

8/2010

Inhaltsverzeichnis

Gesetzgebung / Verordnungen

1. Bundesrat stimmt Neuorganisation der SGB II-Verwaltung zu

Rechtsprechung

2. „Mobbing“ als solches keine Anspruchsgrundlage für Schadensersatz oder Schmerzensgeld
3. Außerordentliche Kündigung wegen exzessiven privaten E-Mail-Verkehrs während der Arbeitszeit

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. Der Arbeitsmarkt im Norden – Juli 2010
5. Risikogerechtes Zinssystem: Erweiterung der zusagefähigen Kombinationen um Bonitätsklasse 6 / Besicherungsklasse 3 für Kredite ohne Haftungsfreistellung
6. ERP-Innovationsprogramm (180-185 / 190-195) – Befristete Aussetzung der Bereitstellungsprovision

Bildungspolitik

7. 2-jährige Ausbildungsberufe – Aktuelle Studie bestätigt Bedarf
8. Wachsender Bedarf bei Ausbildungsangeboten mit Zusatzqualifikation und dualen Studiengängen
9. Fortbildungsprüfung zum Geprüften Industriefachwirt erlassen

Veranstaltungen

10. EU-Programm für Bildungs- und Berufsbildungsfachleute 2010/2011

Gesetzgebung / Verordnungen

1. Bundesrat stimmt Neuorganisation der SGB II-Verwaltung zu

In seiner Plenarsitzung am 9. Juli 2010 hat der Bundesrat dem "Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitssuchende", mit dem die Zusammenarbeit von Arbeitsagenturen und Kommunen in "gemeinsamen Einrichtungen" fortgesetzt wird sowie die Optionskommunen entfristet und ihrer Anzahl nach ausgeweitet werden, zugestimmt. Von den im Gesetzesbeschluss enthaltenen Änderungen ist besonders hinzuweisen auf:

- Nicht nur die gemeinsamen Einrichtungen sondern auch die Optionskommunen führen die Bezeichnung "Jobcenter" und treten unter dieser Bezeichnung im Rechts- und Verwaltungsverfahren auf (§ 6 d SGB II neu).
- Wird der Feststellung der Erwerbsfähigkeit durch die Bundesagentur für Arbeit seitens eines in § 44 a Abs. 1 SGB II (neu) genannten Trägers widersprochen, entscheidet nicht mehr wie ursprünglich vorgesehen der Medizinische Dienst der Krankenversicherung sondern der zuständige Träger der Rentenversicherung über die Erwerbsfähigkeit des Arbeitssuchenden durch eine verbindliche Stellungnahme.

Zum Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens bedarf es noch der Unterschrift des Bundespräsidenten und der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt.

Rechtsprechung

2. „Mobbing“ als solches keine Anspruchsgrundlage für Schadensersatz oder Schmerzensgeld

Mit Urteil vom 17.03.2010 (6 Sa 256/09) hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschieden, dass Mobbing als solches kein Rechtsbegriff und keine Anspruchsgrundlage ist. Die Begrifflichkeit habe keinen Einfluss auf die rechtliche Prüfung. Nicht alles, was als Mobbing bezeichnet werde, sei von rechtlicher, das heißt insbesondere arbeitsrechtlicher und schadensrechtlicher Relevanz. Vielmehr bedürfe es in jedem Einzelfall einer Prüfung um festzustellen, ob die Verhaltensweisen rechtlich relevant seien und Ersatzansprüche auslösten.

Nach ständiger Rechtssprechung des BAG ist Mobbing das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte bzw. fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder in-

einander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz gegenüber einzelnen Mitarbeitern zu Erreichung von Zielen, die von der Rechtsordnung nicht gedeckt sind und die jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Mobbingopfers verletzen. Zur Feststellung von Verletzungen des Persönlichkeitsrechtes des Arbeitnehmers durch Belästigungen müsse festgestellt werden, dass unerwünschte Verhaltensweisen bezweckten oder bewirkten, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen werde. Grundsätzlich komme es auf die Zusammenschau der einzelnen „unerwünschten“ Verhaltensweisen an. Ein Umfeld werde grundsätzlich nicht durch ein einmaliges, sondern durch ein fortdauerndes Verhalten geschaffen. Damit seien alle Handlungen bzw. Verhaltensweisen, die dem systematischen Prozess der Schaffung eines bestimmten Umfeldes zuzuordnen seien, in die Betrachtung einzubeziehen. Es reiche insoweit aber nicht aus, dass Maßnahmen des Arbeitgebers Belastungen für Arbeitnehmer mit sich brächten. Selbst wenn diese Maßnahmen als Wahrnehmung vermeintlicher Rechte unwirksam wären, z.B. Kündigungen, könne hieraus allein nicht auf Mobbing geschlossen werden. Erst wenn sich aus den gemachten Fehlern schließen ließe, dass der Arbeitnehmer zermürbt werden sollte, ergebe sich eine andere Beurteilung. Häufiger Anlass für die Behauptung des Vorliegens von Mobbing seien Kritik wegen des Verhaltens am Arbeitsplatz oder Abmahnungen. Dabei sei zu berücksichtigen, so das LAG, dass der Arbeitgeber, der sich von einem Arbeitnehmer wegen Unzufriedenheit mit der Arbeitsleistung trennen wolle, seine Beanstandungen konkret bezeichnen und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Wiederholungsfall androhen müsse. Eine berechtigte Abmahnung könne aber kein Mobbing sein. Auch stelle eine Abmahnung, die sich im Nachhinein als unwirksam erweise, keine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar. Auch hier müssten verwerfliche Motive hinzukommen, um das Vorliegen von Mobbing bejahen zu können.

Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer Mobbinghandlung trage ausschließlich der Arbeitnehmer, der Umstände bzw. Tatsachen nachzuweisen habe, aus denen sich z.B. eine schikanöse Motivation ergebe. Die Darlegungen hätten sich, soweit gesundheitliche Folgen behauptet würden, außerdem dar-

auf zu erstrecken, dass die beanstandeten Verhaltensweisen diese ausgelöst hätten. Die Vorlage ärztlicher Bescheinigungen, auch wenn diese einen Hinweis dergestalt enthielten, dass die psychische Erkrankung auf der Situation am Arbeitsplatz oder sogar auf Mobbing beruhte, sei für die Darlegung und Beweisführung weder im Hinblick auf die behaupteten Handlungen noch auf die Kausalität ausreichend. Der Arzt kenne regelmäßig die Situation am Arbeitsplatz nicht, sondern sei auf die Schilderungen des Arbeitnehmers angewiesen.

3. Außerordentliche Kündigung wegen exzessiven privaten E-Mail-Verkehrs während der Arbeitszeit

Mit Urteil vom 31.05.2010 (12 Sa 875/09) hat das LAG Niedersachsen entschieden, dass die außerordentliche Kündigung eines langjährig beschäftigten Arbeitnehmers auch ohne vorangegangene einschlägige Abmahnung gerechtfertigt sein könne, wenn der Mitarbeiter über einen Zeitraum von mehr als 7 Wochen arbeits-täglich mehrere Stunden mit dem Schreiben und Beantworten privater E-Mails verbringe, an mehreren Tagen sogar in einem zeitliche Umfang, der gar keinen Raum für die Erledigung von Dienstaufgaben mehr zulasse. Es handele sich in einem solchen Fall um eine „exzessive Privatnutzung“ des Dienst-PC.

Im vorliegenden Fall existierte bei der Beklagten eine Dienstanweisung zur Erfassung der Arbeitszeit, worin u. a. geregelt war, dass das Unterbrechen der Arbeitszeit zur Erledigung privater Angelegenheiten untersagt sei. Eine ausdrückliche schriftliche Regelung zur dienstlichen/privaten Nutzung der E-Mail-Funktion der Dienst-EDV der beklagten Gemeinde existierte nicht. In der Vergangenheit duldete die Beklagte, dass die bei ihr Beschäftigten das E-Mail-System zumindest in der Pause auch für private Kommunikation nutzten. Im Rahmen einer betrieblichen Untersuchung stellte sich heraus, dass der Kläger für einen Zeitraum von knapp 3 Monaten insgesamt 774 DIN A4 Seiten E-Mails von so genannten Chat-Partnerinnen zur Partnersuche erhalten hatte, mit mindestens 10 verschiedenen Kontaktvermittlern in Kontakt stand und auf seinem Rechner Kontaktbriefe mit erotischen bzw. pornografischen Fotos abgelegt hatte. Für einzelne Tage im Rahmen dieses Zeitraums konnte dem Kläger der Empfang von bis zu 183 privaten E-Mails nachgewiesen werden.

Die Klage des tariflich ordentlich unkündbaren Klägers gegen die fristlose Kündigung mit sozialer Auslauffrist blieb vor dem LAG ohne Er-

folg. Grundsätzlich verletze der Arbeitnehmer bei einer privaten Internetnutzung während der Arbeitszeit seine Hauptleistungspflicht zur Arbeit. Die private Nutzung des Internets dürfe die Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung nicht erheblich beeinträchtigen. Die Pflichtverletzung wiege dabei umso schwerer, je mehr der Arbeitnehmer bei der privaten Nutzung des Internets seine Arbeitspflicht in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht vernachlässige. Deshalb müsse es jedem Arbeitnehmer klar sein, dass er mit einer exzessiven Nutzung des Internets während der Arbeitszeit seine arbeitsvertraglichen Haupt- und Nebenpflichten erheblich verletze. Es bedürfe daher auch keiner Abmahnung. Denn mit dem Erfordernis einer einschlägigen Abmahnung vor Kündigungsausspruch solle vor allem dem Einwand des Arbeitnehmers begegnet werden, er habe die Pflichtwidrigkeit seines Verhaltens nicht erkennen bzw. nicht damit rechnen können, der Arbeitgeber werde sein vertragswidriges Verhalten als so schwerwiegend ansehen. Die außerordentliche Kündigung ohne Ausspruch einer vorherigen Abmahnung komme dagegen aber in Betracht, wenn es sich um eine exzessive Privatnutzung handele. Im vorliegenden Fall habe die Beschäftigung des Klägers mit der Pflege seiner privaten Kontakte phasenweise einen zeitlichen Umfang angenommen, der ihm keinen Raum mehr für die Erledigung seiner Dienstaufgaben gelassen habe. Denn lege man für das Lesen und die Beantwortung einer E-Mail nur jeweils 3 Minuten zugrunde, so sei der Arbeitstag des Klägers, der tariflich mit 7 Stunden und 48 Minuten zu veranschlagen sei, bereits dann vollständig ausgefüllt, wenn der Kläger 156 private E-Mails „bearbeitet“ habe. Der mit ca. 4.800 € vergütete Kläger konnte und durfte nicht annehmen, dass es von der beklagten Gemeinde toleriert werde, wenn er den gesamten Arbeitstag versuchte, private (erotische) Kontakte über das dienstliche E-Mail-System anzubahnen. Ihm musste auch klar sein, so das LAG, dass er durch sein Handeln bei der privaten Kontaktabmahnung und das Unterlassen des Bearbeitens dienstlicher Aufgaben seinen Arbeitsplatz gefährde.

Die von der Beklagten in den Prozess eingeführten Auswertungen der an den Kläger gerichteten privaten E-Mails auf seinem dienstlichen Rechner, unterlägen auch keinem „Verwendungs- und Verwertungsverbot“. Gestatte ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern, den Arbeitsplatzrechner auch zum privaten E-Mail Verkehr zu nutzen und E-Mails, die von den Mitarbeitern nicht unmittelbar nach Eingang oder Versendung gelöscht würden, im Posteingang oder

Ausgang zu belassen oder in anderen auf lokalen Rechnern oder zentral gesicherten Verzeichnissen des Systems abzuspeichern, unterliege der Zugriff des Arbeitgebers oder Dritter auf diese Datenbestände nicht den rechtlichen Beschränkungen des Fernmeldegeheimnisses. Schutz gegen die rechtswidrige Auswertung dieser erst nach Beendigung des Übertragungsvorgangs angelegten Daten werde nur durch die Grundrechte auf informationelle Selbstbestimmung bzw. auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme gewährt. Die Beklagte habe vorliegend nicht § 15 Telemediengesetz bzw. § 88 Telekommunikationsgesetz verletzt, da sie im Sinne dieser Spezialgesetze nicht als „Dienstanbieter“ von Telekommunikationsdienstleistungen anzusehen sei. Im Rahmen der vorzunehmenden Interessenabwägung war zu berücksichtigen, dass die Beklagte die private Nutzung des dienstlichen E-Mail-Systems nicht ausdrücklich schriftlich gestattet sondern lediglich geduldet habe. Ferner sei zu berücksichtigen gewesen, dass die Beklagte, da dem Kläger ein Büro zur alleinigen Nutzung zugewiesen war, keine Möglichkeiten hatte, das Arbeitverhalten des Klägers durch ein milderer Mittel wie z.B. die soziale Kontrolle durch andere Mitarbeiter zu beeinflussen. Dem Kläger sei als stellvertretendem Leiter des Bauamtes arbeitgeberseitig ein Vertrauensvorschuss dahingehend gegeben worden, dass er seine Arbeiten selbstständig und ordnungsgemäß erledige. Dieses Vertrauen habe der Kläger massiv enttäuscht. Das durch den privaten E-Mail-Verkehr dokumentierte Verhalten des Klägers an seinem Arbeitsplatz lasse nicht einmal das Minimum einer pflichtgemäßen Arbeitshaltung erkennen. Bei dem zur Begründung der Kündigung herangezogenen Verhalten des Klägers handelte es sich nicht um einen arbeitstäglichen „Ausrutscher“, da der nachgewiesene Zeitraum des Fehlverhaltens allein 7 Wochen umfasse. Der Beklagten wäre, so das LAG, nicht einmal die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zuzumuten gewesen.

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

4. Arbeitsmarkt im Norden – Juli 2010

Hamburg

- Saisonbedingt: 1.200 Arbeitslose mehr als im Juni
- Jedoch positive Entwicklung im Vorjahresvergleich: 5.000 Arbeitslose weniger
- Aktuelle Arbeitslosenquote liegt bei 8,1 Prozent

- Männer und junge Arbeitslose profitieren überproportional
- Stellenzuwachs: Plus von 4,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr
- Über dem Bundesdurchschnitt: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steigt - 8.300 zusätzliche Arbeitsplätze

Schleswig-Holstein

- Saisonal üblich: 3.500 Arbeitslose mehr als im Juni
- Vorjahresvergleich positiv: 4.900 Arbeitslose weniger als im Juli 2009
- Arbeitslosenquote leicht rückläufig
- Anstieg bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: 5.600 zusätzliche Arbeitsplätze

Mecklenburg-Vorpommern

- Arbeitslosenzahl weiterhin unter 100.000
- Aktuell 11.700 Arbeitslose weniger als im Juli 2009
- Auch Vormonatsvergleich positiv: 1.000 Arbeitslose weniger als im Juni
- Anstieg bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: Im Vorjahresvergleich 3.300 Arbeitsplätze mehr

Trotz des saisonal üblichen Anstiegs der Arbeitslosigkeit um 1.200 oder 1,6 Prozent gegenüber dem Vormonat Juni - von 73.600 auf 74.800 - ist der positive Trend auf dem **Hamburger** Arbeitsmarkt ungebrochen. Denn im Vorjahresvergleich hat sich die Zahl der Arbeitslosen im Juli um 5.000 oder 6,3 Prozent reduziert. Derzeit sind 74.800 Menschen in Hamburg arbeitslos gemeldet. Die Arbeitslosenquote liegt nunmehr bei 8,1 Prozent. Im Juli 2009 betrug sie noch 8,7 Prozent.

Beim Aufbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung kann Hamburg weiterhin punkten. Mit einem Plus von 1,0 Prozent oder 8.300 zusätzlichen Arbeitsplätzen liegt Hamburg deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 0,7 Prozent. Besonders im Gesundheits- und Sozialwesen (+3.600), der Zeitarbeit (+3.000) und im Bereich Erziehung und Unterricht (+1.800) sind im Vorjahresvergleich neue Arbeitsplätze entstanden.

In **Schleswig-Holstein** hat sich die Zahl der Arbeitslosen im Juli im Vergleich zum Vormonat Juni um 3.500 oder 3,4 Prozent erhöht. Sie liegt nun bei 105.800.

Der Vorjahresvergleich ist jedoch positiv. Es wurden 4.900 oder 4,5 Prozent weniger Arbeitslose gezählt. Die Arbeitslosenquote sank von 7,8 Prozent im Juli 2009 auf aktuell 7,4 Prozent.

Es gab seit Jahresbeginn auch in Schleswig-Holstein eine deutliche Zunahme gemeldeter sozialversicherungspflichtiger Stellen. Ihre Zahl stieg um 6.700 oder 24,3 Prozent – auf 34.400 – gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahres.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stieg von 815.300 auf 820.900 (+0,7 Prozent). Damit liegt Schleswig-Holstein 0,1 Prozentpunkte über dem westdeutschen Durchschnitt, der für die vorliegenden Daten - Stand Mai 2010 - einen Wert von 0,6 Prozent ausweist. ‚Gewinnerbranche‘ war das Sozial- und Gesundheitswesen, in dem 3.900 zusätzliche Arbeitsplätze entstanden.

Die Arbeitslosenquoten der Kreise und Städte haben sich wie folgt entwickelt: Die niedrigste Quote unter den Kreisen findet man in Stormarn mit 4,4 Prozent, die höchste in Schleswig-Flensburg mit 8,8 Prozent. Unter den Städten hat Kiel mit 10,8 Prozent die niedrigste Quote, Flensburg mit 12,5 Prozent die höchste.

In **Mecklenburg-Vorpommern** liegt die Zahl der Arbeitslosen im Juli weiter unter 100.000. Es wurden 98.900 Arbeitslose registriert. Das sind 11.700 oder 10,6 Prozent weniger als im Juli 2009. Im Vergleich zum Monat Juni ging die Zahl der Arbeitslosen um 1.000 oder 1,0 Prozent zurück. Die Arbeitslosenquote fiel von 12,7 Prozent im Juli 2009 auf nunmehr 11,5 Prozent.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist leicht gestiegen. Die vorliegenden Daten - Stand: Mai 2010 - zeigen im Vergleich zum Mai des Vorjahres einen Anstieg um 3.300: von 518.600 auf 521.800. Im Vergleich der ostdeutschen Bundesländer liegt Mecklenburg-Vorpommern mit plus 0,6 Prozent dennoch deutlich unter dem Durchschnitt von plus 1,3 Prozent. Es profitieren das Gesundheits- und Sozialwesen (+2.500), das Baugewerbe (+1.100) und die Zeitarbeit (+1.100).

5. Risikogerechtes Zinssystem: Erweiterung der zusagefähigen Kombinationen um Bonitätsklasse 6 / Besicherungsklasse 3 für Kredite ohne Haftungsfreistellung

Die KfW hat Anregungen der Hausbanken zum Anlass genommen, die angebotenen Kombinationen aus Bonitäts- und Besicherungsklasse erneut zu überprüfen. Das reguläre Risikogerechte Zinssystem wird mit Wirkung zum 02.08.2010 um die Kombination Bonitätsklasse

6 und Besicherungsklasse 3 für nicht haftungsfreigestellte Darlehen erweitert. Entsprechende Anträge können ab dem 02.08.2010 bei der KfW eingereicht werden.

Das aktuelle Merkblatt kann im Internet unter www.kfw.de oder im Archiv des KfW Beraterforums (www.kfw-beraterforum.de) heruntergeladen sowie über den zentralen Bestellservice der KfW bezogen werden. Zentraler Bestellservice der KfW: Servicenummer: 01801 / 24 11 11, E-Mail: bestellservice@kfw.de, Bestellnummer: 600 000 0038 Risikogerechtes Zinssystem – Anlage zur Konditionenübersicht für den Endkreditnehmer“ in der Fassung 07/2010 (alte Formularnummer 140 051)

6. ERP-Innovationsprogramm (180-185 / 190-195) – Befristete Aussetzung der Bereitstellungsprovision

Die KfW teilt mit, dass für alle Anträge im ERP-Innovationsprogramm, die ab dem 01. August und bis zum 31. Dezember 2010 bei der KfW eingehen, die bisher zu entrichtende Bereitstellungsprovision in Höhe von 0,25 % p. M. entfällt.

Mit dieser befristeten Maßnahme soll den Unternehmen ein zusätzlicher Anreiz zur zinsgünstigen Finanzierung von Forschungs- und Entwicklungsmaßnahmen einerseits und deren Markteinführung andererseits gegeben werden. Aufgrund der vorübergehenden Aussetzung der Bereitstellungsprovision passt die KfW für die Zusagen die Mittelverwendungsfrist an. Die jeweils angeforderten Beträge sind innerhalb von 3 Monaten für den in der Zusage genannten Verwendungszweck einzusetzen.

Das aktuelle Programm-Merkblatt kann in Kürze im Internet unter www.kfw.de oder im Archiv des KfW Beraterforums (www.kfw-beraterforum.de) heruntergeladen sowie über den zentralen Bestellservice der KfW bezogen werden.

Bildungspolitik

7. 2-jährige Ausbildungsberufe – Aktuelle Studie bestätigt Bedarf

Der Bedarf des Beschäftigungssystems ist entscheidend wenn es darum geht, einen neuen Beruf zu schaffen oder zu modernisieren. Insbesondere zwischen Wirtschaft und Gewerkschaften gibt es aber unterschiedliche Auffassungen über 2-jährige Berufe. Eine aktuelle, vom BMWi in Auftrag gegebene Untersuchung der 40 aktuell bestehenden 2-jährigen Ausbildungsberufe kann zu einer Versachlichung der Diskussion beitragen: Hiernach sind Befürch-

tungen einer „Erosion der betrieblichen Ausbildungskultur“ und einer Verdrängung 3- und 3,5-jähriger Berufe unbegründet. Wirtschafts- und berufsbildungspolitische Relevanz kommt insbesondere den 10 stärksten besetzten 2-jährigen Ausbildungsberufen zu, die über 90% aller neuen Vertragsabschlüsse in diesem Ausbildungssegment registrieren. Moderne Ausbildungsordnungen und durchlässige Strukturen können die Attraktivität 2-jähriger Berufe erheblich steigern. Die Anrechnung von Ausbildungsinhalten und -zeiten bei Fortsetzung der Ausbildung in einem 3-jährigen Beruf sind ein wichtiges Kriterium für die Auszubildenden und erleichtern den Berufseinstieg.

Endbericht:

www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Service/publikationen,did=348968.html

8. Wachsender Bedarf bei Ausbildungsangeboten mit Zusatzqualifikation und dualen Studiengängen

Zur Steigerung der Attraktivität beruflicher Bildungswege leisten Zusatzqualifikationen auf freiwilliger Basis einen wichtigen Beitrag, insbesondere zur Gewinnung von Abiturienten und leistungsstarken Bewerbern für den Karriere-start über die duale Ausbildung. Duale Studiengänge bilden durch eine Verzahnung von Ausbildungs- und Studieninhalten eine weitere praxisorientierte Alternative. Betriebe sehen auch in Zukunft einen hohen Bedarf an attraktiven Ausbildungsangeboten mit Zusatzqualifikation sowie an dualen Studiengängen. Dies ist das Ergebnis einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) unter mehr als 400 Unternehmen im Rahmen des Projekts „AusbildungPlus“. Demnach gehen rund 63% der befragten Betriebe von einem steigenden Bedarf an Ausbildungsangeboten mit Zusatzqualifikation im eigenen Unternehmen aus. Rund 35% sehen ein gleichbleibendes Interesse und nur 1,5% meinen, dass der Bedarf sinken wird. Ähnliche Zahlen ermittelte das BIBB für duale Studiengänge: Hier sehen 41% einen steigenden Bedarf für das eigene Unternehmen, 53% gehen für die kommenden Jahre von einem gleichbleibenden Interesse aus, rund 5% prognostizieren einen rückläufigen Bedarf. Weitere Informationen unter www.ausbildungplus.de

9. Fortbildungsprüfung zum Geprüften Industriefachwirt erlassen

Die Weiterbildung zum Industriefachwirt richtet sich an kaufmännische Mitarbeiter, die sich für das mittlere Management oder Führungsaufgaben in Industrieunternehmen unterschiedlicher Größe und Branchenzugehörigkeit qualifizieren

wollen. Neben generellen wirtschaftsbezogenen Qualifikationen stehen handlungsspezifische Qualifikationen aus den Bereichen Finanzwirtschaft, Produktionsprozesse, Marketing und Vertrieb, Wissens- und Transfermanagement sowie Führung und Zusammenarbeit im Mittelpunkt.

Industriefachwirte arbeiten in verschiedenen Bereichen und Tätigkeitsfeldern eines Industriebetriebs, betreuen eigenverantwortlich und selbständig Geschäftsprozesse und Projekte und gestalten diese nach innen und nach außen. Sie sind außerdem in der Lage, sich auf verändernde Methoden und Systeme in den Wertschöpfungs- und Geschäftsprozessen flexibel einzustellen und den technisch-organisatorischen Wandel im Unternehmen mitzugestalten. Die Verordnung ist am 01.07.2010 in Kraft getreten.

Die Verordnung kann über die Webseite des Bundesanzeigers als „Nur-Leseversion“ abgerufen werden:

<http://frei.bundesgesetzblatt.de/index.php> (Bürgerzugang) - BGBl I Nr. 34 v. 30.06.2010

Veranstaltungen

10. EU-Programm für Bildungs- und Berufsbildungsfachleute 2010/2011

Das Studienbesuchsprogramm für 2010/2011 geht in die zweite Runde. Online-Bewerbungen für Studienbesuche von März bis Juni 2011 sind in der Zeit vom 19. Juli bis 15. Oktober 2010 möglich. Ziel der 3- bis 5-tägigen Programme im europäischen Ausland ist, (Berufs-) Bildungssysteme des jeweiligen Landes kennen zu lernen und sich in internationalen Gruppen über Bildungsthemen zu informieren. Zielgruppe sind Multiplikatoren aus allen Bildungs- und Berufsbildungsbereichen: Experten aus Unternehmen (Aus- und Weiterbildung, Personalentwicklung), Verbände/Kammern sowie Bildungseinrichtungen. Teilnahmevoraussetzungen sind gute aktive Sprachkenntnisse in Englisch, je nach Programm auch Französisch, Spanisch bzw. Italienisch. Katalog 2010/2011 <http://studyvisits.cedefop.europa.eu/>.

Die Anträge sind online über die Homepage des CEDEFOP zu stellen: <http://studyvisits.cedefop.europa.eu/>. Darüber hinaus ist eine ausgedruckte, im Original unterschriebene Papierfassung auf dem Postweg beim Pädagogischen Austauschdienst (PAD) bzw. entsprechend dem landesinternen Verfahren bis zum 15. Oktober einzureichen (Datum des Poststempels): www.kmk-pad.org/programme/studienbesuchefuer-bildungs-und-berufsbildungsfachleute.html.