



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	<a href="mailto:info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de">info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de</a>
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**