

2/2015

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Dienstkleidungsvorschrift für das Cockpitpersonal**
(Urteil des BAG vom 30. September 2014 – 1 AZR 1083/12 -)
2. **Leistungsbeurteilung im Zeugnis**
(Urteil des BAG vom 18. November 2014 – 9 AZR 584/13 -)

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden: Januar 2015

Bildungspolitik

4. Investitionen in betriebliche Weiterbildung auf Höchststand
5. Ausbildungsvergütungen 2014
6. Situation auf dem Ausbildungsmarkt
7. Vielfalt in Ausbildung
8. Neues BDA-Positionspapier „ Wir brauchen alle“
9. Aufruf zum Girls´Day und Boys´Day
10. „Starke Schulen“ werden ausgezeichnet

Verschiedenes

11. Veranstaltungstipp
12. Personaltipp

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Dienstkleidungsvorschriften für das Cockpitpersonal**

(Urteil des BAG vom 30. September 2014 - 1 AZR 1083/12 -)

Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung das Tragen einer einheitlichen Dienstkleidung regeln. Wird die Dienstkleidung für Arbeitnehmergruppen unterschiedlich ausgestaltet, verlangt der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dass eine solche Differenzierung entsprechend dem Regelungszweck sachlich gerechtfertigt ist.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Flugzeugführer beschäftigt. Dort sind aufgrund eines Tarifvertrags nach § 117 Abs. 2 BetrVG für das fliegende Personal Personalvertretungen gebildet. Der Tarifvertrag ordnet die Geltung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes an. Nach einer „Betriebsvereinbarung Dienstbekleidung“ hat das Cockpitpersonal während des Flugeinsatzes eine Uniform zu tragen. Zu dieser gehört bei Piloten eine „Cockpit-Mütze“, die in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich getragen werden muss, während Pilotinnen hierüber frei entscheiden können. Bei ihnen gehört die „Cockpit-Mütze“ auch nicht zur Uniform. Der Kläger hat diese unterschiedliche Ausgestaltung für unwirksam gehalten. Die Beklagte hat sich zu deren Rechtfertigung auf das klassische Pilotenbild und die Frisurgestaltung weiblicher Cockpitmitglieder berufen.

Die auf die Feststellung gerichtete Klage des Piloten, nicht zum Tragen der „Cockpit-Mütze“ verpflichtet zu sein, hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die unterschiedliche Ausgestaltung der Tragepflicht verstößt gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und ist unwirksam. Die einheitliche Dienstkleidung soll das Cockpitpersonal in der Öffentlichkeit als hervorgehobene Repräsentanten des beklagten Luftfahrtunternehmens kenntlich machen. Gemessen an diesem Regelungszweck ist eine unterschiedliche Behandlung nicht gerechtfertigt. Ob es sich überdies um eine Benachteiligung wegen des Geschlechts handelt, bedurfte keiner Entscheidung.

Fazit:

Über eine Benachteiligung wegen des Geschlechts bei unterschiedlichen Bekleidungen aufgrund einer Betriebsvereinbarung hat das BAG zwar nicht entschieden, jedoch dargelegt, dass es einer sachlichen Rechtfertigung bedarf, gestaltet man in einer Arbeitnehmergruppe die Pflichten unterschiedlich aus. Dies führt dazu, dass unterschiedliche Pflichten in Betriebsvereinbarungen innerhalb einer Arbeitnehmergruppe zwar grundsätzlich möglich sind, jedoch einer nachvollziehbaren sachlichen Rechtfertigung bedürfen, die vollumfänglich der gerichtlichen Überprüfung zugänglich ist.

Quelle: BAG/UVNord

2. **Leistungsbeurteilung im Zeugnis**

(Urteil des BAG vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 -)

Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis unter Verwendung der Zufriedenheitsskala, die ihm übertragenen Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ erfüllt zu haben, erteilt er in Anlehnung an das Schulnotensystem die Note „befriedigend“. Beansprucht der Arbeitnehmer eine bessere Schlussbeurteilung, muss er im Zeugnisrechtsstreit entsprechende Leistungen vortragen und gegebenenfalls beweisen. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn in der einschlägigen Branche überwiegend gute („stets zur vollen Zufriedenheit“) oder sehr gute („stets zur vollsten Zufriedenheit“) Endnoten vergeben werden.

Die Klägerin war vom 1. Juli 2010 bis zum 30. Juni 2011 in der Zahnarztpraxis der Beklagten im Empfangsbereich und als Bürofachkraft beschäftigt. Zu ihren Aufgaben gehörten u.a. die Praxisorganisation, Betreuung der Patienten, Terminvergabe, Führung und Verwaltung der Patientenkartei, Ausfertigung von Rechnungen und Aufstellung der Dienst- und Urlaubspläne. Darüber hinaus half die Klägerin bei der Erstellung des Praxisqualitätsmanagements. Die Beklagte erteilte ihr nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis. Die Parteien streiten noch darüber, ob die Leistungen der Klägerin mit „zur vollen Zufriedenheit“ oder mit „stets zur vollen Zufriedenheit“ zu bewerten sind. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben und angenommen, die Beklagte habe nicht dargelegt, dass die von der Klägerin beanspruchte Beurteilung nicht zutreffend sei.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die vom Landesarbeitsgericht zur Ermittlung einer durchschnittlichen Bewertung herangezogenen Studien, nach denen fast 90 % der untersuchten Zeugnisse die Schlussnoten „gut“ oder „sehr gut“ aufweisen sollen, führen nicht zu einer anderen Verteilung der Darlegungs- und Beweislast. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt es für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast nicht auf die in der Praxis am häufigsten vergebenen Noten an. Ansatzpunkt ist die Note „befriedigend“ als mittlere Note der Zufriedenheitsskala. Begehrt der Arbeitnehmer eine Benotung im oberen Bereich der Skala, muss er darlegen, dass er den Anforderungen gut oder sehr gut gerecht geworden ist. Im Übrigen lassen sich den Studien Tatsachen, die den Schluss darauf zulassen, dass neun von zehn Arbeitnehmern gute oder sehr gute Leistungen erbringen, nicht entnehmen. Damit kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch Gefälligkeitszeugnisse in die Untersuchungen eingegangen sind, die dem Wahrheitsgebot des Zeugnisrechts nicht entsprechen. Der Zeugnisanspruch nach § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO richtet sich auf ein inhaltlich „wahres“ Zeugnis. Das umfasst auch die Schlussnote. Ein Zeugnis muss auch nur im Rahmen der Wahrheit wohlwollend sein.

Der Neunte Senat hat die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird als Tatsacheninstanz zu prüfen haben, ob die von der Klägerin vorgetragene Leistungen eine Beurteilung im oberen Bereich der Zufriedenheitsskala rechtfertigen und ob die Beklagte hiergegen beachtliche Einwände vorbringt.

Fazit:

Mehr als ein „befriedigendes“ Zeugnis muss ein Arbeitgeber nicht ausstellen. Das BAG hat die volle Beweislast für eine bessere Leistung als „befriedigend“ dem Arbeitnehmer auferlegt und dadurch stringend die zivilprozessualen Beweislastregeln angewandt. Richtigerweise kann ein Arbeitgeber bessere Leistungen nicht beurteilen, wenn er keine Kenntnis davon hat. Substantiierten Vortrag kann in einem solchen Fall nur der Arbeitnehmer erbringen, sofern er es denn kann.

Quelle: BAG/UVNord

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden – Januar 2015

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: Januar 2015

- Aktuell: 106.400 Arbeitslose; Arbeitslosenquote liegt bei 7,1 Prozent
- Im Vorjahresvergleich deutlicher Rückgang um 5.200 oder 4,7 Prozent
- Niedrigste Arbeitslosenzahl in einem Januar seit 1993
- Saisonal bedingter Anstieg der Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat
Dezember um 9.300 oder 9,5 Prozent
- Rückgang bei den Stellenmeldungen

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Januar - im Vorjahresvergleich - um 5.200 oder 4,7 Prozent gesunken. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 7,1 Prozent, im Januar 2014 lag sie bei 7,5 Prozent. Im Vergleich zum Vormonat Dezember ist die Zahl der Arbeitslosen um 9.300 oder 9,5 Prozent gestiegen. Sie liegt nun bei 106.400.

Die jahreszeitlich typischen Auftragsrückgänge im Wohnungs-, Straßen und Gartenbau sowie das eingeschränkte Tourismusgeschäft sind für die überproportionale Zunahme der Männerarbeitslosigkeit (+11,4 Prozent) und den deutlichen Zuwachs der Arbeitslosenzahlen in den Tourismusregionen des Landes zum Jahresbeginn verantwortlich. Für den Monat Januar ist das eine vollkommen normale Entwicklung.

Trotz des saisonal üblichen Anstiegs zeige der Vergleich mit den Vorjahren die positive Entwicklung des Arbeitsmarktes in Schleswig-Holstein: Mit aktuell 106.400 Arbeitslosen ist die niedrigste Arbeitslosenzahl in einem Januar seit 1993 gemeldet worden. Es wird davon ausgegangen, dass - bei allen Unabwägbarkeiten - weiter auf diese positive Entwicklung gesetzt werden kann. Aktuelle Wirtschaftsprognosen stimmen - vor dem Hintergrund des niedrigen Ölpreises, der günstigen Wechselkursituation und des weiterhin positiven Konsumklimas - zuversichtlich.

Besonders erfreulich ist der im Vorjahresvergleich deutliche Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit um 1.300 oder 11,3 Prozent auf 10.000.

Auch die Zahl der Langzeitarbeitslosen ist im Vorjahresvergleich leicht gesunken: um 600 oder 1,6 Prozent. Speziell die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit ist eine der größten Herausforderungen am Arbeitsmarkt, die nur in enger Kooperation mit allen Arbeitsmarktpartnern gemeistert werden können. Auch das neue ESF-Programm gegen Langzeitarbeitslosigkeit wird regional und überregional nur dann Früchte tragen, wenn sich alle Partner im Land verantwortlich fühlen und ihren Beitrag leisten.

Im Januar wurden den gemeinsamen Arbeitgeberservice-Teams der Arbeitsagenturen und Jobcenter 4.400 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet. Das sind 210 oder 4,5 Prozent weniger als im Januar des Vorjahres. Allerdings konnte im letzten Jahr aufgrund der überdurchschnittlichen Konjunkturerwartungen der Betriebe zu Jahresbeginn ein Spitzenwert verzeichnet werden. Im mehrjährigen Vergleich sind die aktuellen Zahlen auf dem normalen Januar-Niveau.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten - es liegen die November-Daten vor - ist im Vorjahresvergleich um 14.400 oder 1,6 Prozent auf 908.800 gestiegen. Beschäftigungszuwächse konnten u.a. der Handel (+4.400), das Gesundheits- und Sozialwesen (+4.200) sowie das Gastgewerbe (+1.900) verbuchen. Weniger Beschäftigte gab es im Vorjahresvergleich in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-1.300), der Energiewirtschaft (-930) und im Bereich öffentliche Verwaltung/Sozialversicherungen (-880).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg:

Januar 2015

- Arbeitslosenquote steigt von 7,2 auf 7,7 Prozent
- 75.794 Hamburgerinnen und Hamburger waren im Januar 2015 arbeitslos
- Jahreshöchstwert an Beschäftigten im November 2014: 911.300 Beschäftigte
- 18.892 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mehr als im Jahr zuvor
- Zusätzliche Jobs entstehen u.a. bei den wirtschaftlichen und technischen Dienstleistungen, im Gesundheitswesen, bei Information und Kommunikation, in der Gastronomie, in der Logistik

Die Lage auf dem Hamburger Arbeitsmarkt hat sich mit Blick auf die Anzahl der registrierten Arbeitslosen deutlich, aber nicht überraschend eingetrübt. So waren im Januar 75.794 Hamburgerinnen und Hamburger arbeitslos gemeldet, dies ist ein Anstieg zum Vormonat von 5.701 oder 8,1%. Im Jahresvergleich wird ein leichter Rückgang um 347 oder 0,5% verzeichnet. Der aktuelle Wert von 75.794 arbeitslosen Hamburgerinnen und Hamburgern liegt gleichzeitig unter den 2014-Frühjahrswerten des Januars mit 76.141, Februars mit 76.524 und März mit insgesamt 75.828 gemeldeten Arbeitslosen. Folglich fällt die Arbeitslosenquote mit 7,7 Prozent einen halben Prozentpunkt höher aus, als im Dezember 2014. Gründe für den Anstieg der Arbeitslosigkeit zum Jahreswechsel liegen vor allem in der überdurchschnittlich hohen Anzahl von befristeten Arbeitsverträgen, die zum Jahres- bzw. Quartalsende auslaufen. Sie enden entweder ganz oder werden erst mit einer gewissen Zeitverzögerung verlängert. Weiterhin wird ein schwächerer Übergang von Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit erkannt.

Im Januar konnten 4.500 Arbeitslose, davon 3.000 aus der Arbeitsagentur, eine neue Arbeitsstelle oder Selbständigkeit antreten, dies waren 396 oder 7,6% weniger als im Vormonat. Beständig hoch und kraftvoll ist nach wie vor das Angebot an sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen in der Hansestadt, das im Januar bei 13.766 lag. Eine Größenordnung, die etwa dem Niveau des Vormonats entspricht, aber den Vorjahresmonat Januar 2014 mit 1.554 oder 12,7% deutlich übersteigt. Gerade die technischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen, die Gesundheitsbranche, aber auch das Gastgewerbe und die Industrie suchen beständig nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der kontinuierliche Bedarf an Arbeitskräften führt dazu, dass die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von Monat zu Monat steigt. Im November 2014 waren in Hamburg 911.300 Menschen beschäftigt, ein Plus von 18.900 oder 2,1 % im Vergleich zum Vorjahresmonat. Besonders die wirtschaftlichen und technischen Dienstleistungen, die Information und Kommunikation, das Gastgewerbe und die Gesundheitswirtschaft treiben die Gesamtbeschäftigung nach oben.

Quelle: Agentur für Arbeit Hamburg

Bildungspolitik

4. Investitionen in betriebliche Weiterbildung auf Höchststand

Noch im Dezember 2014 veröffentlichte das IW seine achte Weiterbildungserhebung. Danach investierten die Unternehmen 2013 33,5 Mrd. € pro Jahr. Das entspricht pro Beschäftigtem im Schnitt 1.132 €. Im Vergleich zur Vorgängererhebung für 2010 sind das knapp 16 % mehr. Besonders hervorzuheben ist, dass nicht nur mehr Geld, sondern auch mehr Zeit für die betriebliche Weiterbildung aufgebracht wird. So nahm jeder Beschäftigte im Schnitt 32,7 Stunden an Lehr- und Informationsveranstaltungen teil. Etwa ein Drittel der Weiterbildung entfällt dabei auf die Freizeit der Beschäftigten. Unter betrieblicher Weiterbildung werden sowohl formelle Maßnahmen wie Lehrgänge, Kurse und Seminare als auch informelle Maßnahmen wie Unterweisungen am Arbeitsplatz, Informationsveranstaltungen oder PC-gestütztes Lernen verstanden.

Im Jahr 2013 haben sich mit 86 % so viele Unternehmen an betrieblicher Weiterbildung beteiligt wie noch in keinem Jahr zuvor. Die Weiterbildungsbeteiligung nimmt mit der Unternehmensgröße zu. Während von den großen Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten nahezu alle weiterbildungsaktiv sind, liegt die Beteiligung kleiner Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten bei 85,6%. Betrachtet man jedoch deren Weiterbildungsbeteiligung über einen Zeitraum von drei Jahren, so sind von ihnen 90 % aktiv.

Volumen und Intensität nehmen zu

Vor allem bei den eigenen Lehr- sowie bei den Informationsveranstaltungen hat sich der zeitliche Einsatz erhöht, bei den externen Lehrveranstaltungen die Anzahl. Die Anzahl der Teilnehmerfälle (je 100 Beschäftigte) ist hingegen leicht rückläufig. Mit 67,6 % lag der Anteil der Qualifizierungsmaßnahmen, der innerhalb der bezahlten Arbeitszeit erfolgte, in 2013 auf ähnlichem Niveau wie drei Jahre zuvor (67,1 %). Die Beschäftigten leisten einen erheblichen Beitrag zur Finanzierung der Weiterbildung und ermöglichen, dass Weiterbildung mit steigender Intensität betrieben werden kann.

Die Kosten für Weiterbildung je Beschäftigtem (ohne Auszubildende) beliefen sich in 2013 auf 1.132 €. Dies sind 9,4 % mehr als in der letzten Erhebung. 89 % der Unternehmen bieten Weiterbildung an, um

die Kompetenzen ihrer Beschäftigten angemessen zu fördern. Fast 8 von 10 Unternehmen wollen zudem die Motivation und Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigern. Weitere wichtige Motive sind Mitarbeiterbindung (71 %) und das leichtere Gewinnen neuer Beschäftigter (54 %). Für 87 % der Unternehmen steht im Vordergrund, dass durch Qualifizierung Wertschöpfung und Geschäftserfolg positiv beeinflusst werden sollen. Ebenso viele Betriebe benennen eine höhere Leistungsfähigkeit und Produktivität der Beschäftigten als Ziel ihrer Weiterbildungsbemühungen. Nur ein knappes Viertel der inaktiven Unternehmen hält Weiterbildung für zu teuer und verweist auf fehlende Budgets. Der Faktor Zeit stellt somit eine größere Restriktion für Qualifizierung dar als die Kosten.

Beschäftigte mit beruflichen oder akademischen Abschlüssen engagieren sich in deutlich stärkerem Umfang. Die geringe Beteiligung An- und Ungelernter ist oft darauf zurückzuführen, dass diese schlechte Erfahrungen mit dem Lernen gemacht haben und mehrheitlich „lernentwöhnt“ sind. 23,3 % der Unternehmen sind jedoch überzeugt, dass die Beteiligung An- und Ungelernter an der betrieblichen Weiterbildung in der Zukunft steigen wird. Als besonders erfolgversprechend wird für diese Zielgruppe die Qualifizierung in Modulen eingeschätzt.

Weiterbildung wirkt positiv und kann Fachkräftengpässen entgegenwirken

In mehr als 80 % der Unternehmen steht Weiterbildung grundsätzlich jedem Mitarbeiter offen, in über 70 % ist Weiterbildung strategisch verankert, indem sie in das Unternehmensleitbild eingegangen ist. Für gut 56 % gehört die Weiterbildung zur strategischen Personalentwicklung oder -planung. In der IW-Weiterbildungserhebung gaben viele Unternehmen an, dass sie Schwierigkeiten haben, Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (64,6 %), mit Fortbildungsabschluss (57,3 %) oder mit hochschulischen Abschlüssen (50,8 %) zu finden. Gut ein Drittel der Unternehmen qualifizierten bereits beschäftigte Mitarbeiter weiter, weil sie auf dem externen Arbeitsmarkt keine entsprechenden Fachkräfte finden konnten.

Quelle: BDA

5. Ausbildungsvergütungen 2014

Für das gesamte Bundesgebiet lag der tarifliche Vergütungsdurchschnitt 2014 bei 795 € pro Monat

und damit um 4,5 % über dem Vorjahreswert. Ermittelt wurden die durchschnittlichen Vergütungen für 179 Berufe in Westdeutschland und 156 Berufe in Ostdeutschland. In diesen Berufen werden 88 % der Auszubildenden ausgebildet.

Bei den Ausbildungsvergütungen gibt es - je nach Ausbildungsbereich und -beruf - deutliche Unterschiede: Überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütungen wurden in Westdeutschland in Industrie und Handel (871 €) und im Öffentlichen Dienst (860 €) erreicht. Deutlich darunter lagen die Durchschnittsbeträge im Handwerk (669 €), bei den Freien Berufen (697 €) und in der Landwirtschaft (710 €). Noch größere Unterschiede gab es 2014 in Ostdeutschland:

Insgesamt verteilten sich die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den erfassten Berufen im Jahr 2014 wie folgt: In Westdeutschland kamen 32 % der Auszubildenden auf hohe monatliche Beträge von 900 € und mehr. Für 61 % bewegten sich die Vergütungen zwischen 600 € und unter 900 €. Relativ gering waren die Beträge für 7 % der Auszubildenden mit weniger als 600 €. In Ostdeutschland gab es für 22 % der Auszubildenden hohe Vergütungen von 900 € und mehr. Für 49 % lagen die Vergütungen zwischen 600 € und unter 900 €. 29 % der Auszubildenden erhielten eher niedrige Vergütungen von unter 600 €.

Vergütungsunterschiede waren 2014 auch zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden festzustellen. In Westdeutschland betrug der durchschnittliche Monatsbetrag für junge Männer 815 € und für junge Frauen 781 €. Die abweichenden Vergütungsdurchschnitte resultierten ausschließlich aus der unterschiedlichen Verteilung von jungen Männern und Frauen auf bestimmte Ausbildungsberufe.

Quelle: BDA

6. Situation auf dem Ausbildungsmarkt

Lt. Informationen der Bundesagentur für Arbeit zum Stand der Nachvermittlung im Januar 2015 versuchten im Berichtszeitraum von Oktober bis Dezember zahlreiche Betriebe ihre noch (oder erneut) freien Ausbildungsplätze zu besetzen. Auch viele junge Menschen sind noch (oder erneut) auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle. Es zeigt sich, dass die Chancen der Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz in der Nachvermittlung sehr gut waren. Die

Betriebe haben jedoch zunehmend Rekrutierungsprobleme. Die Zahl der am 30. September 2014 noch unversorgten Bewerber (20.800) konnte bis Mitte Januar 2015 um 9.100 oder 44 % auf 11.700 reduziert werden. 10 % der unversorgten Bewerber befanden sich Mitte Januar in einer Berufsausbildung, weitere 10 % begannen eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, eine Einstiegsqualifizierung (EQ) oder ein anderes Qualifizierungsangebot bzw. entschieden sich für einen (erneuten) Schulbesuch oder ein Studium. 7 % haben eine Arbeitsstelle oder absolvieren einen gemeinnützigen oder sozialen Dienst. Von 17 % der jungen Menschen liegt keine Rückmeldung über ihren Verbleib vor, da sie kein Interesse bzw. keine Reaktion auf die Einladung bzw. Nachfragen der Arbeitsagenturen zeigten.

Wie jedes Jahr kamen auch in dieser Nachvermittlung zahlreiche Bewerber für einen sofortigen Ausbildungsbeginn neu auf den Ausbildungsmarkt, weil sie beispielsweise eine Ausbildung nicht angetreten, abgebrochen, sich zu spät um einen Ausbildungsplatz gekümmert oder keinen Studienplatz bekommen haben. Bis Mitte Januar meldeten sich 20.500 junge Menschen, die im letzten Beratungsjahr nicht gemeldet waren, nun aber sofort in eine Ausbildungsstelle vermittelt werden wollten. Von ihnen haben 55 % oder 11.300 bereits wieder ein Angebot angenommen.

Die Bundesagentur weist lediglich aus, wie viele weitere freie Ausbildungsplätze bis Mitte Januar 2015 durch das Engagement zur Mobilisierung von Ausbildungsplätzen sowie infolge Nichtantritt oder Vertragslösung während der Probezeit für einen sofortigen Ausbildungsbeginn neu hinzugekommen sind und wie viele davon noch unbesetzt sind: 9.400 solcher Ausbildungsplätze sind neu gemeldet worden, davon sind 3.500 Plätze noch unbesetzt. Um vor allem schwächere Jugendliche beim Einstieg in Ausbildung zu unterstützen, stellt die Wirtschaft betriebliche Einstiegsqualifizierungen (EQ) bereit

Quelle: BDA

7. Vielfalt in Ausbildung

Die Unternehmensinitiative "Charta der Vielfalt" hat unter dem Motto "Vielfalt in der Ausbildung: Ein Plus für alle. Von Anfang an." eine Kampagne ins Leben gerufen, die den Nutzen von Vielfalt in der Ausbildung kommunizieren und zum Abbau von Vorurteilen beitragen soll. Vor dem Hintergrund des

demografischen Wandels haben viele Unternehmen zunehmend Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Durch eine vorurteilsfreie Gestaltung der Rekrutierungsprozesse für Ausbildungsplätze können sich Betriebe als attraktive Arbeitgeber präsentieren und zusätzliche Potenziale erschließen. Auf der Website www.charta-der-vielfalt.de/ausbildung stehen verschiedene Materialien und Angebote zur Verfügung, die Arbeitgeber für ihre Kommunikation nutzen können.

Quelle: BDA

8. Neues BDA-Positionspapier „Wir brauchen alle“

Die steigende Zahl von Studienanfängerinnen und -anfängern bei einer leicht rückläufigen Zahl der Ausbildungsabschlüsse hat zu Sorgen um den Nachwuchs in der dualen Berufsausbildung und zu einer kontroversen Debatte über die richtige Akademisierungsquote für Deutschland geführt. Diese Debatte hält die BDA angesichts bereits bestehender Modelle eines durchlässigen Bildungssystems für irreführend. Unternehmen bräuchten Absolventinnen und Absolventen sowohl aus der akademischen wie aus der beruflichen Bildung. Die beiden Bereiche dürften nicht gegeneinander ausgespielt werden. Dies ist die Kernaussage des neuen Positionspapiers, das im Rahmen einer vom BDA/BDI-Fachausschuss Bildung, Berufliche Bildung eingesetzten Arbeitsgruppe erarbeitet und vom Ausschuss im November 2014 beschlossen wurde. Statt ein Mehr oder Weniger in dem einen oder anderen Bildungsbereich zu diskutieren, sollte der Blick vielmehr auf die wichtigen bildungspolitischen Herausforderungen der nächsten Jahre gerichtet werden. Jährlich 50.000 Schulabbrecher, fast 20 % nicht ausbildungsreife Jugendliche und Abbruchquoten von durchschnittlich knapp 30 % an den Hochschulen sind verschenkte Potenziale, die den Einstieg in den Arbeitsmarkt erschweren und gesellschaftspolitisch nicht hinnehmbar sind. Diese Defizite gilt es zu verringern - durch die richtigen Weichenstellungen in der Bildungspolitik. "Wir brauchen alle!" fasst die wesentlichen Fakten, Zahlen und Entwicklungen der beruflichen und akademischen Bildung zusammen und zeigt in neun konkreten Handlungsfeldern Wege auf, um beide Bildungsbereiche gleichwertig voranzubringen. Interessierte finden das Positionspapier, das mit Unterstützung der Deutschen Telekom

entstanden ist, zum Download unter www.arbeitgeber.de > Publikationen.

Quelle: BDA

9. Aufruf zum Girls' Day und Boys' Day

Am 23. April 2015 findet der bundesweite Girls' Day bzw. Boys' Day statt, an dem sich Mädchen und Jungen vor Ort in den Unternehmen über Berufsfelder und -perspektiven informieren können. Mitmachen lohnt sich für alle: Am Girls' Day haben inzwischen mehr als 1,5 Millionen Mädchen teilgenommen und Berufe insbesondere in Technik, IT, Handwerk und Naturwissenschaften kennengelernt. Jedes dritte Mädchen hat im Nachgang angegeben, in dem kennengelernten Berufsfeld ein Praktikum machen oder eine Ausbildung beginnen zu wollen. 28 % der Unternehmen, die am Girls' Day aktiv waren, haben mittlerweile Bewerbungen von ihren ehemaligen Girls' Day-Teilnehmerinnen erhalten. Ebenfalls positiv ist die Bilanz zum Boys' Day: Hier lernen die Schüler Berufsfelder kennen, in denen Männer bisher wenig vertreten sind. 85 % der teilnehmenden Einrichtungen sagen, dass die Jungen großes Interesse zeigen. Jeder vierte Junge gibt in der Befragung an, sich eine berufliche Zukunft in dem gezeigten Berufsfeld vorstellen zu können. Weitere Informationen finden Interessierte unter: www.girls-day.de bzw. www.boys-day.de.

Quelle: BDA

10. „Starke Schulen“ werden ausgezeichnet

Am 29. Januar 2015 erhielten in Hamburg die Stadtteilschulen Am Heidberg, Poppenbüttel und Erich Kästner die Landespreise des bundesweiten Schulfachwettbewerbs „Starke Schule. Deutschlands beste Schulen, die zur Ausbildungsreife führen“. Der Wettbewerb prämiiert das besondere Engagement der Schulen bei der Vorbereitung ihrer Schülerinnen und Schüler auf die Berufs- und Arbeitswelt. Er wird alle zwei Jahre von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Deutsche Bank Stiftung durchgeführt. Den mit 5.000 Euro dotierten ersten Platz belegte die Stadtteilschule Am Heidberg, die von UVNord-Präsident Uli Wachholtz ausgezeichnet wurde. Die Schule überzeugte die Jury mit ihrer praktischen Berufsorientierung, mit der Förderung

der Sozialkompetenzen der Schülerinnen und Schüler sowie ihrem Fokus auf Sport und Bewegung.

Am 2. Februar 2015 werden in Schleswig-Holstein die „starken Schulen“ ausgezeichnet. Gemeinsam mit den Gewinnern der anderen Bundesländer haben die jeweils erstplatzierten Schulen aus allen Bundesländern dann die Chance auf den Bundesieg, der im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung am 21. April in Berlin durch Bundespräsident Joachim Gauck bekannt gegeben wird.

Neben den Geldpreisen profitieren die Schulen vor allem von der Aufnahme in das länderübergreifende Netzwerk. Vier Jahre lang erhalten Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter Zugang zu zahlreichen akkreditierten Fortbildungen zur Unterrichts-, Organisations- und Personalentwicklung. Weitere Informationen unter: www.starkeschule.de.

Verschiedenes

11. „fair4business“ – Mittelstandsmesse für den Norden am 11.-12. März 2015 in Neumünster

Bereits im März 2014 lockte die B-2-B-Mittelstandsmesse „fair4business in ihrer dritten Auflage mehr als 1.600 Fachbesucher in die Neumünsteraner Holstenhallen. Die zweitägige Messe brachte erneut Entscheider und Unternehmer aus Schleswig-Holstein, Hamburg und Niedersachsen sowie Mecklenburg-Vorpommern zusammen und lieferte die Basis für einen idealen Start in das Geschäftsjahr.

Auch im Jahre 2015 laden die Organisatoren erneut zu einer weiterentwickelten Mittelstandsmesse für den Norden in die Holstenhallen nach Neumünster ein.

Schirmherren der Messe sind Schleswig-Holsteins Wirtschaftsminister Reinhard Meyer und UVNord Präsident Uli Wachholtz.

Vor diesem Hintergrund wird sowohl das Wirtschaftsministerium als auch UVNord mit einem eigenen Messestand vor Ort sein.

Durch diese Partnerschaft und Übernahme der Schirmherrschaft hat UVNord mit dem Veranstalter Sonderkonditionen ausgehandelt. So kostet eine Standfläche von 6 qm nur netto 856,00 Euro. Mitglieder sparen bei Buchung insgesamt **15 %**.

Im Standflächenpaket enthalten sind anthrazitfarbener Teppich, Rück- und Seitenwände, Standreinigung, Abfallentsorgung, nächtliche Hallenbewa-

chung, Ausstellerabend, Ausstellerfrühstück und eine Werbepauschale.

Das Einladungsmanagement ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor einer B-2-B-Messe. Die veranstaltende Agentur setzt daher auf ein mehrstufiges Vermarktungskonzept aus Werbemaßnahmen und personalisierten Einladungen.

Aus Sicht von UVNord fördern wir diese Messe vor dem Hintergrund, einer breiten Öffentlichkeit die Leistungskraft norddeutscher Unternehmen darzustellen, aber vor allem auch um Kontakte von Unternehmen untereinander zu intensivieren.

Weitere Informationen finden Sie unter www.fair4business.de

12. Personaltipp:

Volljurist (31 J. alt), beide Examina in Hamburg, sucht herausfordernde Tätigkeit in Verband oder Unternehmen in Norddeutschland mit Schwerpunkt insbesondere im Arbeitsrecht, zudem sind vertiefte Kenntnisse im Vertrags- und Gesellschaftsrecht sowie im Wirtschaftsrecht vorhanden.

Auskünfte erteilt Herr Fröhlich, Tel. 040-6378 5120

Redaktion: Sebastian Schulze
Doris Wenzel-O'Connor
Arne Meier

Haus der Wirtschaftsverbände
Paradeplatz 9 · 24768 Rendsburg
Telefon 04331-1420-51 · Fax 04331-1420-50

Haus der Wirtschaft
Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg
Telefon 040-637851-20 · Fax 040-637851-51