

# NEWSLETTER

AUSGABE 2/2019

April 2019

Die Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ ist ein ESF-Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) in Zusammenarbeit mit der BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

**Liebe Leserin, lieber Leser,**

mit dieser Ausgabe unseres Newsletters informieren wir Sie im Rückblick über wichtigste Impulse und Erkenntnisse von unserer Fachtagung „Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft“, die am 27. Februar in Berlin statt fand und geben einen Ausblick auf kommende Termine und Angebote.

Wir freuen uns über Feedback und Anregungen und wünschen eine gute Lektüre!

## IN DIESER AUSGABE:

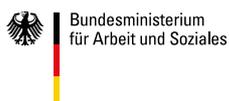
**Aus der Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“**

- **Rückblick auf die Fachtagung „Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft“**

## ANKÜNDIGUNG

- **Reflexionsworkshops 2019**
- **Lehrgang „Netzwerkkoordinator/in zur Fachkräftesicherung (IHK)“**

Gefördert durch:



## AUS DER INITIATIVE „FACHKRÄFTE SICHERN: WEITER BILDEN UND GLEICHSTELLUNG FÖRDERN“

### Rückblick auf die Fachtagung „Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft“

#### WANDEL IN PARTNERSCHAFT GESTALTEN

„Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft!“ – unter diesem Motto fand am 27.02.2019 im Tagungswerk Berlin die Fachtagung zur Zwischenbilanz der ESF-Sozialpartnerrichtlinie "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" statt.



Rund 200 Gäste folgten der Einladung, darunter Vertreterinnen und Vertreter aus den Projekten der Initiative, aus Ministerien, Verbänden und Gewerkschaften sowie Akteure aus dem Bereich Arbeitsmarkt und Fachkräftesicherung. Zu der Veranstaltung geladen hatte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Mit der ESF-Sozialpartnerrichtlinie unterstützt das BMAS die Anstrengungen der Sozialpartner und betrieblichen Akteure bei der Fachkräftesicherung und Anpassung an den demografischen und technologischen Wandel. Das Programm wurde in enger Abstimmung mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) entwickelt, begleitet und umgesetzt.

Die inhaltliche und organisatorische Vorbereitung oblag der programmbegleitenden Regiestelle, die durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinsam mit dem DGB Bildungswerk umgesetzt wird.



## LAND DES LERNENS



Die parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales Anette Kramme eröffnete die Fachtagung und betonte in ihrem Grußwort: *„Trotz zunehmender Digitalisierung und Automatisierung wird uns die Arbeit auch in Zukunft nicht ausgehen. Aber: Die Arbeit wird anders. Berufsprofile, Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen wandeln sich. Die ausgelösten Veränderungen bergen zugegebenermaßen viele Herausforderungen, aber*

*vor allem auch Chancen.“* Sie forderte, dass Deutschland noch stärker als bisher zu einem Qualifizierungsland, zu einem Land des Lernens werden müsse.

Hier setzen die Projekte der Initiative mit ihren vielfältigen Ansätzen seit drei Jahren wertvolle Impulse. In der laufenden ESF-Förderperiode 2014-2020 sind im Rahmen der Sozialpartnerrichtlinie bisher rund 120 Projekte gestartet. Die bundesweit verorteten Vorhaben zielen auf den Ausbau nachhaltiger Weiterbildungsstrukturen in Unternehmen und auf die Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt. Als Gründe für den Erfolg des Programms führte die Staatssekretärin aus: *„Aus unserer Sicht ist der entscheidende Erfolgsfaktor der Richtlinie der konsequente Ansatz der Partnerschaft – von der Planung des Förderprogramms über die strategische Begleitung durch die Steuerungsgruppe bis hin zur konkreten Umsetzung in den Betrieben.“*

## SOZIALER DIALOG IN EUROPA

### *Weiterbildung und Gleichstellung in Partnerschaft fördern*



In seinem Vortrag betonte Egbert Holthuis, Leiter des Länderreferats D5 – Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission, dass ein gut funktionierender sozialer Dialog eine Voraussetzung für das einzigartige europäische Modell der sozialen Marktwirtschaft sei.

In Zeiten eines tiefgreifenden Wandels der Gesellschaften und insbesondere der „Welt der Arbeit“ sei es von entscheidender Bedeutung, wie wir diesen Wandel gestalten. Die Veränderungen durch neue Technologien seien massiv und mit Potenzialen als auch Risiken verbunden. Mehr Entscheidungsfreiheit in der beruflichen Laufbahn und flexiblere Arbeitsformen stünden einer möglichen wachsenden Unsicherheit und Ungleichheit sowie einer Schwächung des Sozialschutzes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber. Die Sozialpartner seien

am Puls dieser grundlegenden Veränderungen und könnten die Zukunft der Arbeit und den in diesem Zuge immer wichtiger werdenden Bereich der Weiterbildung mitgestalten.

## DISKUSSIONSRUNDE ZUR SOZIALPARTNERSCHAFT IM WANDEL

Susanne Kretschmer, Geschäftsführerin des f-bb, und Ulrich Nordhaus von der Regiestelle „Fachkräfte sichern“ diskutierten gemeinsam mit den Gästen über Anforderungen und Strategien, die sich vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der Digitalisierung für den sozialpartnerschaftlichen Dialog ergeben.



Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände betonte dabei, dass Bildung einer der wichtigsten Standortfaktoren sei. Gut am Programm sei, dass es beide Sozialpartner zusammenbringe. *„Nur in dieser Kooperation werden wir in einer Gesellschaft rasanten Wandels Stabilität und Sicherheit erlangen: Wandel und Sicherheit sind kein Gegensatz.“* In

diesem Sinne wäre es erforderlich, an der Einstellung von Menschen zu arbeiten, da der Wandel häufig mit Ängsten verbunden und negativ besetzt sei.



Wolfgang Husemann, Leiter der Gruppe "Europäische Fonds für Beschäftigung" im Bundesministerium für Arbeit und Soziales hob hervor, dass die ESF-Sozialpartnerrichtlinie gekennzeichnet sei durch vertrauensvolle Kontinuität und Experimentierfreude. Neue Themen würden positiv angegangen. So liefere die Sozialpartnerrichtlinie bereits jetzt praktische Beispiele, wie Arbeit 4.0 aussehen kann.

Zudem betonte er den Anspruch des ESF: *„Der Fonds ist das soziale Gesicht Europas. Er setzt sich ein für Gleichstellung und ein partnerschaftliches Europa. Jedes Projekt erzählt ein Stück Geschichte, die Geschichte des Zusammenhalts, Helfens, Forderns und Förderns.“*

*Jedes Projekt ist ein europäischer Botschafter, ein Bekenntnis für gelebte europäische Solidarität. Das kommt bei den Bürgern an.“* Zugleich mahnte er: *„Wir müssen die europäische Idee der Gründerväter heute mehr denn je bewerben. Der ESF leistet mit seinen mehr als 60.000 Projekten dazu einen ganz wesentlichen Beitrag – vor Ort!“*



Auf die Frage, was die europäischen Partnerländer vom Modell der deutschen Sozialpartnerrichtlinie lernen könnten, antwortete Egbert Holthuis von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission, dass das sozialpartnerschaftliche Modell aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen von anderen Ländern zwar nicht 1:1 kopiert werden könne. Es könne jedoch als Vorbild aufzeigen, wie Gesamtlösungen mit Sozialpartnern entwickelt werden.



Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes führte aus, dass es gerade in Klein- und Kleinstbetrieben noch Defizite in puncto Weiterbildung gäbe. Hier könne die ESF-Sozialpartnerrichtlinie helfen und Lösungen aufzeigen. Zum Beispiel müssten praxisnahe Qualifizierungsformen am Arbeitsplatz gefunden werden, die auch bei vollen Auftragsbüchern greifen können. Auch sie begrüßte eine Fortsetzung des Programms und betonte *„Sozialpartnerschaft bewährt sich und ist ein Modell für Europa“*.

## ERKENNTISSE AUS DER PROJEKTUMSETZUNG



Die Zwischenbilanz zum Programm zog Cornelia Schäff, BMAS, gemeinsam mit den Verantwortlichen der Regiestelle, Hans Ulrich Nordhaus (DGB) und Gunda Fischer (f-bb). Ausgangspunkt für die Richtlinie war die Erkenntnis, dass es trotz bestehender Vereinbarungen zur Weiterbildung und Gleichstellung auf sozialpartnerschaftlicher Ebene nach wie vor konkreter Umsetzungsansätze und -aktivitäten im Betrieb bedarf.



Bei der Weiterbildung wie bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt spielen die Sozialpartner eine wesentliche Rolle. Im Rahmen der Richtlinie werden die Anstrengungen der Sozialpartner im Hinblick auf die Förderung dieser Ziele unterstützt.



Ziel ist es, Betriebe, aber auch die Sozialpartner langfristig in die Lage zu versetzen, Weiterbildung und Gleichstellung als „tägliche“ Aufgabe zu verstehen, die es zu planen und zu gestalten gilt. Um die Themen nachhaltig in der Unternehmenskultur zu verankern, unterstützt die Richtlinie die Entwicklung von Strukturen in Betrieben.

Im Rahmen der Initiative geht es darum, bestehende Qualifizierungstarifverträge und Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung und Förderung der Gleichstellung aktiv zu gestalten. In Branchen, die bisher keine gemeinsamen Leitlinien vereinbart haben, soll der Dialog in dieser Hinsicht ebenfalls befördert werden.

In den vergangenen drei Jahren wurden bereits über **16.500 Beschäftigte in 1.800 Unternehmen** erreicht, davon 1.300 kleine und mittlere Unternehmen. Dies übertrifft die Erwartungen deutlich. In der Umsetzung zeigt sich: Betriebliche Weiterbildung gelingt dort, wo Führungskräfte und Personalverantwortliche sowie Betriebsräte und Beschäftigte miteinander kooperieren und Qualifizierung ein gemeinsames Ziel ist. So sind gerade Führungskräfte, aber auch Betriebsräte häufig Zielgruppen von Projektmaßnahmen, da sie als Gestalter auf betrieblicher Ebene gelten und nachhaltig Veränderung im Unternehmen begleiten können. Die gemeinsame Planung und Projektentwicklung fördert die Akzeptanz bei den Beschäftigten. Partizipation wird als Wertschätzung wahrgenommen und erhöht die Bereitschaft zur Teilnahme.



Die Sozialpartner werden in die Projekte eingebunden und spielen insb. für die Aktivierung und den Transfer eine entscheidende Rolle.

Insgesamt **36 Tarifverträge** und **31 Sozialpartnervereinbarungen** befördern nach drei Jahren Umsetzung die Richtlinie. **21 neue Sozialpartnervereinbarungen** wurden explizit für die Richtlinie abgeschlossen, auch in Branchen wie Gesundheit und Pflege oder Handel. In diesen Branchen liegen aktuell keine Vereinbarungen zu Weiterbildung und Gleichstellung vor.

### DEN WANDEL GESTALTEN – SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE LÖSUNGSANSÄTZE

In vier Fachforen am Nachmittag wurden zudem gute Lösungsansätze aus Projekten der Initiative vorgestellt und künftige Herausforderungen unter einem branchenspezifischen Blick reflektiert.



## PODIUMSDISKUSSION UND ABSCHLUSS: ERGEBNISSE DER FACHTAGUNG

Bei der abschließenden Runde reflektierte Cornelia Schäff gemeinsam mit den Podiumsgästen die Erkenntnisse aus den vier Foren. In diesem Rahmen wurden mögliche Ansatzpunkte für eine zukünftige Gestaltung von Weiterbildung und Gleichstellung erörtert – dies auch vor dem Hintergrund einer möglichen zukünftigen Richtlinie in diesem Themenfeld.



### **Gäste des Podiums:**

**Mechthild Bayer**, ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Bundesvorstand  
**Dr. Lena Behmenburg**, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände  
**Marion Hackenthal** IG Bergbau, Chemie, Energie  
**Dr. Michael Stahl**, Arbeitgeberverband Gesamtmetall e.V.



Als Inhalte, die auch künftig eine Rolle im Rahmen einer Förderung post 2020 spielen könnten wurden u. a. die Auswirkungen der Digitalisierung und die Transformation der Wirtschaft durch nachhaltige, moderne Weiterbildungsstrategien in Betrieben sowie die Begleitung des Kulturwandels in Verbänden und Betrieben benannt. Darüber hinaus bedürfte es Räume für innovative Maßnahmen, in denen scheitern erlaubt sein müsste. Betont wurde außerdem, dass das Thema Gleichstellung als eigener Schwerpunkt beibehalten werden sollte, da es auf betrieblicher Ebene nach wie vor zu wenig Stellenwert einnehme. Arbeitszeitmodelle könnten hier ein hilfreicher Ansatz zur Öffnung von Betrieben für eine grundlegendere Gestaltung von Chancengleichheit sein. Wichtig sei zudem, den Transfer weiterhin zu fördern und zu fordern, um die Nachhaltigkeit der entwickelten Ansätze zu sichern.



Die Förderung sollte dabei im Sinne der Initiierung und Ergänzung wirken und nicht dazu führen, vorhandene betriebliche Aktivitäten zu ersetzen. Die Verantwortung müsse bei den betrieblichen Akteuren liegen, ihre Befähigung Weiterbildung und Gleichstellung zu gestalten könne jedoch unterstützt werden.



Der sozialpartnerschaftliche Ansatz habe sich als Erfolgsmodell bewährt, um den demografischen und technologischen Wandel zu gestalten. Er sollte im Rahmen möglicher künftiger Förderungen erhalten bleiben.

## FAZIT

„Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft“ war nicht nur der Titel der Fachtagung, sondern auch der programmatische Ansatz, um die inhaltlichen Schwerpunkte der Sozialpartnerrichtlinie Revue passieren zu lassen. Aus den Projektpräsentationen wie auch aus den Beiträgen der Referentinnen und Referenten kristallisierte sich eine deutliche Botschaft heraus: Die intensive Einbindung der Sozialpartner in die Gestaltung des ESF und die Einbindung betrieblicher Akteure in die Umsetzung des Programms fördert nicht nur Nachhaltigkeit, sondern trägt dazu bei, Kompetenzbedarfe und Entwicklungstrends in den Branchen zu erkennen. Dabei hat sich das Partnerschaftsprinzip bewährt. Die Betriebsparteien und die Sozialpartner sind die Branchenkenner. Sie wissen, welche Veränderungen in den Unternehmen, in der Wirtschaft und Arbeitswelt anstehen.

Mit der ESF-Sozialpartnerrichtlinie wurde ein geeignetes Instrument entwickelt, welches nicht nur die Weiterbildungskultur in Unternehmen unterstützt, sondern parallel dazu auch die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und die Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle fördert. Damit flankiert das Programm die Initiativen des BMAS zur integrativen Gestaltung des Wandels der Arbeit, zur Fachkräftesicherung sowie zur Entwicklung einer nationalen Weiterbildungsstrategie.

In der zweiten Hälfte der Programmlaufzeit wird der Transfer eine herausragende Rolle spielen. Die Vielfalt der Projekte lädt dazu ein, ihre Übertragbarkeit in andere Betriebe und Branchen zu prüfen. Es wird also darauf ankommen, die individuell gewonnenen Projekterkenntnisse in den jeweiligen Branchen vorzustellen, zu analysieren und Möglichkeiten zu eruieren, welche Elemente transferiert werden können.

Gefragt nach den künftigen Handlungsoptionen und Schwerpunkten im Rahmen des ESF+ wird der Auf- und Ausbau von Personalentwicklungsstrukturen weiterhin das zentrale Querschnittsthema sein. Wichtig ist dabei, dass alle betrieblichen Ebenen von Geschäftsführung und Personalleitung über Betriebsrat bis zu den Führungskräften und Beschäftigten einbezogen werden, auch um Vorbehalte abzubauen und die Projekte am konkreten Bedarf auszurichten. Die künftige Ausrichtung muss noch stärker als bisher die Handlungsfelder Digitalisierung und neue Technologien aufgreifen. Die Auswirkungen betreffen Unternehmen aller Betriebsgrößen und Beschäftigte aller Qualifikationsebenen. Durch den Aufbau nachhaltiger Weiterbildungsstrukturen und die Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt kann die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen gestärkt und die berufliche Handlungskompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhalten sowie gefördert werden.

**Die vollständige Dokumentation der Fachtagung finden Sie auf der [Webseite der Regiestelle](#).**

## ANKÜNDIGUNG

### Reflexionsworkshops 2019

Vier Mal im Jahr sind Projektverantwortliche von aktuell geförderten Projekten eingeladen, im Reflexionsworkshops relevante Fragen zu diskutieren und ihre Erfahrungen in Bezug auf anwendungsorientierte Lösungswege auszutauschen. Die Dokumentationen der bereits stattgefundenen Reflexionsworkshops finden Sie im [Veranstaltungsarchiv](#) auf unserer Webseite. Termine und Themen für die kommenden Workshops:

- Mittwoch, 5. Juni 2019: Lebensphasenorientierung und Demografiefestigkeit: Innovative Ansätze in der Personalpolitik
- Mittwoch, 12. September 2019: Gleichstellung, Nichtdiskriminierung und nachhaltige Entwicklung - ESF- Querschnittsziele umsetzen
- Dienstag, 12. November 2019: Netzwerke aufbauen - Partner und Betriebe einbinden

Alle Termine werden in Berlin stattfinden.

### Lehrgang „Netzwerkkoordinator/in zur Fachkräftesicherung (IHK)“

#### **Angebot des „Innovationsbüro Fachkräfte für die Region“**

#### **Werden Sie Netzwerkexpertin bzw. Netzwerkexperte!**

Fachkräftesicherung ist keine Aufgabe für einzelne Akteure und auch keine, für die es ein Patentrezept gibt. Deshalb sind in vielen Regionen individuell zugeschnittene Projekte, Initiativen und Netzwerke entstanden. Die Kunst, als Netzwerkkoordinator/in solche Aktivitäten zu professionalisieren und auszubauen, vermittelt der bundeseinheitliche Zertifikatslehrgang „Netzwerkkoordinator/in zur Fachkräftesicherung (IHK)“.

Dieses Jahr findet der Lehrgang in zwei Präsenzblöcken, **26.-30.08. und 25.-28.11.2019**, im Bildungszentrum der IHK Potsdam statt. Weitere Informationen zu Inhalten, Umfang und zur Anmeldemöglichkeit unter: <https://www.fachkraeftebuero.de/dienstleistungen/weiterbildung/>

Das maßgeschneiderte, praxisnahe und innovative Weiterbildungsangebot richtet sich an Personen, die in Netzwerken von Unternehmen, Kammern, Arbeitsagenturen, Kommunen, Politik, Verwaltung, Vereinen, Verbänden und Stiftungen arbeiten und sich für das Thema Fachkräftesicherung einsetzen.

In sechs Modulen und insgesamt rund 70 Lehrgangsstunden vermittelt der Kurs das für die Arbeit von Netzwerkkoordinatoren erforderliche Rüstzeug: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwerben umfassende Fähigkeiten im Bereich Netzwerkmanagement und üben sich in den verschiedenen Rollen, die eine Netzwerkkoordinatorin bzw. ein Netzwerkkoordinator einnimmt. Sie lernen Instrumente zur Analyse und Strategieplanung ebenso kennen wie Tools für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Außerdem stehen die Erfolgskontrolle und kontinuierliche Evaluation der Netzwerkarbeit auf dem Lehrplan, der federführend vom **Innovationsbüro Fachkräfte für die Region** mit der DIHK-Bildungs-GmbH und unter Einbindung von erfolgreichen Netzwerkpraktikern und Experten aus der Wissenschaft konzipiert wurde.

# Impressum

Herausgegeben von der Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Gefördert durch:



Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Stresemannstr. 121

10963 Berlin

Tel.: 030 4174986-30

Fax: 030 4174986-10

E-Mail: [info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de](mailto:info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de)

Internet: [www.initiative-fachkraefte-sichern.de](http://www.initiative-fachkraefte-sichern.de)

Die Regiestelle wird gemeinsam vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH und dem DGB Bildungswerk getragen.



Forschungsinstitut

Betriebliche

Bildung

DGB

Bildungswerk

e. V.

(f-bb) gGmbH

Rollnerstraße 14

90408 Nürnberg

[www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

[www.dgb-bildungswerk.de](http://www.dgb-bildungswerk.de)

Fotos der Fachtagung ©Anna Weise

Wenn Sie den Newsletter nicht mehr beziehen möchten, können Sie ihn per Email an [info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de](mailto:info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de) abbestellen.