

Dokumentation

Initiative „weiter bilden“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales – Sozialpartnerrichtlinie

In Deutschland gibt es seit den 90er Jahren zahlreiche ESF- und andere Förderprogramme bei Bund und Ländern zur Stärkung der Weiterbildung, die sich direkt an Beschäftigte und Unternehmen richten. Die Zielsetzungen der Programme sind im Einzelnen sehr unterschiedlich. Sie richten sich entweder direkt an den einzelnen Beschäftigten (z. B. „Bildungsprämie“), an Unternehmen (z. B. „Weiterbildung für Beschäftigte in KMU“ in Schleswig-Holstein, „Weiterbildungsscheck“ Nordrhein-Westfalen) oder sind regional ausgerichtet (z. B. „Lernende Regionen“, „Lernen vor Ort“). Sie richten sich auf die Förderung konkreter Weiterbildungsmaßnahmen oder auch den Aufbau neuer Kooperationsformen oder die Unterstützung der Weiterbildungsinfrastruktur durch Weiterbildungsberatung.

Alle Mitgliedsstaaten der EU haben sich das Ziel gesetzt, dass 12,5 Prozent der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen sollen. In Deutschland lag die Weiterbildungsquote zum Zeitpunkt des Starts der Richtlinie bei 7,7 Prozent. Das zeigt, dass hier weitere Aktivitäten erforderlich sind und weitere Akteure zu verstärkten Weiterbildungsanstrengungen angeregt werden müssen.

Die Tarifbindung hat in Deutschland einen hohen Stellenwert: Wie aktuelle Zahlen des IAB belegen, arbeiteten 2009 rund 64 Prozent der westdeutschen und etwa 51 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten in tariflich gebundenen Betrieben (davon 56 bzw. 38 Prozent im

Rahmen eines Branchentarifvertrags, 9 Prozent bzw. 13 Prozent im Rahmen eines Firmentarifvertrags). Seit einigen Jahren werden in unterschiedlichen Branchen von den Sozialpartnern – als wesentliche Akteure, um betriebliche Weiterbildung voranzubringen – auch Vereinbarungen mit Regelungen zum Thema Qualifizierung abgeschlossen und Initiativen gestartet, um die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten und der Unternehmen zu erhöhen. Ziel dieser Vereinbarungen ist es, betriebliche Weiterbildung gemeinsam zu befördern. Sie haben hierbei bereits einiges erreicht. Es besteht jedoch ein breiter Konsens, dass es weiterer Impulse bedarf, die bisherigen Anstrengungen zu verstärken und zu beschleunigen.

Hier setzt die Richtlinie „weiter bilden“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales an, indem sie direkt an den Weiterbildungsaktivitäten der Sozialpartner anknüpft, diese ausbaut sowie verstärkt auf betrieblicher Ebene und für die Beschäftigten wirksam werden lässt. Die Initiative wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Kooperation mit der BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) erarbeitet. Die Sozialpartner sind auch insofern beteiligt, indem Qualifizierungstarifverträge oder Vereinbarungen zur Weiterbildung zur Fördervoraussetzung gemacht wurden. Unmittelbare Folge ist, dass sich auch nur die unter solche Regelungen fallenden Unternehmen beteiligen können.

Für die Förderperiode 2007 bis 2013 des Europäischen Sozialfonds (ESF) werden ESF- und Bundesmittel bereitgestellt. Es handelt sich um eine Förderung zugunsten gemeinsamer Maßnahmen der Sozialpartner.

Zu diesem Zweck werden einerseits Maßnahmen, die der Verbesserung der Rahmenbedingungen für berufliche Wei-

terbildung dienen, und andererseits Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben gefördert. Aufgrund der Anbindung an branchenspezifische Qualifizierungsvereinbarungen können sich alle Unternehmen unabhängig von ihrer Größenordnung beteiligen. Auch der öffentliche Dienst ist unter bestimmten Bedingungen antragsberechtigt. Auch die Unterstützung der Sozialpartner bei der Vorbereitung einer entsprechenden Vereinbarung zur Weiterbildung kann gefördert werden.

Voraussetzung für eine Förderung von Projekten nach Maßgabe dieser Richtlinie (Ziffer 1.3.) ist eine auf die Branche bezogene, von den jeweils zuständigen Sozialpartnern getroffene Vereinbarung zur Weiterbildung (SPV), in der die jeweiligen prioritären Ziele, Handlungsschwerpunkte und Qualifikationsbedarfe konkret benannt werden.

Stand: August 2010 (Version: 2010-01), gekürzt

Quelle: Förderrichtlinie des BMAS www.esf.de

pf

„Bildung in Deutschland 2010“ – Perspektiven der Weiterbildung

Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat erstmals im Rahmen der Bildungsberichterstattung 2010 nicht nur aktuelle Entwicklungen und Konstellationen im deutschen Bildungswesen betrachtet, sondern auch Überlegungen zu den Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel angestellt.

Für die Weiterbildung heißt es: „Die rhetorische Wertschätzung der Weiterbildung findet in der Realität wenig Nie-

derschlag. Sowohl in der Weiterbildungsteilnahme wie in den Angeboten insbesondere der betrieblich-beruflichen Weiterbildung bleiben die selektiven Muster seit Jahrzehnten stabil:

Die herausragende Bedeutung der Erwerbstätigkeit für Weiterbildungsteilnahme und -gelegenheiten bleibt bestehen. Sie hat zur Folge, dass Personengruppen außerhalb aktiver Erwerbstätigkeit wie Arbeitslose, ältere Personen nach der Erwerbsphase und erwerbslose Frauen wie auch diejenigen, die nicht im strategischen Zentrum des Erwerbssystems stehen wie Geringqualifizierte, geringe Beteiligungswerte aufweisen.

Der aktuelle Bildungsbericht hat angesichts der demografischen Entwicklung und der fortschreitenden Globalisierung besondere Schwerpunkte auf die Differenzierung von Weiterbildungsverhalten und -angeboten bei den über 50-Jährigen und in der internationalen Vergleichsperspektive gelegt. In Bezug auf die Weiterbildungsteilnahme der über 50-Jährigen zeigt der Vergleich nach Weiterbildungstypen, dass es vor allem die geringere Repräsentanz in der betrieblichen Weiterbildung ist, die die Differenzen begründet. Die Tatsache, dass durchgängig durch alle Branchen die Teilnahme Älterer an der betrieblichen Weiterbildung deutlich hinter derjenigen der unter 50-Jährigen zurückbleibt und Deutschland auch im internationalen Vergleich in diesem Punkt eher am unteren Ende in Europa steht, deutet darauf hin, dass die Wichtigkeit der Qualifikationssicherung und -entfaltung bei älteren Arbeitnehmern in vielen Unternehmen noch nicht systematisch aufgegriffen und in spezifische Angebote umgesetzt wird, was einen Nachteil im internationalen Wettbewerb gegenüber anderen europäischen Staaten bedeuten kann.

Die intensivere Betrachtung der betrieblichen Bedingungsfaktoren für Wei-

terbildungsangebote ist dadurch gerechtfertigt, dass die betriebliche Weiterbildung das mit Abstand größte Weiterbildungsfeld darstellt. Nicht allein die Tatsache, dass die Ertragslage, die Innovationsaktivität, die Qualifikationsstruktur der Belegschaften sowie die Einbindung von Unternehmen in den internationalen Wettbewerb wichtige Faktoren für betriebliche Weiterbildungsaktivität abgeben, ist aufschlussreich: Zur bildungspolitischen Herausforderung wird dies durch die große Zahl der Erwerbstätigen, die nicht in Unternehmen mit diesen Merkmalen arbeiten.

In der Analyse des individuellen Weiterbildungsverhaltens lassen sich soziale Lerntypen nach Intensität des individuellen Weiterbildungsengagements sichtbar machen: In den weiterbildungsintensivsten Gruppen finden sich gut qualifizierte voll-erwerbstätige Frauen und Männer sowie der Typ des jungen, zumeist noch in Ausbildung befindlichen Weiterbildungsinteressenten – alle mit einem breiten inhaltlichen Interessenspektrum. Bei der Gruppe mit der geringsten Weiterbildungsintensität finden sich jeweils weibliche und männliche Weiterbildungsteilnehmende, deren Weiterbildungsengagement i. d. R. auf nur wenige berufsbezogene Bereiche reduziert ist; in dieser Gruppe befinden sich mehr niedriger qualifizierte Erwerbstätige, bei den Frauen auch Teilzeitbeschäftigte, sowie Arbeitslose.

Als Perspektive der zukünftigen Bildungsberichterstattung bleibt zu beobachten, ob sich die sozialen Barrieren der Weiterbildungsteilnahme verfestigen oder auflösen. Darin ist in Zukunft verstärkt die Frage nach der Weiterbildung der älteren Bevölkerungsgruppen einzuschließen – auch derjenigen jenseits der Erwerbsphase, womit Aspekte der nicht berufsbezogenen Weiterbildung in den Vordergrund rücken.

Die Arbeit am aktuellen Bericht hat die Grenzen internationaler Vergleichbarkeit aufgezeigt. Da diese in Zukunft wichtiger wird, erscheint es sinnvoll, die internationale forschungspolitische und wissenschaftliche Kooperation zu intensivieren. In der bisherigen Bildungsberichterstattung zu kurz gekommene Bereiche, denen in Zukunft mehr Aufmerksamkeit zukommen sollte, sind die berufliche Aufstiegsfortbildung und die Weiterbildungspraxis im Hochschulbereich. Schließlich ist die Frage der Erträge und Zertifizierung von Weiterbildung weiter aufzuhellen.“

Quelle: „Bildung in Deutschland 2010“, Hrsg.: Autorengruppe Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bielefeld 2010

pf