



Karl-Heinz Hageni

**DGB-Bildungswerk
Regiestelle Weiterbildung**

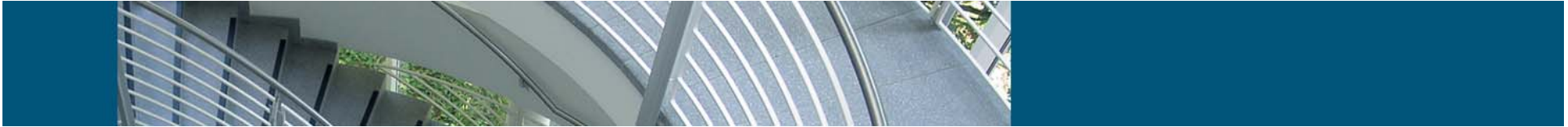
**IGM Vorstand, Bereich
Bildungs- und
Qualifizierungspolitik**

Sozialpartnerrichtlinie: Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten



Gliederung

1. Ausgangslage –
Berufliche Weiterbildung und Interessenvertretung
2. Sozialpartnerrichtlinie
3. Regiestelle Weiterbildung
4. Förderung durch das ESF-Programm



1. Ausgangslage – Berufliche Weiterbildung und Interessenvertretung



Das Weiterbildungs-Paradoxon

Staat/Politik

- Wissensgesellschaft 21. Jahrhundert, doch Ausgaben in Weiterbildung ging zurück

Unternehmen

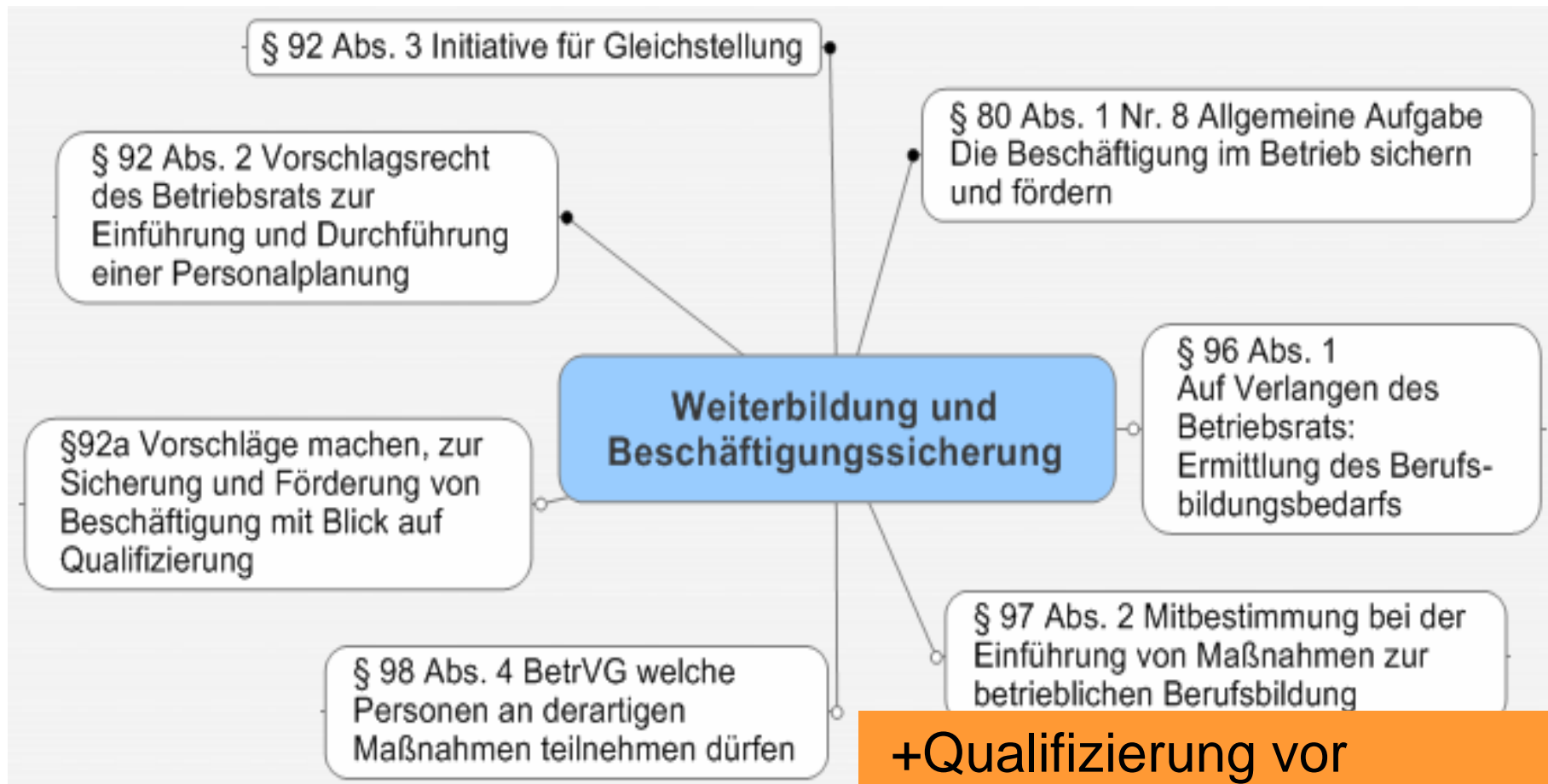
- Mitarbeiter unser wichtigstes Kapital, doch Engagement in Weiterbildung ging zurück

Betriebsräte

Personalräte

- Bedeutung für Mitarbeiter hoch, gute Rechtslage doch wenig Vereinbarungen zu Weiterbildung

Zusammenspiel der rechtlichen Möglichkeiten



+Qualifizierung vor Entlassung (SGBIII)

Zusammenspiel der rechtlichen Möglichkeiten

Für Gleichstellung sorgen

§ 92 Abs. 3 Initiative für Gleichstellung

Planung fordern

§ 92 Abs. 2 Vorschlagsrecht des Betriebsrats zur Einführung und Durchführung einer Personalplanung

Pflicht:

Beschäftigungssicherung

§ 80 Abs. 1 Nr. 8 Allgemeine Aufgabe Die Beschäftigung im Betrieb sichern und fördern

Selbst initiativ werden!

§ 92a Vorschläge machen, zur Sicherung und Förderung von Beschäftigung mit Blick auf Qualifizierung

Weiterbildung und Beschäftigungssicherung

Welche Änderungen?

§ 96 Abs. 1 Auf Verlangen des Betriebsrats: Ermittlung des Berufs-bildungsbedarfs

Welche Personengruppen?

§ 98 Abs. 4 BetrVG welche Personen an derartigen Maßnahmen teilnehmen dürfen

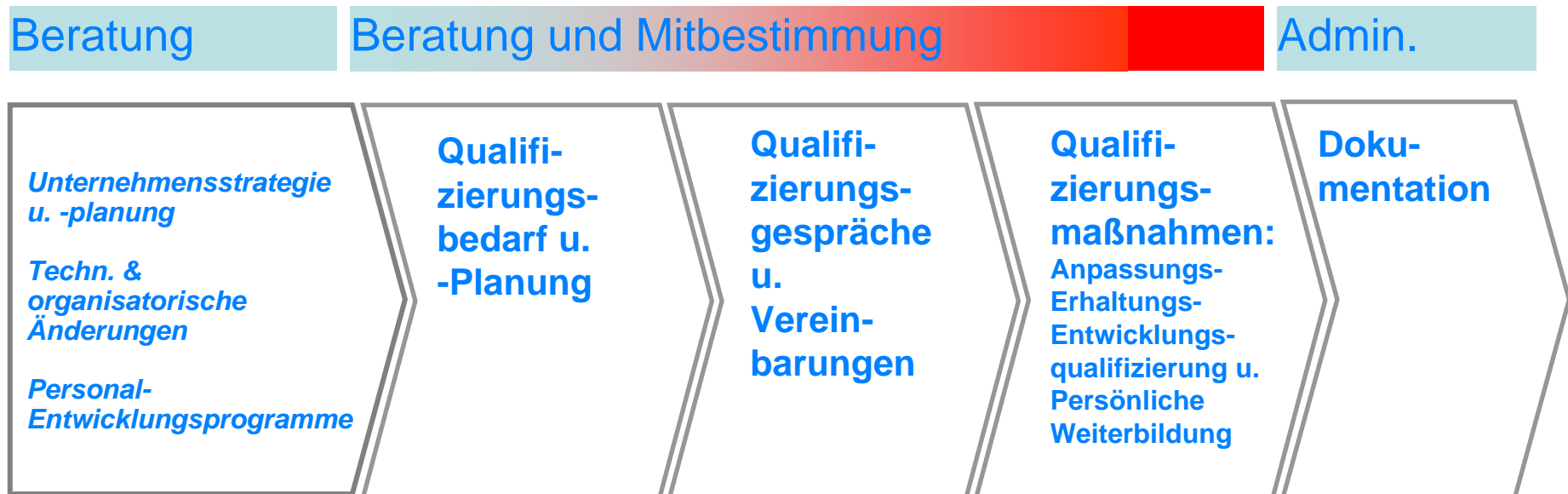
Welche Maßnahmen?

§ 97 Abs. 2 Mitbestimmung bei der Einführung von Maßnahmen zur betrieblichen Berufsbildung

Wirtschaftsausschuss

Personalausschuss

Qualifizierungsprozess, siehe Tarifvertrag IG Metall:



Betriebsverfassung:

**§ 90 Unterrichtung
und Beratung**
§ 92 Personalplanung
**§ 92 a Beschäfti-
gungssicherung**

**§ 96 Förderung der
Berufsbildung**
**§ 97 Einrichtungen
und Maßnahmen der
Berufsbildung**

**§ 81 Unterrichts-
und
Erörterungspflicht
des Arbeitgebers**
**§ 82 Anhörungs- und
Erörterungsrecht des
Arbeitnehmers**

**§ 81 Unterrichts-
und
Erörterungspflicht
des Arbeitgebers**
**§ 98 Durchführung
betrieblicher
Bildungsmaßnahmen**



Interessenvertretung und Förderung der beruflichen Weiterbildung

- Gestärkte Möglichkeiten durch Tarifverträge

IG Metall TV Qualifizierung

TVÖD §5 zu Qualifizierung

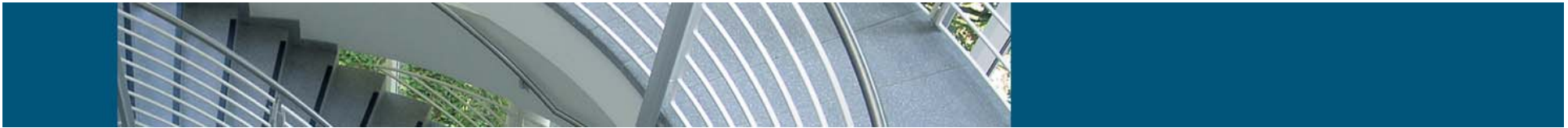
IGBCE Tarifvertrag zu Demografischen Wandel und Qualifizierung

und weitere regionale oder brachenbezogene Sozialpartnervereinbarungen



Ja aber,

- Rechtliche Möglichkeiten?
- Alltagsgeschäft, keine Zeit
- Personalabteilung spielt nicht mit
- Andere Themen machen mehr Spaß
- Andere Themen sind dringlicher
- Finanzielle Möglichkeiten im Unternehmen
- Wenig Know-How vorhanden



2. Sozialpartnerrichtlinie



Zuwendungszweck

- Anstrengungen der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung unterstützen
- Förderung „gemeinsamer Maßnahmen“ der Sozialpartner
- Regionale oder branchenbezogene Vereinbarungen mit Benennung konkreter Ziele, Handlungsschwerpunkte und Qualifikationsbedarfe

Die Vereinbarung kann auch mit der Absicht geschlossen werden, gezielt im Rahmen des Sozialpartnerprogramms aktiv zu werden.



Programmziele

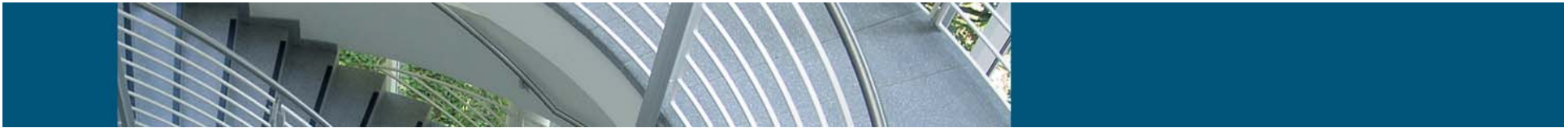
1. Verbesserung der **Rahmenbedingungen betrieblicher Weiterbildung**
 - Stärkung der Beratungsstrukturen
 - Ermittlung von betrieblichem Qualifizierungsbedarf
 - Transfer bewährter Instrumente und Verfahren in der Praxis
 - Kooperation in der Weiterbildung
 - Stärkung der Qualität und des Erfahrungsaustauschs
2. Verbesserung der **Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben** zur Umsetzung bestehender Qualifizierungstarifverträge/ Vereinbarungen

Die Vorhaben sind kombinierbar.



Rahmendaten

- Förderperiode: 2009 - 2013
- Fördermittel: 140 Mio. Euro
- Zuwendungsempfänger:
 - Tarifvertragspartner und Sozialpartner
 - ein Organisationsträger (Bildungsdienstleister) kann mit Beantragung und Organisation der Maßnahme beauftragt werden
 - Antragsteller müssen Betriebsstätte in Deutschland unterhalten



3. Regiestelle Weiterbildung



Regiestelle - Arbeitsgemeinschaft

- Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
 - Nürnberg, München, Berlin
- DGB Bildungswerk e.V.
 - Düsseldorf (Hamburg, Hattingen, Starnberg)

Partner

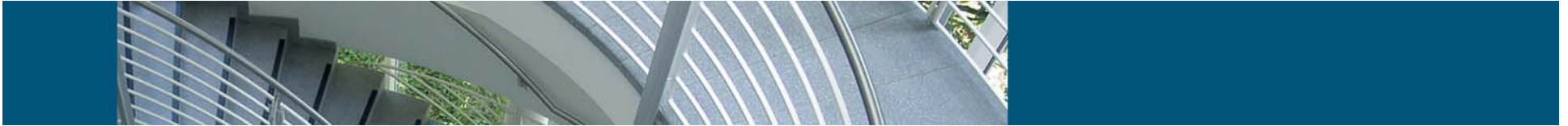
- BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)





Aufgaben

- Unterstützung der Sozialpartner bei der Umsetzung des Programms
- Beratung beim Abschluss von Vereinbarungen zur Weiterbildung oder der Verabredung von Initiativen
- Kommunikationsplattform www.regiestelle-weiterbildung.de



4. Förderung durch das ESF-Programm



Fördervoraussetzung

- Projekte leisten einen Beitrag zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung
- Kumulationsverbot mit anderen Programmen
- Keine Förderung bei Pflichtaufgaben oder bei gesetzlichen sowie sonstigen öffentlich-rechtlichen Finanzierungsregelungen
- Bewilligung von Vorhaben, die noch nicht begonnen haben
- Gesamtfinanzierung muss sichergestellt sein
- Höchstdauer beträgt 3 Jahre
- Reine Forschungsvorhaben sind nicht förderfähig



Art, Umfang, Höhe der Zuwendung

- Zuwendungsfähige Kosten
 - Personal-, Reise-, projektbezogene Sachkosten und Verwaltungskosten
 - Personalkosten für Weiterbildungsteilnehmende (Lohnfortzahlung) ausschließlich Kofinanzierung
- Maximale Zuschusshöhe: 80%
 - Beihilfeintensität bezieht sich nicht allein auf den ESF, sondern auf den Anteil aller öffentlichen Mittel eines Vorhabens
 - Angestrebt wird, dass mindestens 50% der Mittel für Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen eingesetzt werden



Zuschusshöhen

- **Zuschusshöhen bei spezifischen Weiterbildungsmaßnahmen** (in denen Qualifikationen vermittelt werden, die nicht oder in begrenztem Umfang auf andere Unternehmen übertragbar sind):
 - Für kleinere Unternehmen (bis zu 50 Beschäftigten) 45%
 - Für mittlere Unternehmen (bis zu 250 Beschäftigten) 35%
 - Für Großunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten 25%
- **Zuschusshöhen bei allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen** (in denen Qualifikationen vermittelt werden, die in hohem Maße auf andere Unternehmen übertragbar sind):
 - Für kleinere Unternehmen (bis zu 50 Beschäftigten) 80%
 - Für mittlere Unternehmen (bis zu 250 Beschäftigten) 70%
 - Für Großunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten 60%



Perspektiven

Die Sozialpartnerrichtlinie bietet eine neue Möglichkeit,

- Modellprojekte in den Branchen und Regionen zu initiieren
- Modellprojekte in den Branchen und Regionen miteinander gelungen zu verzahnen
- Modellprojekte in den Branchen und Regionen zu transferieren

basierend auf sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite



Interessenvertretung

- Teilnahme am Modellprojekte zur Unterstützung der Tarifverträge Qualifizierung und Förderung der beruflichen Weiterbildung in Netzwerken
- Teilnahme am betrieblichen Modellprojekte zur Förderung von Rahmenbedingungen und Umsetzung der beruflichen Weiterbildung
- Betrieblichen Projekte anstoßen und unterstützen unterstützen

basierend auf sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite

Achtung: Nur Betriebsvereinbarung reicht als sozialpartnerschaftlichen nicht aus.



Kick-off Workshops zur Sozialpartnerrichtlinie

Düsseldorf	DGB-Geschäftsstelle	28.09.2009
Nürnberg	fbf-Geschäftsstelle	01.10.2009
Berlin	BDA	07.10.2009
Bremen	DGB-Haus	02.11.2009
Leipzig	DB-Netz AG	05.11.2009
Stuttgart	IG Metall	09.11.2009

- 
- Kommunikationsplattform www.regiestelle-weiterbildung.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!