

01/2012

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Verlängerung der Elternzeit
2. Anforderungen an die Kündigung durch einen Bevollmächtigten

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden – Januar 2012
4. Erhöhung der Ausgleichsabgabe gem. § 77 SGB IX

Bildungspolitik

5. Aufruf zum „Girls‘Day – Mädchen-Zukunftstag“ und „Boys‘ Day – Jungen-Zukunftstag“ am 26. April 2012
6. „Berufsschule der Zukunft“: Aktuelles BDA-Leitbild

Verschiedenes

7. Veranstaltungshinweis
 - GDA Kongress „Arbeitsrecht 2012“ in Berlin am 28. und 29. Februar 2012
8. Angebote der UVNord-Bildungswerke und -Institute
 - Die Hamburger Karriereschmiede stattet Frauen für Führungspositionen aus
9. Personaltipps

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Verlängerung der Elternzeit

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seiner Entscheidung vom 18. Oktober 2011 Az.: 9 AZR 315/10 zur Verlängerung der Elternzeit entschieden:

Nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, gegenüber dem Arbeitgeber erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Eine damit festgelegte Elternzeit kann der Arbeitnehmer gem. § 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG nur verlängern, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Stimmt der Arbeitgeber der Verlängerung nicht zu, kann eine Abmahnung wegen unentschuldigter Fehlers gerechtfertigt sein.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Klägerin war seit 2005 bei der Beklagten als Arbeiterin in Vollzeit beschäftigt. Am 03.01.2008 gebar sie ihr fünftes Kind und nahm deshalb bis zum 02.01.2009 Elternzeit in Anspruch. Mit Schreiben vom 08.12.2008 bat sie die Beklagte erfolglos, der Verlängerung ihrer Elternzeit um ein weiteres Jahr zuzustimmen. Sie berief sich auf ihren Gesundheitszustand. Nachdem die Klägerin ab dem 05.01.2009 ihre Arbeit nicht wieder aufnahm, erteilte ihr die Beklagte eine Abmahnung wegen unentschuldigter Fehlers.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, der Verlängerung der Elternzeit zuzustimmen und die Abmahnung aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen. Das LAG hat die Klage insgesamt abgewiesen. Es wird die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber dürfe die Zustimmung zur Verlängerung der Elternzeit bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs frei verweigern. Die Beklagte habe nicht rechtsmissbräuchlich gehandelt. Die Abmahnung sei berechtigt gewesen, da die Klägerin unentschuldigter der Arbeit ferngeblieben sei.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem BAG Erfolg. Der Arbeitgeber muss nach beliebigem Ermessen entsprechend 315 Abs. 3 BGB darüber entscheiden, ob er der Verlängerung der Elternzeit zustimmt. Hierzu hat das LAG noch tatsächliche Feststellungen zu treffen. Es wird dann erneut darüber zu entscheiden haben, ob die Abmahnung aus der Personalakte tatsächlich zu entfernen ist.

2. Anforderungen an die Kündigung eines Bevollmächtigten

Nach § 174 Satz 1 BGB ist ein einseitiges Rechtsgeschäft, etwa die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, das ein bevollmächtigter einem anderen gegenüber vornimmt, unwirksam, wenn der Bevollmächtigte eine Vollmachtsurkunde nicht vorlegt und der andere das Rechtsgeschäft aus diesem Grunde unverzüglich zurückweist.

Das BAG (Az.: 6 AZR 727/09) hat über den Fall zu entscheiden, in welchem das Arbeitsverhältnis der Klägerin, einer Reinigungskraft, durch den Niederlassungsleiter gekündigt wurde, den die Klägerin nicht kannte. In dem Arbeitsvertrag der Klägerin fand sich unter den Schlussbestimmungen der Hinweis, dass eine Kündigung auch durch den Objektleiter-/Niederlassungsleiter ausgesprochen werden könne. Das der Klägerin zugestellte Kündigungsschreiben erhielt folgende Unterzeichnung: „i.V.; TC, Niederlassungsleiter“, aber keine beigefügte Vollmachtsurkunde. Die Klägerin wies die Kündigung aufgrund der Nichtvorlage einer Vollmachtsurkunde nach § 174 Satz 1 BGB unverzüglich zurück. Die Klägerin berief sich darauf, dass ihr nicht mitgeteilt worden sei, wer die konkrete Person, der im Arbeitsvertrag erwähnte Niederlassungsleiter sei. Unstreitig hatte sie mit diesem tatsächlich keinen Kontakt. Er hatte auch den Arbeitsvertrag nicht unterzeichnet. Die Beklagte hielt den Hinweis im Arbeitsvertrag für ausreichend. Die Klägerin legte Kündigungsschutzklage ein. Das Arbeitsgericht wies die Klage in I. Instanz ab. Das Landesarbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage statt.

Das BAG bestätigte die Unwirksamkeit der Kündigung gem. § 174 Satz 1 BGB da dem Kündigungsschreiben keine Vollmachtsurkunde beigefügt gewesen sei und die Klägerin die Kündigung unverzüglich zurück gewiesen habe. Die Klägerin sei über das Kündigungsrecht des Niederlassungsleiters C. nicht ausreichend in Kenntnis gesetzt gewesen. Das Rückweisungsrecht sei auch nicht nach § 174 Satz 2 BGB ausgeschlossen. Satz 2 regelt, dass eine Zurückweisung nach § 174 Satz 1 BGB dann nicht erfolgen kann, wenn der Vollmachtgeber, hier also der Arbeitgeber, den anderen, den Arbeitnehmer, von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt hatte. Nach Auffassung des BAG reiche die bloße Kundgabe der dem Niederlassungsleiter zur Erklärung von Kündigung erteilte in Vollmacht in den Schlussbestimmungen des Arbeits-

vertrages der Klägerin nicht aus, um die Klägerin von dessen Bevollmächtigung in Kenntnis zu setzen. Das ergebe sich aus dem § 174 BGB der dazu dienen solle, klare Verhältnisse zu schaffen. Erforderlich sei die Zuordnung der Stelle zu dem konkreten Stelleninhaber. Der Arbeitnehmer könne aber aufgefordert werden, sich in zumutbarer Weise aus dem ihm übergebenen Unterlagen oder ihm zugängliche Quellen, etwa dem Internet, über die Organisationsstruktur zu informieren, sofern sich aus diesen Quellen ergebe, wer die mit der Vertretungsmacht verbundene Funktion konkret bekleide.

Wird eine Kündigung durch einen Bevollmächtigten des Arbeitgebers erklärt, so ist darauf zu achten, der Kündigung einer Vollmachtsurkunde im Original beizufügen. Weist der Arbeitnehmer eine Kündigung, die ohne Vollmachtsurkunde erklärt wurde unverzüglich zurück, so kommt eine Heilung durch die nachträgliche Vorlage der Vollmachtsurkunde nicht in Betracht. Vielmehr ist die Kündigung erneut durch unter Vollmachtvorlage auszusprechen, wodurch zu ggf. die Erklärungsfristen nach § 626 Abs. 2 BGB verstreicht oder eine Kündigung aufgrund der zu beachtenden Kündigungsfrist erst zu einem späteren Zeitpunkt ausgesprochen werden kann. Sofern die Information des Arbeitnehmers über die Bevollmächtigung bereits im Arbeitsvertrag verankert wird, sollte entsprechende o. g. Entscheidung zusätzlich Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich aus den zumutbar zugänglichen Quellen über die jeweilige Person zu informieren auferlegt werden.

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden – Januar 2012

Hamburg

- Arbeitslosenquote bei 7,8 %
- 5.468 oder 8,1 % mehr Arbeitslose als im Dezember 2011
- Anstieg der Arbeitslosigkeit von Dezember 2011 auf Januar 2012 betrifft alle Gruppen des Hamburger Arbeitsmarktes
- Im Jahresvergleich reduziert sich die Anzahl bei den Jugendlichen deutlich, bei den älteren Bewerbern leicht
- Beschäftigungszuwachs im Vergleich zum Vormonat von 2,4 %

- Weiterhin hohe Arbeitskräftenachfrage: 15.115 offene sozialversicherungspflichtige Stellen

Schleswig-Holstein

- Aktuell 109.900 Arbeitslose; niedrigster Stand in einem Januar seit 1993
- Arbeitslosenquote sinkt im Vorjahresvergleich von 8,2 auf 7,7 Prozent
- Saisonal bedingt: Jedoch 11.100 Arbeitslose mehr als im Vormonat Dezember
- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steigt weiter an: 21.100 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse im Vorjahresvergleich
- Auch Zuwachs bei den gemeldeten Stellen im Januar: + 19,9 Prozent im Vergleich zum Januar des Vorjahres

Im Januar sind 72.850 **Hamburgerinnen und Hamburger** arbeitslos gemeldet, die Arbeitslosenquote beträgt aktuell 7,8 %. Damit ist die Zahl der Arbeitslosen zum Jahreswechsel deutlich um 5.468 oder 8,1% gestiegen. Nicht unerwartet, wie der Blick auf die Jahreswechsel der jüngeren Vergangenheit zeigt. So hatte Hamburg von 2010 auf 2011 einen Zuwachs von 8.231 oder 12,1 % zu verzeichnen. Auch von Dezember 2009 auf Januar 2010 musste sich eine hohe Anzahl von Hamburgern (6.263 oder 8,1%) arbeitslos melden. Im Jahresvergleich, also zum Januar 2011, wird allerdings einen Rückgang bei den Hamburger Arbeitslosen um 4,7 % oder 3.615 registriert. Dieser Rückgang wird hauptsächlich durch die Arbeitsagentur geschultert, denn hier gibt es über 3.200 Arbeitslose weniger als im Vorjahresmonat. Erfreulich ist aber auch, dass sich die Zahl der Arbeitslosen im Jobcenter team.arbeit.hamburg im Jahresvergleich um 400 reduziert hat. Bewerbern, die über 50 Jahre alt sind, langzeitarbeitslos oder ohne abgeschlossene Berufsausbildung, gilt eine besondere Aufmerksamkeit, da sie es schwerer haben, einen neuen Job zu finden. Positiv ist die Entwicklung bei den jungen Leuten unter 25 Jahre, deren Bestand sich innerhalb eines Jahres um 618 oder 10,3 % vermindert hat. Im November waren in Hamburg 855.500 Arbeitnehmerinnen und –nehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt, ein Plus von 1.400 (0,2%) zum Vormonat und ein Zuwachs von 20.221 oder 2,4 % zum November 2010. Zum einen ist die bestehende Beschäftigung sicherer geworden und zum anderen entstehen neue Arbeitsplätze, die die Dynamik des Hamburger Arbeitsmarktes aktiv befördern. So verzeichnen die Branchen Handel,

Gesundheits- und Sozialwesen, Finanzen und Versicherung, Logistik und die Industrie Zuwächse zwischen 2.200 und 3.100 Arbeitsplätzen. Unterstrichen wird diese Entwicklung durch die hohe Anzahl der gemeldeten Stellen: Allein im Januar wurden 3.342 neue Stellen von Hamburger Unternehmen gemeldet; damit verfügt der Arbeitgeber-Service Hamburg über 15.115 sozialversicherungspflichtige Jobs, die sofort zu besetzen sind. Die Angebote erstrecken sich über alle Berufsbereiche, ob hochqualifizierte IT-Fachkräfte, Vertriebsberater oder Köche.

Quelle: Agentur für Arbeit, Hamburg

In **Schleswig-Holstein** ist die Zahl der Arbeitslosen im Januar - im Vergleich zum Januar 2011 - um 7.300 oder 6,3 Prozent auf 109.900 gesunken, der niedrigste Januar-Wert seit 1993. Das Minus von 7.300 Arbeitslosen zeigt sich auch in der Arbeitslosenquote. Sie liegt nunmehr bei 7,7 Prozent. Im Januar 2011 lag sie noch bei 8,2 Prozent.

Der Anstieg um 11.100 oder 11,3 Prozent gegenüber dem Vormonat Dezember ist saisonal üblich und nicht konjunkturell bedingt. Aufgrund des milden Winters fällt er jedoch deutlich geringer aus als im Vorjahr. Insbesondere im Wohnungs-, Straßen- und Gartenbau müssen wir im Januar - wie in jedem Jahr - Zuwächse bei der Arbeitslosigkeit verzeichnen. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl von versicherungspflichtig Beschäftigten um 21.100 oder 2,5 Prozent gestiegen. Mit 859.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird der höchste Stand im Vergleichsmonat seit 1999 erreicht.

Besonders im Gesundheits- und Sozialwesen (+4.600), im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen (+4.500) sowie im Handel (+3.600) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Lediglich in der öffentlichen Verwaltung (- 200) wurde Beschäftigung abgebaut.

Im Januar wurden 4.600 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet. Das sind 19,9 Prozent mehr als im Januar des letzten Jahres. Ein positives Signal zum Jahresbeginn 2012.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nord

4. Erhöhung der Ausgleichsabgabe gem. § 77 SGB IX

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat mit Schreiben vom 5. Dezember 2011 mitgeteilt, dass sich zum 1. Januar 2012 die Ausgleichsabgabe aufgrund der in § 77 Abs. 3 SGB IX geregelten Anpassungsvorschrift erhöht. Diese Erhöhung erfolgt danach automatisch, wenn sich die Bezugsgröße (§ 18 Abs. 1 SGB IV) seit der letzten Neubestimmung der Beträge der Ausgleichsabgabe im Jahr 2002 um wenigstens 10 % erhöht hat. Da dies zum 1. Januar 2012 der Fall ist, steigen die Beträge der Ausgleichsabgabe von 105 € auf 115 € (Erfüllungsquote 3 bis 5 %), von 180 € auf 200 € (Erfüllungsquote 2 bis unter 3 %) und von 260 € auf 290 € (Erfüllungsquote 0 bis unter 2 %).

Die Erhöhung gilt für Pflichtplätze, die ab dem 1. Januar 2012 unbesetzt sind. Die Erhöhung wirkt jedoch erst im Jahr 2013, weil bis zum 31. März 2012 noch die Ausgleichsabgabe für das Jahr 2011 zu entrichten ist. Es gelten demnach hier noch die alten Sätze. Die Software Rehadat-Elan 2011 kann daher für die elektronische Anzeige nach § 80 Abs. 2 SGB IX genutzt werden. Für das Anzeigedatum 2012 wird die Software rechtzeitig angepasst. Der Rehadat Ersparnisrechner wird noch angepasst.

Bildungspolitik

5. Aufruf zum „Girls‘Day – Mädchen-Zukunftstag“ und „Boys‘ Day – Jungen-Zukunftstag“ am 26. April 2012

Am 26. April 2012 findet bundesweit zum zwölften Mal der Girls‘Day und zum zweiten Mal der Boys‘Day statt.

Der „Girls‘Day – Mädchen-Zukunftstag“ und der „Boys‘Day – Jungen-Zukunftstag“ sind parallel stattfindende Aktionstage zur Berufsorientierung speziell für Mädchen **oder** Jungen. Hierbei lernen die Jugendlichen Berufe kennen, in denen ihr Geschlecht jeweils noch unterrepräsentiert ist.

Im Rahmen ihrer Ausbildungs- und Studienwahl entscheiden sich Mädchen noch immer überproportional häufig für "typisch weibliche" Berufsfelder oder Studienfächer. Mehr als die Hälfte der Mädchen wählt aus nur zehn verschiedenen Ausbildungsberufen im dualen System – kein naturwissenschaftlich-

technischer Beruf ist darunter. Das Berufswahlspektrum von jungen Frauen, die eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen oder staatenlos sind, ist noch kleiner. Am Girls' Day sollen Mädchen daher vornehmlich in die Bereiche Technik, Naturwissenschaft, Handwerk und IT sowie in Führungsetagen hineinschnuppern.

Jungen lernen am Boys' Day vor allem Berufe aus den Bereichen Pflege, Erziehung und Dienstleistung kennen und haben die Möglichkeit, an Workshops zu Sozialkompetenz, Rollenvorstellungen sowie Berufs- und Lebensplanung teilzunehmen.

Für Unternehmen bietet sich die Chance, frühzeitig auf möglichen Nachwuchs zuzugehen und über vielfältige Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten zu informieren.

Die BDA ruft daher auch in diesem Jahr als Aktionspartner des "Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag" und des "Boys' Day – Jungen-Zukunftstag" Unternehmen und wirtschaftsnahe Forschungseinrichtungen dazu auf, sich am 26. April 2012 an den Initiativen zu beteiligen.

Detaillierte Informationen und aktuelle Materialien zum Girls' Day und zum Boys' Day stehen Ihnen auf den Webseiten:

www.girls-day.de und www.boys-day.de zur Verfügung. Dort finden auch Lehrer, Eltern, Schülerinnen und Schüler u. a. Broschüren, Tipps und Berichte zum Thema Berufs- und Studienorientierung.

6. „Berufsschule der Zukunft“: Aktuelles BDA-Leitbild

Erfolg des dualen Ausbildungssystems und seine Attraktivität basieren auf der Leistungsfähigkeit und der Kooperation der beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule. Dementsprechend kommt den Berufsschulen als Partnern der Betriebe eine große Bedeutung zu. Viele Ausbildungsbetriebe sehen hier allerdings Handlungsbedarf, vor allem hinsichtlich der Ausstattung, der Unterrichtsqualität und des Zeitmanagements der Berufsschulen sowie der Lernortkooperation. Dies spiegelt sich in bildungspolitischen Debatten allerdings kaum wider, Berufsschulen finden hier so gut wie keine Beachtung.

Mit dem aktuellen Leitbild „Berufsschule der Zukunft“ richtet die BDA den Blick auf die

Berufsschulen. Sie hebt ihre Bedeutung für eine hochwertige duale Ausbildung hervor und fordert die Bildungspolitik auf, ihnen mehr Beachtung zu schenken und nicht hinter allgemein bildenden Schulen zurückzustellen. Die Arbeitgeber verstehen Berufsschulen insgesamt als leistungsstarke, attraktive und verlässliche Dienstleister, die gemeinsam und auf gleicher Augenhöhe mit den Betrieben für eine hochwertige Ausbildung sorgen. Eine enge Kooperation zwischen beiden ist essenziell. Aus Sicht der Arbeitgeber müssen die Anforderungen und Bedarfe der Praxis wichtigster Maßstab für die Arbeit der Berufsschulen wie für die Ausgestaltung des dualen Systems insgesamt sein. Dementsprechend sollten sich Berufsschulen auf ihre Funktion im dualen Ausbildungssystem konzentrieren.

In dem Leitbild hat die BDA zehn Handlungsfelder für Berufsschulen der Zukunft formuliert:

1. Selbstständigkeit der Berufsschulen stärken
2. Qualität umfassend sichern
3. Wettbewerb zwischen Berufsschulen ermöglichen
4. Berufsschulen modern und bedarfsgerecht ausstatten
5. Berufsschullehrernachwuchs sicherstellen und praxisgerecht qualifizieren
6. Flexibilität für Modernisierungen sicherstellen
7. Unterrichtsqualität und individuelle Förderung sicherstellen
8. Leistungen der Auszubildenden transparent machen
9. Lernortkooperation stärken
10. Externe Kooperationen ausbauen

Weitere Informationen finden Sie unter www.arbeitgeber.de (Publikationen > Broschüren > Bildung).

Verschiedenes

7. Veranstaltungshinweis

GDA-Kongress „Arbeitsrecht 2012“ in Berlin am 28. und 29. Februar 2012

Die Gesellschaft für Marketing und Service der deutschen Arbeitgeber (GDA) wird auch im Jahr 2012 gemeinsam mit der Zeitschrift "Arbeit und Arbeitsrecht" den Kongress Arbeitsrecht veranstalten.

Wie schon in den Vorjahren bietet der im siebten Jahr stattfindende Kongress Fachanwälten, Unternehmens- und Verbandsjuristen sowie Personalverantwortlichen ein umfassendes Update zu allen aktuellen Fragen des Arbeitsrechts. Erneut wird Arbeitgeberpräsident Professor Dr. Dieter Hundt die Veranstaltung eröffnen.

Experten aus Verbänden, Richter und Wissenschaftler referieren und diskutieren mit Ihnen zu Neuregelungen und Entwicklungen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts. Geschäftsführer, Personalleiter und Verbandsjuristen erhalten ausführliche Praxistipps und Hilfestellungen für die tägliche Arbeit. Mit den Referenten werden für Fragen bei der Anwendung von Gesetzen und Rechtsprechung verständliche, praxisgerechte Lösungen entwickelt. Neben den umfangreichen Tagungsunterlagen erhalten die Teilnehmer ein Halbjahresabonnement der Zeitschrift "Arbeit und Arbeitsrecht".

Weitere ausführliche Informationen zur Veranstaltung, zum Veranstaltungsort und zu den Referenten finden unter www.kongress-arbeitsrecht-2012.de.

8. Angebote der UVNord-Bildungswerke und -Institute

Die **Hamburger Karriereschmiede** stattet Frauen für Führungspositionen aus

Als klein- und mittelständisches Unternehmen fällt es oft schwer, dem gesellschaftlichen Ruf nach „Frauen in Führungspositionen“ nachzukommen. Häufig fehlt es an führungswilligen Frauen oder an der Möglichkeit der führungsspezifischen Mitarbeiterschulung. Hier setzt die Hamburger Karriereschmiede an. Sie bietet kostengünstige Personalentwicklung für weiblichen Führungsnachwuchs.

„Wir machen die Erfahrung, dass qualifizierten Frauen oft nur der letzte Anstoß fehlt, um beruflich richtig durchzustarten“, berichtet Dr. Susanne Dreas, Projektleiterin der Hamburger Karriereschmiede. „In unserem Förderprogramm erhalten die Teilnehmerinnen wertvolles Führungswissen, arbeiten an der Stärkung ihrer Soft Skills und werden individuell auf ihrem Weg in eine Führungsposition begleitet.“

Die Hamburger Karriereschmiede richtet sich an junge, berufserfahrene Frauen in Hamburg, die den nächsten Karriereschritt gehen möchten. Das Programm besteht aus Einzelcoachings,

Workshops und Netzwerktreffen. Auch Unternehmen schätzen das ganzheitliche Konzept der Hamburger Karriereschmiede. Viele Personaler empfehlen das Programm den Mitarbeiterinnen.

Die Hamburger Karriereschmiede bietet aber auch Informationsveranstaltungen und Workshops für Personalverantwortliche von Unternehmen an. Thematischer Schwerpunkt sind dabei Methoden, weibliche Nachwuchstalente als Potenzialträgerinnen zu erkennen und zu fördern. So werden Instrumente der strategischen Personalentwicklung, neue Studienergebnisse sowie Best Practice Beispiele in den Veranstaltungen vorgestellt und diskutiert. Über eine E-Mail an karriereschmiede@kwb.de können sich interessierte Unternehmensvertreter/-innen auf die Einladungsliste setzen lassen.

Die Freie und Hansestadt Hamburg und der Europäische Sozialfonds (ESF) haben das Projekt initiiert, um Frauen auf ihrem Weg in eine Führungsposition zu unterstützen. Umgesetzt wird das Projekt von der KWB – Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V.

Weitere Informationen zur Hamburger Karriereschmiede erhalten Sie über die Telefonnummer 040 33 42 41-431 oder auf www.hamburger-karriereschmiede.de.

9. Personaltipps

Volljuristin, 30 Jahre, mit Schwerpunkt und Erfahrungen im Arbeits- und Sozialrecht, sucht Herausforderungen in Unternehmen oder Arbeitgeberverbänden. Geboten wird Eigenverantwortlichkeit, Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit.

Kontakt: Herr Schulze, 04331/142055

Diplom-Ingenieur für Informatik-Ingenieurwesen, 34 Jahre, promoviert, Praxiserfahrung in der Forschung und Administration am Lehrstuhl, fundierte Erfahrungen im Bereich der Strukturtechnik, ausgezeichnete IT-Kenntnisse, sucht eine neue Herausforderung im Großraum Hamburg. Geboten wird Sorgfältigkeit, interdisziplinäre Arbeitsweise und Verantwortungsbewusstsein.

Kontakt: Herr Schulze, 04331/142055