

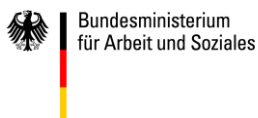
Leitfaden zum Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung zur Weiterbildung oder Interessen- bekundung zur Gleichstellung

Inhalt

A.	Die Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (Sozialpartnerrichtlinie)	4
B.	Sozialpartnervereinbarung zur Weiterbildung bzw. zur Gleichstellung	6
C.	Interessenbekundung von Sozialpartnern oder beider Betriebspartner zur Förderung der Gleichstellung	9
D.	Weitere Informationen	12

Version 2, Stand: November 2016

Gefördert durch:



Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns sehr, dass Sie sich für die Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ des Europäischen Sozialfonds (ESF) interessieren und einen Förderantrag stellen wollen.

Mit der Initiative sollen die Anstrengungen der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen sowie zur Förderung der Gleichstellung unterstützt werden.

Eine Projektförderung setzt je nach Handlungsfeld eine regionale oder branchenbezogene, von den jeweiligen Sozialpartnern getroffene Vereinbarung zur Weiterbildung/Förderung der Gleichstellung – das kann auch ein Tarifvertrag sein – voraus. In den Handlungsfeldern 4 und 5 zur Förderung der Gleichstellung ist eine Interessenbekundung zur Förderung der Gleichstellung (erstellt von Sozialpartnern oder bei Maßnahmen auf betrieblicher Ebene von Betriebspartnern) erforderlich.

Mit dem vorliegenden Leitfaden wollen wir Sie dabei unterstützen, eine entsprechende Sozialpartnervereinbarung oder Interessenbekundung zu schließen und damit die notwendigen Voraussetzungen für die Förderung zu erfüllen.

Der Leitfaden ist in mehrere Abschnitte untergliedert. Nach einem einführenden Kapitel zur Initiative „Fachkräfte sichern“ und einer Definition von „Sozialpartner“ im Sinne dieser Richtlinie in Abgrenzung zu Betriebsparteien wird jeweils dargestellt, was unter einer Sozialpartnervereinbarung zu Weiterbildung/Förderung der Gleichstellung bzw. einer Interessenbekundung zur Förderung der Gleichstellung zu verstehen ist. Zudem erhalten Sie Anregungen zur Gestaltung einer entsprechenden Vereinbarung.

Ergänzt werden die Ausführungen durch Musterbeispiele.

Detaillierte Informationen zur Initiative, ihrer Zielsetzung und den Akteuren finden Sie auf der Website www.initiative-fachkraefte-sichern.de.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg für Ihren Förderantrag und Ihr Vorhaben. Bei Fragen können Sie sich gerne an uns wenden.

Ihre Regiestelle „Fachkräfte sichern“

A. Die Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (Sozialpartnerrichtlinie)

Die Sozialpartnerrichtlinie – der Hintergrund

Mit der ESF-Richtlinie "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" (Sozialpartnerrichtlinie) vom 08.04.2015 unterstützt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Anstrengungen der Sozialpartner zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und zur Stärkung der Gleichstellung im Arbeitsleben. Dadurch soll die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe gestärkt und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhöht werden. In der Förderperiode 2014–2020 stehen dafür ca. 130 Mio. Euro aus Mitteln des Bundes und des Europäischen Sozialfonds sowie Mitteln von Unternehmen und Sozialpartnern zur Verfügung. Das Programm wurde in enger Abstimmung mit der BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) entwickelt und führt die Vorgängerprogramme „weiter bilden“ und „gleichstellen“ fort.

Die Umsetzung der Initiative wird inhaltlich und organisatorisch durch die Regiestelle „Fachkräfte sichern“ begleitet, die im Auftrag des BMAS tätig ist. Die Regiestelle unterstützt die Arbeit des BMAS und der Steuerungsgruppe, die mit Vertreterinnen und Vertretern der öffentlichen Hand, von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften besetzt ist. Die Regiestelle wird gemeinsam vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH und dem DGB Bildungswerk e. V. getragen.

Die Initiative

Die Voraussetzung für eine Projektförderung

Voraussetzung für eine Projektförderung ist zum einen, dass das Projekt in einem der folgenden fünf Handlungsfelder angesiedelt ist:

1. Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen
2. Aufbau von vernetzten Weiterbildungsstrukturen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)
3. Initiierung von Branchendialogen
4. Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure im Hinblick auf Chancengleichheit
5. Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanung

Inhaltliche und formelle Voraussetzungen

Zudem müssen die Projekte auf der Grundlage einer gültigen Sozialpartnervereinbarung zur Weiterbildung oder einer Interessenbekundung zur Förderung der Gleichstellung (Handlungsfeld 4. und 5.) basieren.

Die Förderung von Weiterbildungsprojekten in den Handlungsfeldern 1 und 2 setzt eine regionale oder branchenbezogene, von den jeweils zuständigen Sozi-

alpartnern getroffene Vereinbarung zur Weiterbildung voraus, in der die jeweiligen prioritären Ziele, Handlungsschwerpunkte und Qualifikationsbedarfe konkret benannt sind. Vereinbarungen in diesem Sinne sind auch solche, die mit der Absicht geschlossen werden, gezielt im Rahmen dieses ESF-Sozialpartnerprogramms aktiv zu werden. Ebenfalls als Vereinbarungen im Sinne dieser Richtlinie gelten Tarifverträge, die inhaltlich Themen der Richtlinie aufgreifen.

Sind im Handlungsfeld 3 (Initiierung von Branchendialogen) Vorhaben geplant, die den Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung zum Ziel haben, muss der Zuwendungsempfänger bis zum ersten Mittelabruf eine schriftliche Vereinbarung der Sozialpartner (dies muss noch keine Sozialpartnervereinbarung sein) beim Bundesverwaltungsamt einreichen, die die Zusammenarbeit für das konkrete Projekt fixiert und den Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung innerhalb der Projektlaufzeit als verbindliches Projektziel beinhaltet.

Die Förderung von Projekten in den Handlungsfeldern 4 und 5 (Gleichstellung) setzt eine Interessenbekundung von Sozialpartnern oder – bei Maßnahmen auf betrieblicher Ebene – beider Betriebspartner zur Förderung der Gleichstellung voraus. Diese Interessenbekundung muss ebenfalls bis zum ersten Mittelabruf vorliegen.

Sozialpartner im Sinne der Richtlinie

Sozialpartner im Sinne der Richtlinie sind die im Tarifvertragsgesetz und der Handwerksordnung genannten Tarifvertragsparteien.

Definition Sozialpartner laut TVG

Organisation	Sozialpartner
Arbeitgebervereinigung	ja
Gewerkschaft	ja
Handwerksinnung	ja
Innungsverband	ja
Unternehmen/Arbeitgeber	ja
Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und von Arbeitgebern	ja
Betriebs- oder Personalrat	nein

Von den Sozialpartnern sind Betriebs- oder Personalrat abzugrenzen. Sie können mit Arbeitgebern ebenfalls Vereinbarungen abschließen, die als Betriebsvereinbarungen in privaten Unternehmen oder Dienstvereinbarungen in öffentlichen Unternehmen bezeichnet werden. Im Gegensatz zu Sozialpartnervereinbarungen, die sich regional oder bundesweit auf eine Branche beziehen, ist die Wirkung einer Betriebs- bzw. Gesamtbetriebs- oder Konzernvereinbarung auf einen Betrieb oder Unternehmensverbund begrenzt.

Abgrenzung: Betriebsvereinbarungen

B. Sozialpartnervereinbarung zur Weiterbildung bzw. zur Gleichstellung

Fördervoraussetzung ist eine von den Sozialpartnern abgeschlossene Sozialpartnervereinbarung zur Weiterbildung und/oder Förderung der Gleichstellung, in der prioritären Ziele, Handlungsschwerpunkte und ggf. Qualifizierungsbedarfe konkret benannt werden. Als Vereinbarung in diesem Sinn gilt auch ein Tarifvertrag (TV), der inhaltlich Themen der Richtlinie aufgreift.

Voraussetzung für Förderung: SPV/TVQ

Die Vereinbarung muss spätestens zum ersten Mittelabruf beim Bundesverwaltungsamt vorgelegt werden. Bei Tarifverträgen sollen die Antragstellenden in der Interessenbekundung und später im Antrag darlegen, wie das Vorhaben tarifvertragliche Regelungen konkret ausgestaltet.

In den Förderbereichen zur Weiterbildung (Ziffer 2.1 bis 2.3 der Richtlinie) werden nur solche Vereinbarungen anerkannt, die von Sozialpartnern abgeschlossen wurden. Vereinbarungen, die von anderen Akteuren zur Förderung der beruflichen Weiterbildung/Förderung der Gleichstellung abgeschlossen werden, z. B. auf betrieblicher Ebene Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, erfüllen diese Voraussetzung nicht.

Der Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung kann auch Gegenstand eines Projekts im Rahmen des Handlungsfelds 3 („Initiierung von Branchendialogen“) sein. Hierbei ist zu beachten, dass bis zum ersten Mittelabruf eine schriftliche Erklärung der Sozialpartner beim Bundesverwaltungsamt eingereicht werden muss, welche die Zusammenarbeit für das konkrete Projekt fixiert und den Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung innerhalb der Projektlaufzeit als verbindliches Projektziel beinhaltet.

Schließen einer SPV als Gegenstand eines Projektes

Eine Sozialpartnervereinbarung darf nicht ausschließlich auf die Durchführung eines konkreten Projektes gerichtet sein. Zudem dürfen keine Organisationen (in der Regel Weiterbildungsträger) benannt werden, die allein mit der Durchführung und Umsetzung der Vereinbarung betraut werden sollen. Die Vereinbarung muss auch für andere Projektideen und Antragsteller offen sein.

Allgemeine Gültigkeit der SPV

Rahmenvereinbarung

zwischen

.....

(Arbeitgeberverband/Innung)

und

.....

(Gewerkschaft)

wird folgende Vereinbarung zur Förderung der Weiterbildung und/oder zur Förderung der Gleichstellung geschlossen:

Präambel

- Beschreibung der Ausgangssituation in der Branche xx des Tarifbezirks yy.
- Bedeutung des Themas Qualifizierung/ systematische/ geschlechtsspezifische Personalentwicklung/Gleichstellung/

Geltungsbereich

Diese Rahmenvereinbarung gilt für die Unternehmen im Tarifbezirk yy.

Zielsetzungen

Mit dieser Vereinbarung verfolgen die Sozialpartner die folgenden grundlegenden Zielsetzungen:

→ *Benennung entsprechend Beispiel:*

- Förderung des lebenslangen Lernens/der Maßnahmen zur Überwindung struktureller Ungleichheit der Qualifizierung bei folgenden Beschäftigtengruppen: ...
- Unterstützung der Betriebe/Handwerksbetriebe bei Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung/Gleichstellung.
- Förderung des Einsatzes moderner Ansätze zur Personalentwicklung und Schaffung einer Bildungskultur in den Betrieben der Region, um geschlechtsbezogene Ungleichheiten zu überwinden, Beschäftigte zu binden, die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und damit den zukünftigen Fachkräftebedarf sichern zu können.

Handlungsschwerpunkte und Umsetzung

Die Sozialpartner beabsichtigen, auf Basis dieser Rahmenvereinbarung betriebsübergreifende sowie einzelbetriebliche Initiativen und Projekte in und mit Betrieben und Betriebsparteien in der Region durchzuführen.

Projektinitiativen sollen in betrieblichen und betriebsübergreifenden Vorhaben folgende Schwerpunkte haben:

→ *Hier Handlungsschwerpunkte und Qualifikationsbedarfe beschreiben*

Abstimmung und Beratung

→ *Beispiel:*

Die Sozialpartner vereinbaren die Einrichtung eines paritätisch besetzten Beirats, der den regelmäßigen Austausch und die Abstimmung zwischen den Partnern sicherstellt. Insbesondere ist es Aufgabe des Beirats,

- sich inhaltlich über die Herausforderungen der Branche auszutauschen und Themenfelder zu benennen,
- Projekte inhaltlich zu begleiten und die Verbreitung der Ergebnisse zu unterstützen und
- sich mit anderen Initiativen zu vernetzen.

→ *Evtl. Tagungsmodus festlegen:*

Um diese Aufgaben zu erfüllen, tagt der Beirat mindestens x-mal pro Jahr.

Schlussbestimmungen

→ *Evtl. Abgrenzungen vornehmen:*

Durch diese Vereinbarung werden die gesetzlichen Rechte und Pflichten der Sozialpartner weder eingeschränkt noch ausgeweitet.

In-Kraft-Treten und Kündigung

Diese Vereinbarung tritt am xx.xx.xxxx in Kraft. Sie kann mit sechsmonatiger Frist zum Jahresende, erstmals zum xx.xx.xxxx gekündigt werden.

Ort xyz, Datum xx.xx.xxxx,

Sozialpartner A

Sozialpartner B

.....

.....

C. Interessenbekundung von Sozialpartnern oder beider Betriebspartner zur Förderung der Gleichstellung

Stärkung der Handlungskompetenz, Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen sind – neben der Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Teilhabe am Berufsleben – zentrale Elemente zur Förderung von Gleichstellung. Allerdings ist dies durch strukturelle Bedingungen und gesellschaftliche Rollenerwartungen für Frauen teils schwierig. Das Engagement der Sozialpartner ist gefragt, um gute betriebliche Möglichkeiten zur nachhaltigen Beförderung und Stabilisierung der Gleichstellung in der Arbeitswelt zu erreichen und langfristig zu etablieren.

In den Handlungsfeldern 4 und 5 bildet eine Interessenbekundung der Sozialpartner die Fördergrundlage. Bei Maßnahmen auf betrieblicher Ebene kann auch eine Interessenbekundung der beteiligten Betriebsparteien bzw. Betriebspartner eingereicht werden. Hier sind der Betriebsrat/Personalrat sowie die Geschäftsführung die handelnden Partner. Sofern im Betrieb keine Arbeitnehmervertretung existiert, kann eine von der Belegschaft autorisierte Person die Interessenbekundung, die sich auf das einzureichende Projekt bezieht, unterzeichnen.

Bei Projekten mit einem branchenübergreifenden Ansatz werden dementsprechend bi-/multilaterale Interessenbekundungen zur Förderung der Gleichstellung eingereicht, welche von den zuständigen Sozialpartnern bzw. Betriebspartnern unterzeichnet wurden. Die Interessenbekundung soll vor dem beantragten Projektstart vorliegen, spätestens jedoch zur ersten Mittelanforderung. Sie muss mindestens für die Projektlaufzeit gelten.

Interessenbekundung als alternative Option

Muster für eine Interessenbekundung der Sozialpartner oder der Betriebsparteien zur Förderung der Gleichstellung im Rahmen der Initiative „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“

**Interessenbekundung der Sozialpartner/
der Betriebsparteien zur Förderung der Gleichstellung**

Muster-IB der
Sozialpartner/
Betriebspar-
teien

Wir, die Unterzeichnenden

.....

(Arbeitgeberverband/Innung bzw. Geschäftsführung des Unternehmens XXX)

und

.....

(Gewerkschaft bzw. Betriebsrat/Personalrat/autorisierter Vertreter der Belegschaft)

erachten die Gleichstellung von Männern und Frauen in den Unternehmen der Branche bzw. in unserem Unternehmen als wichtig und wollen uns für deren Förderung aktiv einsetzen.

Insbesondere wollen wir folgende Maßnahmen initiieren und/oder uns in folgenden Themenfeldern engagieren:

➔*Bitte hier Zielsetzungen, Maßnahmen, geplanten Kooperationen, Vereinbarungen etc. benennen (s. Beispiele)*

- Sensibilisierung der Unternehmen und der Branche für Themen der Gleichstellung
- Initiierung von Austausch unter Unternehmen zu Themen der Gleichstellung
- Diskussion und Stärkung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle in den Unternehmen und in der Branche
- Förderung gleichberechtigter Teilhabe durch strukturbildende Maßnahmen im Betrieb,
- Diskussion und Stärkung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen in Unternehmen und Branchen
-

Ort, Datum

Unterschrift

(mit Funktionsangabe)

Unterschrift

(mit Funktionsangabe)

Falls eine/r der Unterzeichnenden eine von der Belegschaft autorisierte Person/en ist/sind, dann ist dieser Vereinbarung eine Autorisierung beizufügen.

Formulierungsvorschlag zur Autorisierung einer/mehrerer Person/en durch die Beschäftigten zur Abgabe einer Interessenbekundung zur Förderung der Gleichstellung

Autorisierung einer/mehrerer Person/en zur Abgabe einer Interessenbekundung

Muster für
Autorisierung

zur Wahrnehmung der Interessen der Beschäftigten des Unternehmens zur Förderung der Gleichstellung.

Hiermit beauftragen wir, die im Folgenden Unterzeichnenden,

Herrn/Frau

(Herrn/Frau

Herrn/Frau)

mit der Wahrnehmung unserer Interessen zur Förderung der Gleichstellung in unserem Betrieb.

Ort/Datum

.....
.....
.....
.....
.....

Die Autorisierung erfolgte durch Wahl/ Benennung/ Eigeninitiative/ Konferenzbeschluss oder beim/durch:

- Belegschaftstreffen
- Gespräch
- Aushang am schwarzen Brett
-
-

D. Weitere Informationen

Allgemeine Informationen zur Bundesinitiative und zum Europäischen Sozialfonds finden Sie unter:

www.initiative-fachkraefte-sichern.de

www.bmas.de

www.esf.de

www.esf-projekte.bund.de

Kontakt

Für inhaltliche Fragen zur Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ sowie zur Antragstellung steht Ihnen die Regiestelle „Fachkräfte sichern“ gern zur Verfügung:

Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Stresemannstraße 121

10963 Berlin

Tel.: 030 4174986-30

E-Mail: Info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de

Für fördertechnische Fragen wenden Sie sich bitte an das Bundesverwaltungsamt:

Bundesverwaltungsamt

Referat ZMV II 1

50728 Köln

Ansprechpartner:

Jochen Böke

Tel.: 022899 358-4706

E-Mail: fachkraeftesichern@bva.bund.de

Für grundsätzliche Fragen zur Initiative sowie anderen Förderprogrammen im Rahmen des ESF wenden Sie sich bitte an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Wilhelmstraße 49

11017 Berlin

Tel.: 030 221 911 007

E-Mail: esf@bmas.bund.de

Impressum

Herausgegeben von der Regiestelle „Fachkräfte sichern“:

Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Stresemannstraße 121

10963 Berlin

Tel.: 030 4174986-30

Fax: 030 4174986-10

E-Mail: info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de

Internet: www.initiative-fachkraefte-sichern.de

Gefördert durch:



In Kooperation mit:



Die Regiestelle wird gemeinsam vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) und dem DGB Bildungswerk getragen.



Forschungsinstitut Betriebliche Bildung
(f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg
www.f-bb.de



DGB Bildungswerk e. V.
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
www.dgb-bildungswerk.de