern vor allem ihre eigenen Berufswege zum Vorbild nehmen statt sich an den Zukunftsaussichten der heutigen Ausbildungswege zu orientieren. Sie müssen künftig besser informiert und in die Berufsorientierung einbezogen werden.

Weitere Informationen finden Sie online unter: www.vodafone-stiftung.de

Quelle: BDA

5. Zahl der Ausbildungsanfänger steigt in Hamburg auf bisherigen Höchststand

Die Zahl der Jugendlichen, die nach Klasse 10 der Stadtteilschulen oder Förderschulen direkt in eine Berufsausbildung gewechselt sind, ist nach Aussage des Senates in diesem Jahr erheblich angestiegen. 1.893 Jugendliche begannen direkt nach der Schule eine Berufsausbildung, das sind 450 mehr als im Vorjahr und sogar 555 mehr als 2012. Weitere 1.910 Jugendliche ohne Ausbildungsplatz werden in den berufsbildenden Schulen auf eine Ausbildung vorbereitet. 1.245 Schulabgänger wechselten in andere Anschlussangebote wie Bundeswehr oder freiwilliges soziales Jahr.

Damit zeigen in Hamburg die eingeleiteten Reformen Erfolge. Im Rahmen der neuen „Berufs- und Studienorientierung“ werden die Jugendlichen bereits in der Schule ab Klasse 8 auf den Übergang in Beruf und Studium vorbereitet. Jeder Jugendliche kann so seinen Weg in Ausbildung oder Schule klären und vorbereiten. Das entscheidende Scharnier zwischen Schule und Beruf wird in der Jugendberufsagentur (JBA) gesehen. Fachleute aus Arbeitsagentur, Jobcenter, beruflichen Schulen und Bezirksämtern arbeiten in den sieben bezirklichen Standorten der Jugendberufsagentur unter einem Dach zusammen und beraten und begleiten alle Schulabgängerinnen und Schulabgänger beim Weg in die Berufsausbildung. Unterstützt wer-

den sie dabei von den Schulen. Dank dieser Zusammenarbeit ist erstmals gewährleistet, dass jeder Jugendliche nach der Schule eine Perspektive bekommt und kein Jugendlicher beim Übergang in den Beruf verloren geht. Wer keinen Ausbildungsplatz bekommen hat, wird im Rahmen der neuen „dualisierten Ausbildungsvorbereitung“ an den berufsbildenden Schulen gezielt auf die Berufswelt vorbereitet.

Dank der Jugendberufsagentur stehen jetzt im dritten Jahr präzise Daten zu den Übergangszahlen zur Verfügung. Im Jahr 2014 haben 5.059 Schülerinnen und Schüler vor dem Eintritt in die Oberstufe die Stadtteil- und Förderschulen verlassen (2012: 5.307). 1.893 Jugendliche (2012: 1.338) konnten direkt im Anschluss an die Schule eine berufliche Ausbildung beginnen, 555 mehr als zwei Jahre zuvor. Die Quote stieg damit von 25,2 auf 37,4 Prozent. 25,1 Prozent der Jugendlichen begannen eine betriebliche Ausbildung (1.270), 9,5 Prozent eine Ausbildung an einer vollqualifizierenden Berufsfachschule (480), 2,4 Prozent im Rahmen der Berufsqualifizierung (122) und 0,4 Prozent außerbetrieblich (21). Von den 1.910 schulpflichtigen Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz wechselten 177 in Produktionsschulen und 1.733 in die dualisierte Ausbildungsvorbereitung an den berufsbildenden Schulen. Im Rahmen dieser Ausbildungsvorbereitung lernen sie sowohl im Betrieb als auch in den berufsbildenden Schulen, um zügig in eine Berufsausbildung überzugehen. Die Ausbildungsvorbereitung ist seit dem Schuljahr 2013/14 Regelangebot an jetzt 21 berufsbildenden Schulen, davon acht mit einem inklusiven Angebot.

Als weitere Maßnahme für Jugendliche ohne Ausbildungsplatz hat sich die Berufsqualifizierung bewährt: Sie können an den beruflichen Schulen direkt eine Ausbildung in ausgewählten Berufen beginnen und sie später in Betrieben fortsetzen. Im Schuljahr 2013/14 schlossen rund 70 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihr BQ-Jahr erfolgreich ab und wechselten in eine duale Berufsausbildung. Jugendliche, die nach erfolgreichem Bestehen des ersten Jahres keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben, setzen ihre Berufsausbildung bei einem Träger fort und erhalten dadurch eine Ausbildungsgarantie. Für das Schuljahr 2014/15 konnten 470 BQ-Plätze in 18 Schulen für insgesamt 31 Berufe bereitgestellt werden, von denen derzeit 276 Plätze belegt sind.

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

6. Arbeitgeber plädieren für mehr Ganztagschulen

Anfang November wurde im BDA/BDI-Fachausschuss Bildung/Berufliche Bildung das neue Positionspapier "Für mehr gute Ganztagschulen" verabschiedet. Darin plädieren die Arbeitgeber für einen weiteren quantitativen und vor allem qualitativen Ausbau der Ganztagschulen. Diese tragen nicht nur zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei, sondern auch zu einer besseren Qualität von Schule und Bildung. Dies gilt allerdings nur für Ganztagschulen mit einem pädagogischen Konzept aus einem Guss, hoher Qualität und regelmäßiger Teilnahme der Kinder. Den Arbeitgebern ist dabei auch wichtig, dass in den weiterführenden Schulen eine praxisnahe Berufsorientierung in den Ganztag integriert wird. Im Positionspapier werden die Qualitätskriterien dargestellt. Ferner wird für einen weiteren Ausbau der Ganztagschulen plädiert, der sich am Bedarf vor Ort orientiert. Weitere Informationen auf der BDA-Homepage unter www.arbeitgeber.de > Inhalte > Bildung > Schule > Weiterführende Informationen.

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

7. Chancenspiegel der Bertelsmann-Stiftung veröffentlicht

Im Dezember veröffentlichte die Bertelsmann Stiftung ihren neuen „Chancenspiegel“, der auf Zahlen aus 2012 basiert. Danach haben mehr Schüler Zugang zum ganztägigen Lernen, weniger Schüler brechen die Schule ohne Abschluss ab und mehr Schüler erreichen die (Fach-)Hochschulreife. Der Anteil der Schüler, die wegen Förderbedarfs keine Regelschulen besuchen, stagniert. Der Bildungserfolg, gemessen in Kompetenzen von Neuntklässlern in Mathematik, bleibt weiterhin stark von der sozialen Herkunft abhängig. Die Chancen auf einen Ausbildungsplatz mit maximal Hauptschulabschluss steigen wieder. Hervorzuheben sind insbesondere die großen Unterschiede zwischen den Regionen innerhalb eines Bundeslandes. Bildungschancen sind also nicht nur Ländersache; vielmehr spielt auch das Lernangebot vor Ort eine große Rolle. Die Kommunen haben eine bislang oft unterschätzte Bedeutung für die Schulentwicklung. Weitere Informationen unter: www.chancen-spiegel.de.

Quelle: BDA

8. Allianz für Aus- und Weiterbildung verabschiedet

Am 12. Dezember 2014 haben die Vertreter der Bundesregierung, der Wirtschaft, der Gewerkschaften und der Länder eine neue Allianz für Aus- und Weiterbildung verabschiedet. Sie löst den Ende des Jahres ausgelaufenen Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs ab. Als wesentliche Handlungsschwerpunkte sind vereinbart, Jugendliche künftig besser auf den Beruf und die Arbeitswelt vorzubereiten, allen Jugendlichen eine Chance auf Ausbildung zu geben (betriebliche Ausbildung hat dabei Vorrang), die Attraktivität und die Qualität der Ausbildung weiter zu verbessern sowie die berufliche Weiterbildung zu stärken. U. a. wurde das bereits entwickelte Instrument der Assistierten Ausbildung verankert, das sowohl leistungsschwächere Jugendliche bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss als auch Betriebe, die diese Jugendlichen ausbilden, unterstützt. Darüber hinaus werden die ausbildungsbegleitenden Hilfen ausgedehnt. Die Wirtschaft hat zugesagt, die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplätze zu erhöhen, jährlich 20.000 Einstiegsqualifikationen als Brücke in Ausbildung zur Verfügung zu stellen und jedem Jugendlichen, der zum 30.9. noch keinen Ausbildungsplatz hat, drei Angebote für eine betriebliche Ausbildung zu machen. Außerdem sollen jährlich bundesweit 500.000 Praktikumsplätze für Schüler angeboten werden.

Quelle: BDA

9. Einsatz von Ausbildern

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat im Dezember 2014 eine gemeinsame Bewertung zum Einsatz von Ausbildern/Ausbilderinnen und ausbildenden Fachkräften in der betrieblichen Ausbildung unter Berücksichtigung von Betriebsstrukturen und Ausbildungsorganisationsmodellen verabschiedet. Diese war nötig geworden, da durch den zunehmenden Einsatz moderner Informations- und Kommunikationsmedien und die wachsende Vielfalt von Arbeitszeitmodellen in vielen Betrieben neue Kommunikations- und Kooperationsformen entstehen, die sich auch auf die betriebliche Ausbildung auswirken. So sind in filialisierten Ausbildungsstrukturen zunehmend hauptamtliche Ausbilder zentral für die Organisation und Steuerung der Ausbildung

zuständig, während eine ausbildende Fachkraft – unter der Verantwortung des hauptamtlichen Ausbilders bzw. der hauptamtlichen Ausbilderin – die Betreuung der Auszubildenden vor Ort übernimmt. Um diesen modernen Ausbildungsmodellen gerecht zu werden, ist eine zeitgemäße Auslegung der im Berufsbildungsgesetz geregelten Vorgaben zur Eignung des Ausbildungspersonals (§ 28 BBiG) erforderlich. Auf Initiative der BDA und des DIHK hat eine Arbeitsgruppe des BiBB-Hauptausschusses daher Kriterien für eine BBiG-konforme Ausbildung in modernen Kommunikations- und Arbeitsformen entwickelt.

Quelle: BDA

10. Hamburg feiert 150 Jahre staatliche berufsbildende Schulen

Anlässlich des 150-jährigen Bestehens des staatlichen Berufsschulwesens in Hamburg plant das Hamburger Institut für Berufliche Bildung im September 2015 zahlreiche Aktivitäten. Neben einer Ausstellung in der Rathausdiele und einer Festschrift sind auch eine zweitägige Fachtagung sowie einzelne Veranstaltungen geplant, an denen sich auch Unterstützer, Partner und Sponsoren beteiligen können. Sobald eine entsprechende Veranstaltungsübersicht zur Verfügung steht, werden wir näher informieren.

Quelle: BDA

Verschiedenes

11. Neu in der Metropolregion Hamburg: NBS Hochschule startet Wochenendstudiengang Maschinenbau

Der Ingenieurmangel am Arbeitsmarkt spitzt sich weiter zu: Bis zum Jahr 2027 rechnet der Verein der Ingenieure (VDI) mit einem Ersatzbedarf von bis zu 50.000 Ingenieuren. Dies ist Hauptgrund für die Einrichtung des neuen Studienganges „Maschinenbau (B.Eng.)“ an der NBS Northern Business School in Hamburg, der als Teilzeitstudium angeboten wird. Dieses Studienprogramm bietet Unternehmen die Möglichkeit Ihren Bedarf an Ingenieuren aus den Reihen des eigenen Personals durch ein berufs- oder ausbildungsbegleitendes Studium zu decken.

Der Studiengang vermittelt Studierenden eine grundlegende ingenieurwissenschaftliche Ausbildung. Hinzu kommen betriebswirtschaftliche Anteile, da auch von Ingenieuren zunehmend Kompetenzen in den Bereichen Rechnungswesen und Personalmanagement/Unternehmensführung, aber auch Projektmanagement gefordert werden. In der zweiten Hälfte des Studiengangs können sich die Studierenden in einem der Bereiche Mechatronik oder Kunststofftechnik weiter spezialisieren. Die Inhalte wurden in Zusammenarbeit mit verschiedenen Verbänden und Unternehmen aus der Metropolregion Hamburg für den Bedarf der norddeutschen Industrie und Wirtschaft entwickelt.

Zugelassen werden können Bewerberinnen und Bewerber mit Abitur oder Fachhochschulreife, oder Meister und anderen staatlich anerkannten Aufstiegsfortbildungen.

Weitere Informationen finden Sie unter www.nbs.de.

und Französisch, Auslandserfahrung. Darüber hinaus starke kommunikative Fähigkeiten, zielorientiertes Vorgehen, verbindliches Auftreten.

Auskünfte erteilt Herr Fröhlich, Tel. 040-63785120

Quelle: NBS - Northern Business School gGmbH, Hamburg

12. Personaltipps:

1. Kompetenter und engagierter Personalleiter mit langjähriger Erfahrung als Geschäfts- und Marktleiter großer Betriebe im Einzelhandel sucht eine neue Herausforderung im Norden. Führen durch Vorbild mit Empathie und Vertrauen entsprechen seiner Persönlichkeit. Umfangreiche Kenntnisse im gesamten Spektrum der Personalarbeit, einschließlich des versierten Umgangs mit Mitbestimmungsgremien, sind vorhanden.

Auskünfte erteilt Herr Schulze, Tel. 04331-1420-55.

2. Bachelor-Absolventin (FH) (26) mit abgeschlossenem BWL-Studium im dualen System mit Schwerpunkt Marketing und mehrjähriger Berufserfahrung in 2 renommierten norddeutschen Lebensmittelunternehmen, in der Luxusbranche der Region München sowie in einer PR- & Werbeagentur. Marketing- & Sales-Kenntnisse, Kundenerfahrung (B2B & B2C), Event-Koordination (Messen, Kundenevents, Fotoshootings etc.), Erstellung von POS- und Pressematerialien, Wettbewerbsbeobachtung und Marktanalyse sucht neue berufliche Herausforderung in den Bereichen Marketing/Produktmanagement und/oder PR-Öffentlichkeitsarbeit im Norden. Sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse, Grundkenntnisse in Spanisch