

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



Berufliche Weiterbildung in Deutschland – positiver Trend

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

- 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



- 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)



Konzept

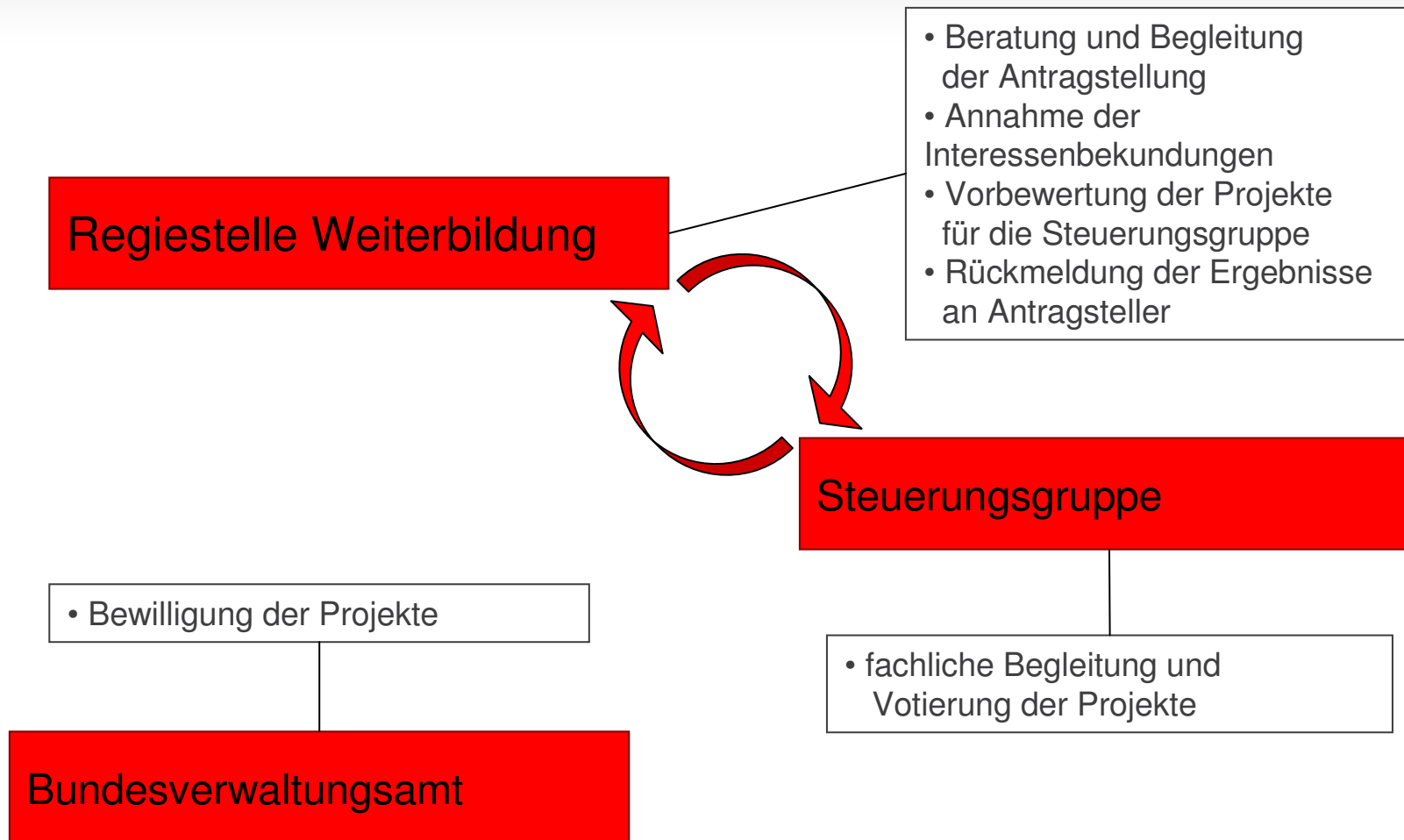
DGB

- 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



Umsetzung

DGB



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 €

Projekttypen



- 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

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

- Bündelung der beiden Initiativen „weiter-bilden“ und „gleichstellen“ 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