

Themenreihe EU-Förderung konkret

Winter 2017

Europäische Förderprogramme für die Fachkräfteentwicklung in KMU



Editorial

Im zu Ende gehenden Jahr 2017 beging die Europäische Union gleich zwei Jubiläen von Förderprogrammen, die die Fachkräfteentwicklung in Unternehmen unterstützen. Seit nunmehr 60 Jahren fördert der Europäische Sozialfonds (ESF) Maßnahmen zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Armut. Das Aktionsprogramm Erasmus unterstützt seit 30 Jahren die berufliche Mobilität junger Leute in Europa.

Wir haben diese beiden Jubiläen zum Anlass genommen, in der aktuellen Ausgabe unseres Themenhefts „EU-Förderung konkret“ die Bildungs- und Beschäftigungspolitik der Europäischen Union und Programme zu deren Umsetzung vorzustellen. Wir informieren Sie über die Europäische Beschäftigungsstrategie und die 2016 beschlossene Agenda für neue berufliche Kompetenzen. Sie erfahren, wie Sie in Ihrem Unternehmen den Europass als Instrument zum Nachweis beruflicher Qualifikationen und den Europäischen Qualifikationsrahmen zur Bewertung von Berufsabschlüssen ausländischer Bewerber nutzen können. Des Weiteren lernen Sie den Europäischen Beschäftigungsservice EURES kennen, der Sie bei der europaweiten Suche nach Fachkräften für Ihr Unternehmen unterstützen kann.

Im zweiten Teil unserer Publikation stellen wir Ihnen Förderprogramme der Europäischen Union und ausgewählte Programme auf Bundes- und NRW-Ebene vor. Bei letzteren konzentrieren wir uns auf Programme, in die ESF-Mittel eingeflossen sind. Wir haben die Programme unter dem Aspekt ausgewählt, dass sie vor allem kleine und mittlere Unternehmen bei der Gewinnung von Auszubildenden und Mitarbeitern, in der Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter sowie bei der Personal- und Arbeitsorganisation unterstützen. Dabei erheben wir keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern möchten Ihnen aufzeigen, wie und wo Sie Hilfe bei der Fachkräfteentwicklung in ihrem Unternehmen erhalten können. Eine alphabetisch geordnete Übersicht aller vorgestellten Förderprogramme mit Angaben zur jeweiligen Förderart finden Sie auf Seite 28.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre. Wenn Sie weitere Informationen oder auch ein persönliches Gespräch über konkrete Fördermöglichkeiten wünschen, sprechen Sie uns gerne an.

Das gesamte Team der EU- und Außenwirtschaftsförderung wünscht Ihnen und Ihren Familien eine entspannte und friedliche Weihnacht!



Verena Würsig

NRW.BANK

Partner im Enterprise Europe Network der Europäischen Kommission

Inhaltsverzeichnis

Editorial.....	2
1 Bildungs- und Beschäftigungspolitik der Europäischen Union.....	4
1.1 Die Europäische Beschäftigungsstrategie.....	4
1.2 Die Europäische Agenda für neue Kompetenzen	5
1.3 Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen	5
1.4 Die Europäischen Kreditpunktesysteme in der Bildung (ECTS und ECVET)	6
1.5 Der Europass – Transparenz bei der Fachkräftegewinnung.....	7
1.6 European Employment Services (EURES)	8
1.7 Europäische Plattformen für Berufsbildung und Beschäftigung.....	9
1.8 Die Europäische Woche der Berufsbildung.....	10
2 Europäische Fachkräfteförderung	11
2.1 Der Europäische Sozialfonds (ESF).....	11
2.2 ESF-Programme mit Nutzen für Unternehmen	12
2.2.1 ESF-Programme zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung	13
2.2.2 ESF-Programme zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung und der Qualifizierung von Mitarbeitern	16
2.2.3 ESF-Programme für die Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung in Unternehmen.....	18
2.3 Das Aktionsprogramm Erasmus +.....	21
2.4 Erasmus for Young Entrepreneurs	23
2.5 HORIZONT 2020 – Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen.....	24
2.6 Dein erster EURES-Arbeitsplatz (DEEA)	24
2.7 Reactivate.....	25
2.8 Fachkräfteförderung im Rahmen des INTERREG-Programms	25
2.9 Managementprogramme in Japan	26
2.10 EU Gateway Business Avenues.....	27
Übersicht der vorgestellten Förderprogramme hinsichtlich der Förderart für Unternehmen	28

1 Bildungs- und Beschäftigungspolitik der Europäischen Union

1.1 Die Europäische Beschäftigungsstrategie

Digitalisierung und Globalisierung der Wirtschaft stellen Unternehmen und ihre Mitarbeiter zunehmend vor große Herausforderungen. Die Fachkräfte müssen nicht nur Spezialisten in ihrem Fachbereich sein, sondern auch fachübergreifend denken und agieren, die neuesten Technologien anwenden und interkulturell bewandert sein. Besonders für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) wird es immer schwerer, diese Fachkräfte zu finden. Die Europäische Kommission stellte im Jahr 2016 fest, dass 40 Prozent der Arbeitgeber in Europa keine ausreichend qualifizierten Bewerber für ihre Stellenangebote finden. Gleichzeitig sind circa 18,7 Millionen Menschen in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) arbeitslos. Besonders hoch ist die Zahl der Arbeitslosen innerhalb der jungen Generation in den südlichen Ländern Europas. Auf der Suche nach Arbeit und einer Perspektive sind viele dieser jungen Leute bereit, außerhalb ihres Landes nach Arbeit zu suchen und Arbeitsangebote anzunehmen.

Die Beseitigung der Diskrepanz zwischen vielen Arbeitssuchenden und fehlenden Fachkräften ist unter anderem ein Anliegen der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Als Bestandteil der Europa-2020-Strategie ist sie ein zentrales Instrument zur Erreichung von intelligentem, nachhaltigem und integrativem Wachstum in der EU. In der Europäischen Beschäftigungsstrategie spiegeln sich die Prioritäten und Ziele der europäischen Beschäftigungspolitik wider. So soll bis 2020 die Zahl der Schulabbrecher auf unter 10 Prozent gesenkt und der Anteil der Hochschulabsolventen beziehungsweise der Personen mit einem gleichwertigen Abschluss im Alter zwischen 30 und 34 Jahren auf 40 Prozent erhöht werden. Die berufliche Qualifizierung soll am Arbeitsmarkt ausgerichtet werden, damit mindestens 75 Prozent der Menschen zwischen 20 und 64 Jahren bis zum Jahr 2020 in Beschäftigung kommen.

Zur Erreichung dieser Ziele weist die Europäische Beschäftigungsstrategie Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen in den Mitgliedsstaaten aus. Diese werden unter Berücksichtigung der Entwicklungen am Arbeitsmarkt im Rahmen des sogenannten „Europäischen Semesters“ (Koordinierung der EU-Wirtschaftspolitik im Laufe eines Jahres) überprüft und angepasst. Die letzte Überarbeitung erfolgte im November 2017. Die aktuellen Leitlinien beinhalten Empfehlungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen sowie einer gerechteren Arbeitsbesteuerung und Lohnfestsetzung. Gleichzeitig wird die Verbesserung des Arbeitskräfteangebots und der Qualifikationen gefordert. Weitere Empfehlungen betreffen die Verbesserung der Funktionsweise der Arbeitsmärkte und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sowie die Förderung von Arbeitskräftemobilität. Besondere Bedeutung wird auch Armutsbekämpfung und Chancengleichheit beigemessen. Die Leitlinien besitzen Empfehlungscharakter und sollen in den einzelnen EU-Ländern mit konkreten Maßnahmen im Rahmen nationaler Reformprogramme umgesetzt werden. In Deutschland sind das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) federführend für die Umsetzung zuständig. Bei der Umsetzung der Leitlinien können die EU-Länder Mittel aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) nutzen. Der Stand der Umsetzung wird seitens der EU-Kommission im jährlichen Beschäftigungsbericht aufgezeigt, von dem wiederum länderspezifische Empfehlungen abgeleitet werden.

Weitere Informationen:

- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=de>

1.2 Die Europäische Agenda für neue Kompetenzen

Die „Europäische Agenda für neue Kompetenzen“ wurde im Juni 2016 von der EU-Kommission verabschiedet. Sie enthält zehn Maßnahmen, die den EU-Bürgern den Zugang zu einer Ausbildung und den Kompetenzerwerb erleichtern sollen. Zu den Maßnahmen gehören die Überarbeitung des Europäischen Qualifikationsrahmens (im Mai 2017 abgeschlossen) und des Europasses sowie die Einführung der Europäischen Woche der Berufsbildung. Gering qualifizierte Erwachsene sollen die Chance erhalten, Lese-, Schreib-, Rechen- und digitale Kompetenzen zu erwerben, um einen Abschluss der Sekundarstufe II zu erreichen.

Um die Nachfrage nach IT-Fachkräften zu befriedigen, soll verstärkt in die Vermittlung und den Erwerb digitaler Fertigkeiten investiert werden. Auch die Verbesserung der digitalen Kompetenzen der breiteren Bevölkerung steht auf der Agenda. Zu diesem Zweck wird die Zusammenarbeit von Akteuren aus den Bereichen Bildung, Beschäftigung und Wirtschaft gefördert.

Unternehmen verschiedener Branchen, zum Beispiel aus der Automobilindustrie, dem Tourismus und den grünen Technologien, sollen in Projekte zur Erfassung der in ihren Wirtschaftszweigen benötigten Kompetenzen eingebunden werden. Damit soll die Grundlage für gezielte Qualifizierungen geschaffen werden, um Kompetenzdefizite abzubauen. Eine weitere Maßnahme zielt auf den Erwerb übertragbarer Schlüsselkompetenzen wie Teamfähigkeit, kreatives Denken und Problemlösung.

Um Personen mit Migrationshintergrund schneller in den Arbeitsmarkt eingliedern zu können, wird ein Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für diese Personen entwickelt. Auch die grenzüberschreitende Mobilität ist ein Punkt auf der Agenda der EU-Kommission. So sollen grenzüberschreitende Wanderungsströme hoch qualifizierter Arbeitnehmer analysiert und Strategien für den Umgang mit diesem Phänomen entwickelt werden. Die EU-Kommission möchte auch den beruflichen Werdegang von Absolventen einer Berufsausbildung verfolgen, um Schlussfolgerungen für arbeitsmarktorientierte berufsbildende Maßnahmen zu ziehen.

Die „Europäische Agenda für neue Kompetenzen“ soll helfen, die Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu verbessern und diese besser an den Erfordernissen der Unternehmen auszurichten. Darüber hinaus sollen Qualifikationen besser vergleichbar werden. Unternehmen aller Branchen sind aufgefordert, sich gemeinsam mit ihren Interessenvertretungen und Bildungsanbietern in die Umsetzung der Agenda einzubringen.

Weitere Informationen:

- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=de>

1.3 Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen

Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) ist eine Initiative der Europäischen Union. Er wurde im Jahr 2008 vom Europäischen Parlament und dem Europäischen Rat als unverbindliche Empfehlung beschlossen und im Mai 2017 in überarbeiteter Form erneut angenommen. Er dient als Übersetzungsinstrument zwischen den europäischen Bildungssystemen und ermöglicht es Unternehmen, die unterschiedlichen Schul-, Studien- und Berufsabschlüsse in Europa hinsichtlich ihrer Wertigkeit zu vergleichen, um passende Bewerber für zu besetzende Stellen auszuwählen.

Der EQR beschreibt Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die ein Mensch in formalen Bildungsgängen (zum Beispiel in Schulen, Hochschulen und der Berufsausbildung), non-formal (zum Beispiel in Lehrgängen) oder informell (zum Beispiel im Prozess der Arbeit) erwerben kann, und ordnet diese acht Niveaustufen zu. Der Begriff „Kenntnisse“ umfasst dabei das Theorie- und Faktenwissen. Unter „Fertigkeiten“ versteht man eingeübte, automatisierte Abläufe sowohl im kognitiven (zum Beispiel das Problemlösen) als auch im motorischen Bereich (zum Beispiel die Handhabung von Werkzeugen). „Kompetenz“ beschreibt die Selbstständigkeit bei der Planung und Bearbeitung von Aufgaben. Die acht Niveaustufen

reichen von grundlegendem Allgemeinwissen, der Ausführung einfacher Tätigkeiten und dem Arbeiten unter Anleitung auf Niveau eins bis hin zu Spitzenkenntnissen, spezialisierten Fertigkeiten und Methoden sowie Innovationsfähigkeit und fachlicher Autorität auf Niveau acht.

Inzwischen haben 33 europäische Länder eigene nationale Qualifikationsrahmen entwickelt und ihre nationalen Bildungsabschlüsse den im EQR beschriebenen Niveaustufen zugeordnet. Der deutsche Qualifikationsrahmen ist in seinem Aufbau mit dem EQR identisch. Fachkräfte mit einer dreijährigen dualen Berufsausbildung sind auf Niveau vier des EQR eingeordnet, Bachelor-Absolventen auf Niveaustufe sechs und Master-Absolventen auf sieben.

Die Europäische Kommission bietet auf ihrer Internetseite zum EQR den interaktiven Vergleich von 15 europäischen Bildungssystemen mit dem EQR an. Hier können auch die deutschen Berufsabschlüsse mit denen aus 14 Ländern hinsichtlich der erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen verglichen werden.

Weitere Informationen:

- <https://ec.europa.eu/ploteus/en/compare>
- https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-efq/files/brochexp_de.pdf
- <https://www.dqr.de>

1.4 Die Europäischen Kreditpunktesysteme in der Bildung (ECTS und ECVET)

Der Bologna-Prozess, der im Jahr 1999 mit der Unterzeichnung der Bologna-Erklärung durch die Mitgliedsstaaten der EU begann, hat die europaweite Harmonisierung von Studiengängen und -abschlüssen zum Ziel. Dadurch soll ein einheitlicher europäischer Hochschulraum geschaffen und die internationale Mobilität der Studierenden gefördert werden.

Um die Qualität der Kurse an Hochschulen und Universitäten transparenter zu gestalten, wurde das „European Credit Transfer System“ (Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen, kurz ECTS) in allen Mitgliedsstaaten der EU und auch in Nicht-EU-Ländern eingeführt. Parallel wurde der Studienverlauf zweistufig gestaltet. Auf der ersten Stufe gibt es die drei bis vier Jahre dauernde Bachelor-Phase. An diese schließt sich die Master-Phase mit einer Dauer von ein bis zwei Jahren an. In beiden Studienphasen sammeln die Studenten eine vom Studienfach abhängige Anzahl an ECTS-Punkten (auch Credit-Points genannt). Diese Punkte geben Auskunft über die für ein Studienfach aufgewendeten Stunden, es ist keine qualitative Bewertung der Leistungen. Ein ECTS-Punkt entspricht circa 30 Arbeitsstunden. Die Höchstgrenze bei einem Vollzeitstudium liegt bei 1.800 Stunden im Jahr. Für einen dreijährigen Bachelorstudiengang sind 5.400 Arbeitsstunden vorgesehen. Dies entspricht 180 ECTS-Punkten. Durch das ECTS ist es möglich, dass auch im Ausland erworbene ECTS-Punkte für den Studienabschluss angerechnet werden können.

Unternehmen können anhand der in den Abschlusszeugnissen oder im „Europass Diploma Supplement“ (siehe Seite 7) ausgewiesenen ECTS-Punkte ersehen, wie viele Stunden Bewerber im Rahmen ihres Studiums für ein bestimmtes Fach aufgebracht haben. Ein qualitativer Vergleich der Abschlüsse von Bewerbern aus verschiedenen Ländern ist über die ECTS-Punkte nicht möglich. Hier gilt es, die erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen über den EQF abzugleichen.

Mit dem Ziel, die innereuropäische Mobilität von Lernenden auch in der Berufsbildung zu fördern und die Vergleichbarkeit und Anrechnung im Ausland erbrachter Leistungen zu erleichtern, wurde das „European Credit System for Vocational Education and Training“ (Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung, kurz ECVET) entwickelt. Es beschreibt die Prinzipien, nach denen eine berufliche Mobilität in Europa durchgeführt werden sollte. Im Zentrum steht dabei die Beschreibung von Lernergebnissen (siehe auch EQR, Seite 6). Eine bestimmte berufliche Qualifikation ist folglich eine Kombination aus verschiede-

nen Einheiten von Lernergebnissen. Für deren Erfassung und Abrechnung wurde ein Punktesystem entwickelt. So werden zum Beispiel für die in einem Jahr in einer formalen Vollzeit-Berufsausbildung erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen 60 Punkte vergeben. Das ECVET-Punktesystem wurde bis 2014 in mehreren Pilotprojekten in Deutschland erprobt. Es zeigte sich jedoch, dass es für Deutschland keine Relevanz besitzt, da sich die Punkte auf durchschnittliche Lernzeiten beziehen. Die in der beruflichen Bildung absolvierten formalen Lernzeiten variieren jedoch sehr stark in der EU und die Besonderheiten der dualen Berufsausbildung bleiben unberücksichtigt.

Unternehmen können den im Rahmen von ECVET erstellten „Werkzeugkasten“ nutzen, um Auslandsaufenthalte ihrer Auszubildenden und Mitarbeiter lernergebnisorientiert vorzubereiten und umzusetzen.

Weitere Informationen:

- http://ec.europa.eu/education/resources/european-credit-transfer-accumulation-system_de
- <https://www.na-bibb.de/erasmus-berufsbildung/mobilitaet/ecvet-und-qualitaet/>

1.5 Der Europass – Transparenz bei der Fachkräftegewinnung

Der Europass ist eine Dokumentensammlung, in der Qualifikationen, Kompetenzen und Fertigkeiten von Bewerbern EU-weit einheitlich dargestellt werden. Mit dem Europass reagierte die Europäische Kommission 2004 auf den Wunsch der Wirtschaft nach Transparenz und Vergleichbarkeit der länderspezifischen Berufsabschlüsse und Kompetenznachweise. Inzwischen nutzen viele Institutionen und Unternehmen den Europass für ihre Bewerbungsverfahren und schreiben den Europass-Lebenslauf bei Bewerbungen verpflichtend vor.

Der Europass umfasst fünf standardisierte Dokumente, mit denen Jobsuchende, Beschäftigte und Studierende ihre Qualifikationen und Kompetenzen am Lernergebnis orientiert, übersichtlich und verständlich abbilden können:

Kerndokument des Europasses ist der *Europass-Lebenslauf*. In ihm werden formal und non-formal erworbene Qualifikationen, informell angeeignete Kenntnisse und Fertigkeiten sowie soziale Kompetenzen erfasst. Die standardisierte Vorlage für den Europass-Lebenslauf gibt es in 27 Sprachen. Dank der einheitlichen Struktur können Personalverantwortliche für eine bestimmte Tätigkeit relevante Qualifikationen und Kompetenzen der Bewerber schnell erfassen und vergleichen.

Der Europass Lebenslauf kann durch den *Europass-Sprachenpass*, den *Europass Mobilität*, die *Europass-Zeugniserläuterungen* oder das *Europass Diploma Supplement* ergänzt werden.

Mit dem *Europass-Sprachenpass* haben Bewerber die Möglichkeit, ihre Fremdsprachenkompetenzen auf Grundlage des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen selbst einzuschätzen. Hör- und Leseverständnis, Sprach- und Interaktionsvermögen sowie die schriftliche Ausdrucksfähigkeit können auf der Basis genau definierter Merkmale sechs Kompetenzstufen zugeordnet werden.

Der *Europass Mobilität* ist ein Nachweis für im Ausland absolvierte Praktika, berufliche Lernaufenthalte und Schüleraustausche. Er informiert über die während des Auslandsaufenthalts erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen sowie die Lern- und Arbeitserfahrungen. Dieses Dokument wird von der den Auslandsaufenthalt organisierenden und von der im Ausland aufnehmenden Einrichtung gemeinsam unter Berücksichtigung europaweit festgelegter Qualitätskriterien online erstellt. Jeder *Europass Mobilität* wird in der europaweiten Europass-Datenbank erfasst und den Teilnehmern einer Mobilitätsmaßnahme als Ausdruck ausgehändigt.

Die *Europass-Zeugniserläuterungen* erleichtern den Vergleich von Berufsabschlüssen. Sie beschreiben die mit einem bestimmten Berufsabschluss erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten, informieren über die Branchen und Tätigkeitsbereiche, in denen der Beruf ausgeübt werden kann, und geben Hinweise zur Wertigkeit der Benotung. Darüber hinaus enthalten sie Informationen über die Dauer, die Art der Ausbil-

derung und die Einordnung des Berufsabschlusses im nationalen und Europäischen Qualifikationsrahmen sowie hinsichtlich der Internationalen Standardklassifikation für Bildung (ISCED). Sie werden in der Landessprache und mindestens in Englisch von den für die berufliche Bildung zuständigen Ministerien erstellt und können über die Europass-Website heruntergeladen werden.

Das *Europass Diploma Supplement* beschreibt die Qualifikationen und Kompetenzen, die ein Hochschulabsolvent in dem jeweils abgeschlossenen Studiengang erworben hat. Ausgewiesen werden auch Dauer und Art des Studiums, die Wertigkeit im ECTS sowie Hinweise zum nationalen Hochschulsystem und zur Benotung. Das Dokument wird von der Hochschule beziehungsweise Universität, an der der Abschluss erfolgte, in Englisch ausgestellt.

Weitere Informationen:

- <https://www.europass-info.de/zielgruppen/unternehmen/>

1.6 European Employment Services (EURES)

Die European Employment Services (Europäischer Beschäftigungs-Service - EURES) sind ein Kooperationsnetzwerk, das die berufliche Mobilität in Europa unterstützt und koordiniert. Neben den 28 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sind Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz Mitglieder dieser Initiative.

Die Netzwerkarbeit wird durch Akteure des Arbeitsmarktes aus den Mitgliedsstaaten, durch ein europäisches Koordinierungsbüro und durch nationale Koordinierungsbüros umgesetzt. EURES-Partner können zum Beispiel die öffentlichen Arbeitsverwaltungen wie die Bundesagentur für Arbeit, aber auch private Arbeitsvermittlungen, Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände sein.

Die Aufgaben von EURES beinhalten Beratung und Information über Arbeitsmöglichkeiten und -bedingungen in den Partnerländern sowie Hilfestellung für Arbeitgeber bei der Gewinnung von Arbeitskräften. Unternehmen erhalten die Möglichkeit, gezielt nach Mitarbeitern mit spezifischen Qualifikationen und Kompetenzen zu suchen. Zu diesem Zweck bietet EURES ein Online-Portal, auf dem Stellenangebote und -gesuche in allen 25 Amtssprachen der EU kostenfrei veröffentlicht werden. Unternehmen und Arbeitssuchende können bei der Erstellung der Angebote und Gesuche auch die Unterstützung von circa 1000 EURES-Beratern in Anspruch nehmen.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt des Netzwerkes liegt auf den „grenzüberschreitenden EURES-Partnerschaften“, die die Mobilität von Arbeitskräften in den Grenzregionen Europas unterstützen. In diese Partnerschaften sind neben den Mitgliedsinstitutionen des Netzwerkes weitere regionale Interessensvertreter eingebunden – beispielsweise Handels- und Handwerkskammern, Universitäten, Behörden sowie Organisationen der Aus- und Weiterbildung. Die grenzüberschreitenden Partnerschaften unterstützen die europaweit circa eine Million Menschen, die auf der einen Seite der Grenze leben und auf der anderen Seite arbeiten, sowie die Unternehmen in den Grenzregionen bei der Bewältigung administrativer, rechtlicher und staatlicher Hürden. Neben der Verbreitung von Informationen über das Arbeiten im Nachbarland werden auch Stellenvermittlungs- und Rekrutierungsdienste angeboten. Die langfristige Zusammenarbeit in grenzüberschreitenden Partnerschaften ermöglicht zudem das Beobachten der Mobilitätsströme sowie deren Hindernisse und bietet Unternehmen eine Plattform, um an der Verbesserung der Arbeitsmobilität in den Grenzregionen mitzuwirken.

In Nordrhein-Westfalen besteht eine grenzüberschreitende Partnerschaft mit den Niederlanden und Belgien, die an neun Standorten in Nordrhein-Westfalen als Ansprechpartner für Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertreten ist und insgesamt 21 Organisationen einbindet, zum Beispiel die regionalen Euregio-Büros und die Arbeitsverwaltungen der drei Länder. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich mit ihren Fragen zur grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität an die Grenzinfopunkte in Gronau, Kleve und Mön-

chengladbach sowie an den Service Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung (SGA) im Eurode Business Center in Herzogenrath/Kerkrade wenden.

Weitere Informationen:

- <https://ec.europa.eu/eures/public/de/eures-services>

1.7 Europäische Plattformen für Berufsbildung und Beschäftigung

Die Europäische Union betreibt und unterstützt neben EURES weitere Plattformen zur Verbreitung und zum Austausch von Informationen für berufliche Bildung und Beschäftigung in Europa.

Your Europe

Mit dem Portal „Your Europe“ bietet die Europäische Kommission einen Service, der Unternehmen das Betreiben von Geschäften in den anderen Mitgliedsstaaten der EU erleichtern soll. Auf einer Internetplattform werden Informationen für alle Bereiche einer unternehmerischen Tätigkeit bereitgestellt. Dazu gehören auch Informationen zu Personalfragen wie das Erstellen von Arbeitsverträgen, die Sozialversicherung oder der Gesundheitsschutz innerhalb der EU. Es wird auch über Förderprogramme informiert.

Weitere Informationen:

- http://europa.eu/youreurope/business/index_de.htm

E-Plattform für Erwachsenenbildung in Europa

Ein Austauschforum zu Fragen der Erwachsenenbildung bietet die **E-Plattform für Erwachsenenbildung in Europa (EPALE)** der Europäischen Kommission. Die Initiative bietet neben aktuellen Informationen und Blog-Beiträgen auch Veranstaltungshinweise und ein Ressourcenzentrum mit Fallstudien, Berichten, Strategiepapieren sowie Zeitschriftenartikeln rund um die Erwachsenenbildung. Offene und geschlossene Foren unterstützen die europaweite Kontaktaufnahme zu Bildungsakteuren. Unternehmen können sich auf der Plattform zu Entwicklungen in der betrieblichen Weiterbildung informieren sowie Anregungen und Partner für Weiterbildungsvorhaben finden.

Weitere Informationen:

- <https://ec.europa.eu/epale/de/about>

Open Education

„Open Education“ ist eine Initiative der Europäischen Kommission, um neue Ideen und Methoden rund um das Thema Lernen mit Ausbildern und Lehrkräften aus der beruflichen Bildung zu teilen. Die Plattform steht allen zur Verfügung, die sich für innovative Ansätze in der Bildung interessieren oder Anregungen für die Gestaltung von Lernprozessen suchen. Ein besonderer Fokus richtet sich dabei auf das Potential digitaler Technologien in der Bildung. Unternehmen können Informationen zur Einbindung dieser Technologien in das betriebliche Lernen erhalten.

Weitere Informationen:

- <https://www.openeducationeuropa.eu/en/about>

Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop)

Eine weitere von der Europäischen Union unterstützte Bildungsplattform wird vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) betrieben. Die Agentur unterstützt die Europäische Kommission, die EU-Mitgliedsstaaten und nationale Stellen wie Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände

bei der Entwicklung neuer Konzepte für die Berufsbildung. Die Cedefop-Online-Plattform bietet Informationen über die Berufsbildung in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten und zum Verständnis ausländischer Berufsabschlüsse, aber auch zur europäischen Bildungspolitik sowie zu verschiedenen Themen rund um das lebenslange Lernen.

Weitere Informationen:

- <http://www.cedefop.europa.eu/de>

1.8 Die Europäische Woche der Berufsbildung

Mit ihrer Initiative „Europäische Woche der Berufsbildung“ möchte die EU-Kommission auf die Bedeutung beruflicher Bildung in allen Lebensphasen eines Menschen hinweisen. Unter Einbindung aller Akteure der Berufsbildung, wie zum Beispiel Auszubildende, Studenten, Unternehmen, Verbände und Bildungseinrichtungen, finden innerhalb einer Woche europaweit Veranstaltungen zu einem Schwerpunktthema der Berufsbildung statt. Unter dem Motto „Entdecke deine Talente“ wurden im November 2017 über 1.200 Veranstaltungen von lokalen und nationalen Interessensträgern der Berufsbildung organisiert. Insbesondere im Fokus standen die Mobilität von Lernenden, der Wandel von Qualifikationsbedürfnissen und die Potentiale von Partnerschaften zwischen Unternehmen und Berufsbildungsträgern. Es wurde aufgezeigt, welche Chancen eine Berufsbildung für die Karriere von Arbeitnehmern bietet und dass sie eine gleichwertige Alternative zu einem Hochschulstudium darstellt.

Im Rahmen der Woche findet auch eine Preisverleihung für besondere innovative und exzellente Beispiele der erfolgreichen Berufsausbildung in Europa statt. In diesem Jahr wurden Preise für die wirksame Nutzung von Bildungsinnovationen, für Exzellenz und Mobilität in der Lehrlingsausbildung sowie für die Nutzung innovativer Methoden des Kompetenzerwerbs am Arbeitsplatz vergeben.

Die Europäische Woche der Berufsausbildung richtet sich nicht nur an junge Menschen oder Berufsanfänger. Ziel ist es aufzuzeigen, wie durch lebenslanges Lernen die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die persönliche Entfaltung der Bürger in Europa gefördert werden.

Weitere Informationen:

- https://ec.europa.eu/social/vocational-skills-week/about-skills-week_en

2 Europäische Fachkräfteförderung

2.1 Der Europäische Sozialfonds (ESF)

60 Jahre Investitionen in Menschen

Im Jahr 2017 beging der Europäische Sozialfonds (ESF) das 60. Jubiläum seiner Gründung. Damit ist der ESF der älteste Struktur- und Investitionsfonds der EU. Die erste Förderperiode des ESF begann im Jahr 1957, dem Jahr der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft durch Italien, Frankreich, Belgien, die Niederlande, Luxemburg und Deutschland. Das Grundanliegen, das mit der Schaffung des ESF verfolgt wurde, ist auch heute noch die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit durch die Qualifizierung der Menschen.

In der ersten Förderperiode (1957 - 1971) wurden die Fondsmittel vor allem für die Überwindung der Unterschiede zwischen den Mitgliedsländern hinsichtlich Beschäftigung und Ausbildung der Nachkriegsgeneration durch Qualifizierung und grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitskräften eingesetzt. Im Zuge der Entwicklung Europas, der Umstrukturierung ganzer Industriezweige, der Aufnahme weiterer Länder in die Gemeinschaft und der zunehmenden Globalisierung der Weltwirtschaft musste der Fonds immer wieder neu ausgerichtet werden, um den gesellschaftlichen und politischen Erfordernissen gerecht zu werden. Charakteristisch für alle Förderperioden blieb jedoch der Einsatz der Fördergelder für Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Der ESF ist heute das wichtigste arbeitsmarktpolitische Instrument in der EU.

In der aktuellen EU-Förderperiode 2014 bis 2020 umfasst das Budget des ESF insgesamt rund 80 Milliarden Euro. Erstmals in der Geschichte der EU wird der Umfang des ESF-Fördertopfs quotale an den Gesamtkohäsionsmitteln ausgerichtet. Dadurch soll einer schleichenden Reduzierung der ESF-Mittel begegnet werden. Generell sind mindestens 23,1 Prozent der Kohäsionsmittel, die jedes EU-Mitgliedsland erhält, für den ESF vorgesehen. Die Mittelaufteilung auf die Mitgliedsstaaten erfolgt nach volkswirtschaftlichen Indikatoren, wie zum Beispiel die Höhe des Bruttoinlandsprodukts und die Arbeitslosenquote.

Förderschwerpunkte bis zum Jahr 2020 sind (1) Ausbildung und Arbeitsplatzbeschaffung, (2) soziale Integration, (3) die Verbesserung von allgemeiner und beruflicher Bildung sowie (4) die Verbesserung der Qualität der öffentlichen Dienste in den EU-Ländern. Ziel ist es, vor allem benachteiligte Personengruppen zu unterstützen, um ihnen eine Chance zu geben und sie für den Arbeitsmarkt und eine Anstellung in Unternehmen fit zu machen.

Weitere Informationen:

- <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=de>

Der Europäische Sozialfonds in Deutschland

Deutschland erhält in der EU-Förderperiode 2014 bis 2020 insgesamt 7,5 Milliarden Euro aus dem ESF. Davon blieben circa 2,7 Milliarden Euro beim Bund und etwa 4,8 Milliarden Euro werden von den Bundesländern separat verwaltet. Diese ESF-Mittel werden um nationale Ko-Finanzierungsanteile aufgestockt.

Zur Umsetzung der ESF-Ziele wurden auf Bundes- und Länderebene Operationelle Programme erarbeitet und mit der EU-Kommission abgestimmt. Grundlage dieser Programme war die Analyse infrastruktureller und arbeitsmarktbezogener Daten in Deutschland und in jedem Bundesland. Von diesen wurden thematische Förderschwerpunkte sowie die prozentuale und regionale Verteilung der Mittel abgeleitet. Hinsichtlich der Wirtschaftskraft und der Arbeitslosenquote unterscheidet die EU in Deutschland stärker entwickelte Regionen (westdeutsche Bundesländer ohne die Region Lüneburg sowie die Regionen

Leipzig und Berlin) und Übergangsregionen. Die Operationellen Programme des Bundes und der Bundesländer bilden die Grundlage für konkrete Förderprogramme, über welche die Fördergelder an die Zielgruppen ausgereicht werden.

Das „Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014-2020“ ist die Grundlage für eine Reihe von Förderprogrammen auf Bundesebene, die federführend vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und vier weiteren Bundesministerien umgesetzt werden. Förderschwerpunkte bis zum Jahr 2020 sind deutschlandweit (1) die Schaffung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung sowie die Mobilität der Arbeitskräfte, (2) soziale Inklusion und Armutsbekämpfung sowie (3) Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung, Kompetenzen und lebenslanges Lernen. Die Hauptzielgruppen der Förderung sind benachteiligte junge Menschen, Langzeitarbeitslose, Frauen, Erwerbstätige mit geringen Qualifikationen und geringen Einkommen sowie Personen mit Migrationshintergrund. Diese Personengruppen sollen als Fachkräfte für die deutschen Unternehmen, von denen 42,3 Prozent einen Fachkräftemangel beklagen, gewonnen werden.

Weitere Informationen:

- <http://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/ESF-Programme/inhalt.html>

Der Europäische Sozialfonds in Nordrhein-Westfalen

Für die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik in Nordrhein-Westfalen (NRW) ist der ESF das zentrale Förderinstrument. Insgesamt stehen Nordrhein-Westfalen circa 1,3 Milliarden Euro für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in der Förderperiode 2014 bis 2020 zur Verfügung, davon 627 Millionen Euro aus dem ESF.

Die Landesregierung hat in Abstimmung mit der EU-Kommission das „Operationelle Programm des ESF in NRW 2014 - 2020“ erstellt, für dessen Umsetzung federführend das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) des Landes NRW verantwortlich zeichnet. Das Operationelle Programm weist die für NRW gültigen Förderprioritäten und die für diese einzusetzenden Mittel aus. Förderschwerpunkte in NRW sind (1) Beschäftigung und Mobilität der Arbeitskräfte, (2) soziale Eingliederung und Bekämpfung der Armut sowie (3) Investitionen in Bildung, Kompetenzen und lebenslanges Lernen. Diese Förderziele werden in einer Vielzahl von Einzelprogrammen umgesetzt, von denen auch Unternehmen profitieren. So bieten zum Beispiel die Förderprogramme „Potentialberatung“, „Arbeit gestalten“ und „Faire Arbeit“ KMU Unterstützung bei der Steigerung ihrer Innovations- und Anpassungsfähigkeit. Eine Vielzahl von Programmen, wie zum Beispiel „Verbundausbildung“, „Teilzeitausbildung“ oder „Fachkräfte.NRW“, helfen Unternehmen, die dringend benötigten Fachkräfte zu finden sowie aus- und weiterzubilden.

Weitere Informationen:

- <https://www.mags.nrw/europaeischer-sozialfonds>

2.2 ESF-Programme mit Nutzen für Unternehmen

Nachfolgend stellen wir ESF-Programme des Bundes und des Landes NRW vor, die entweder KMU beziehungsweise Unternehmensverbände direkt als Zielgruppe haben oder die Projekte fördern, von denen Unternehmen indirekt profitieren.

Alle vorgestellten Förderprogramme werden mit Mitteln aus dem ESF finanziert, ergänzt durch Bundesbeziehungsweise Landesmittel. Aus diesem Grund wird bei der Programmbeschreibung die Finanzierung durch den ESF jeweils nicht gesondert erwähnt.

Die Förderprogramme wurden hinsichtlich ihrer Relevanz für KMU ausgewählt und nach vier Förderschwerpunkten gruppiert. Die Unterscheidung zwischen ESF-Programmen des Bundes und des Landes NRW erfolgt durch die Angabe der Kürzel „DE“ beziehungsweise „NRW“ in Klammern.

2.2.1 ESF-Programme zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung

Passgenaue Besetzung – Unterstützung von KMU bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften (DE)

Im Rahmen des Programms „Passgenaue Besetzung“ können KMU Unterstützung bei der Besetzung von Ausbildungsstellen durch Berater der Handwerks-, Industrie- und Handelskammern, der Kammern der Freien Berufe sowie gemeinnützig tätiger Organisationen der Wirtschaft erhalten. Ziel ist es, vorhandene Ausbildungsplätze „passgenau“ mit Jugendlichen aus Deutschland und dem Ausland zu besetzen, um auf diesem Weg den zukünftigen Fachkräftebedarf der Unternehmen zu sichern.

Die durch das Programm geförderten Berater erarbeiten gemeinsam mit dem Unternehmen eine Beschreibung der Ausbildungsstelle sowie ein Anforderungsprofil. Sie übernehmen die Bewerbersuche in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, führen Bewerbungsgespräche und Einstellungstests durch und treffen eine Vorauswahl der Bewerber. Des Weiteren unterstützen die Berater die KMU beim Abschluss eines Ausbildungsvertrags und informieren über alle Fragen zum Thema Berufsausbildung.

KMU können die Hilfe der Berater auch bei der betrieblichen Integration von Jugendlichen aus dem europäischen Ausland und von Fachkräften ohne Flüchtlingsstatus sowie bei der Etablierung einer Willkommenskultur im Unternehmen in Anspruch nehmen.

Das Programm „Passgenaue Besetzung“ wird ergänzend aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) und der Wirtschaft finanziert. Förderanträge im Rahmen des Programms können nur von Kammern und Wirtschaftsorganisationen gestellt werden. Die von diesen Projektträgern angebotenen Beratungsleistungen sind für die KMU kostenfrei.

Seit 2016 werden im Rahmen des Programms auch sogenannte Willkommenslotsen mit Mitteln des BMWi finanziert. Sie unterstützen Unternehmen bei der Besetzung von offenen Ausbildungsstellen und Arbeitsplätzen mit Geflüchteten und Asylbewerbern.

Weitere Informationen:

- http://www.bafa.de/DE/Wirtschafts_Mittelstandsfoerderung/Fachkraefte/Passgenaue_Besetzung/passgenaue_besetzung_node.html (Liste der Berater)
- http://www.bafa.de/DE/Wirtschafts_Mittelstandsfoerderung/Fachkraefte/Willkommenslotsen/willkommenslotsen_node.html (Liste der Willkommenslotsen)

JOBSTARTER plus (DE)

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) kofinanzierte Programm "JOBSTARTER plus" fördert Projekte, die KMU bei der Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften unterstützen. Ein besonderer Service für KMU ist das Externe Ausbildungsmanagement (EXAM). Dabei stellen die Projektträger Personalressourcen für Einstellungsverfahren bereit und beraten KMU beim Einstieg sowie in allen Phasen einer Ausbildung. Um geeignete Bewerber zu finden, agieren die Projektträger überregional und sprechen auch benachteiligte junge Menschen, Studienabbrecher sowie junge Erwachsene mit Familienverantwortung an. Sie machen auf wenig bekannte Berufsbilder und kleine Unternehmen aufmerksam. Ein weiterer Schwerpunkt des Programms ist die Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern mit Migrationshintergrund und ihre Gewinnung als Ausbilder. Des Weiteren werden im Rahmen des Programms innovative Konzepte für die betriebliche Aus- und Weiterbildung entwickelt, die Unternehmen nutzen können. Eine Übersicht der lokalen Ansprechpartner des Programms ist auf dessen Internetseite zu finden.

Weitere Informationen:

- <https://www.jobstarter.de/>

Jugend in Arbeit plus (NRW)

Das vom MAGS NRW durchgeführte Programm „Jugend in Arbeit plus“ finanziert die Beratung arbeitsloser Jugendlicher und junger Erwachsener unter 25 Jahren und ihre passgenaue Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Anstellung. Es wird seit 1998 angewandt und ist eines der erfolgreichsten Förderprogramme für die Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Die Beratung und Vermittlung der jungen Menschen wird von Mitarbeitern der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit und den Jobcentern durchgeführt. Die Berater helfen auch Unternehmen, die Auszubildende und Fachkräfte suchen. Sie wählen die Auszubildenden passgenau entsprechend des betrieblichen Bedarfs aus, unterstützen bei der Erledigung der Formalitäten und begleiten die Einarbeitung der jungen Beschäftigten in den ersten Monaten. Durch Probearbeit und Praktika können die Unternehmen die Bewerber vorab kennenlernen und mit den Beratern gegebenenfalls erforderliche Qualifizierungen und deren Finanzierung klären. Bei Erfüllung der rechtlichen Voraussetzungen können KMU auch einen Eingliederungszuschuss durch die Agentur für Arbeit und die Jobcenter erhalten.

Weitere Informationen:

- <https://www.mags.nrw/jugend-arbeit-plus>

Berufsausbildung im Verbund (NRW)

Das Förderprogramm „Berufsausbildung im Verbund“ ermöglicht es KMU, die aufgrund ihrer Spezialisierung nicht alle von den Ausbildungsverordnungen vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte vermitteln können, betrieblich auszubilden. Zu diesem Zweck schließt sich das KMU mit einem oder mehreren Unternehmen beziehungsweise Bildungsträgern auf der Basis eines Kooperationsvertrags zu einem Ausbildungsverbund zusammen. Die Auszubildenden müssen mindestens zwölf Monate in ihrem Ausbildungsbetrieb und mindestens sechs Monate bei dem Verbundpartner lernen und arbeiten. Die Verantwortung für die Ausbildung im Verbund trägt das KMU, das mit dem Auszubildenden den Ausbildungsvertrag abgeschlossen hat. Dieses kann auch einen einmaligen Zuschuss zu den Ausbildungskosten in Höhe von 4.5000 Euro je Ausbildungsplatz bei der zuständigen Bezirksregierung beantragen. Voraussetzung für die Antragstellung ist die Bestätigung der Notwendigkeit der Ausbildung im Verbund durch die zuständige Kammer. Gefördert werden Ausbildungen in anerkannten Ausbildungsberufen mit einer Dauer von mindestens zwei Jahren.

Weitere Informationen:

- <https://www.mags.nrw/verbundausbildung>

Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (NRW)

Das Programm „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP)“ erschließt die Gruppe der jungen Mütter und Väter ohne Ausbildung dem Arbeitsmarkt. Die Ausbildung in Teilzeit ermöglicht es ihnen, Familie und Berufsausbildung zu vereinbaren und den Berufseinstieg zu meistern. KMU erhalten im Rahmen des Programms Beratung zur Teilzeitausbildung und deren Umsetzung im Unternehmen sowie Unterstützung bei der Auswahl der Auszubildenden. Die Teilzeit-Auszubildenden werden in den ersten Ausbildungsmonaten individuell begleitet und durch die Projektträger gecoacht, qualifiziert und beruflich vorbereitet.

An der Teilzeit-Ausbildung interessierte Unternehmen erhalten Informationen bei den Regionalagenturen in NRW, den lokalen Projektträgern und 17 regionalen Netzwerken zur Teilzeitausbildung.

Weitere Informationen:

- <https://www.mags.nrw/teilzeitberufsausbildung>

Aktion "100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen (NRW)

Mit dieser Aktion fördern das MAGS NRW und die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit Jugendliche und junge Erwachsene mit einer Behinderung. Jährlich können 150 Programmteilnehmer Beratung bei der Berufswahl, Unterstützung beim Abschluss eines Ausbildungsvertrags und der Durchführung der Ausbildung durch einen Ausbildungscoach sowie ergänzenden Stütz- und Förderunterricht erhalten. Die an der Aktion beteiligten Einrichtungen der betrieblichen Rehabilitation beraten auch Unternehmen zur Einstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung und informieren über Fördermöglichkeiten. Sie unterstützen die Unternehmen bei der Auswahl der Auszubildenden, übernehmen mit der Ausbildung verbundenen Verwaltungsaufwand und stehen den Unternehmen auch bei der Bewältigung von Problemen im Arbeitsalltag während der gesamten Ausbildungszeit zur Seite. Als Praxispartner können Unternehmen im Rahmen des Programms in die Ausbildung von Menschen mit Behinderung hineinwachsen und potentielle Mitarbeiter kennenlernen.

Weitere Informationen:

- <https://www.mags.nrw/ausbildung-mit-behinderung>

Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten (NRW)

Mit dem Förderprogramm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ ermöglicht die NRW-Landesregierung gemeinsam mit der RAG-Stiftung Jugendlichen in den ehemaligen Steinkohle-Regionen NRWs eine außerbetriebliche Ausbildung. Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, können sich unter anderem als KFZ-Mechatroniker, Tierpfleger, Tischler, Chemikant, Anlagenmechaniker, Friseur, Lagerist oder Kaufmann für Büromanagement ausbilden lassen. Die Ausbildung wird von Bildungsträgern in Marl, Herne, Bochum und Gelsenkirchen in Kooperation mit KMU durchgeführt. Im zweiten Ausbildungsjahr werden die Auszubildenden in Unternehmen vermittelt, um dort ihre Ausbildung fortzusetzen. KMU im ehemaligen Kohlerevier können sich als Praxispartner und weiterführender Ausbildungsbetrieb in das Programm einbringen und so zukünftige Fachkräfte für sich gewinnen.

Weitere Informationen:

- <https://www.mags.nrw/kooperative-ausbildung>

Digitale Medien in der beruflichen Bildung (DE)

Das Programm „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ unterstützt Projekte, in denen Bildungsangebote unter Nutzung digitaler Medien, mobiler Technologien und des Web 2.0 in der beruflichen Aus- und Weiterbildung entwickelt, erprobt und eingesetzt werden. Darüber hinaus sollen grundlegende Kompetenzen für die effiziente und kritische Nutzung der Informationstechnologien sowohl bei Lehrenden als auch Lernenden entwickelt werden.

Gefördert werden Verbundprojekte von Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft, Hochschulen, außer-universitären Forschungseinrichtungen und Bildungsträgern in Zusammenarbeit mit Praxis- und Sozialpartnern. Die Projekte müssen sich durch einen hohen Praxisbezug und die branchenübergreifende Anwendbarkeit der Projektergebnisse auszeichnen. In Ausnahmefällen ist die themenoffene Förderung von Einzelprojekten möglich.

Die Antragstellung für das mit über 25 Millionen Euro pro Jahr ausgestattete Programm erfolgt auf der Grundlage von Förderbekanntmachungen des BMBF. Diese werden im Bundesanzeiger und auf der Internetseite des BMBF veröffentlicht. Sie orientieren sich inhaltlich an Entwicklungen im digitalen Bereich und bildungspolitischen Zielsetzungen. Die Förderung wird in Form von Projektzuschüssen ausgereicht. Deren Höhe ist in der jeweiligen Förderbekanntmachung ausgewiesen und beträgt für KMU in der Regel maximal 50 Prozent der Projektkosten.

Das Antragsverfahren ist in der Regel zweistufig. Förderinteressierte können nach Bekanntmachung der Ausschreibung eine Projektskizze beim Projektträger Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR) einreichen. Wird die Projektskizze von einem Auswahlgremium positiv bewertet, kann ein förmlicher Förderantrag gestellt werden.

Weitere Informationen:

- <https://www.qualifizierungdigital.de/>

2.2.2 ESF-Programme zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung und der Qualifizierung von Mitarbeitern

Integration durch Qualifizierung (IQ) (DE)

Mit dem vom BMAS kofinanzierten Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ wird ein bundesweites Netzwerk finanziert, das Projekte mit dem Ziel der beruflichen Integration ausländischer Fachkräfte durchführt. Im Rahmen des Programms können Unternehmen kostenfrei Schulungen und Beratungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, zur Einstellung und Qualifizierung ausländischer Fachkräfte sowie zur Einstellung von Geflüchteten in Anspruch nehmen. Des Weiteren werden Kurse zur Entwicklung interkultureller Kompetenzen angeboten. Im Programmschwerpunkt „ESF-Qualifizierung im Kontext des Anerkennungsgesetzes“ werden Anpassungsqualifizierungen für Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen durchgeführt, um deren Einsatz in Unternehmen zu ermöglichen.

Unternehmen, die die Angebote des Programms nutzen möchten, finden lokale Projekte über das jeweilige Landesnetzwerk.

Weitere Informationen:

- <http://www.netzwerk-iq.de/angebote/unternehmen.html>

Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen (DE)

Das Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg - Potenziale erschließen“ ist Bestandteil des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Durch das Programm werden bundesweit Projektträger finanziert, die Frauen und Männer nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung dabei unterstützen, wieder ins Berufsleben zurückzukehren. Unternehmen bietet sich über den Kontakt zu den regionalen Projektträgern die Möglichkeit, diese Wiedereinsteiger für sich als Fachkräfte zu gewinnen. Des Weiteren können sie sich über eventuelle Zuschüsse für die Einstellung der Wiedereinsteiger und deren Qualifizierung beraten lassen. Die Projektträger bieten ebenfalls Beratung zum Wiedereinstiegsmanagement und Coaching der Wiedereinsteiger an. Unternehmen und ihre Mitarbeiter können auch eine Beratung zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und den daraus resultierenden Konsequenzen für die Organisation im Unternehmen in Anspruch nehmen. Die lokalen Projektträger können über die Internetseite des Aktionsprogramms gefunden werden.

Weitere Informationen:

- <https://www.perspektive-wiedereinstieg.de/>

Fachkräfte.NRW (NRW)

Mit dem Förderprogramm „Fachkräfte.NRW“ werden Projektvorhaben unterstützt, die auf die Stärkung und Weiterentwicklung des Fachkräftepotentials in NRW zielen. Neben ESF-Mitteln fließen in dieses Programm auch Mittel aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) ein. Im Rahmen des Programms können nordrhein-westfälische KMU Unterstützung bei der Qualifizierung vorhandener und zukünftiger Mitarbeiter sowie bei der Einstellung benachteiligter Personengruppen erhalten. Es können zum Beispiel Berufsabschlüsse nachgeholt, Ausbilder qualifiziert sowie Menschen mit Behinderung oder Menschen mit Migrationshintergrund eingestellt werden. Ebenfalls gefördert werden Beratungsmaßnahmen zu allen Fragen der Fachkräftegewinnung. Dabei können auch bereits vorhandene Förderprogramme wie der Bildungsscheck oder die Potentialberatung zum Einsatz kommen. Das Land bietet außerdem Investitionszuschüsse für die Modernisierung der technischen Ausstattung von überbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsstätten an.

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses in Höhe von maximal 50 Prozent der förderfähigen Projektausgaben. Antragsberechtigt für das Landesprogramm sind KMU, Wirtschaftsfördereinrichtungen, Wirtschafts- und Arbeitnehmerverbände, Kammern, Träger der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Kommunen. Die Projektlaufzeit sollte 24 Monate nicht überschreiten. Kooperationsprojekte mit mehreren Akteuren sind erwünscht. Förderanträge können in den 16 Regionalagenturen NRWs, die auch für entsprechende Beratungen zur Seite stehen, eingereicht werden.

Weitere Informationen:

- <https://www.mags.nrw/fachkraefteprogramm>

Die Bildungsprämie (DE)

Mit der „Bildungsprämie“ fördert der Bund die individuelle berufsbezogene Weiterbildung. Insbesondere Personen mit niedrigen Einkommen (bis zu 20.000 Euro Jahreseinkommen beziehungsweise 40.000 Euro bei gemeinsam Veranlagten) können diese Förderung unabhängig von ihrem Alter nutzen, um sich für neue Herausforderungen in ihrem Beruf zu qualifizieren.

Die Förderung erfolgt in Form eines nicht rückzahlbaren Zuschusses in Höhe von maximal 500 Euro. Die Bildungsprämie kann pro Person jedes Jahr einmal in Anspruch genommen werden. Teurere Weiterbildungsmaßnahmen können mit dem sogenannten Spargutschein unabhängig vom Einkommen finanziert werden. Voraussetzung ist hier das Vorhandensein eines entsprechenden Ansparguthabens.

Voraussetzung für die Nutzung der Bildungsprämie ist die persönliche Beratung durch eine zugelassene Beratungsstelle (Prämienberatung). Diese stellt einen personengebundenen Prämienutschein oder einen Spargutschein aus. Die Gutscheine können bei Weiterbildungsanbietern zur anteiligen Bezahlung von Kurs- oder Prüfungsgebühren eingelöst werden.

Weitere Informationen:

- <http://www.bildungspraemie.info>

Der Bildungsscheck (NRW)

Der „Bildungsscheck“ ist ein Förderinstrument des Land NRW, das die Qualifizierung von Fachkräften zum Ziel hat. Im Rahmen des Programms können KMU, die Zugewanderte beziehungsweise Menschen mit Migrationshintergrund, Berufsrückkehrende, Mitarbeiter ohne Berufsabschluss oder auch Personen älter als 50 Jahre beschäftigen, für deren berufliche Weiterbildung einen Zuschuss in Höhe von 50 Prozent der Weiterbildungskosten, maximal 500 Euro, erhalten. Ein Unternehmen kann maximal zehn Bildungsschecks für Beschäftigte, deren Bruttogehalt 39.000 Euro nicht übersteigt, in einem Zeitraum von zwei Kalenderjahren beantragen.

Mitarbeiter von Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten können den Bildungsscheck auch individuell beantragen. In diesem Fall gilt ein maximales Jahreseinkommen von 30.000 Euro beziehungsweise 60.000 Euro bei gemeinsamer Veranlagung. Auch individuell kann der Bildungsscheck alle zwei Jahre in Anspruch genommen werden.

Die Vergabe der Bildungsschecks erfolgt durch ausgewählte Beratungseinrichtungen. Diese bieten für Unternehmen auch die kostenfreie Beratung zum Qualifizierungsbedarf ihrer Mitarbeiter an. Individuelle Antragsteller können sich Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung beraten lassen. Die Bildungsschecks können bei Weiterbildungsanbietern für die Teilnahme an Lehrgängen verrechnet werden.

Weitere Informationen:

- <https://www.mags.nrw/bildungsscheck>

Produktionsschule.NRW (NRW)

Die Produktionsschule.NRW ist ein Förderangebot für Jugendliche, die eine allgemeinbildende Schule ohne ausreichende Betriebs- und Ausbildungsreife verlassen haben und deshalb auf dem Arbeitsmarkt schwer zu vermitteln sind. Durch die Verbindung beruflicher Qualifizierung mit praktischer, produktiver Arbeit werden diese Jugendlichen auf die Aufnahme einer Ausbildung oder Erwerbstätigkeit vorbereitet und haben Gelegenheit, ihren Schulabschluss nachzuholen. In betriebsähnlichen Strukturen bieten freie Träger den Jugendlichen die Möglichkeit, die Dienstleistungs- und Produktionsprozesse in einem Unternehmen kennen zu lernen und für das Berufsleben notwendige soziale Kompetenzen zu entwickeln.

Unternehmen finden in den Absolventen der Produktionsschulen Jugendliche mit Fachkenntnissen, die als Auszubildende oder Mitarbeiter den betrieblichen Anforderungen entsprechend weiterqualifiziert werden können.

Weitere Informationen:

- <https://www.mags.nrw/produktionsschule>

2.2.3 ESF-Programme für die Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung in Unternehmen

Förderung unternehmerischen Know-hows (DE)

Das Programm „Förderung unternehmerischen Know-hows“ wird im Auftrag des BMWi vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) durchgeführt. Gefördert werden allgemeine Beratungen zu allen wirtschaftlichen, personellen, finanziellen und organisatorischen Fragen der Unternehmensführung und spezielle Beratungen, wie zum Beispiel zur Fachkräftegewinnung und -sicherung, zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie oder zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Unternehmen in Schwierigkeiten können sich mit Blick auf die Wiederherstellung ihrer wirtschaftlichen Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit beraten lassen.

Die Förderung erfolgt in Form von Zuschüssen zu den Beratungskosten. Unternehmen in den alten Bundesländern (außer Region Lüneburg) können 50 Prozent ihrer Aufwendungen für die Beratungsleistungen erhalten. Für junge Unternehmen beträgt die maximale Förderhöhe dabei 2.000 Euro, für etablierte kleine und mittlere Unternehmen 1.500 Euro. Förderfähig sind nur Beratungen, die von externen Beratungsunternehmen oder selbständigen Beratern durchgeführt werden. Deren Kompetenzen sind durch Dokumente zu belegen.

Die Antragsstellung erfolgt vor Inanspruchnahme der Beratungsleistung über die Homepage der BAFA. Junge Unternehmen müssen bis maximal drei Monate vor der Antragstellung ein kostenloses Informationsgespräch mit einem Regionalpartner der BAFA führen. Für Bestandsunternehmen ist das Gespräch

nicht verpflichtend. Die Beratungen müssen spätestens sechs Monate nach der Bewilligung der Förderung abgeschlossen sein. Die Auszahlung des Zuschusses erfolgt nach Vorlage aller Verwendungsnachweise nach dem Prinzip der Ausgabenerstattung.

Die Förderung wird in Form von Zuschüssen gewährt, deren Höhe sich an der Bemessungsgrundlage sowie dem Standort des Unternehmens orientiert. Sie kann maximal 3.200 Euro betragen. Die Bewilligung und Auszahlung erfolgt über das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA).

Weitere Informationen:

- http://www.bafa.de/DE/Wirtschafts_Mittelstandsfoerderung/Beratung_Finanzierung/Unternehmensberatung/unternehmensberatung_node.html

unternehmensWert: Mensch (DE)

Im Rahmen des Bundesprogramms „unternehmensWert: Mensch“ können KMU, die mindestens seit zwei Jahren bestehen, Zuschüsse zur Finanzierung von passgenauen Prozessberatungen erhalten. Ziel dieser Beratungen muss die Gestaltung einer mitarbeiter- und zukunftsorientierten Personalpolitik im Unternehmen sein. Im Fokus der Beratung sollten die Themen Personalführung, Chancengleichheit, Vielfalt, Gesundheit sowie Wissen und Kompetenz stehen. Die Zuschüsse zu den Beratungskosten können in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße 50 bis 80 Prozent betragen. Maximal dürfen 1.000 Euro pro Beratungstag berechnet werden, Die Beratung durch einen autorisierten Prozessberater muss im Unternehmen durchgeführt werden und darf zehn Tage nicht überschreiten.

Im Programmzweig „unternehmensWert: Mensch plus“ steht die Anpassung der innerbetrieblichen Personalpolitik und Arbeitsorganisation an den digitalen Wandel im Zentrum der Beratung. KMU, die bereits seit zwei Jahren bestehen, können Zuschüsse in Höhe von 80 Prozent zu den Beratungskosten erhalten. Die Dauer der Beratungen kann zehn bis zwölf Tage betragen.

Anders als in anderen Bundesländern richtet sich in NRW der Programmzweig „unternehmensWert: Mensch“ nur an Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten. Bei größeren KMU greift hier die „Potentialberatung“.

Erste Ansprechpartner bei allen Fragen rund um das Programm sind die regionalen Erstberatungsstellen. Hier erfolgt auch die Beantragung des Zuschusses.

Weitere Informationen:

- <http://www.unternehmens-wert-mensch.de>

Potentialberatung (NRW)

Das Programm „Potentialberatung“ ist ein Förderinstrument im Rahmen der Initiative „Arbeit gestalten NRW“. Mit dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Beschäftigung der Mitarbeiter zu sichern und auszubauen, erhalten Unternehmen im Rahmen dieses Programms einen Zuschuss zu den Kosten für die Beratung durch Experten. Unternehmen können die geförderte Beratung unter Einbeziehung ihrer Mitarbeiter zu den Themenbereichen Arbeitsorganisation, Kompetenzentwicklung, demografischer Wandel, Digitalisierung und Gesundheit in Anspruch nehmen.

Darüber hinaus wird mit den Mitteln aus dem Programm „Potentialberatung“ auch das Angebot der Qualifizierungsberatung für Unternehmen finanziert. Dabei wird der Qualifizierungsbedarf im Unternehmen ermittelt, die mitarbeiterbezogene Weiterbildung geplant sowie die Auswahl passender Bildungsanbieter und Methoden vorgenommen. Unternehmen erhalten ebenfalls Informationen über Fördermöglichkeiten für ihre betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen.

Der Zuschuss zu den Beratungskosten beträgt 50 Prozent, höchstens jedoch 500 Euro pro Beratungstag. Insgesamt werden maximal zehn Beratungstage mit je acht Stunden gefördert.

Antragsberechtigt sind Unternehmen mit zehn bis 249 Beschäftigten, die länger als zwei Jahre am Markt sind, sich überwiegend in Privatbesitz befinden und ihren Sitz in Nordrhein-Westfalen haben. Kleinunternehmen mit ein bis neun Beschäftigten können das Programm „unternehmensWert: Mensch“ in Anspruch nehmen.

Zwingende Voraussetzung für eine Förderung im Rahmen des Programms ist die Beratung durch eine beauftragte Beratungsstelle. Eine Übersicht der Beratungsstellen ist auf der Programm-Internetseite zu finden.

Weitere Informationen:

- <https://www.mags.nrw/potentialberatung>

Zukunft der Arbeit (DE)

Das Programm „Zukunft der Arbeit“ ist eine Programmlinie im Forschungsprogramm „Innovationen für die Produktion Dienstleistung und Arbeit von morgen“ des BMBF. Ausgehend von den Veränderungen, die Strukturwandel, Technisierung und Globalisierung für Unternehmen und Menschen mit sich bringen, sollen mit diesem Programm neue Modelle der Arbeitsgestaltung und -organisation entwickelt, getestet und in die betriebliche Praxis überführt werden. Gefördert werden Verbundprojekte, bei denen besonders KMU aus forschungsintensiven, technologieorientierten Branchen einbezogen und die Verwertbarkeit der Ergebnisse in Unternehmen gesichert werden.

Das Programm wird durch Förderbekanntmachungen im Bundesanzeiger, auf der Internetseite des BMBF sowie der Programmwebsite umgesetzt. Diese fokussieren auf bestimmte Themenfelder. Antragsberechtigt sind in Abhängigkeit von Förderschwerpunkt KMU, Forschungseinrichtungen sowie Hochschulen, Kammern und Verbände. Der Fördersatz für KMU beträgt in der Regel 50 Prozent. Die Antragstellung erfolgt als zweistufiges Verfahren, bei dem zunächst Projektskizzen bei dem beauftragten Projektträger Karlsruhe einzureichen sind. Nach Bewertung der Projektskizzen durch Gutachter können von erfolgreichen Antragstellern förmliche Förderanträge gestellt werden.

Weitere Informationen:

- <http://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/ESF-Programme/bmbf/zukunft-der-arbeit.html>

Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb (NRW)

Die Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ hat sich zum Ziel gesetzt, prekäre Beschäftigungsverhältnisse einzudämmen, das Land NRW zum Land der fairen Arbeit zu machen und die vielen positiven Beispiele von Unternehmen zu verbreiten, die bereits das Prinzip der gerechten Arbeit umsetzen. Die Gesellschaft für innovative Beschäftigung (G.I.B.) begleitet die Umsetzung des Programms. Die Themenschwerpunkte liegen in den Bereichen Minijobs, Leiharbeit, Werkverträge und faire Löhne.

Im Rahmen der Initiative findet eine Vielzahl von Aktivitäten statt. Modellprojekte, Studien, Expertisen, Fachveranstaltungen, ein umfassendes Informationsmaterial und persönliche Unterstützung durch Hotlines und Beratungsstellen werden angeboten. In Marktwirtschaftsgesprächen wird sowohl Unternehmern als auch Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, darüber zu diskutieren, was jeder Einzelne zu fairen Arbeitsbedingungen beitragen kann. Auf dem neuen Online-Informationsportal für Arbeitgeber zur Sozialversicherung erhalten Unternehmen zudem eine hilfreiche Orientierung in Beschäftigungsfragen.

Weitere Informationen:

- <http://www.landderfairenarbeit.nrw.de/>

Beschäftigtertransfer (NRW)

Das Land Nordrhein-Westfalen fördert den Beschäftigtertransfer im Rahmen von Transfergesellschaften. Sie helfen, einen unvermeidbaren Personalabbau sozialverträglich zu gestalten und Fragen von Unternehmen bezüglich des Beschäftigtertransfers zu beantworten.

Antragsberechtigt sind in erster Linie KMU sowie Betriebe, die insolvent oder von der Insolvenz bedroht sind. Sie werden von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) bei der Erstellung von Konzepten, Finanzierungsfragen, Entscheidungsprozessen und der Umsetzung der einzelnen Projekte unterstützt. Es wird eine dezentrale und effektive Beratung von Unternehmen in Krisensituationen gewährleistet.

Unternehmen gewinnen mit einer bestmöglichen finanziellen Ausstattung einer Transfergesellschaft Rechtssicherheit, um Kündigungsschutzklagen zu vermeiden. Der Betriebsfrieden der verbleibenden Mitarbeiter ist gewährleistet, was sich auf die Beschäftigten positiv auswirkt.

Die Förderung wird in Form von Zuschüssen über einen maximalen Zeitraum von zwölf Monaten gewährt. Sie beträgt 80 Prozent der nachgewiesenen Kosten und kann sich auf bis zu 64.508 Euro pro Jahr für Beratungsfachkräfte und 56.615 Euro pro Jahr für Personal mit begleitenden Tätigkeiten belaufen

Antragstellung und Beratung erfolgen über die zuständigen Regionalagenturen.

Weitere Informationen:

- <https://www.mags.nrw/beschaeftigtertransfer>

2.3 Das Aktionsprogramm Erasmus +

30 Jahre Erasmus

1987 nach schwierigen Verhandlungen ins Leben gerufen, feiert das Erasmus Programm als erfolgreichstes Programm der Europäischen Union in diesem Jahr seinen 30. Geburtstag.

Das Programm umfasste ursprünglich nur die Förderung im Hochschulbereich. Im Jahr 2014 wurde Erasmus um weitere Bildungsprogramme zu Erasmus+{ XE "Erasmus+" } erweitert. Es beinhaltet nun die bisher eigenständigen Teilprogramme für die beruflichen Aus- und Weiterbildung (Leonardo da Vinci), die Schulbildung (Comenius), die Erwachsenenbildung (Grundtvig), die Jugendarbeit (Jugend in Aktion), den Sportbereich und fünf weitere Programme.

Erasmus+ unterstützt unter anderem Studierende und Auszubildende durch Auslandsaufenthalte dabei, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, ihre Fremdsprachenkenntnisse auszubauen oder neue Sprachen zu erlernen und ihre fachlichen, sozialen und interkulturellen Kompetenzen zu verbessern. In der aktuellen Förderperiode 2014–2020 steht für alle Programmteile in Erasmus+ ein Budget in Höhe von 14,775 Milliarden Euro zur Verfügung.

Während es 1987/88 europaweit 3.244 Erasmus-Studierenden gab, wird alleine für den laufenden Zeitraum bis 2020 erwartet, dass es rund 3,3 Millionen Menschen mit Auslandserfahrung unter Erasmus+ gibt. Die Teilnehmerzahl allein der deutschen Studierenden stieg von anfangs 657 auf über 40.000 in den Jahren 2015/16. In den vergangenen 30 Jahren hat Erasmus insgesamt mehr als neun Millionen Menschen unterstützt. Die teilnehmende Programmländerzahl ist von zunächst elf auf inzwischen 28 Mitgliedsstaaten der EU sowie fünf weitere europäische Länder gestiegen.

Auch über das Jahr 2020 hinaus gibt es schon Pläne Erasmus+ noch weiter auszubauen. Es existieren erste Ideen für neue Studienfächern wie Digitalisierung und Datenanalyse, um Unternehmen in Europa und weltweit noch stärker für die Zukunft vorzubereiten. Ein Mittelanstieg auf 29,4 Milliarden Euro ist an-

gedacht, um bis 2025 die Anzahl der Menschen in der EU, die an Erasmus+ teilnehmen, von 3,7 auf 7,5 Prozent zu verdoppeln.

Weitere Informationen:

- <http://www.erasmusplus.de/>

Erasmus+ Berufsbildung - Mobilität

Unternehmen profitieren im Förderprogramm Erasmus+ vor allem von dem Förderschwerpunkt „Lernmobilität von Einzelpersonen“. Dieser richtet sich an Unternehmen, die ihre Auszubildenden zu einem beruflichen Praktikum, einem Ausbildungsabschnitt oder einer Weiterbildungsmaßnahme beziehungsweise ihre Ausbilder zum Lernen und Lehren ins Ausland entsenden möchten.

Ziele der Auslandsaufenthalte für Auszubildende sind das Sammeln von Berufserfahrungen in einem internationalen Umfeld, die Verbesserung fachlicher, sozialer und interkultureller Kompetenzen und die Vertiefung der Fremdsprachenkenntnisse. Ausbilder sollen während des Auslandsaufenthalts ihre Fachkenntnisse erweitern, ihr Fach in einem neuen kulturellen Umfeld kennenlernen, sich neue Techniken aneignen und Erfahrungen in der betrieblichen Ausbildung mit Kollegen austauschen. Auslandsaufenthalte für Auszubildende können zwei Wochen bis zwölf Monate, für Ausbilder zwei Tage bis zwei Monate dauern.

Unternehmen, die ihre Auszubildenden oder Ausbilder in ein EU-Mitgliedsland, Island, Liechtenstein, Norwegen, die Türkei oder die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien entsenden möchten, können eine Projektträgerförderung erhalten. Diese beträgt für die Organisation und Durchführung des Mobilitätsprojektes 350 Euro je Teilnehmer.

Die Teilnehmer werden mit Zuschüssen zu den Reise- und Aufenthaltskosten und für die sprachliche Vorbereitung unterstützt. Die Höhe der Zuschüsse ist abhängig von Zielgruppe, Entfernung, Lebenshaltungskosten und Dauer des Aufenthalts im Zielland. Für die sprachliche Vorbereitung werden bei einem Auslandsaufenthalt von mehr als 18 Tagen kostenlose Online-Kurse in 18 Sprachen zur Verfügung gestellt. Für weitere Zielsprachen kann ein Zuschuss in Höhe von 150 Euro zu den Kosten eines Sprachkurses genutzt werden.

Unternehmen können sich als Projektträger an dem jährlich im Herbst veröffentlichten Aufruf zur Einreichung von Vorschlägen beteiligen. Der Einreichungstermin für Mobilitätsprojekte ist meist im Februar des Folgejahrs. Die Anträge sind über das Teilnehmerportal der Europäischen Kommission einzureichen. Ansichtsexemplare der elektronischen Antragsformulare sind auf der Website der Nationalagentur „Bildung für Europa“ zu finden (siehe Link).

Wenn das Unternehmen nicht selbst als Projektträger fungieren möchte, kann es seine Auszubildenden über Poolprojekte entsenden. Diese sind branchenbezogen auf der Internetseite „Mach mehr aus deiner Ausbildung“ recherchierbar. Die Bewerbung für eine Förderung erfolgt direkt beim Träger eines Poolprojektes. Der Projektträger entscheidet je nach Zielgruppe und Kapazität des Projektes über die Gewährung der Förderung.

Weitere Informationen:

- <https://www.na-bibb.de/erasmus-berufsbildung/mobilitaet/>
- <https://www.machmehrausdeinerausbildung.de/>

Erasmus+ Hochschulbildung – Mobilität

Den Förderschwerpunkt „Lernmobilität von Einzelpersonen“ gibt es im Rahmen von Erasmus+ auch für den Bereich der Hochschulbildung. Die EU kalkuliert, dass bis zum Jahr 2020 mindestens 20 Prozent der Studierenden ein Studium oder ein Auslandspraktikum absolvieren werden.

Unternehmen profitieren von hochqualifizierten Graduierten mit Bachelor- oder Masterabschluss, die in ihrer persönlichen Entwicklung, ihrer Beschäftigungsfähigkeit und internationalen Kompetenz gestärkt sind. Verbesserte Fremdsprachenkenntnisse, umfassende Praxiserfahrungen und eine gesteigerte soziale Kompetenz tragen zur Bereicherung für beide Seiten bei.

Auch bereits in einem Unternehmen beschäftigte Hochschulabsolventen können bis zu einem Jahr nach ihrem Studienabschluss ein Auslandspraktikum in einer öffentlichen oder privaten Einrichtung in einem der 33 an Erasmus+ teilnehmenden Programmländer absolvieren. Das Praktikum kann zwischen zwei und zwölf Monaten dauern. Voraussetzung ist, dass die Teilnehmer aus der vorangegangenen Studienphase noch mindestens zwei Monate Erasmus+ Förderung zur Verfügung haben beziehungsweise nicht mehr als zehn Monate gefördert wurden.

Bewerbungen werden über die jeweilige Heimathochschule gestellt. Zu beachten ist, dass Praktika in EU-Institutionen und anderen EU-Einrichtungen nicht förderbar sind.

Weitere Informationen:

- <https://eu.daad.de/infos-fuer-einzelpersonen/foerderung-fuer-studierende-und-graduierte/auslandspraktikum/de/46247-auslandspraktikum/>

2.4 Erasmus for Young Entrepreneurs

Das Programm „Erasmus for Young Entrepreneurs“ richtet sich zum einen an Jungunternehmer, die durch einen Arbeitsaufenthalt in einem anderen EU-Mitgliedsstaat Qualifikationen für die Leitung eines KMU erwerben möchten und zum anderen an erfahrene Unternehmer, die bereit sind, Existenzgründer aufzunehmen und zu betreuen. Ziele des Programms sind der Informations- und Erfahrungsaustausch, die Weitergabe von Wissen und die Vernetzung der Unternehmer.

Das Programm hat bis zum Jahr 2020 ein Budget in Höhe von 55,3 Millionen Euro. In den letzten fünf Jahren wurden mehr als 2.500 Partnerschaften gefördert. Bis zum Ende der Förderperiode werden 10.000 Partnerschaften erwartet.

Die Förderung für den Jungunternehmer wird in Form von Zuschüssen zu den Reise- und Unterhaltskosten gewährt. Dabei hängt die Höhe vom Aufenthaltsland und den tatsächlich benötigten Lebenshaltungskosten im Gastland ab. Die Dauer des Aufenthalts beträgt ein bis sechs Monate. Der Aufenthalt kann in einzelne Zeitfenster von mindestens einer Woche über maximal 12 Monate verteilt werden kann.

Am Programm können zukünftige Unternehmer, die einen tragfähigen Geschäftsplan vorweisen, oder Existenzgründer, deren Unternehmen maximal drei Jahre besteht, teilnehmen. Der Wirtschaftszweig ist dabei nicht von Relevanz. Der Unternehmer des Gastlandes sollte über Erfahrung verfügen und entweder Eigentümer eines KMU sein, dieses leiten oder in dessen Leitung unmittelbar involviert sein. Finanziell werden die Gastunternehmer nicht unterstützt, dafür profitieren sie vom Engagement und der Mitarbeit des Jungunternehmers.

Lokale Vermittlungsstellen koordinieren die Praktika und unterstützen die Teilnehmer bei der Suche nach Partnerunternehmen. Die Registrierung zur Teilnahme am Programm erfolgt über ein Online-Anmeldetool auf der Internetseite des Programms.

Weitere Informationen:

- www.erasmus-entrepreneurs.eu

2.5 HORIZONT 2020 – Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen

Das EU-weite Forschungsprogramm HORIZONT 2020 umfasst eine Vielzahl von Förderausrichtungen. Dazu gehören im Rahmen des Förderbereichs Wissenschaftsexzellenz auch die „Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen (MSCA)“. Sie unterstützen Wissenschaftler in ihrer beruflichen Entwicklung und sollen dazu beitragen, den Wissenschaftsstandort Europa für hoch qualifizierte Forscher attraktiver zu machen. Neben Maßnahmen, die vorrangig auf die individuelle Förderung von erfahrenen Wissenschaftlern abzielen, und Mobilitätsmaßnahmen für Forschende werden auch der Personalaustausch zwischen Forschungseinrichtungen und Unternehmen und die anteilige Qualifizierung von Doktoranten in Industrieunternehmen gefördert.

Das Teilprogramm „Research and Innovation Staff Exchange“ (RISE) unterstützt unter anderem Forschungsprogramme, die von akademischen Einrichtungen in Kooperation mit nichtakademischen Einrichtungen, also auch Unternehmen, durchgeführt werden. Durch den Austausch von Forschern, Technikern und Managementpersonal soll der Transfer von Wissen und Technologien gefördert werden. Für das Programm können sich Konsortien mit mindestens drei Partnern aus unterschiedlichen Sektoren und drei verschiedenen EU-Mitglieds- oder assoziierten Ländern bewerben. Mit Drittstaaten kann der Austausch auch im selben Sektor erfolgen. Die am Austausch beteiligten Personen können zwischen einem Monat und einem Jahr in einer Partnereinrichtung forschen und arbeiten. Dabei kann der Aufenthalt in mehrere Phasen aufgeteilt sein. Insgesamt werden Personalaustausche bis zu vier Jahre gefördert. Die Förderung erfolgt in Form von Zuschüssen zu den Personal- und Projektkosten. Maximal werden 540 Personalmonate bezuschusst.

Unternehmen können auch im Teilprogramm „European Industrial Doctorates“ vom Know-how junger Wissenschaftler profitieren. In diesem Programm sollen Doktoranden aus wissenschaftlichen Einrichtungen oder Hochschulen mindesten 50 Prozent ihrer Promotionszeit in forschungsaffinen Unternehmen tätig sein. Unternehmen können sich als Partner in einem Konsortium, das aus mindestens zwei Partnern aus zwei EU-Mitglieds- oder assoziierten Ländern bestehen muss und von denen mindestens einer Doktorgrade vergeben darf, bewerben. Bezuschusst werden die Personalkosten für die Doktoranden. Bei Konsortien mit zwei Partnern werden maximal 180 Personenmonate, bei Konsortien mit mindestens drei Partnern maximal 540 Personenmonate gefördert.

Interessierte Unternehmen können die Nationale Kontaktstelle für die MSCA insbesondere zur Partnersuche kontaktieren. Die EU-Fördermittel aus den MSCA werden in Ausschreibungsverfahren vergeben.

Weitere Informationen:

- <http://www.nks-msc.de>

2.6 Dein erster EURES-Arbeitsplatz (DEEA)

Das EU-Mobilitätsprogramm „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ ist ein Unterprogramm des EU-Programms für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI). Es unterstützt Unternehmen dabei, für offene Stellen Fachkräfte in anderen europäischen Ländern zu finden. Gleichzeitig erhalten arbeitslose junge Europäer im Alter von 18 bis 35 Jahren Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeits- oder Praktikumsplatz innerhalb der EU, Island oder Norwegen und bei der Arbeitsaufnahme.

Am Programm können sich alle Unternehmen beteiligen, die bereits sind, junge Ausländer in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis beziehungsweise in einem Praktikum entsprechend der nationalen Arbeits- und Sozialgesetze zu beschäftigen. Für Arbeits- und Ausbildungsplätze müssen Verträge mit einer Laufzeit von mindestens sechs Monaten, für Praktika von mindestens drei Monaten abgeschlossen werden. Die regionalen DEEA-Agenturen unterstützen Unternehmen bei der Auswahl geeigneter Bewerber und bei der Integration der ausländischen Mitarbeiter. KMU können für Integrationsmaßnahmen, wie zum Beispiel arbeitsplatzbezogene Schulungen oder Sprachkurse, Zuschüsse erhalten.

Den ausländischen Arbeitnehmern oder Auszubildenden wird finanzielle Unterstützung für die Reise zum Bewerbungsgespräch, für den Umzug, für einen Sprachkurs und für die Anerkennung ihrer Qualifikationen gewährt. In Deutschland berät die Zentrale Arbeits- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit in Bonn Unternehmen zu diesem Programm.

- <https://ec.europa.eu/eures/public/your-first-eures-job-emp>

2.7 Reactivate

Das Programm „Reactivate“ der Europäischen Union fördert die berufliche Mobilität von EU-Bürgern ab dem 35. Lebensjahr und hilft ihnen, einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz mit einer Dauer von mindestens sechs Monaten in einem anderen EU-Mitgliedsstaat zu finden. Gleichzeitig werden Arbeitgeber unterstützt, wenn sie bereit sind, EU-Bürger über 35 Jahre einzustellen. Unternehmen, egal welcher Größenordnung, erhalten eine Plattform, um europäische Arbeitskräfte anzuwerben und so dem heimischen Fachkräftemangel zu begegnen.

Arbeitgeber können unterschiedliche Unterstützungsangebote der Reactivate-Agenturen in Anspruch nehmen. Dazu zählen die Verwaltung von Angeboten und offenen Stellen, der Abgleich von offenen Stellen mit verfügbaren Bewerbern im Ausland und die Vorbereitung der Ankunft des neuen Arbeitnehmers. Darüber hinaus können KMU kostendeckende Unterstützung bei der Integration des neuen Arbeitnehmers erhalten, zum Beispiel für Einführungskurse, Sprachunterricht oder Mentoring.

Arbeitsuchende werden bei der Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, dem späteren Umzug, der Anerkennung von Qualifikationen sowie beim Sprachunterricht finanziell unterstützt. Zusätzlich bieten die Reactivate-Agenturen Informations- und Beratungsleistungen und vorbereitende Maßnahmen, wie zum Beispiel Soft-Skill-Trainings, an. Sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitsuchende sind diese Serviceleistungen kostenfrei. Ansprechpartner für interessierte Unternehmen in Deutschland ist die Zentrale Arbeits- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit in Bonn.

- <https://ec.europa.eu/eures/public/en/reactivate-js>

2.8 Fachkräfteförderung im Rahmen des INTERREG-Programms

Mit INTERREG unterstützt die Europäische Kommission die grenzüberschreitende Kooperation zwischen Regionen und Städten. Basierend auf den elf Prioritäten der EFRE-Förderung soll das wirtschaftliche, soziale und kulturelle Zusammenleben in den Grenzregionen erleichtert werden.

Das INTERREG-Programm beinhaltet drei Programmstränge: die grenzübergreifende Zusammenarbeit (INTERREG A), die transnationale Zusammenarbeit (INTERREG B) und die interregionale Zusammenarbeit (INTERREG C). Die einzelnen INTERREG-Programmstränge sind dezentral organisiert und den individuellen Erfordernissen der Förderregionen angepasst. Ihre Umsetzung erfolgt in konkreten Projekten, zu denen sich Partner, zum Beispiel KMU aus den beteiligten Ländern, zusammenschließen. In der Förderphase 2014 bis 2020 stellt die EU-Kommission 10,1 Milliarden Euro für die Förderung dieser Projekte bereit. Die Fördermittel werden als Zuschüsse zu den Projektkosten vergeben. Zusätzlich können häufig nationale und regionale Fördermittel zur Projektfinanzierung genutzt werden.

Das Land NRW ist mit den Projekten „Deutschland-Niederland“ und „Euregio Maas-Rhein“ an zwei INTERREG A-Programmen beteiligt. Als Teil des Kooperationsprojektes „Nordwesteuropa“ ist NRW auch in einem INTERREG B-Programm vertreten.

Die mit der Umsetzung des INTERREG A-Programms beauftragten Euregio-Agenturen sind Teil der grenzüberschreitenden EURES-Partnerschaften und unterstützen die berufliche Mobilität in den Regionen. In beiden INTERREG A-Programmen in NRW werden außerdem die grenzüberschreitende Zusam-

menarbeit von KMU, der Abbau von Grenzbarrieren, die soziale Inklusion sowie Aus- und Weiterbildung in den Regionen gefördert.

An dem INTERREG-Programm **Deutschland-Niederland**, dessen Förderregion sich entlang der gemeinsamen Grenze von der Nordsee bis zum Niederrhein erstreckt, sind Teile der Bundesländer Niedersachsen und NRW sowie acht niederländische Provinzen beteiligt. Anträge für grenzübergreifende Kooperationsprojekte können jederzeit von Organisationen, Unternehmen sowie öffentlichen und privaten Personen gestellt werden. Die Projekte müssen entsprechend der Förderrichtlinien Produkt- und Prozessinnovationen hervorbringen oder die Barrieren im Grenzraum verringern. Diese können auch Innovationen oder Konzepte im Bereich der Personalentwicklung oder der grenzübergreifenden Aus- und Weiterbildung sein. Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine Projektbeteiligung von Partnern aus anderen Teilen NRWs möglich. Die maximal förderfähige Projektlaufzeit beträgt 48 Monate.

Die **Euregio Maas-Rhein** umfasst Teile Belgiens, den südlichen Teil der niederländischen Provinz Limburg und in NRW die Region Aachen. Unternehmen, insbesondere KMU, können im Rahmen des Programms Projektförderung für grenzübergreifende Kooperationsprojekte zum Beispiel in den Bereichen Wirtschaft und Bildung beantragen. Die Laufzeit der Projekte kann maximal 36 Monate betragen.

Projektanträge können bei den die Programme verwaltenden regionalen Agenturen gestellt werden.

Weitere Informationen:

- <https://www.deutschland-niederland.eu/>
- <https://www.interregemr.eu/home-de>

2.9 Managementprogramme in Japan

Mit dem „EU-Japan Centre for Industrial Cooperation“ unterstützt die EU Unternehmen, die sich für einen Markteintritt in Japan interessieren. Durch seinen Standort in Japan dient das Zentrum als Ansprechpartner für Kooperationsmöglichkeiten, rechtliche Rahmenbedingungen, Information zu den Märkten und kulturellen Unterschieden. Ein Unterstützungsangebot sind auch zwei Fortbildungsprogramme für Fach- und Führungskräfte europäischer kleiner und mittlerer Unternehmen.

Unter dem Namen **Get Ready For Japan** führt das EU-Japan Zentrum das bisherige Programm „Human Resources Training Programme“ (HRTP) weiter. Zielgruppe sind Manager, deren Unternehmen mit japanischen Firmen kooperieren, die beabsichtigen, in Japan zu arbeiten, oder japanische Managementpraktiken und technologische Innovationen kennenlernen möchten. Das zweiwöchige Programm umfasst Trainings zur japanischen Kultur und Sprache, Vorlesungen zu japanischer Geschichte, Wirtschaft, Politik und Recht sowie Workshops mit japanischen Geschäftsleuten. Daneben stehen Unternehmensbesuche auf dem Programm.

Das „**World-Class-Manufacturing**“-Programm (WCM) richtet sich an europäische Führungskräfte mit ingenieurtechnischem Hintergrund, guter Kenntnis von innovativen Herstellungsprozessen und Strategieverantwortung im Unternehmen. Die im Trainingsprogramm angebotenen Vorlesungen, Seminare und Podiumsdiskussionen mit Experten aus der japanischen Industrie zielen darauf ab, den Teilnehmern japanische Managementprozesse und Produktionsmethoden zu vermitteln. Bei Unternehmensbesuchen besteht die Möglichkeit zum Austausch mit Führungskräften aus der Industrie vor Ort.

In beiden Programmen trägt das EU-Japan-Zentrum die Kosten für die Trainings und Unternehmensbesuche, die Dolmetscher und den Transport vor Ort. Die Teilnehmer müssen die Kosten für Hin- und Rückflug, Flughafentransfer, Unterbringung und vom Zentrum nicht abgedeckte Leistungen übernehmen. Kleine und mittlere Unternehmen können Zuschüsse zu den Lebenshaltungskosten beantragen. Im WCM-Programm betragen diese 600 Euro und im Get-Ready-For-Japan-Programm 1.200 Euro.

Die Termine für beide Trainingsprogramme werden auf der Internetseite des EU-Japan-Zentrums veröffentlicht. Für die Bewerbung wird ein Formular bereitgestellt, welches ausgefüllt und ergänzt durch Nachweise per E-Mail an das Zentrum zu senden ist.

Weitere Informationen:

- www.eu-japan.eu/services-business

2.10 EU Gateway | Business Avenues

Das Programm „EU Gateway | Business Avenues“ wird von der EU gefördert und unterstützt europäische Unternehmen dabei, langfristige Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen in Asien aufzubauen. Ausgewählte Unternehmen aus Europa erhalten die Gelegenheit, an einer einwöchigen Unternehmerreise teilzunehmen. Diese führt in einen der drei Zielmärkte Korea, Südostasien oder China und ist jeweils auf bestimmte Branchen spezialisiert. Das Spektrum umfasst Branchen, die für europäische Unternehmen gute Geschäfte in Asien versprechen, zum Beispiel Umwelttechnologien, Erneuerbare Energien, Bau- und Gesundheitswesen, Informations- und Kommunikationstechnologien, Design, Nahrungsmittel und Dienstleistungen. Ein Unternehmen kann sich an maximal fünf über das Programm geförderten Reisen beteiligen.

Die Unternehmerreisen bieten den teilnehmenden Unternehmen eine maßgeschneiderte interkulturelle Vorbereitung, Coaching vor und während der Reise, organisierte Treffen mit potenziellen lokalen Geschäftspartnern, Betreuung durch Dolmetscher, logistische Unterstützung für die Firmenpräsentation und gezielte Werbung. Diese Serviceleistungen sind kostenfrei. Zusätzlich können bis zu 1.000 Euro als Zuschuss zu den Unterbringungskosten während der Reise gewährt werden.

Am Programm „EU Gateway | Business Avenues“ können Unternehmen (keine Beratungsfirmen) teilnehmen, die mindestens fünf Jahre am Markt sind, ihren Hauptsitz in der EU und keine außereuropäischen Anteilseigner haben. Des Weiteren müssen sie bereits außenwirtschaftliche Erfahrungen außerhalb der EU nachweisen können, eine Strategie für den Markteintritt in den Zielländern besitzen und zu einer der Zielbranchen gehören. Bewerbungen sind jederzeit online möglich.

Weitere Informationen:

- <https://www.eu-gateway.eu/>

Übersicht der vorgestellten Förderprogramme hinsichtlich der Förderart für Unternehmen

	Information & Beratung	Hilfe bei Ausbildung und Fachkräftegewinnung	Schulungen	Zuschüsse	Seite
100 zusätzliche Ausbildungsplätze	X	X			15
Berufsausbildung im Verbund				X	14
Beschäftigtentransfer	X			X	21
Bildungsprämie				X ¹	17
Bildungsscheck				X	17
Dein erster EURES-Arbeitsplatz		X		X	24
Digitale Medien in der berufl. Bildung				X	15
Erasmus for Young Entrepreneurs	X			X	23
Erasmus+				X ¹	21
EU Gateway Business Avenues				X	27
Fachkräfte.NRW				X	17
Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb	X				20
Förderung unternehm. Know-hows	X			X	18
Marie-Sklodowska-Curie-Maßn.		X			24
Integration durch Qualifizierung	X		X		16
INTERREG				X	25
JOBSTARTER plus	X	X			13
Jugend in Arbeit plus	X	X			14
Koop.Ausbildung an Kohlestandorten	X	X			15
Managementprogramme in Japan				X	27
Passgenaue Besetzung	X	X			13
Perspektive Wiedereinstieg	X	X			16
Potentialberatung	X			X	19
Produktionsschule.NRW		X			18
Reactivate		X		X	25
Teilzeitberufsausbildung	X	X			14
unternehmensWert: Mensch	X			X	19
Zukunft der Arbeit				X	20

¹ In diesen Programmen werden Mitarbeiter von Unternehmen gefördert.

Bildnachweis

Titelbild: European Communities 2006, Source: EC - Audiovisual Service, Foto: Alain Schroeder

Disclaimer:

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir jedoch keine Gewähr übernehmen. Die Auswahl der Förderprogramme erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Alle Rechte vorbehalten.

Hinweis für Abonnenten:

Sollten Sie die Zusendung unserer Themenreihe „EU-Förderung konkret“ nicht mehr wünschen, nutzen Sie bitte die Abmeldemöglichkeit unter www.nrweuropa.de/abo.

Impressum

Verantwortlich

V.i.S.d.P.
Caroline Gesatzki
Leiterin Kommunikation
NRW.BANK

Redaktion

Verena Würsig
Dr. Beate Ludwig, Peter Hentschel,
Justus Schünemann, Simone Plum,
Silke Schönfuß, Birgitt Hüll, Sophie Lange

Herausgeber

NRW.BANK
Tel.: +49 211 91741-4000
Email: europa@nrwbank.de
Internet: www.nrwbank.de

NRW.BANK

Anstalt des öffentlichen Rechts

Handelsregister

HR A 15277 Amtsgericht Düsseldorf
HR A 5300 Amtsgericht Münster

Zuständige Aufsichtsbehörde

Europäische Zentralbank (EZB)

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

DE 223501401

Redaktionsschluss: 14. Dezember 2017

.Europa wird gefördert von der Europäischen Union, dem Land NRW und der NRW.BANK

