

## Thematische Schwerpunktsetzung für den 4. Förderaufruf

Ziel der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten: weiter bilden Gleichstellung fördern“ ist es, die sozialpartnerschaftliche Gestaltung der Arbeitswelt zu stärken und eine nachhaltige Personalpolitik und Unternehmenskultur zu fördern. Hierzu werden Projekte gefördert, die etwa auf die Stärkung qualifikationsgerechter und existenzsichernder Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Erprobung neuer Arbeitsformen und Arbeitszeitmodelle gerichtet sind. Im Rahmen der Richtlinie werden sozialpartnerschaftliche Maßnahmen in vier Handlungsfeldern entwickelt und erprobt:

- Weiterbildung im Wandel fördern
- Gleichstellung gestalten
- Regionale Verbünde zur Stärkung von Weiterbildung und/oder Gleichstellung in KMU
- Modellentwicklung innovativer Ansätze zur Stärkung von Weiterbildung und/oder Gleichstellung

Im Rahmen dieser Handlungsfelder werden im vierten Förderaufruf (22.01.2024 – 15.03.2024) Interessenbekundungen begrüßt, die inhaltlich die Themenschwerpunkte **a) „Weiterbildung in Teilzeit“** und/ oder **b) „Nachhaltigkeit“** in den Fokus stellen.

Interessenbekundungen zu anderen Themenschwerpunkten bleiben ebenfalls möglich und sind weiterhin ebenso erwünscht.

### a) Weiterbildung in Teilzeit

#### Ausgangslage

Weiterbildung ist eine zentrale Bedingung dafür, den Wandel im Interesse der Beschäftigten und der Betriebe erfolgreich zu bewältigen. Allerdings nehmen Teilzeitbeschäftigte seltener an Qualifizierungsangeboten teil. Insbesondere die Weiterbildungsbeteiligung von Müttern und Migrantinnen ist gering. Menschen mit Betreuungspflichten nehmen seltener an beruflicher Weiterbildung teil und Frauen betreuen Kinder deutlich häufiger als Männer.

Durch den Ausbau bedarfsgerechter Angebote für Teilzeitbeschäftigte und um Weiterbildung flexibler und im Sinne einer gerechten Teilhabe zu gestalten, sollen Projektvorhaben zur Weiterbildung in Teilzeit besonders unterstützt und gefördert werden

Im Fokus dieses Schwerpunkts steht die Entwicklung, Erprobung und Einführung von sozialpartnerschaftlichen Konzepten und Maßnahmen, um die Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitbeschäftigten zu erhöhen, Weiterbildungsteilzeiten zu ermöglichen, die Beziehung zum Unternehmen aufrecht zu erhalten und die Aufnahme von Weiterbildung dadurch attraktiver zu machen. Mögliche Projektaktivitäten können sein:

- Beratung und Qualifizierung von Unternehmen (z.B. Schlüsselpersonen wie Fach- und Führungskräfte, Personalverantwortliche) und betrieblichen Interessenvertretungen zu Weiterbildungsbedarfen von Teilzeitkräften und geringfügig Beschäftigten, um auch unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen besser zu erreichen,
- Innovative, flexible und passgenaue Konzepte zur Weiterbildung während familienbedingter Erwerbspausen oder Arbeitszeitreduktionen, zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeit-Beschäftigten und zur Erhöhung der Attraktivität von Weiterbildung im Minijob für Betriebe und Beschäftigte
- Entwicklung individuell gestaltbarer Weiterbildungsangebote, die sich flexibel an den jeweiligen Lebenssituationen der Beschäftigten orientieren
- Entwicklung, Zugang und Erprobung digitaler Weiterbildungsangebote als Instrument für Teilzeitbeschäftigte und zur Stärkung digitaler Kompetenzen für alle Beschäftigten,

- Geschlechtersensible Ausgestaltung von Qualifizierungsangeboten und geschlechtergerechter Zugänge; niedrigschwellige Zugänge, die eine ggf. vorliegende Lernentwöhnung berücksichtigen
- Entwicklung und Erprobung von Arbeits(zeit)modellen zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs,
- Entwicklung und Erprobung von Teilzeitmodellen für ältere Beschäftigte,
- Aufstiegsperspektiven für Frauen durch Qualifizierung und Coaching, Führen in Teilzeit für Frauen und Männer, Job-Sharing,
- Innovative Ansätze zur Förderung der Unternehmensbindung und des Arbeits-Mindsets, intergenerationelles Lernen, generationenübergreifende Teambuildings, Coaching- und Mentoringprogramme.

## **b) Nachhaltigkeit**

### Ausgangslage

Dem Leitprinzip der nachhaltigen Entwicklung zu folgen, bedeutet Bedürfnissen der heutigen sowie künftiger Generationen gerecht zu werden. Nachhaltigkeit ist interdisziplinär, die ökologische, ökonomische und soziale Dimension sind miteinander verzahnt: Es geht um Energie und Klimaschutz, aber auch um Fragen von sozialer Gerechtigkeit und Bildung. Dafür bedarf es einer wirtschaftlich leistungsfähigen, sozial ausgewogenen und ökologisch verträglichen Entwicklung. Um die Ziele der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie wie der Agenda 2030 zu erreichen, leistet auch die ESF-Sozialpartnerrichtlinie ihren Beitrag. Sowohl die Geschlechtergleichstellung als auch die Förderung des lebenslangen Lernens gehören zu den siebzehn Nachhaltigkeitszielen.

In Übereinstimmung mit diesen Zielen sollen Projektvorhaben besonders unterstützt und gefördert werden, die die ökologische, ökonomische und soziale Dimension der Nachhaltigkeit ganzheitlich aufgreifen, nachhaltige Personalpolitik und Unternehmenskultur stärken und sozialpartnerschaftlich gestalten.

Im Fokus dieses Schwerpunkts steht die Entwicklung, Erprobung und Einführung von sozialpartnerschaftlichen Konzepten und Maßnahmen zur Gestaltung der Veränderungsprozesse in der Transformation, zum Aufbau nachhaltiger Weiterbildungsstrukturen und zur Stärkung der gleichberechtigten Gestaltung einer nachhaltigen Arbeitswelt. Mögliche Projektaktivitäten können sein:

- Entwicklung und Erprobung von Konzepten zur Bindung von Beschäftigten im Unternehmen
- Flexible und passgenaue Konzepte zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit (z.B. Gesundheitsschutz) und zur Gewinnung und Bindung älterer Beschäftigter, u.a. durch Gesundheitsförderung, attraktive Arbeits(zeit)modelle
- Strategien zur Förderung von Standards in Branche und Regionen, u.a. durch die Initiierung von sozialpartnerschaftlichen oder betrieblichen Vereinbarungen zur Nachhaltigkeit,
- Beratung und Qualifizierung von Unternehmen und Interessenvertretungen zur ökologischen, ökonomischen und sozialen Dimension der Nachhaltigkeit,
- Aufbau regionaler Beratungsstrukturen und Netzwerke zur ökologischen, ökonomischen und sozialen Dimension der Nachhaltigkeit
- Nachhaltige Strategien und Konzepte zum Wissenstransfer und intergenerationellem Lernen
- Einbindung strategischer Partner zum Wissensaustausch und Wissenstransfer