

# 3/2025 NEWSLETTER



## IAV-GESCHÄFTSFÜHRERIN SABINE STÖHR ZUM NEUEN NIEDERSÄCHSISCHEN BO-ERLASS



„Schule – und dann?“  
Niedersachsen will die  
Berufliche Orientierung  
stärken: Mehr Praxis und  
verbindliche Praktika sind ein  
guter Ansatz. Doch es bleiben

Fragen offen: Sind Lehrkräfte dafür ausreichend qualifiziert, gibt es genug  
Ressourcen – und gelingt die Umsetzung in allen Schulformen?

➤ Seite 2

SCHULE – UND DANN?

➤ Seite 2

ARBEITGEBERRISIKO: FREISTELLUNG  
IN DER KÜNDIGUNGSFRIST

➤ Seite 3

MITGLIEDER STELLEN SICH VOR

➤ Seite 3

VERBANDSVERANSTALTUNGEN  
WEITERBILDUNGSANGEBOTE

➤ Seite 4

# SCHULE – UND DANN?



Niedersachsen stärkt die Berufliche Orientierung an Schulen  
findet Sabine Stöhr, IAV-Geschäftsführerin.

Die Zukunft beginnt in der Schule – und bei der Frage: „Was will ich werden?“. Die Berufswahl ist für junge Menschen ein entscheidender Schritt – und oft auch eine schwierige Entscheidung. In Niedersachsen sollen Schülerinnen und Schüler künftig besser auf ihre berufliche Zukunft vorbereitet werden. Das Kultusministerium hat den Erlass zur Beruflichen Orientierung (BO) an Schulen grundlegend überarbeitet und öffnet damit den Weg für systematische Kompetenzfeststellung und mehr Praxiserfahrungen. Bereits ab Klasse 7 sollen Schülerinnen und Schüler demnächst Schritt für Schritt entdecken, wo ihre Stärken liegen und welche Ausbildungs- oder Studienwege zu ihnen passen.

## Die zentralen Neuerungen

Der neue Erlass gilt ab dem Schuljahr 2026/27 verbindlich, kann aber bereits vorher umgesetzt werden. Er stärkt die BO in allen Schulformen – auch an Gymnasien und vollzeitschulischen Bildungsgängen der Berufsbildenden Schulen (BBS). Vorgesehen ist ein zusätzliches Pflichtpraktikum am Gymnasium, das im Jahrgang 9 stattfinden soll. Auch an Beruflichen Gymnasien

wird ein Pflichtpraktikum eingeführt. Die Praxistage im Sekundarbereich I und II steigen von 25 auf 35. Intensiviert werden soll die Vernetzung von Schulen mit Betrieben, Hochschulen, Arbeitsagenturen und Jugendberufsagenturen, ebenso die Partnerschaften zwischen allgemeinbildenden Schulen und BBS. Geplant ist auch eine verbindliche Dokumentation des BO-Prozesses inklusive Kompetenzfeststellung – das ist gut für die Jugendlichen und ihre Lehrkräfte, bietet aber auch den Erziehungsberechtigten wertvolle Anhaltspunkte. Ziel ist eine kontinuierliche und umfassende Orientierung, um Übergänge besser zu gestalten, Ausbildungs- und Studienabbrüche zu verringern und die Fachkräftesicherung zu stärken.

## Herausforderungen und offene Fragen

Wir begrüßen ausdrücklich mehr Praxis! So positiv viele der Maßnahmen sind – ich sehe manches dennoch kritisch. Wie werden die Lehrkräfte für diese Aufgaben qualifiziert? Die Frage nach ausreichenden personellen Kapazitäten und einer gleichbleibend hohen Qualität der Berufsorientierung an allen Schulformen bleibt unbeantwortet. Auch die Organisation der BO als Querschnitts-

aufgabe aller Lehrkräfte wird die Umsetzung anspruchsvoll machen, weil viele Vorgaben unklar sind und zu wenig schulformbezogene Standardisierung vorgesehen ist. Wie schaffen wir es, dass BO für jede Lehrkraft selbstverständlich dazugehört? Wäre man konsequent, müsste BO bereits in der Lehrerausbildung einen stärkeren Stellenwert haben und verpflichtende Lehrerbetriebspraktika wären sinnvoll.

➤ **GEMEINSAME VERANTWORTUNG: BERUFLICHE ORIENTIERUNG IST MEHR ALS EIN SCHULISCHES PROJEKT – SIE IST EINE GESAMTGESELLSCHAFTLICHE AUFGABE.**

Mein Fazit: Schulen können den Rahmen schaffen, aber für gelingende Orientierung brauchen wir mehr: unterstützende Eltern, aktive Jugendberufsagenturen, engagierte Unternehmen, offene Hochschulen und eine Region, die Jugendlichen immer wieder eigene Erfahrungen und Einblicke in Berufsfelder ermöglicht. Wenn alle an einem Strang ziehen, werden aus den Vorgaben eines Erlasses greifbare Zukunftschancen für die nächste Generation.

### FACHKRÄFTELÜCKE IN DEUTSCHLAND

Die Fachkräftelücke wird in den nächsten fünf Jahren weiter wachsen.

# 768.000

FACHKRÄFTE WERDEN 2028  
BUNDESWEIT FEHLEN.

Aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW), die die Entwicklung in 1.300 Berufen fortschreibt – vorausgesetzt, dass sich die Trends der vergangenen sieben Jahre fortsetzen.

### BERUFE, IN DENEN 2028 DIE MEISTEN FACHKRÄFTE FEHLEN



Fachkraft = abgeschlossene Berufsausbildung  
Spezialist = Bachelorabschluss / absolvierte Fortbildung  
Experte = Master-/Diplomabschluss

Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung (Daten bis 2023)

# ANSICHTSSACHE

Freistellung in der Kündigungsfrist – ein Risiko für Arbeitgeber  
von Verbandsjuristin Kaja Weyhmann



**Ein vertrautes Szenario: Die Kündigung ist ausgesprochen, die Stimmung angespannt, der Abschied beschlossen. Viele Arbeitgeber setzen dann auf eine schnelle Freistellung – zum Schutz des Betriebsfriedens, zum Schutz von Daten oder einfach, um die Zusammenarbeit sauber zu beenden. Doch ein aktuelles Urteil aus Niedersachsen rüttelt an dieser Praxis.**

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hat entschieden: Eine pauschale Freistellung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist ohne weitere Voraussetzungen ist unwirksam. Das gilt

nach Ansicht des LAG selbst dann, wenn der Arbeitsvertrag das ausdrücklich erlaubt. Im konkreten Fall hatte ein Mitarbeiter selbst gekündigt. Der Arbeitgeber stellte ihn auf Grundlage einer arbeitsvertraglichen Klausel ab sofort bis zum Ablauf der sechsmonatigen Kündigungsfrist frei und forderte den Dienstwagen zurück – ohne finanziellen Ausgleich für die private Nutzung. Das Gericht sprach dem Mitarbeiter dennoch eine Entschädigung für die entgangene Nutzung des Dienstwagens zu. Begründung: Die eingeräumte Berechtigung, einen Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung ohne Vorliegen besonderer Voraussetzungen freizustellen, ist mit den wesentlichen Grundgedanken des höchstrichterlichen anerkannten Beschäftigungsanspruchs eines Arbeitnehmers nicht vereinbar.

Damit stellt das LAG klar: Bis zum letzten Arbeitstag haben Beschäftigte ein Recht darauf, ihre Arbeitsleistung anzubieten – und vergütet zu werden, als ob sie arbeiten. Das gilt besonders bei langen Kündigungsfristen. Hier wiegt das Interesse

am Weiterarbeiten oft schwerer als das Interesse des Unternehmens an einer Freistellung.

Die Botschaft an Arbeitgeber ist deutlich: Standardklauseln im Arbeitsvertrag reichen nicht mehr aus, um eine Freistellung rechtssicher durchzusetzen. Wer auf Nummer sicher gehen will, muss einen konkreten Grund haben – etwa den Schutz von Geschäftsgeheimnissen oder die Vermeidung von Konflikten im Team.

Das Urteil widerspricht jahrzehntelanger Vertragspraxis und hat Folgen weit über Niedersachsen hinaus. Ob andere Landesarbeitsgerichte nachziehen, ist offen. Richtigerweise hat der unterlegene Arbeitgeber Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt – dort wird allerdings erst Ende März 2026 in letzter Instanz über die Wirksamkeit der Klausel entschieden. Bis dahin bleibt das Risiko für Arbeitgeber: Freistellung ist derzeit kein Automatismus mehr. Wer sie nutzt, braucht gute Argumente – und sollte bereit sein, diese vor Gericht zu verteidigen.

## MITGLIEDER STELLEN SICH VOR



[www.schuechtermann-klinik.de](http://www.schuechtermann-klinik.de)

### Schüchtermann-Schiller'sche Kliniken Bad Rothenfelde GmbH & Co. KG, Bad Rothenfelde

**Wir sind ...** eine Gesundheitsfamilie! Dazu gehören die Schüchtermann-Klinik, unsere medizinischen Versorgungszentren, die Dörenberg-Klinik und das medicos. Gemeinsam setzen wir uns für die Gesundheit unserer Patientinnen und Patienten ein – von der Prävention bis zur Rehabilitation.

**Wir beschäftigen ...** mehr als 1.500 Mitarbeitende an unseren Standorten in Bad Rothenfelde, Bad Iburg, Osnabrück und Melle.

**Wir stehen für ...** exzellente Medizin in Verbindung mit Menschlichkeit und eine ganzheitliche Gesundheitsversorgung auf hohem Niveau.



[www.wiewelhove.de](http://www.wiewelhove.de)

### Wiewelhove GmbH, Ibbenbüren

**Wir sind ...** ein seit 1957 familiengeführtes Unternehmen und erfahrener Dienstleister in der Auftragsherstellung fester Arzneiformen. Durch moderne Fertigungsanlagen, geschultes Fachpersonal und ein etabliertes Qualitätssicherungssystem bieten wir höchste Sicherheit und Qualitätsbewusstsein in jedem Fertigungsschritt bis zum Endprodukt.

**Wir beschäftigen ...** aktuell 377 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an unseren zwei Standorten in Ibbenbüren.

**Wir stehen für ...** stetige Weiterentwicklung, höchste Qualität, umfassende Kompetenz und verlässliche Partnerschaften.



# IAV AKTUELL



**09.09.2025**  
IAV 360°

In dieser Online-Veranstaltung geht es um Erfolgsfaktoren im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und welche Maßnahmen wirklich helfen.

**30.09.2025**  
INDUSTRIE IST ZUKUNFT – INDUSTRIEDIALOG

Im Rahmen der IAV-/IHK-Kampagne „Industrie ist Zukunft“ dreht es sich in diesem Jahr um „Wirtschaftswachstum/Konjunktur“.

**25.09.2025**  
TREFFPUNKT HR

Unsere nächste Veranstaltung für die Personalverantwortlichen unserer Mitgliedsbetriebe findet in Dissen statt – dieses Mal zu „Umgang mit Sucht“.

**25.11.2025**  
ZUKUNFTSFORUM BILDUNG

Seien Sie dabei, wenn wir bei diesem Zukunftsforum das Thema „Zwischen Wunsch und Wirklichkeit – junge Generationen im Wandel“ beleuchten.

Nähere Informationen: **Sandra Lerf, 0541 77068-24** oder [lerf@iav-online](mailto:lerf@iav-online).

## HERZLICH WILLKOMMEN!

### NEU-MITGLIEDER IN DER VERBÄNDEGEMEINSCHAFT

- Ellemund GmbH, Preußisch Oldendorf
- ITH Technik GmbH, Hilter a.T.W.
- PlaNOS Planungsgesellschaft Nahverkehr Osnabrück GmbH, Osnabrück
- Wirtschaftsverband Emsland e.V., Meppen

### NEUE MITARBEITERINNEN BEIM IAV

Wir haben Verstärkung bekommen und freuen uns, Kaja Weyhmann als Verbandsjuristin, Linda Niss und Kathrin Rauleff als Teamassistentinnen sowie Kira Hagemann als studentische Hilfskraft begrüßen zu können.

# WEITERBILDUNG FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Für Personen mit Personalverantwortung in unseren Mitgliedsbetrieben: Klicken Sie rein, wenn wir in unserer Online-Veranstaltungsreihe „CLICKPUNKT Arbeitsrecht“ kurz und kompakt über die wichtigsten arbeitsrechtlichen Basics informieren. Mehr unter [iav-online.de/veranstaltungen-netzwerk](https://iav-online.de/veranstaltungen-netzwerk)

### CLICKPUNKT Arbeitsrecht „SPEZIAL“: Betriebsratswahlen

Vom 01.03. - 31.05.2026 finden turnusgemäß die nächsten Betriebsratswahlen statt. In unserer Sonderreihe informieren wir unsere Mitglieder frühzeitig und umfassend. Merken Sie sich schon jetzt folgende Online-Termine vor:

**23.09.2025** Mobiles Arbeiten im Ausland

**28.10.2025** Betriebsratsanhörung

**18.11.2025** Sonderzahlungen

**04.11.2025** Vorbereitung der Betriebsratswahl

**11.11.2025** Ablauf der Betriebsratswahl

**27.11.2025** Betriebsratswahl aus Arbeitgebersicht



Herausgeber **Industrieller Arbeitgeberverband Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim e. V.**

Redaktion J. Billigmann (Vi.S.d.P.), M. Farys, R. Horstmeyer Gestaltung KLARTEXT grafikbüro Umsetzung V. Gerve, R. Horstmeyer

Bildnachweis IAV, Helmut Kramer, iStock - monkeybusinessimages, Schüchtermann-Schiller'sche Kliniken Bad Rothenfelde GmbH & Co. KG, Wiewelthove GmbH

Kontakt Tel. 0541 77068-0 [info@iav-online.de](mailto:info@iav-online.de)