



ESF-Richtlinie Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern

Arnold Hemmann

Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Berlin, 16.10.2014



KONTEXT DES ESF 2014 BIS 2020

- Die EU-Kommission hat das Operationelle Programm des Europäischen Sozialfonds (ESF) für Deutschland (ESF Bundes-OP) mit einem finanziellen Volumen von rd. 2,7 Milliarden Euro angenommen.
- Die ESF-Mittel verteilen sich zu rd. 36 Prozent auf das ESF-Programm des Bundes und zu gut 64 Prozent auf die 16 ESF-Länderprogramme.
- Insgesamt wird es 26 ESF-Bundesprogramme geben.



FACHKRÄFTE SICHERN: WEITER BILDEN UND GLEICHSTELLUNG FÖRDERN

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

Zielgruppen:

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



FÖRDERVORAUSSETZUNG

Weiterbildung:

- Regionale oder branchenbezogene Sozialpartnervereinbarung für Weiterbildung bzw. Tarifvereinbarungen
 - prioritäre Ziele
 - Handlungsschwerpunkte
 - Qualifikationsbedarfe

Gleichstellung:

- Interessenbekundung zur Gleichstellung der Sozialpartner bzw. Betriebsparteien



GEGENSTAND DER FÖRDERUNG

Fünf Handlungsschwerpunkte:

- Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen
- Aufbau von vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU
- Initiierung von Branchendialogen
- Stärkung der Handlungskompetenzen betrieblicher Akteure im Hinblick auf Chancengleichheit
- Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanung



AUFBAU VON PERSONAL- ENTWICKLUNGSSTRUKTUREN

- Entwicklung und Umsetzung von Konzepten der Personalentwicklung
- Ermittlung des Kompetenz- und Weiterbildungsbedarfs
- Qualifizierung von Schlüsselpersonen in Unternehmen, um auch unterrepräsentierte Beschäftigte besser zu erreichen
- Durchführung von Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
- Umsetzung von Konzepten zur Anpassung von Qualifikationen insbesondere im Bereich der „Green Economy“
- Umsetzung von Konzepten zur Förderung des Lernens im Prozess der Arbeit insbesondere mit Blick auf alternde Belegschaften



AUFBAU VON WEITERBILDUNGS- STRUKTUREN IN KMU

- Aufbau von Weiterbildungsberatungsstrukturen für KMU
- Konzeption und Durchführung von betrieblichen und überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen für KMU



INITIIERUNG VON BRANCHENDIALOGEN

- Workshops der Sozialpartner zur Initiierung von Branchendialogen und zum Abschluss von Vereinbarungen
- Branchenanalysen, die den Bildungs- bzw. Gleichstellungsbedarf einer Branche detailliert ermitteln
- Bedarfsermittlung zu künftigen Kompetenzprofilen
- Strategien, Konzepte und Projekte zur Entwicklung von Standards im Hinblick auf Weiterbildung bzw. Gleichstellung



STÄRKUNG DER BETRIEBLICHEN HANDLUNGSKOMPETENZ

- Beratung und Qualifizierungen von betrieblichen Interessenvertretungen
- Sensibilisierung und Coaching von Führungskräften und Personalverantwortlichen sowie von Lehrpersonal
- Coaching von Frauen im Hinblick auf Aufstiegsperspektiven
- Entwicklung und Umsetzung von gemeinsamen Leitlinien oder von betrieblichen Vereinbarungen zur Chancengleichheit
- Förderung der gleichberechtigten Teilnahme durch betriebsbezogene strukturbildende Maßnahmen



LEBENSPHASENORIENTIERTE ARBEITSZEITMODELLE

- Entwicklung/Umsetzung innovativer Ansätze zur Arbeitszeitgestaltung
- Ansätze zur Verringerung von Qualifikationsverlusten



UMSETZUNG

- Antragsberechtigt sind Sozialpartner, Unternehmen und Bildungsträger
- Dauer der Bewilligung max. 3 Jahre
- Festlegung überprüfbarer Ziele (Output- und Ergebnisindikatoren)
- Überprüfung der Zielerreichung nach 24 Monaten
- Vereinfachte Kostenoption:
 - direkte Personalkosten
 - Honorarkosten (öffentliche Ausschreibung)
 - Personalkosten freigestellter Beschäftigter als Pauschale
 - Pauschale für alle weiteren Kosten
- Zuschusshöhe 50%, bei Benachteiligten bzw. KMU bis maximal zu 70%



UMSETZUNG

- Zweistufiges Verfahren mit Interessenbekundung und anschließendem Antrag
- Inhaltliche Förderentscheidung durch eine Steuerungsgruppe mit den Sozialpartnern
- Bewilligungsstelle Bundesverwaltungsamt - BVA
- Veröffentlichung der Richtlinie Ende 2014
- Erster Förderaufruf Anfang 2015



ZUSAMMENFASSUNG DER NEUERUNGEN

- Förderbereich Gleichstellung
- Stärkere Ausrichtung der Förderung an den Bedarfen der Beschäftigten und Unternehmen
- Fortschreitende Standardisierung der Prozesse mit Blick auf Auswahlverfahren, Durchführung, Reporting
- Vereinfachung der Abrechnung durch Pauschalisierung von TN-Einkommen und indirekten Kosten
- Verbesserung der Ergebnisorientierung durch konkrete Zielvorgaben
- Verzahnung mit anderen Förderansätzen beispielsweise Betriebsberatung BA oder KMU-Förderung