

ANHÄNGE

zum

**Sechsten Staatenbericht der
Bundesrepublik Deutschland
nach Artikel 16 und 17
des Internationalen Paktes
über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
2016**

Berichtszeitraum:
2008 bis Ende 2015 (teilweise Mitte 2016)

ANHANGSVERZEICHNIS	Seite
Anhang 1: Zu Umsetzungsmaßnahmen der Länder im Bereich der Integrationspolitik an Schulen	4
Anhang 2: Integration von jungen Flüchtlingen	7
Anhang 3: ESF-Programme 2014-2020 (Stand: 12.01.2016)	8
Anhang 4: Übersicht Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Jahresvergleich	26
Anhang 5: Initiative Inklusion	27
Anhang 6: Zum Projekt „Regionale Bündnisse für Chancengleichheit“	30
Anhang 7: Weitere Projekte und gesetzliche Regelungen zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern	31
Anhang 8: Die Verteilung des Elterngeldes	35
Anhang 9: Konzept zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit „Chancen eröffnen - Soziale Teilhabe sichern“	36
Anhang 10: Begriffliche Unterscheidung zwischen informeller und illegaler Beschäftigung im deutschen Recht im Sinne des Schwarzarbeitsgesetzes (SchwarzArbG)	37
Anhang 11: Besondere Kündigungsschutzbestimmungen für bestimmte Personengruppen	39
Anhang 12: Dauer des Arbeitslosengeldbezugs	41
Anhang 13: Allgemeines zum Einkommenssteuerrecht	42
Anhang 14: Gesetzesinitiativen im Gesundheitssystem	43
Anhang 15: Neuregelungen im PsychKG	47

Anhang 16: Alkohol- und Tabakkonsum von Kindern und Jugendlichen und Präventionsprojekte für Kinder und Jugendliche aus dem Bereich Drogen und Sucht	49
Anhang 17: Liste der Initiativen und Materialienpakete zur Förderung der gesunden Ernährung an Schulen	53
Anhang 18: Projekte zur Verbesserung der Schulabbrecherquote	54
Anhang 19: Ausgewählte Beschlüsse der Kultusministerkonferenz zur Menschenrechtsbildung in Bildungsplänen	55
Anhang 20: Überblick über die aktuellen Schulabschlussquoten	56
Anhang 21: Kulturelle Bildung und Aufgaben und Rolle der Kulturpolitik in Deutschland	57

ANHÄNGE

Anhang 1

Zu Umsetzungsmaßnahmen der Länder im Bereich der Integrationspolitik an Schulen

Ein Schwerpunkt bei der Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist die verstärkte Einbeziehung der Eltern. Im Oktober 2013 hat die KMK mit den Organisationen von Menschen mit Migrationshintergrund eine gemeinsame Erklärung zur Bildungs- und Erziehungspartnerschaft von Schule und Eltern veröffentlicht, mit der die gemeinsame Verantwortung von Schulen und Eltern für den Bildungserfolg von Kindern und Jugendlichen hervorgehoben wird.

Mit Blick auf die schulische Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist die Entwicklung positiv. Die Bildungsbeteiligung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 16 bis unter 30 Jahren mit Migrationshintergrund hat sich seit 2005 erhöht. Lag die Bildungsbeteiligungsquote 2005 noch deutlich unter derjenigen der Personen ohne Migrationshintergrund, so lag sie 2012 mit vier Prozentpunkten leicht darüber. Bei türkischstämmigen Personen beträgt dieser Anstieg sogar knapp 13 Prozentpunkten. Der Anteil türkischstämmiger Personen, die an einer Hochschule immatrikuliert sind hat sich verdoppelt (8,4 Prozent).

Der Anteil der ausländischen Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Schulabschluss sinkt. Die Daten des Mikrozensus 2012 lassen vergleichende Aussagen zu Schülerinnen und Schülern mit und ohne Migrationshintergrund zu. Hiernach hat sich von 2008 bis 2012 die Quote bei den Hauptschul- und Mittleren Schulabschlüssen kontinuierlich angenähert. Dennoch verlassen Jugendliche mit ausländischer Staatsangehörigkeit die Schule weiterhin mehr als doppelt so häufig ohne Abschluss wie Jugendliche mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Während 44,3 Prozent aller deutschen Schülerinnen und Schüler die allgemeine Hochschulreife erlangt haben, ist der Anteil unter den ausländischen Schulabsolventinnen und Schulabsolventen mit 16,2 Prozent deutlich geringer. Allerdings zeigt sich ein Anstieg von 11,2 Prozent (2008) auf 16,2 Prozent (2012). Auch die Maßnahmen der schulischen Sprachförderung, für die die Länder erhebliche Personalmittel einsetzen, haben sich bewährt: Die Ergebnisse der PISA-Studie 2009 zeigen, dass sich das Niveau der Lesekompetenz von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund im Vergleich zu PISA 2000 deutlich gesteigert hat.

Die Länder haben ihren Fokus verstärkt auf die Verbesserung der schulischen Leistungen und Abschlüsse von Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund sowie eine verstärkte Berufsorientierung und eine bedarfsgerechte Begleitung während des Übergangs von der Schule in den Beruf gelegt, um die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund weiter zu steigern. Hierzu gehen die Länder auch verstärkt Kooperationen mit Migrantenselbstorganisationen ein. Allerdings gelingt es jungen Migrantinnen und Migranten nach wie vor deutlich seltener als Jugendlichen ohne Migrationshintergrund, nach der Schule eine berufliche Ausbildung zu absolvieren; positiv ist aber die Tendenz: So ist die sogenannte Ausbildungsanfängerquote von 27,5 Prozent (2009) auf 29,4 Prozent (2012) gestiegen.

In mehreren Ländern haben sich Landesregierung, Wirtschaft und weitere arbeitsmarktrelevante Akteure in einem Ausbildungspakt bzw. -konsens verpflichtet, die Berufsorientierung in Schulen zu stärken und die Ausbildungsreife bei Schulabgängerinnen und Schulabgängern zu verbessern. Jugendliche mit Migrationshintergrund wie deren Eltern sind hier explizit als Zielgruppe genannt. Einzelne Länder fördern die Netzwerkarbeit bei Eltern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Eine Reihe von Ländern wirkt an Stipendienprogrammen für Migrantinnen und Migranten mit. Inzwischen ist in fast allen Ländern das Programm „START“ für engagierte und begabte junge Migrantinnen und Migranten umgesetzt.

Für zugewanderte Schülerinnen und Schüler (Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger) werden besondere Vorbereitungsklassen und Vorkurse angeboten oder sie erhalten, ergänzend zum Regelunterricht, zusätzlichen Förderunterricht. Außerschulische Angebote wie Sprachfördercamps in den Ferien, Sprachförderung als Nachmittags- oder Wochenendangebote oder Projekte für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Sekundarstufe I und II ergänzen das schulische Angebot.

Weitere Maßnahmen:

Als weitere Maßnahme zur Förderung umfassender Bildung, zur Integration im Bildungsbereich sowie zur Förderung interkultureller und religiöser Kompetenzen haben die Länder ihre Bestrebungen zur Einführung islamischen Religionsunterrichts bzw. islamkundlichen Unterrichts an öffentlichen Schulen intensiviert. In diesem Zusammenhang wird auch die Einrichtung von islamisch-theologischen Forschungs- und Lehrangeboten an deutschen Hochschulen gefördert. Mit Förderung des Bundes in Höhe von fast 20 Mio. Euro für Forschungsprofessuren, Mitarbeitende und Nachwuchsgruppen wurden in den Jahren 2011 und 2012 Zentren für Islamische Theologie bzw. Islamisch-Religiöse Studien an den Universitäten Tübingen, Münster, Osnabrück, Frankfurt am Main/Gießen und Erlangen-Nürnberg gegründet und für 5 Jahre unterstützt. Weitere fünf

Jahre der Förderung werden sich anschließen. Derzeit sind rund 1.800 Studierende an den vom Bund geförderten Standorten für Islamische Theologie eingeschrieben, Tendenz steigend. Darüber hinaus investieren die Länder erhebliche Mittel in die Aus- und Fortbildung von islamischen Religionslehrkräften an Hochschulen, Studienseminaren und Lehrerfortbildungseinrichtungen.

Angesichts der großen Zahl von geflüchteten Menschen und hoher Asylantragszahlen berät eine bei der KMK angesiedelte Arbeitsgruppe der Länder über Möglichkeiten, wie der besonderen Situation von geflüchteten Menschen bei Hochschulzugang und Hochschulzulassung Rechnung getragen werden kann. Dabei geht es insbesondere um die Frage, wie der Nachweis von Hochschulzugangskualifikationen erbracht werden kann, wenn Urkunden unvollständig sind oder fehlen. Ferner werden Möglichkeiten des Erwerbs einer Hochschulzugangsberechtigung diskutiert, wenn geflüchtete Menschen jenseits des schulpflichtigen Alters nach Deutschland gelangen. Überdies gibt es in den Ländern vielfältige Bemühungen, Betroffenen vor dem Hintergrund von Flucht und Vertreibung den Zugang zu Hochschulbildung zu erleichtern, etwa durch die Bereitstellung von Stipendienmitteln.

Anhang 2

Integration von jungen Flüchtlingen

Im Rahmen des Modellprojekts „jmd2start – Beratung für junge Flüchtlinge“ öffnen 24 Jugendmigrationsdienste in einer Pilotphase von Ende 2015 bis 2017 ihr Beratungs- und Begleitungsangebot für junge geflüchtete Menschen von 12 bis 27 Jahren, die entweder eine Duldung haben oder sich im Asylverfahren befinden. Es werden spezifische Angebote zu den Schwerpunkten Ausbildung/Arbeitsmarkt, Gesundheit, Wohnsituation oder schulische Integration entwickelt und erprobt.

Mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds und Mitteln aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes unterstützt die Bundesregierung im Rahmen des Modellprogramms „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ 179 örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Modellkommunen) in 15 Bundesländern. Das geschieht zunächst in einer Förderphase von 2015 bis 2018. Ziel ist der Aufbau sozialpädagogischer Beratungs- und Begleitangebote für junge Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf beim Übergang von der Schule in den Beruf.

Grundlage hierfür bildet § 13 des Achten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB VIII - Jugendsozialarbeit). Die Bandbreite der umgesetzten Projekte reicht von Streetwork-Ansätzen über Erstberatung in speziellen Anlaufstellen bis hin zu Angeboten sehr intensiver Einzelfallarbeit und kreativen Projekten, die auch das Umfeld der jungen Menschen einbeziehen. Das Programm richtet sich auch an junge Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere an junge Neuzugewanderte und geflüchtete Menschen.

Die Bundesregierung kooperiert seit Ende 2011 mit den Wirtschaftsjunoren, einem deutschlandweit aktiven Netzwerk junger Unternehmerinnen und Unternehmer und Führungskräften, um jungen Menschen mit schwierigen Ausgangsbedingungen den Einstieg in Ausbildung und Arbeit zu erleichtern. Im Projekt „JUGEND STÄRKEN: 1000 Chancen“, das die Bundesregierung aus Mitteln des Kinder- und Jugendplans des Bundes fördert, bieten die Wirtschaftsjunoren jungen Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf durch praxisnahe Angebote wie „Unternehmer zu buchen“, „Ein Tag Azubi“, „Next Step“ oder „Coach4Life“ erste Zugänge zur lokalen Arbeitswelt. Dabei arbeiten sie eng mit verschiedenen Jugendhilfeeinrichtungen zusammen. Wichtiger Kooperationspartner sind die Jugendmigrationsdienste. Der Anteil der jungen Menschen mit Migrationshintergrund konnte seit Projektbeginn auf fast 50 Prozent gesteigert werden.

Anhang 3

ESF-Bundesprogramme

Im Rahmen der Europäischen Kohäsionspolitik der Europäischen Union nutzt Deutschland auf Bundes- und Länderebene die Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESI-Fonds), wobei unter Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsaspekten hier der Europäische Sozialfonds (ESF) zu nennen ist. Damit wird der ESF zu einem ergänzenden Bestandteil der nationalen Arbeitsmarktpolitik, um über die Förderung der persönlichen und fachlichen Bildung der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt noch besser entsprechen zu können und bestehende regionale Disparitäten zu verringern. In Deutschland erhalten Bund und Länder in der ESF-Förderperiode von 2014 bis 2020 insgesamt rund 7,5 Milliarden Euro aus dem ESF.

ESF-Bundesprogramme 2014-2020 (Stand: 12.01.2016)

I. Bundesministerium für Arbeit und Soziales

1. Kofinanzierung der Berufseinstiegsbegleitung nach § 49 SGB III

Laufzeit: 15.11.2014 - 31.07.2022;

Kernziel ist die Eingliederung junger Menschen in eine Berufsausbildung. Die einzelnen Schritte zielen dabei auf das Erreichen des Schulabschlusses, die Verbesserung der Berufsorientierung- und -wahl (Zwischenziele) sowie die Aufnahme (Hauptziel) und Stabilisierung eines Berufsausbildungsverhältnisses ab. Der Berufseinstiegsbegleiter unterstützt junge Menschen kontinuierlich und individuell von der Schule bis in die Berufsausbildung hinein. Die Maßnahmen beginnen in den Vorabgangsklassen allgemeinbildender Schulen und reichen bis zu sechs Monate in die Berufsausbildung hinein. Gelingt der nahtlose Übergang nicht, erfolgt die Begleitung im Übergangsbereich bis zu 24 Monate. Zur Zielgruppe gehören leistungsschwächere Schüler/-innen, die einen Hauptschulabschluss anstreben und voraussichtlich Schwierigkeiten haben werden, diesen zu erreichen und/oder Probleme beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung haben werden (einschließlich Inklusion). Schüler/-innen, die einen Förderschulabschluss anstreben, zählen ebenfalls zur Zielgruppe, sofern eine anschließende Berufsausbildung möglich erscheint. Die Auswahl der Auftragnehmer erfolgte zu Beginn des Programms für festgelegte Schulen durch Auftragsvergabe. Die Berufsberatungsfachkraft der Agentur für Arbeit entscheidet in Absprache mit der Lehrkraft darüber, für welche Schülerinnen und Schüler die Berufseinstiegsbegleitung eine geeignete Unterstützung darstellt.

2. IQ-Förderprogramm: Qualifizierungen für Migrantinnen und Migranten im Kontext des Anerkennungsgesetzes

Laufzeit 1. Förderrunde: von 01.01.2015 bis 31.12.2018

Laufzeit 2. Förderrunde (geplant): von 01.01.2019 bis 31.12.2022

Gefördert werden Qualifizierungen, die zur vollen Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen benötigt werden und die zur qualifikationsadäquaten Arbeitsmarktintegration der Teilnehmerinnen und Teilnehmer führen. Die Bausteine sind:

- Qualifizierungsmaßnahmen bei reglementierten Berufen
- Anpassungsqualifizierungen im Bereich des dualen Systems
- Brückenmaßnahmen für Akademikerinnen und Akademiker
- Vorbereitung auf die Externenprüfung bei negativem Ausgang/Prognose des Anerkennungsverfahrens

Zielgruppe sind Personen mit Migrationshintergrund mit ausländischem Berufsabschluss, unabhängig vom Aufenthaltstitel, die im Rahmen des Anerkennungsverfahrens keine volle Gleichwertigkeit ihres ausländischen Berufsabschlusses erhalten haben oder nach Einschätzung der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen noch Anpassungsmaßnahmen zur qualifikationsadäquaten Einmündung in den Arbeitsmarkt benötigen.

3. Berufsbezogene Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund (ESF-BAMF-Programm)

Laufzeit: 01.01.2015 bis 31.12.2017

Auswahl der Kursträger je Gebiet einmalig vor Beginn; jeder Sprachkurs einzeln.

Berufsbezogener Deutschunterricht wird mit Elementen der beruflichen Weiterbildung verknüpft. Das Angebot reicht vom Sprachunterricht im klassischen Sinne unter Einbeziehung beruflichen Fachvokabulars bis zum konkreten Berufspraktikum im Betrieb. Durch Verzahnung der berufsbezogenen Maßnahmen zur Stärkung der Sprachkompetenz mit den Integrationskursen nach dem Aufenthaltsgesetz erfährt das Grundförderangebot des Bundes eine sinnvolle Ergänzung. Die umsetzenden Bildungsträger sind verpflichtet, Kooperationen mit Betrieben vor Ort aufzubauen. Dies erfolgt mit dem Ziel der Vermittlung von Praktikumsplätzen aber auch mit Blick auf die Integration in Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisse. Das Programm richtet sich primär an Leistungsbezieher/-innen nach dem SGB II und SGB III. Aber auch Asylbewerber/-innen und Flüchtlinge können unter bestimmten Voraussetzungen teilnehmen. Durch das Förderangebot wird auch ein Beitrag zur Gewinnung von Fachkräften geleistet.

4. ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Laufzeit: 01.05.2015 bis max. 31.07.2020

Auswahl der Jobcenter einmalig zu Beginn; Lohnkostenzuschüsse je Arbeitnehmer einzeln durch Arbeitgeber gefördert werden erwerbsfähige Leistungsberechtigte aus dem Rechtskreis SGB II, die

- mindestens zwei Jahre arbeitslos sind,
- mindestens 35 Jahre alt sind und
- über keine verwertbare Berufsausbildung verfügen.

Durch gezielte Betriebsakquise (spezielle Akquisiteure in den Jobcentern gewinnen und beraten Arbeitgeber für und bei der Einstellung von Personen der Zielgruppe), durch intensives Coaching der Arbeitnehmer/-innen nach Beschäftigungsaufnahme und durch finanziellen Ausgleich der individuellen Minderleistung an den Arbeitgeber soll die nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen in den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden.

5. unternehmensWert: Mensch

Gesamtlaufzeit des Programms: August 2015 bis Juli 2018 in einer Förderrunde

Das Programm *unternehmensWert: Mensch (uWM)* hat zum Ziel, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und ihre Beschäftigten bei der Gestaltung einer mitarbeiterorientierten, alternsgerechten und zukunftsfähigen Personalpolitik zu unterstützen. Basis ist ein im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit entwickelter ganzheitlicher, tripartistisch getragener Handlungsansatz, der nicht auf Einzelmaßnahmen abzielt, sondern in zentralen, für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen bedeutsamen personalpolitischen Handlungsfeldern (Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit, Wissen & Kompetenz) nachhaltige Veränderungsprozesse der Organisationsentwicklung anstößt. In Kooperation mit den zuständigen Landesministerien ergänzt uWM Programme und Initiativen auf Landesebene. Das Programm sieht einen dreistufigen, beteiligungsorientierten Beratungsprozess vor, der sich gezielt am Bedarf der teilnehmenden Betriebe orientiert:

Die zentralen Anlaufstellen des Programms sind die Erstberatungsstellen (EBS). Sie führen die Erstberatung und das Bilanzgespräch durch, begleiten KMU bei der Antragstellung und Abrechnung, betreiben Öffentlichkeitsarbeit, fungieren als Lotsen für andere regionale Angebote für KMU und unterstützen das BMAS bei der Autorisierung der Prozessberater/innen.

a) Stufe 1: Erstberatung

Im Rahmen der neutralen und bundesweit einheitlichen Erstberatung wird die Förderfähigkeit geklärt und gemeinsam mit den Unternehmen der konkrete betriebliche Veränderungsbedarf entlang der vier personalpolitischen Handlungsfelder des Programms identifiziert (Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit, Wissen & Kompetenz). Je nach Bedarf kann die EBS einen Beratungsscheck für die Prozessberatung ausstellen, der den Beratungsumfang und eine Empfehlung zu den Handlungsschwerpunkten enthält, oder auf ein anderes regionales Angebot verweisen.

b) Stufe 2: Prozessberatung

Der Beratungsscheck ermöglicht es den Unternehmen zusammen mit ihren Beschäftigten eine weiterführende Prozessberatung im Umfang von max. zehn Beratungstagen in Anspruch zu nehmen. Die Prozessberatung erfolgt direkt vor Ort im Betrieb durch für das Programm autorisierte Prozessberater/innen und unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung (falls vorhanden) und der Beschäftigten. Sie umfasst dabei die Analyse der Stärken und Schwächen des Unternehmens als auch die Entwicklung von Handlungszielen und Maßnahmen, die dann in einem verbindlichen betrieblichen Handlungsplan festgehalten werden. Anschließend werden die Veränderungsprozesse angeschoben und begleitet.

c) Stufe 3: Bilanzgespräch

Sechs Monate nach Abschluss der Prozessberatung erfolgt durch die Erstberatungsstellen eine Bilanzierung der umgesetzten Maßnahmen unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung (falls vorhanden) bzw. einzelner Beschäftigter. Dabei wird geprüft, ob weiterer Beratungsbedarf besteht und ob für die Umsetzung einzelner Maßnahmen ggfs. auf regionale Unterstützungsangebote verwiesen werden kann (z.B. der Kassen, der Kammern, der Initiative Neue Qualität der Arbeit oder anderer Landesinitiativen).

6. ESF-Richtlinie - Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern - eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände und des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Laufzeit: 2015 bis 31.12.2020

Vorgesehen sind mindestens drei Aufrufe; der erste ist bereits abgeschlossen, der zweite läuft zurzeit.

Fortführung von weiter bilden und gleich stellen aus 2007-2013. Das Ziel ist die Fachkräftesicherung und Anpassung an den demografischen Wandel durch Unterstützung der Sozialpartner und betrieblichen Akteure:

- Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen insbesondere durch Qualifizierung von Schlüsselpersonen und von Weiterbildungsmaßnahmen von Älteren, Frauen, An- und Ungelernten sowie Beschäftigten mit Migrationshintergrund
- Aufbau von vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU und Durchführung von betrieblichen und überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen für KMU
- Initiierung von Branchendialogen
- Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen
- Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit

Mit den geplanten Maßnahmen soll ein Beitrag zur Verankerung systematischer Weiterbildung in Unternehmen, Organisationen und Branchen geleistet sowie die Chancengleichheit in den Unternehmen gefördert werden. Hierzu werden die Anstrengungen der Sozialpartner unterstützt. Die entsprechenden Richtlinien werden in enger Abstimmung mit den Partnern entwickelt und umgesetzt. Voraussetzung für die Förderung sind Qualifizierungstarifverträge oder Vereinbarungen der Sozialpartner zur Qualifizierung bzw. Chancengleichheit.

7. rückenwind - Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft
Laufzeit 2015 bis 31.12.2019;

Für das Programm sind drei Förderrunden vorgesehen:

1. Aufruf: Bewilligungen weitgehend abgeschlossen;
2. Aufruf: Auswahl der Interessenbekundungen erfolgt derzeit
3. Aufruf: Einreichungen für Interessenbekundungen vom 23.05 bis 17.06.2016

Ziel ist die Förderung sowie der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten in der Sozialwirtschaft in Verbindung mit einer integrierten und nachhaltigen Personal- und Organisationsentwicklung in den Einrichtungen und Verbänden. Zielgruppe sind die bereits Beschäftigten aus gemeinnützigen Einrichtungen, Diensten und Verbänden. Gefördert werden integrierte Vorhaben im Hinblick auf die Personalentwicklung zur Verbesserung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit und die Organisationsentwicklung zur Verbesserung der Demografie-Festigkeit der Unternehmen.

8. Integrationsrichtlinie Bund

Programmlaufzeit bis 31.12.2019 Die Vorhaben laufen vier Jahren; nur ein Förderaufruf;

Ziel der ESF-Integrationsrichtlinie Bund ist es, Personen mit besonderen Schwierigkeiten beim Zugang zu Arbeit oder Ausbildung stufenweise und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dafür werden in diesem in sich geschlossenen Gesamtkonzept erfolgreiche Ansätze der bisherigen Programme „XENOS-Integration und Vielfalt“, „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“ und „IdA - Integration durch Austausch“ zusammengeführt und weiterentwickelt.

a) Zielgruppen sind.

- Jugendliche und junge Erwachsene unter 35 Jahren mit besonderen Schwierigkeiten beim Zugang zu Arbeit oder Ausbildung, darunter auch Langzeitarbeitslose
- Personen, deren spezifische Schwierigkeit im Zugang zu Arbeit oder Ausbildung sich aus ihrem ungesicherten Aufenthaltsstatus ergibt (Asylbewerber/-innen und Flüchtlinge).

Maßnahmen der Integrationsrichtlinie werden unter aktiver Beteiligung von Betrieben und/oder öffentlichen Verwaltungen in Kooperation mit der regionalen Arbeitsverwaltung (Jobcenter/Arbeitsagenturen) in drei Handlungsschwerpunkten durch Kooperationsverbände umgesetzt. Dies erleichtert den Zielgruppen strukturell und nachhaltig den Zugang zum Arbeitsmarkt.

b) Handlungsschwerpunkte der Kooperationsverbände sind:

- Integration statt Ausgrenzung (IsA): Konkrete Maßnahmen werden von Projektträgern im Rahmen des vorgegebenen Ziels (Integration der Zielgruppe der unter 35jährigen in Arbeit oder Ausbildung) und der obligatorischen Struktur (Kooperationsverbände) frei entwickelt, um sicherzustellen, dass die Förderrichtlinie Raum für innovative Konzepte der Akteure vor Ort lässt (Bottom-up Ansatz). Durch die Einbeziehung der regionalen Arbeitsverwaltung werden Angebote der Regelförderung mit Projektbausteinen des Handlungsschwerpunkts IsA sinnvoll kombiniert. Beispielhaft genannt sei hier die Qualifizierung von arbeitslosen jungen Migrant/-innen in Kooperation mit einem Pflegeheim, in dem zeitgleich betriebliche Maßnahmen zur kultursensiblen Altenpflege durchgeführt werden. Projektteilnehmer/-innen nehmen nach der Qualifizierung Arbeit oder Ausbildung in dem kooperierenden Pflegeheim auf

- Integration durch Austausch (IdA): Gefördert werden transnationale Mobilitätsmaßnahmen, in deren Rahmen die Zielgruppe der 18 bis 35jährigen ein betriebliches Praktikum im europäischen Ausland absolviert. Zentraler Bestandteil ist ein (zwei bis sechsmonatiger) begleiteter Auslandsaufenthalt (Schwerpunkt betriebliches Praktikum), der eingebunden ist in eine individuelle Vor- und Nachbereitung in Deutschland. Die Integration der Zielgruppe in Arbeit oder Ausbildung wird in der Nachbereitungsphase durch eine abgestimmte Zusammenarbeit zwischen regionalen Arbeitsverwaltungen und Kooperationsbetrieben sichergestellt (Integrationsquote in den ersten Arbeitsmarkt bisher 60 Prozent!) Mit dem Handlungsschwerpunkt IdA wird das Querschnittsziel der transnationalen Zusammenarbeit im ESF-OP des Bundes bedient, das im ESF-OP verpflichtend umzusetzen ist (Art. 10 VO (EU) Nr.1304/2013) Zur Stärkung der transnationalen Zusammenarbeit sollen die geförderten Projekte im Austausch arbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene bis 35 Jahre (NEETS) aus dem EU-Ausland aufnehmen. Die Aufnahme von Jugendlichen. ist nur möglich, wenn eine entsprechende Finanzierung aus Mitteln des ESF der EU MS/Regionen besteht. Gefördert werden 32 Projekte, die mit Partnerorganisationen aus 16 EU MS kooperieren
- Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF): Im Mittelpunkt stehen Maßnahmen der speziell auf diese Zielgruppe (ohne Altersgrenze) ausgerichteten Beratung, betriebsnahen Aktivierung und Qualifizierung sowie Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung (Integrationsquote in den ersten Arbeitsmarkt bisher: 54Prozent). Sie verstärken die Angebote der Arbeitsagenturen/Jobcenter, die diese Zielgruppe häufig nicht erreichen. Gleichzeitig bieten Kooperationsverbände Schulungen von Multiplikatoren in Betrieben und öffentliche Verwaltungen sowie in Jobcentern/Arbeitsagenturen an, um die Einstellungsbereitschaft für die Zielgruppe zu erhöhen, Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren und die Qualität der arbeitsmarktlichen Förderung zu verbessern.

II. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

1. Quereinstieg - Männer und Frauen in Kitas

Laufzeit: Mitte 2015 bis August 2020; mehrmalige Aufrufe

Umsetzung der Erfahrungen aus dem ESF-Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas“ der Förderperiode 2007-2013. Langfristiges Ziel ist weiterhin die Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher in Kitas und damit der Aufweichung des nach Geschlecht

segregierten Arbeitsmarktes. Von 2011 – 2013 entwickelten und implementierten Träger bzw. Trägerverbände von Kindertageseinrichtungen bundesweit in Modellregionen Ideen und Strategien zur Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten. Dabei wurde festgestellt, dass gerade lebenserfahrene Männer ein hohes Interesse am Quereinstieg in den Erzieherberuf haben, es aber für Berufswechslern an erwachsenengerechten und finanziell realisierbaren Ausbildungswegen in Deutschland mangelt. Im neuen Modellprogramm ab 2015 wird es daher darum gehen, für die schulisch geregelte – bislang nicht vergütete – Ausbildungsstruktur zum/ zur Staatlich geprüften Erzieher/ Erzieherin eine vergütete Ausbildungsmöglichkeit zu installieren, die tätigkeitsbegleitend in einer Kita absolviert werden kann. Fachschulen/ -akademien für Sozialpädagogik, Träger von Kindertageseinrichtungen oder Trägerverbände erhalten bundesweit die Möglichkeit in Kooperation miteinander und in Absprache mit den zuständigen Landesbehörden, modellhaft zu erproben und zu optimieren, wie solche erwachsenengerechten Ausbildungsformen konzipiert und organisiert sein müssen, um optimal zu funktionieren. Des Weiteren soll eine Vergütungsstruktur eingeführt und erprobt werden, die Berufswechslern und Berufswechslerninnen während der dreijährigen Neuqualifikation finanziell absichert. Ziel ist es, bundesweite Möglichkeiten für lebenslanges berufliches Lernen zu schaffen, die unabhängig von den individuellen Voraussetzungen in Bezug auf staatliche Förderinstrumente (Alter, Vorerwerbsstatus) realisierbar sind. Im Programm sollen Lohnkostenanteile der Ausbildungsteilnehmenden und der bei den Trägern bzw. Trägerverbänden und den kooperierenden Fachschulen bzw. Fachakademien mit der Durchführung betrauten koordinierenden Fachkräfte sowie der Gesamtprojektleitung bezuschusst werden. Das Programm richtet sich als strukturveränderndes Modellprojekt an Frauen und Männer, Erwerbstätige sowie (Langzeit-) Arbeitslose gleichermaßen. Um langfristig weiter an der Steigerung des Männeranteils unter den Erzieherfachkräften zu arbeiten, sind die Projektträger gefordert, in Abhängigkeit vom Status quo, der regional noch immer höchst unterschiedlich ausfällt, eine ambitionierte Männerbeteiligung innerhalb der Ausbildungsmaßnahmen zu erreichen.

2. Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen

Laufzeit insgesamt: 01.01.2015 bis 31.12.2021; 1. Förderphase bis 31.12.2018

Ziel des Programms ist die Förderung des substanziellen und nachhaltigen Wiedereinstiegs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung. Grundlage bleibt das durchgehende Unterstützungsmanagement für Wiedereinsteiger/innen durch Beratungs-, Qualifizierungs- und Aktivierungsmaßnahmen. Dies wird ergänzt durch die Ansprache der Arbeitgeber (Sensibilisierung für die Potenziale der Zielgruppe), Einbeziehung der Partner und die Unterstützung bei der Inanspruchnahme haushaltsnaher

Dienstleistungen. Für die Qualifizierung sollen verstärkt Online-Medien und eLearning-Angebote/Plattformen („virtuelles Klassenzimmer“) eingesetzt werden („PWE-Online“). Mit den neuen Wahl-Schwerpunkten „Wiedereinstieg und Pflegeverantwortung“ und „Frauen in Minijobs“ wird das Programm thematisch erweitert. Hinzu tritt optional die Schaffung von Perspektiven für Wiedereinsteiger/innen im Bereich der personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen.

3. Stark im Beruf - Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein

Laufzeit insgesamt: 01.02.2015 bis 31.12.2020; 1. Förderphase bis 31.12.2018

Mit dem ESF-Programm „Stark im Beruf“ setzt sich das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für bessere Chancen von Müttern mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt ein. Mütter mit Migrationshintergrund sind in Deutschland – trotz guter Qualifikationen und hoher Motivation – deutlich seltener und in geringerem Umfang erwerbstätig als Mütter ohne Migrationshintergrund.

In einer Pilotphase wurden mit der Initiative „Ressourcen stärken – Zukunft sichern: Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund“ zwischen 2012 und 2013 bundesweit 16 Modellstandorte gefördert. Die Pilotphase hat gezeigt, dass es mit Hilfe geeigneter Instrumente gelingen kann, Mütter mit Migrationshintergrund erfolgreich auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Ziel des ESF-Programms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ ist es, erwerbsfähige Mütter mit Migrationshintergrund nachhaltig in existenzsichernde Beschäftigung zu bringen. Damit das gelingt, werden die Teilnehmerinnen auf ihrem Weg in eine Beschäftigung individuell begleitet und der Zugang zu vorhandenen Angeboten zur Arbeitsmarktintegration verbessert.

Das Programm verbindet zielgruppen- und strukturbezogene Ansätze. Neben der Aktivierung der Frauen sollen Unternehmen verstärkt für die Potenziale der Zielgruppe sensibilisiert und vorhandene Strukturen und Akteure vor Ort besser miteinander vernetzt werden.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten – Familienfreundliche Arbeitswelt und Zeitsouveränität

Laufzeit: 2015 bis 2018

a) Die Inhalte der Untermodule

Die Inhalte der Untermodule des ESF-Programms „Erfolgsfaktor Familie“ (Unternehmensprogramm, Unternehmensnetzwerk, das DGB-Verbundprojekt, audit berufundfamilie) werden teilweise und zusammen mit einem weiteren ESF-Programm der aktuellen Förderperiode (Lokale Bündnisse für Familie) zu einem neuen ESF-Programm namens „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ verschmolzen.

Ziel des Programms ist es, gemeinsam mit den Sozialpartnern, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden und der kommunalen Ebene eine familienfreundliche Lebens- und Arbeitswelt zu schaffen. Dabei stehen sowohl die familienfreundliche Personalpolitik in Unternehmen als auch eine unterstützende, familienfreundliche Infrastruktur vor Ort im Fokus.

b) **Programmteile:** Unternehmensnetzwerk/Lokale Bündnisse für Familie Mithilfe von Networking mit Sozialpartnern und Wirtschaftsverbänden auf Bundesebene soll eine Stärkung der innerbetrieblichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgen. Ein bundesweites Unternehmensnetzwerk soll ausgebaut werden. Parallel dazu soll ein bundesweites Netzwerk „Lokaler Bündnisse für Familie“ zu den Themen Vereinbarkeit Familie und Beruf, Kinderbetreuung und familienfreundliche Infrastruktur gestärkt werden.

Das Unternehmensnetzwerk soll sowohl niedrighschwellige Angebote für Unternehmen bieten, als auch strategisch angelegte Angebote für Unternehmen mit relativ hoher Verbindlichkeit bereithalten. Ferner sind Kooperationen mit verschiedenen, im Wirtschaftsleben bestimmenden Stakeholdern geplant. Durch den bundesweiten Einfluss der Kooperationspartner sollen zum einen der Stellenwert familienbewusster Personalpolitik in möglichst vielen Tarifverträgen erhöht und konkrete Maßnahmen in Betriebsvereinbarungen verankert werden. Zum anderen soll der Informationsfluss von der Bundes- auf die Ortsebene gewährleistet werden, branchenspezifisch und an die konkreten Rahmenbedingungen angepasst. Das besondere Augenmerk liegt dabei im Bereich der KMU. Die Arbeit lokaler Netzwerke aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft mit den Kernthemen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, verlässliche Kinderbetreuung und unterstützende familienfreundliche Infrastruktur, soll bundesweit unterstützt werden.

5. Elternchance II – Familien früh für Bildung gewinnen

Laufzeit insgesamt: 01.07.2015 bis 31.12.2020; 1. Förderphase läuft. Familien als erste und biografisch wichtigste Orte der Bildung und Erziehung sollen neben und in den (früh)pädagogischen Einrichtungen fachlich kompetent unterstützt werden. Investitionen in Chancengerechtigkeit im frühen Kindesalter über den Einbezug der Familie erweisen sich als ökonomisch effektiv. Mit dem Programm „Elternchance II“ sollen Fachkräfte aus dem Arbeitsfeld der Familienbildung und aus Institutionen der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE-Einrichtungen) dazu befähigt werden, mit Eltern bei der frühkindlichen Bildung zusammenzuwirken und Familien hinsichtlich des Entwicklungs- und Lernweges ihrer Kinder, zu Bildungsgelegenheiten im Alltag und zu Bildungsübergängen beraten zu können. Den Fachkräften wird dazu eine modular angelegte berufliche Fortbildung zum Elternbegleiter/zur Elternbegleiterin mit anerkanntem Trägerzertifikat angeboten.

Elternbegleiter erwerben insbesondere Kompetenzen und Wissen zu frühkindlicher Bildung, Bindung und (u.a. Sprach-)Entwicklung, neuen Zugangswege in der Elternarbeit, Beratungsformen und -techniken, Zusammenarbeit und Erziehungspartnerschaft mit Eltern, genderspezifischen und interkulturellen Aspekten sowie fachthematische Kompetenzen. Die qualifizierten Fachkräfte sind in FBBE-Einrichtungen wie der Familienbildung, Eltern-Kind-Zentren, Familienzentren sowie in oder im Umfeld von Kindertageseinrichtungen beruflich tätig und bleiben nach der Qualifizierung dort aktiv. Als Elternbegleiterinnen und Elternbegleiter stehen sie Familien bei Bildungsübergängen, Entwicklungsfragen und Alltagsbildung beiseite und tragen zur Erhöhung der Chancen- und Bildungsgerechtigkeit für Kinder und zum Wohlergehen von Familien durch eine Stärkung der Alltags- und Erziehungskompetenzen bei.

6. JUGEND STÄRKEN im Quartier

Laufzeit: 01.01.2015 bis 31.12.2018 (nur eine Förderphase)

In der neuen ESF-Förderperiode werden die bewährten Instrumente der bisherigen ESF-Programme der Initiative JUGEND STÄRKEN und des ESF-Programms „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)“ (Handlungsfeld Übergang Schule-Beruf) ressortübergreifend in einem neuen Modellvorhaben aus einem Guss gebündelt und weiterentwickelt. „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ erprobt auf Grundlage von § 13 Abs. 1 und 4 SGB VIII i. V. m. § 83 Abs. 1 SGB VIII (Anregungsfunktion des Bundes) in ausgewählten Modellkommunen bundesweit, wie kommunale Strukturen und eine rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit geschaffen sein müssen, um die individuelle Förderung junger Menschen nach § 13 I SGB VIII zu verbessern. Aus den Modellregionen sollen Erkenntnisse gewonnen werden, um gesetzgeberischen Handlungsbedarf – insbesondere für § 13 SGB VIII – auszuloten. Das Modellprogramm konzentriert sich räumlich auf Fördergebiete des Städtebauförderprogramms „Soziale Stadt“ und weitere benachteiligte Gebiete, in denen die Situation für junge Menschen besonders schwierig ist. Den ausgewählten Kommunen stehen vier methodische Bausteine zur Verfügung, auf deren Grundlage sie entsprechend der lokalen Bedarfslage Projekte ausgestalten können: Sozialpädagogische Einzelfallhilfen (Case Management, Aufsuchende Jugendsozialarbeit, Niedrigschwellige Beratung/Clearing) sollen mit Mikroprojekten verknüpft werden, die auch den benachteiligten Gebieten und ihren Bewohnerinnen und Bewohnern einen Mehrwert bringen. Kernziel der Maßnahmen ist die Stabilisierung und Stärkung individuell oder sozial benachteiligter junger Menschen und die Erarbeitung von Anschlussperspektiven, möglichst in Form von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen. Zur effizienten Unterstützung der jungen Menschen werden finanzielle Ressourcen und fachliches Know-how in den betroffenen Quartieren gebündelt. Das Modellprogramm leistet einen besonderen Beitrag zur Entlastung von

Kommunen, die von einer starken Zuwanderung aus Mittel- und Osteuropa betroffen sind. Charakteristisch für das Programm ist die Koordinierung und Steuerung der Maßnahmen durch die Kommunen (örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe). Die Kommunen arbeiten eng mit freien Trägern im Bereich Jugendhilfe, Jobcentern, Agenturen für Arbeit, Quartiersmanagement, Unternehmen und weiteren lokalen Partnern zusammen, sodass das Programm auch einen Beitrag zur Stärkung lokaler Strukturen der Zusammenarbeit im Übergangsbereich leistet.

III. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

1. Förderung unternehmerischen Know-hows

Laufzeit: 01.01.2016 bis 31.12.2020; Antragsstellung fortlaufend

Mit der Richtlinie zur Förderung des unternehmerischen Know-hows werden die bisherigen Förderprogramme des BMWi

- Unternehmensberatung,
- Gründercoaching Deutschland,
- Turn-Around-Beratung sowie
- Runde Tische (in der auslaufenden Förderperiode nicht ESF-kofinanziert) in der neuen ESF-Förderperiode in einer einheitlichen neuen Richtlinie fortgesetzt.

Im Vergleich zu großen Unternehmen verfügen KMU nur über begrenzte finanzielle und personelle Ressourcen, um erforderliche Anpassungsprozesse in der Start- und Festigungsphase sowie in wirtschaftlich schwierigen Situationen vorzunehmen. Mit einem Zuschuss zu den Kosten einer Beratungsmaßnahme soll es KMU daher erleichtert werden, externen Rat in Anspruch zu nehmen und so die Befähigung von KMU gesteigert werden, auf die vielfältigen Herausforderungen der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung sowie der durch den demografischen Wandel bedingten Veränderungen der Arbeits- und Produktionswelt reagieren zu können.

Ziel der Maßnahme ist es, das unternehmerische Know-how zu steigern und so die Erfolgsaussichten, die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit sowie die Beschäftigungs- und die Anpassungsfähigkeit von KMU zu erhöhen oder wieder herzustellen, und damit den Bestand des mittelständischen Unternehmertums und Arbeitsplätze zu sichern. Die Förderung orientiert sich an den unterschiedlichen Phasen im Entwicklungszyklus eines Unternehmens.

- a) Der Zuschuss zu den Kosten einer Beratung in der Start- und Festigungsphase soll insbesondere neu gegründete, junge Unternehmen (Jungunternehmen) beim Aufbau und bei der nachhaltigen Führung eines Unternehmens unterstützen und zu deren Sicherung beitragen.

- b) Bereits länger am Markt bestehende Unternehmen (Bestandsunternehmen) können eine Förderung der Kosten einer Unternehmensberatung erhalten, um ihr Unternehmerpotential und ihre Handlungskompetenzen zu ergänzen und zu vertiefen.
- c) Unternehmen, die sich in einer wirtschaftlich schwierigen Situation befinden (Unternehmen in Schwierigkeiten), sollen mit Beratungsmaßnahmen unterstützt werden, um ihre Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit wieder herzustellen und Entlassungen vorzubeugen. Um strukturellen Ungleichheiten zu begegnen, können neben der allgemeinen Beratung zusätzlich für Jung- und Bestandsunternehmen folgende Beratungen gefördert werden (spezielle Beratungen):

Beratungen von Unternehmen

- die von Unternehmerinnen geführt werden,
- die von Migrantinnen oder Migranten geführt werden,
- die von Unternehmern/innen mit Behinderung geführt werden,
- zur besseren betrieblichen Integration von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern mit Migrationshintergrund,
- zur Gestaltung der Arbeit für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit Behinderung,
- zur Fachkräftegewinnung und -sicherung,
- zur Gleichstellung und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- zur altersgerechten Gestaltung der Arbeit,
- zur Nachhaltigkeit und zum Umweltschutz

Diese Maßnahmen leisten einen besonderen Beitrag zur Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und Nachhaltigkeit.

2. Passgenaue Besetzung - Unterstützung von KMU bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften Laufzeit: bis 31.12.2020; Antragsstellung jährlich bis 30.09. des Vorjahres

Dieses aus der Förderperiode 2007-2013 fortgeführte Programm wurde erweitert um die Beratung von KMU zur Integration von ausländischen jugendlichen Auszubildenden, insbesondere aus dem europäischen Ausland und von ausländischen Fachkräften, mit dem Ziel der Etablierung einer Willkommenskultur im Unternehmen. Weiteres Ziel ist es, Ausbildungsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen „passgenau“ zu besetzen und durch diesen Beitrag zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen zu stärken. Gefördert werden Beratungsleistungen und Unterstützungsmaßnahmen der Handwerks-, Industrie- und Handelskammern, der Kammern der Freien Berufe sowie anderer gemeinnützig tätiger Organisationen der Wirtschaft. Die Berater/-innen besuchen und beraten die Betriebe, ermitteln den betrieblichen Bedarf an Auszubildenden, erstellen Anforderungsprofile, suchen nach potenziellen Auszubildenden, sichten Bewerbungsunterlagen und führen

Auswahlgespräche und Einstellungstests durch. Auf dieser Grundlage treffen sie eine Vorauswahl geeigneter Auszubildender und unterbreiten dem Betrieb einen passgenauen Vorschlag.

3. Mikromezzaninfonds

Antragstellung laufend

Mit dem Mikromezzaninfonds soll ein flächendeckendes Angebot an kleinvolumigen Mezzaninfinanzierungen (bis max. 50.000 €) geschaffen und weiter ausgebaut werden. Durch stille Beteiligungen der Mikromezzaninstitute sollen an der Selbständigkeit Interessierte in die Lage versetzt werden, den Gründungswunsch erfolgreich in die Tat umzusetzen und sowohl Gründungswillige als auch bestehende Unternehmen bei der nachhaltigen Finanzierung ihres Unternehmens unterstützt werden. Ziel ist, die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Existenzgründern/gründerinnen und kleinen Unternehmen zu stärken und Arbeitsplätze zu sichern. Zielgruppen sind Kleinstunternehmen, kleine und junge Unternehmen sowie Unternehmensgründungen. Insbesondere sollen solche Unternehmen angesprochen werden, die ausbilden, aus der Arbeitslosigkeit gegründet oder von Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund geführt werden. Auch gewerblich orientierte Sozialunternehmen sowie umweltorientierte Unternehmen sind besonders angesprochen.

4. EXIST

Laufzeit: Antragstellung bis 31.12.2020 (Gründerstipendium fortlaufend, Forschungstransfer zweimal jährlich (Januar / Juli des jeweiligen Jahres))

a) Forschungstransfer

Mit EXIST-Forschungstransfer werden herausragende forschungsbasierte Gründungsvorhaben, die mit aufwändigen und risikoreichen Entwicklungsarbeiten verbunden sind, gefördert. Unterstützt werden Forscherteams an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (maximal drei Wissenschaftler/-innen und Technische Assistent/-innen und eine Person mit betriebswirtschaftlicher Kompetenz).

b) Gründerstipendium

Mit EXIST-Gründerstipendium wird die Vorbereitung innovativer Existenzgründungen aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen, insbesondere die Erstellung eines tragfähigen Businessplans und die Entwicklung marktfähiger Produkte und Dienstleistungen, gefördert. Unterstützt werden angehende Gründer/innen, Gründerteams, bei denen es sich um wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Hochschulabsolvent/innen oder Studierende handelt.

Antragsteller und Zuwendungsempfänger ist die Hochschule oder Forschungseinrichtung.

c) Gründungskultur

EXIST-Gründungskultur wird in Form eines Wettbewerbs "Die Gründerhochschule" durchgeführt. Ziel ist es, hochschulweite Gesamtstrategien zu entwickeln und diese umzusetzen, um eine Gründungskultur und mehr Unternehmergeist als strategische Daueraufgabe an Hochschulen zu etablieren. Gefördert werden öffentliche und private Hochschulen in Deutschland. Kooperationspartner können über die Vergabe von Unteraufträgen in die Förderung eingebunden werden.

IV. Bundesministerium für Bildung und Forschung

1. Bildung integriert

Dreijährige Projekte; zwei Starttermine in 2015

Übergeordnetes Ziel des Programms ist die verbesserte Integration lokaler Bildungsakteure und -systeme, die Etablierung von lokalen Verantwortungsgemeinschaften für Bildung und die Verbesserung des Zugangs zu passgenauen Bildungsangeboten. Der Förderschwerpunkt ist der Aufbau und die Weiterentwicklung integrierter Bildungssysteme auf lokaler Ebene. Dies soll erreicht werden durch eine Stärkung des Bildungsmanagements und Bildungsmonitorings in den Kommunen. Die Förderinitiative bezieht die Erfahrungen des Strukturprogramms „Lernen vor Ort“ (2009-2013) sowie entsprechender Landesprogramme ein. Damit soll zugleich die Arbeit der Transferagenturen („Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement“, gestartet in 2013) gestärkt und eine möglichst breite Diffusion der LvO-Erkenntnisse erreicht werden. Träger werden die Kommunen in Zusammenarbeit mit Bildungsakteuren auf lokaler Ebene sein.

2. Bildungsprämie

Laufzeit: 01.07.2014 bis 31.12.2017; Antragstellung fortlaufend

Zielgruppe der Bildungsprämie sind erwerbstätige Personen mit niedrigem Einkommen, die sich bisher aus finanziellen Gründen nicht an Weiterbildungsaktivitäten beteiligt haben bzw. beteiligen konnten. Ziel ist Personengruppen mit geringem Einkommen zur Weiterbildung zu motivieren und deren Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen. Der Bund fördert daher Geringverdiener/-innen (unter 20.000 EURO zu versteuerndes Jahreseinkommen bzw. 40.000 Euro für Zusammenveranlagte). Mit der Bildungsprämie wird ein Zuschuss von 50Prozent, maximal 500 Euro zur Weiterbildungsmaßnahme gezahlt. Als zusätzliches Abgrenzungskriterium zu den Gutscheinprogrammen der Länder wurde die

Teilnahmegebühr aufgenommen. Der Bund fördert Weiterbildungen mit einer maximalen Teilnahmegebühr von 1.000 Euro (einschl. MwSt.).

3. Jobstarter plus

Bisher zwei Aufrufe; bis zu dreijährige Projektlaufzeit;

Projektstart des 2. Aufrufs zum 01.05., zum 01.06. oder zum 01.07.2016;

3. Aufruf für zweites Halbjahr 2016 geplant

Gefördert werden innovative Konzepte und Dienstleistungen im Bereich der Ausbildung, durch die KMU Fachkräfte gewinnen und sich neue Zielgruppen erschließen können. Dazu gehört auch die Entwicklung betriebsnaher Konzepte zur Verbesserung des Übergangs von Schule in eine betriebliche Ausbildung. Die regional angelegten Projekte erproben aktuelle berufsbildungspolitische Themen in der Praxis. Aufbauend auf der wissenschaftlichen Begleitung der Projekte, initiiert und koordiniert die Programmstelle bundesweit operierende fachliche Netzwerke und spiegelt die Ergebnisse über Publikationen und Fachveranstaltungen in die Wissenschaft und interessierte Öffentlichkeit zurück. Jobstarter-Projekte haben insofern Modellcharakter für die jeweilige Region und transregionales Transferpotenzial für Good-Practice zugleich. Im Mittelpunkt von Jobstarter stehen die Ziele 1. Stärkung der betrieblichen Berufsausbildung und 2. Erschließung neuer Fachkräftepotenziale.

4. Digitale Medien in der beruflichen Bildung

Laufzeit: 1. Förderaufruf ab 2015; Projektlaufzeit maximal 3 Jahre;

2. Richtlinie/Aufruf geplant

Das Programm richtet sich an in der beruflichen Aus- und Weiterbildung tätige Bildungsträger, Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft (insbes. KMU), Sozialpartner der Aus- und Weiterbildung, Kammern, Berufsverbände, Forschungsinstitute, Hochschulen, die Projekte zur Entwicklung und zum Einsatz digitaler Medien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung durchführen. Ziel ist es, mit dem Einsatz digitaler Medien in Form von Modellprojekten strukturelle Veränderungen in der beruflichen Bildung anzustoßen (u. a. Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit) und zu ihrer Qualitätssicherung/-verbesserung beizutragen. Übergreifende Ziele des Programms sind: Weiterentwicklung und Verbreitung digitaler Bildungstechnologien und Schaffung moderner beruflicher Aus- und Weiterbildungsgänge, Stärkung der Handlungskompetenzen von Akteuren (Multiplikatoren) der beruflichen Bildung sowie die Etablierung einer neuen Lernkultur.

5. Zukunft der Arbeit

1. Förderaufruf: Mitte 2015; 2. Förderaufruf geplant (Zeitpunkt steht noch nicht fest)

Das Programm „Zukunft der Arbeit“ greift die Herausforderungen auf, die für Unternehmen, insbes. KMU, und Menschen durch den Strukturwandel, Technisierung und zunehmende Globalisierung in der Arbeitswelt entstehen. Zielgruppen: Arbeitnehmer/innen, Unternehmen (insb. KMU), Sozialpartner. In den Vorhaben werden neue Konzepte und Modelle in enger Kooperation von Forschung, Wirtschaft und Sozialpartnern entwickelt und pilotmäßig erprobt. Die Themenbereiche lauten:

- Erhöhung der Innovationsfähigkeit durch Maßnahmen der Personal-, Organisations- und Kompetenzentwicklung,
- Arbeitsplatzintegrierte Weiterbildung und Wissenstransfer im demografischen Wandel, Nutzung von Erfahrungswissen, Schaffung lernförderlicher Arbeitsplätze,
- Gesundheitliche Prävention zum Erhalt von Kreativität und Innovationsfähigkeit,
- Lebensphasenorientierte berufliche Entwicklung, Work-Life-Balance.

V. Bundesministerium für Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit

1. Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)

Laufzeit: 2015 bis 2022;

1. Förderrunde 2015 bis 2018

2. Förderrunde 2019 bis 2022 (geplant)

Das ESF-Bundesprogramm BIWAQ hat sich als ergänzendes Element zum Städtebauförderungsprogramm „Soziale Stadt“ erfolgreich etabliert. Ziel des Programms ist es, auch in der neuen EU-Förderperiode 2014-2020 in den Fördergebieten des Städtebauförderprogramms „Sozialen Stadt“ die Chancen der Bewohnerschaft (ab 27 Jahren) auf Arbeit und Ausbildung zu verbessern und zur Stärkung der lokalen Ökonomie beizutragen. Zielgruppe sind insbesondere Langzeitarbeitslose und Menschen mit Migrations-hintergrund, darunter auch neuzugewanderte Menschen. Die BIWAQ-Projekte sind konkret auf die Handlungserfordernisse abgestimmt und mit städtebaulichen Investitionen verknüpft. Die Einbeziehung weiterer Handlungsfelder der integrierten Stadtentwicklung soll einen zusätzlichen Quartiersmehrwert bewirken und die innerstädtische Kohäsion verbessern. Kooperationen und Netzwerkbildung mit lokalen Sozial- und Wirtschaftspartnern sollen dazu beitragen, die erreichten Ergebnisse auch dauerhaft zu sichern. Für das Handlungsfeld „Übergang Schule-Beruf“ – in der vergangenen Förderperiode noch

Teil von BIWAQ – gibt es in der neuen Förderperiode 2014-2020 eine ressortübergreifende Zusammenarbeit mit dem BMFSFJ: Das ESF-Modellprogramm „JUGEND STÄR-KEN im Quartier“ erprobt Angebote für junge Menschen unter 27 Jahren zur Überwindung von sozialen Benachteiligungen und individuellen Beeinträchtigungen beim Einstieg in den Beruf.

2. Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung befördern. Über grüne Schlüsselkompetenzen zu klima- und ressourcenschonendem Handeln im Beruf
Laufzeit: 2015 bis 2021;

1. Förderrunde 2015 bis 2018/2019

2. Förderrunde 2018 bis 2021 (geplant)

Die Zielgruppen sind Jugendliche unter 25 Jahren und junge Erwachsene, Gesellen / Gesellinnen, Meister/innen und Ausbildungspersonal. Die geplanten Maßnahmen verteilen sich auf zwei Handlungsfelder:

a) Gewerkeübergreifende Qualifizierung in der energetischen Gebäudesanierung

Entwicklung und Erprobung neuer praxisorientierter Module, um hauptsächlich Auszubildende, aber auch Gesellen (m/w), Meister/innen zu erreichen sowie die Entwicklung und Erprobung von neuen Konzepten, um überbetriebliche Lernpartnerschaften und Austauschprogramme innerhalb eines sowie zwischen mehreren Gewerken der energetischen Gebäudesanierung zu ermöglichen. Darüber hinaus ist die Entwicklung und Erprobung von Modulen zur Weiterbildung des Ausbildungspersonals geplant.

b) Greening von Berufen – Zugänge und Handlungsmöglichkeiten

Entwicklung und Erprobung von praxisorientierten Angeboten mit Workcamp-Charakter für nachhaltige Entwicklung in der beruflichen Bildung, praxisorientierte Informationsveranstaltungen zum Greening von Berufsbildern und zu entsprechenden Zugängen zu diesen Berufen in Form einer mobilen begehbaren Ausstellung für Einsatzfelder außerhalb von Schulen.

Anhang 4

Table: Übersicht Beschäftigung Schwerbehinderter Menschen im Jahresvergleich

Im mehrjährigen Vergleich stellt sich folgende Entwicklung dar:

Jahr	Schwerbehinderte Beschäftigte bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern	Beschäftigungsquote gemäß § 71 SGB IX in Prozent	Arbeitslose schwerbehinderte Menschen im Jahresdurchschnitt	Alle Arbeitslosen bezogen auf eine eingeschränkte Bezugsgröße ¹ (in Prozent)	Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen bezogen auf eine eingeschränkte Bezugsgröße ² (in Prozent)
2007	806.680	4,2	187.000	11,5	15,8
2008	842.733	4,3	166.101	10,0	14,7
2009	875.415	4,5	168.133	10,5	14,6
2010	901.538	4,5	175.381	10,0	14,8
2011	932.156	4,6	180.354	9,1	14,8
2012	964.650	4,6	176.040	8,8	14,1
2013	986.724	4,7	178.632	8,8	14,0
2014	1.014.071	4,7	181.110	8,6	13,9
2015	k.A.	k.A.	178.809	8,2	13,4

¹ Alle Arbeitslose bezogen auf folgende Teilkomponenten der Bezugsgröße zur Berechnung der offiziellen Arbeitslosenquote: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte und Arbeitslose. Selbständige und ausschließlich geringfügig Beschäftigte sind somit bei der eingeschränkten Bezugsgröße nicht berücksichtigt.

² Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen des jeweiligen Jahres bezogen auf die Zahl der schwerbehinderten abhängigen Erwerbspersonen des Vorjahres (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte und Arbeitslose). Eine offizielle Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen existiert nicht. Für eine jährliche Darstellung werden jedoch Arbeitslosenquoten schwerbehinderter Menschen auf Basis eingeschränkter Bezugsgrößen ermittelt.

Anhang 5

Die Initiative Inklusion beinhaltet folgende vier Handlungsfelder:

- Berufsorientierung schwerbehinderter Schülerinnen und Schüler: 40.000 schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler, insbesondere mit sonderpädagogischem Förderbedarf, sollen intensiv auf den Übergang in das Berufsleben vorbereitet werden
- Betriebliche Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher in anerkannten Ausbildungsberufen: Schaffung von 1.300 neuen betrieblichen Ausbildungsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Arbeitsplätze für ältere (über 50-jährige) arbeitslose oder arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen: Schaffung von 4.000 neuen Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Förderung der Inklusionskompetenz von Kammern der Wirtschaft: Gerade kleine und mittelständische Unternehmen bieten ein größeres Potenzial an Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen. Schaffung von Kompetenzen, die eine regionalspezifische Beratung der Unternehmen in allen Angelegenheiten der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen „aus einer Hand“ ermöglichen.

Initiative für Ausbildung und Beschäftigung

Die Initiative hat ein Mehr an betrieblichen Ausbildungen und ein Mehr an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zum Ziel. Dafür wurde ein Bündel an verschiedenen Maßnahmen und Kampagnen geschnürt, die eigenverantwortlich aber auch in Kooperation der mitwirkenden Akteure durchgeführt werden.

Im Mittelpunkt der Initiative steht die verstärkte Sensibilisierung von Betrieben und Unternehmen für das Arbeitskräftepotenzial und die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung. Mit vielen Aktivitäten sollen Arbeitgeber verstärkt davon überzeugt werden, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ein Gewinn für das Unternehmen ist. Beispielhaft seien folgende genannt:

- Gemeinsame bundesweite Kampagne „Inklusion gelingt“ der Spitzenverbände der Wirtschaft, die im Jahr 2014 gestartet ist. Hier werden Handlungsempfehlungen für Unternehmen, wie die Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen erfolgreich gestaltet werden kann, herausgegeben
- Mit dem Projekt „WIRTSCHAFT INKLUSIV“ wird die Informationskampagne direkt in die Betriebe vor Ort getragen. Zusammen mit

den örtlichen Arbeitgeberverbänden und Bildungswerken sollen insbesondere Betriebe, die bislang noch keine Menschen mit Behinderung ausbilden oder beschäftigen, bedarfsorientiert beraten und geschult werden. (Förderung mit 4,8 Mio. Euro aus dem Ausgleichsfonds)

- „Förderprogramm zur intensivierten Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen“ (Förderung bis zu 80 Mio. Euro aus dem Ausgleichsfonds): Konzepte der Träger der Arbeitsvermittlung (SGB II und SGB III) mit fortschrittlichen und strategisch sinnvollen Ansätzen für eine existenzsichernde und nachhaltige berufliche Integration von schwerbehinderten Menschen sollen gefördert werden.

Maßnahmen der Förderung der betrieblichen oder möglichst betriebsnahen Ausbildung (nicht abschließende Auflistung):

- „Begleitete betrieblichen Ausbildung“: Bedarfsgerechte Unterstützung während einer betrieblichen Ausbildung erhält ein Jugendlicher bei der „begleiteten betrieblichen Ausbildung“, einem vergleichsweise neuen Produkt der BA
- „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“: Die „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ bietet jungen Menschen mit Behinderungen eine betriebsnahe Ausbildungsvariante an. Wesentliche Anteile der praktischen Ausbildung werden dabei in kooperierenden Unternehmen durchgeführt
- „TrialNet- Ausbildung mit Ausbildungsbausteinen“: Das BMAS förderte bis Ende September 2015 das Projekt „TrialNet- Ausbildung mit Ausbildungsbausteinen“ mit rund 1,2 Mio. Euro. Dabei wurde die Ausbildung behinderter junger Menschen mit Hilfe von Ausbildungsbausteinen in Netzwerken von Unternehmen, Berufsbildungswerken, Bildungswerken der Wirtschaft und Berufsschulen erprobt. Dieses Projekt wird durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung unter Beteiligung der BA und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke durchgeführt
- „Anfänge, Übergänge und Abschlüsse gestalten - inklusive Dienstleistungen der Berufsbildungswerke“: Darüber hinaus fördert das BMAS mit rund 1,4 Mio. Euro das bis 2017 laufende Projekt „Anfänge, Übergänge und Abschlüsse gestalten - inklusive Dienstleistungen der Berufsbildungswerke“. Dabei arbeiten die Berufsbildungswerke gemeinsam mit der BA und dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung an der Entwicklung rehabilitations-

spezifischer Dienstleistungsangebote für an inklusiver Ausbildung beteiligte Unternehmen

- „InkA - Inklusionsprojekt des UnternehmensForums zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung“: Das BMAS unterstützt auch das Projekt „InkA - Inklusionsprojekt des UnternehmensForums zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung“ mit 955.600 Euro. Mit dem Projekt soll die berufliche Perspektive von jungen Menschen mit Behinderung verbessert werden, indem auf 40 neu geschaffenen Ausbildungsplätzen schwerbehinderte Jugendliche gemeinsam mit nicht behinderten Jugendlichen ausgebildet werden
- „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“: Ziel der Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ ist es, junge Menschen auf ihrem Weg ins Berufsleben zu unterstützen. Jeder ausbildungsreife und ausbildungswillige Jugendliche soll möglichst bis zum Ausbildungsabschluss geführt werden. Gemeinsam mit den Ländern setzen sich der Bund und die BA dafür ein, den Berufsorientierungsprozess zu systematisieren und erfolgreiche Förderinstrumente der Berufsorientierung, des Übergangsbereiches und während der Ausbildung zu verzahnen. Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag den Ausbau der Initiative Bildungsketten beschlossen. In diesem Zusammenhang strebt der Bund Vereinbarungen mit den Ländern an mit dem Ziel, die Instrumente von Bund und BA, die auf eine Ausbildung zielen, kohärent mit der Länderkonzeption im Übergangsbereich abzustimmen und in diese einzubetten. Angestrebt wird, Vereinbarungen mit möglichst allen Ländern abzuschließen. Sieben Vereinbarungen wurden bereits geschlossen.

Anhang 6

Zum Projekt „Regionale Bündnisse für Chancengleichheit“

Im Rahmen des Projektes haben sich ca. 100 Unternehmen, Landkreise und Kommunen zu 10 regionalen Bündnissen zusammengeschlossen, um die Karriereentwicklung von Frauen zu fördern. In regelmäßigen Workshops und Netzwerktreffen wurden neben dem Erfahrungsaustausch regionsspezifische Ziele festgelegt sowie konkrete personalpolitische Maßnahmen für die Umsetzung erarbeitet. Eine Vielzahl beteiligter Unternehmen hat sich entschlossen, auch nach Ablauf des Projektes weiterhin intensiv in den entstandenen Netzwerken zusammenzuarbeiten.

Die interaktive Ausstellung „Roadshow - Mehr Chefinnen im Handwerk“ wirbt für die Karriereoption als Unternehmerin im Handwerk. Die Ausstellung wurde in zwei Projektphasen bundesweit gezeigt und aufgrund der hohen Nachfrage für 2016 verlängert.

Das Projekt „Zielsicher – Mehr Frauen in Führung“ dient der Unterstützung der vom Quotengesetz betroffenen Unternehmen. Der projektgleichnamige Praxisleitfaden informiert die Unternehmen über die Anforderungen aus dem Gesetz, gibt eine Anleitung zur Ermittlung von Zielgrößen und zeigt best-practice-Beispiele zur Umsetzung auf.

Anhang 7

Weitere Projekte und gesetzliche Regelungen zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern

Durch die folgenden Initiativen mit der Zivilgesellschaft und den Sozialpartnern beabsichtigt die Bundesregierung für das Thema zu sensibilisieren und relevante Akteure zu mobilisieren:

1. Equal Pay Day (EPD)

Mit dem Equal Pay Day wird jährlich eine Aktionskampagne ausgetragen, um die Zivilgesellschaft auf die Problematik der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede aufmerksam zu machen. Die Anzahl der Aktionen (bisher über 1000 Aktionen) sowie das mediale Interesse steigen stetig von Jahr zu Jahr. Mit der neu in 2014 erstellten „EVA-Liste“ wird ein niedrighschwelliges Instrument zur Verfügung gestellt, das unkompliziert von verhandelnden Sozialpartnern angewendet werden kann. Es identifiziert in Tarifvereinbarungen oder betrieblichen Regelungen mögliches Diskriminierungspotenzial und gibt Vorschläge, wie alternative diskriminierungsfreie Sprachregelungen aussehen könnten. Mit dem Forschungsprojekt „Tarifverhandlungen & Equal Pay“ wurden bis Ende 2015 mittels Simulationsexperimenten die Auswirkungen von kollektiven Lohnverhandlungen auf die Entgeltlücke ermittelt. Ziel war es, die Sozialpartner stärker für das Equal Pay-Thema in Tarifverhandlungen zu sensibilisieren, indem in Simulationsexperimenten die Verhandlungen in Tarifkommissionen nachgestellt werden.

2. LandFrauenStimmen für die Zukunft

Seit 2011 fördert das Bundesfamilienministerium auch das Projekt "LandFrauenStimmen für die Zukunft" des Deutschen Landfrauenverbandes, das sich für faire Einkommensperspektiven im ländlichen Raum einsetzt. Im Projekt wird den Ursachen der größeren Lohnlücke im ländlichen Raum nachgegangen und Handlungsmöglichkeiten zur Überwindung entwickelt. Daneben werden die Vernetzung und der Austausch von Frauen in ländlichen Selbstverwaltungsgremien der Landwirtschafts-, Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern gefördert. Das Projekt "Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!", das das Bundesfamilienministerium in Kooperation mit dem DGB-Bundesvorstand durchführt, soll die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen stärken. Dazu werden politische, gewerkschaftliche und betriebliche Akteure einbezogen. Entsprechend des Ansatzes der Lebenslaufperspektive fokussiert sich das Projekt auf Umbruchssituationen im Lebenslauf. Es werden gezielt junge Frauen, die sich im Übergang von der Ausbildung

in den Beruf befinden, und Frauen, die Übergangssituationen rund um die Familienphase zu meistern haben, in den Blick genommen. Das Projekt ist im September 2014 gestartet und läuft noch bis August 2016.

3. Gleicher Lohn - eg-check

Seit 2013 fördert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Projekt „Gleicher Lohn“ Unternehmen und Institutionen, die eine Prüfung der Entgeltgleichheit mit dem Prüfinstrument „eg-check.de“ durchführen. Mithilfe des Prüfinstruments können alle entgeltrelevanten Vergütungsbestandteile überprüft und Ungleichbehandlungen und Diskriminierungsrisiken identifiziert werden. Die Aufdeckung von konkreter Entgeltdiskriminierung im eigenen Unternehmen kann Handlungsmöglichkeiten zur Beseitigung dieser aufzeigen. Die geförderten Unternehmen wurden im Anschluss an die Entgeltprüfung mit einem Zertifikat ausgezeichnet. Mit einem Zertifikat wurden darüber hinaus auch Unternehmen ausgezeichnet, die die Entgeltprüfung auf eigene Kosten durchgeführt haben. Im Jahr 2015 hat erstmals auch ein Bundesland – das Land Berlin – als öffentlicher Arbeitgeber die Entgeltprüfung durchgeführt. Im Vorlauf dazu hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Analyse des TV-L durchgeführt, die besonders diskriminierungsanfällige Tätigkeitsbereiche aufzeigen konnte. In den kommenden Jahren werden weitere Unternehmen, Institutionen und Bundesländer bei der Prüfung der Entgeltgleichheit gefördert.

4. gb-check

Zwölf große Unternehmen und Institutionen wollen mit Hilfe eines Projekts der Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben voranbringen. Sie nehmen an der Pilotphase des „Gleichbehandlungs-Checks“ (gb-check) teil, mit dem Betriebe ihr Personalwesen systematisch auf potenzielle Diskriminierungen überprüfen können. gb-check ist ein neues Analyseinstrumentarium, das Benachteiligungen im Arbeitsleben sichtbar machen kann: Es nutzt dafür statistische Vergleiche, Verfahrensanalysen von Regelungen und Abläufen im Betrieb sowie anonymisierte Paarvergleiche männlicher und weiblicher Beschäftigter. Geprüft werden können sechs Bereiche: die Stellenausschreibung, der Bereich der Einstellung und des Aufstieges, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die betriebliche Weiterbildung, die Leistungsbeurteilung und die Arbeitszeit.

5. Gesetzliche Regelungen zur Förderung der Gleichstellung

Auf Initiative der Bundesregierung hat der Bundestag in den letzten Jahren verschiedene gesetzliche Regelungen verabschiedet, um die Gleichstellung von Frauen und Männer im Erwerbsleben zu fördern:

- Von der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns profitieren mehrheitlich Frauen in niedrig entlohten Dienstleistungsbereichen und in geringfügiger Beschäftigung
- Mit dem Ausbau der Kinderbetreuung, dem Elterngeld und dem ElterngeldPlus sowie mit der Verbesserung der Familienpflegezeit werden Anreize für weniger und kürzere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und eine rasche Rückkehr in den Beruf geschaffen. Zudem werden mit dem Aktionsprogramm "Perspektive Wiedereinstieg" die Ein- und Aufstiegschancen von Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung verbessert
- Kampagnen wie Girls'Day und Boys'Day wirken auf das Berufswahlverhalten junger Menschen ein. Eine ganze Reihe von Initiativen getragen u. a. von der Wirtschaft, Verbänden, den Ländern und der Bundesregierung zielen auf eine höhere Beteiligung von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen ab. Die Bundesregierung setzt sich zudem für die Implementierung einer grundsätzlich geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahlbegleitung ein, die Informationen über alle Berufs- und Verdienstmöglichkeiten für Mädchen und Jungen bietet und Entscheidungen unterstützt, die möglichst frei von geschlechtsspezifischen Vorstellungen getroffen werden. Im Rahmen der Bundesinitiative "Geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl" erarbeiten Expertinnen und Experten bis Ende 2015 dazu Handlungsempfehlungen und ab 2016 eine gemeinsame Strategie und Maßnahmen für die Umsetzung
- Außerdem soll die Arbeit in den Bereichen Pflege, Betreuung und frühkindliche Bildung weiter aufgewertet werden. Gemeinsam mit den Tarifpartnern will die Bundesregierung die Feststellung des Wertes von Berufsfeldern, Arbeitsbewertungen und die Bewertung von Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen voranbringen
- Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen führt eine Geschlechterquote in Aufsichtsräten ein und verpflichtet große Unternehmen zu verbindlichen Zielgrößen. Dies wird Unternehmenskulturen nachhaltig verändern.

Flankierend dazu will die Bundesregierung eine Initiative mit den Tarifpartnern starten, um die Muster von struktureller Entgeltungleichheit in Tarifverträgen zu erkennen und zu überwinden. Schließlich wurde auf Vorschlag des BMFSFJ ein Sozialpartnerdialog ins Leben gerufen, um Impulse für die Verbesserung der Einkommensperspektiven von Frauen zu erarbeiten. Die Zusammenarbeit von Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften ist als Dialogprozess angelegt, der bis zum Ende der 18. Legislaturperiode andauern soll. Zudem wurde ein Projekt mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) 2015 gestartet. Ziel dieses Projekts ist, das Gesetzgebungsvorhaben des Bundes zur Entgeltungleichheit zu

unterstützen und die Implementierung konkreter Maßnahmen auf Ebene der Sozialpartner sowie in Unternehmen zu organisieren. Das Projekt sieht einen Konsultationsprozess mit Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen vor.

Auch die Bundesländer begleiten die Frage der Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern aktiv. Die 25. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder unterstützt die Bundesregierung beim eingeschlagenen Weg einer ursachenbezogenen Bekämpfung der Entgeltungleichheit sowie dem Ziel, mit gesetzlichen Regelungen insbesondere für mehr Transparenz bei den Lohnstrukturen zu sorgen.

Anhang 8

Die Verteilung des Elterngeldes

Elterngeld gibt es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Selbständige und erwerbslose Elternteile, Studierende und Auszubildende. Anspruch auf Elterngeld haben Eltern, die ihre Kinder nach der Geburt selbst betreuen und erziehen, nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind, mit ihren Kindern in einem Haushalt leben und einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben. Eltern können ab der Geburt eines Kindes bis zu 14 Monate Basiselterngeld oder 28 Monate ElterngeldPlus erhalten.³ Die Höhe des Elterngeldes richtet sich nach dem Nettoeinkommen, das der betreuende Elternteil vor der Geburt des Kindes hatte. Das Elterngeld ersetzt das nach der Geburt des Kindes wegfallende Einkommen, abhängig vom Voreinkommen. Es beträgt grundsätzlich 65 Prozent. Bei niedrigen Einkommen wird die Ersatzrate auf bis zu 100 Prozent erhöht. Dabei liegen der Höchstbetrag bei 1.800 Euro und der Mindestbetrag bei 300 Euro. Beim ElterngeldPlus halbieren sich jeweils die Beträge.

³ Eltern können die Leistung vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes erhalten. Durch Elterngeld Plus (für Geburten ab 1. Juli 2015) kann die Leistungsdauer auch ausgedehnt werden.

Anhang 9

Konzept zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit „Chancen eröffnen - Soziale Teilhabe sichern“

Vor diesem Hintergrund enthält das Konzept folgende Bestandteile, die zum Teil im Regelgeschäft der Jobcenter umgesetzt werden und zum Teil als Programme neue Ansätze erproben sollen:

- Betreuungsoffensive und Netzwerke für Aktivierung, Beratung und Chancen im Regelgeschäft der Jobcenter: Initiative zur verbesserten Gestaltung von Integrations- und Förderungsprozessen, die ab 2016 in den Jobcentern auf freiwilliger Basis umgesetzt wird.
- ESF-Bundesprogramm für arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose: Gezielte Arbeitgeber-Akquise, Lohnkostenzuschüsse, intensives Coaching und kontinuierliche persönliche Begleitung. Das Programm wird mit rd. 770 Mio. Euro bis zum Jahr 2020 finanziert. In diesem Zeitraum sollen rund 23.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefördert werden.
- Bundesprogramm Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt: Für besonders arbeitsmarktferne Personen sollen zusätzliche, langfristige öffentlich geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden, um ihnen einen stufenweisen (Wieder-)Eintritt in Arbeit zu ermöglichen. Das Programm wird mit rund 600 Mio. Euro bis 2018 gefördert
- Schnittstellen des SGB II zur Gesundheitsförderung und Rehabilitation: Gesundheitliche Einschränkungen sind ein wesentliches Problem vieler Langzeitarbeitsloser. Handlungsvorschläge zur Verbesserung des Zugangs von Langzeitarbeitslosen zur beruflichen Rehabilitation wurden in 2015 im Rahmen eines Dialogprozesses zwischen BMAS, BA, Deutscher Rentenversicherung Bund und Kommunalen Spitzenverbänden erarbeitet. Im Rahmen des Dialogprozesses ist auch geplant, trägerübergreifende Modellprojekte zu entwickeln und zu erproben.
- 9. SGB II-Änderungsgesetz: Mit dem am 1. August 2016 in Kraft getretenen Gesetz wurde eine Rechtsgrundlage für die nachgehende Betreuung im SGB II und für die Beschäftigung von schwerbehinderten Langzeitarbeitslosen und von psychisch kranken Menschen in Integrationsbetrieben geschaffen. Darüber hinaus wurden die Fördermöglichkeiten im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten erweitert.

Anhang 10

Begriffliche Unterscheidung zwischen informeller und illegaler Beschäftigung im deutschen Recht im Sinne des Schwarzarbeitsgesetzes (SchwarzArbG)

Das deutsche Gesetz zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung kennt den Begriff der informellen Beschäftigung nicht, sondern verwendet die Unterscheidung der Schwarzarbeit und der illegalen Beschäftigung. Hieraus ist zu schließen, dass die Schwarzarbeit im Sinne der ILO-Empfehlung Nr. 204 eine informelle Beschäftigung darstellt. Zuständig zur Bekämpfung von informeller und illegaler Arbeit ist die Zollbehörde.

I. Schwarzarbeit / informelle Beschäftigung

Die Schwarzarbeit im Sinne der informellen Beschäftigung nach deutschem Recht umfasst nach § 1 Abs. 2 SchwarzArbG die Leistung im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen

- als Arbeitgeber, Unternehmer oder versicherungspflichtiger Selbständiger, der seine sich aufgrund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Melde-/Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten nicht erfüllt (Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen)
- als Steuerpflichtiger, der seine sich aufgrund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden steuerlichen Pflichten nicht erfüllt (Steuerhinterziehung)
- als Empfänger von Sozialleistungen, der seine sich aufgrund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden Mitteilungspflichten gegenüber dem Sozialleistungsträger nicht erfüllt (Leistungsmissbrauch)
- als Erbringer von Dienst- und Werkleistungen, der seiner sich daraus ergebenden Verpflichtung zur Anzeige vom Beginn des selbständigen Betriebs eines stehenden Gewerbes nach § 14 der Gewerbeordnung (GewO) nicht nachgekommen ist oder die erforderliche Reisegewerbekarte nach § 55 GewO nicht erworben hat (gewerberechtliche Verstöße)
- als Erbringer von Dienst- oder Werkleistungen entgegen § 1 der Handwerksordnung (HwO) ein zulassungspflichtiges Handwerk als stehendes Gewerbe selbständig betreibt, ohne in der Handwerksrolle eingetragen zu sein (handwerksrechtliche Verstöße)

II. Illegale Beschäftigung

Dagegen stellt die illegale Beschäftigung folgendes dar:

- die Beschäftigung von Ausländern ohne erforderlichen Aufenthaltstitel und Arbeitsgenehmigung und die Beschäftigung solcher Ausländer zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer (illegale Ausländerbeschäftigung)
- die Beschäftigung, ohne dass der Mindestlohn nach Maßgabe des Mindestlohngesetzes (MiLoG), Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) oder Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) gezahlt wird oder ohne dass die Mindestarbeitsbedingungen nach dem AEntG (zum Beispiel Urlaub, Urlaubskassenbeiträge) eingehalten werden
- der illegale Verleih von Arbeitnehmern an Dritte (illegale Arbeitnehmerüberlassung); der Verleih von Arbeitnehmern ist grundsätzlich erlaubnispflichtig, der Verleih von Arbeitnehmern an ein Bauunternehmen ist grundsätzlich verboten.

http://www.zoll.de/DE/Privatpersonen/Arbeit/Fragen-Antworten/fragen-antworten_node.html

Anhang 11

Besondere Kündigungsbeschränkungen für bestimmte Personengruppen

Neben dem allgemeinen Kündigungsschutz sehen einzelne Gesetze besondere Kündigungsbeschränkungen für bestimmte Personengruppen vor, die nach der Wertung des Gesetzgebers besonders schutzbedürftig sind. Die in der Praxis am häufigsten anwendbaren Regelungen werden im Folgenden kurz dargestellt:

§ 9 Mutterschutzgesetz enthält ein Kündigungsverbot mit behördlichem Erlaubnisvorbehalt für werdende Mütter. Der besondere Kündigungsschutz soll Arbeitnehmerinnen in der Zeit der Schwangerschaft und nach der Geburt den Arbeitsplatz als Existenzgrundlage sichern. Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären.

Nach § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz besteht ein befristetes Kündigungsverbot mit behördlichem Erlaubnisvorbehalt während der Elternzeit. Die Elternzeit soll berufstätigen Eltern die Betreuung und Erziehung ihres Kindes ermöglichen. Der besondere Kündigungsschutz schützt mittelbar die Umsetzung des Anspruchs auf Elternzeit, in dem der Bestand des Arbeitsverhältnisses gewahrt wird. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitsklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle.

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf nach § 85 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch der Zustimmung durch das zuständige Integrationsamt. Die Ausübung des Kündigungsrechts durch den Arbeitgeber wird dadurch einer vorherigen behördlichen Kontrolle unterzogen, um bereits im Vorfeld der Kündigung die besonderen Schutzinteressen schwerbehinderter Arbeitnehmer zur Geltung zu bringen. Ziel des besonderen Kündigungsschutzes ist es, die aus der Behinderung des Arbeitnehmers resultierenden Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt abzufedern.

Nach § 5 Pflegezeitgesetz und § 2 Familienpflegezeitgesetz in Verbindung mit § 5 Pflegezeitgesetz besteht ein Sonderkündigungsschutz für den Fall der Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Ausnahmsweise kann die oberste für den

Arbeitsschutz zuständige Landesbehörde die Kündigung auf Antrag des Arbeitgebers zulassen.

Nach der zwingenden Regelung des § 15 Kündigungsschutzgesetz genießen die Betriebs- und Personalräte und die anderen in der Vorschrift genannten Amts- und Funktionsträger der Betriebsverfassung und Personalvertretung (wie z.B. Wahlvorstandsmitglieder, Wahlbewerber und Wahlinitiatoren) einen besonderen gesetzlichen Kündigungsschutz. Das Gesetz schließt eine ordentliche Kündigung grundsätzlich aus. Amts- und Funktionsträger können in einem bestimmten Schutzzeitraum nur außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Anhang 12

Tabelle Dauer des Arbeitslosengeldbezugs

Die Dauer des Arbeitslosengeldbezugs ist abhängig von der Dauer der versicherungspflichtigen Arbeitsjahre und gegebenenfalls vom Alter.

Versicherungspflichtverhältnisse mit einer Dauer von insgesamt ...Monaten	Und nach Vollendung des.... LebensjahresMonate
12		6
16		8
20		10
24		12
30	50.	15
36	55.	18
48	58.	24

Anhang 13

Allgemeines zum Einkommenssteuerrecht

Das Einkommensteuerrecht basiert aber auch auf dem Grundsatz der Besteuerung nach der wirtschaftlichen und finanziellen Leistungsfähigkeit (Artikel 3 GG - Gleichheitsgrundsatz). Ausgangspunkt sind die vom Steuerpflichtigen erzielten Einkünfte, zu denen auch Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung zählen. Durch den Bezug einer Rente erhöht sich die finanzielle Leistungsfähigkeit bei der Empfängerin oder dem Empfänger. Unabhängig von der Einkunftsart, ob die oder der Steuerpflichtige selbständig tätig ist oder Einkünfte aus der Vermietung und Verpachtung erzielt oder eine Rente erhält, werden alle Einkünfte zusammengerechnet. Von der Summe der Einkünfte werden dann Aufwendungen der oder des Steuerpflichtigen zur Erhaltung seiner eigenen Existenz oder seiner Familie zum Abzug zugelassen. Das Ergebnis ist das zu versteuernde Einkommen. Dieser Wert ist Grundlage für die Ermittlung der tariflichen Einkommensteuer, wovon der jeder bzw. jedem Steuerpflichtigen zustehende Grundfreibetrag von 8.652 Euro (2016) in jedem Fall steuerlich unbelastet bleibt. Das bedeutet, dass 8.652 Euro nicht der Besteuerung unterliegen. Jeder weitere Euro über diesem Betrag hinaus wird mit dem individuellen Steuersatz besteuert. Diese Berechnung der Einkommensteuerlast gilt für jede Steuerpflichtige bzw. für jeden Steuerpflichtigen gemäß dem Gleichheitsgrundsatz.

Anhang 14

Gesetzesinitiativen im Gesundheitssystem

Mit dem GKV-Finanzstruktur- und Qualitäts-Weiterentwicklungsgesetz, das am 1. Januar 2015 in Kraft getreten ist, wurde die finanzielle Basis der gesetzlichen Krankenversicherung nachhaltig gefestigt: Der allgemeine Beitragssatz wurde abgesenkt auf 14,6 Prozent und der Arbeitgeberanteil festgeschrieben auf 7,3 Prozent. Die Krankenkassen können individuelle Zusatzbeiträge erheben. Dies intensiviert den Wettbewerb um eine qualitativ hochwertige Versorgung und stärkt eine wirtschaftliche Verwendung der Beitragsmittel. Gleichzeitig wurden die Weichen gestellt für die Gründung des Instituts für Qualitätssicherung und Transparenz im Gesundheitswesen und damit für eine konsequente Qualitätsorientierung der medizinischen Versorgung. Das Qualitätsinstitut entwickelt u.a. Verfahren und Instrumente zur Messung und Darstellung der Versorgungsqualität. Dies ist Voraussetzung dafür, dass sich Patientinnen und Patienten künftig z.B. bei der Wahl eines Krankenhauses an transparenten Qualitätskriterien orientieren können.

Das GKV-Versorgungsstärkungsgesetz, das am 23. Juli 2015 in Kraft getreten ist, entwickelt die mit dem GKV-Versorgungsstrukturgesetz 2012 eingeleiteten Maßnahmen fort, die insbesondere die medizinische Versorgung im ländlichen Bereich stärken. Es werden z. B. gezielte Anreize für eine Niederlassung in unterversorgten oder strukturschwachen Gebieten gesetzt. Zur Förderung der Niederlassung wird zudem die Einrichtung eines Strukturfonds erleichtert und die Fördermöglichkeiten werden erweitert. Gründungsmöglichkeiten für medizinische Versorgungszentren werden weiterentwickelt. Kommunen können durch Gründung eines medizinischen Versorgungszentrums insbesondere in ländlichen Regionen aktiv die Versorgung mitgestalten. Die Kassenärztlichen Vereinigungen werden verpflichtet, Terminservicestellen einzurichten, die Versicherten mit einer Überweisung (eine Ausnahme von der Überweisungspflicht gilt für Behandlungstermine bei Frauen- oder Augenärzten) grundsätzlich innerhalb von vier Wochen einen Termin bei einem Facharzt vermitteln. Um die psychotherapeutische Versorgung zu verbessern, wird der Gemeinsame Bundesausschuss beauftragt, die Psychotherapie-Richtlinie zu überarbeiten. Zudem werden das Krankenhaus-Entlassmanagement verbessert und strukturierte Behandlungsprogramme ausgebaut.

Das Gesetz sieht darüber hinaus eine ganze Reihe weiterer Maßnahmen vor, die dazu dienen, die Versorgung der Patientinnen und Patienten in Deutschland zu verbessern. Hierzu gehört z. B. der Anspruch auf Einholung einer strukturierten ärztlichen Zweitmeinung bei bestimmten planbaren Operationen, die besonders häufig durchgeführt werden. Die Versorgung behinderter Menschen wird verbessert, indem medizinische Behandlungszentren dazu ermächtigt werden können, die ambulante Behandlung von Erwachsenen mit geistiger Behinderung oder schweren Mehrfachbehinderungen vorzunehmen. Um die zahnmedizinische Prävention für Pflegebedürftige, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit dauerhaft eingeschränkter Alltagskompetenz zu

verbessern, wird für diese Personengruppen ein Anspruch auf Leistungen zur Verhütung von Zahnerkrankungen geschaffen.

Zudem wird ein Innovationsfonds eingerichtet, der innovative sektorenübergreifende Versorgungsformen und die Versorgungsforschung in den Jahren 2016 bis 2019 mit jährlich jeweils 300 Millionen Euro fördern kann. Nach einer Evaluation wird über die Weiterführung des Fonds entschieden. Ergänzend werden die selektivvertraglichen Regelungen entbürokratisiert und deren Gestaltungsspielräume erweitert, um den Wettbewerb um innovative und effiziente Versorgungsformen zu stärken. Dies alles verbessert die medizinische Versorgung und sorgt für einen raschen und lückenlosen Behandlungsverlauf.

Mit dem Krankenhausstrukturgesetz, das am 1. Januar 2016 in Kraft getreten ist, werden die Rahmenbedingungen für die Krankenhausversorgung weiterentwickelt, sodass auch in Zukunft in Deutschland eine gut erreichbare, qualitativ hochwertige und patientengerechte Krankenhausversorgung sichergestellt werden kann. Die Maßnahmen des Gesetzes zielen darauf ab, die Qualität der Krankenhausversorgung zu stärken, die Finanzierungsmöglichkeiten der Krankenhäuser zu verbessern und Anreize zu setzen, Krankenhäuser umzustrukturieren.

Zur Stärkung der Pflege am Bett wird ein Pflegestellen-Förderprogramm eingerichtet. In den Jahren 2016 bis 2018 belaufen sich die Fördermittel auf insgesamt bis zu 660 Millionen Euro. Ab 2019 stehen dauerhaft bis zu 330 Millionen Euro pro Jahr zur Verfügung. Der Versorgungszuschlag von 500 Millionen Euro wird ab 2017 durch einen Pflegezuschlag ersetzt. Er wird nach den Pflegepersonalkosten der Krankenhäuser verteilt. Damit erhalten Krankenhäuser einen Anreiz, eine angemessene Pflegeausstattung vorzuhalten. Eine bereits eingerichtete Expertenkommission aus Praxis, Wissenschaft und Selbstverwaltung soll bis spätestens Ende 2017 prüfen, ob im DRG-System oder über Zusatzentgelte ein erhöhter Pflegebedarf von demenzerkrankten, pflegebedürftigen oder behinderten Patienten und der allgemeine Pflegebedarf in Krankenhäusern sachgerecht abgebildet werden und Vorschläge erarbeiten. Das Hygieneförderprogramm wird fortgeführt und erweitert. Dadurch können mehr Hygienefachkräfte eingestellt und ausgebildet werden. Steigende Kosten der Krankenhäuser infolge von Tarifabschlüssen, die die Obergrenze für Preiszuwächse überschreiten, sind zukünftig hälftig von den Kostenträgern zu refinanzieren.

Die Qualität der Krankenhausversorgung spielt zukünftig eine noch größere Rolle und wird noch strenger kontrolliert und konsequent verbessert. Qualität wird als Kriterium bei der Krankenhausplanung eingeführt. Bei der Krankenhausvergütung wird auch an Qualitätsaspekte angeknüpft. So werden Qualitätszu- und -abschläge für Leistungen eingeführt.

Zur Weiterentwicklung der Krankenhausfinanzierung werden die Rahmenbedingungen für die Anwendung von Sicherstellungszuschlägen und Zuschlägen für besondere Aufgaben präzisiert. Krankenhäuser, die an der stationären Notfallversorgung teilnehmen, erhalten

Zuschläge entsprechend den vorgehaltenen Notfallstrukturen. Für neue Anforderungen zur Struktur- und Prozessqualität der Krankenhäuser, die aus Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses erwachsen, können zukünftig zeitnah krankenhausesindividuell Zuschläge vereinbart werden. Die Spannweite der Landesbasisfallwerte wird ab dem Jahr 2016 weiter angenähert, wodurch im Jahr 2016 in vielen Ländern die Landesbasisfallwerte angehoben werden.

Zur Verbesserung der Versorgungsstrukturen wird ein Strukturfonds eingerichtet. Dazu werden einmalig Mittel in Höhe von 500 Millionen Euro aus der Liquiditätsreserve des Gesundheitsfonds zur Verfügung gestellt. Mit diesen Mitteln werden Vorhaben der Länder gefördert, wenn diese sich mit einem gleich hohen Betrag beteiligen. So wird maximal ein Volumen in Höhe von 1 Milliarde Euro zur Verfügung gestellt. Die Krankenhäuser erhalten die Fördergelder zusätzlich zu der notwendigen Investitionsförderung durch die Bundesländer.

Auch im Bereich der ambulanten Notfallversorgung werden Krankenhäuser stärker unterstützt. Die Kassenärztlichen Vereinigungen sollen zur Sicherstellung des Notdienstes entweder vertragsärztliche Notdienstpraxen (sog. Portalpraxen) in oder an Krankenhäusern als erste Anlaufstelle einrichten oder Notfallambulanzen der Krankenhäuser unmittelbar in den Notdienst einbinden.

Patienten, die nach einem längeren Krankenhausaufenthalt oder einer ambulanten Operation außerhalb eines Krankenhauses vorübergehend weiter versorgt werden müssen, können eine Kurzzeitpflege als neue Leistung der gesetzlichen Krankenkassen in einer geeigneten Einrichtung in Anspruch nehmen. Ergänzend dazu werden die Ansprüche auf häusliche Krankenpflege und Haushaltshilfe erweitert. Damit werden bestehende Versorgungslücken geschlossen, wenn Patienten noch nicht im Sinne der sozialen Pflegeversicherung pflegebedürftig sind und deshalb keine Ansprüche auf Pflegeleistungen haben.

Das Gesetz zur Verbesserung der Hospiz- und Palliativversorgung in Deutschland ist am 8. Dezember 2015 in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz wird sichergestellt, dass schwerstkranken und sterbenden Menschen an den Orten, an denen sie ihre letzten Lebensphase verbringen, gut medizinisch und pflegerisch versorgt sind und würdevoll begleitet werden, sowohl in der häuslichen Umgebung oder in Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern oder Hospizen. Hierzu sind konkrete Verbesserungen in der gesetzlichen Krankenversicherung, in der sozialen Pflegeversicherung und im Krankenhauswesen vorgesehen.

Die Maßnahmen reichen von Verbesserungen in der ambulanten und spezialisierten Palliativversorgung über eine stärkere finanzielle Unterstützung ambulanter und stationärer Hospizarbeit durch die gesetzliche Krankenversicherung und eine gezielte Förderung von Vernetzung und Kooperation der verschiedenen Angebote der Hospizbegleitung und Palliativversorgung bis hin zu Verbesserungen der Hospiz- und Palliativversorgung in stationären Pflegeeinrichtungen und in Krankenhäusern. Damit

jeder Mensch die Hilfe und Unterstützung bekommt, die er in der letzten Lebensphase wünscht und benötigt, werden individuelle Beratungs- und Betreuungsangebote geschaffen.

Ziel ist es, dass in ganz Deutschland ein möglichst flächendeckendes Angebot an Hospiz- und Palliativ-Leistungen zur Verfügung steht, insbesondere auch in strukturschwachen und ländlichen Regionen.

Anhang 15

Die Neuregelungen in den Psychisch-Krankengesetze der Bundesländer

Land	Neue Regelung	Änderungen/Bemerkungen
Baden-Württemberg	§ 20 Psych-KHG in Kraft getreten am 1.01.2015	§ 20 PsychKHG entspricht dem ehemaligen § 8 UnterbringungsG BW in der Fassung des Gesetzes vom 02.07.2013, mit dem der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 12.10.2011 - 2 BvR 633/11 umgesetzt wurde, das § 8 Abs. 2 S.2 UnterbringungsG BW in der vorherigen Fassung für verfassungswidrig erklärt hatte.
Hamburg	Neuregelung am 1.10.2013 in Kraft getreten	
Mecklenburg-Vorpommern	§ 26 PsychKG-MV wurde am 14.07.2016 neugefasst	Regelung zur Zwangsbehandlung; die Norm setzt die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesgerichtshofs um (BVerfG NJW 2011, 2113; 2011, 3571; BGH NJW 2012, 2967)
Rheinland-Pfalz	§ 17 und 20 PsychKG-RP umgesetzt am 27.05.2014	Änderungen aufgrund des Beschlusses des BVerfG vom 23.03.2011 - 2 BvR 882/09

Saarland	Kein PsychKG, sondern § 13 UnterbringungsG geändert am 9.04.2014	Zwangsmaßnahmen unter Richtervorbehalt gestellt; Vorgaben des BVerfG umgesetzt
Sachsen	Neuregelung in Kraft getreten am 31.08.2014	Umsetzung des Beschlusses des BVerfG vom 20. Februar 2013 - 2 BvR 228/12
Sachsen-Anhalt	Wird bis spätestens Ende 2018/Anfang 2019 überarbeitet sein.	Schwerpunkte der Novellierung: Medizinische Zwangsbehandlung, flächendeckender Ausbau der Gemeindepsychiatrie, die Stärkung der Rechte von Betroffenen und der Einsatz von Psychiatriekoordinatoren.
Schleswig-Holstein	Neuregelung am 7.05.2015 in Kraft getreten	Vorgaben des BVerfG umgesetzt
Berlin	Neuregelung am 17.06.2016 in Kraft getreten	Vorgaben des BVerfG in Berliner Landesrecht umgesetzt.
Hessen	Derzeit in Überarbeitung	Erste Lesung der Überarbeitung am 15.09.2016

Anhang 16

I. Alkohol- und Tabakkonsum von Kindern und Jugendlichen

Zu den wichtigsten Zielen der Gesundheitspolitik der Bundesregierung zählt die Reduzierung des missbräuchlichen Konsums von Alkohol. Dabei sind in den letzten Jahren einige Erfolge erzielt worden. Der Alkoholkonsum ist insgesamt betrachtet rückläufig, auch unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen nimmt der regelmäßige Alkoholkonsum (d.h. mindestens ein-mal pro Woche) nach den Ergebnissen der Drogenaffinitätsstudie der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) von 2015 weiterhin kontinuierlich ab. Von den 12- bis 17-Jährigen geben aktuell 10,0 % (2005: 18,6 %) und von den 18- bis 25-Jährigen 33,6 % (2005: 40,5 %) an, dass sie regelmäßig Alkohol trinken. Etwa jeder Dritte im Alter von 12 bis 17 Jahren sagt, dass er oder sie im Leben noch nie Alkohol getrunken hat. Auch die Verbreitung des Rauschtrinkens geht teilweise zurück, gleichwohl geben 15,9 % der männlichen und 12,5 % der weiblichen Jugendlichen an, dass sie sich mindestens einmal im Monat in einen Rausch trinken, bei den 18- bis 25-Jährigen sind es bei den Männern 44,6 % und bei den Frauen 32,9 %. Die Zahl der stationär untergebrachten Jugendlichen mit akuter Alkoholintoxikation war in den beiden letzten Jahren erfreulicherweise rückläufig.

Die Drogenaffinitätsstudie 2015 der BZgA zeigt auch, dass immer weniger Kinder und Jugendliche zur Zigarette greifen. Rauchten im Jahr 2001 noch 27,5 % der Jugendlichen zwischen 12 und 17 Jahren, ist diese Zahl bis 2015 auf 7,8 % gesunken. Der Anteil der Kinder und Jugendlichen, die bisher in ihrem Leben überhaupt keine Zigarette geraucht haben, ist seit 2001 ständig angestiegen. Während 2001 noch 40,5 % der Jugendlichen zwischen 12 und 17 Jahren angaben, „Nie-Raucher“ zu sein, waren es im Jahr 2015 bereits 79,1 %. In den letzten Jahren lagen die Prävalenzen so niedrig wie zu keinem anderen Zeitpunkt des mehr als 30 Jahre umfassenden Beobachtungszeitraums.

II. Präventionsprojekte für Kinder und Jugendliche aus dem Bereich Drogen und Sucht

„Kinder stark machen“

Im Bereich der Primärprävention wird die Kampagne der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) weiter ausgebaut. Grundgedanke und Ziel der Kampagne ist es, das Selbstwertgefühl von Kindern und Jugendlichen zu stärken, ihre Konfliktfähigkeit zu fördern und sie in der realistischen Einschätzung ihrer eigenen Stärken und Schwächen zu unterstützen, so dass sie nicht auf den Gebrauch von Suchtmitteln ausweichen, wenn Schwierigkeiten und Probleme auftreten. Die Kampagne wendet sich in erster Linie an alle Erwachsenen, die Verantwortung für Kinder und Jugendliche tragen und mit ihren Erziehungsmaßnahmen und ihrem Vorbildverhalten Einfluss auf die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen nehmen. Die Kampagne richtet sich mit ihren zahlreichen Angeboten vor allem an Multiplikatoren aus Sport, Schule sowie aus der Kinder- und Jugendarbeit oder direkt an Eltern und Erziehende, die für die Idee einer früh beginnenden Suchtprävention sensibilisiert und gewonnen werden sollen. Um Reichweite und Nachhaltigkeit der Kampagne weiter zu erhöhen, ist die BZgA eine Partnerschaft mit

den mitgliederstarken Sportverbänden eingegangen (Deutscher Olympischer Sportbund, Deutsche Sportjugend, Deutscher Fußball-Bund, Deutscher Turner-Bund, Deutscher Handball-Bund mit ihren jeweiligen Landesverbänden, DJK-Sportjugend sowie die Landessportjugenden der Landessportbünde). Zur Förderung und Unterstützung von Eigeninitiative wurde das Instrument des sog. Vereinesservice in den letzten Jahren stetig ausgebaut. Das Angebot kann von Sportvereinen und sozialen Einrichtungen, Schulen und Kindertagesstätten in Anspruch genommen werden. Ihnen werden zielgruppengerechte Materialpakete zur Verfügung gestellt.

Null Alkohol – Voll Power“

Die Kampagne „Null Alkohol – Voll Power“ der BZgA soll Jugendliche im Alter von 12 bis 16 Jahren über die Risiken von Alkoholkonsum informieren und zu einer Lebensgestaltung ohne Alkohol anregen. Es ist besonders wichtig, diese Altersgruppe schon vor der Stabilisierung riskanter Konsummuster zu erreichen. Dabei stehen die Vermittlung einer alkoholdistanten Einstellung zum Thema Alkohol und die Verzögerung des Einstiegs in den Alkoholkonsum im Mittelpunkt. Eine neue personalkommunikative Maßnahme mit erlebnispädagogischen Elementen im Setting Schule befindet sich in der Erprobungsphase.

Alkohol? Kenn Dein Limit.

Die Kampagne „Alkohol? Kenn dein Limit.“ mit der Zielgruppe Jugendliche und junge Erwachsene informiert über die Gesundheitsschädlichkeit und das Suchtpotenzial von Alkohol. Sie vermittelt Wissen zum Thema Alkoholkonsum und zeigt Verhaltensalternativen auf. Die in der Kampagne vermittelten Botschaften sollen Selbstreflexions- und Kommunikationsprozesse in der Zielgruppe auslösen. Ziel ist, eine kritische Einstellung gegenüber Alkohol zu entwickeln und schließlich zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit Alkohol zu motivieren. Neben massenmedialer Kommunikationsmaßnahmen mittels TV- und Kino-Spots zielt die Kampagne besonders auf den Wissenszuwachs von Jugendlichen durch Gleichaltrige, die sogenannten Peers (Peer-Education).

Alkoholfrei Sport genießen

Mit dem Projekt „Alkoholfrei Sport genießen“ wendet sich die BZgA an alle Erwachsene, die Verantwortung für Kinder und Jugendliche tragen. Im Zentrum steht das Setting „Sportverein“. Der Sportverein ist neben der Schule und dem Elternhaus ein wichtiger Teil der Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen. Immerhin sind über 70 % aller Kinder und Jugendlichen zumindest vorübergehend in Sportvereinen und ähnlichen Gruppen freiwillig aktiv. Mit suchtpreventiven Maßnahmen und Botschaften können in diesem Umfeld besonders viele Kinder und Jugendliche sowie ihre Kontaktpersonen erreicht werden. Unter dem Motto „Alkoholfrei Sport genießen“ soll ein breites Aktionsbündnis dazu beitragen die Sportvereine aufzurufen, sich mit alkoholfreien Sportwochenenden,

Turnieren oder anderen Veranstaltungen an der bundesweiten Aktion zu beteiligen. Um möglichst viele Sportvereine für eine Mitwirkung zu gewinnen, wurde im April 2016 unter der Schirmherrschaft der Drogenbeauftragten der Bundesregierung ein Aktionsbündnis mit den größten Breitensportverbänden gebildet.

HaLT – Hart am Limit

HaLT ist ein Suchtpräventionsprojekt, das aus zwei unterschiedlichen Bausteinen besteht, die sich gegenseitig ergänzen und verstärken. Im reaktiven Projektbaustein werden Jugendliche nach stationär behandelter Alkoholvergiftung mit dem sogenannten „Brückengespräch“ meist noch im Krankenhaus angesprochen. Zusätzlich zu diesen Einzelberatungen für betroffene Jugendliche (und ihre Eltern) erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem riskanten Konsumverhalten im Rahmen eines 8- bis 12-stündigen Gruppenangebotes (www.halt-projekt.de). HaLT wird inzwischen in 15 Bundesländern an mehr als 160 Standorten umgesetzt.

„rauchfrei“

In der Tabakprävention wird die Kampagne „rauchfrei“ der BZgA durchgeführt. Die „rauchfrei“-Kampagne setzt sich aus zwei Teilkampagnen zusammen: Ein Kampagnenteil konzentriert sich auf die Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen im Alter zwischen 12 und 17 Jahren, ein zweiter Teil richtet sich an die Zielgruppe der Erwachsenen. Die "rauchfrei"-Jugendkampagne ist konzipiert als eine Informations- und Kommunikationskampagne, die Kindern und Jugendlichen zwischen 12 und 17 Jahren in Deutschland Wissenswertes über das Rauchen bzw. Nichtrauchen vermitteln und eine selbstkritische Auseinandersetzung der jungen Zielgruppe mit dem eigenen Rauchverhalten fördern will. Hiermit versucht die BZgA junge Menschen durch sachliche und jugendgerechte Informationen aufzuklären und in ihrer Entscheidung für ein rauchfreies Leben zu bestärken. Bei der „rauchfrei“-Jugendkampagne handelt es sich um eine multimethodische Kampagne, bestehend aus einer Kombination aus massen- und personalkommunikativen Maßnahmen, der Nutzung des Internets und der Zusammenarbeit mit Multiplikatoren und anderen Partnern. Seit 2003 verfügt die „rauchfrei“-Jugendkampagne über den Internetauftritt www.rauch-frei.info, der Informationen und interaktive Tools rund um das Thema Nichtrauchen in jugendgerechter Art und Weise liefert. Im Setting Schule werden unterschiedliche Aktionen wie „Jugend-Film-Tage“ oder der „KlarSicht Mitmach-Parcours zu Tabak und Alkohol“ durchgeführt. Auch der Klassenwettbewerb „Be Smart – Don't Start“, der von der BZgA gefördert wird, ist in diesem Zusammenhang zu nennen.

Verringerung der Passivrauchbelastung bei Kindern

Kinder und Jugendliche sind in einem besonderen Maße durch das unfreiwillige Einatmen von Tabakrauch gefährdet. Um die Passivrauchbelastung bei Kindern zu verringern, fördert

deshalb das Bundesministerium für Gesundheit derzeit zwei Projekte: „Miteinander Rauchbelastung senken“ (MIRAS) und „Kinder ohne Passivrauch“ (KOPA). Ziele der Projekte soll im Wesentlichen die Entwicklung von Aufklärungsmaßnahmen für die genannten Zielgruppen und die Konzepterarbeitung für mögliche Zugangswege zu den Zielgruppen sein. Darüber hinaus hat die Drogenbeauftragte Ende Juli 2016 die Aktion „Rauchfrei unterwegs? – Selbstverständlich!“ in Kooperation mit vielen Partnern gestartet. Ziel der Kampagne ist es, Kinder und Jugendliche vor den Folgen des Passivrauchens im Auto zu schützen und Eltern für das Thema zu sensibilisieren.

www.drugcom.de

Das Internetprojekt „drugcom.de“ richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene und hat zum Ziel, illegalen Substanzmissbrauch und -abhängigkeit zu verhindern und negative Folgen des Konsums zu reduzieren. Unter dem Motto „check yourself“ wird mit „drugcom.de“ die Absicht verfolgt, junge Menschen zu einem risikoarmen Umgang mit psychoaktiven Substanzen zu motivieren und sie bei der Reduzierung oder Beendigung des Konsums zu unterstützen. Die Website wendet sich primär an drogenaffine junge Menschen zwischen 15 und 25 Jahren, d. h. an Jugendliche und junge Erwachsene, die bereits Erfahrungen mit dem Konsum illegaler und legaler Drogen haben. Mit Hilfe des „Cannabis Check“ und des „Check your Drinking“ können die Nutzerinnen und Nutzer von „drugcom.de“ ihr eigenes Konsumverhalten überprüfen. Sie erhalten ein differenziertes Feedback, in dem auf ihr Konsumverhalten und die daraus möglicherweise resultierenden gesundheitlichen Risiken eingegangen wird. Mit „Quit the Shit“ wurde ein speziell auf Cannabiskonsumentinnen und -konsumenten zugeschnittenes Beratungsprogramm entwickelt.

www.ins-netz-gehen.de

Computerspiele und das Internet sind für viele Jugendliche in Deutschland attraktiv. Für die meisten von ihnen sind diese Angebote ein Gewinn. Bei anderen kommt es im Umgang mit Computerspielen und dem Internet zu Verhaltensproblemen. Mit dem Internetprojekt www.ins-netz-gehen.de der BZgA soll der kritische und verantwortungsvolle Umgang mit Medien von Kindern und Jugendlichen im Alter von 12 bis 18 Jahren gefördert werden. Durch das Online-Verhaltensänderungsprogramm „Das andere Leben“ werden die Kinder und Jugendlichen bei der Reduzierung von problematischem Nutzungsverhalten unterstützt. Außerdem werden Kinder und Jugendliche in der Lebenswelt Schule im Rahmen des Modellprojekts „Die Net-Piloten“ für die verantwortungsvolle Nutzung von Computer/Internet sensibilisiert.

Anhang 17

Liste der Initiativen und Materialienpakete zur Förderung der gesunden Ernährung an Schulen

Länder

Baden-Württemberg	Infodienst (http://www.kultusportal-bw.de/,Lde/774741)
Bayern	Landesprogramm für die gute gesunde Schule Bayern (http://www.km.bayern.de/ministerium/schule-und-ausbildung/erziehung/gesundheitsfoerderung.html)
Berlin	Landesprogramm für die gute und gesunde Schule (https://www.berlin.de/sen/bildung/besondere_angebote/gute_gesunde_schule/landesprogramm_gute_gesunde_schule.html)
Brandenburg	Anschub-Transfer – Programm für die gute gesunde Schule (http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/index.php?id=anschub_transfer)
Niedersachsen	Infoportal (http://www.mk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=27893&article_id=95716&psmand=8)
Nordrhein-Westfalen	EU-Schulmilchprogramm (http://www.schulmilch.nrw.de/)

Bund

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft	Bundesweite Tage der Schulverpflegung (seit 2008 jährlich) und vieles mehr (http://www.bmel.de/DE/Ernaehrung/GesundeErnaehrung/KitaSchule/kita-schule_node.html)
Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung	Gesundheit und Schule (http://www.bzga.de/themenschwerpunkte/gesundheitschule/)
Verbraucherzentrale Bundesverband	Schulportal für Verbraucherbildung (http://www.verbraucherbildung.de/)

Anhang 18

Maßnahmen zur Verbesserung der Schulabbrecherquote

- die von der Kultusministerkonferenz 2010 beschlossene Förderstrategie der Länder für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler, um den Anteil derjenigen, die am Ende ihres Bildungsgangs ein Mindestniveau der Kompetenzentwicklung nicht erreichen, wesentlich zu reduzieren
- der sukzessive Ausbau der Ganztagschulen mit erweiterten Lernzeiten und individuellen Fördermöglichkeiten zur Stärkung der Kompetenzen der Kinder und Jugendlichen
- das Nachholen des Hauptschulabschlusses, z. B. im Rahmen berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen. Sie bieten lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten jungen Menschen, aber auch unversorgten Ausbildungsbewerbern, Einblicke in verschiedene Berufsfelder und vermitteln Inhalte des ersten Ausbildungsjahres. Förderungsbedürftige junge Menschen ohne Schulabschluss haben seit 1. Januar 2009 einen Rechtsanspruch (§ 53 S. 1 SGB III), im Rahmen einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses vorbereitet zu werden. In den Jahren 2009 bis 2014 haben rund 31.500 junge Menschen den Hauptschulabschluss auf diese Weise erworben
- die handlungsorientierte Hinführung auf die Berufs- und Arbeitswelt: v. a. Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen, Berufsorientierungsmaßnahmen in Kooperation der Länder und der Bundesagentur für Arbeit
- Bundesinitiativen wie „JUGEND STÄRKEN“ und „Neue Wege für Jungs“
- die Berufseinstiegsbegleitung. Sie richtet sich an leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler, die voraussichtlich Probleme haben, einen Schulabschluss zu erlangen. Die Förderung reicht bis zu sechs Monate in die Berufsausbildung hinein. Gelingt der nahtlose Übergang nicht, erfolgt die Begleitung im Übergangsbereich bis zu 24 Monate. Die Berufseinstiegsbegleitung wurde nach modellhafter Erprobung im Jahr 2012 dauerhaft in das SGB III eingefügt. Sie kann an allgemeinbildenden Schulen durchgeführt werden, wenn eine Kofinanzierung sichergestellt ist. Für die Schuljahre 2014/2015 bis 2018/2019 werden Maßnahmen der Berufseinstiegsbegleitung mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert. Insgesamt werden ca. 113.000 Schülerinnen und Schüler an rd. 3.000 Schulen begleitet und unterstützt.

Anhang 19

Ausgewählte Beschlüsse der Kultusministerkonferenz zur Menschenrechtsbildung in Bildungsplänen

- Europabildung in der Schule (Beschluss vom 8. Juni 1978 i. d. F. vom 5. Mai 2008)
- Stärkung der Demokratieerziehung (Beschluss vom 6. März 2009)
- Empfehlung zur Nutzung des 9. November als Projekttag zur Auseinandersetzung mit der deutschen Geschichte im 20. Jahrhundert (Beschluss vom 18. Juni 2009)
- Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur kulturellen Kinder- und Jugendbildung (Beschluss vom 1. Februar 2007 i. d. F. vom 10. Oktober 2013);
- Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule (Beschluss vom 25. Oktober 1996 i. d. F. vom 5. Dezember 2013)
- Erinnern für die Zukunft – Empfehlungen zur Erinnerungskultur als Gegenstand historisch-politischer Bildung in der Schule (Beschluss vom 11. Dezember 2014).

Anhang 20

Überblick über die aktuellen Schulabschlussquoten

Zwischen 2006 und 2012 ist die Zahl der an beruflichen Schulen erworbenen allgemeinen Abschlüsse um etwa 7 Prozent auf annähernd 300.000 angestiegen. 2013 haben 42,4 Prozent der Schülerinnen und Schüler, die in einen Bildungsgang der Sekundarstufe II mit dem Ziel des Erwerbs einer Hochschulreife wechselten, eine Schulart außerhalb des allgemeinbildenden Gymnasiums besucht, vor allem berufliche Gymnasien oder Fachgymnasien, Fachoberschulen oder Berufs- bzw. Technische Oberschulen.

Zwischen 2006 und 2013 ist die Hauptschulabschlussquote zugunsten des Mittleren Schulabschlusses von 27 Prozent auf 22 Prozent an der gleichaltrigen Bevölkerung zurückgegangen. Der Anteil an Hauptschulabgängern mit Mittlerem Schulabschluss stieg in diesem Zeitraum um über 10 Prozentpunkte auf insgesamt 33 Prozent. Auch an Schularten mit mehreren Bildungsgängen setzt sich der Trend hin zu höheren Abschlüssen fort. Insgesamt ist seit 1992 die Quote der Studienberechtigten an der gleichaltrigen Bevölkerung bundesweit von 31 Prozent auf 51,7 Prozent (2013 – bereinigt um die doppelten Abiturientenjahrgänge) gestiegen.

2013 haben insgesamt rund 155.000 Schülerinnen und Schüler ihre Fachhochschul- oder Hochschulreife (ohne Absolventen, die nur über den schulischen, nicht aber den beruflichen Teil der Fachhochschulreife verfügen) an einer beruflichen Schule erworben. Das sind 18 Prozent der gleichaltrigen Wohnbevölkerung gegenüber 16,2 Prozent in 2006. In doppelqualifizierenden Bildungsgängen können zugleich eine Studienqualifikation und ein beruflicher Abschluss erworben werden.

Anhang 21

Kulturelle Bildung und Aufgaben und Rolle der Kulturpolitik in Deutschland

1. Kulturelle Bildung

Kulturelle Bildung ist eine gesamtstaatliche Aufgabe, die aus dem Selbstverständnis der Bundesrepublik als Kulturstaat erwächst. Aufgrund der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung liegt der Hauptanteil der Aktivitäten bei den Ländern und Kommunen. Dies betrifft insbesondere kulturelle Bildung in Schulen und anderen kommunalen Einrichtungen wie Musikschulen, soziokulturellen Zentren und regionalen Kultureinrichtungen. Aber auch der Bund trägt eine Verantwortung für Kulturelle Bildung. Innerhalb der Bundesregierung wird kulturelle Bildung im Wesentlichen in drei Ressorts unter unterschiedlichen Gesichtspunkten gefördert: Durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie durch die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM).

Das BMBF fördert innovative Programme und Maßnahmen sowie Wettbewerbe der kulturellen Bildung, insbesondere zur Fortentwicklung der Begabtenförderung, zur interkulturellen Bildung und zur Weiterbildung des künstlerischen Personals in der kulturellen Bildung. Für das BMFSFJ hat die Kulturelle Jugendbildung das Ziel, positive Lebensbedingungen für Kinder und Jugendliche und eine "Kultur des Aufwachsens" mitzugestalten und zu sichern.

Die BKM fokussiert ihre Aktivitäten in erster Linie auf eine aktivierende Vermittlung von Kunst und Kultur. Das betrifft zunächst ihre dauerhaft geförderten Zuwendungsempfänger, die aufgefordert sind, aktivierende kulturelle Vermittlung als integralen Bestandteil ihres öffentlichen Auftrags zu verstehen. Ein weiterer Handlungsschwerpunkt besteht darüber hinaus in der Würdigung bundesweit modellhafter Vermittlungsprojekte durch den BKM-Preis Kulturelle Bildung sowie in der finanziellen Finanzierung entsprechender Projekte. Einen dritten Handlungsschwerpunkt bildet die Vernetzung der Akteure, insbesondere durch die vom BKM geförderte Stiftung Genshagen. Darüber hinaus legt die ebenfalls von der BKM geförderte Kulturstiftung des Bundes strategisch ausgerichtete, überjährige Programme mit diesem Schwerpunkt auf.

Eine zentrale Rolle spielen Schulen und andere Bildungsinstitutionen, für die kulturelle Bildung ein Grundauftrag ist. Sie leistet unverzichtbare Beiträge zur emotionalen und sozialen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen und für deren Integration in die Gesellschaft.

Insbesondere Angebote außerhalb des Schulunterrichts sind für kulturelle Bildung wichtig. Darum fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bis 2017 Projekte der kulturellen Bildung, die von Bündnissen für Bildung initiiert, organisiert und durchgeführt werden. Insgesamt 34 ausgewählte Verbände und Initiativen setzen das Förderprogramm seit 2013 bundesweit um. Mit bis zu 230 Millionen Euro wird dabei die gesamte Bandbreite der kulturellen Kinder- und Jugendbildung unterstützt.

Kulturelle Bildung stellt das Schwerpunktkapitel des im Juni 2012 vom BMBF und der Kultusministerkonferenz gemeinsam finanzierten und von einer unabhängigen Autorengruppe erstellten Bildungsberichts „Bildung in Deutschland“ dar. 2013 hat die Kultusministerkonferenz zudem eine Neufassung der 2007 erstmals beschlossenen „Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur kulturellen Kinder- und Jugendbildung“ verabschiedet. Den jüngeren Entwicklungen entsprechend wurden die Themen Ganztag, Kulturorte als Lernorte, Inklusion, Interkulturalität und Partizipation/Teilhabe, Fortbildung und Verankerung der kulturellen Bildung als Querschnittsthema im Schulcurriculum stärker berücksichtigt. Auch der Aspekt des Zusammenwirkens von Schulen, Kultureinrichtungen und außerschulischer Kinder- und Jugendbildung wurde deutlicher hervorgehoben.

2. Aufgaben und Rolle der Kulturpolitik in Deutschland

Übergreifendes Ziel der Kulturpolitik in Deutschland ist es, die freie Entfaltung von Kunst zu gewährleisten und allen Bürgerinnen und Bürgern Zugang zu Kunst und Kultur zu ermöglichen. Neben der Sicherstellung günstiger rechtlicher Rahmenbedingungen für Kunst, Kultur und Medien gibt es eine Vielzahl von Förderprogrammen und Angeboten. Kulturförderung wird dabei sowohl als Förderung als auch als Investition in die Zukunft verstanden. In Deutschland finden sich in zahlreichen Landesverfassungen Bestimmungen, die den Schutz und die Förderung von Kultur festschreiben. In zahlreichen Städten und Gemeinden Deutschlands existiert ein reichhaltiges Kulturangebot, das einem breiten Publikum zugänglich ist. Ohne die öffentliche Kulturförderung wäre die Aufrechterhaltung eines solch breiten Spektrums kultureller Aktivitäten nicht möglich. Die öffentlichen Ausgaben für Kunst- und Kulturpflege erreichten 2011 9,4 Mio. Euro. 44,8 Prozent davon entfielen auf die Kommunen, 41,9 Prozent auf die Länder und 13,3 Prozent auf den Bund. Weitere Fördergeber sind insbesondere Stiftungen des öffentlichen und privaten Rechts.

Staatliche Kulturförderung räumt unterrepräsentierten Zielgruppen und dem internationalen Kulturaustausch einen besonderen Stellenwert ein. Kulturelle Bildung

wird von Bund, Ländern und Kommunen als Querschnittsaufgabe hoher Priorität verstanden und häufig ressortübergreifend gefördert. Durch ein System von Anreizen und Zielvereinbarungen zwischen Einrichtungen und Zuwendungsempfängern einerseits und Zuwendungsgebern andererseits wird dafür Sorge getragen, dass kulturelle Bildung auch in der Arbeit der Kultureinrichtungen als Schwerpunkt ausgebaut wird. Die Länder legen in Lehrplänen und z.T. in Bildungsplänen die Grundlage für die frühzeitige kulturelle Bildung von Kindern und Jugendlichen in den Schulen. Ziel dabei ist es, allen die Teilnahme am kulturellen Leben zu erschließen, das Interesse an Kunst und Kultur schon bei kleinen Kindern zu wecken und verborgene Talente zu fördern. In den Ländern gibt es unterschiedliche Programme hierzu, die z.T. dezidiert auch interkulturelle Begegnungen und Partnerschaften fördern. In der außerschulischen Arbeit werden durch eine umfangreiche Förderung der Breitenkultur sowie durch entsprechende Projekte in der Jugendhilfe und Sozialarbeit kulturelle Angebote geschaffen.

Die von Deutschland gezeichneten Übereinkommen des Europarats, das Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten und die europäische Charta der Regional- oder Minderheitensprachen sind die Grundlagen für den Schutz und die Förderung der Kulturen der in Deutschland lebenden nationalen Minderheiten. Hierzu zählen die in Sachsen und Brandenburg ansässigen Sorben, die Dänische Minderheit und die friesische Volksgruppe in Schleswig-Holstein und Niedersachsen sowie die in mehreren Ländern lebenden deutschen Sinti und Roma. Diese nationalen Minderheiten tragen zum kulturellen Reichtum in Deutschland bei. Länder und Bund unterstützen sie dabei, ihre Sprachen zu erhalten sowie ihre Kulturen und Traditionen zu bewahren.

Die Länder haben 2011 über die Kultusministerkonferenz Leitlinien zu „Interkultureller Kulturarbeit“ verabschiedet. Diese empfehlen den kulturpolitischen Verantwortlichen in den Ländern, Kommunen und Kultureinrichtungen eine Ausrichtung am tatsächlichen sozio-ökonomischen Status des Einzugsgebiets der jeweiligen Kultureinrichtungen, am demografischen Wandel, an der demografischen Heterogenität sowie eine auf zivilgesellschaftlichen Austausch ausgelegte Zusammenarbeit. In einigen Ländern erhalten klassische Kultureinrichtungen Unterstützung bei ihrer interkulturellen Ausrichtung, außerdem werden geförderte Kunstproduktionen und Ausstellungen namhafter Häuser wissenschaftlich begleitet und qualifiziert. Darüber hinaus liefern vom Land initiierte geförderte Projekte Anstöße, um Menschen mit Migrationshintergrund stärker am kulturellen Leben zu beteiligen.

Die Länder schreiben darüber hinaus der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) als Querschnittsaufgabe einen hohen Stellenwert zu. Entsprechend gibt es eine Vielzahl von Fördermaßnahmen und Projekten, um das in Artikel 30 der UN-BRK festgeschriebene Recht von Menschen mit Behinderungen auf Teilhabe am kulturellen Leben umzusetzen. Viele Länder haben bereits Landesaktionspläne zur Umsetzung der UN-BRK mit klarem Bekenntnis zur Inklusion und der Identifizierung von Zielen und Handlungsbedarfen erarbeitet. Es besteht Konsens darüber, dass Inklusion mehr ist als bloßes „Barrierewissen“. Grundbedingung für echte Barrierefreiheit und damit für inklusives Handeln und Denken ist die Entwicklung einer entsprechenden Haltung. Gleichwohl ist auch eine finanzielle Ausstattung vieler Vorhaben unumgänglich, da nicht nur Bauvorhaben, sondern auch unterstützende Maßnahmen unterschiedlicher Art zu finanzieren sind. Viele Einrichtungen sind bereits sehr aktiv bei konkreten Umsetzungsmaßnahmen zur technischen Barrierefreiheit. Im Bereich der aktiven Teilhabe, dem eigenen künstlerischen Schaffen, gibt es gerade in den Bereichen darstellende Kunst und Musik ermutigende Beispiele inklusiver Arbeit. Gleichwohl wird hier weiterhin eine kontinuierliche Bewusstseinsbildung für notwendig erachtet und von der Politik gefördert. 2015 wurde auf Anregung der BKM das „Netzwerk Kultur und Inklusion“ in der Akademie Remscheid gegründet. Dieses versteht sich als Plattform zur Diskussion und Weiterentwicklung von Themenfeldern, die aus der praktischen Umsetzung der UN-BRK in den künstlerischen und kulturellen Feldern in der Bundesrepublik erwachsen.

Inklusion bedeutet auch Sensibilisierung unter demografischen Aspekten. Viele Einrichtungen, vor allem Museen, reagieren bereits auf die Fragestellung, was kulturelle Teilhabe in einer älter werdenden Gesellschaft bedeutet, die schlechter hören und sehen kann, desgleichen, wie auf demenzielle Entwicklungen zu reagieren ist.