

1. Berufliche Weiterbildung in Deutschland
2. Anforderungen aus Sicht des DGB
3. ESF – Sozialpartnerrichtlinie „weiter-bilden“ 2007-2013
4. Gute Praxis
5. ESF – Richtlinie „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“ 2014 - 2020

1. Berufliche Weiterbildung in Deutschland



Ziele der Bundesregierung und der EU

DGB

**Erhöhung der
Weiterbildungsbeteiligung**
durch verstärkte Investitionen
in Weiterbildung
(Dresdener Erklärung)

Empfehlungen an Deutschland
zur Verbesserung der
Beschäftigungspolitik
(Europäische Beschäftigungsstrategie)

Stärkung der Partnerschaft mit den
Sozialpartnern
(ESF-Verordnung)

gezielte Stärkung vorhandener
Aktivitäten zur systematischen
Personalentwicklung
(Querschnittsthema: **Nachhaltigkeit**)

Berufliche Weiterbildung in Deutschland – positiver Trend



- Weiterbildungsbeteiligung der 18 bis 64 Jährigen bei 49 %
- 79 % der Unternehmen bieten Weiterbildung an
- Teilnahmequote der Beschäftigten bei 39 %
- Kleine Unternehmen sind meist weniger aktiv (36 % versus 63 %)
- Gestiegene Weiterbildungsquote Älterer (32 %)

Berufliche Weiterbildung in Deutschland

– Spaltungstendenz

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram shape with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font inside it.

DGB

- Junge Menschen mit Hauptschulabschluss nehmen seltener teil (32 % versus 64 %)
- Ohne Berufsabschluss 37 % und mit Hochschulabschluss 68 %
- Arbeitslose (29 %) nehmen seltener teil als Erwerbstätige (56 %)
- Beschäftigte mit einem Einkommen über 4.001 € (78 %) beteiligen sich häufiger als diejenigen mit einem Einkommen unter 1.000 € (43 %)
- Stagnation bei Menschen mit Migrationshintergrund (33 %), ohne Zuwanderung Steigerung von 45 % auf 52 % (2010 bis 2012)

2. Anforderungen aus Sicht des DGB

We are not like ...



Unterstützung der Sozialpartner als Akteure betrieblicher Weiterbildung

- Die Sozialpartner haben das Thema Qualifizierung in verschiedenen Bereichen zum Gegenstand auch gemeinsamer Vereinbarungen, Initiativen und Projekte gemacht.
- In einigen Branchen existieren Qualifizierungstarifverträge (Metall, Chemie, Öffentlicher Dienst)
- Die Umsetzung in die betriebliche Praxis ist jedoch noch unbefriedigend.
- Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie)

Problembereiche aus Sicht des DGB



- Keine systematische Regelung
 - Weder Gesetze noch Tarifverträge geben einen einheitlichen und verbindlichen Rahmen vor
- Starke Segmentierung
 - Weiterbildung für Arbeitslose
 - Individuelle Weiterbildung
 - Betriebliche Weiterbildung
- Defizite haben sich verstärkt
 - Soziale Selektivität, Abhängigkeit von der Betriebsgröße

3. ESF – Sozialpartnerrichtlinie „weiter-bilden“ 2007-2013



Förderung



- Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Europäischer Sozialfonds



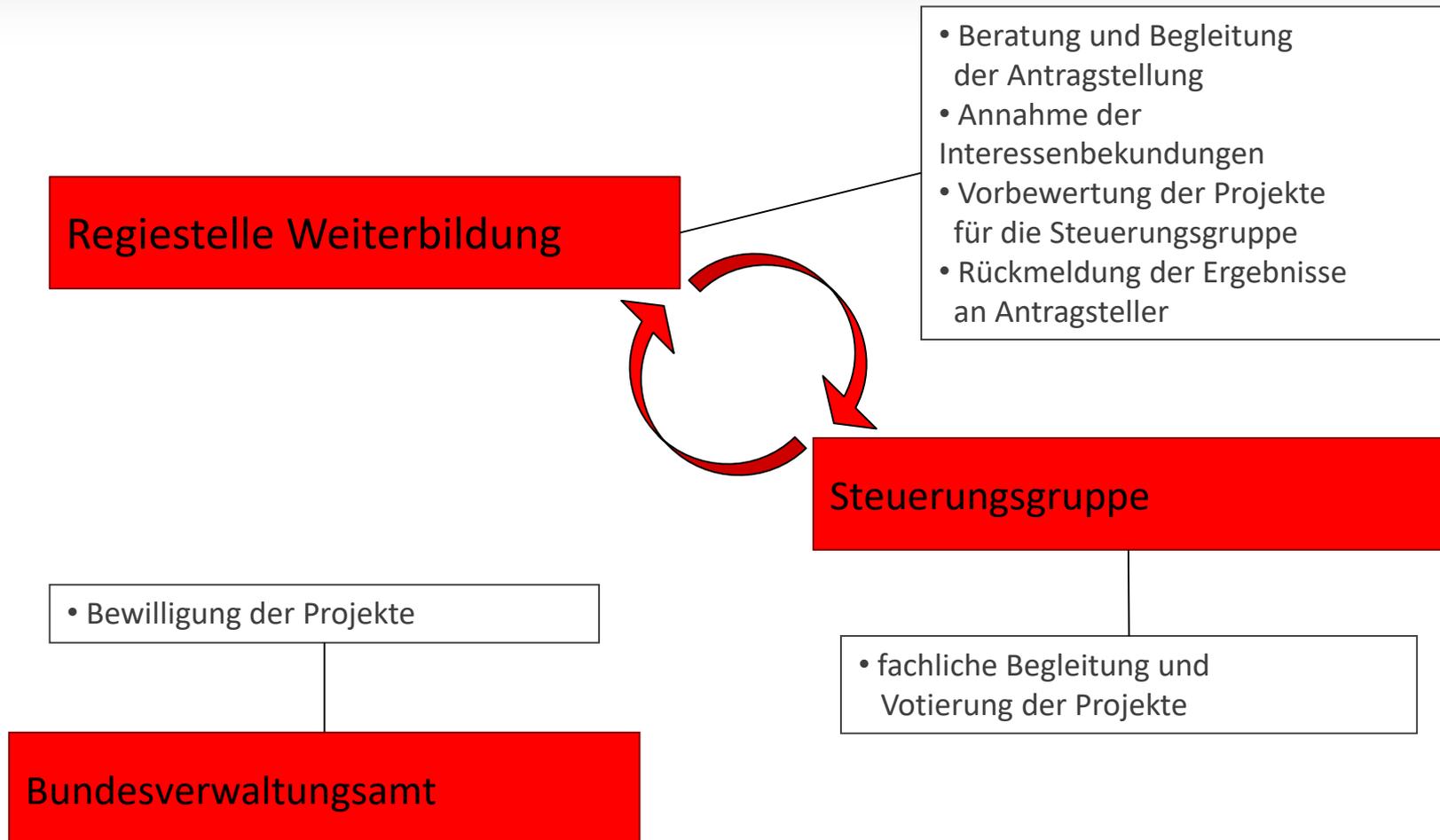
Partner

- BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)



- Anknüpfung an **vorhandenen Aktivitäten der Sozialpartner**
- Förderung **gemeinsamer Maßnahmen** der Sozialpartner
- **Stärkung der Rolle der Sozialpartner** im Bereich der betrieblichen Weiterbildung
- Entwicklung **branchenbezogener Strategien** zur beruflichen Weiterbildung





Beitrag zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten durch:

1. Unterstützung der Sozialpartner bei der **Vorbereitung einer Sozialpartnervereinbarung zur Weiterbildung**
2. Verbesserung der **Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben**
3. Verbesserung der **Rahmenbedingungen betrieblicher Weiterbildung**

4. Gute Praxis



Bisherige Ergebnisse



- 43 Qualifizierungstarifverträge befördert und
- 69 Sozialpartnervereinbarungen neu abgeschlossen
- mehr als 150.000 Beschäftigte und mehr als 2.500 Unternehmen haben profitiert
- Bundesweit wurden 207 Projekte gefördert
- Fördervolumen ESF 85 Mio € gesamt 140 Mio €

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

5. ESF – Richtlinie „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“ 2014 - 2020



"I was wrong...you can teach an old dog new tricks."

Vorbereitung der neuen Initiative

- Mitte 2012: Beginn der Diskussion mit den Sozialpartnern über den künftigen Bedarf und entsprechende Maßnahmen
- Seit 2013: Vorbereitung der Förderrichtlinie - Auswahl der Kriterien und spezifischer Ziele
- November 2013: Definition der spezifischen Indikatoren für die Projekte der Initiative
- Januar 2014: Diskussion über die Zuweisung der Mittel
- Seit 2014: Erweiterter Austausch mit den Sozialpartnern, regionalen Behörden usw., über den Entwurf einer Verordnung und der Richtlinie

Die neue Initiative



- Bündelung der beiden Initiativen „weiter-bilden“ und „gleichste!!en“ in
“**Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern**“

Zielgruppen:

- insbesondere Ältere, Frauen, An- und Ungelernte, zugewanderte Fachkräfte

Ziele:

- Aufbau von nachhaltigen Weiterbildungsstrukturen durch systematische Personalentwicklung
- Deutliche Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in KMU
- Stärkere Verankerung von Weiterbildung in Branchen
- Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen im Hinblick auf wechselnde Lebensphasen von Frauen und Männern

Fördervolumen - gesamt ESF 70 Mio €

Veröffentlichung - 1. Halbjahr 2015