Wirtschaft und Bildung

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

DGB BILDUNGSWERK BUND

f-bb
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

Betriebliche Weiterbildung mitgestalten

69

Handlungsempfehlungen für Sozialpartner

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION

wbv

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Wirtschaft und Bildung

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

DGB BILDUNGSWERK BUND

f-bb
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

Betriebliche Weiterbildung mitgestalten

Handlungsempfehlungen für Sozialpartner

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION

wbv

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar.

• Band 69	Betriebliche Weiterbildung mitgestalten – Handlungsempfehlungen für Sozialpartner
• Herausgeber	Herbert Loebe, Eckart Severing
• Autoren	Gerhart Hölbling, Roman Jaich, Susanne Kretschmer, Barbara Mohr, Hans-Ulrich Nordhaus, Beatrix Weber
• Verlag	© W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld 2014
• Gesamtherstellung	W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld Telefon: 0521 91101-11, Telefax: 0521 91101-19 E-Mail: service@wbv.de, Internet: wbv.de
• Förderhinweis	Dieser Band entstand im Rahmen der Arbeit der Regiestelle zur Umsetzung der Initiative „weiter bilden“. Die Regiestelle wurde gemeinsam vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH und dem DGB Bildungswerk im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt und aus Mitteln des Bundes und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil des Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Die Autoren, der Verlag und der Herausgeber haben sich bemüht, die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Angaben mit größter Sorgfalt zusammenzustellen. Sie können jedoch nicht ausschließen, dass die eine oder andere Information auf irrtümlichen Angaben beruht oder bei Drucklegung bereits Änderungen eingetreten sind. Aus diesem Grund kann keine Gewähr und Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben übernommen werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Printed in Germany

ISBN Print: 978-3-7639-5323-3
ISBN E-Book: 978-3-7639-5324-0
Bestell-Nr. 6004400

Inhalt

Vorwort 5

I Sozialpartner unterstützen passgenaue betriebliche Weiterbildung 9

Betriebliche Weiterbildung: Integraler Bestandteil des Unternehmenserfolgs 9

Handlungsbedarf bei der Planung und Durchführung betrieblicher Weiterbildung 12

Unterstützung der Unternehmen durch die Sozialpartner 18

Verbindlichkeit schaffen: Tarifverträge zur Qualifizierung und außertarifliche Vereinbarungen 23

Fünf Projekttypen – fünf Handlungsfelder für Unternehmen und Sozialpartner 26

II Good-Practice-Beispiele aus der Initiative „weiter bilden“ . . . 29

Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs in einer Branche 29

Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen 35

Systematische Personalentwicklung aufbauen 40

Qualifizieren von Multiplikatoren 47

Sicherung der Nachhaltigkeit und Branchentransfer durch Aufbau vernetzter Strukturen 52

III Resümee: Gemeinsames Handeln fördert Nachhaltigkeit 59

IV Anhang 61

Die Umsetzung der Initiative „weiter bilden“ in Zahlen 61

Qualifizierungstarifverträge und Sozialpartnervereinbarungen 74

Neu abgeschlossene Sozialpartnervereinbarungen 87

Vorwort

Im Oktober 2008 haben die Länder gemeinsam mit der Bundesregierung in Dresden eine Qualifizierungsoffensive für Deutschland gestartet. Mit dieser Initiative wurde auf die zunehmenden Herausforderungen für Beschäftigte und Unternehmen in einer global vernetzten Welt reagiert. Erklärtes Ziel war es, die Anstrengungen im Bildungsbereich weiter zu verstärken. Neben den klassischen Bildungs- und Ausbildungssystemen rückte auch die betriebliche Weiterbildung in den Fokus.

Die Bundesregierung hatte sich darauf verpflichtet, gemeinsam mit den Sozialpartnern die Beteiligung an der Weiterbildung zu steigern. Als Zielgröße wurde eine Weiterbildungsbeteiligung von 50% der Erwerbsbevölkerung bis 2015 vereinbart. Um dies zu erreichen, sollten u. a. die Anstrengungen der Sozialpartner zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen durch ein Sozialpartnerprogramm unterstützt werden.

In enger Abstimmung mit der BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – und dem Deutschen Gewerkschaftsbund wurde eine Weiterbildungsrichtlinie erarbeitet, die mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Weiterbildungsbeteiligung in Unternehmen sowie gemeinsame Aktivitäten der Sozialpartner unterstützte. Im März 2009 startete das BMAS die ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten.

Die vorliegende Fachpublikation dokumentiert eindrucksvoll, dass Weiterbildung vor dem Hintergrund von Globalisierung, rasanter technologischer Entwicklungen und gesellschaftlichen Veränderungen von Umwelt und Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung gewinnt. „Lifelong Learning“ – dieses Motto gilt heute in Zeiten des demografischen Wandels mehr denn je. Nach gut dreieinhalb Jahren, in denen wir gemeinsam mit unseren Partnern das Programm umgesetzt haben, können wir eine positive Bilanz ziehen:

Weiterbildung trägt dazu bei, dass gering qualifizierte Personen ihre Beschäftigungschancen erhöhen. Für andere ergeben sich Auf-

stiegschancen und neue Tätigkeitsfelder im Unternehmen. Die Weiterbildung zahlt sich nicht nur für die teilnehmenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus. Auch die Betriebe werden dadurch anpassungsfähiger und sind auf neue Marktentwicklungen und damit verbundene Herausforderungen vorbereitet. Wichtig sind dabei systematische Weiterbildungsbemühungen in den Unternehmen, die von den Belegschaften zunehmend als Chance wahrgenommen werden. Es liegt folglich im wohlverstandenen Eigeninteresse der Unternehmen, die hier im Rahmen des Programms angestoßenen Entwicklungsprozesse weiterzuverfolgen.

Das ESF-Programm „weiter bilden“ setzte von Anfang an darauf, die Anstrengungen der Sozialpartner zu stärken. Unterstützt wurden insbesondere gemeinsame Aktivitäten der Sozialpartner, die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitnehmenden und Unternehmen unter den sich wandelnden Bedingungen am Arbeitsmarkt zu steigern. Dies beinhaltete zum einen Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung in den Themenfeldern „Stärkung der Beratungsstrukturen“, „Ermittlung von betrieblichem Qualifizierungsbedarf“, „Transfer bewährter Instrumente und Verfahren in die Praxis“, „Kooperation in der Weiterbildung“ sowie „Stärkung der Qualität und des Erfahrungsaustausches“. Zum anderen konnten auch direkt berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben gefördert werden.

Daneben unterstützte das Programm Aktivitäten der Sozialpartner bei der Umsetzung von Branchen-Qualifizierungstarifverträgen und der Initiierung neuer Sozialpartnervereinbarungen auch finanziell. Im Rahmen der Richtlinie wurden 43 Qualifizierungstarifverträge befördert und 69 Sozialpartnervereinbarungen neu abgeschlossen.

Hierdurch ist es dem Programm zunehmend gelungen, auch Branchen zu erreichen, die bisher (nur) verhaltenes Interesse an Weiterbildung gezeigt haben. So konnten in den Bereichen Handel, Hotel- und Gaststätten und Verkehr bis hin zum Baugewerbe Erfolge erzielt werden. Es ist davon auszugehen, dass aufgrund der Synergieeffekte mehr als 150.000 Beschäftigte und mehr als 2.500 Unternehmen von dem Programm profitieren.

Bis zum Jahresende 2012 haben bundesweit 207 Projekte einen Förderantrag gestellt und zwischenzeitlich ihre Arbeit aufgenommen. Die Laufzeit aller Projekte endet spätestens zum 31. Dezember 2014. Herausgebildet haben sich dabei die folgenden fünf Typen von Projekten:

- Erhebung des Weiterbildungsbedarfs in einer Branche,
- Etablierung einer systematischen Personalentwicklung,
- Verankerung der betrieblichen Weiterbildung im Unternehmen,
- Aufbau branchenspezifischer Weiterbildungsstrukturen und
- Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen.

Inhaltlich konzentrieren sich die Projekte unter Einbindung der regionalen Sozialpartner auf Qualifizierungsmaßnahmen für Un- und Angelernte, systematische Personalentwicklung, Qualifizierung Älterer, Bedarfsanalysen und Beratung sowie die Professionalisierung am Lernort Betrieb. Darüber hinaus werden Konzepte zur Sensibilisierung von Multiplikatoren zum Thema betriebliche Weiterbildung und konkrete Personalentwicklungsstrategien für Betriebe und Branchen entwickelt. Auf diese Weise wurden Voraussetzungen geschaffen, um nachhaltige Strukturen zu etablieren.

Das Miteinander der Betriebsparteien und Sozialpartner hat sich als entscheidender Erfolgsfaktor herauskristallisiert. Viele Unternehmen – insbesondere kleine und mittlere Unternehmen – benötigen einen Anstoß von außen. Wichtig ist dabei, dass alle Ebenen von den Sozialpartnern über Geschäftsführung, Personalleitung und Betriebsrat bis zu den Führungskräften und Beschäftigten einbezogen werden, auch um Vorbehalte abzubauen und die Projekte am konkreten Bedarf auszurichten. Die Umsetzung wurde damit von einer breiten Motivation getragen.

Auf diese Weise sind in allen Handlungsfeldern des Programms gute Umsetzungsbeispiele entstanden, die im Rahmen dieser Veröffentlichung präsentiert werden. Darüber hinaus werden Gestaltungsfelder für Aktivitäten der Sozialpartner aufgezeigt und Anregungen gegeben, wie die Partner gemeinsam die betriebliche Weiterbildung fördern und unterstützen können.

Den Transfer von guten Beispielen werden wir im kommenden Jahr noch weiter stärken. Hierfür haben wir ein praxisorientiertes Forschungsprojekt initiiert. Unser Ziel ist es, die Erfahrungen aus dieser Richtlinie auch für Außenstehende nutzbar zu machen und die betriebliche Weiterbildung in Deutschland quantitativ und qualitativ weiterzuentwickeln.

Dr. Annette Niederfranke
Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales