



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Fachkräfte 
sichern 
weiter bilden und Gleichstellung fördern

ESF-Sozialpartnerrichtlinie 2014-2020

Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern

Dr. Dietrich Englert

Zusammen. Zukunft. Gestalten.





RESÜMEE 2007-2013: GEMEINSAMES HANDELN FÖRDERT NACHHALTIGKEIT

- Hohe Zahl von Begünstigten und breites Förderangebot
- Vielzahl von Branchen erreicht
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen
- Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit insbesondere Erwerb von arbeitsplatzbezogenen Kompetenzen bei weiter bilden
- Verbesserung der Aufstiegschancen und Erwerb von Schlüsselqualifikationen bei gleichstellen
- Schaffung nachhaltiger Strukturen z.B. Branchennetzwerke
- Stärkung der Rolle der Sozialpartner



EMPFEHLUNGEN

- Bedarfsgerechte Angebote entwickeln
- Weitere Zielgruppen in den Blick nehmen
- Weiterbildung in Kleinunternehmen und Handwerksbetrieben fördern
- Weiterbildungen initiieren und Strukturaufbau in den Blick nehmen (Personalentwicklung)
- Aufstiegs- und Karrierechancen sowie innovative Arbeitszeitmodelle gezielt fördern
- Gleichstellungsaspekten systematisch einbeziehen
- Branchendialogen stärker gewichten
- Transferaktivitäten von Beginn konzipieren
- Sozialpartnern konkrete Aufgaben zuweisen



FACHKRÄFTE SICHERN: WEITER BILDEN UND GLEICHSTELLUNG FÖRDERN

Fünf Handlungsschwerpunkte:

- Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen
- Aufbau von vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU
- Initiierung von Branchendialogen
- Stärkung der Handlungskompetenzen betrieblicher Akteure im Hinblick auf Chancengleichheit
- Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanung

Zwei Besonderheiten:

- Zielgruppen insbesondere Ältere, Frauen, An- und Ungelernte, zugewanderte Fachkräfte
- Priorisierung auf KMU besonders Kleinunternehmen



FÖRDERVORAUSSETZUNG

Weiterbildung:

- Regionale oder branchenbezogene Sozialpartnervereinbarung für Weiterbildung bzw. Tarifvereinbarungen
 - prioritäre Ziele
 - Handlungsschwerpunkte
 - Qualifikationsbedarfe

Gleichstellung:

- Vereinbarung oder Interessenbekundung zur Gleichstellung der Sozialpartner bzw. Betriebsparteien

Stärkung der Sozialpartner:

- Einbeziehung beider Sozialpartner bzw. Betriebsparteien

Gesamtkosten eines Vorhabens von maximal 2 Mio. €



AUFBAU VON PERSONAL- ENTWICKLUNGSSTRUKTUREN

- Zielsetzung ist die Verstetigung einer vorausschauende und systematische Weiterbildung - **Prototypen**
- Entwicklung und Erprobung von Konzepten und Instrumenten zum Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen sowie
- Durchführung konkreter Weiterbildungsmaßnahmen
- Innovative Lernkonzepte beispielsweise flexible Lernarrangements mit nachweisbarem und damit abrechenbarem Lernanteil
- Einbindung der Sozialpartner und von Multiplikatoren
- Schwerpunkt mit Blick auf Frauen, benachteiligte Zielgruppen, KMU oder Qualifikationsanpassungen im Bereich der „Green Economy“

18 IBen positiv votiert!



AUFBAU VON WEITERBILDUNGS- STRUKTUREN IN KMU

- Aufbau von Strukturen und Vermittlung von Know-how für kleine Unternehmen und Handwerksbetriebe zur Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen und für systematische Personalentwicklung
- Mögliche Handlungsansätze sind Vernetzung von Unternehmen und überbetriebliche Maßnahmen sowie branchenbezogene Konzepte und regionaler Erfahrungsaustausch

2 IBen positiv votiert!



INITIIERUNG VON BRANCHENDIALOGEN

- Workshops der Sozialpartner zur Initiierung von Branchendialogen und zum Abschluss von Vereinbarungen
- Branchenanalysen, die den Bildungs- bzw. Gleichstellungsbedarf einer Branche detailliert ermitteln
- Bedarfsermittlung zu künftigen Kompetenzprofilen
- Strategien, Konzepte und Projekte zur Entwicklung von Standards im Hinblick auf Weiterbildung bzw. Gleichstellung

5 IBen positiv votiert!



VERBESSERUNG DER BETRIEBLICHEN CHANCENGLEICHHEIT

- Verankerung der Thematik in betrieblichen Entscheidungsprozessen durch:
 - Sensibilisierung, Beratung und Qualifizierungen von betrieblichen Interessenvertretungen
 - Sensibilisierung und Coaching von Führungskräften und Personalverantwortlichen sowie von Lehrpersonal
 - Entwicklung und Umsetzung von gemeinsamen Leitlinien oder von betrieblichen Vereinbarung zur Chancengleichheit
 - Förderung der gleichberechtigten Teilnahme durch betriebsbezogene strukturbildende Maßnahmen
- Coaching von Frauen im Hinblick auf betriebliche Perspektiven

9 IBen positiv votiert!



LEBENSPHASENORIENTIERTE ARBEITSZEITMODELLE

- Entwicklung/Umsetzung innovativer Ansätze zur Arbeitszeitgestaltung für Frauen und Männer mit Vorbildcharakter für Region und Branche
- Ansätze zur Verringerung von Qualifikationsverlusten und Unterstützung des (Wieder)Einstiegs

2 IBen positiv votiert!



UMSETZUNG

- Antragsberechtigt sind Sozialpartner, Unternehmen und Bildungsträger
- Dauer der Bewilligung max. 3 Jahre
- Festlegung überprüfbarer Ziele im Rahmen einer Meilensteinplanung
- Überprüfung der Zielerreichung nach 24 Monaten
- Vereinfachte Kostenoption:
 - **interne und externe Personalkosten**
 - **Personalkosten freigestellter Beschäftigter als Pauschale in Höhe von 28 € pro Stunde**
 - Pauschale für alle weiteren Kosten
- Zuschusshöhe 50%, bei KMU bzw. Benachteiligte bis maximal zu 70%
- Gesamtkosten 2 Mio. €



UMSETZUNG

- Eigenbeteiligung:
 - Eigenmitteln (min. 10%) und
 - Personalausgaben des Zuwendungsempfängers
 - Private Drittmittel (z.B. Spenden)
 - Personalausgaben Dritter, die dem Projekt unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden (Sozialpartner bei Branchendialogen)
 - Personalausgaben für „Projektlosen“
 - Freistellungskosten der TN
- Rückwirkende Förderung ist ausgeschlossen
- Öffentliche Verwaltung und Wohlfahrt können grundsätzlich nicht begünstigt werden
- Antragsverfahren wird vollständig über ZUWES abgewickelt
- Antragsrunden voraussichtlich bis Ende 2017
- Laufzeit der Richtlinie bis 2020



AUSWAHLVERFAHREN

- Zweistufiges Verfahren:
 1. Interessenbekundung – Votierung, Steuerungsgruppe
 2. Förderantrag – Bewilligung, BVA
- Bewertung der Anträge:
 - Dringlichkeit des Handlungsbedarfes (maximal 10 Punkte)
 - Handlungskonzepts und Meilensteine (maximal 30 Punkte)
 - Mehrwert des Projekts (maximal 10 Punkte)
 - Querschnittsziele: Gender Mainstreaming, Nichtdiskriminierung und ökologische Nachhaltigkeit (maximal 15 Punkte)
 - Transfer und Verstetigung (maximal 15 Punkte)
 - Finanzierungsplan (maximal 20 Punkte)



LEISTUNGSRAHMEN

Ziele sind für die Jahre 2018 und 2023 festgelegt worden

- Programmspezifische Outputindikatoren inkl. Vorgaben:
 - **Beschäftigte**
 - seR **9.540** (2018) **14.600** (2023)
 - Übg **3.440** (2018) **5.400** (2023)
 - **KMU**
 - seR **934** (2018) **1.100** (2023)
 - Übg **345** (2018) **400** (2023)
 - **Sozialpartnerprojekte**
 - seR **132**
 - Übg **48**



REGIESTELLE „FACHKRÄFTE SICHERN“

- Aufgaben
 - Sensibilisierung und Mobilisierung für das Programm
 - Antragsberatung
 - Vorprüfung der Anträge
 - Inhaltliche Begleitung der Programmumsetzung
 - Austausch und Transfer von Erfahrungen
 - Programmbezogene Öffentlichkeitsarbeit
- Träger
 - Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
 - DGB Bildungswerk e.V.



KONTAKT

E-Mail	info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de
Telefon	030 417 498630 Beratungshotline: Di. /Do, 10:00 – 12:30 Uhr
Adresse	Regiestelle „Fachkräfte sichern“ Wichmannstraße 6 10787 Berlin



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Fachkräfte 
sichern 
weiter bilden und Gleichstellung fördern

**VIELEN DANK
FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT**