



Berlin, 05.07.2017

# Antrags-Workshop

## "Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle"

im Rahmen des 4. Förderaufrufs zum Themenschwerpunkt

„Arbeit 4.0 - Zukunft der Arbeit  
Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft"

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Zusammen.  
Zukunft.  
Gestalten.



# Programm

- **13:30 – 13:45**      **Begrüßung und Einführung, Regiestelle**
- **13:45 - 14:15**      **Vorstellung Gute-Praxis-Beispiele zum Thema**
- **14:15 - 15:25**      **Diskussion**
- **15:25 - 15:50**      **Pause**
- **15:50 - 16:20**      **Informationen zu fördertechnischen Grundlagen**
- **16:20 - 16:30**      **Abschluss und Zusammenfassung**

# Die Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (ESF-Sozialpartnerrichtlinie)

## 4. Förderaufruf

Thematische Schwerpunktsetzung:  
**Arbeiten 4.0 – Zukunft der Arbeit /  
Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft**

Einreichung der Interessenbekundungen:  
4. September bis 13. Oktober 2017

# Handlungsfelder der Richtlinie

1. Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen
2. Aufbau von vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU
3. Initiierung von Branchendialogen
4. Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure im Hinblick auf Chancengleichheit
5. Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen

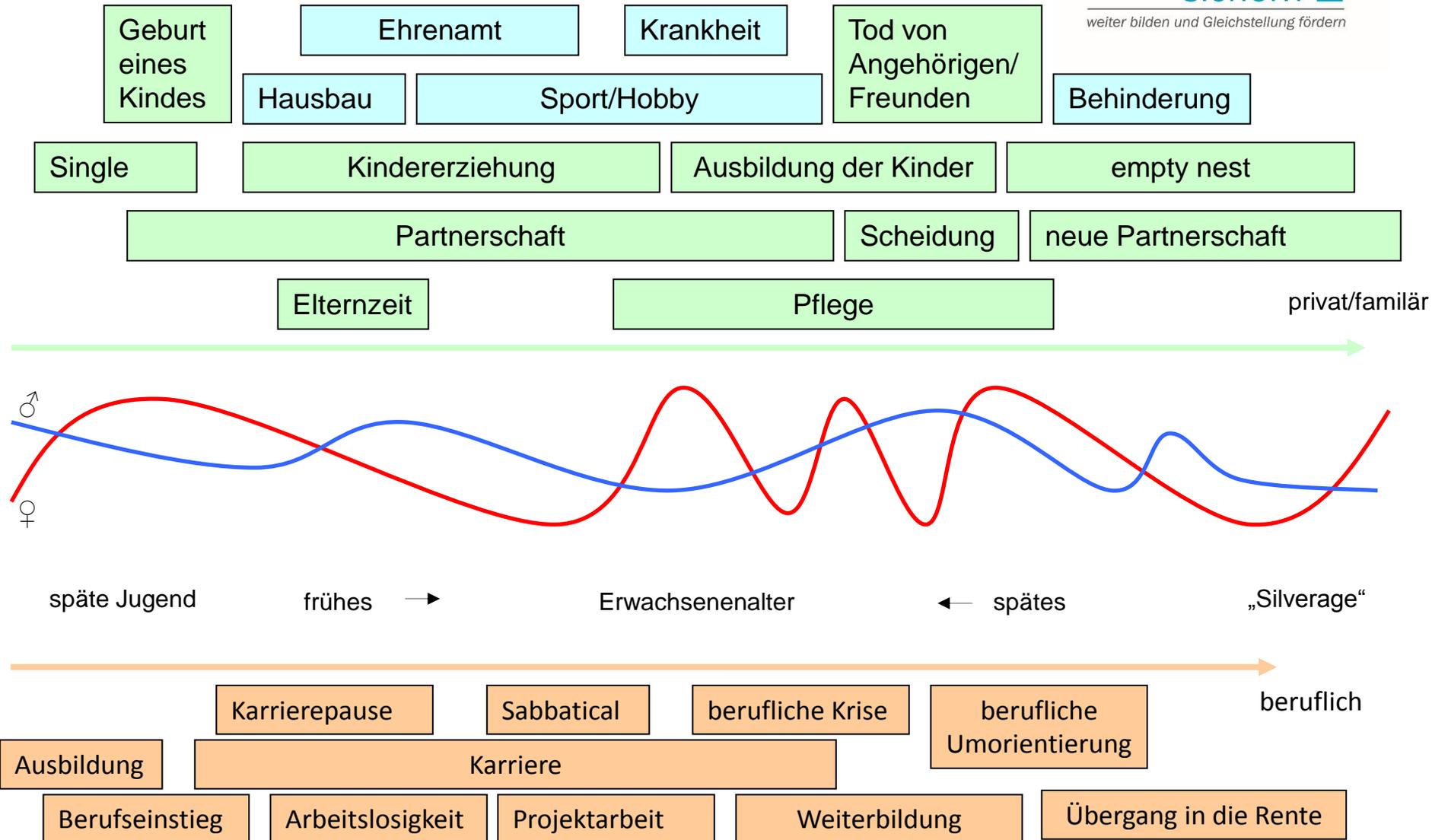
# Ziele der Richtlinie

- Aufbau von nachhaltigen Weiterbildungsstrukturen durch systematische Personalentwicklung.
- Deutliche Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in kleinen und mittleren Unternehmen.
- Stärkere Verankerung einer Weiterbildungskultur in den Branchen.
- Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen in Unternehmen.
- Erhöhung der qualifikationsgerechten Erwerbsbeteiligung von Frauen.

# Lebensphasenorientierte AZ im Wandel der Arbeitswelt

## SPRL Förderschwerpunkt 5:

- Erhöhung der qualifikationsgerechten Erwerbsbeteiligung von Frauen durch die Entwicklung und Umsetzung von innovativen Arbeitszeitmodellen, die sich an den wechselnden Lebensphasen von Frauen und Männern orientieren, sowie durch Ansätze, die den Wiedereinstieg nach einer Familienphase erleichtern.
- Hierbei ist auf eine ausgewogene Balance zwischen den Erfordernissen der Betriebe und den Bedürfnissen der Beschäftigten zu achten.
  
- **Was sind die Bedarfs- und Problemlagen im Betrieb / in der Branche zu diesem Themenfeld ?**
- **Was sind die Ziele?**
- **Was ist zu berücksichtigen?**
- **Wo sehen Sie Ansätze für Projekte in diesem Bereich?**



# Mehr als Arbeit 4.0:

## Der Großteil der Frauen arbeitet mit neuen Technologien

### Von Digitalisierung betroffen:

Frauen in männertypischen Berufen



Frauen in gemischten Berufen



Frauen in frauentypischen Berufen

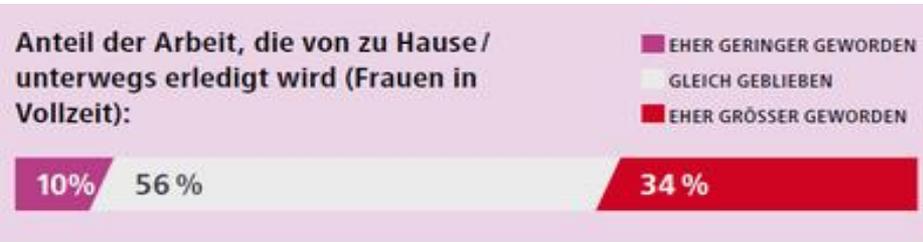


### Sonderauswertung des DGB-Index "Gute Arbeit"

(4900 Frauen und 4700 Männer zu ihrer beruflichen Situation befragt)

- über die Hälfte der Frauen arbeitet mit digitalen Technologien (56 %), bei Männern sind es 63 %
- je nach Qualifikation große Unterschiede: Frauen mit Hochschulabschluss zu 78 % von Digitalisierung betroffen, Frauen ohne Berufsabschluss nur 32 %
- Vergleich: Bei den geringqualifizierten Männern ist der Anteil fast doppelt so hoch
- auch Beruf und Branche spielen eine Rolle

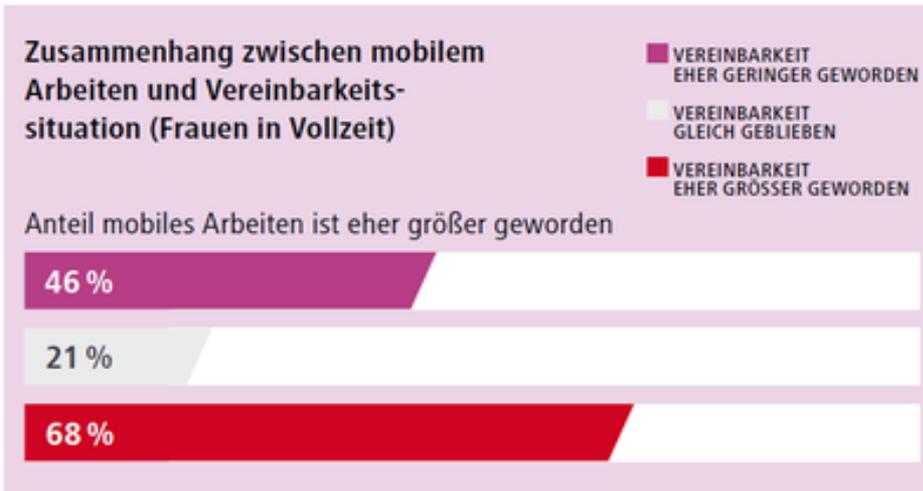
# Kein Allheilmittel für die Vereinbarkeit



auch wenn ein Großteil der Frauen mit digitalen Technologien arbeitet:

- nur 22 % können dadurch Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren.
- Für die meisten (67 %) hat sich durch die Digitalisierung nichts daran geändert.

**Positive Auswirkungen für Frauen, die zumindest gelegentlich ortsunabhängig arbeiten können:**



# Stress, Kontrolle, Multitasking

## Auswirkungen auf Arbeit (Frauen in Vollzeit):

Arbeitsmenge ist eher größer geworden

57 %

Überwachung und Kontrolle ist eher größer geworden

47 %

Multitasking ist eher größer geworden

59 %

## negative Auswirkungen der Digitalisierung → für Frauen mehr als für Männer:

- 52 % Frauen: Arbeitsbelastung erhöht (Männer: 47 Prozent),
- 79 %: kein/ nur geringes Mitspracherecht beim Einsatz digitaler Techniken (Männer: 69 %).

### → Folgen:

- Frauen fühlen sich digitalen Techniken häufig ohnmächtig ausgeliefert (52 %; Männer 43 %).
- Belastung durch Kontrolle und Multitasking hat für viele zugenommen.

# Gender-Gap in der Weiterbildung

## Ein typischer Satz der Digitalisierungsdebatte: „Die Halbwertszeit von Wissen verringert sich erheblich“

- Insgesamt sind Frauen in der betrieblichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert (Teilnahmequoten und Maßnahmestunden).
- Frauen müssen Angebote der betrieblichen Weiterbildung häufiger in ihrer Freizeit wahrnehmen und werden im Schnitt in geringerem Maße finanziell unterstützt.
- In nahezu allen Branchen partizipieren Männer anteilig häufiger an betrieblicher Weiterbildung als Frauen; auch in den deutlich weiblich dominierten Branchen.
- Vor allem Teilzeitbeschäftigte nutzen berufliche Weiterbildungsangebote seltener.
- Frauen mit Kindern nehmen deutlich weniger an Weiterbildungen teil als Männer und Frauen ohne Kinder.

# „Von der Idee zur Umsetzung“ – im Gespräch mit Projektträgern:

**Chance digital** – Balance im digitalen Wandel

**Dr. Petra Gärtner**

Arbeit und Leben Sachsen e.V.

**GOOD** – Gendersensible Office-Online-Digitalisierung im Wissens-  
und Dokumentenmanagement in nordhessischen KMU

**Vera Lieder**

Institut für technologieorientierte Frauenbildung Kassel e.V.

# Offene Diskussionsrunde zu Möglichkeiten, Handlungsansätzen und Aktionsfeldern

# Von der Projektidee zur erfolgreichen Antragstellung

## ... Das Wichtigste in Kürze

### Das zweistufige Antragsverfahren

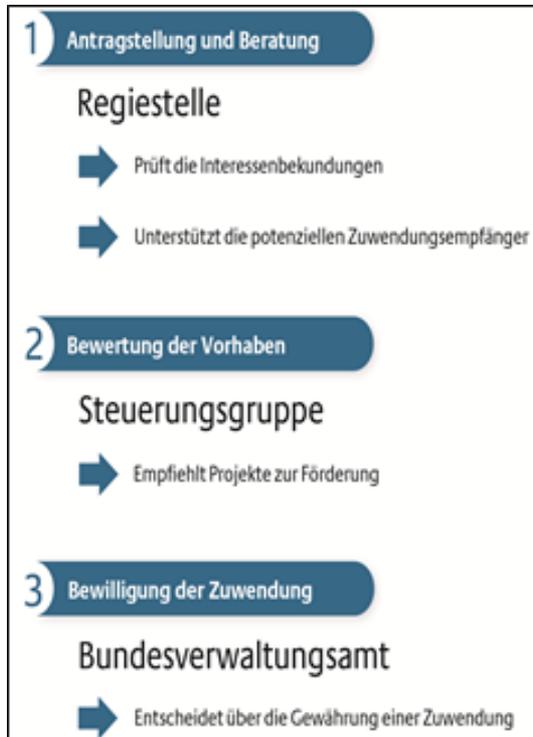
Dem Antragsverfahren ist ein Auswahlverfahren vorgeschaltet (Abgabe Interessenbekundung).

Die Antragsstellung erfolgt ausschließlich online über das EDV-System ZUWES.

Die Regiestelle bewertet die IBs nach festgelegten Auswahlkriterien.

Die Steuerungsgruppe gibt aus fachlicher Sicht eine Empfehlung zur Förderwürdigkeit ab.

Der formelle Förderantrag wird beim BVA gestellt, das abschließend entscheidet.



## ... Das Wichtigste in Kürze

- **Bewertung der Anträge (Auswahlkriterien):**
  - Dringlichkeit des Handlungsbedarfes (maximal 10 Punkte)
  - Handlungskonzept 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)

# Beschreibung des Projektes

## Analyse des Handlungsbedarfs

Detaillierte Beschreibung der Ausgangssituation

- Wie ist die Situation in meiner Branche/meiner Region?
- Welche (Weiterbildungs-)Probleme gibt es?
- Was sind mögliche Ursachen?
- Wer sind die Zielgruppen in meinem Projekt?
- Welche möglichen Partner gibt es?
- Was wird bereits getan? Von den Sozialpartnern/Betriebsparteien?

Die Aussagen müssen mit konkreten Daten unterlegt werden und der konkrete Handlungsbedarf muss nachvollziehbar abgeleitet werden.



## ... Beschreibung des Projektes

### Projektziele

Die Zielsetzung Ihres Vorhabens muss aus dem zuvor beschriebenen Handlungsbedarf abgeleitet sein.

Die Projektziele und Zielgruppen müssen im Bezug zum angegebenen Förderbereich stehen.

Die Zielgruppe(n), für die Maßnahmen durchgeführt werden sollen, sind spezifiziert (z. B. Qualifikation, Geschlecht, Alter) zu benennen.

Es müssen überprüfbare Ziele formuliert und Verfahren benannt werden, mit denen die Ziele erreicht werden sollen.

Die Zielsetzungen sind anhand quantitativer und qualitativer Output- und Ergebnisindikatoren darzulegen. Im Verlauf der Förderung wird die Zielerreichung überprüft.



## ... Beschreibung des Projektes

### Projektumsetzung

Das Handlungskonzept muss in Bezug zum angegebenen Förderbereich stehen.

- Es muss die Handlungsstrategie zur Lösung der skizzierten Probleme beinhalten und auf den Handlungsbedarf ausgerichtet sein.
- Es muss deutlich werden, wie die Sozialpartner in die Projektumsetzung einbezogen werden.
- Die Aufgaben die Partner (falls vorhanden) müssen dargelegt werden.
- Es müssen konkrete Maßnahmen zur Umsetzung benannt werden. Diese müssen sich in den Meilensteinen wiederfinden.
- Das didaktische und methodische Konzept muss dargestellt werden.
- Die geplanten Ressourcen müssen benannt werden.
- Sofern Projektlosen geplant sind, ist deren Rolle und Funktion im Projekt darzustellen.

## ... Beschreibung des Projektes

### Meilensteinplanung

- Benennung des Ziels (Ereignis/Ergebnis), das mit dem Meilenstein verfolgt wird
- Start- und Endtermin des Meilensteins
- Geplante quantifizierte Aktivitäten
- Falls Qualifizierungsmaßnahmen geplant sind, konkrete Angaben zu Teilnehmenden und Teilnehmerstunden
- Pro Meilenstein Angaben, wie viele Personen und KMU jeweils in das Projekt eingebunden werden
- Zuordnung des geplanten Personals zu den Aktivitäten in den Meilensteinen

## ... Beschreibung des Projektes

### Zusätzlichkeit und Nachhaltigkeit des Projektes

- Darstellung , inwiefern das Vorhaben über den Standard auf Unternehmens-, Branchen- oder regionaler Ebene hinausgeht.
- Beschreibung der Strategien zur Verstetigung der Projektergebnisse innerhalb der beteiligten Unternehmen sowie zum Transfer der Projekterkenntnisse in andere Regionen und Branchen.
- Integration der Angaben in das Konzept und den Meilensteinplan.

## ... Beschreibung des Projektes

### Querschnittsziele

Im Rahmen der ESF-Förderung wird den Querschnittszielen ein hoher Stellenwert eingeräumt: (a) Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit von Männern und Frauen, (b) Nichtdiskriminierung von Minderheiten und (c) nachhaltige Entwicklung insbesondere unter Umweltaspekten.

- Beschreibung des Beitrags, den das Projekt zu den drei Querschnittszielen leistet.
- Integration der Angaben ins Handlungskonzept sowie in den Meilensteinplan.

## Formalia: Das Wichtigste in Kürze

- **Fördervoraussetzung:** Sozialpartnervereinbarung zur Weiterbildung (HF 1-3) bzw. Interessenbekundung zur Gleichstellung (HF 4-5)
- **Antragsberechtigt** sind Sozialpartner, Unternehmen und Bildungsträger
- **Dauer der Bewilligung** ist max. 3 Jahre
- **Überprüfung der Zielerreichung** nach 24 Monaten
- **Zuschusshöhe** 50%, bei Zielgruppe KMU bzw. Benachteiligte bis maximal 70%
- **Gesamtkosten** maximal 2 Mio. €



# Finanzierung der zuwendungsfähigen Ausgaben

## 1. Zuwendung

Die maximale Zuschusshöhe beträgt grundsätzlich 50% der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben, wobei sich der Zuschuss aus ESF- und Bundesmitteln zusammensetzt.

Die Zuschusshöhe kann auf maximal 70% der beihilfefähigen Kosten erhöht werden:

- bei Maßnahmen in mittleren Unternehmen reduziert sich die Eigenbeteiligung um 10%.
- bei Maßnahmen in kleinen Unternehmen reduziert sich die Eigenbeteiligung um 20%.
- bei Maßnahmen für Beschäftigte mit Behinderung oder benachteiligte Beschäftigte reduziert sich die Eigenbeteiligung um 10%.

# Finanzierung der zuwendungsfähigen Ausgaben

## 2. Eigenbeteiligung

Die Eigenbeteiligung (30% bis 50%) kann durch Eigenmittel und private Drittmittel erbracht werden.

Eigenmittel:

- Als Eigenbeteiligung werden Barmittel und Personalkosten für Projektpersonal anerkannt.
- Die Eigenmittel müssen mindestens 10% der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben ohne Teilnehmereinkommen betragen.

# Informationen im Internet

im Auftrag von: Bundesministerium für Arbeit und Soziales ESF Europäische Union *Zusammen. Zukunft. Gestalten.*

Suche nach

[ESF-Sozialpartnerrichtlinie](#) [Projektbeantragung und -durchführung](#) [Projekte](#) [Veranstaltungen](#) [Publikationen](#)

## ESF-Sozialpartnerrichtlinie

Die ESF-Sozialpartnerrichtlinie ist eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), der BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Sie ist das Nachfolgeprogramm der Programme „weiter bilden“ und „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ aus der ESF-Förderperiode 2007-2013 und wird mit ca. 130 Mio. € gefördert aus Mitteln des BMAS, des Europäischen Sozialfonds sowie Beiträgen von der Unternehmen und Sozialpartnern.

## Aktuelles

03.05.2017  
Thematische Schwerpunktsetzung für den 4. Förderaufruf  
"Arbeit 4.0 - Zukunft der Arbeit - Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft" bilden den Schwerpunkt für die kommende Förderrunde  
[Weiterlesen »](#)

13.04.2017  
Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft - Förderung innovativer Konzepte durch die Sozialpartnerrichtlinie  
Informationsveranstaltung insbesondere für Sozialpartner und deren Bildungswerke  
[Weiterlesen »](#)

Kontakt Impressum Datenschutz  
Telefon-Hotline: 030 417498630 (Di./Do. von 10:00 - 12:30 Uhr)  
Weitere Informationen unter: [info@registelle-fachkraefte-sichern.de](mailto:info@registelle-fachkraefte-sichern.de)

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

# Kontakt

Adresse

Regiestelle „Fachkräfte sichern“  
Stresemannstr. 121  
10963 Berlin

Telefon

030 417 498630  
Beratungshotline: Di. /Do, 10:00 – 12:30 Uhr

E-Mail

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

