



Sozialpartnerrichtlinie

140 Mio. Euro zur Förderung
der beruflichen Weiterbildung
von Beschäftigten



Weiterbildung

Weiterbildung gewinnt zunehmend an Bedeutung für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten.

140 Mio. Euro zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten

Mit 140 Millionen Euro fördern das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Europäische Sozialfonds (ESF) im Zeitraum von 2009 bis 2013 die Weiterbildung von Beschäftigten und Unternehmen. Ziel der neuen „Sozialpartnerrichtlinie“ ist, die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu stärken und die Beschäftigten beim Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen.

1. Die Ausgangslage

Die neuesten Daten aus der Europäischen Weiterbildungserhebung (CVTS 3, 2007) belegen einmal mehr den dringenden Handlungsbedarf Deutschlands in der betrieblichen Weiterbildung, wenn man die wachsende Bedeutung lebenslangen Lernens für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten bedenkt. Teilhabe an Weiterbildung entscheidet immer häufiger auch mit über die Sicherheit des Arbeitsplatzes, über Einkommenserhalt und -verbesserung, über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Mobilität, die Qualität der Arbeit sowie Chancen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Fakt ist: Die Unternehmen in Deutschland investieren immer weniger in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Zwischen 1999 und 2005 sind die Ausgaben pro Beschäftigten um 8 Prozentpunkte zurückgegangen und der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung anbieten, ist um 6 Prozentpunkte von 75 % auf 69 % gesunken. Damit hat sich Deutschland gegenüber dem letzten Untersuchungszeitraum (CVTS 1 und CVTS 2) erneut verschlechtert und liegt im hinteren Drittel.

Bestätigt werden diese alarmierenden Befunde vom DGB-Index Gute Arbeit. Nach dem Report von 2009 sind mehr als zwei Drittel der befragten Beschäftigten der Ansicht, dass ihre Qualifizierungswünsche nur unzureichend berücksichtigt werden.

2. Die Ziele

In den letzten Jahren sind zwar bereits eine Vielzahl innovativer Konzepte für eine neue betriebliche Lernkultur entwickelt und erprobt worden. Auf Initiative der Gewerkschaften wurden Qualifizierungsvereinbarungen in mehreren Branchen abgeschlossen. Allerdings bedarf es weiterer Impulse, um die bisherigen Qualifizierungstarifverträge auf betrieblicher Ebene umzusetzen und in weiteren Branchen Qualifizierungsvereinbarungen zu erreichen.

In den Gewerkschaften gibt es breiten Konsens: Wir brauchen in Zukunft mehr Aktivitäten für eine aktive betriebliche Weiterbildungspolitik.

Dazu bietet die Sozialpartnerrichtlinie Chancen. Wir können das Programm nutzen, um Weiterbildung als zukünftiges Gestaltungsfeld der Tarifvertragsparteien stärker in die weiterbildungspolitische Diskussion zu rücken und um unsere Strategien zum Ausbau der Weiterbildung stärker in Umsetzung zu bringen. Dabei muss selbstverständlich werden, dass Weiterbildung im Betrieb ein Thema für die Mitbestimmung ist und damit eine gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten.

Die Gewerkschaften hatten einen wesentlichen Anteil bei der Erarbeitung dieser Richtlinie. Sie wurde nach umfassenden Vorarbeiten und Diskussionen zwischen den Gewerkschaften, dem Bundesarbeitsministerium und der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände vereinbart. Nun gilt es, das Programm zu nutzen.

Wir brauchen in Zukunft
mehr Aktivitäten für
eine aktive betriebliche
Weiterbildungspolitik.

3. Die Handlungsfelder

Zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung können folgende Maßnahmen – auch in Kombination – gefördert werden.

1. Verbesserung der Rahmenbedingungen betrieblicher Weiterbildung

- Stärkung der Beratungsstrukturen
- Ermittlung von betrieblichem Qualifizierungsbedarf
- Transfer bewährter Instrumente und Verfahren in der Praxis
- Kooperation in der Weiterbildung
- Stärkung der Qualität und des Erfahrungsaustausches

2. Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb

Dazu zählen alle Maßnahmen, die der Fortsetzung, Wiederaufnahme oder Ergänzung organisierten Lernens außerhalb der Bildungsgänge der allgemeinbildenden Schulen und der beruflichen Erstausbildung dienen. Die Förderung erfolgt unabhängig davon, ob die Fortbildungen im betrieblichen oder persönlichen Interesse liegen.

Beispiele für konkrete Handlungsfelder finden sich auf der Website der Regiestelle <http://www.regiestelle-weiterbildung.de>

4. Voraussetzung für die Teilnahme

Voraussetzung für eine Förderung ist ein bestehender Qualifizierungstarifvertrag oder eine regionale bzw. branchenbezogene Vereinbarung der Sozialpartner zur Weiterbildung. Antragsberechtigt sind Tarifvertragspartner zur Umsetzung von bestehenden Qualifizierungstarifverträgen oder Vereinbarungen sowie Unternehmen, die in den Regelungsbereich eines Qualifizierungsvertrages fallen.

Vereinbarungen können aber auch neu mit der Absicht abgeschlossen werden, gezielt im Rahmen des Sozialpartnerprogramms aktiv zu werden.

Bildungsferne und bisher in der Weiterbildung unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen werden bei der Förderhöhe besonders berücksichtigt.

Bisher in der Weiterbildung
unterrepräsentierte
Beschäftigtengruppen
werden bei der Förderhöhe
besonders berücksichtigt.

5. Die Unterstützungsstruktur

Die politische Steuerung der Sozialpartnerrichtlinie erfolgt durch die **Steuerungsgruppe**. Ihr obliegt die fachlich-inhaltliche Begleitung, die Festlegung von Auswahlkriterien, die Vorgabe prioritärer Themen sowie die Entscheidung über die zu fördernden Projekte. Der Steuerungsgruppe gehören je 5 Vertreter des BMAS, der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände an.

Der **Gewerkschaftsbeirat** koordiniert die Projektinitiativen der Gewerkschaften. Er gibt Hinweise und Empfehlungen für die Beratungen in der Steuerungsgruppe. Der Gewerkschaftsbeirat besteht aus je einem Vertreter der Einzelgewerkschaften und des DGB.

Die Bewilligungsstelle für die fördertechnische Umsetzung des Programms ist das **Bundesverwaltungsamt**.

Die **Regiestelle** arbeitet im Auftrag der Steuerungsgruppe und trägt zur Koordinierung und Umsetzung des Gesamtprogramms bei. Sie berät und begleitet Antragsteller sowie die Sozialpartner bei der Ausgestaltung, Umsetzung und Weiterentwicklung des Programms.

Das Aufgabenspektrum der Regiestelle umfasst:

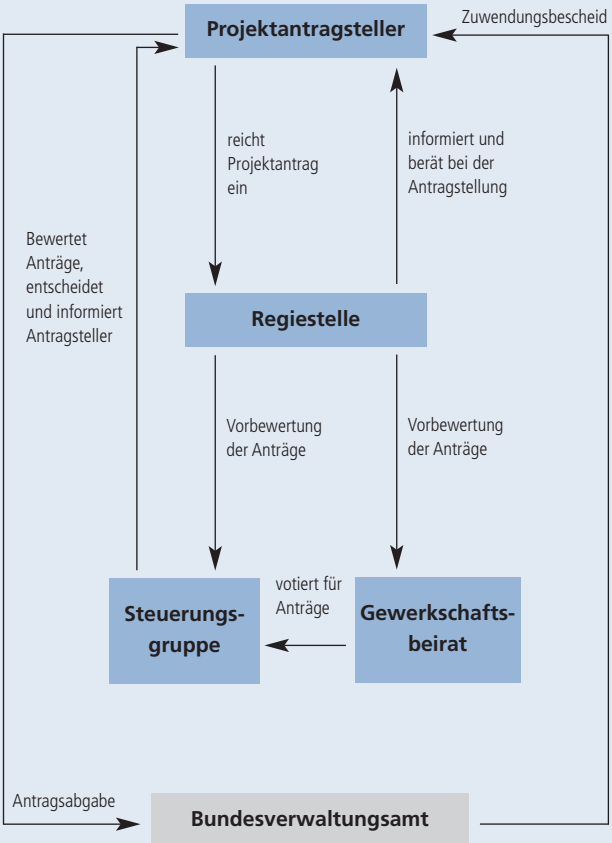
- Sensibilisierung und Mobilisierung von Sozialpartnern, Betrieben, Betriebsräten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für das Programm
- Beratung von Betrieben und Sozialpartnern zur Entwicklung von Projekten und Begleitung bei ihrer Durchführung
- Unterstützung der Sozialpartner bei der Vorbereitung von Vereinbarungen zur Weiterbildung

Die Regiestelle wird gemeinsam vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (fbb) gGmbH und dem DGB Bildungswerk e.V. getragen.

Für uns Gewerkschaften sind die folgenden Personen

Ansprechpartner in der Regiestelle:

- Karl-Heinz Hageni
Telefon: 062 51/704637
Mobil: 0160/5330261
E-Mail: karl-heinz.hageni@igmetall.de
- Dr. Roman Jaich
Telefon: 030/6956-2830
Mobil: 0173/2523453
E-Mail: roman.jaich@verdi.de
- Jens Martens
Telefon: 0211/4301-333
Mobil: 0176/449215367
E-Mail: jens.martens@dgb-bildungswerk.de
- Hans Ulrich Nordhaus
Telefon: 02306/782904
Mobil: 0171/3300547
E-Mail: ulrich.nordhaus2@dgb.de
- Mario Walter
Telefon: 0345/2176820
Mobil: 0163/4176837
E-Mail: mario.walter@qfc.de



6. Schritt für Schritt zur Förderung

Vorlagen zum Antragsverfahren, zur Beratung über Projektideen und Maßnahmen können bei der Regiestelle angefordert und eingereicht werden.

1. Antragstellung und Beratung

Die Regiestelle prüft die Vorschläge inhaltlich und berät die Antragsteller über die Modalitäten der Projektförderung. Die Antragsteller erhalten die nötige Unterstützung telefonisch, per E-Mail, im Beratungsgespräch vor Ort oder im Büro der Regiestelle. Ergänzend führt die Regiestelle regionale Workshops durch.

2. Bewertung der Vorhaben

Die Steuerungsgruppe bewertet die durch die Regiestelle befürworteten Vorhaben, entscheidet über die Anträge und gibt Orientierungshilfen. Votiert sie positiv, so erfolgt die weitere Abwicklung über die Bewilligungsstelle.

3. Bewilligung der Zuwendung

Die Bewilligungsstelle – das Bundesverwaltungsamt (BVA) – entscheidet auf Grund der eingereichten Unterlagen über die Gewährung einer Zuwendung.

4. Auswahlrunden

Anträge können jederzeit gestellt werden. Auswahlrunden durch die Steuerungsgruppe finden im 3-Monats-Rhythmus statt.

7. Weitere Informationen

Schriftliche Informationen zum Programm und zur Arbeit der Regiestelle:

DGB Bildungswerk e.V.

Hans-Böckler-Str. 39

40476 Düsseldorf

Internet: www.regiestelle-weiterbildung.de

E-Mail: anja.hoffmann@dgb-bildungswerk.de

Ansprechpartner sind auch die Zuständigen für Weiterbildungspolitik in den Bundesverwaltungen der Einzelgewerkschaften.

In der Steuerungsgruppe und im Gewerkschaftsbeirat sind das:

- Mechthild Bayer (ver.di)
- Michael Bergstreser (NGG)
- Frank Czichos (IG BCE)
- Arnfried Gläser (GEW)
- Dr. Klaus Heimann (IG Metall)
- Harald Schmid (TRANSNET)
- Kerstin Zimmer (IG BAU)
- Matthias Anbuhl (DGB)

Verbesserung der
Rahmenbedingungen
betrieblicher
Weiterbildung.

Impressum:



V.i.S.d.P.
Mechthild Bayer
www.weiterbildungspolitik.verdi.de

Gestaltung:
Werbeagentur Zimmermann GmbH
www.zplusz.de

August 2009

