

10/2018

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung von Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB bei Verzug des Arbeitgebers mit der Entgeltzahlung?**
(Urteil des BAG vom 25. September 2018 - 8 AZR 26/18 -)
2. **Mindestlohn - arbeitsvertragliche Ausschlussfrist**
(Urteil des BAG vom 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 -)
3. **Bundesverfassungsgericht zur betrieblichen Altersvorsorge: Keine Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung auf Pensionskassenleistungen**
(Urteil BvG vom 27.06.2018 – 1 BvR 100/15, 1 BvR 249/15 -)

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. Der Arbeitsmarkt im Norden: September 2018
5. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Bedarfsanalyse für Hamburg und Schleswig-Holstein

Bildungspolitik

6. SCHULEWIRTSCHAFT-Leitbild Ökonomische Bildung
7. Unternehmensplanspiel für Auszubildende
8. Bildungsbericht der OECD "Education at a Glance - Bildung auf einen Blick 2018" erschienen
9. Bundeskabinett beschließt Qualifizierungschancengesetz
10. Doppelt hält nicht immer besser – durch Anrechnung von Leistungen an der NBS Northern Business School Zeit und Kosten sparen

Verschiedenes

11. Personaltipps

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung von Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB bei Verzug des Arbeitgebers mit der Entgeltzahlung?

(Urteil des BAG vom 25. September 2018 - 8 AZR 26/18 -)

Die Parteien streiten in der Revision noch über die Zahlung von Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB.

Der Kläger ist langjährig bei der Beklagten beschäftigt. Er hat diese auf Zahlung rückständiger Besitzstandszulagen für die Monate Mai bis September 2016 in Anspruch genommen. Zudem hat er von der Beklagten wegen Verzugs mit der Zahlung der Besitzstandszulage für die Monate Juli bis September 2016 die Zahlung von drei Pauschalen à 40,00 Euro nach § 288 Abs. 5 BGB verlangt. Insoweit hat er die Ansicht vertreten, § 288 Abs. 5 BGB sei auch im Arbeitsrecht anwendbar. Die Beklagte hat demgegenüber im Wesentlichen eingewandt, § 288 Abs. 5 BGB sei im Arbeitsrecht gemäß § 12a ArbGG ausgeschlossen. Zudem lägen die Voraussetzungen des § 288 Abs. 5 BGB nicht vor, da sie sich nicht schuldhaft in Verzug befunden habe.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten, mit der diese sich gegen ihre Verurteilung zur Zahlung der Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB wendet, war vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die geltend gemachten Pauschalen. Zwar findet § 288 Abs. 5 BGB grundsätzlich auch in Fällen Anwendung, in denen sich der Arbeitgeber mit der Zahlung von Arbeitsentgelt in Verzug befindet. Allerdings schließt § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch wegen erstinstanzlich entstandener Beitreibungskosten, sondern auch einen entsprechenden materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch und damit auch den Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB aus.

Quelle: BAG vom 25. September 2018

2. Mindestlohn - arbeitsvertragliche Ausschlussfrist (Urteil des BAG vom 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 -)

Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallklausel, die ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den ab dem 1. Januar 2015 von § 1 MiLoG garantierten Mindestlohn erfasst, verstößt gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist - jedenfalls dann - insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen wurde.

Der Kläger war beim Beklagten als Fußbodenleger beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 1. September 2015 ist u.a. geregelt, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind. Nachdem der Beklagte das Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, schlossen die Parteien im Kündigungsrechtsstreit einen Vergleich, dem zufolge das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 15. August 2016 endete und in dem sich der Beklagte ua. verpflichtete, das Arbeitsverhältnis bis zum 15. September 2016 ordnungsgemäß abzurechnen. Die vom Beklagten erstellte und dem Kläger am 6. Oktober 2016 zugegangene Abrechnung für August 2016 wies keine Urlaubsabgeltung aus. In dem vom Kläger am 17. Januar 2017 anhängig gemachten Verfahren hat sich der Beklagte darauf berufen, der Anspruch auf Urlaubsabgeltung sei verfallen, weil der Kläger ihn nicht rechtzeitig innerhalb der Ausschlussfrist geltend gemacht habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung des Beklagten abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg und führte zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger hat nach § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf die Abgeltung von 19 Urlaubstagen mit 1.687,20 Euro brutto. Er musste den Anspruch nicht innerhalb der vertraglichen Ausschlussfrist geltend machen. Die Ausschlussklausel verstößt gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Sie ist nicht klar und verständlich, weil sie entgegen § 3 Satz 1 MiLoG den ab dem 1. Januar 2015 zu zahlenden gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnimmt. Die Klausel kann deshalb auch nicht für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufrechterhalten werden (§ 306 BGB). § 3 Satz 1 MiLoG schränkt weder seinem Wortlaut noch seinem Sinn und Zweck nach die Anwendung der §§ 306, 307 Abs. 1 Satz 2 BGB ein.

Quelle: BAG vom 18. September 2018

3. Bundesverfassungsgericht zur betrieblichen Altersvorsorge: Keine Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung auf Pensionskassenleistungen

Das Bundesverfassungsgericht hat sich mit Beschluss vom 27. Juni 2018 zur Frage der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner (KVdR) für Leistungen von Pensionskassen in der Rechtsform eines VVaG eindeutig positioniert. Das Gericht kommt zu dem Ergebnis, dass die KVdR-Pflicht bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen nicht verfassungskonform ist.

1. Sachverhalt und Entscheidungsgründe

In der Entscheidung, die das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) einstimmig gefasst hat, hat es die bisherige Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) aufgehoben und die Sachen zur weiteren Feststellung entscheidungserheblicher Tatsachen an die unteren Instanzen zurückverwiesen.

Die beiden Beschwerdeführer beziehen Betriebsrentenleistungen aus einer Pensionskasse und sind bei der gesetzlichen Krankenversicherung der Rentner (KVdR) pflichtversichert. Auf die Pensionskassenrenten wurde der volle Beitragssatz zur Kranken- und Pflegeversicherung erhoben. Die Beschwerdeführer wurden von ihren damaligen Arbeitgebern zur Pensionskasse angemeldet, bei denen sie vorübergehend beschäftigt waren. Nach dem Ende ihrer Beschäftigungsverhältnisse blieben sie entsprechend der satzungsrechtlichen Möglichkeit der Pensionskasse freiwillig bei ihr Mitglied und zahlten 18 bzw. 22 Jahre allein die Beiträge an die Pensionskasse. Mit ihrer Beschwerde haben sich die Beschwerdeführer gegen die Beitragspflicht gewandt. Die Sozialgerichte und das BSG haben die Klage abgewiesen, da eine Beitragspflicht sich aus der Tatsache ergebe, dass Pensionskassenleistungen stets als Versorgungsbezüge zu werten seien, unabhängig davon, ob die Einzahlungen im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses geleistet würden oder privat. Das BSG hielt diese Ungleichbehandlung für gerechtfertigt, da der Rahmen des Betriebsrentenrechts nicht verlassen werde und eine typisierende Betrachtungsweise zulässig sei.

Das BVerfG ist der Ansicht des BSG nicht gefolgt, da es das Grundrecht auf Gleichbehandlung aus Art. 3 GG verletzt sieht. Eine Ungleichbehandlung von wesentlich Gleichem sei nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig, die hier nicht gegeben seien.

So setze eine generelle Typisierung voraus, dass Härten nur unter Schwierigkeiten vermeidbar seien und dass sich die Zahl der Betroffenen zahlenmäßig in Grenzen halte. In diesem Fall sei die Vermeidung dieser Härte ohne zu großen Aufwand möglich, wie die praktizierte Differenzierung bei Direktversicherungen zeige. Auch beträfe die Beitragspflicht eine signifikante Zahl von Berechtigten und nicht nur wenige Ausnahmen. Daher entfele für die „institutionelle Betrachtungsweise“ des BSG die Grundlage.

2. Bewertung und praktische Bedeutung

Die Entscheidung des BVerfG ist zu begrüßen und entspricht der Auffassung der BDA (vgl. Stellungnahme zur „Doppelverbeitragung“, Rundschreiben VI/028 vom 12. April 2018). Die beitragsrechtliche Ungleichbehandlung von Rentenleistungen aus Pensionskassen einerseits und Direktversicherung andererseits aufgrund der „institutionellen Betrachtungsweise“ war artifiziell und führte zur Benachteiligung des Durchführungswegs der Pensionskasse.

An die rechtliche Bewertung des BVerfG sind die Fachgerichte gebunden. Daher wird zu klären sein, wie die Sozialversicherungsträger diese Entscheidung, insbesondere in Bezug auf Fragen einer möglichen Rückwirkung, umsetzen werden.

Quelle: BDA

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. Arbeitsmarkt im Norden – September 2018

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: September 2018

- **Aktuell: 79.800 Arbeitslose; zum ersten Mal seit 1992 wieder unter 80.000 in einem September**
- **Die Arbeitslosenquote beträgt 5,1 Prozent**
- **Im Vergleich zum Vormonat August sinkt die Arbeitslosenzahl**
- **Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sind im Vorjahresvergleich deutlich gestiegen (+20.500)**
- **Alle Alters- und Personengruppen profitieren von der insgesamt guten Arbeitsmarktlage; insbesondere die Zahl der jüngeren Arbeitslosen unter 25 geht überproportional zurück**

Die Zahl der Arbeitslosen ist im September - im Vergleich zum Vormonat - um 5.100 oder 6,0 Prozent auf 79.800 - gesunken. Im Vergleich zum Vorjahresmonat ging die Arbeitslosigkeit um 9.800 oder 10,9 Prozent zurück. Die Arbeitslosenquote beträgt 5,1 Prozent.

Am Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein herrscht ein kräftiger Herbstaufschwung. Die Betriebe haben nach der Sommerpause verstärkt Personal eingestellt. Alle Alters- und Personengruppen profitieren von der verstärkten Nachfrage auf dem Schleswig-Holsteinischen Arbeitsmarkt. Die saisonal typische Einstellungspraxis ist insbesondere den jungen Fachkräften zu Gute gekommen, die nach Ihren Ausbildung nicht übernommen wurden und daher vorübergehend arbeitslos gemeldet waren.

Die Personalnachfrage bewegt sich weiter auf dem hohen Niveau der Jahre 2015 und 2016. Ein Vergleich mit 2017 ist wenig aussagekräftig; die ungewöhnlich hohe Arbeitskräftenachfrage war 2017 dem sogenannten „Flüchtlingseffekt“ geschuldet. Aktuell werden besonders im verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Soziales und Gesundheit, im Handel sowie in der Bauwirtschaft Arbeitskräfte gesucht.

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – **es liegen die Juli-Daten vor** – ist im Vergleich zum Vorjahresmonat weiter gestiegen. Aktuell sind in Schleswig-Holstein 983.900 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Besonders im Gesundheits- und Sozialwesen (+3.600), im verarbeitenden Gewerbe (+3.500), im Handel (+2.500) und im Bereich der öffentlichen Verwaltung/Sozialversicherungen (+1.900) und im Baugewerbe (+1.700) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Allein in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-300) wurde Beschäftigung abgebaut.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: September 2018

- **Aktuell: 65.123 Arbeitslose; im Vergleich zum September des Vorjahres ein Rückgang um 2.738 oder 4,0 Prozent**
- **Rückgang zum August 2018 um 2.630 oder 3,9 Prozent. Die Arbeitslosenquote sinkt auf 6,2 Prozent**

- **Im Juli 2018 waren insgesamt 972.100 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt**
- **18.513 freie Arbeitsplätze stehen den Arbeitssuchenden im September zur Verfügung, das sind 1.854 oder 11,1 Prozent mehr als vor einem Jahr**
- **21.904 Ausländer sind arbeitslos, 984 oder 4,3 Prozent weniger zum Vormonat und 384 mehr als vor einem Jahr**

Die Ferien- und Urlaubszeit hat die Arbeitslosigkeit im Juli auf 65.944 und im Monat August auf 76.753 ansteigen lassen, so ist sie im aktuellen Monat um 2.630 oder 3,9 Prozent auf 65.123 gemeldete Arbeitslose gefallen. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 6,2 Prozent.

Der Personalbedarf in der Hamburger Wirtschaft ist ungebrochen hoch und erreicht einen neuen Höchstwert. Mit 18.835 offenen gemeldeten Stellen liegt der Wert 10,0 Prozent über dem Vorjahresniveau. Neben der Industrie und Produktion mit über 4.500 freien Jobs haben das Gesundheitswesen (über 2.200), die kaufmännischen Dienstleistungen und Handel (2.900) sowie der Wirtschaftsbereich Schutz und Sicherheit mit der Logistikbranche (4.250) einen weiterhin steigenden Bedarf an neuen Mitarbeitern.

Sinkende Arbeitslosigkeit und steigende Arbeitskräftenachfrage spiegeln sich in der wachsenden Gesamtbeschäftigung in Hamburg wieder. Im Juli 2018 waren 972.100 Frauen und Männer sozialversicherungspflichtig beschäftigt, im Jahresvergleich ein Anstieg um 21.900 oder 2,3 Prozent.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Hamburg

5. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Bedarfsanalyse für Hamburg und Schleswig-Holstein

Es gibt viele Möglichkeiten, wie Arbeitgeber ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen können. Vielfach ist jedoch nicht bekannt, welche Maßnahmen im eigenen Betrieb umgesetzt werden können und welche Unterstützungsangebote bereits vor Ort vorhanden sind. Dies gilt für kleine, mittelständische und große Unternehmen ebenso wie für private und öffentliche Organisationen.

Daher möchte UVNord eine Bestandsanalyse durchführen, die die Bedarfe seitens der Arbeitgeber abfragt. Also

- **ob ein Bedarf für Beratung und Unterstützung für das Thema besteht?**
- **ob das bereits bestehende Angebot in Hamburg und Schleswig-Holstein diesbezüglich ausreichend bekannt ist?**
- **ob weitere passgenaue Bedarfe für die betriebliche Praxis wünschenswert wären?**

Bitte lassen Sie uns wissen wenn aus Ihrer Sicht Bedarfe oder Anregungen zum Thema Beruf und Pflege bestehen. Wenden Sie sich gerne zeitnah an Frau Laura Tanck, E-Mail: tanck@uvnord.de.

Je schneller Beschäftigte tragfähige Pflegearrangements für Angehörige finden, desto eher können sie sich neben der Pflege auf ihre Berufstätigkeit konzentrieren. Die Arbeitgeberseite profitiert durch einen niedrigen Krankenstand, eine engere Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen sowie die Stärkung des Images. Wichtige Wettbewerbsvorteile für die Zukunftsfähigkeit!

Quelle: UVNord

Bildungspolitik

6. SCHULEWIRTSCHAFT-Leitbild Ökonomische Bildung

Das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT engagiert sich seit vielen Jahren auch im Bereich der Ökonomischen Bildung. Das dabei leitende Verständnis wurde nun in der neuen Publikation "Ökonomische Bildung - praxisnah, fundiert, zeitgemäß" neu formuliert. Sie dient nicht zuletzt als Auseinandersetzung und Entgegnung der Dauerkritik am Engagement der Wirtschaft in den Schulen seitens Gewerkschaften und Medien.

Ansatz ist die Überzeugung, dass junge Menschen eine fundierte ökonomische Bildung brauchen, um sich in der Wirtschafts- und Arbeitswelt orientieren, urteilen und diese mitgestalten zu können. Ziel der ökonomischen Bildung ist es, dass sie mit Sachkenntnis und Urteilskraft, verantwortungsbewusst und souverän eigene Entscheidungen treffen können. Die Berufliche Orientierung wird durch Ökonomische Bildung in einen größeren Kontext eingeordnet. Ökonomische Bildung in Deutschland soll zudem das Modell der Sozialen Marktwirtschaft vermitteln und dabei

nicht zuletzt die Bedeutung der Betriebe verdeutlichen. Praxiserfahrungen wie im Schülerbetriebspraktikum sind nur möglich vor Ort im Betrieb. Weitere Informationen unter: www.schulewirtschaft.de/oe-konomischebildung

Quelle: BDA

7. Unternehmensplanspiel für Auszubildende

Das Bildungszentrum Tannenfelde, das Bildungswerk der Wirtschaft Hamburg e. V. und das Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern bieten wieder zusammen das Fernspiels *playbizz* an, in dem Auszubildende nicht nur lernen, unternehmerisch zu denken, sondern auch erleben, was es heißt, ein Unternehmen selbst zu steuern. Ausführliche Informationen zum Fernplanspiel, das bundesweit gespielt wird, erhalten Interessierte unter www.playbizz.de.

8. Bildungsbericht der OECD "Education at a Glance - Bildung auf einen Blick 2018" erschienen

Mitte September erschien der OECD-Bericht "Education at a Glance - Bildung auf einen Blick 2018". Für Deutschland stellt er die deutlich höhere Teilnahmequote der unter 3-Jährigen an frühkindlicher Bildung als noch vor zehn Jahren heraus. Auch betont die OECD - deutlich stärker als in den Vorjahren -, dass das deutsche Berufsbildungssystem eine hohe Beschäftigungsfähigkeit sicherstellt. Die Beschäftigungsquoten der 25- bis 34-Jährigen mit einem entsprechenden Abschluss sind zwischen 2007 und 2017 von 77 % auf 83 % gestiegen (OECD-Schnitt: 77 %). Sie sind damit fast so hoch wie die Beschäftigungsquoten junger Menschen mit einem Hochschulabschluss. Problematisch für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist hingegen der hohe Anteil von 15- bis 29-Jährigen, die sich weder in Beschäftigung noch in (Aus-)Bildung befinden rd. jeder Zehnte. Dabei ist der Anteil bei den im Ausland Geborenen noch weitaus höher als bei den im Inland Geborenen (24 % vs. 7 %). Insbesondere mit Blick auf den Fachkräftemangel ist dieser Anteil deutlich zu hoch. Den Gesamtbericht und die Details zu Deutschland finden Interessierte unter www.oecd.org/berlin.

Quelle: BDA

9. Bundeskabinett beschließt Qualifizierungschancengesetz

Das Bundeskabinett hat am 19. September 2018 den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) beschlossen. Im Vergleich zum Referentenentwurf enthält der Gesetzentwurf insbesondere folgende Änderungen bei der Weiterbildungsförderung:

- Die Öffnung der Weiterbildungsförderung soll jetzt auf Beschäftigte beschränkt sein, die vom Strukturwandel betroffen sind. Hierzu wurde in § 82 Abs. 1 S. 2 SGB II-E das Wort "insbesondere" gestrichen. Hier bleibt es bei gestaffelten Förderhöhen nach Betriebsgröße bei den Lehrgangskosten und Arbeitsentgeltzuschuss.
- Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen sollen bis zum 31. Dezember 2020 wie bisher ohne dieses Erfordernis gefördert werden können. Ab dem 1. Januar 2021 sollen nur noch Beschäftigte über 45 Jahre und Schwerbehinderte in KMU ohne dieses Erfordernis gefördert werden können.
- Eine bis zu 100 prozentige Übernahme der Lehrgangskosten ist nur noch für Beschäftigte über 45 Jahre und Schwerbehinderte in KMU vorgesehen.

Die BDA merkt in einer ersten Bewertung an, dass es leider bei der kritisierten grundsätzlichen Öffnung der Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit für alle Unternehmen bleibt, allerdings mit der Zielrichtung der Förderung auf Beschäftigte, die vom Strukturwandel betroffen sind. Eine Fokussierung auf kleine und mittelständische Unternehmen bis 2.000 Mitarbeitern ist nicht erfolgt. Die grundsätzliche Zielrichtung auf Beschäftigte, die vom Strukturwandel betroffen sind, geht zwar in die richtige Richtung, allerdings ist die Formulierung des Förderatbestandes immer noch zu weit gefasst. Die Altersgrenze von 45 Jahren ist nicht mehr zeitgemäß und sollte auf 50 Jahre angehoben werden. Die Kalkulation der Mehrausgaben für die Weiterbildungsförderung ist nach wie vor nicht plausibel dargelegt. Ebenso fehlt die zwingend notwendige Befristung der neuen Weiterbildungsförderungsmöglichkeiten und eine explizite Regelung einer Evaluierung.

Das Gesetz ist nicht zustimmungsbedürftig. Der erste Durchgang im Bundesrat findet am 19. Oktober 2018 statt, die 1. Lesung im Bundestag am 18. Oktober

2018. Geplant ist, dass die wesentlichen Teile des Gesetzes zum 1. Januar 2019 in Kraft treten. Die erweiterte Rahmenfrist soll erst zum 1. Januar 2020 gelten.

Quelle: BDA

10. Doppelt hält nicht immer besser – durch Anrechnung von Leistungen an der NBS Northern Business School Zeit und Kosten sparen

Studienanfängerinnen und -anfänger kommen nicht immer ohne Vorerfahrung an eine Universität: Viele haben bereits eine Ausbildung absolviert oder ein Studium an einer anderen Hochschule begonnen; einige haben sogar bereits einen Studienabschluss in der Tasche und möchten nun ein weiteres Studium absolvieren. Da kann es vorkommen, dass bestimmte Kompetenzen bereits entwickelt werden konnten und entsprechend vorhanden sind. Um eine doppelte Vermittlung derselben Inhalte zu vermeiden, ist es an der Northern Business School (NBS) möglich, bereits absolvierte Leistungen auf das Studium anrechnen bzw. anerkennen zu lassen. Auf diese Weise lässt sich oft auch Zeit sparen – gerade für Teilzeitstudierende, die sich neben dem Beruf weiterbilden möchten, ein wertvoller Faktor.

Doppelt hält besser? Das muss nicht immer der Fall sein: Wer in der Ausbildung oder in einem Erststudium bereits Inhalte vermittelt bekommen hat, die dann an der Hochschule wieder von null an erlernt und abgeprüft werden sollen, weiß das nur zu gut. Aus diesem Grund ist es an der Hamburger Northern Business School möglich, bereits erbrachte Leistungen auf das Studium anrechnen bzw. anerkennen zu lassen und sich somit eine erneute Prüfung zu sparen. Auf diese Weise können auch Unternehmen, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren möchten, erheblich Zeit und Kosten sparen.

Eine Anerkennung von Leistungen ist gleichermaßen für an in- und ausländischen Hochschulen abgeschlossene Module möglich. Und auch berufspraktische Qualifikationen, die bereits in einer Ausbildung oder einer staatlich anerkannten Aufstiegsfortbildung (z. B. Betriebswirt oder Meister) nachgewiesen wurden, können auf die im Studiengang abzulegenden Leistungen angerechnet werden. Die NBS folgt damit den Empfehlungen der Kultusministerkonferenz. So können sich Interessenten, die bereits Ausbildungsberufe wie zum Beispiel „Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement“, „Meister/in für Schutz und Sicherheit“ oder „Betriebswirt im Außenhandel“

abgeschlossen haben, drei bis siebzehn Module anrechnen lassen.

Die weitreichenden Anrechnungs- und Anerkennungsmöglichkeiten dienen dazu, den Übergang zwischen verschiedenen Hochschulen und denjenigen beruflich qualifizierter Bewerber in den Hochschulbereich zu erleichtern. Eine Beantragung der Anrechnung bzw. Anerkennung von Leistungen ist an der NBS leicht umzusetzen: Hierzu können Bewerberinnen und Bewerber einen Antrag sowie eine Kopie der Leistungsnachweise und entsprechende Modulbeschreibungen oder Rahmenlehrpläne einreichen und erhalten zeitnah Rückmeldung über den Status der Anrechnung. Weitere Informationen erhalten Studieninteressierte in der Prüfungsabteilung der NBS bei Herrn Nöhring (pruefung@nbs.de oder 040 35 700 340).

Quelle: NBS - Northern Business School

Verschiedenes

11. Personal Tipps

Diplom- und Wirtschaftsjurist (44 J.) mit erfolgreich abgeschlossenen juristischen und betriebswirtschaftlich orientierten Studiengängen sucht eine neue berufliche Herausforderung mit fachübergreifenden Aufgaben der ersten oder zweiten Managementebene sowie interdisziplinärer Führungsverantwortung.

Als generalistisch veranlagte und zuletzt als kaufmännischer Geschäftsführer im Gesundheitswesen tätige Unternehmerpersönlichkeit mit fortschrittlicher und lösungsorientierter sowie analytischer und strukturierter Denk- und Handlungsweise weist er eine langjährige Leitungsexpertise in nahezu allen kaufmännischen Unternehmensbereichen und nachweisliche Managementenerfolge sowie Erfahrungen in verschiedenen Branchen (Gesundheitswirtschaft, Immobilienwirtschaft, Einzelhandel, Fachgroßhandel, Maschinenbau) auf. Er ist eine sozialkompetente, empathische und kooperative Führungspersönlichkeit mit erstklassigen Referenzen, ausgeprägtem Verhandlungs- und Kommunikationsgeschick sowie anerkannt hoher Führungskompetenz bei disziplinarischer Weisungsbefugnis gegenüber bis zu 400 Mitarbeitern. Als stets neugierige Führungskraft mit Blick über den sprichwörtlichen Tellerrand hinaus ist er auch als Personal- und Business Coach, Experte für

Pharmazie, Geprüfter Immobilienverwalter, Geprüfter Immobilienprojektentwickler, Geprüfter Immobilienmakler und Geprüfter Manager von Gewerbeimmobilien heterogen ausgebildet. Eine hohe Eigeninitiative gepaart mit Organisationsvermögen und Umsetzungskompetenz rundet sein Profil ab.

Kontakt: Sebastian Schulze schulze@uvnord.de

Proaktive Führungspersönlichkeit (58) und gut ausgebildeter Diplom Betriebswirt sucht qualitativ anspruchsvolle Aufgabenstellung im Mittelstand.

Er ist sowohl mit allen kaufmännischen Aufgabenstellungen bestens vertraut und kann Erfolge als kreativer "Problemlöser" aufweisen, als auch mit der raschen Entwicklung schlagkräftiger Konzepte bei komplexen Vertriebs-Themen erprobt. Verhandlungstark und überzeugender Manager mit umfassendem Marketing Know-how, der über nahezu alle vertriebstechnischen Aktivitäten verfügt. Ein Allrounder mit Fingerspitzengefühl und Durchsetzungskraft; ein Motivator bei dem der Mensch im Mittelpunkt steht. Darüber hinaus ist er auch als Wirtschaftsmediator ausgebildet, Schwerpunkt Generationenwechsel in KMU's und zertifizierter Ausbilder nach IHK Richtlinien.

Kontakt: Sebastian Schulze schulze@uvnord.de

UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein

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

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

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

www.uvnord.de