

# NEWSLETTER

---

AUSGABE 1/2010

Juli 2010

---

Liebe Leserin und lieber Leser,

die Bundesinitiative "weiter bilden" wird organisatorisch und inhaltlich durch die Regiestelle Weiterbildung begleitet, die gemeinsam vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH und dem DGB Bildungswerk e.V. getragen wird. Um die an einer Förderung interessierten Sozialpartner bei der Antragstellung optimal zu unterstützen, informiert die Regiestelle Weiterbildung über Newsletter, FAQ und Websites und führt Beratungen und Workshops durch.

Mit unserem Newsletter erhalten Sie wichtige Informationen von der Bundesinitiative "weiter bilden". Wir berichten über Neuigkeiten aus dem Förderprogramm und liefern Tipps zur Antragstellung.

Gleichzeitig werden wir Sie aktuell über neue Ergebnisse und Diskussionen im Bereich betriebliche Weiterbildung informieren. Sobald die ersten Projekte ihre Arbeit aufgenommen haben und erste Ergebnisse von allgemeinem Interesse vorliegen, werden wir an dieser Stelle darüber berichten.

---

## IN DIESER AUSGABE

- [Vorstellung/News der Bundesinitiative „weiter bilden“](#)
- [Aus der Arbeit der Regiestelle](#)
- [Sieben Fragen an Prof. Dr. Gerhard Bosch, Geschäftsführer des Instituts Arbeit und Qualifikation Universität Duisburg-Essen und Mitglied der Steuerungsgruppe](#)
- [Betriebliche Weiterbildung und die Weiterbildungskultur](#)
- [Infos/Termine](#)

- 
- [Vorstellung/News der Bundesinitiative „weiter bilden“](#)



Die ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung unterstützt die Anstrengungen der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen und Beschäftigten.

Seit einigen Jahren werden in unterschiedlichen Branchen von den Sozialpartnern Vereinbarungen mit Regelungen zum Thema Qualifizierung abgeschlossen. In diesen Vereinbarungen verständigen sich die Sozialpartner, betriebliche Weiterbildung stärker zu fördern. In vielen Unternehmen, insbesondere in KMU, zeigt sich allerdings, dass systematische Personalentwicklungsstrategien fehlen: mittel- und langfristige Planungen zur

Fachkräftesicherung, der gezielte Einsatz eines differenzierten und kombinierten Weiterbildungsinstrumentariums (Seminare, Lernen am Arbeitsplatz etc.) und die kontinuierliche Beteiligung der Arbeitnehmer, z. B. über regelmäßige Qualifizierungsgespräche sind eher selten. Fachvorgesetzte, aber auch Betriebs- und Personalräte verfügen oft nicht über die erforderliche Expertise oder genügend Ressourcen, um Personalentwicklungsprozesse einzuleiten und zu begleiten.

Mit der Initiative "weiter bilden" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales werden die Aktivitäten für eine aktive betriebliche Weiterbildungsbeteiligung unterstützt. Probleme bei der Umsetzung der Qualifizierungstarifverträge sollen dabei behoben sowie die Wirkung und Reichweite der Vereinbarungen vergrößert werden. Die Initiative wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund erarbeitet.

Förderschwerpunkte:

- Stärkung der Beratungsstrukturen
- Ermittlung von betrieblichem Qualifizierungsbedarf
- Transfer bewährter Instrumente und Verfahren in der Praxis
- Kooperation in der Weiterbildung
- Stärkung der Qualität und des Erfahrungsaustausches
- Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb außerhalb der Bildungsgänge der allgemeinbildenden Schulen und der Berufsausbildung

---

#### ■ [Aus der Arbeit der Regiestelle](#)

Die Umsetzung der Bundesinitiative „weiter bilden“ wird organisatorisch und inhaltlich durch die Regiestelle Weiterbildung begleitet.

Die Regiestelle trägt zur Koordinierung und Umsetzung des Gesamtprogramms der Sozialpartnerrichtlinie bei. Sie berät und begleitet die Programmverantwortlichen sowie die Sozialpartner bei der Ausgestaltung, Umsetzung und Weiterentwicklung der Bundesinitiative "weiter bilden".

Hierzu gehören

- Sensibilisierung, Beratung und Mobilisierung von Sozialpartnern, Betrieben, Betriebsräten
- Unterstützung der Sozialpartner bei der Vorbereitung von Vereinbarungen zur Weiterbildung
- Führen eines Verzeichnisses zu den sektoralen und regionalen Sozialpartnervereinbarungen
- Unterstützung der Steuerungsgruppe
- Erstellung der Unterlagen zur Entscheidungsfindung über die Förderwürdigkeit von Projekten
- Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches unter den Projekten
- Öffentlichkeitsarbeit durch Veranstaltungen, Publikationen, Internet und Newsletter
- Übergreifendes Monitoring



## Steuerungsgruppe

Nach der Prüfung der Interessenbekundung durch die Regiestelle werden die Vorhaben auf den Sitzungen der Steuerungsgruppe bewertet und entschieden. Die Steuerungsgruppe ist drittelparitätisch mit Vertretern der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Deutschen Gewerkschaftsbundes und mit den Vertretern des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Steuerungsgruppe der Initiative "weiter bilden" hat in bisher vier Auswahlrunden die jeweils eingegangenen Interessenbekundungen votiert. Insgesamt 28 Projektvorschläge wurden dabei als förderungswürdig eingestuft. Dazu gehören Projekte wie die Sozialpartnerinitiative Lebenslanges Lernen in der Ernährungswirtschaft, dem Qualifizierungspool Oelde/Ahlen oder die Weiterbildung im KFZ-Gewerbe in Schleswig-Holstein.

---

### ■ [Sieben Fragen an Prof. Dr. Gerhard Bosch, Geschäftsführer des Instituts Arbeit und Qualifikation Universität Duisburg-Essen und Mitglied der Steuerungsgruppe](#)



**Frage:** Weiterbildung ist überlebenswichtiges Anliegen einer Ökonomie erst recht in Zeiten des wirtschaftlichen Wandels und Sie sind bekannt dafür, diese Einsicht immer wieder der Wirtschaft, also Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Erinnerung zu rufen. Sind wir mit der Sozialpartnerrichtlinie auf dem richtigen Weg, um den Anforderungen des technologischen und demografischen Wandels etwas mehr gerecht zu werden in Deutschland?

**Prof. Dr. Gerhard Bosch:** Überall dort, wo die Sozialpartnerschaft gut entwickelt ist, ist auch die Weiterbildungsbeteiligung aller Beschäftigungsgruppen hoch. Die skandinavischen Länder mit ihren starken Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden haben weltweit die höchste Weiterbildungsbeteiligung, vor allem auch bei den gering Qualifizierten und bei den Älteren. Die Unternehmen sind dort führend in ihren Investitionen in Innovationen und Bildung. Die Gewerkschaften achten darauf, dass jeder mitgenommen wird. Das führt zu hoher Innovationsfähigkeit und geringem sozialen Gefälle. Wir haben ähnlich gute Erfahrungen in Branchen und Betrieben mit starken Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Leider sind aber vor allem die Wirtschaftszweige mit schwacher Sozialpartnerschaft gewachsen. Die Sozialpartnerrichtlinie setzt die richtigen Akzente. Sie unterstützt Sozialpartnerschaft, wo sie gut entwickelt ist, und setzt Anreize zu Vereinbarungen, wo sie unterentwickelt ist.

**Frage:** Die Weiterbildungskultur in den Betrieben ist unterschiedlich ausgeprägt. Es lässt sich feststellen, dass ohne eine ausgeprägte betriebliche Weiterbildungskultur weniger Weiterbildungsaktivitäten stattfinden. Deckt sich dies mit Ihren Erfahrungen und welche Lösungen könnten Sie sich vorstellen?

**Prof. Dr. Gerhard Bosch:** Das deckt sich mit meinen Erfahrungen. Die Frage ist, wie man eine Weiterbildungskultur entwickeln kann. Weiterbildung ist kein Selbstzweck für die Unternehmen und die Beschäftigten. Ihren Wert erkennt man erst, wenn man Veränderungen erlebt, die man mit der alten Routine nicht meistern kann. Anstöße für Weiterbildung ergeben sich aus solchen Veränderungen. Dabei geht es nicht nur um neue Technologien, neue Geschäftsmodelle und neue Kunden. Die Alterung von Belegschaften, betriebliche Umsetzungen oder eine Erhöhung der Flexibilität durch den Einsatz auf mehreren Arbeitsplätzen sind ebenso wichtig. Wichtige Anstöße kommen aus Zielsetzungen einer solidarischen Unternehmenspolitik. Dazu gehört das Ziel, alle im Veränderungsprozess mitzunehmen. Man kann Weiterbildung für Wenige auch zur Selektion nutzen.

**Frage:** Die Sozialpartnerrichtlinie ist jetzt ein Jahr in Kraft. Mit ihr sollten auch abgeschlossene Tarifverträge zur Weiterbildung im Betrieb mit Leben erfüllt werden und neue Vereinbarungen entstehen. Spiegelt sich dieses Anliegen bereits in den votierten Anträgen wider?

**Prof. Dr. Gerhard Bosch:** Nur zum Teil. Die Vorbereitung guter Anträge braucht Zeit. Man muss viele Akteure überzeugen, vor allem wenn mehrere Betriebe zusammenarbeiten wollen. Auch die Einbeziehung von gering Qualifizierten und Älteren widerspricht oft der traditionellen Weiterbildungspraxis in den Betrieben. Dafür muss erst mühsam geworben werden. Schnell aus dem Boden gestampfte Anträge sind qualitativ oft fraglich. Diese Erfahrung mussten wir nach der deutschen Wiedervereinigung sammeln. Bei den Förderern breitet sich schnell Ungeduld aus, da sie klare Zeitvorgaben haben, in denen das Geld ausgegeben werden muss. Hier beißen sich unterschiedliche Zielsetzungen.

**Frage:** Die Steuerungsgruppe nimmt Einfluss auf die Ausgestaltung der Sozialpartnerrichtlinie. Welche Ausrichtungen sollten Ihrer Meinung nach stärkeres Gewicht erhalten, welche Änderungen sind notwendig?

**Prof. Dr. Gerhard Bosch:** Es wird am leichtesten sein, Weiterbildungsmaßnahmen in einzelnen Betrieben zu fördern. Da wird unter Umständen Gutes geleistet, aber der Lerneffekt für andere Betriebe ist gering. Außerdem besteht die Gefahr hoher Mitnahmeeffekte. Die üblichen Dokumentationen "bester Praxis" liest ohnehin keiner. Die Förderung von Bildungsnetzwerken mit mehreren Betrieben in einer Region oder einer Branche sorgen eher für eine große Verbreitung neuer Erfahrungen.

**Frage:** Sehen Sie besondere Themen in bestimmten Branchen? Ließen sich branchenbezogene Lösungen denken?

**Prof. Dr. Gerhard Bosch:** Natürlich gibt es besondere Branchenthemen, die jeweils sehr vielen Betrieben auf den Nägeln brennen. Ich denke an bestimmte neue Technologien, neue Personaleinsatzkonzepte, die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer bis zum Rentenalter in ganz unterschiedlichen Tätigkeiten. Es wäre ein Glücksfall, wenn zu einem Thema oder einer Branche mehrere Anträge gestellt würden. In Branchen- oder Themenkonferenzen könnte man dann einen Erfahrungsaustausch organisieren.

**Frage:** Können Sie aus den bisherigen Projektvorschlägen erkennen, dass mit der Sozialpartnerrichtlinie neue Wege in der Qualifizierung gegangen werden?

**Prof. Dr. Gerhard Bosch:** Es gibt einige vorbildliche Gruppenanträge von Betrieben in einer Region, einer Branche oder entlang einer neuen Technologie. Solche Projekttypen haben sich allerdings auch ohne staatliche Unterstützung entwickelt. Neu ist die Beteiligung der Sozialpartner und neu ist hoffentlich auch die breite Einbeziehung unterschiedlicher Beschäftigtengruppen.

**Frage:** Wie sehen Sie das Potential für innovative Projekte und für Nachhaltigkeit?

**Prof. Dr. Gerhard Bosch:** Das Potential liegt vor allem in der Entwicklung der Sozialpartnerschaft im Bereich der Weiterbildung. Der größte Erfolg wäre es, wenn in einigen Branchen existierende Weiterbildungstarifverträge mit Leben erfüllt und in anderen Branchen neue Weiterbildungsvereinbarungen die Förderung durch die Sozialpartnerrichtlinie überdauern würden. Dann könnte die Sozialpartnerrichtlinie die Weiterbildungskultur in Deutschland verbessern. Eine unabhängige wissenschaftliche Evaluierung wäre sehr hilfreich, damit auch andere von den Erfahrungen des Programms profitieren können.

## **Kurzporträt Prof. Dr. Gerhard Bosch**

- Geboren 1947
- Studium der Volkswirtschaftslehre und der Soziologie in Köln
- Promotion zum Dr. rer. pol. 1977 an der Universität Dortmund
- Habilitation für Arbeits- und Wirtschaftssoziologie 1991 an der Universität Osnabrück
- Forschungstätigkeit an der Sozialforschungsstelle Dortmund, an der Universität Bielefeld und beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des DGB in Düsseldorf
- Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt am Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen
- Vize-Präsident des Instituts Arbeit und Technik in Gelsenkirchen 1992 - 2006

**Seit 1993 Professor für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen**

**Seit 2007 Geschäftsführender Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen**

## ■ Betriebliche Weiterbildung und die Weiterbildungskultur

### **Europa braucht qualifizierte Fachkräfte**

Nach dem aktuellen Report "New Skills for New Jobs: Action Now" (Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen: Sofortige Maßnahmen) für die Europäische Kommission werden in den nächsten Jahren in Europa zunehmend qualifizierte Fachkräfte benötigt. Demnach verliere Europa gegenüber anderen Industrieländern wie den USA, Kanada und Australien zunehmend im internationalen Wettbewerb um Hochqualifizierte. Die unabhängige Expertengruppe setzt sich aus Wissenschaftlern, Arbeitgebern und Gewerkschaften zusammen. Ihre Ergebnisse sollen in die Weiterentwicklung der EU-Strategie 2020 einfließen.

Nach dem Report wird erwartet, dass die Beschäftigungsraten für Unqualifizierte weiter sinken. So verfügt jeder dritte EU-Europäer im erwerbstätigen Alter über einen niedrigen oder gar keinen Berufsabschluss. Gleichzeitig steigt die Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit gegenüber denjenigen mit mittleren Qualifikationen um 40 Prozent. In der gesamten EU beträgt die Beschäftigungsquote der Hochqualifizierten 84 Prozent, der Mittelqualifizierten 70 Prozent und der Geringqualifizierten 49 Prozent.

Betont wird in dem Bericht "New Skills for New Jobs: Action Now", dass Weiterbildung nicht nur für Arbeitnehmer eine wichtige Aufgabe ist. So sei die Wahrscheinlichkeit des Konkurses für Unternehmen, die in Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, 2,5-mal kleiner ist als gegenüber Firmen, die dazu nicht bereit sind. Die Expertengruppe fürchtet aber, dass bei weiter steigender befristeter Arbeit und die Auftragsarbeit dazu führen, dass Arbeitgeber weniger in Ausbildung investieren.

Als Schlussfolgerung aus dem Bericht fordern die Sachverständigen, dass vorhandene Kompetenzen stärker genutzt werden. Insbesondere Migrantinnen und Migranten arbeiten oftmals unterhalb ihrer Qualifikationen. Notwendig sei eine klare Schaffung von Anerkennungsregeln für im Ausland erworbene Qualifikationen. Außerdem wurde ein Informationsaustausch über die in den verschiedenen EU-Ländern benötigten Fähigkeiten in den EU-Ländern angeregt. Dieser solle in Überlegungen zur Einwanderungspolitik und Regelungen auf einzelstaatlicher Ebene einfließen.

Dieser Beitrag fußt auf der Publikation "Europa: Integriert April 2010" des DGB Bildungswerk Bund e.V.: [www.migration-online.de/europa\\_integriert](http://www.migration-online.de/europa_integriert).

## **Der Betrieb als Ort Lebensbegleitenden Lernens?**

Die Hans-Böckler-Stiftung hat im Rahmen ihrer Betriebsrats-Beratungen auch wichtige Erfahrungen zum Stellenwert des Life Long Learning gesammelt. Die in der betrieblichen Praxis gewonnenen Befunde werden in 13 aufbereiteten Fallstudien auf die Ergebnisse vorliegender Makrostudien zur betrieblichen Weiterbildung bezogen und vor diesem Hintergrund diskutiert.

Der Stellenwert Lebensbegleitenden Lernens sei vielfach beschrieben worden. Unternehmen sind für die Erhaltung von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit auf ständiges Lernen der Beschäftigten angewiesen und diese benötigen es für die Erhaltung und Weiterentwicklung ihrer persönlichen Beschäftigungsfähigkeit.

Die Veröffentlichung der Hans-Böckler-Stiftung über den Stellenwert des Betriebes als Ort der Weiterbildung berücksichtigt deshalb auch die konkreten Fragen an die Betriebe: Wie sieht die betriebliche Praxis in Bezug auf Weiterbildung aus? Bietet der Betrieb ausreichende Bedingungen, um verlässlich und nachhaltig Lebenslanges Lernen sicherzustellen? Welchen Stellenwert hat dabei die betriebliche Kompetenzentwicklung, die zunehmend in den Vordergrund des Lernens im Betrieb getreten ist?

Bestellmöglichkeit der Veröffentlichung: [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

## **EU-Fortschrittsbericht "Allgemeine und berufliche Bildung 2010"**

Der Europarat und die Europäische Kommission stellen in ihrem Bericht über die Umsetzung des Arbeitsprogramms "Allgemeine und berufliche Bildung 2010" eine verbesserte Leistung der (Berufs-)Bildungssysteme in der EU fest.

Nach wie vor werden aber unter anderem in der Kompetenzentwicklung, der Aktualisierung von Bewertungsmethoden und der Verwirklichung von mehr lebenslangem Lernen und Mobilität große Herausforderungen gesehen. Unterstützt wird der Erwerb von Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen, so dass "alle jungen Menschen – auch die benachteiligten – das Rüstzeug für ihren weiteren Lernweg und ihr Berufsleben erhalten."

[EU-Fortschrittsbericht](#)

## **Weiterbildung gewinnt immer mehr an Bedeutung**

### **DIHK veröffentlicht Umfrageergebnisse**

Um ihren Fachkräftebedarf zu sichern, setzt die deutsche Wirtschaft zunehmend auf Weiterbildung. Das belegt eine aktuelle Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) unter mehr als 15.000 Firmen.

"Trotz Wirtschafts- und Finanzkrise sparen die Unternehmen nicht an der Weiterbildung", fasste DIHK-Präsident Hans Heinrich Driftmann die Ergebnisse der Erhebung zusammen. Ein Viertel der Betriebe plane sogar den Ausbau des Weiterbildungsangebots und gebe damit "dem Aufschwungmotor in Deutschland einen wichtigen Treibstoff".

Dabei werde Qualifizierung zunehmend als wichtiges Instrument zur Bewältigung des demografischen Wandels erkannt: "Jedes zweite befragte Unternehmen will den Fachkräftebedarf mittelfristig durch mehr betriebliche Weiterbildung sichern", so Driftmann.

Die Umfrage zeige aber auch, dass sich die Wirtschaft mehr passgenaue, flexible und finanziell angemessene Qualifizierungsangebote wünsche. Und: Die Betriebe würden mehr in Weiterbildung investieren, wenn sich dies erkennbar für den betrieblichen Erfolg lohnen würde. Das schein allerdings "schwer überprüfbar", gab der DIHK-Präsident zu bedenken. Auch würde jedes fünfte Unternehmen stärker auf Qualifizierung setzen, wenn Mitarbeiter freie Zeit dafür einsetzen.

Einen sinnvollen Beitrag können der Untersuchung zufolge auch öffentliche Förderprogramme leisten. "Doch greifen Betriebe nicht um jeden Preis zu", relativierte Driftmann. "Bürokratischer Aufwand und Maßnahmen, die am betrieblichen Bedarf vorbeigehen, sind die häufigsten Gründe für Arbeitgeber, öffentliche Mittel nicht in Anspruch zu nehmen." (Pressemeldung vom 04.05.2010)

Ergebnisse der Online-Unternehmensbefragung unter [www.dihk.de](http://www.dihk.de)

## **Tarifverträge als Instrument der beruflichen (Weiter-)Bildung in Deutschland**

Die berufliche Bildung und Weiterbildung gehört eigentlich "mit in den Kanon öffentlicher Güter". In Deutschland hat der Staat den wichtigen Teil der beruflichen Weiterbildung nicht zu seiner Aufgabe gemacht. So musste auch dieser Bereich unter die Tarifautonomie der Tarifparteien genommen und in Tarifverträgen geregelt werden. Dem Staat fällt deshalb die Rolle des neutralen Dritten zu.

Reinhard Bahnmüller, Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur an der Universität Tübingen, hat in seinem Vortrag aus 2009 die wichtigsten Ansatzpunkte, Formen und Regelungsinhalte von Tarifverträgen untersucht sowie die Akzeptanz der Regelungen und die Wirkungen untersucht. Den vollständigen Beitrag können Sie auf der Website [www.regiestelle-weiterbildung.de](http://www.regiestelle-weiterbildung.de) abrufen.

---

### ■ [Infos/Termine](#)

#### **Antragsworkshops**

Um an der Förderung Interessierte optimal zu unterstützen, führt die Regiestelle Weiterbildung im Jahr 2010 zusätzliche Antragsworkshops zur Initiative "weiter bilden" durch. Eingeladen sind Vertreter aus Unternehmen, Betriebs- und Personalratsmitglieder, Vertreter von Sozialpartnern und Einrichtungen, die das Thema berufliche Weiterbildung im Rahmen von Sozialpartnervereinbarungen mit gestalten und umsetzen möchten.

Im Mittelpunkt der Workshops steht das "Einmaleins der Antragstellung" – von der Projektbeschreibung bis zum Arbeitsplan.

Termine:

- ▶ [5. August 2010, Regiestelle Weiterbildung Berlin](#)
- ▶ [9. September 2010, Regiestelle Weiterbildung Berlin](#)
- ▶ [7. Oktober 2010, Regiestelle Weiterbildung Berlin](#)
- ▶ [4. November 2010, Regiestelle Weiterbildung Berlin](#)

Direkte Online-Anmeldung möglich auf unserer Internetseite unter „[Veranstaltungen](#)“

#### **Anträge auf Zuwendungen bis zu 100.000 Euro**

Anträge auf die Gewährung einer Zuwendung bis zur Höhe von 100.000 Euro können nach positiver Beurteilung durch die Regiestelle direkt beim Bundesverwaltungsamt (BVA) zur Bewilligung eingereicht werden. Damit wird das Bewilligungsverfahren verkürzt und die Beantragung erleichtert. Das BVA prüft den Antrag unter finanztechnischen Aspekten und stellt den Zuwendungsbescheid an den Antragsteller zu.

#### **Fachtagung "Gemeinsam die berufliche Weiterbildung stärken" am 02.12.2010 Berlin**

Die Initiative "weiter bilden" kündigt die Fachtagung "Gemeinsam die berufliche Weiterbildung stärken" an, die erste Erfahrungen aus ihrer Arbeit vorstellt und auf der sie mit Vertretern der Sozialpartner und Experten aus Politik, Wissenschaft und Unternehmen diskutiert.

Drei im Rahmen der Initiative geförderte Projekte zeigen beispielhaft ihre Praxis, wie sie die für ihren Bereich geltenden Tarifverträge umsetzen, um die berufliche Weiterbildung zu stärken.

Ort:

**dbb Forum Berlin**  
**Friedrichstraße 169/170**  
**10117 Berlin**

Anmeldung unter „[Veranstaltungen](#)“

## **Votierungsrunde 4: positiv bewertete Projekte**

Die erfolgreichen Antragsteller der 4.Votierungsrunde der Steuerungsgruppe vom April 2010 sind einsehbar auf der Website der Regiestelle: [www.initiative-weiter-bilden.de](http://www.initiative-weiter-bilden.de).

## **Leitfaden zur Einreichung einer Interessenbekundung**

Potentiellen Antragstellern wird der neu erarbeitete Leitfaden zur Einreichung einer Interessenbekundung helfen, der jetzt zum Download bereitliegt. Schritt für Schritt werden sie dabei unterstützt, die Idee in eine Konzeption fließen zu lassen. Dabei sind Checklisten, ToDo-Listen und Erläuterungen praktische Instrumente.

[Leitfaden zur Einreichung einer Interessenbekundung](#)

## **Neues Formular zur Interessenbekundung**

Erfahrungen der ersten Antragsrunden wurden bei der Neufassung in das Formular Interessenbekundung eingearbeitet. Ab sofort ist die neue Version für die Antragstellung zu verwenden. Das Formular steht zum Download zur Verfügung: [Formular Interessenbekundung](#).

### **LESETIPPS**

#### **Cedefop-Kurzbericht, März 2010**

Das CEDEFOP berichtet unter dem Titel "Die Förderung der Weiterbildung in Unternehmen – muss sie überdacht werden?" über eine Spezialauswertung der dritten Europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS).

[Zum Kurzbericht](#)

#### **Neues aus Europa**

Mit "Neues aus Europa" informiert das BIBB in lockerer Folge über politische Planungen, strategische Aktionen und nicht zuletzt über "Vermischtes" in Europa. Die Ausgabe 19 vom März 2010 befasst sich u. a. mit dem Vorschlag der Europäischen Kommission zur neuen Wirtschaftsstrategie „Europa 2020“, die der Lissabon-Strategie nachfolgen soll.

[Lesen Sie dazu mehr ...](#)

---

Wenn Sie den Newsletter nicht mehr beziehen möchten, können Sie ihn hier abbestellen:  
[www.initiative-weiter-bilden.de/newsletter-abonnement.html](http://www.initiative-weiter-bilden.de/newsletter-abonnement.html)

---

## **IMPRESSUM**

### **HERAUSGEBER**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
Wilhelmstraße 49  
10117 Berlin  
[www.bmas.de](http://www.bmas.de)

Verantwortlich: Brigitta Berhorst

### **KONTAKT**

Regiestelle „weiter bilden“

Büro Düsseldorf  
Tel.: 0211/43 01-454

Büro Berlin  
Tel.: 030/70 01 40-450

E-Mail: [info@regiestelle-weiterbildung.de](mailto:info@regiestelle-weiterbildung.de)

Internet: [www.initiative-weiter-bilden.de](http://www.initiative-weiter-bilden.de)