

## In drei Schritten zur Cloud-Lösung

Cloud-Lösungen bieten dem Mittelstand viele Vorteile. Sie ermöglichen es, jederzeit ortsungebunden auf Daten zuzugreifen, Serverkapazitäten schnell zu erhöhen und so Geschäftsprozesse zu beschleunigen – und das ohne hohe Kosten für Hard- und Software. Doch wie finden Unternehmen den passenden Cloud-Service? Die drei wichtigsten Schritte dafür zeigt Mittelstand-Digital, ein Angebot des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, das kleine und mittlere Unternehmen bei der Digitalisierung unterstützt.

- Anforderungen ermitteln: Unternehmen müssen zunächst ihre Ausgangslage prüfen: Welche neuen Funktionen werden benötigt? Welche technischen Voraussetzungen liegen bisher vor? Welche rechtlichen Anforderungen müssen beachtet werden? Und wie müssen die Mitarbeiter für den Umgang mit einer Cloud-Lösung fit gemacht werden?
- Auswahl treffen: Danach werden zu den Anforderungen passende Cloud-Services gesucht. Im besten Fall kann die Lösung mit den Mitarbeitern test-

weise ausprobiert und bewertet werden. Nach einem Kostencheck fällt die Entscheidung für einen Anbieter.

- Cloud-Lösung einführen: Schließlich wird die neue Technologie in den laufenden Betrieb integriert und zur Erfolgsmessung kontinuierlich überwacht. Umfangreiche Informationen zu Cloud-Themen unter [www.mittelstand-digital.de](http://www.mittelstand-digital.de). (DK)

## Geflüchtete Frauen als Mitarbeiterinnen: So gelingt der Berufseinstieg

Wie der Berufseinstieg geflüchteter Frauen gelingen kann, zeigt eine gemeinsame Publikation des DIHK und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Zwischen 2012 und 2016 haben über 500 000 Mädchen und Frauen in Deutschland Schutz gesucht. Über die Hälfte steht (zukünftig) dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zur Verfügung: 40 Prozent von ihnen sind unter 18 Jahre alt, 16 Prozent im Ausbildungsalter. Die Praxishilfe „Perspektiven bieten – So gelingt der Berufseinstieg geflüchteter Frauen in

Ihr Unternehmen“ (A5/45 Seiten) verdeutlicht die Potenziale der geflüchteten Frauen als künftige Mitarbeiterinnen in Unternehmen. Unternehmen, Berater und Multiplikatoren finden darin hilfreiche Informationen, Praxistipps sowie passende Ansprechpartner rund um die Beschäftigung von weiblichen Flüchtlingen. Anhand von Praxisbeispielen aus Unternehmen wird außerdem konkret gezeigt, wie geflüchtete Frauen ihren Weg in das Berufsleben in Deutschland bereits gefunden haben und was dabei besonders war. Die Publikation kann über den DIHK-Verlag unter [www.dihk-verlag.de](http://www.dihk-verlag.de) oder [bestellservice@verlag.dihk.de](mailto:bestellservice@verlag.dihk.de) kostenfrei bezogen werden. (AC)

**288** Lehrbefähigungen wurden im Jahr 2016 an den 17 nordrhein-westfälischen Hochschulen mit Habilitationsrecht erfolgreich abgeschlossen. Die meisten Habilitationsverfahren wurden in den Fächern Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften abgeschlossen.

Quelle: IT.NRW

## Ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung

Gibt ein Arbeitgeber bei einer Anhörung des Betriebsrats für eine Kündigung unzutreffende oder unklare Informationen, kann das zur Unwirksamkeit der Kündigung führen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Liegenschaftsbetreuers bei einem Unternehmen für Abfallmanagement entschieden. Der Arbeitgeber

warf dem Arbeitnehmer vor, Manipulationen am GPS-gesteuerten Ortungssystem des Dienstwagens vorgenommen zu haben, der nicht zu Privatzwecken genutzt werden durfte. Dazu hatte der Arbeitgeber in einer Anhörung des Betriebsrats unzutreffende Angaben über die Zahl der unterhaltsberechtigten Kinder des Arbeitnehmers gemacht und nicht klar mitgeteilt, ob es sich um eine Tat- oder eine Verdachtskündigung handelte. In sei-

ner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Betriebsratsanhörung nicht ordnungsgemäß gewesen sei. Die Kündigung sei vor Ablauf der dem Betriebsrat zustehenden Wochenfrist erfolgt. Außerdem habe die Information des Betriebsrats die unzutreffende Aussage enthalten, der Arbeitnehmer habe keine unterhaltsberechtigten Kinder, obwohl er gegenüber zwei Kindern unterhaltspflichtig sei. Ferner sei der Mitteilung an den Betriebsrat nicht zu entnehmen gewesen, ob es sich um eine Tat- oder eine Verdachtskündigung handele. Die Sachverhaltsdarstellung sei cursorisch, sodass für den Betriebsrat ohne eigene Nachforschungen nicht erkennbar sei, worauf genau der Arbeitgeber die Kündigung stütze. Infolge der nicht ordnungsgemäßen Anhörung sei die Kündigung unwirksam. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 17. März 2017; Az.: 14 Sa 879/16) (Bs)