

**REACT-EU:  
Interventionsstrategie zur Unterstützung bei der Bewältigung der  
sozialen Folgen der Corona-Pandemie**

**Aufruf zur Konzepteinreichung bis zum 17. September 2021**

**1. Zielsetzung**

Der europäischen Strukturpolitik kommt bei der Überwindung der Corona-Krise eine besondere Rolle zu. Eines der Hauptinstrumente ist dabei REACT-EU ("Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe", "Aufbauhilfe für den Zusammenhalt und die Gebiete Europas"). Hessen plant im Rahmen des Europäischen Sozialfonds mit 41 Mio. € zusätzlichen Mitteln aus REACT.

Diese zusätzlichen Mittel sollen die Folgen der COVID-19-Pandemie abmildern, zu einer grünen, digitalen und stabilen Erholung der Wirtschaft beitragen und eine Brücke zur Förderperiode 2021-2027 bilden. Die REACT-EU-Mittel werden im Rahmen der laufenden Strukturfonds-Programme in den Jahren 2021 und 2022 umgesetzt. Der Förderzeitraum erstreckt sich bis maximal 31. Dezember 2022.

Die Corona-Pandemie und deren wirtschaftliche Folgen spiegeln sich deutlich auf dem hessischen Arbeitsmarkt wider. Im Januar 2021 befanden sich 10,2% aller sozialversicherten Beschäftigten in Hessen in konjunktureller Kurzarbeit.<sup>1</sup> Die durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen in Hessen ist im ersten Halbjahr 2021 um rund 9,6% gegenüber dem ersten Halbjahr 2020 und um rund 25,0% gegenüber dem ersten Halbjahr 2019 angestiegen.<sup>2</sup> Benachteiligte jüngere Menschen am Übergang Schule-Beruf zählen zu den Personengruppen mit einem überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeitsrisiko.

<sup>1</sup> Vgl. BA-Statistik: Realisierte Kurzarbeit. Berichtsmonat Januar 2021. Für Januar 2021 liegen ausgehärtete Werte zur Kurzarbeiterquote vor. Für Berichtsmonate am aktuelleren Rand gibt es nur Hochrechnungen. Die aktuellste Hochrechnung der hessischen Kurzarbeiterquote für den Monat April 2021 liegt bei 8,2 %.

<sup>2</sup> Vgl. BA-Statistik: Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf. Berichtsmonat Juli 2021; eigene Berechnungen

Im Rahmen des ESF sollen die zusätzlichen Mittel vor allem die durch die Corona-Krise besonders benachteiligten Menschen unterstützen. Schwerpunkte sind dabei Angebote zur Resilienzstärkung sowie zur Förderung digitaler Kompetenzen von Benachteiligten und zur Stärkung der Möglichkeiten digitalen Lernens bei den Bildungs- und Qualifizierungsträgern in Hessen. Zudem sollen innovative Konzepte der Sprachförderung, ein gelingender Übergang von der Schule in den Beruf sowie die Strategiebildung zur gezielten Weiterentwicklung regionaler Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrukturen gefördert werden. Zudem folgt die Förderung grundsätzlich auch den horizontalen Prinzipien gemäß der ESF-Rahmenrichtlinie: Nachhaltigkeit, Nicht-Diskriminierung sowie Gleichstellung von Männern und Frauen.

## **2. Gegenstand der Förderung**

Die sozialen Folgen der Corona-Pandemie sind äußerst vielfältig. Ebenso sind es die Ansatzpunkte, um arbeitsmarktpolitisch den Weg zu einer grünen, digitalen und stabilen Erholung der Wirtschaft zu ebnen. Die Hessische Arbeitsmarktförderung hat deshalb 9 Interventionsansätze entwickelt, die hierzu beitragen sollen:

### Interventionsansatz 1 – Bedarfsgemeinschafts-Coaching

Die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen haben wieder gezeigt, dass sich viele Herausforderungen nur durch ein flexibles Zusammenwirken der gesamten Familie bewältigen lassen. Kinderbetreuung, Home-Schooling, Arbeiten im Home-Office oder Pflege von Angehörigen ergänzen sich nur dann zu einem funktionierenden und lebendigen Alltag, wenn die gesamte Familie zusammenarbeitet und sich gegenseitig unterstützt.

Auch für die nachhaltige Aufnahme einer existenzsichernden Beschäftigung stellen die Familiendynamik und die in ihr wirkenden Beziehungskonstellationen einen hochrelevanten Einflussfaktor dar, der sich je nach Art und Gestalt förderlich oder negativ auf die gelingende Balance von Arbeit und Leben auswirkt. Erfahrungen zeigen, dass vor allem die Einbeziehung der Familienperspektive

Integrationen nachhaltiger machen kann, wenn das Unterstützungspotential der Familie gezielt mobilisiert wird. So ist es bspw. für die Beschäftigung von Frauen von hoher Bedeutung, dass der männliche Partner das Ziel der Beschäftigungsaufnahme der Frau unterstützt und etwa Kinderbetreuungsaufgaben mitübernimmt. Die Familienmitglieder lernen, wie sie ihre Rolle als Ko-Akteure der Arbeitsintegration gut ausfüllen und gezielt auf ein neues systemisches Gleichgewicht der Familie hinarbeiten können. Für die Arbeitsmarktförderung und die Vermittlungstätigkeit im Jobcenter bedeutet dies, dass die Konstellation der gesamten Bedarfsgemeinschaft in den Blick genommen werden muss. Dabei ist es wichtig, den Blick über die Bedarfsgemeinschaft hinaus auf den umgebenden Sozialraum zu weiten und bspw. auch Bereiche wie Kitas, Schulen, Migrantenvereine, Nachbarschaftskreise oder Familienzentren in den Fokus zu rücken.

Das HMSI nimmt diese wichtigen Impulse für das Fallmanagement auf und fördert ein netzwerkartiges Pilotprojekt zur Entwicklung, Erprobung und Umsetzung eines substanziellen Bedarfsgemeinschaftscoachings in Verbindung mit einer sozialraumorientierten Perspektive. Eine wissenschaftliche Begleitung ist notwendig, um die gewonnenen Erkenntnisse der gesamten SGB II – Akteurslandschaft zur Verfügung stellen zu können.

Wesentliche Bestandteile des geförderten Projekts sollen insgesamt sein (keine abschließende Aufzählung):

- Aufbau einer Projektstruktur an mehreren Standorten
- Kooperation mit mindestens drei Jobcentern
- Je Standort Berücksichtigung und Einbindung der vielfältigen lokalen Akteurslandschaft des Sozialraums, wie z.B.
  - SGB II-Träger
  - Jugendhilfe
  - Allgemeiner Sozialer Dienst
  - Träger der Kinderbetreuung
  - Schulen

- Bildungsträger
  - Quartiersmanagement
  - Familienzentren
  - Sportvereine
- Gewährleistung einer Wissenschaftlichen Begleitung, da Strukturen erprobt und evaluiert werden sollen, die anschließend in das Regelgeschäft des SGB II übernommen werden können.
  - Öffentlichkeitsarbeit, um die Ergebnisse des Projekts überregional bekanntzumachen.

Um Stigmatisierungen zu vermeiden, soll das Projekt grundsätzlich inklusiv ausgerichtet sein und Bedarfsgemeinschaften mit und ohne Migrationshintergrund offenstehen.

Gewünscht sind Anträge, die ein zielgruppengerechtes Bedarfsgemeinschaftscoaching unter Nutzung lokaler Netzwerkstrukturen anbieten und gleichzeitig ein Konzept entwickeln und erproben, das für Jobcenter skalierbar ist und nach Ende der REACT-Förderung ins Regelsystem übernommen werden kann. Regionale Einzelanträge sind gewünscht, in Ausnahmefällen sind auch Verbundanträge möglich, in letzterem Fall ist eine Erläuterung der Konsortialsteuerung im eingereichten Konzept obligatorisch.

### Interventionsansatz 2 – Psychische Gesundheit

Psychische und psychosomatische Erkrankungen nehmen seit mehr als einem Jahrzehnt deutlich zu. Etwa jede/r Dritte ist im Laufe ihres/seines Lebens von einer behandlungsbedürftigen psychischen Erkrankung betroffen. Die Corona-Pandemie hat diese Problematik noch einmal deutlich verschärft: Gesundheitliche Sorgen und Ängste, Veränderungen der Arbeitsbedingungen, Home-Office, zusätzliche Belastungssituationen wie Home-Schooling, Schließung von Betrieben, Kurzarbeit, Personalausfall, Infektionsrisiken und Einschränkungen persönlicher Kontakte sind psychosoziale Stressfaktoren, die die psychische Gesundheit vieler Menschen bedrohen. Erschwert wird die Lage zusätzlich, wenn die coronabedingten Stressoren auf eine sowieso schon unsichere bzw.

schwierige Lebenssituation treffen, wie sie bspw. bei prekärer Beschäftigung, (drohender) Arbeitslosigkeit oder SGB II-Bezug gegeben ist. Zudem hat sich die medizinische Versorgung für Patientinnen und Patienten mit psychischen Störungen in Folge der Corona-Maßnahmen verschlechtert, mit entsprechenden gesundheitlichen Folgen.

Ziel dieses Interventionsansatzes ist es, diese teilweise dramatischen Corona-Folgen aufzufangen und die Resilienz der Betroffenen (Beschäftigte und Arbeitslose) zu stärken. Zu diesem Zweck sollen leistungsfähige, multidisziplinäre Kooperationsstrukturen – sowohl in Jobcentern als auch Betrieben – als Pilot aufgebaut werden, die Depressionen und psychische Störungen von SGB II – Kunden oder Beschäftigten – bzw. die Gefahr für selbige – zuverlässig erkennen und in einen adäquaten medizinischen oder therapeutischen Behandlungspfad überführen. Zusätzlich zu der in Jobcentern und Betrieben verfügbaren Expertise müssen zur Bewältigung der durch Corona hervorgerufenen Belastungen medizinische, psychiatrische und psychologische Kompetenzen hinzugezogen und (auch personell) eingebunden werden. Über einen Abschlussbericht, der die vielfältigen Ergebnisse transparent und nachvollziehbar aufbereitet, sollen die evidenzbasierten Verfahren und Behandlungswege zur Unterstützung von und medizinischen Hilfe für Menschen mit Depressionen oder psychischen Störungen anderen Jobcentern und Betrieben sowie der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden.

Das HMSI fördert ein wissenschaftlich fundiertes und auf Transfer abzielendes Projekt zur Entwicklung, Erprobung und Umsetzung des oben erwähnten Ansatzes in mehreren hessischen Jobcentern und Betrieben. Erfahrungen und Kompetenzen in der Prävention, Diagnostik und Behandlung von psychischen Erkrankungen sind für dieses Projekt relevant.

Wesentliche Bestandteile des geförderten Projekts auf Ebene der Jobcenter sollen sein (keine abschließende Aufzählung):

- Kooperation mit mehreren hessischen Jobcentern (angestrebt werden 10 – 15 Jobcenter, sowohl gE als auch KJC)
- Zusammenarbeit mit regionalen medizinischen Versorgungseinrichtungen, die im Bereich der Behandlung von Depressionen und psychischen Störungen aktiv sind, um eine leitlinienkonforme Behandlung in psychotherapeutischer Hinsicht sicherzustellen.
- Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den ausgewählten Jobcentern zu den häufigsten psychischen Erkrankungen und zur Erkennung von Anzeichen derselben; ggfs. ergänzt um eine Supervision oder Coaching zum Umgang mit potenziell psychisch erkranktem Klientel.
- Aufbau von professionellen Beratungsangeboten und entsprechenden Zustellungsverfahren in den Jobcentern für SGB II-Kunden mit psychischen Erkrankungen.
- Gewährleistung von medizinisch fundierten Beratungen und Behandlungen durch psychotherapeutisch und/oder psychiatrisch geschulte Fachkräfte (bspw. Psychologen). Ggfs. Überführung und Weiterleitung der Person an die adäquate Anlaufstelle im medizinischen Versorgungssystem.
- Erstellung eines systematischen und nachvollziehbaren Abschlussberichts zum Transfer der Ergebnisse.

Wesentliche Bestandteile des geförderten Projekts auf Ebene der Betriebe sollen sein (keine abschließende Aufzählung):

- Kooperation mit hessischen Betrieben (mindestens 5 bis 8), vorzugsweise im mittelständischen Bereich, da hier die Resilienz- und Unterstützungsstrukturen meist wenig ausgeprägt sind.
- Berücksichtigung von verschiedenen Branchen (vorzugsweise Gastgewerbe und Logistik, die beide durch das Pandemiegeschehen besonders betroffen sind)
- Entwicklung von Präventionsmaßnahmen und Maßnahmen des Umgangs für den nichtklinischen (Stress, Befindlichkeitsstörung, Überlastung, Burnout etc.) und klinischen Bereich (depressive Erkrankungen, Angsterkrankungen) im Unternehmen

- Implementierung von in der betrieblichen Praxis verwendbaren Verfahren zum Erkennen möglicher psychischer Erkrankungen, schneller Diagnostik und Behandlung (ggfs. durch Weiterleitung an die richtige Stelle in der medizinischen Regelversorgung)
- Schulungen und Informationsvermittlung bedarfsorientiert gestaltet nach Funktionsebene im Unternehmen sowie überbetrieblich (Geschäftsführung, Führungskräfte mit Personalverantwortung, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, Aufsichtspersonen im Arbeitsschutz)

#### Interventionsansatz 3a – Digitale Kompetenzen stärken, berufliche Integration von Frauen fördern.

Dieser Interventionsansatz adressiert innovative Projektansätze, die sich an arbeitssuchende Frauen, insbesondere an Migrantinnen, richten und in einem niedrigschwelligen und auch auf die Bedürfnisse von Erziehenden ausgerichteten Ansatz die Entwicklung digitaler Handlungskompetenz mit einer beruflichen Neuorientierung, insbesondere in zukunftssträchtigen Berufsfeldern, verbinden. Besonders erwünscht sind interkommunale Anträge mit mehreren Projektstandorten in Hessen sowie Projekte, die mindestens 100 Teilnehmenden-Plätze vorsehen.

#### Interventionsansatz 3b – Beruflichen Wiedereinstieg von Frauen im ländlichen Raum unterstützen

Dieser Interventionsansatz zielt auf innovative Projektansätze im Hinblick auf die gendersensible Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs der sog. „stillen Reserve“ im ländlichen Raum mit einem Schwerpunkt auf Förderung digitaler Kompetenzen ab. Entwicklung und Umsetzung von Methoden des digitalen Lernens sollen dabei im Fokus stehen. Besonders erwünscht sind Anträge von Bildungs- und Qualifizierungsträgern aus den ländlichen Regionen in Hessen.

#### Interventionsansatz 4 – Teilzeit-Ausbildung

Sehr viele junge Mütter und Väter verfügen über keine oder nur geringe berufliche Bildung. Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil (Allein)erziehender ohne

Berufsausbildung weiter an. Neben den Familiensorgenden können auch Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung und / oder mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen Bedarf an einer Berufsausbildung in Teilzeit haben. Dem stehen 2019 bundesweit lediglich 2.283 neu geschlossene Berufsausbildungsverträge in Teilzeit gegenüber (0,4% aller neu eingetragenen Ausbildungsverhältnisse).<sup>3</sup> Diese Zahlen zeigen den dringenden Handlungsbedarf. Neue Strukturen der Unterstützung sind nötig, um Teilzeitberufsausbildung (TZBA) bekannter zu machen und Hürden abzubauen.

Aus dieser Dringlichkeit heraus wird die Einrichtung einer hessenweiten Servicestelle gefördert, die, in Abstimmung mit den Kreisen und kreisfreien Städten und anknüpfend an vor Ort bestehende Strukturen in der Aus- und Weiterbildung, regionale Pilotprojekte anstößt und umsetzt. Insbesondere mit den Mitgliedern des hessenweiten Netzwerks „Berufsabschluss in Teilzeit – TAff in Hessen“ (TAff steht für Teilzeit-Ausbildung finden und fördern) und dem aus diesem hervorgegangenen Begleitgremium REACT pflegt die Servicestelle einen engen Austausch. Eine große Öffentlichkeitskampagne soll dazu führen, dass potentielle Auszubildende und ausbildende Unternehmen zusammenfinden. Eine deutliche Zunahme von Ausbildungsverträgen in Teilzeit soll 2022 über eine partizipative Handlungsforschung unter Beteiligung aller Ausbildungsakteure erreicht werden.

Wesentliche Handlungsfelder der Servicestelle sind:

- Konzeption einer in den Regionen aktiv einwirkenden Beratung, die im Zeitrahmen der Förderung bis Ende 2022 sinnvoll umgesetzt werden soll. Dabei sollen möglichst vorhandene Aktivitäten und Kapazitäten vor Ort berücksichtigt werden.
- Planung und Umsetzung einer breiten Öffentlichkeitsarbeit.
- Unterstützung der Regionen durch hessenweite Vernetzung und abrufbare Informationen sowie einen Austausch u.a. über den bestehenden Internetauftritt „Arbeitswelt Hessen“.

<sup>3</sup> Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Berufsbildungsstatistik. Datenstand 31. Dezember 2019



- Stärkung der TZBA durch die Erzielung verbindlicher Absprachen der regionalen Akteure.
- Entwicklung von Ansätzen, in welcher Form eine Fortführung der Servicestelle auch nach Ende des Förderzeitraums möglich ist.

Folgende Handlungsschritte werden dafür unter anderem benötigt:

- In allen hessischen Kreisen und kreisfreien Städten Bedürfnisse von Geringqualifizierten mit Sorgeaufgaben oder anderen Interessenten ohne Berufsabschluss für eine Teilzeitberufsausbildung erheben und feststellen.
- Öffentlichkeitsarbeit für die Möglichkeit, eine Ausbildung auch in Teilzeit aufzunehmen; adressiert an potentielle Auszubildende.
- Öffentlichkeitsarbeit und Schulungen; adressiert an Ausbildungsbetriebe.
- Übersicht erstellen, wo und in welchen Berufen bisher in Teilzeit ausgebildet wird, unter Einbeziehung schulischer Ausbildungen.
- Kooperationsangebot an die Berufsschulen zur Entwicklung von Lösungsansätzen aufgrund der neu eingeführten grundsätzlichen Verlängerung der Ausbildungsdauer in Teilzeit.

#### Interventionsansatz 5 – Sprachförderung

Die Beherrschung der Deutschen Sprache ist eine der zentralen Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche und stabile Integration in den hiesigen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, mehr noch, in unsere Gesellschaft. Daher fördert das Land Hessen bereits im Rahmen des Projekts „Hessische Qualitätsstandards für berufsqualifizierende Sprachförderung“ aus dem ESF-Programm „Impulse der Arbeitsmarktpolitik“ (IdeA) die Entwicklung von Konzepten und Modellen der berufsqualifizierenden Sprachförderung. Die hohe Bedeutung dieses Pilotprojektes zeigt sich an der starken Nachfrage der Trägerlandschaft nach Beratung, Konkretisierung und Anleitung, bereits vor Ende des Projektes. Zudem ist in der neuen ESF-Förderperiode eine Förderlinie zur „berufsqualifizierenden Sprachförderung“ geplant.

Das HMSI greift diese Nachfrage auf und fördert im Rahmen dieses Interventionsansatzes ein Projekt zur Vertiefung, Erweiterung und Verstetigung der bestehenden Ergebnisse. Dabei wird auch Wert auf einen niedrigschwelligen Zugang zu Best Practice Ressourcen sowie auf eine flächendeckende Bereitstellung curricularer Grundlagen für eine fach- bzw. sprachintegrierte Kompetenzvermittlung gelegt. Das geförderte Projekt erfüllt eine wichtige Brückenfunktion hin zum Start des neuen ESF-Förderprogramms.

Folgende Handlungsfelder sollen in dem geförderten Projekt berücksichtigt bzw. erarbeitet werden (keine abschließende Aufzählung):

- 1) Entwicklung und Pilotierung von Curricula, Lernszenarien und Prüfungskonzepten in 10 weiteren Schlüsselberufen mit – insbesondere für die Zielgruppe – arbeitsmarktlicher Relevanz. Die bereits im Rahmen des laufenden Sprachförderprojektes erarbeiteten vergleichbaren Produkte im Bereich der Pflegeberufe und der Berufskraftfahrer können als Orientierung dienen.
- 2) Entwicklung und Implementierung eines flächendeckenden Weiterbildungs- und Qualifizierungskonzepts für sogenannte DaF/DaZ<sup>4</sup>-Lehrpersonen unter Berücksichtigung der häufig unterschiedlichen Vorqualifizierungen der Lehrpersonen.
- 3) Entwicklung eines breit angelegten Konzepts zur Sprachsensibilisierung für Fachlehrkräfte.
- 4) Durchführung der Fortbildung für insgesamt ca. 100 DaF/DaZ-Lehrpersonen und Fachlehrkräfte (wird angestrebt).
- 5) Weiterentwicklung der bereits im Aufbau befindliche Sprachförderprojekt-Homepage sowie Ergänzung um umfangreiche digitalisierte Szenarien, Anleitungen und Betreuungsangebote. Um innovative Ansätze zu niedrigschwelligem Zugang und Verbreitung der Projektergebnisse wird gebeten.

<sup>4</sup> DaF steht für „Deutsch als Fremdsprache“, DaZ für „Deutsch als Zweitsprache“.

### Interventionsansatz 6 – „Bildungsträger digital: Ausstattung verbessern, Kompetenz stärken“

Die Pandemie hat erkennbar den Handlungsbedarf im Bereich Digitalisierung im Aus- und Weiterbildungsbereich offengelegt. Coaching- und Qualifizierungsmaßnahmen müssen plötzlich in Hybridform oder ganz auf digitaler Ebene durchgeführt werden. Beratung und Unterstützung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer können nur eingeschränkt in Präsenz erfolgen und finden zu einem immer größeren Teil über Video statt. Auch jenseits der Pandemie zeigt sich, dass die gezielte Nutzung digitaler Kommunikationskanäle eine sinnvolle Ergänzung der bestehenden Maßnahmensystematik darstellt. Dadurch wird es bspw. möglich, flexibler auf die Mobilitätssituationen der Teilnehmenden einzugehen – immer mehr Maßnahmen müssen niedrigschwellig angeboten werden, um Menschen in schwieriger gesundheitlicher und psychischer Lage eine Chance zu bieten. Hier kann der Einsatz von digitaler Technik ein wichtiger Baustein für die Teilnahmebereitschaft und Akzeptanz sowie den Beginn des Weges zurück in den Arbeitsmarkt sein. Zudem können über Video wichtige Erfahrungen für die sich immer digitaler aufstellende Arbeitswelt gemacht und bestehende Ängste im Umgang abgebaut werden.

Diese Erweiterung der bestehenden Maßnahmendidaktik ist jedoch alles andere als voraussetzungslos. Teilnehmende verfügen häufig nicht über digitale Endgeräte und Roaming-Ressourcen, die eine sinnvolle, stabile Maßnahmengestaltung und -durchführung möglich machen würden. Darüber hinaus stellt die Qualifikation und Beratung über Video ganz neue Anforderungen an Lehrende und Lernende, damit sich eine vertrauensvolle und motivierende Beziehung aufbauen kann.

Aus diesem Grund fördert das HMSI die Entwicklung und Umsetzung einer neu zu gründenden Regiestelle für digitale Endgeräte, Lernmedien und digitale Didaktik für Bildungs- und Qualifizierungsträger in Hessen. Interessierte werden aufgefordert, ein Konzept inklusive Finanzierungsplan für Aufbau und Umsetzung einer solchen Regiestelle einzureichen.

Die geförderte Regiestelle hat folgende zwei Kernaufgaben:

- 1) Bedarfsorientierte Ausstattung der Hessische Bildungs- und Qualifizierungsträger der Benachteiligtenförderung mit der notwendigen technischen Infrastruktur (Hardware, Software, Netzwerk, Datenkapazität etc.), um eine digitale Durchführung von Beratungs-, Qualifizierungs- und sonstigen Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung zu ermöglichen. Dies schließt digitale Endgeräte für Teilnehmende und entsprechende Lernmedien mit ein.
- 2) Schulungen und Weiterbildungen für Personal der Träger zu Einsatz und Nutzung der unter 1) genannten Geräte und Tools sowie Schulungen zur Entwicklung eigener digitaler Bildungsformate einschl. technischem Support.

Um eine ziel- und bedarfsorientierte Unterstützung der Bildungsträger zu gewährleisten, sind folgende Aspekte von der Regiestelle sicherzustellen:

- Systematische Erfassung des digitalen Ist-Zustands der beteiligten hessischen Bildungs- und Qualifizierungsträger.
- Bewertung des digitalen Ist-Zustands der beteiligten Bildungsträger und daraus abgeleitet des jeweiligen Unterstützungsbedarfs, in Abstimmung mit dem HMSI und ggfs. unter Hinzuziehung externer Experten.
- Technische und inhaltliche Begleitung und Unterstützung der Bildungsträger während der Implementationsphase der technischen Infrastruktur und der Nutzung derselben.
- Monitoring des Unterstützungsprozesses der Regiestelle und der Auswirkungen desselben auf die beteiligten Bildungsträger (inkl. Beobachtung der Entwicklung des zu Beginn festgestellten digitalen Ist-Zustands).
- Aufbau einer elektronischen Plattform zum Austausch aller beteiligten Bildungsträger über die Erstellung von digitalen Bildungsformaten, schon erstellter digitaler Bildungsformate, Bildungsangebote und Bildungsmaßnahmen für die Bildungsträger etc.
- Wirksames Risikomanagement, dessen Grundlagen im einzureichenden Konzept inklusive eines Zeitplans differenziert darzustellen sind. Es besteht

die Verpflichtung, notwendige Ausschreibungen durch eine Rechtsanwaltskanzlei begleiten zu lassen. Die dadurch entstehenden Kosten sind gemäß dem Leitfaden zuwendungsfähiger Ausgaben zuwendungsfähig.

Die reine Förderphase endet zum Jahresende 2022. Die Regiestelle hat jedoch auch in den Jahren 2023 und 2024 die Nachhaltigkeit und die zweckentsprechende Verwendung der bereitgestellten technischen Infrastruktur und der Bildungsangebote sicherzustellen, was auch Pflege und Weiterentwicklung der elektronischen Plattform wie auch des Monitorings des digitalen Ist-Zustands der beteiligten Bildungsträger einschließt.

Ziel ist es, den durch die Rahmenbedingungen der Corona-Krise ausgelösten Implementierungsschub des digitalen Lernens als Chance zu nutzen, um die digitale Ausstattung und Umsetzungskompetenz der Träger zu verbessern und digitales Lernen sowie die Vermittlung digitaler Kompetenzen auch über die aktuelle Krisensituation hinaus in den Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitsförderung pädagogisch gut fundiert zu verankern.

#### Interventionsansatz 7 – Konturen der Arbeitswelt 2030

Das Land Hessen verfolgt seit längerem mit Erfolg das Ziel einer flexiblen Arbeitsmarktförderung, bei der die Bedarfe, Akteure und Rahmenbedingungen in den Regionen die zentralen Einflussfaktoren für Finanzierung wie auch Umsetzung der Maßnahmen sind. Dieser Ansatz kann nur funktionieren, wenn zum einen ein fundiertes, belastbares Wissen über die Strukturen, Herausforderungen und Trends der regionalen Arbeitsmärkte vorhanden ist und zum anderen eine abgestimmte Vorstellung der regionalen Akteure über den erfolgversprechenden Umgang mit denselben bzw. das gezielte Einwirken auf die regionalen Arbeits- und Lebensbedingungen entwickelt wurde. Anders ausgedrückt: das förderliche Einwirken auf die regionalen wirtschaftlichen und sozialen Lebensbedingungen bedarf einer fundierten regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie. Diese muss flexibel und anpassungsfähig gestaltet werden.

Mit diesem Interventionsansatz fördert das HMSI die wissenschaftliche Unterstützung der hessischen Gebietskörperschaften bei der Weiterentwicklung ihrer

vorhandenen Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategien. Gefördert wird die Initiierung und Begleitung eines ganzheitlichen kommunalen Prozesses aller relevanten regionalen Akteurinnen und Akteure. Wünschenswert ist die Verknüpfung dieses Ansatzes mit den Erfahrungen in der Stadt Darmstadt und dem Lahn-Dill-Kreis, die einen solchen Prozess bereits im Jahr 2020 durchlaufen haben.

Die wissenschaftliche Initiierung und Begleitung der Erstellung regionaler Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategien hat dabei folgende Aspekte zu berücksichtigen (keine abschließende Aufzählung):

- Unterstützung von bis zu 10 Gebietskörperschaften bei der Erstellung von Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategien.
- Angemessene Berücksichtigung und wissenschaftliche Bewertung aller relevanten globalen und regionalen Arbeitsmarkttrends (bspw. demografische Verschiebungen und ihre Auswirkungen auf Arbeitskräfteangebot und -nachfrage, Digitalisierung der Arbeitswelt, Migration, etc.).
- Konzeptionelle Berücksichtigung der hohen Volatilität von Arbeitsmärkten und der grundsätzlichen Zukunftsungewissheit.
- Entwicklung unterschiedlicher, plausibler Zukunftsszenarien mit ihren je eigenen Chancen, Risiken und Interventionsmöglichkeiten auf Basis einer wissenschaftlich fundierten Methodik.
- Einbeziehung des Expertenwissens vor Ort bei der Entwicklung von strategischen Ansätzen.
- Gewährleisten des Brückenschlages zwischen wissenschaftlicher Methodik und den politischen und administrativen Handlungslogiken der Region.
- Vernetzung der regionalen Akteure und Bereitstellen von angemessenen Möglichkeiten der Beteiligung (bspw. Workshops).
- Regelmäßige Rückkopplung der Zwischenergebnisse an die Akteurinnen und Akteure in der Region.
- Herausarbeitung konkreter Handlungsstrategien in allen relevanten Feldern der kommunalen Sozial- und Wirtschaftspolitik auf Basis der erarbeiteten plausiblen Zukunftsszenarien.

### Interventionsansatz 8 – Mit digitalen Kompetenzen in die Ausbildung

Die Corona-Pandemie hat den Unterstützungsbedarf von benachteiligten Jugendlichen am Übergang von der Schule in die Ausbildung deutlich verstärkt: Unternehmen bieten aufgrund der pandemiebedingten Unsicherheiten weniger Ausbildungsplätze an. Ausbildungsinteressierte Jugendliche halten sich mit einer Ausbildungsaufnahme zurück und wählen alternative Bildungsmöglichkeiten. Gleichzeitig sind insbesondere solche Branchen von den Corona-Folgen betroffen, die benachteiligten Jugendlichen bislang überproportional häufig die Chance auf einen Ausbildungsplatz geboten haben. Und der Wegfall von Betriebspraktika und Ausbildungsmessen senkt gerade für benachteiligte Jugendliche, die im Vorfeld einer Ausbildungsaufnahme besonders darauf angewiesen sind, den Betrieben ihre praktischen Fähigkeiten unter Beweis stellen zu können, die Chance auf einen Ausbildungsplatz noch weiter.

Um hier gegenzusteuern, soll aus REACT mindestens ein regionenübergreifendes Großprojekt zur Qualifizierung, Ausbildungsvorbereitung und -vermittlung mit Schwerpunkt auf der Stärkung digitaler Kompetenzen gefördert werden. Eingereicht werden können hierzu Konzepte, die innovative Rekrutierungswege für benachteiligte Jugendliche eröffnen, eine didaktisch fundierte und zielgruppengerechte Vermittlung digitaler Kompetenzen sicherstellen, eine besondere Sensibilisierung für Mangelberufe beinhalten und Standorte in mindestens 4 Hessischen Landkreisen und kreisfreien Städten vorsehen.

### Interventionsansatz 9 – Nachhaltigkeit in Arbeit und Natur

Neben den vielen Herausforderungen, vor die Pandemie unser Leben und unsere Gesellschaft stellt, gibt sie uns vielleicht auch einige Hinweise, wie wir unsere Gesellschaft menschen- und naturgerecht weiterentwickeln können. Ein Aspekt ist sicherlich der Bereich der Digitalisierung, der unsere Art zu Arbeiten und zu Leben zukünftig noch stärker prägen wird. Daneben hat der teilweise erzwungene Stillstand der Gesellschaft möglicherweise auch gezeigt, wie wichtig für die Umwelt eine Form des Arbeitens ist, die sich um einen Ausgleich zwischen Mensch und Natur bemüht.

Das HMSI möchte Ansätze nachhaltiger Unterstützung benachteiligter junger Menschen am Übergang Schule-Beruf mit der Stärkung eines Bewusstseins für die Bedeutung der Natur und ihrer Erhaltung kombinieren. Daher fördert das HMSI in diesem Interventionsansatz Maßnahmen, die neben der nachhaltigen Förderung der Ausbildungsreife und der Vermittlung in den Ausbildungsmarkt jungen Menschen das nachhaltige Agieren in und mit der Natur, vorzugsweise am Beispiel von Berufen mit Landwirtschafts- bzw. Naturbezug, nahebringen.

Wesentliche Bestandteile der geförderten Maßnahmen sind (keine abschließende Aufzählung):

- Erzielung der Ausbildungsreife von benachteiligten jungen Menschen am Übergang Schule-Beruf.
- Berufsorientierung in Berufen der Landwirtschaft oder mit starkem Natur- oder Ökologiebezug.
- Vermittlung in Ausbildung, mit Schwerpunkt auf Berufen der Landwirtschaft oder mit starkem Natur- oder Ökologiebezug.
- Schulungen (mit Praxisbezug) zu den Themen Naturerhalt und nachhaltigem Arbeiten und Wirtschaften in der Natur (bspw. Produkterzeugung, Wertschöpfungsketten, Materialwirtschaft, Logistik, etc.).
- Möglichkeit, den Hauptschulabschluss nachzuholen.
- Sprachliche Förderung, die an den praktischen Tätigkeiten in der Maßnahme orientiert ist.
- Sozialpädagogische Begleitung, auch zur Stabilisierung in möglichen Krisensituationen während des Maßnahmenverlaufs.
- Sensibilisierung zum Thema Geschlecht und Rollenbilder.

### **3. Zielgruppen**

Grundsätzlich sollen alle geförderten Projekte den von der Pandemie besonders betroffenen Personen unmittelbar oder mittelbar zugutekommen. Zielgruppe sind insbesondere arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Erwachsene, darunter Langzeitarbeitslose, Un- und Angelernte sowie Personen



mit multiplen Problemlagen, d.h. Menschen, die aufgrund persönlicher, struktureller oder qualifikatorischer Merkmale auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind. Eingeschlossen sind die sogenannte „Stille Reserve“ (im Zusammenhang mit dem beruflichen Wiedereinstieg), Asylbewerber und Asylbewerberinnen mit guter Bleibeperspektive wie auch Geringqualifizierte und Beschäftigte mit ergänzendem Leistungsbezug nach den Sozialgesetzbüchern. Zusätzlich können Projekte gefördert werden, die in besonderem Landesinteresse Beiträge zu den Zielen der hessischen Arbeitsmarktförderung erbringen.

#### 4. Antragsverfahren

Konzepte einschließlich Ausgaben- und Finanzierungsplan<sup>5</sup> können von den hessischen Landkreisen und kreisfreien Städten sowie Jobcentern und von Hochschulen, Stiftungen oder geeigneten wissenschaftlichen Instituten sowie von Bildungs- und Qualifizierungsträgern bis zum 17. September 2021 beim Hessischen Ministerium für Soziales und Integration per E-Mail an [arbeitsmarktfoerderung@hsm.hessen.de](mailto:arbeitsmarktfoerderung@hsm.hessen.de) eingereicht werden. Neben den allgemeinen Projektauswahlkriterien und den horizontalen Prinzipien gemäß der ESF-Rahmenrichtlinie sind für die Bewertung der eingereichten Konzepte die folgenden Kriterien maßgeblich:

Kriterien	Gewichtung in %
1. Einbeziehung von Zielgruppen, die besonders von der Corona-Pandemie betroffen sind	20
2. Stärkung der individuellen und strukturellen Resilienz	20
3. Berücksichtigung der digitalen Transformation der Arbeitswelt	15
4. Verstetigungsperspektive des Vorhabens nach Ende der Förderung	15
5. Sicherstellung von Bildungsgerechtigkeit und Teilhabe	10
6. Innovationsgrad und Impulsfähigkeit für die Arbeitswelt Hessen	10

<sup>5</sup> Ein entsprechender Vordruck befindet sich im Anhang.

7. Konzeptionelle Verankerung ökologische Nachhaltigkeit und Klimawandel	5
8. geplante Formen der Zusammenarbeit mit relevanten Kooperationspartnern	5

Die Projektanträge werden durch einen Bewilligungsausschuss bewertet. Nach Konzeptauswahl durch das HMSI ist für die zur Förderung vorgesehenen Projekte noch eine formelle Antragstellung bei der WIBank erforderlich.

Rückfragen zur Antragstellung richten Sie bitte an Frau Elena Kozlov (E-Mail: [arbeitsmarktfoerderung@hsm.hessen.de](mailto:arbeitsmarktfoerderung@hsm.hessen.de); Telefon: 0611 3219 3564).

## 5. Art und Umfang der Förderung

Für die Bewilligung von Anträgen gelten grundsätzlich die Fördergrundsätze des ESF-Programms „Impulse der Arbeitsmarktpolitik“ (IdeA), veröffentlicht im StAnz. 1/2017, S. 30. Auf die dort formulierte Präferenz für Projekte, die „überregionale Partnerschaften vorsehen“, wird ausdrücklich hingewiesen.

Abweichend von den Fördergrundsätzen zu IdeA sind für die im Rahmen von REACT EU geförderten Projekte folgende Regelungen maßgeblich:

- Die geförderten Projekte haben eine Laufzeit von bis zu 15 Monaten und können vom 1. Oktober 2021 bis zum 31. Dezember 2022 durchgeführt werden. Im Einklang mit Nr. 1.3 Satz 2 der VV zur § 44 LHO ist ein vorzeitiger Maßnahmebeginn möglich.
- Es besteht die Möglichkeit einer Vollfinanzierung, eine Kofinanzierungspflicht besteht nicht.
- Es gilt die „Leitlinie zur Anwendung Vereinfachter Kostenoptionen (VKO) im Rahmen der Interventionsstrategie ESF Hessen REACT-EU“. Die Personalkosten werden auf Basis der Vereinfachten Kostenoptionen pauschaliert abgerechnet. Eingesetzt werden kann Projektpersonal aus den folgenden Funktionen:
  - F1 Projektleitung großer / komplexer Projekte
  - F2 Projektleitung kleiner und mittlerer Projekte
  - F3 Herausgehobene Projektmitarbeit
  - F4 Projektmitarbeit
  - F5 Fachkraft

Für das Projektpersonal ist die Einhaltung der Tätigkeitsanforderungen und der Qualifikationsnachweise in den einzelnen Funktionen gemäß Leitlinie nachzuweisen. Personal- und arbeitsplatzbezogene Sachausgaben werden in Höhe von folgenden Standardeinheitskostensätzen (SEK) als zuwendungsfähige Ausgaben anerkannt.

- SEK Projektleitung großer / komplexer Projekte 8.670 Euro pro VZÄ und Monat
- SEK Projektleitung kleiner und mittlerer Projekte 7.980 Euro pro VZÄ und Monat
- SEK Herausgehobene Projektmitarbeit 7.500 Euro pro VZÄ und Monat
- SEK Projektmitarbeit 6.780 Euro pro VZÄ und Monat
- SEK Fachkraft 5.100 Euro pro VZÄ und Monat

Weitere notwendige projektbezogene Sachausgaben, die nicht zu den arbeitsplatzbezogenen Sachausgaben gehören, können zusätzlich auf Basis der Ist-Ausgaben gefördert werden. Die Regelungen des Leitfadens für zuwendungsfähige Ausgaben im ESF Hessen sind hierbei verbindlich.

- Die in den Fördergrundsätzen zu IdeA unter 3.1 definierten acht Kriterien werden um folgende Kriterien ergänzt:
  - Stärkung der Fähigkeiten zur individuellen und strukturellen Bewältigung der arbeitsmarktpolitischen Folgen der Corona-Krise.
  - Nutzung der mit der digitalen Transformation verbundenen Chancen für die Zielgruppen der Hessischen Arbeitsmarktförderung.

Wiesbaden, den 26. August 2021

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

III6A-55b5310-0004/2020

***Dieses Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds als Teil der Reaktion der Union auf die COVID-19-Pandemie finanziert.***