

EU-Fördergelder für Niedersachsen

Eine Praxishilfe für ArbeitnehmerInnen



DGB

Impressum:

Herausgeber:

EU-Beratungsstelle der Gewerkschaften

Heiligengeiststraße 28

21335 Lüneburg

Autoren: Bernd Lange, Lars Niggemeyer

Mitarbeit: Steffi Koops, Margrit Springhorn, Astrid Gloystein, Victor Hering

Layout: Rüdiger Schubert (S:DESIGN)

Fotos: European Communities, 2009

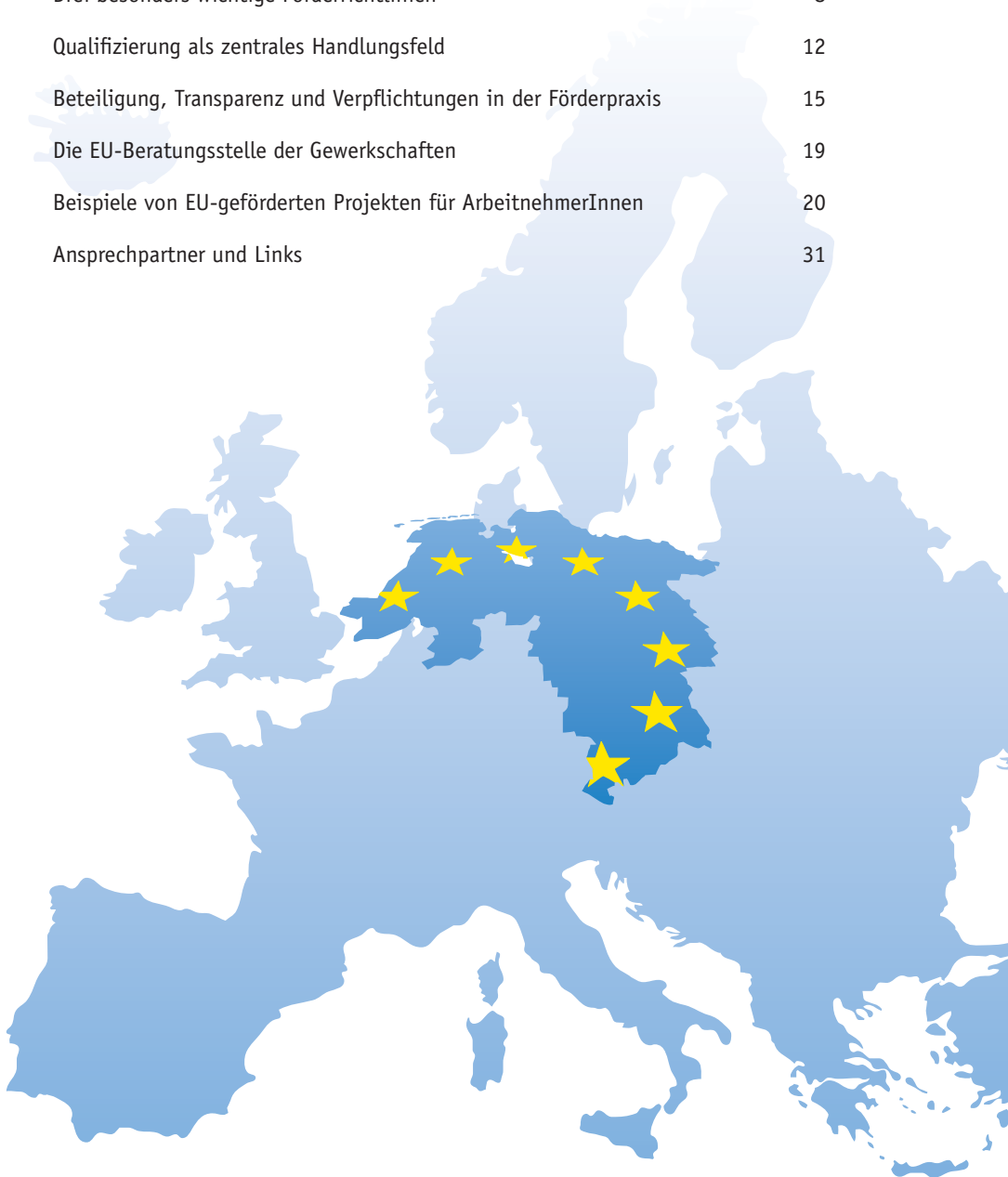


EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Inhalt

Was ist die EU-Strukturförderung?	5
Drei besonders wichtige Förderrichtlinien	8
Qualifizierung als zentrales Handlungsfeld	12
Beteiligung, Transparenz und Verpflichtungen in der Förderpraxis	15
Die EU-Beratungsstelle der Gewerkschaften	19
Beispiele von EU-geförderten Projekten für ArbeitnehmerInnen	20
Ansprechpartner und Links	31



Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Die Europäische Union stellt erhebliche finanzielle Mittel bereit, um in Niedersachsen das wirtschaftliche Wachstum zu fördern und mehr Beschäftigung zu schaffen. Unternehmen und Beschäftigte können hohe Zuschüsse für Sachinvestitionen und Weiterbildung erhalten. Diese Möglichkeiten sind oftmals – auch bei den Unternehmensleitungen – unbekannt. Diese Praxishilfe soll deshalb einen ersten Überblick über die EU-Förderung in Niedersachsen geben und ArbeitnehmerInnen, Betriebsräte und Gewerkschafter unterstützen, um die Chancen der Strukturförderung für Weiterbildung, für Innovation und für Gute Arbeit zu nutzen. Insbesondere im Bereich der Weiterbildung ist es erfahrungsgemäß oftmals der Betriebsrat, der im Unternehmen die Initiative ergreift. Hierbei steht die EU-Beratungsstelle der Gewerkschaften als Anlaufstelle für ArbeitnehmerInnen zur Verfügung.

Zudem kommt natürlich den ArbeitnehmerInnen, den Betriebsräten und den Gewerkschaften auch die Aufgabe zu, die EU-Strukturförderung zu begleiten und darauf zu achten, dass die Gelder wirklich für Arbeitsplatzsicherung bzw. Schaffung eingesetzt werden.

Wir hoffen, dass diese Praxishilfe beim Umgang mit EU-Fördergeldern hilfreich sein kann.



→ Was ist die EU-Strukturförderung?

Seit 30 Jahren betreibt die EU über die Strukturfonds eine gemeinschaftliche Strukturförderung. Ziel ist die Verringerung des ökonomischen und sozialen Gefälles sowohl zwischen als auch innerhalb der Mitgliedsstaaten; grundlegend für diese Zielbestimmung ist Artikel 158 des EG-Vertrages: „Die Gemeinschaft entwickelt und verfolgt weiterhin ihre Politik zur Stärkung ihres wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts, um eine harmonische Entwicklung der Gemeinschaft als Ganzes zu fördern. Die Gemeinschaft setzt sich insbesondere zum Ziel, die Unterschiede im Entwicklungsstand der verschiedenen Regionen und den Rückstand der am stärksten benachteiligten Gebiete oder Inseln, einschließlich der ländlichen Gebiete, zu verringern.“ Danach ist die Solidarität zwischen strukturstarken und -schwachen Regionen eine wesentliche Voraussetzung, um Zusammenhalt auf interregionaler Ebene in der EU zu erreichen. Zumindest in der Strukturpolitik der EU findet sich somit eine Verpflichtung auf das sozialstaatliche Prinzip der Umverteilung von Reich zu Arm. Mit dem Beitritt von 10 Ländern 2004 wäre eine deutliche Erhöhung der Mittel für die Strukturpolitik in der jetzigen Förderperiode eigentlich dringend notwendig gewesen. Tatsächlich stehen für die Förderperiode 2007–2013 insgesamt nur 308 Mrd. Euro zur Verfügung, ca. ein Drittel des Gesamtbudgets der EU. Entgegen weitverbreiteter Annahmen ist dieses sehr knapp bemessen. Der Anteil der EU an allen öffentlichen Ausgaben beträgt nur 1/40. Aufgrund der geringen Finanzausstattung ist die EU strukturell nicht in der Lage die gewaltigen sozialen und ökonomischen Unterschiede zwischen den Mitgliedsstaaten auszugleichen. Dennoch bemühen sich die Strukturfonds um eine Verringerung der Entwicklungsunterschiede zwischen den Regionen.

Die besonders schwachen Regionen werden als sogenannte „Ziel 1 oder Konvergenz Fördergebiete“ bezeichnet. „Ziel 1/Konvergenz Gebiete“ erhalten pro Einwohner sehr viel mehr Gelder als die übrigen Regionen in der EU. In Westdeutschland ist der ehemalige Regierungsbezirk Lüneburg das einzige „Ziel 1/Konvergenz Fördergebiet“. Er umfaßt die Landkreise Celle, Cuxhaven, Harburg, Lüchow-Dannenberg, Lüneburg, Osterholz, Rotenburg (Wümme), Soltau-Fallingb., Stade, Uelzen und Verden. In dieser Region liegt die Wirtschaftsleistung pro Kopf unter 75% des Durchschnitts der „alten“ – aus 15 Ländern bestehenden – EU.

Die übrigen niedersächsischen Landkreise erhalten ebenfalls europäische Fördermittel, allerdings erheblich weniger pro Einwohner. Sie sind ein sogenanntes Ziel 2 Fördergebiet („Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“).

Insgesamt erhält Niedersachsen in der Förderperiode 2007 – 2013 EU-Mittel in Höhe von 2,5 Mrd. Euro (siehe Grafik 1); davon rund 1 Mrd. Euro für das Konvergenzgebiet und

rund 1,5 Mrd. Euro für das restliche Niedersachsen. Die Gelder werden über drei Fonds verteilt, die unterschiedliche Schwerpunkte verfolgen:

EFRE

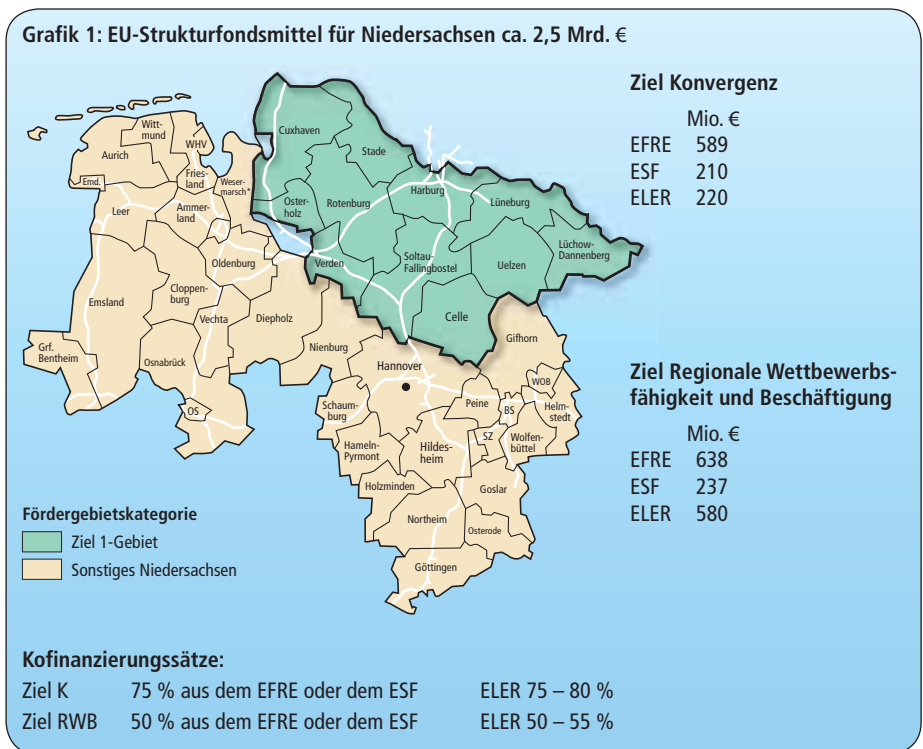
Der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) zur Wirtschafts-, Innovations- und Infrastrukturförderung

ESF

Der Europäische Sozialfonds (ESF) zur Qualifizierung und Arbeitsmarktförderung

ELER

Der Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) zur Unterstützung der Landwirtschaft und Verbesserung der Umwelt und der Landschaft, in Niedersachsen umgesetzt durch das *PROFIL*-Programm



Wie wird gefördert?

Grundlage für die Verwendung der Fördermittel sind die EU-Verordnungen zu den Strukturfonds. Sie beschreiben die allgemeinen und spezifischen Ziele der europäischen Strukturpolitik.

Daran anknüpfend werden sogenannte Operationelle Programme für die Bundesländer erstellt, in denen die Förderschwerpunkte festgelegt werden. Umgesetzt werden diese Schwerpunkte dann in einzelnen Förderrichtlinien des Landes (siehe Seite 8).

Dabei ist die niedersächsische Förderbank NBank die zentrale Beratungs- und Bewilligungsstelle für alle Anträge zur Förderung durch den EFRE und den ESF, ELER Mittel werden über die Behörden für Geoinformation, Landentwicklung und Liegenschaften (GLL), Landwirtschaftskammer Niedersachsen (LWK) und Niedersächsischer Landesbetrieb für Wasserwirtschaft, Küsten- und Naturschutz (NLWKN) abgewickelt. Wichtig hierbei: Aufgrund der hohen Anzahl von Anträgen werden in der Regel nicht alle beantragten Projekte bewilligt. Alle eingereichten Anträge werden von der NBank anhand feststehender Qualitätskriterien bewertet, so dass bei entsprechender Nachfrage nur die besten gefördert werden.

Alle von der EU geförderten Projekte werden nicht zu 100%, sondern nur bis zu einem bestimmten Anteil gefördert. Dieser Anteil variiert je nach Fonds und Zielgebiet, es ist aber immer eine Kofinanzierung durch private oder andere öffentliche Mittel erforderlich.



→ Drei besonders wichtige Förderrichtlinien

Im folgenden werden drei für Arbeitnehmervertreter besonders wichtige Förderlinien vorgestellt. Hierbei handelt es sich natürlich nur um einen kleinen Ausschnitt aus der gesamten niedersächsischen EU-Förderung. Einen umfassenden Überblick über alle Fördermöglichkeiten erhält man auf der Homepage der NBank www.nbank.de/Service/Uebersicht_Foerderprogramme.php.

a) Die Förderrichtlinie „Einzelbetriebliche Investitionsförderung“ (EFRE)

Mit Hilfe dieser Förderlinie können einzelne Unternehmen einen direkten Zuschuß erhalten, den sie nicht zurückzahlen müssen. Gefördert werden Investitionen zur Errichtung oder Erweiterung eines Betriebs, zur Diversifizierung der Produktion oder grundlegenden Änderung des Gesamtproduktionsverfahrens sowie die Übernahme einer stillgelegten oder von Stilllegung bedrohten Betriebsstätte.

Ziel der Förderung ist die Schaffung und Sicherung von Dauerarbeitsplätzen, d.h. es müssen entweder neue Arbeitsplätze (mind. 15% mehr Arbeitsplätze für mind. 5 Jahre) geschaffen oder außerordentlich hohe Investitionen (bezogen auf die Abschreibungen der letzten drei Jahre) getätigt werden. Antragsberechtigt sind nur solche Unternehmen, die ihre Produkte überwiegend überregional absetzen, d.h. in einer Entfernung von mehr als 50 km von der Betriebsstätte. Zudem sind einige Branchen (z.B. Einzelhandel, Transportgewerbe, Bau, Krankenhäuser) von der Förderung ausgeschlossen.

Investitionshilfen sind in Form von sachkapitalbezogenen oder lohnkostenbezogenen Zuschüssen möglich. Die Höhe der Zuschüsse beträgt je nach Fördergebiet und Unternehmensgröße zwischen 0% und max. 35%. Unternehmen außerhalb von A, C oder D Fördergebieten können aus dieser Richtlinie keine Zuschüsse erhalten (siehe Grafik 2). Beispiel: Ein mittelgroßes Unternehmen aus Cuxhaven (C-Fördergebiet) möchte 1 Mio. Euro in eine neue Produktionsanlage investieren. Es kann maximal einen Zuschuss in Höhe von 150.000 Euro (15%) erhalten.

Wegen der Details der Förderung und der zu erfüllenden Anforderungen ist es auf jeden Fall erforderlich, sich an die entsprechenden Berater der NBank zu wenden. Die lokale Wirtschaftsförderung, die in der Regel bei der Kommune angesiedelt ist, ist als Ansprechpartner ebenfalls empfehlenswert. Natürlich steht die EU-Beratungsstelle der Gewerkschaften Beschäftigten im Konvergenzgebiet auf Wunsch bei allen Fragen zur Seite.

**Grafik 2: Fördergebiete der Gemeinschaftsaufgabe
„Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ 2007 – 2013**



Mögliche Höchstfördersätze ab 2010*

A
15 % Großunternehmen
25 % mittlere
35 % kleine

C
12 % Großunternehmen
15 % mittlere
20 % kleine

D
0 % Großunternehmen
7,5 % mittlere
15 % kleine

*In 2009 höher.

Quelle: BMWI, GA-Unterausschuss 2006, eigene Darstellung

Kleine, mittlere und große Unternehmen

Die EU will insbesondere kleine und mittlere Unternehmen fördern. Unter kleinen Unternehmen versteht sie Betriebe mit max. 50 Beschäftigten und max. 10 Mio. Jahresumsatz. Mittlere Betriebe dürfen bis zu 250 Personen beschäftigen und max. 50 Mio. Euro Umsatz haben. Alle anderen Betriebe werden von der EU als Großunternehmen betrachtet. Wichtig hierbei: Wenn der Betrieb Teil eines Konzerns ist, so sind konzernweiter Umsatz und Beschäftigung zugrunde zu legen. Es zählen also nicht nur die Beschäftigten bzw. der Umsatz am Betriebsstandort. Bei den Beschäftigtenzahlen werden Vollzeitarbeitsplätze zugrunde gelegt; zwei Teilzeitarbeitsplätze mit halber Stundenzahl zählen also als ein Beschäftigter. Auszubildende werden nicht mitgerechnet.

b) Förderrichtlinie „IWiN“ (ESF)

Das Programm IWiN – Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen – richtet sich an einzelne Beschäftigte ausschließlich in kleinen und mittleren Unternehmen. Gefördert wird die berufliche Weiterbildung von einzelnen Arbeitnehmern und von Betriebsinhabern von Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten.

Die Weiterbildung muss sich dabei auf einen der folgenden Bereiche beziehen:

- die Vermittlung von beruflichen Fachkenntnissen oder
- die Vermittlung von methodischen Kenntnissen oder
- die Stärkung der Sozialkompetenz im Beruf.

Die Förderung ist auf 3.000 Euro pro Unternehmen im Konvergenzgebiet und auf 2.000 Euro im restlichen Niedersachsen begrenzt. Das Unternehmen beteiligt sich an den Kosten der Qualifizierung durch die Lohnfortzahlung für den Arbeitnehmer sowie die Übernahme von mind. 10 % der Weiterbildungskosten. Um die Förderung zu erhalten, muß das Unternehmen einen Antrag für den Beschäftigten bei einer der regionalen IWiN-Anlaufstellen einreichen, die auch zu den Formalitäten beraten (IHK in Lüneburg, Stade, Osnabrück, Emden, Oldenburg oder Hannover; Handwerkskammer in Lüneburg, Braunschweig, Hannover, Hildesheim, Oldenburg oder Aurich; BUS des Osnabrücker Handwerks).

c) Förderrichtlinie „WOM“ (ESF)

„Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand“ (WOM) ist der Name der wichtigsten niedersächsischen Förderlinie im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Durch den technischen Fortschritt und wirtschaftliche Umstrukturierungen ändern sich andauernd die Anforderungen an die Qualifikationen der Beschäftigten. Zudem wünschen sich viele Arbeitnehmer Angebote um ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Hier setzt die Förderlinie WOM an: Mit dem Programm werden Projekte gefördert, die der beruflichen und betrieblichen Qualifizierung von Beschäftigten sowie der Verbesserung der Kompetenzen von Unternehmen und Betriebsräten im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung dienen. Im Rahmen der Projekte kann auch Weiterbildungsberatung und Profiling für die Beschäftigten erfolgen. Durch die EU-Förderung sinken die Weiterbildungskosten für die Unternehmen erheblich.

In der Regel beteiligen sich die Betriebe an den Kosten, indem sie ihre Mitarbeiter für die Dauer der Qualifizierung freistellen und einen geringen finanziellen Direktbeitrag (in Höhe von 5% der Gesamtkosten) leisten. Die eigentlichen Kosten für Schulung, Beratung etc. werden somit fast vollständig von der EU übernommen.

Mit WOM werden grundsätzlich nur Projekte gefördert an denen sich mehrere Betriebe beteiligen. Zudem müssen den Teilnehmern Kompetenzen vermittelt werden, die nicht nur im bisherigen Betrieb angewandt werden können, sondern allgemein verwendbar sind.

WOM richtet sich vorrangig an kleine und mittlere Unternehmen, die Teilnahme von Mitarbeitern aus Großunternehmen ist aber auch möglich. Unmittelbare Beschäftigte des Landes und der Kommunen sind von der Förderung komplett ausgeschlossen.

Anträge für WOM-Projekte können nicht die Unternehmen sondern nur anerkannte Bildungsträger (z.B. gewerkschaftliche Bildungsträger wie „Arbeit und Leben“ oder das „ver.di Bildungswerk“) stellen. Dies hat den Vorteil, dass Betriebsrat und Unternehmen sich nicht mit den Details der Formalitäten beschäftigen müssen.



→ Qualifizierung als zentrales Handlungsfeld

Arbeitnehmer und Weiterbildung

Eine aktuelle Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigt, daß Deutschland sich bei der betrieblichen Weiterbildung in Europa nur im Mittelfeld befindet. Tatsächlich ist die Teilnahmequote hier sogar rückläufig und hängt von der (Vor-) Qualifikation bzw. dem beruflichen Status ab. Facharbeiter berichten doppelt so häufig von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen wie Un-/Angelernte. Zwischen ausführenden Angestellten und qualifizierten/leitenden Angestellten ist die Differenz noch größer. Diese Unterschiede sowie die geringe Gesamtbeteiligung an Weiterbildung ist keine Frage der fehlenden Bereitschaft der Arbeitnehmer: Für den DGB-Index Gute Arbeit wurden rund 6.000 Beschäftigte aus allen Regionen, Branchen, Einkommensgruppen und Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland befragt. Ein zentrales Ergebnis: Beschäftigte legen besonders großen Wert auf Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Für 70 Prozent der Beschäftigten sind gute Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten äußerst oder sehr wichtig. 68 Prozent beklagen aber, dass sie bei ihren Qualifizierungswünschen keine oder nur in geringem Maße Unterstützung durch konkrete Angebote erhalten. 55 Prozent der Befragten berichten darüber hinaus, Weiterbildung und Personalentwicklung hätten für ihre Vorgesetzten keinen oder nur geringen Stellenwert. (DGB Index Gute Arbeit 2007)

Diese Zurückhaltung der Unternehmensleitungen hängt natürlich auch mit den Kosten zusammen. Dabei erhöht betriebliche Weiterbildung die langfristige Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Studien zeigen, daß die Qualifizierungskosten erheblich niedriger sind als die erzielten Produktivitätsgewinne. Gerade vor dem Hintergrund sich ständig ändernder Produktions- und Wettbewerbsbedingungen sowie der in den nächsten Jahren eintretenden massiven Alterung der Belegschaften brauchen Unternehmen Mitarbeiter, die neue Qualifikati-

onen erwerben. Auf dieser Ebene stimmen die Wünsche der Mehrheit der Beschäftigten also mit dem Bedarf vieler Unternehmen überein. Der Europäische Sozialfonds stellt nun die finanziellen Mittel bereit, um dieses gemeinsame Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu verwirklichen: Mithilfe der europäischen Förderung können 50 – 70 % der entstehenden Qualifizierungskosten durch den ESF übernommen werden. Dies ist eine

gute Voraussetzung um dafür zu sorgen, dass Weiterbildung allen Beschäftigten – und nicht nur den Führungskräften – eines Unternehmens zu Gute kommt.

Erfolgreiche Weiterbildungsmaßnahmen haben dabei zur Voraussetzung, dass die betroffenen Beschäftigten und der Betriebsrat/Personalrat in die Planung und Durchführung der Qualifizierungen einbezogen werden. Nachhaltige Lernerfolge stellen sich nämlich nur dann ein, wenn die Betroffenen Lerninhalte und Lernformen aktiv mitgestalten und diese zur persönlichen Entwicklung und Motivation der Beteiligten beitragen.

Grundlagen einer mitarbeiterorientierten Personalentwicklung

Personalentwicklung muss immer den betrieblichen Bedarf und die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter zusammenbringen. Hierbei hat sich ein schrittweises Vorgehen bewährt, bei dem die vorhandenen Kompetenzen und die Kompetenzwünsche der Beschäftigten mit den betrieblichen Anforderungen vermittelt werden.

Arbeitsschritte betrieblicher und persönlicher Bildungsplanung

	Betrieb	Einzelne Mitarbeiter
1. Schritt	Bedarfserhebung	Kompetenzen: Wunsch und Wirklichkeit
2. Schritt	Betriebliche Bildungsplanung	Persönliche Bildungsplanung
3. Schritt	Durchführung von Maßnahmen	Besuch von Maßnahmen
4. Schritt	Auswertung der Weiterbildung	Auswirkung auf berufliche Entwicklung/Karriere

Aktuelle Herausforderungen für die betriebliche Qualifizierung

Selbstverständlich sind die Qualifizierungsbedarfe von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. Deshalb sollte ein erfahrener Bildungsträger zu Rate gezogen werden, um ein paßgenaues Qualifizierungskonzept zu entwickeln – gerne mit Unterstützung durch die EU-Beratungsstelle der Gewerkschaften. Dennoch sollen an dieser Stelle drei wichtige gesellschaftliche Herausforderungen benannt werden, die für eine Mehrzahl der Beschäftigten von Bedeutung sind und die Gegenstand von Qualifizierung sein können:

Gute Arbeit: Nur jeder zweite Beschäftigte geht davon aus, dass er den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum Eintritt ins Rentenalter standhalten wird. Das ist das Ergeb-

nis der Repräsentativumfrage des DGB zur Frage: „Bitte denken Sie einmal an Ihren Gesundheitszustand und Ihre Arbeit: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis ins Rentenalter ausüben können?“ 51

Prozent der Beschäftigten antworten darauf mit „Ja, wahrscheinlich“, 33 Prozent mit „Nein, wahrscheinlich

nicht“, 16 Prozent mit „Weiß nicht“. (DGB Index Gute Arbeit 2008). Schlechte Arbeit ruiniert das Arbeitsvermögen. Hier kann z.B. durch die Qualifizierung von betrieblichen Gesundheitsbeauftragten gegengesteuert werden. Diese können für eine nachhaltige Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz sorgen.



Beruf und Familie: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Thema, das für Frauen und Männer immer wichtiger wird. Einige Unternehmen erkennen und nutzen bereits die Vorteile einer familienfreundlichen Unternehmenskultur – allerdings noch viel zu wenige. Das Spektrum möglicher familienfreundlicher Maßnahmen wird meistens noch nicht ausgeschöpft. Bei der Umsetzung familienbewusster Personalpolitik sind Betriebsräte wichtige Akteure. Oftmals ist bei allen Beteiligten ein „Umlernen“ im Hinblick auf eine neue familienfreundliche Unternehmenskultur erforderlich. Diese Prozesse können auch Bestandteil eines EU-geförderten Projektes sein.

Altersgerechtes Arbeiten: Aktuelle Prognosen zeigen, dass im Jahr 2020 nicht weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden als heute – jedoch deutlich weniger jüngere. In der Bevölkerung Deutschlands wird nämlich die Zahl der 55- bis 64-Jährigen bis 2020 um rund 40 Prozent zunehmen. Das heißt, das Unternehmen jetzt in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren müssen, wenn sie auch in 10 Jahren noch genügend motivierte und engagierte Mitarbeiter haben möchten. Ein Personalaustausch nach dem Muster „alt gegen jung“ wird nur sehr schwer möglich sein. Der demografische Wandel ist somit eine Chance für Betriebsräte, Maßnahmen für altersgerechtes Arbeiten im Unternehmen zu verankern.

→ **Beteiligung, Transparenz und Verpflichtungen in der Förderpraxis**

Sinn der EU-Förderung ist es, Antwort auf die Probleme vor Ort zu geben. Für eine erfolgreiche Verwendung der Fördergelder ist es deshalb zentral, die regionalen Akteure – also auch Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter – bei Entscheidungen über die Förderpraxis einzubeziehen. Dieses „Partnerschaftsprinzip“ ist auch in den Rechtsverordnungen der EU verankert. Mehr Informationen dazu findet man im Handbuch der EU-Kommission: „Sozialpartner als Begünstigte“¹

Erstellung der Schwerpunkte

Die Aufstellung der Operationellen Programme (OP) 2007 – 2013 in Niedersachsen ist durch eine Kontaktgruppe erfolgt, in der die beteiligten Ministerien, Sozialpartner und Nichtregierungsorganisationen vertreten waren. In einer sehr offenen und transparenten Art wurden die OP entwickelt und bis auf wenige Konfliktfelder auch gemeinsam getragen und gegenüber der EU-Kommission vertreten. Ganz anders sah es dann bei der Entwicklung der konkreten Förderrichtlinien für die aus den OP abgeleiteten Programme bzw. für Fördergrundsätze für einzelne Schwerpunkte aus. Dort gab es kaum Beteiligung und die Landesregierung hat ihre Haltung durchgesetzt.

Es gibt je einen ESF und einen EFRE Begleitausschuss in dem die Gewerkschaften mit Sitz und Stimmrecht vertreten sind und der über die Durchführung der EU-Strukturförderung wacht und die Evaluierung der Programme begleitet.

Beteiligung bei Vergabe einzelbetrieblicher Förderung

Der Wunsch nach einer Beteiligung des DGB an Entscheidungsgremien zur Vergabe von einzelbetrieblichen Fördermitteln (analog dem Landeskreditausschuss bei Bürgerschaftsanträgen, wo der DGB beteiligt ist) ist vom Wirtschaftsminister abgelehnt worden. Der DGB besteht hier auf einer Beteiligung, zumal diese vor der Abschaffung der Bezirksregierungen



¹ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/fields/partnership_de.htm

gegeben war. Da bei der einzelbetrieblichen Förderung öffentliche Gelder direkt zur Entstehung privaten Eigentums beitragen, ist aus Sicht des DGB eine breite gesellschaftliche Beteiligung an den entsprechenden Förderentscheidungen unerlässlich. In Anlehnung an Nordrhein-Westfalen sollte die Vergabe von Fördermitteln auch in Niedersachsen von bestimmten Kriterien abhängig sein. In NRW existiert ein langjährig bewährtes Verfahren bei der Vergabe von Fördermitteln aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsförderung“. Die Einhaltung der Kriterien Tarifbindung, Existenz eines Betriebsrates bzw. keine Behinderung bei der Gründung eines Betriebsrates sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz sind dort Voraussetzung für die Bewilligung von Fördermitteln. Die NRW-Bank, die Förderbank des Landes, unterrichtet über den DGB die zuständige Gewerkschaft über das Investitionsvorhaben, damit diese Stellung nehmen kann. Falls es von Seiten der Gewerkschaft Bedenken gibt, ist vor der Entscheidung über den Antrag der Landesschlichter einzuschalten. Erfahrungen mit dem Verfahren zeigen, dass bei antragstellenden Unternehmen, die Anlass zu einer negativen Stellungnahme gegeben haben, allein die Gespräche mit der Gewerkschaft häufig dazu geführt haben, dass Missstände bei den Arbeitnehmerschutzrechten abgestellt wurden.

Beteiligung von Betriebsräten bei EU-Förderprojekten in Niedersachsen

Bei einer Förderrichtlinie im ESF (WOM) ist die positive Stellungnahme von Betriebsräten ein Pluspunkt. Eine Einbeziehung von Betriebsräten in weitere Förderlinien oder in den Entscheidungsprozess über die Bewilligung von Fördermitteln nach EFRE (insb. einzelbetriebliche Investitionsförderung) wird bisher abgelehnt.

Der DGB möchte weiterhin bei allen betrieblichen Fördermaßnahmen eine Beteiligung der Betriebsräte im Kontext der Antragstellung und eine Gewichtung des Votums der Betriebsräte durchsetzen.

Information von Betriebsräten über EU-Förderung in Niedersachsen

BR erhalten bisher keine Informationen über den positiven oder negativen Förderbescheid einer einzelbetrieblichen Fördermaßnahme, selbst wenn der Tagespresse entsprechende Meldungen als Erfolgsgeschichten von Politik und Unternehmensleitungen zu entnehmen sind. Information und Beteiligung an Anträgen sollte nach Auffassung des Wirtschaftsministeriums nur im Binnenverhältnis Betriebsrat/Unternehmensleitung (Betriebsverfassungsgesetz) geklärt werden und entsprechend erfolgen. Wenn die Unternehmensleitung sich einverstanden erklärt, würde die Förderbank auch Informationen an den Betriebsrat

geben. Der DGB fordert nach wie vor eine zeitgleiche Information der Betriebsräte über die Förderentscheidung mit den Unternehmensleitungen.

Umsetzung der Transparenzvorschriften in Niedersachsen

Die Information der Öffentlichkeit und somit der Betriebsräte und Gewerkschaften erfolgt über ein elektronisches Verzeichnis gemäß Art. 7 VO 1828/2006 (zu finden auf der Homepage des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr²). Dieses Verzeichnis

² http://www.mw.niedersachsen.de/master/C47094749_N47094976_L20_D0_I712.html



enthält lediglich die Namen der Begünstigten, die Namen der entsprechenden Vorhaben und die bereitgestellten öffentlichen Mittel. In Niedersachsen wird dieses Verzeichnis einmal jährlich aktualisiert. Zunächst werden die Daten aus dem Bewilligungsbescheid aufgenommen und mit der Endabrechnung ggf. korrigiert. Es werden nur die Mindestanforderungen umgesetzt, nicht einmal der Ort der begünstigten Firma wird erscheinen. Das öffentliche Verzeichnis muss nach Meinung des DGB wesentlich häufiger aktualisiert werden (monatlich) und die begünstigte Firma muss identifizierbar sein. Anzustreben ist eine möglichst große Transparenz gerade bei der einzelbetrieblichen Investitionsförderung – insbesondere vor dem Hintergrund einer effektiven und kontinuierlichen Überprüfung von Bindungsverpflichtungen, wie etwa „neue Dauerarbeitsplätze“. Positiv hervorzuheben ist in dieser Hinsicht die vom Land Niedersachsen eingerichtete Website www.efre.niedersachsen.de. Das dort zu findende Projektforum enthält eine ausführliche Beschreibung von EFRE und ESF Projekten – allerdings bietet die Seite nur eine kleine Auswahl aus der Gesamtzahl der bewilligten Projekte.

→ Die EU-Beratungsstelle der Gewerkschaften

Seit Mitte der 90er Jahre hat die EU das Partnerschaftsprinzip, das zunächst für die Zusammenarbeit von EU, Nationalstaaten und Regionen galt, auf die Wirtschafts- und Sozialpartner ausgedehnt. So heißt es in Artikel 5 der ESF-Verordnung:

„Die Mitgliedsstaaten achten im Rahmen der Vorbereitung, Durchführung und Begleitung der ESF-Förderung auf die Beteiligung der Sozialpartner“. Zudem wird im Zielgebiet Konvergenz „ein angemessener Betrag der ESF-Mittel für den Kapazitätsaufbau, einschließlich Schulungs- und Vernetzungsmaßnahmen und Stärkung des Sozialdialogs, sowie für gemeinsame Maßnahmen der Sozialpartner ... bereitgestellt“ (Fortsetzung Art. 5). Aus diesem Grund sind in Lüneburg drei von der EU geförderte Beratungsstellen der Sozialpartner (der Gewerkschaften, der Arbeitgeber, der Wohlfahrtsverbände) eingerichtet worden. Diese sind mit einem Vorschlagsrecht für Modellprojekte in Höhe von jeweils 1,5 Mio. Euro versehen worden.

Durch die engere Einbindung der Sozialpartner ergibt sich die Möglichkeit, die Förderung zielgenauer und bedarfsgerechter zu gestalten: Denn wer ist näher an den Betrieben als die Beschäftigten und Geschäftsleitungen? Deshalb unterstützt die EU-Beratungsstelle der Gewerkschaften Betriebsräte dabei, EU-Fördermittel für beschäftigtengerechte Projekte zu erhalten. Erfolgreiche betriebliche Weiterbildung hat aber auch ein sozialpartnerschaftliches Vorgehen zur Voraussetzung. Daher arbeiten wir mit den EU-Beratungsstellen der Arbeitgeber und der Wohlfahrtspflege eng zusammen.

Konkret stehen wir ArbeitnehmerInnen und Betriebsräten zur Verfügung für die

- aktuelle Information zur EU-Strukturförderung
- persönliche Beratung im Büro oder im Betrieb
- Durchführung von Workshops und Schulungen
- gemeinsame Entwicklung von Projekten
- Vermittlung einer weiterführenden Unterstützung durch geeignete Bildungsträger
- Vermittlung einer weiterführenden förderrechtlichen Beratung durch die NBank

Auf der Homepage der EU-Beratungsstelle (www.eu-beratungsstelle.dgb.de) finden sich weiterführende Informationen zum Thema EU-Förderung und Arbeitnehmer sowie Verweise auf die einschlägigen EU-Verordnungen, Operationellen Programme und niedersächsischen Richtlinien.

→ Beispiele von EU-geförderten Projekten für ArbeitnehmerInnen

Im folgenden wird an ausgewählten Beispielen verdeutlicht, wie EU-Förderung von Weiterbildung konkret aussehen kann. Die Auswahl erhebt auf gar keinen Fall einen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie soll dazu anregen, darüber nachzudenken, was für den eigenen Betrieb sinnvoll sein kann. Deshalb werden im folgenden exemplarisch drei Projekte mit unterschiedlichen Zielgruppen vorgestellt: Qualifizierung für Betriebsräte, Qualifizierung für ausgewählte Beschäftigte aus verschiedenen Betrieben und Qualifizierung im Betrieb für eine große Zahl von Beschäftigten. Zudem schildert eine Betriebsratsvorsitzende in einem Gespräch ihre Erfahrungen mit einem betrieblichen Qualifizierungsprojekt.

Beispiel 1

„Betriebsräte mischen sich ein – EU-Projekte für die Region Cuxhaven/Stade gestalten“

ist ein Projekt mit dem Ziel, Betriebsräte von kleinen und mittleren Unternehmen dabei zu unterstützen, Kompetenzentwicklung und Qualifizierung im Betrieb zu etablieren. Gute Arbeit mit angemessener Bezahlung und qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die mit den sich verändernden Anforderungen Schritt halten, sind untrennbar



miteinander verbunden. Daraus ergibt sich: Personalentwicklung und Qualifizierung ist ein Handlungsfeld für Betriebsräte.

Eine wichtige Voraussetzung dafür ist es, dass betriebliche Interessenvertretungen selbst über die notwendigen Kompetenzen im Bereich Personalentwicklung und Qualifizierung verfügen. Hier unterstützt das Projekt mit einer Mischung aus Beratung, Coaching und Qualifizierung. Die Angebote werden auf die jeweilige Situation und die Bedürfnisse abgestimmt. ARBEIT UND LEBEN als Projektträger verfügt über langjährige Erfahrungen in der Weiterbildung von Betriebsräten, der beruflichen Bildung und der EU-Förderung.

Mit den betrieblichen Akteuren sollen die Anforderungen an Personalentwicklung definiert und die passenden Angebote gesucht bzw. entwickelt werden.

Leitfragen in den Unternehmen sind dabei:

- Welche Werte und Errungenschaften sind gut und sollen erhalten, beziehungsweise weiter ausgebaut werden? Was sind die Maßstäbe? Welche Personalentwicklungsansätze gibt es?
- Was sind die Problemstellungen und Stolpersteine? Was fehlt noch, wo ist Optimierungsbedarf? Welche Qualifikationsansätze gilt es zu schaffen?
- Wie entwickelt sich der Markt, die Technologie und der Wettbewerb? Was bedeutet das für die Qualifikation und Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Wo ist es notwendig, sich schon heute schon für morgen vorzubereiten?

Die hier identifizierten Handlungsfelder können übersetzt werden in Handlungsschritte und Qualifikationsbausteine, aber auch in beratende Begleitung und Coaching.

Im Rahmen von „Betriebsräte mischen sich ein..“ werden auch betriebliche Interessenvertretungen unterstützt und dafür fit gemacht, die Möglichkeiten der Förderung durch die Europäische Union in die Unternehmen und Region einzubringen. Als Vertretung der Mitarbeiter und Sozialpartner können sie konstruktiv im Prozess mitwirken.

Das Projekt hat sich dabei zur Aufgabe gemacht, eng mit den örtlichen Qualifizierungsanbietern, der Wirtschaftsförderung sowie Kammern und Verbänden zusammen zu arbeiten.

Weitere Informationen:

Margrit Springhorn

Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen

Tel.: 04 21/2 43 98 84 · Mobil: 01 70/8 30 06 69

E-Mail: margrit.springhorn@arbeitundleben-nds.de

Interview: EU Projekte, Chance für Betriebsräte – Erfahrungen aus einem Qualifizierungsprojekt in der chemischen Industrie

Susanne, wenn Du auf die letzten zwei Jahre zurückblickst, was sind wichtige Veränderungen, die du im Zusammenhang mit QUICK siehst?

Durch die intensive Personalentwicklung hat sich der Umgang zwischen Führungskräften und Mitarbeitern positiv entwickelt. Die Veränderungen machen den Dialog zwischen allen Beteiligten und dem Betriebsrat einfacher und fruchtbarer. Die Beteiligung und Einbindung des Betriebsrates in die betrieblichen Veränderungs- und Entwicklungsprozesse sind selbstverständlich geworden. Die Kooperationsfähigkeit und Bereitschaft ist auf beiden Seiten gewachsen. In der gemeinsamen Arbeit entwickeln sich dadurch neue und kreative Lösungen, die für alle ein Gewinn sind. Im Betriebsrat ist heute ein qualifiziertes Fachwissen zur Personalentwicklung vorhanden. Damit ist der Betriebsrat in der Lage, die Interessen der Mitarbeiter auf diesem Gebiet kompetent einzubringen.



Susanne Eilers, Betriebsratsvorsitzende bei BÜFA, Büsing & Fasch GmbH & Co KG, im Gespräch mit Margrit Springhorn, Arbeit und Leben Niedersachsen.

Gern denke ich an unseren ersten Workshop vor zwei Jahren zurück. Das Thema hieß: „Gesprächs- und Verhandlungsführung – der Betriebsrat als aktiver Begleiter betrieblicher Weiterbildung“. In der Zwischenzeit habt ihr viele Verhandlungen geführt. Derzeit befindet ihr euch in der letzten Phase vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung. In eurem Feedback von damals hieß eine Frage „Was nimmst du für dich mit?“ Seinerzeit gab es Äußerungen wie: „Verhandlungspartner als Menschen sehen.“ „ Ich kann mich auf mein Gegenüber einlassen, ohne zu verlieren, das hilft mir Erfolg zu haben.“ „ Positives Formulieren.“ „ Gute Regeln zur Gesprächsführung.“ „ Jeder ist für den Verlauf verantwortlich“... Hast du den Eindruck, dass der Workshop Eingang in eure Arbeit gefunden hat? Würdest du sagen, dass der Betriebsrat heute auf gleicher Augenhöhe die Qualifizierung im Unternehmen unterstützt und mit dem Unternehmen verhandelt?

Ja!

Das war ein uneingeschränktes JA. Spendierst du mir noch ein paar Sätze dazu?

Wir können heute die sachliche Ebene in Gesprächen besser halten. Das hilft uns, Lösungen zu finden. Den Verhandlungsgegner als Menschen wahrzunehmen, unterstützt uns dabei. Offen zu sein für die Bedürfnisse der anderen Seite macht heute „win to win“ möglich, wo wir früher eher den Konflikt gesucht haben. Wir sind kreativer und flexibler in unseren Lösungsmöglichkeiten geworden. Oft ist es der dritte, vierte oder fünfte Weg, der zum Erfolg führt. Tja, man könnte auch sagen, wir sind nicht mehr so eingeengt, so leicht angepiekst – was aber in keinsten Weise heißt, dass wir Meinungsverschiedenheiten oder Konflikte meiden. Unsere Auseinandersetzungen sind „sportlicher“ geworden. Wir bringen Zielorientierung statt Emotionalität ein. Dadurch können wir für die Belegschaft andere Erfolge verbuchen.

Vor gut einem Jahr haben wir erarbeitet, welche Kompetenzen in eurem Betriebsrat jetzt und in Zukunft erforderlich sind. Wir haben eure Kompetenzen reflektiert und die einzelnen Betriebsratsmitglieder haben für sich Qualifizierungsziele benannt. Das Arbeiten mit Kompetenzen war ein schwieriger Prozess. Die Selbsteinschätzung ist keinem leicht gefallen. Wie würdest du den Erfolg aus der heutigen Sicht sehen?

Wir sind uns unserer eigenen Fähigkeiten und Stärken bewusster geworden. Alle Betriebsräte bringen wichtige Kompetenzen ein. Keiner ist überflüssig. Jeder hat seinen Platz im Betriebsrat gefunden. Das Zusammenspiel aus Kompetenz- und Teamentwicklung, die Kombination aus dem „verkopften“ und dem erlebnisorientierten Teil hat es einfach gebracht. Ein solches Seminar empfehle ich jedem!

Wenn ich zurückdenke, gab es für Betriebsräte vorher oft Projektthemen oder Seminare, die ich wie „sauer Bier“ angeboten habe. Obwohl es wichtige Themen waren, fühlte sich niemand angesprochen. Jetzt hat jeder Betriebsrat seine Qualifizierungsziele. Sie haben sie selbst, auf Basis der eigenen Interessen und Fähigkeiten, entwickelt. Sie bringen den Betriebsrat voran und sind mit den übrigen BR-Mitgliedern abgestimmt. Die Betriebsräte können ihre Qualifizierung in die eigene Hand nehmen und haben es auch getan. Übrigens gibt es jetzt auch eine höhere gegenseitige Wertschätzung! Wenn ein Betriebsrat an einer Qualifizierung teilnimmt, dann wissen alle, dass das BR- Team damit voran gebracht wird. Für mich ist noch wichtig, dass die Arbeit ohne Eifersüchteleien voran gebracht wird. Das sehe ich als ein Ergebnis davon, dass Kopf und Körper in dem Workshop gleichermaßen angesprochen wurden. Das Teamspiel „Drahtseilakt“ war ein einschneidendes Erlebnis für uns.

Der Betriebsrat ist in besonderer Weise in den Personalentwicklungsprozess bei BÜFA integriert. Eure Fragebogenaktion vom Frühsommer hat gezeigt, dass die Belegschaft in hohem Maße mit dem Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen zufrieden ist. Da ein wichtiger Teil des Gespräches die Kompetenzeinschätzung und Entwicklung ist, handelt es sich auch um ein Qualifizierungsgespräch. Welchen Stellenwert hat die Unterstützung durch QUICK dabei gehabt?

Ohne QUICK hätten wir die Befragung nicht – oder zumindest nicht so erfolgreich – durchgeführt. Wir hätten uns wahrscheinlich diese Bestätigung aus der Belegschaft nicht geholt, und dann wären die Bedenken über das Vorgehen des Betriebsrates geblieben. Die große Zustimmung hat uns und ebenso die Personalabteilung bestärkt und den Betriebsrat als Team voran gebracht. Die Erarbeitung der Fragen, die Auswertung und die Veröffentlichung des Ergebnisses in „BÜFA-Aktuell“ haben, mit der Unterstützung von dir, Margrit, die Kolleginnen und Kollegen nachhaltig qualifiziert. Das auch, wenn auch nicht nur, weil es ein Erfolgserlebnis war.

Herzlichen Dank für das positive Feedback. Ich hoffe, unsere Leser erhalten dadurch wichtige Anregungen. Sag, hast Du noch einen Satz zum Abschluss für mich?

Ja, ich möchte sagen, das was in den letzten zwei Jahren bei BÜFA insbesondere durch QUICK passiert ist, mich auch persönlich nachhaltig beeinflusst hat.

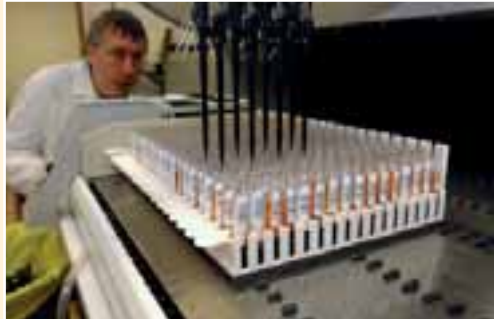


Beispiel 2

Zukunftsmanagement für Betriebe im Sozial- und Gesundheitswesen

Projekt-Hintergrund

Die Veränderung der gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen beziehen sich auch auf den Bereich der Sozial- und Gesundheitswirtschaft. Hier bringen staatliche und kommunale Etatkürzungen, Leistungskürzungen, Gesundheitsstrukturereformen, Gesetzesänderungen, demographische Veränderungen und ein verändertes Qualitätsbewusstsein der Kunden neue und teilweise existenzielle Herausforderungen für viele Einrichtungen und Unternehmen.



Dabei treten marktwirtschaftliche Prinzipien und Fragen nach Wirtschaftlichkeit und Finanzierbarkeit des Sozialen in den Vordergrund. Diese erfordern veränderte Organisationsstrukturen ebenso wie ein neues Führungsverständnis einschließlich eines Controlling-Instrumentariums.

Projekt-Ziel und Zielgruppe

Das Ziel war die Qualifizierung von Beschäftigten und Führungskräften in Betrieben der Sozial- und Gesundheitswirtschaft, um den Strukturwandel zu gestalten und zu bewältigen und die Anpassungsfähigkeit zu erhöhen. Die Beschäftigten und leitenden Kräfte müssen sich neuen Anforderungen stellen und die notwendigen Kompetenzen erwerben, um den Wandel erfolgreich bewältigen und mitgestalten zu können. Qualifizierungen sind dabei der Schlüssel.

Angebot

Es erfolgte eine Beratung, Förderung und Qualifizierung von Beschäftigten, vorrangig in kleinen- und mittleren Betrieben der Branche mit Sitz in Niedersachsen.

Die Beratungen dienten der Analyse der Ausgangssituation, der fachgerechten Unterstützung der Leitung und der laufenden Begleitung des Veränderungs- bzw. Optimierungsprozesses.

Die Qualifizierungs-Themen richteten sich nach dem Bedarf (fachlich und überfachlich) und umfassten beispielsweise:

- Personalmanagement und moderne Führungsinstrumente
- Team- und Konfliktmanagement
- Qualitätsmanagement
- Marketing und Öffentlichkeitsarbeit
- Interne und externe Kommunikation
- Informations- und Kommunikationstechnologien

Weitere Informationen

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.

Astrid Gloystein

Auf dem Rahlande 4

29525 Uelzen

E-Mail: astrid.gloystein@bw-verdi.de

Telefon: 05 81/97 30 -205

Beispiel 3

„Mach dich fit für die Zukunft“

Erfahrungen mit einem arbeitsplatznahen, integrierenden Qualifikationsprojekt bei Armstrong DLW AG, Werk Delmenhorst



1. Projekthintergrund

Das im Folgenden skizzierte integrierende Projekt entstand im Rahmen des Equal-Projekts QUICK (Qualifizierungsoffensive der chemischen Industrie).

Es lief vom 1.7.2005 bis zum 31.12.2007.

2. Das Unternehmen und sein Hintergrund

Das vor 125 Jahren gegründete Deutsche Linoleum Werk (DLW) gehört zur Chemiebranche und dem Tarifgebiet der IG BCE an und wurde vor neun Jahren vom amerikanischen Armstrong-Konzern übernommen.

- Produziertes Produkt: Linoleum
- 500 MitarbeiterInnen
- Davon 440 im gewerblichen Bereich (viele angelernte Arbeitskräfte)
- 9 von 10 Beschäftigten sind männlich
- Durchschnittsalter: 46
- 3-Schicht System

3. Auslöser für das Qualifikationsprojekt

Neue Werk- und Personalleitung im Werk mit dem Ziel Neuausrichtung des Standorts:

- altes und gewachsenes Erfahrungswissen standardisieren
- Jobrotation vorbereiten
- Optimierungen und Vermeidung von Verlusten systematisch umsetzen

Diagnose des BR:

- im Betrieb muss mit weiteren Restrukturierungen gerechnet werden
- Dann haben die fremd- und angelernten Werker eine schlechtere Arbeitsmarktfähigkeit

Bisherige Lösungen zielten vor allem auf den Einsatz von Ingenieur-know how im Rahmen von expertengetriebenen Optimierungsvorhaben. Dabei wurden nach Einschätzung des Betriebsrates die Mitarbeiter nicht genügend mitgenommen und einbezogen.

So war es sowohl im Interesse der Werksleitung, als auch des BR eine Qualifizierung zu starten, die zum Ziel hat:

- Einen Überblick über den gesamten Produktionsprozess zu vermitteln
- Know-how- und Kompetenzzuwachs für die gewerblichen Mitarbeiter zu erreichen
- Lernungewohnten Mitarbeitern im gewerblichen Bereich ein niedrighschwelliges und angstfreies Lernen mit einem marktgängigen Zertifikat anzubieten

Ohne die Unterstützung der Gewerkschaft IG BCE, Bezirk Oldenburg (vor allem durch Hartmut Kittel) und Projektleitung des Betriebsrates hätte „Mach dich fit für die Zukunft“ nicht diese Effekte gehabt.

4. Konzept und Umsetzung

Das Konzept der Qualifikation besteht in der Entwicklung von 6 fachbezogenen Lernbausteinen. Sie wurden von internen Experten durchgeführt.

Die Lernbausteine:

- Prozess-, Betriebs- und Arbeitsabläufe in der Linoleumchemie von A – Z
- Qualitätssicherung und Kundenorientierung
- Messen-Steuer-Regeln im Produktionsprozess
- Verfahrenstechnische Grundoperationen
- Inbetriebnahme, Wartung und Instandhaltung betrieblicher Anlagen
- Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz bei der Arbeit; Responsible Care

Sie wurden in einem Lernarrangement durchgeführt, das „**kurz-und-gut**“ heißt und im Projekt Quick von V. Hering (artec) mit betrieblichen Akteuren entwickelt wurde.

Kurz :

1,5 bis max. 2 Stunden Qualifizierung, die auf den Punkt kommt + regelmäßiger Input (statt „Nürnberger Trichter“).

Eine Seminareinheit besteht dabei aus 1 Stunde Input und 1 Stunde Praxis, bzw. praktische Demonstration des Lernstoffes konkret vor Ort an der Anlage, im Labor, im Lager, usw.

Gut :

Die Inhalte angekoppelt an die Ausbildungsverordnung „Produktionsfachkraft Chemie/Anlagenführer“. → Durchlässigkeit und Kompatibilität zu einem späteren Zertifikat durch die Industrie- und Handelskammer (IHK). Das wird aktuell zwischen Werk und IHK vorbereitet

5. Der Qualipass und die IHK Zertifizierung

Eine wichtige Anforderung vom Betriebsrat in dem Qualifikationsprojekt war die Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit der Kollegen und Kolleginnen, die an der Qualifizierung teilnehmen.

In einem ersten Schritt wurde darum gemeinsam mit der Personaldirektorin von Armstrong DLW ein Qualifizierungspass entwickelt. Er beschreibt die Inhalte der einzelnen Qualifizierungsbausteine, so dass auch ein Betriebsfremder nachvollziehen kann, was die MitarbeiterInnen konkret gemacht haben.

Zusätzlich hat die Personalleitung ein Bonus-system entwickelt, das bei erfolgreich bestandener Prüfung nach jedem Baustein auch eine monetäre Anerkennung gibt.

Mit der IHK Oldenburg wurde ein Rahmen für die Kammerzertifizierung der Qualifizierung entwickelt.

Wer die Qualifikation in allen Bausteinen erfolgreich mit der Prüfung abgeschlossen hat und sich für das Kammerzertifikat „bewirbt“ kann dann von der IHK Oldenburg das Zertifikat „Grundlagen Fachwerker Linoleumchemie“ (Arbeitstitel) bekommen.



Ausblick:

Ein weiterer Schritt kann darin bestehen, die IHK-zertifizierte Qualifizierung auch für einen Berufsabschluss anzurechnen. Dazu müssten die Inhalte der Ausbildungsordnung für den Berufsabschluss in Punkte/Creditpoints übersetzt werden und dann entsprechend die Inhalte der innerbetrieblichen Qualifizierung ebenfalls mit Punkten hinterlegt und angerechnet werden. Der Vorteil ist klar: für lernungsgewohnte gewerbliche MitarbeiterInnen besteht dann die Hürde zu einem Facharbeiterabschluss nicht mehr in einer mehrjährigen,

berufsbegleitenden und arbeitsplatzfernen Ausbildung. Die KollegInnen können nah am Arbeitsplatz Lernerfahrungen machen.

Dieser letzte Schritt zu einer durchlässigen, kompatiblen Ausbildung vom Kammerzertifikat zum Berufsabschluss ist noch Zukunftsmusik.

Durch die ordnungspolitische Einbettung in Kammerzertifikate und Beruflichkeit soll einem „Wildwuchs“ und der Abkopplung innerbetrieblicher Qualifizierungen von nachhaltigen Befähigungen der MitarbeiterInnen auf dem Arbeitsmarkt vorgebeugt werden.

An dieser „Baustelle“ sind weitere Konzepte und politische Flankierung notwendig.

6. Effekte

- Mitarbeiter bekommen ein marktgängiges Zertifikat → Sichert Arbeitsmarktfähigkeit
- Lernen der internen Trainer und Experten
- Mitarbeiter erleben Führungskräfte in neuer Rolle als Lernbegleiter
- Kollegialer Austausch über Gewerbegrenzen hinweg
- Kompetenzen werden im Betrieb aufgebaut, stehen auch für andere Projekte zur Verfügung

O-Töne der Kollegen bei DLW:

- „Blick auf das Ganze, Prozessorientierung ist deutlich besser“
- „Die Verzahnung des ganzen Ablaufs ist deutlich geworden“
- „Alle Arbeitsplätze greifen ineinander“
- „Die Kommunikation untereinander ist gestiegen. Und die Wertschätzung. Warum ist das so wichtig, was ich hier mache? Was macht der Nächste mit meinem Produkt? Die Wertschätzung für die Arbeit des Kollegen hat zugenommen.“
- „Ich gehe jetzt anders mit dem Produkt und den Rohstoffen um.“
- „Kurz und gut war ein sehr großer Erfolg, 30% der Belegschaft haben sich angemeldet.“
- „Solche Projekte stehen und fallen mit wenigen engagierten Betriebsräten.“

Weitere Informationen:

Victor Hering
lernkultur in unternehmen
entwicklung_coaching_realisierung
victorhering@web.de

Peter Frost, BR Vorsitzender
Armstrong DLW AG
pfrost@armstrong.com

→ Ansprechpartner und Links

Die EU Beratungsstelle der Gewerkschaften steht als Ansprechpartner für alle Fragen zu den Themen EU-Förderung und Qualifizierung zur Verfügung!

□ Kontakt:

Lars Niggemeyer

EU-Beratungsstelle der Gewerkschaften

Heiligengeiststraße 28 · 21335 Lüneburg

Tel.: 0 41 31/22 33 96 15 · Fax: 0 41 31/22 33 96 16

Mobil: 01 70/7 61 88 22

Mail: lars.niggemeyer@dgb.de

Weiterführende Informationen, Aktuelles und wichtige Links finden sich auf der Website: www.eu-beratungsstelle.dgb.de

□ Wichtige Links zur EU-Förderung in Niedersachsen:

Überblick über die ESF und EFRE Förderung: www.nbank.de

Operationelle Programme ESF und EFRE:

www.mw.niedersachsen.de/master/C47091917_N38017447_L20_DO_I712.html

Verzeichnisse der Begünstigten:

www.mw.niedersachsen.de/master/C47094749_N47094976_L20_DO_I712

Projektforum ESF und EFRE: www.efre.niedersachsen.de

ELER/Profil:

www.ml.niedersachsen.de/master/C20359226_N20358583_L20_DO_I655.html

□ Wichtige allgemeine Links zur EU-Förderung

Handbuch der Kommission für Sozialpartner:

http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/tp_patnerschaft_de.pdf

Portal Regionalpolitik der EU: http://ec.europa.eu/regional_policy/index_de.htm

Handbuch des Europäischen Gewerkschaftsbundes zum ESF:

<http://www.conf.etude.org/etuirehs/esf/esfhandbook2007de.pdf>

