

Leitfaden zum ESF-Querschnittsziel „Antidiskriminierung“

Inhalt

| | | |
|----|---|----|
| A. | Die Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ | 3 |
| B. | Antidiskriminierung im Programmkontext | 5 |
| C. | Antidiskriminierung auf Projektebene | 7 |
| D. | Antidiskriminierungsansätze in Projekten der Richtlinie „Fachkräfte sichern“ | 8 |
| F. | Weitere Informationen | 10 |

Version 2
Stand: November 2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, dass Sie sich für die ESF-Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ interessieren und einen Förderantrag stellen wollen.

Durch die Einbindung der Förderrichtlinie in den Europäischen Sozialfonds (ESF) ergeben sich auf der europäischen und auf der Bundesebene bestimmte Voraussetzungen, die in der Beantragung und Durchführung von Projekten beachtet und im Projektkonzept verankert werden müssen.

So sind die Querschnittsziele im ESF – „Gleichstellung der Geschlechter“, „Antidiskriminierung“ und „Nachhaltige Entwicklung“ – in die Projekte zu integrieren. Im Antrag sind dabei sowohl der spezifische Beitrag, den das Projekt zur Zielerfüllung leistet, darzulegen als auch der Mainstreaming-Ansatz.

Zum ESF-Querschnittsziel **Antidiskriminierung** leistet die Sozialpartnerinitiative einen Beitrag, da sie insbesondere Beschäftigtengruppen erreichen will, die bisher nicht bzw. nicht ausreichend von Weiterbildung und Gleichstellung profitieren. Daraus resultieren etliche Fragen zur diskriminierungsfreien Projektumsetzung, z.B.:

- Wie kann man ein Projekt so planen und umsetzen, dass keine/r ausgeschlossen wird?
- Was bedeuten kultursensible Projektumsetzung, Migranten-/Migrantinnen-Förderung und Diversity Management konkret im Betrieb?
- Wie können Menschen mit Behinderung im Projekt integriert und gefördert werden?
- Wie können Projekte ältere Beschäftigte gezielt unterstützen?
- Was bedeutet barrierefreier Zugang?
- Wie können Menschen mit Lernschwächen bewusst einbezogen werden?

Mit dem vorliegenden Leitfaden wollen wir Ihnen Anregungen geben, wie Sie das Querschnittsziel „Antidiskriminierung“ sinnvoll in Ihrem Projekt verankern können.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg für Ihren Förderantrag und Ihr Vorhaben.

Ihre Regiestelle „Fachkräfte sichern“

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

Zur Initiative

Mit der ESF-Richtlinie "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" (Sozialpartnerrichtlinie) 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. Das Programm wurde in enger Abstimmung mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) 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 Regiestelle unterstützt die Arbeit des BMAS und der Steuerungsgruppe und wird gemeinsam vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH und dem DGB Bildungswerk e.V. getragen.

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

Einbindung in den Europäischen Sozialfonds für Deutschland (ESF)

Gemäß Art. 7 Abs. 2 ESI-Verordnung sollen die ESF-Programme Maßnahmen gegen jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung während der Vorbereitung und Durchführung der Programme treffen. Insbesondere die Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen soll berücksichtigt werden.

Dies stellt Projektträger vor besondere Herausforderungen. Es gilt, die Integration in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Weiterbildung zu verbessern und dadurch die soziale Inklusion zu fördern, Ungleichheiten in Bezug auf Bildungsniveau und Gesundheitszustand zu verringern sowie den Übergang von institutioneller zu bürgernaher Betreuung insbesondere für von Mehrfachdiskriminierung betroffene Menschen zu erleichtern.

Die *horizontalen Ziele* (Oberbegriff für die drei Querschnittsziele des ESF und seiner Programme) sind in der Förderperiode 2014-2020 des ESF:

1. Gleichstellung der Geschlechter

Gleichstellung von Frauen und Männern, Gender Mainstreaming

2. Antidiskriminierung

Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

3. Nachhaltige Entwicklung

Berücksichtigung von Umweltschutzerfordernissen, Ressourceneffizienz, Abschwächung des sowie Anpassung an den Klimawandel, Katastrophenschutz sowie Risikoprävention und -management

Weitere Infos dazu finden Sie auf der Homepage der Agentur für Querschnittsziele im ESF: <http://www.esf-querschnittsziele.de>

Nationaler Rahmen: Drei Dimensionen der Antidiskriminierung

In Deutschland sind drei Dimensionen der Antidiskriminierung rechtlich und politisch festgeschrieben:

Drei
Dimensionen

1. Die Dimension der **umfassenden Berücksichtigung von Antidiskriminierungsgrundsätzen** umfasst den **juristischen Aspekt**, der in Deutschland über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und eine Vielzahl einzelner Diskriminierungsverbote auf allen Rechtsebenen verankert ist. Zum anderen umfasst sie auch die **gesellschaftliche Auseinandersetzung** und das **proaktive Handeln** zur Überwindung der Schlechterstellung aufgrund der im AGG genannten Diskriminierungsmerkmale Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung.
2. Die zweite Dimension des Querschnittsziels Antidiskriminierung ist in Deutschland im **Kontext der Diskussion über Armut, soziale Teilhabe, Zuwanderung und Folgen der demographischen Entwicklung** zu sehen. Wichtige Rahmendokumente der Bundesregierung sind hier der Nationale Aktionsplan Integration (2012), die Demografiestrategie (2012) und die Armuts- und Reichtumsberichterstattung (2013).
3. Die dritte Dimension spiegelt sich in der **Inklusionsdebatte** wider. Es geht um die in Deutschland 2009 in Kraft getretene UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), welche die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen als Menschenrecht fest schreibt. In dieser Konvention werden viele Anforderungen formuliert, die auch für den ESF relevant sind, wie z.B. die Barrierefreiheit, das Recht auf inklusive Bildung und die Forderung nach einem inklusiven ersten Arbeitsmarkt.

B. Antidiskriminierung im Programmkontext

Das ESF-Bundesprogramm "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" zielt darauf ab, bisher benachteiligte Zielgruppen (Ältere, Frauen, An- und Ungelernte, zugewanderte Fachkräfte sowie Menschen mit Migrationshintergrund) mit Weiterbildungs- und Gleichstellungsmaßnahmen zu unterstützen sowie langfristig und existenzsichernd in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Hierbei geht es um die Fachkräftesicherung im demografischen Wandel durch systematische Personalentwicklung, aber auch um die Überwindung von diskriminierenden Rollenstereotypen und Entgeltunterschieden.

Die drei ESF-Querschnittsziele sind im Förderprogramm „Fachkräfte sichern“(Sozialpartnerrichtlinie) verankert:

- Aufbau von nachhaltigen Weiterbildungsstrukturen in Unternehmen,
- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in kleinen und mittleren Unternehmen sowie stärkere Verankerung einer Weiterbildungskultur in Branchen,
- Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen in Unternehmen,
- Erhöhung der qualifikationsgerechten Erwerbsbeteiligung von Frauen durch lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle.

Programmziele

In die fünf Handlungsfelder der Sozialpartnerrichtlinie sind die Querschnittsziele integriert, so auch Antidiskriminierung.

Handlungsfeld 1: Beim Aufbau von nachhaltigen Weiterbildungsstrukturen in Unternehmen durch systematische Personalentwicklung und Weiterbildungsstrategien zur Gestaltung des demografischen Wandels sollen insbesondere Beschäftigungsgruppen wie Ältere, Frauen, An- und Ungelernte, zugewanderte Fachkräfte sowie Menschen mit Migrationshintergrund erreicht werden, die unterdurchschnittlich an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Handlungsfeld 2: Die Förderung der Weiterbildungsbeteiligung in kleinen und mittleren Unternehmen durch Projekte der Initiative soll dazu beitragen, eine strategische Weiterbildungskultur in den Unternehmen zu verankern, die bisher wenig davon profitieren.

Handlungsfeld 3: Im Rahmen von Branchendialogen sollte auch das Thema „Antidiskriminierung“ angesprochen werden. Ist vorgesehen, eine eigene Sozialpartnervereinbarung abzuschließen, sollte dort ebenfalls das Thema „Antidiskriminierung“ integriert werden.

Handlungsfeld 4: Auch die Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen in Unternehmen durch gezielte individuelle Förderung sowie durch die nachhaltige Veränderung von Unternehmensstrukturen und -prozessen ist eine aktive Antidiskriminierungsstrategie, da sie die Diversität der Beschäftigten auf allen betrieblichen Ebenen stärkt und hilft, diskriminierende Rollenstereotype zu überwinden.

Handlungsfeld 5: Eine höhere, qualifikationsgerechte Erwerbsbeteiligung von Frauen durch die Entwicklung und Umsetzung von innovativen Arbeitszeitmodellen, die sich an den wechselnden Lebensphasen von Frauen und Männern orientieren, sowie durch Ansätze, die den Wiedereinstieg nach einer Familienphase erleichtern, wirkt zum Beispiel der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten aktiv entgegen.

In allen Handlungsfeldern werden die betrieblichen Akteure – Führungskräfte, Betriebsräte und die Beschäftigten selbst - für Diskriminierung sensibilisiert und ihre Handlungskompetenz gestärkt, indem sie aktiv in antidiskriminierende Maßnahmen einbezogen werden.

Betrieblicher Nutzen von Antidiskriminierung

Diskriminierung ist eine gesellschaftliche Realität und zugleich für viele Menschen eine alltägliche Erfahrung. Deshalb ist aktive Antidiskriminierung auf allen Ebenen eine zentrale Strategie, um eine diskriminierungsfreie Gesellschaft zu fördern, in der alle Menschen gleiche Chancen haben. Durch den gezielten Abbau von Diskriminierung, die Förderung von Teilhabe und die Herstellung von Chancengleichheit haben Antidiskriminierungsmaßnahmen zudem konkrete positive Effekte für den Betrieb, wie Studien und die Erfahrungen der Sozialpartner belegen¹, z.B.

- Verbesserung des Organisations-/Unternehmensimages,
- verbessertes Personalmanagement (z.B. höhere Mitarbeiterbindung, Steigerung der Zufriedenheit in der Belegschaft),
- Verminderung von Reibungsverlusten,
- Steigerung von Kunden-/Kundinnen-Zufriedenheit,
- Erschließung neuer Märkte.

Antidiskriminierung ist also ein betrieblicher Erfolgsfaktor, der wichtige gesellschaftliche Werte umsetzt, die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit stärkt und eine proaktive Strategie, den demografischen Wandel im Unternehmen zu gestalten, indem neue Fachkräftepotentiale integriert werden.

Erfolgs-
faktoren

Erfolgsfaktoren sind neben dem klaren Bekenntnis zu den Maßnahmen (und zu Diversity/Vielfalt)

- die Verankerung der Antidiskriminierung als Führungsaufgabe (Top-Down),
- die Steigerung der Akzeptanz bei den Beschäftigten (Bottom-Up),
- die konkrete Ansprache und Einbeziehung der Zielgruppe,
- die Bildung gemischter Teams aus unterschiedlichen Beschäftigtengruppen,
- die Bereitstellung entsprechender Ressourcen,
- die Formulierung konkreter Zielvorgaben und deren Überprüfung.

¹ Z.B. „Fortschrittsreport Altersgerechte Arbeitswelt“. Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; 2012; oder „Herstellung von Chancengleichheit und Abbau von Benachteiligung aufgrund des Lebensalters in KMU“, Hrsg.: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014

C. Antidiskriminierung auf Projektebene

Abhängig von der jeweiligen konkreten Bestandsaufnahme, den Ressourcen, Zielen und Strategien im Projekt sollten sowohl zielgruppenorientierte Instrumente als auch allgemeine, auf die Veränderung von Strukturen zielende Maßnahmen geplant und umgesetzt werden. Die folgenden Aspekte aktiver Antidiskriminierungsmaßnahmen im Projekt sind deshalb Beispiele und somit in ihrer Aufzählung weder vollständig, noch notwendig oder ausreichend.

Beispiele für Maßnahmen im Projekt sind:

- gezielte Rekrutierung und Berücksichtigung benachteiligter Personengruppen durch gezielte Ansprache („alle Beschäftigtengruppen sind gewünscht“),
- im Rahmen von Personalauswahlverfahren besonders Augenmerk auf Personen mit interkultureller Kompetenz legen,
- Festlegung von Zielwerten bei den Teilnehmenden (z.B. der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund soll bei 25 % liegen),
- Förderung von betrieblichen Netzwerken zum Austausch von Erfahrungen mit Maßnahmen zur Antidiskriminierung,
- Betriebsvereinbarungen zur Förderung der Vielfalt in der Belegschaft,
- spezifische (muttersprachliche) Beratungsangebote oder Mentoring-Programme plus gezielte betriebsbezogene Deutschkurse,
- Maßnahmen zur Beseitigung diskriminierender Strukturen, z.B. Überprüfung von Richtlinien und Personalprozessen,
- Durchführung von Diversity Management-Schulungen, Antidiskriminierungstrainings, interkulturelle Fortbildungen,
- flexible Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte,
- barrierefreie Zugänge zu Seminar- und Veranstaltungsorten,
- barrierefreie Veröffentlichung von Materialien,
- diskriminierungsfreie Sprache und Didaktik,
- bewusste Berücksichtigung der unterschiedlichen Voraussetzungen und Ressourcen benachteiligter Zielgruppen bei den Projektaktivitäten.

Aspekte
zur Anti-
diskrimi-
nierung

Die Berücksichtigung dieser und ggf. weiterer Aspekte muss aus der konkreten Projektkonzeption hergeleitet werden. Bei einer pauschalen Beschreibung, die weder die spezifische Branche, die Begünstigten, noch die Veränderungsprozesse berücksichtigt, besteht die Gefahr, dass keine konkreten Ziele erreicht werden und folglich die Umsetzung der Strategie zum Abbau von Benachteiligungen von Beschäftigten nicht vorankommt.

D. Antidiskriminierungsansätze in Projekten der Richtlinie „Fachkräfte sichern“

In jeder Interessenbekundung/ in jedem Antrag wird unter dem Schwerpunkt „Querschnittsziele“ explizit ausgeführt, wie Antidiskriminierung gefördert werden soll. Hier einige Beispiele aus der laufenden Förderperiode, bei denen das Querschnittsziel jeweils handlungsleitend ist und daher eine zentrale Bedeutung in der Umsetzung erfährt.

Der konzeptionelle Ansatz des Projektes **„MIGRA - Der vitale Betrieb - Chancengleichheit in Unternehmen mit hohem Migrationsanteil“** fußt auf der These, dass in der Berliner Wirtschaft Beschäftigte mit Migrationshintergrund ein weiter ausbaufähiges Fachkräftepotential darstellen. Dem Projekt liegen die Ideen des Cultural-, Gender- und auch Age-Diversity zu Grunde. Inhaber/Innen und Geschäftsführer/Innen werden für Antidiskriminierung sensibilisiert und Führungskräfte entsprechend gefördert. Beispielhaft für den Einzelhandel und für die Hotel- und Gaststättenbranche soll es gelingen, 240 Führungskräfte (mit und ohne Migrationshintergrund) in den Unternehmen über Trainings und Coachings zu befähigen, mit wertschätzender Führungskompetenz, Attraktivitätsentwicklung und gezielter Mitarbeiterbindung das Personal- und Fachkräftemanagement eigenverantwortlich in systemischer und strategischer Weise selbst in die Hand zu nehmen und so Beschäftigung zu sichern. Insbesondere zielt das Konzept auf Frauen mit Migrationshintergrund, die vielfach benachteiligt sind hinsichtlich eigener beruflicher Entwicklungsperspektiven in Richtung Führungspositionen. Die entstandenen Beispiele sollen Vorbild sein für viele andere Unternehmen.

Mit dem Konzept wird beispielhaft aufgezeigt, wie Menschen mit Migrationshintergrund als potentielle Fach- und Führungskräfte die wirtschaftliche Entwicklung in Berlin noch besser unterstützen können, insbesondere unter dem Aspekt der Teilhabe, gleicher Chancen und Aufstiegsmöglichkeiten, für Jüngere und Ältere, Frauen und Männer. Die angegebenen Branchen bieten zudem ein gutes niedrighschwelliges Einstiegs- und Integrationsszenario für Zuwanderer und Flüchtlinge. Hier sieht das Projekt erheblichen Qualifizierungsbedarf für Führungskräfte, damit Integration in den Betrieben erfolgreich gestaltet wird.

Das Projektmanagement verfolgt konsequent den Antidiskriminierungsansatz: Im Projekt sind alle Personen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung oder auch sexueller Orientierung, gleichgestellt. So werden auch die Projektpersonalstellen besetzt. Für die Projektleitungsstellen sind Bewerbungen von Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund oder Behinderung besonders erwünscht.

Das Projekt **„Vielfalt ist Zukunft“** setzt auf interprofessionell und integrativ ausgerichtetes Personalmanagement in Kliniken mit dem Ziel, Fachkräfte zu gewinnen, zu motivieren, gesund zu erhalten und langfristig zu binden. Wissen zur systematischen Auswahl internationaler Fachkräfte soll vermittelt werden und diese durch Anpassungsqualifizierungen auf die Anforderungen vorbereitet

Projekt:
MIGRA

Projekt:
**Vielfalt ist
Zukunft**

und beim Einstieg professionell begleitet werden. Somit wird eine langfristige Bindung an die Häuser erreicht und die Qualität ihrer Arbeit gesichert.

In diesem systematischen Ansatz zur nachhaltigen Personal- und Organisationsentwicklung unter Diversity-Aspekten und der systematischen Einführung von interkultureller Kompetenz liegt der Mehrwert des Projektes.

Im Projekt ist die Teilnahme ausländischer Fachkräfte explizit vorgesehen. Hier geht es darum, neben Fachlichem die kulturellen Besonderheiten wie das Verhältnis Patient–Arzt/Pflegeperson, Kommunikation im Gesundheitswesen, Nähe-Distanz-Positionierung zu vermitteln. Gleichzeitig sollen Kompetenzen im Führen von internationalen Teams vermittelt werden. Sensibilisierungsmaßnahmen umfassen sämtliche Aspekte der Vielfalt: von Nation und Religion über Gender, aber auch Fachbereiche und Professionen, um so jegliche Diskriminierung auszuschließen.

Auch das Projektmanagement vermeidet Möglichkeiten der Diskriminierung. Die Qualifizierungsmodule sind flexibel bezüglich der Arbeitszeitgestaltung angelegt, um die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten zu sichern. Sollte sich – aufgrund von sprachlichen Problemen oder hinsichtlich Kinderbetreuung – besonderer Unterstützungsbedarf ergeben, werden entsprechende Angebote organisiert.

Das Projekt „**Karriere 50 plus — Mit Erfahrungen punkten!**“ ist ein gleichstellungspositives Projekt mit dem Ziel, die Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Unternehmen zu stärken. Gefördert werden vor allem weibliche Fachkräfte ab 50 Jahren, indem ihre Lebenserfahrungen, ihre Lebenssituation sowie berufliche und persönliche Interessen berücksichtigt werden bei gleichzeitiger Berücksichtigung von Chancengleichheit und der Vermeidung von Diskriminierung benachteiligter Gruppen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft oder einer Behinderung. Des Weiteren wird durch das Projekt eine Zielgruppe unterstützt, die von Maßnahmen der Personalentwicklung bisher kaum begünstigt wurde. Es fördert somit nicht nur die Herstellung einer Geschlechtergerechtigkeit in den Unternehmen, sondern wirkt zusätzlich der eher verdeckten Altersdiskriminierung entgegen.

Projekt:
**Karriere
50 plus**

F. 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

www.esf-querschnittsziele.de

Verordnungen

[ESIF-Verordnung](#)

[ESF-Verordnung](#)

[Operationelles Programm \(OP\) des Bundes-ESF](#)

Spezifische Informationen der Agentur für Querschnittsziele im ESF zum Querschnittsziel Antidiskriminierung:

<http://www.esf-querschnittsziele.de/antidiskriminierung/>

Dort finden Sie auch eine Sammlung an Methoden und Instrumenten zur Querschnittsaufgabe Antidiskriminierung zu folgenden Bereichen:

[Antidiskriminierung - Handbücher](#)

[Monitoring und Evaluation](#)

[Diskriminierungsfreie Sprache](#)

[Diskriminierungsfreie Didaktik](#)

[Antidiskriminierungstraining](#)

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“



Gefördert durch:



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

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