

## **Evaluationsbericht über das ESF-Programm**

### **„Impulse der Arbeitsmarktpolitik“**

im Rahmen der Evaluierung des Operationellen Programms im Ziel  
„Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“ in Hessen aus  
Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) 2014 bis 2020 im Auftrag  
des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration



**Europäischer Sozialfonds**  
Für die Menschen in Hessen

### **Abschlussbericht**

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH  
Weinsbergstr. 190  
50825 Köln

Autorinnen: Dr. Jenny Bennett, Uta Micic

Berichtsfassung vom 10.05.2022

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung .....	3
1.1.	Ziele der Evaluation .....	3
1.2.	Zentrale Evaluationsergebnisse des Zwischenberichts.....	4
1.3.	Inhalte des Abschlussberichts .....	6
2.	Soziale Innovationen: Konzept und Prozess .....	7
3.	Arbeitslosigkeit und atypische Beschäftigung in Hessen .....	10
4.	Programmlogik.....	22
5.	Materielle und finanzielle Umsetzung .....	25
5.1.	Projekte .....	25
5.2.	Analyse der Projektinhalte .....	26
5.3.	Teilnehmende .....	28
5.4.	Finanzielle Umsetzung .....	33
6.	Quantitative Befragung .....	34
6.1.	Innovative Elemente und Verstetigung.....	35
6.2.	Effekte der Corona-Pandemie auf die Projektumsetzung .....	38
7.	Qualitative Analysen .....	41
7.1.	Zielgruppen .....	41
7.2.	Ziele der Projekte.....	44
7.3.	Projektumsetzung.....	46
7.4.	Digitales Lernen .....	50
7.5.	Berufsbezogene Sprachförderung .....	55
7.6.	Innovationscharakter .....	56
7.7.	Projektergebnisse .....	63
7.8.	Verstetigung .....	66
7.9.	Zusammenfassung .....	71
8.	Gesamtfazit.....	76
9.	Literaturverzeichnis .....	81

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Phasen-Modell sozialer Innovationen nach Murray et al. 2010.....	7
Abbildung 2: Programmlogik „Impulse der Arbeitsmarktpolitik“.....	23
Abbildung 3: Instrumente der Modellprojekte gem. Projektkonzepten (absolute Zahlen).....	27
Abbildung 4: Innovative Elemente in der Projektumsetzung.....	36
Abbildung 5: Verstetigung des Projekts.....	37

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Arbeitslosenzahlen und -quoten im Zeitverlauf (Hessen, Jahreszahlen).....	11
Tabelle 2: Arbeitslosenzahlen und -quoten im Zeitverlauf (Hessen, Monatszahlen).....	12
Tabelle 3: Merkmale von Arbeitslosen mit Fluchtkontext und sonstigem Aufenthaltsstatus (Hessen, September 2021).....	14
Tabelle 4: Arbeitslose Alleinerziehende (Hessen, Monatszahlen).....	15
Tabelle 5: Merkmale Arbeitslose und Langzeitarbeitslose (Hessen, September 2021).....	16
Tabelle 6: Altersspezifische Inaktivitätsquoten (Hessen, 2020).....	18
Tabelle 7: Kurzfristig und geringfügig Beschäftigte (Hessen, Monatszahlen).....	20
Tabelle 8: Beteiligung am Erwerbsleben von Alleinerziehenden mit Kindern unter 18 Jahren (Hessen, Jahreszahlen).....	20
Tabelle 9: Anzahl bewilligter Projekte nach Jahren.....	25
Tabelle 10: Teilnehmendenzahlen der IdeA-Projekte pro Förderjahr.....	29
Tabelle 11: Teilnehmermerkmale.....	29
Tabelle 12: Sensible Teilnehmerdaten.....	30
Tabelle 13: Erwerbsstatus nach Austritt.....	32
Tabelle 14: Verbleibsstatus bei Nichterwerbstätigkeit gemessen an allen Austritten.....	32
Tabelle 15: Finanzielle Umsetzung (Angaben in Euro).....	33
Tabelle 16: Kosten pro Teilnehmenden und Kosten nach Geschlecht.....	34

## 1. Einleitung

Das Förderprogramm „Impulse der Arbeitsmarktpolitik“ (IdeA) stellt eine wichtige Säule der hessischen Arbeitsmarktförderung dar. Zielgruppe der hessischen Arbeitsmarktpolitik sind benachteiligte Menschen, die über die Regelangebote hinaus zusätzliche Hilfe benötigen, um in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt integriert zu werden. Die Angebote richten sich konkret an arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen sowie Un- und Angelernte mit multiplen Problemlagen in Bezug auf persönliche, strukturelle oder qualifikatorische Merkmale. Dies schließt die Stille Reserve mit ein (HMSI 2015). Die Arbeitsmarktpolitik in Hessen ist grundsätzlich regional gesteuert und zielt darauf ab, möglichst alle relevanten Akteure vor Ort einzubinden (HMSI 2018a). Darüber hinaus leisten die ESF-Programme zur Hessischen Arbeitsmarktförderung einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung von Männern und Frauen, indem sie darauf abzielen, die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu erhöhen, geschlechtsspezifische Barrieren und Segregation am Arbeitsmarkt zu verringern und die Teilhabe an zukunftsorientierten Berufen zu steigern. Mit IdeA soll vor allem die regionale Förderlandschaft motiviert werden, das Arbeitsmarktpotenzial von besonders benachteiligten Personengruppen zu fördern, indem modellhafte Projekte entwickelt und durchgeführt werden. Das Programm wird im Rahmen des Operationellen ESF-Programms (OP) innerhalb der Prioritätsachse B „Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut“ umgesetzt (HMSI 2014).

### 1.1. Ziele der Evaluation

Für die Evaluation ist von besonderem Interesse, welche sozialen Innovationen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter Personengruppen bzw. deren Integration in den Arbeitsmarkt erfolgreich umgesetzt werden können.

In Anlehnung an diese sowie die im Bewertungsplan festgehaltenen Erkenntnisinteressen gibt der vorliegende Bericht tieferegehende Auskünfte über folgende ausgewählte Fragen:

- Welche konkreten sozialen Bedürfnisse werden im Rahmen der Förderung adressiert?
- Wo liegen die Schwerpunkte der Förderung? Lassen sich spezifische Maßnahmetypen identifizieren?
- Welche Zielgruppen werden mit der Förderung erreicht?
- In welchem Umfang gibt es vorzeitigen Maßnahmeabbrüche?
- Welche Probleme lassen sich bei der Umsetzung der Modellprojekte beobachten?
- Welche Ergebnisse und Wirkungen werden erreicht – insbesondere in Bezug auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sowie der digitalen und sprachlichen Kompetenzen?
- Wie nachhaltig ist die Förderung? Können Projekte langfristig etabliert und in die Regelförderung überführt werden? Besteht die Möglichkeit, die Projekte auch an anderen Orten, mit anderen Akteuren oder anderen thematischen Bereichen umzusetzen?

## 1.2. Zentrale Evaluationsergebnisse des Zwischenberichts

Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um den Abschlussbericht des Programms IdeA. Dieser baut auf dem Zwischenbericht (Bennett et. al 2019), der im Jahr 2019 veröffentlicht wurde, auf, setzt jedoch z. T. andere Schwerpunkte hinsichtlich der thematischen Fokussierung. Während sich der Abschlussbericht vorrangig auf (potenzielle) Verstetigungseffekte konzentriert, lag der Fokus im Zwischenbericht vorrangig auf spezifische Zielgruppen (Menschen mit Fluchthintergrund) bzw. Veränderungsprozessen seitens der Teilnehmenden. Im Folgenden sollen deshalb zunächst die wichtigsten Ergebnisse des Zwischenberichts noch einmal kurz skizziert werden.

Auf Basis einer Projektantragsanalyse kristallisierte sich ein Schwerpunkt auf Qualifizierungen im Bereich Gesundheit und Pflege sowie – angestoßen durch den Förderaufruf in 2018 – Projekte zur Vermittlung bzw. Verbesserung digitaler Kompetenzen heraus (HMSI 2018b). Projekte mit Teilnehmendenbezug zielten hauptsächlich auf die Integration bzw. Vermittlung in Beschäftigung oder Ausbildung der Teilnehmenden. Für IdeA ließ sich eine deutliche Schwerpunktsetzung auf die Zielgruppe der Frauen und Personen mit Migrationshintergrund beobachten.

Darüber hinaus gab es auch Projekte mit einer systemischen Ausrichtung. Hier lagen die Aufgabenbereiche zum Beispiel in der wissenschaftlichen Beratung des HMSI zur Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik, der Sensibilisierung und Vernetzung von relevanten Arbeitsmarkt- und Sozialpartnern, der Netzwerkkordinierung von Projektträgern, der Entwicklung von Förderinstrumenten oder deren Übertragung auf andere Regionen sowie der Qualifizierung von Sprachlehrkräften.

Im Jahr 2018 fand u. a. eine Analyse zur Ermittlung der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden bzw. deren Veränderung im Zeitverlauf statt. Die Befragung richtete sich dabei nur an eine kleine Teilnehmendenstichprobe. Die Teilnehmenden wurden jeweils zu Beginn und Ende des Projekts (bzw. nach einer mindestens neunmonatigen Teilnahme) befragt. Des Weiteren wurden auch die Projektträger gebeten, eine Einschätzung zu den Vermittlungshemmnissen und Fortschritten der Teilnehmenden abzugeben. Aufgrund der geringen Beteiligung an der Befragung und des geringen Zeithorizonts ist nur von einer begrenzten Repräsentativität auszugehen. Aus Sicht der Träger stellten dabei ein geringes Selbstwertgefühl, schlechte Sprachkenntnisse, eine fehlende berufliche Orientierung oder keine oder unzureichende Ausbildung sowie eine schlechte Kinderbetreuung die größten Defizite dar. Aus Teilnehmendensicht wurden ebenfalls vorrangig qualifikatorische Aspekte wie eine fehlende Berufsausbildung oder zu geringe Deutschkenntnisse als zentrale Vermittlungshemmnisse betrachtet. Darüber hinaus wurden auch gesundheitliche Probleme von vielen Teilnehmenden genannt. Mit der Projektumsetzung waren die befragten Teilnehmenden insgesamt recht zufrieden. Kritisiert wurde ein zu geringer Praxisanteil bzw. zu wenig Zeit für die Vermittlung von digitalen Kompetenzen. Betriebliche Praktika spielten innerhalb der Projekte kaum eine Rolle. Auf Basis der Befragungen ließ sich außerdem schlussfolgern, dass sich positive Effekte eher mittel- bis langfristig einstellen. Zwar waren mehr als drei Viertel bei der Abschlussbefragung der Meinung, sich persönlich weiterentwickelt zu haben, eine Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten oder Chancen auf dem Arbeitsmarkt sah jedoch nicht einmal die Hälfte der Teilnehmenden. Die Ergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass eine Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit stattgefunden hat. Diese spiegelt sich vor allem in höheren Bewerbungsaktivitäten, einer Steigerung der Zielstrebigkeit sowie einer Verbesserung der

wahrgenommenen psychischen und somatischen Gesundheit wider. Allerdings sank die Konzessionsbereitschaft der Teilnehmenden. Dies kann jedoch gegebenenfalls auch auf ein gesteigertes Selbstwertgefühl bzw. eine veränderte Erwartungshaltung zurückgeführt werden. Es erleichtert jedoch nicht den Einstieg in eine Beschäftigung oder Ausbildung.

Fallstudien sollten zudem vertiefende Erkenntnisse in Bezug auf die Umsetzung von Modellprojekten zur Integration von Geflüchteten liefern. Hierzu wurden im Jahr 2017 drei Projekte ausgewählt, die sich explizit auf die Zielgruppe der Geflüchteten und Asylbewerberinnen bzw. -bewerber bezogen und bei denen der Spracherwerb im Mittelpunkt der Förderung stand. Die Analysen basierten im Wesentlichen auf Interviews mit zwölf unterschiedlichen Akteuren (Projektleitung, Sozialpädagoginnen und -pädagogen, fachliche Anleiterinnen und Anleiter, Sprachlehrkräfte sowie ein Teilnehmer). Die Effektivität von berufspraktischen Sprachqualifizierungen (im Kontrast zur rein theoretischen Sprachvermittlung) kann dabei als zentrales Fallstudienergebnis hervorgehoben werden. Die Umsetzung erforderte jedoch eine intensive Zusammenarbeit von Sprachlehrkräften und Ausbilderinnen bzw. Ausbildern. Die praktische Arbeit war darüber hinaus ein wesentliches Element zur Motivierung der Teilnehmenden. Für alle Projekte wurde trotzdem auch ein rein theoretischer Sprachunterricht als notwendig erachtet. Alle Projekte verfolgten zudem einen inklusiven Ansatz, in dem die Teilnehmenden recht zeitnah mit Muttersprachlerinnen und Muttersprachlern zusammenarbeiteten, um so die erworbenen Kenntnisse auch direkt anwenden zu können, was sich aus Sicht der Befragten hinsichtlich des Spracherwerbs bewährt hatte. Die Teilnehmenden wurden zudem intensiv sozialpädagogisch betreut und/oder von ehrenamtlichen Mentorinnen oder Mentoren begleitet. Aus dem Vergleich der Projekte wurde deutlich, dass es für Geflüchtete, die bereits über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen und Integrationsfortschritte aufweisen, durchaus zielführend sein kann, eine möglichst schnelle Einbindung in einen Betrieb anzustreben. Für Geflüchtete, die diese Voraussetzungen (noch) nicht erfüllen, erscheint diese Vorgehensweise hingegen weniger geeignet, da sie einer stärkeren sprachlichen Förderung sowie einer intensiven sozialpädagogischen Betreuung bedürfen. Auf Basis der Interviews sind alle Projekte als erfolgreich zu bewerten – unter Berücksichtigung der jeweiligen Zielsetzungen und Zielgruppen. Als sehr hilfreich hat sich die vom Ressort ermöglichte Flexibilität erwiesen, Prozesse zu erproben bzw. die inhaltliche Ausrichtung an vorliegende Gegebenheiten anzupassen. Darüber hinaus ist in allen Fallstudienprojekten eine Verstetigung der Projekte gelungen.

Auch hinsichtlich der Teilnehmendenergebnisse wurden – unter Berücksichtigung der Zielgruppe – bereits im Jahr 2018 sehr zufriedenstellende Ergebnisse erreicht. 42 % der bereits ausgetretenen Teilnehmenden waren im Anschluss an das Projekt erwerbstätig, davon entfielen knapp zwei Drittel auf Personen, die zuvor arbeitslos oder nicht erwerbstätig waren, also „neu“ in Beschäftigung waren. Übergänge ließen sich dabei eher aus der Arbeitslosigkeit als aus der Nichterwerbstätigkeit beobachten. Eine Differenzierung nach Geschlecht zeigt weiterhin, dass Frauen tendenziell etwas erfolgreicher hinsichtlich der Integration in Beschäftigung waren als Männer. Allerdings zeigte sich ein recht hohes Maß an Heterogenität zwischen den Projekten in Bezug auf die Integrationsquoten.

## 1.3. Inhalte des Abschlussberichts

Im Vergleich zum Zwischenbericht legt der Abschlussbericht einen stärkeren Fokus auf etwaige Verstetigungsprozesse der Modellprojekte. Diese bilden den Schwerpunkt der qualitativen Analysen, die auf Interviews mit elf unterschiedlichen Projektträgern basieren. Zudem wurden die Angaben der Projektträger zu Verstetigungsprozessen im Rahmen der online durchgeführten programmübergreifenden Trägerbefragung (projektspezifische Akteursbefragung),<sup>1</sup> welche sowohl im Jahr 2019 als auch im Jahr 2022 durchgeführt wurde, ausgewertet und analysiert.

Zudem wurde mit dem Förderaufruf im Jahr 2018 ein inhaltlicher Schwerpunkt auf die Themen „Digitales Lernen“ und „berufsbezogene Sprachförderung“ gelegt, weshalb diese Themen für die Umsetzung und damit auch für die Evaluation besonders an Bedeutung gewonnen haben.

Der vorliegende Bericht ist inhaltlich wie folgt aufgebaut: In Kapitel 2 findet eine theoretische Auseinandersetzung mit dem Konzept sozialer Innovationen statt. Kapitel 3 enthält Informationen zur aktuellen Arbeitslosenstatistik in Hessen. In Kapitel 4 erfolgt eine Darlegung der Programmlogik. In Kapitel 5 werden der materielle und finanzielle Umsetzungsstand auf Basis der Monitoringdaten präsentiert sowie eine Analyse der Projektinhalte auf Basis der Projektkonzepte vorgestellt. In Kapitel 6 werden die Ergebnisse der Projektträgerbefragungen zu potenziellen Verstetigungsprozessen sowie die Auswirkungen der Corona-Pandemie dargestellt. Kapitel 7 umfasst qualitative Analysen, die sich schwerpunktmäßig ebenfalls mit Verstetigungsprozessen von im Jahr 2019 beendeten Projekten befassen und dabei einen besonderen Fokus auf die Förderung digitaler Kompetenzen und die berufsbezogene Sprachförderung legen. Der Abschlussbericht endet mit einem Gesamtfazit sowie Handlungsempfehlungen für die zukünftige Umsetzung des Programms, auch mit Blick auf die neue ESF-Plus-Förderperiode.

---

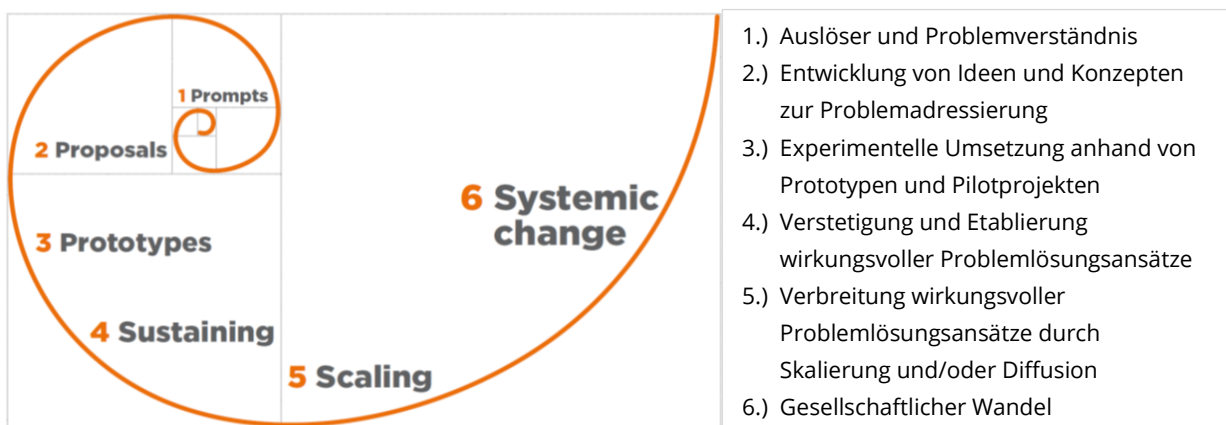
<sup>1</sup> Bei der Akteursbefragung handelt es sich um eine Befragung aller Projektträger abgeschlossener Vorhaben. Im Rahmen der Befragung wurden verschiedene weitere Aspekte hinsichtlich der Umsetzung des ESF abgefragt (u. a. der Beitrag zu horizontalen Prinzipien, die Bewertung des Verwaltungsaufwands und der Kommunikation durch die Verwaltungsbehörde, Schwierigkeiten der Umsetzung etc.) mit dem Ziel, den Beitrag des ESF Hessen zur Realisierung der im OP definierten Ziele zu bewerten.

## 2. Soziale Innovationen: Konzept und Prozess

In der Förderperiode 2014-2020 wurde erstmals der Begriff „soziale Innovationen“ in der ESF-Verordnung eingeführt, auch wenn Interventionen vergangener Förderperioden teilweise gleichwohl als Investitionen in soziale Innovationen verstanden werden können (Reynolds et al. 2017, Fondazione 2018). Die Förderung sozialer Innovationen erfuhr in der Förderperiode 2014–2020 jedoch einen enormen Bedeutungszuwachs. Soziale Innovationen *mussten* seitdem von jedem Mitgliedstaat umgesetzt werden – wenn auch in unterschiedlicher Form (Europäische Kommission 2014a). Die Europäische Kommission verknüpft dabei in ihrer Definition von sozialen Innovationen normative und empirisch-analytische Ansätze miteinander, indem sie sowohl die Ziele als auch die damit verbundenen sozialen Praktiken als zentrale Dimensionen integriert. Soziale Innovationen sind demnach „neue Ideen (Produkte, Dienstleistungen und Modelle), die gleichzeitig sozialen Bedürfnissen gerecht werden (wirkungsvoller als Alternativen) und neue soziale Beziehungen oder Kooperationen schaffen“ (Europäische Kommission 2013). Die Erprobung und Testung von Projekten stellen dabei ebenso wichtige Kriterien von Innovation dar wie die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren. Soziale Innovationen sind deshalb oftmals auch mit der Schaffung von neuartigen Begegnungs- und Lernorten, Wissensaustausch-Plattformen und kreativen Experimentierräumen verbunden. Sie haben aufgrund ihres experimentellen Charakters grundsätzlich ein recht hohes Risiko zu scheitern, was bereits durch verschiedene Studien belegt werden konnte (Howaldt 2019).

Die Etablierung sozialer Innovationen unterliegt einem Prozess, der sich nach Murray et al. (2010) in sechs Phasen unterteilen lässt (vgl. *Abbildung 1*).<sup>2</sup> Diese werden im Folgenden beschrieben und in Bezug auf die Fördermodalitäten des Programms IdeA näher beleuchtet. Dabei ist zu beachten, dass es sich um die Beschreibung eines idealtypischen Prozesses handelt. In der Realität kann es im Hinblick auf die Umsetzung von Innovationsprozessen auch zu Überschneidungen, Rückschritten oder Stagnationen kommen.

*Abbildung 1: Phasen-Modell sozialer Innovationen nach Murray et al. 2010*



Quelle: Murray et al. 2010

<sup>2</sup> Daneben existieren zahlreiche weitere Prozess-Modelle zur Verlaufsbeschreibung und -analyse von sozialen Innovationen (z. B. Aderhold et al. 2014: 59; EU-Kommission 2013: 6; Mildenerger/Schmitz 2018: 309-316;). Bezüglich ihrer Aussagekraft sind sie einander sehr ähnlich. Die Unterschiede liegen hauptsächlich in der Anzahl und Bezeichnung einzelner Phasen.



In der *ersten Phase* („Prompts“) existiert ein wahrgenommenes soziales Problem, das die Beteiligten zur Handlung motiviert. Zentraler Bestandteil dieser Phase ist eine genauere Bestandsaufnahme des Problems samt dessen Ursachen. Das Innovationspotenzial ergibt sich dadurch, dass bereits vorhandene Methoden oder Instrumente das Problem nicht oder nur unzureichend lösen können bzw. dass ein soziales Problem neu auftritt. In der ESF-Praxis wird die Bandbreite sozialer Probleme im Vorfeld eingegrenzt, durch die Formulierung von Zielsetzungen (z. B. die Integration von benachteiligten Menschen in den Arbeitsmarkt) oder spezifischen Zielgruppen (z. B. Wiedereinsteigerinnen, Menschen mit Fluchthintergrund).

Im Rahmen der *zweiten Phase* („Proposals“) steht die Entwicklung von konkreten Ideen und Konzepten zur Problemadressierung im Vordergrund, die besser und/oder effizienter zur Lösung des identifizierten Problems geeignet sind als alternative Methoden bzw. solche, die erstmalig auf ein spezifisches soziales Problem fokussieren. Das Programm IdeA ermöglicht potenziellen Akteuren in dieser Phase einen gewissen Spielraum, der zwar durch die vorhandenen Förderrichtlinien Grenzen hinsichtlich der Ausgestaltung von Projekten setzt, aber dennoch wenige verbindliche Vorgaben in Bezug auf die Entwicklung spezifischer Konzepte und Instrumente macht. Durch den Förderaufruf im Jahr 2018 fand eine Schwerpunktsetzung auf „Digitales Lernen“ und die „berufsbezogene Sprachförderung“ statt. Dadurch wurden die Ideen bzw. Konzepte potenzieller Zuwendungsempfänger in eine bestimmte Richtung gelenkt. Zu beachten ist jedoch, dass auch davon abweichende Innovationen umgesetzt werden konnten.

In der *dritten Phase* („Prototypes“) erfolgt die erstmalige praktische Anwendung des Konzepts in kleinem Maßstab in Form eines experimentellen Prototyps oder Pilotprojekts. In dieser Phase können wichtige Erkenntnisse über die Akzeptanz und Wirkungsweisen der vorab entwickelten Annahmen gewonnen werden. In der Praxis kann es deshalb zu Abweichungen von den im Projektkonzept formulierten Instrumenten kommen. Sowohl für die zweite als auch für die dritte Phase können explizit ESF-Mittel beantragt werden, wenngleich der Schwerpunkt eindeutig auf der Umsetzung von konkreten Modellprojekten (mit Teilnehmendenbezug) anstatt auf der Entwicklung von Konzepten liegt. Dies äußert sich u. a. durch die im OP formulierte Zielsetzung bezüglich der Anzahl geförderter Modellprojekte.

Die Verstetigung und Etablierung wirkungsvoller Problemlösungsansätze auf lokaler bzw. Trägerebene kennzeichnet die *vierte Phase* („Sustaining“). Die Verankerung sozialer Innovationen innerhalb bestehender Strukturen hängt jedoch von weiteren Faktoren, wie z. B. alternativen Finanzierungsmöglichkeiten außerhalb des ESF, ab. Das Fehlen dieser Optionen ist hauptursächlich für ausbleibende Verstetigungseffekte. Zudem bedarf es zur Etablierung neuer Ideen eines gewissen zeitlichen Rahmens, der es erlaubt, positive Effekte nachzuweisen und eine ausreichende Akzeptanz auf Seiten der Zielgruppe sowie anderer beteiligter Akteure zu generieren. Über IdeA werden deshalb unter bestimmten Voraussetzungen auch Folgeprojekte gefördert.

Die *fünfte Phase* („Scaling“) fokussiert auf die Verbreitung wirkungsvoller Problemlösungsansätze durch Skalierung oder Diffusion. Skalierung bedeutet im ESF-Kontext, dass die bereits etablierte Innovation vom umsetzenden Träger selbst ausgeweitet wird, z. B. indem das Projekt in größerem Maßstab durchgeführt oder auf andere Standorte oder Zielgruppen übertragen wird. Voraussetzung dafür ist natürlich, dass ein ausreichender Bedarf vorhanden ist. Bei der *Diffusion*

findet eine Übertragung der sozialen Innovation auf andere Kontexte, losgelöst von den ursprünglichen Innovatoren, statt. In dem Fall werden externe Organisationen oder Träger zu „Nachahmern“. Voraussetzung ist hierfür i. d. R., dass die Innovation im Vorfeld öffentlichkeitswirksam vermarktet wurde. Die Europäische Kommission beurteilt eine soziale Innovation dann als erfolgreich, wenn sie die fünfte Phase erreicht hat, d. h., wenn die Idee sich verbreitet oder in größerem Maßstab angewandt wird oder auf andere Situationen übertragen wurde (Europäische Kommission 2013).

Die *sechste und letzte Phase* („Systemic Change“) des Innovationsprozesses besteht in einem Wandel auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene, z. B. durch Veränderungen der Wertevorstellungen, Verhaltensweisen, Machtstrukturen oder Verteilungsprozesse. Mit dem gesellschaftlichen Wandel geht entsprechend auch die Auflösung oder Abschwächung der eingangs identifizierten sozialen Probleme einher.

### 3. Arbeitslosigkeit und atypische Beschäftigung in Hessen

#### *Arbeitslosigkeit*

In Hessen lag die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2021 bei 178.086 Personen (vgl. *Tabelle 1*). Im Vergleich zum Basisjahr 2012<sup>3</sup> hat die Arbeitslosigkeit 2021 ein ähnliches Niveau erreicht (-0,1%). Zwischenzeitlich entwickelten sich die Arbeitslosenzahlen jedoch sehr dynamisch. Im Jahresdurchschnitt 2019 zeigte sich ein substantieller Rückgang der Arbeitslosenzahlen in Hessen gegenüber 2012 (-16,0 % bzw. 149.812 Arbeitslose). Der Jahresdurchschnitt 2020 markierte dann durch die Corona-Pandemie einen Hochpunkt an Arbeitslosen im Betrachtungszeitraum (184.955 Personen; +3,7 %), welcher 2021 wieder ungefähr auf das Niveau von 2012 abebbte; im Vergleich zum Vorjahr sank die Arbeitslosenzahl in Hessen um 3,7 %.

Unter allen arbeitslosen Personen waren im Jahr 2021 54,9 % männlichen und 45,1 % weiblichen Geschlechts. Die Anzahl der arbeitslosen Männer war 2021 im Vergleich zu 2012 um 4,1 % höher, die der arbeitslosen Frauen lag um 4,9 % niedriger. Blickt man auf die Datenlage aus dem Jahr 2019, zeigt sich im Vergleich zu 2012 eine um 12,1 % niedrigere Anzahl männlicher Arbeitsloser und eine sogar um 20,3 % niedrigere Anzahl weiblicher Arbeitsloser. Zwischen den Jahren 2021 und 2020 sank sowohl die Zahl der arbeitslosen Frauen (-1,8 %) als auch die Zahl der arbeitslosen Männer (-5,2 %).

In der Altersklasse der 15- bis unter 25-Jährigen wurden im Jahr 2021 rund 16.838 Arbeitslose verzeichnet. Im Vergleich zum Basisjahr hat die Arbeitslosigkeit junger Menschen abgenommen (-3,64 %). Die Zahl der arbeitslosen 55- bis 64-Jährigen lag im Jahr 2021 bei 36.116 Menschen und ist damit gegenüber 2012 deutlich gestiegen (+11,6 %). Auch dieser Anstieg scheint einen Zusammenhang mit den besonderen Herausforderungen der Corona-Pandemie zu offenbaren, da die Zahl der älteren Arbeitslosen bis 2019 rückläufig war (-11,7 % im Vergleich zu 2012). Hier zeigt sich eine interessante Entwicklung: Während sich die Arbeitslosenzahlen für die jüngere Altersgruppe im Jahr 2021 wieder stabilisierten (-11,5 % im Vergleich zum Vorjahr), stieg die Zahl älterer Arbeitsloser weiter an (+4,1 %).

Auffällig ist der starke Rückgang der Arbeitslosigkeit von Deutschen. Die Zahl der arbeitslosen Deutschen ist im betrachteten Zeitraum (2012–2021) um 18,2 % gesunken. Auch bei den Deutschen zeigte sich coronabedingt ein Anstieg der Arbeitslosenzahlen. Besonders eklatant nahm jedoch die Zahl der ausländischen Arbeitslosen zu. Während im Basisjahr 46.240 Ausländer/innen arbeitslos waren, waren es im Jahr 2021 69.856. Dies entspricht einem Zuwachs von 51,1 %. Anders als bei den anderen Personengruppen konnte infolge der fluchtbedingten Zuwanderung auch zwischen 2012 und 2019 bereits ein Anstieg beobachtet werden, der jedoch im Jahr 2020 besonders stark ausfiel. Im Jahr 2021 sank die Zahl ausländischer Arbeitsloser dann im Vergleich zum Vorjahr wieder etwas ab (-2,6 %). Der Anteil der ausländischen Arbeitslosen an allen Arbeitslosen betrug im Jahr 2021 39,2 %. Darüber hinaus waren 2021 12.055 schwerbehinderte Menschen arbeitslos. Im Vergleich zum Basisjahr hat die Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe abgenommen (-7,5 %), und im Vergleich zum Jahr 2020 blieb sie konstant.

Auch bei den Langzeitarbeitslosen kann ein Anstieg der Arbeitslosigkeit registriert werden. Im Jahresdurchschnitt 2012 waren 64.307 Personen langzeitarbeitslos, im Jahresdurchschnitt 2021

<sup>3</sup> 2012 wurde als Basisjahr gewählt, da dies i. d. R. als Ausgangsjahr für das OP herangezogen wurde.

66.414 (+3,3 %). Auch hier wirkten die Jahre 2020 und 2021 der bis 2019 sehr positiven Entwicklung (-26,4 %) entgegen. Insgesamt machte der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen im Jahr 2021 37 % aus.

Die Arbeitslosenquote, die sich auf alle zivilen Erwerbspersonen bezieht, lag 2021 in Hessen bei 5,2 %. In Gesamtdeutschland betrug sie 5,7 % und fiel damit etwas höher aus. Im Vergleich zum Jahr 2012 kann in Hessen ein Rückgang in Höhe von 0,5 Prozentpunkten beobachtet werden. Bei den 15- bis unter 25-jährigen Personen sank die Arbeitslosenquote von 5,3 % im Jahr 2012 auf 4,8 % im Jahr 2021. Bei den älteren Arbeitslosen fiel der Rückgang – trotz der Zuwächse in den Coronajahren 2020 und 2021 – noch stärker aus. Während die Quote in 2012 noch bei 6,7 % lag, betrug sie 2021 nur noch 5,2 %. Große Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Arbeitslosenquoten von Deutschen (3,8 %) und Ausländer/innen (11,9 %). Die Differenz zwischen den beiden Gruppen beträgt etwa acht Prozentpunkte. Im Betrachtungszeitraum haben sich beide Arbeitslosenquoten im Vergleich zu 2012 reduziert (Deutsche: -0,9 Prozentpunkte; Ausländerinnen und Ausländer: -1,1 Prozentpunkte). Im Vergleich zum Vorjahr 2020 zeigte sich in allen betrachteten Gruppen, bis auf die Älteren, ein Rückgang der Arbeitslosenquoten.

Tabelle 1: Arbeitslosenzahlen und -quoten im Zeitverlauf (Hessen, Jahreszahlen)

	2012	2017	2019	2020	2021	Veränderung 2021/2020	Veränderung 2021/2012
<b>Arbeitslosenzahlen</b>							
<b>Insgesamt</b>	178.329	166.287	149.812	184.955	178.086	<b>-3,7%</b>	<b>-0,1%</b>
...Männer	93.933	90.225	82.552	103.192	97.781	<b>-5,2%</b>	<b>4,1%</b>
...Frauen	84.396	76.061	67.260	81.762	80.304	<b>-1,8%</b>	<b>-4,8%</b>
...15 bis unter 25 Jahre	17.473	16.797	14.975	19.033	16.838	<b>-11,5%</b>	<b>-3,6%</b>
...55 bis unter 65 Jahre	32.351	31.019	28.561	34.704	36.116	<b>4,1%</b>	<b>11,6%</b>
...Deutsche	131.734	106.171	92.660	112.797	107.787	<b>-4,4%</b>	<b>-18,2%</b>
...Ausländer/innen	46.240	59.739	56.808	71.700	69.856	<b>-2,6%</b>	<b>51,1%</b>
...schwerbehinderte Menschen	13.036	12.210	10.975	12.115	12.055	<b>-0,5%</b>	<b>-7,5%</b>
...Langzeitarbeitslose	64.307	59.937	47.335	52.826	66.414	<b>25,7%</b>	<b>3,3%</b>
<b>Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (Veränderungen in Prozentpunkten)</b>							
<b>Insgesamt</b>	<b>5,7%</b>	<b>5,0%</b>	<b>4,4%</b>	<b>5,4%</b>	<b>5,2%</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,5</b>
...Männer	5,6%	5,1%	4,6%	5,6%	5,3%	<b>-0,3</b>	<b>-0,3</b>
...Frauen	5,7%	4,9%	4,2%	5,1%	5,0%	<b>-0,1</b>	<b>-0,7</b>
...15 bis unter 25 Jahre	5,3%	5,0%	4,3%	5,4%	4,8%	<b>-0,6</b>	<b>-0,5</b>
...55 bis unter 65 Jahre	6,7%	5,2%	4,4%	5,2%	5,2%	<b>0,0</b>	<b>-1,5</b>
...Deutsche	4,7%	3,7%	3,2%	4,0%	3,8%	<b>-0,2</b>	<b>-0,9</b>
...Ausländer/innen	13,0%	12,6%	10,6%	12,7%	11,9%	<b>-0,8</b>	<b>-1,1</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Rechtskreisen: Deutschland nach Ländern (Jahreszahlen); Zeitreihe für Länder ab 1950 (Jahreszahlen).

Ein Blick auf die regionalen Arbeitslosenquoten zeigt, dass die Arbeitslosigkeitsrisiken in den Städten deutlich höher ausfallen als in den hessischen Landkreisen. Darmstadt weist mit 5,8 % im Jahr 2021 die geringste Arbeitslosenquote unter den Städten auf, Offenbach am Main mit 9,6 % die

höchste. Bei den Landkreisen liegt die Quote 2021 mit 3,1 % in Fulda am niedrigsten und mit 5,6 % im Landkreis Groß-Gerau am höchsten – verbleibt aber immer noch unterhalb der Quote Darmstadts. Insgesamt entfallen jedoch mehr Arbeitslose auf Landkreise als auf städtische Regionen (116.671 zu 61.448 Personen) (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2022).

Um die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt während der Corona-Pandemie besser nachvollziehen zu können, werden im Folgenden halbjährlich veröffentlichte Werte für den Zeitraum zwischen 2020 und 2022 betrachtet (vgl. Tabelle 2). Ein großer Sprung in den Arbeitslosenzahlen ist zwischen Januar 2020 und Juli 2020 zu erkennen. Hier nahmen die Arbeitslosenzahlen um 27,8 % zu und die Arbeitslosenquote erhöhte sich um 1,2 Prozentpunkte. Die darauffolgenden Beobachtungszeitpunkte offenbaren eine Rückkehr zum Vorkrisenniveau. Die Zunahme an Arbeitslosen fiel für Frauen ähnlich stark aus wie für Männer. Jedoch lag die Zahl der arbeitslosen Männer im Januar 2022 wieder nah an den Werten von Januar 2020 (+1,8 %), während es weiterhin eine höhere Anzahl an arbeitslosen Frauen gab (+6,5 %).

Tabelle 2: Arbeitslosenzahlen und -quoten im Zeitverlauf (Hessen, Monatszahlen)

	Jan 20	Jul 20	Jan 21	Jul 21	Jan 22	Veränderung Juli 2020 / Januar 2020	Veränderung Juli 2021 / Januar 2021	Veränderung Januar 2022 / Januar 2020
<b>Arbeitslosenzahlen</b>								
<b>Insgesamt</b>	159.848	204.241	198.996	176.579	166.000	<b>27,8%</b>	<b>10,5%</b>	<b>3,8%</b>
...Männer	89.999	113.910	111.298	96.278	91.634	<b>26,6%</b>	<b>7,0%</b>	<b>1,8%</b>
...Frauen	69.849	90.330	87.695	80.300	74.366	<b>29,3%</b>	<b>15,0%</b>	<b>6,5%</b>
...15 bis unter 25 Jahre	14.916	22.319	18.444	17.302	14.138	<b>49,6%</b>	<b>16,0%</b>	<b>-5,2%</b>
...55 bis unter 65 Jahre	31.396	36.509	39.381	35.868	35.239	<b>16,3%</b>	<b>14,2%</b>	<b>12,2%</b>
...Deutsche	98.157	124.353	121.455	107.378	99.573	<b>26,7%</b>	<b>9,4%</b>	<b>1,4%</b>
...Ausländer/innen	61.313	79.360	77.536	69.200	66.424	<b>29,4%</b>	<b>12,9%</b>	<b>8,3%</b>
...schwerbehinderte Menschen	11.405	12.593	12.785	12.071	11.367	<b>10,4%</b>	<b>5,8%</b>	<b>-0,3%</b>
...Langzeitarbeitslose	46.664	54.033	64.605	67.982	63.670	<b>15,8%</b>	<b>45,7%</b>	<b>36,4%</b>
<b>Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (Veränderungen in Prozentpunkten)</b>								
<b>Insgesamt</b>	<b>4,7%</b>	<b>5,9%</b>	<b>5,8%</b>	<b>5,1%</b>	<b>4,8%</b>	<b>1,2</b>	<b>0,4</b>	<b>0,1</b>
...Männer	4,9%	6,2%	6,0%	5,2%	4,9%	<b>1,3</b>	<b>0,3</b>	<b>0,0</b>
...Frauen	4,4%	5,6%	5,5%	5,0%	4,6%	<b>1,2</b>	<b>0,6</b>	<b>0,2</b>
...15 bis unter 25 Jahre	4,2%	6,3%	5,2%	5,0%	4,1%	<b>2,1</b>	<b>0,8</b>	<b>-0,1</b>
...55 bis unter 65 Jahre	4,8%	5,4%	5,8%	5,1%	5,0%	<b>0,6</b>	<b>0,3</b>	<b>0,2</b>
...Deutsche	3,4%	4,3%	4,2%	3,8%	3,5%	<b>0,9</b>	<b>0,4</b>	<b>0,1</b>
...Ausländer/innen	11,3%	13,8%	13,5%	11,6%	11,1%	<b>2,5</b>	<b>0,3</b>	<b>-0,2</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitslose – Zeitreihe. Monats- und Jahreszahlen.

Auch der Blick auf ältere und jüngere Arbeitslose zeigt Unterschiede. Während jüngere Personen einen weitaus stärkeren Anstieg der Arbeitslosenzahlen zwischen Juli 2020 und Januar 2020 verzeichneten (+49,6 %), fiel der Anstieg für ältere Menschen deutlich geringer aus (+16,3 %). Die neuesten Zahlen von Januar 2022 zeigen jedoch ein anderes Bild: Zu diesem Zeitpunkt waren weniger Personen zwischen 15 und 25 Jahren arbeitslos als vor dem Beginn der Pandemie (-5,2 %),

während die Zahl der Arbeitslosen im Alter zwischen 55 und 65 Jahren immer noch deutlich über den Zahlen von Januar 2020 (+12,2 %) lag. Zu beachten ist außerdem, dass die negativen Arbeitsmarkteffekte durch Kurzarbeit zeitweise stark abgefedert wurden. Im April 2020 erreichte die Zahl der Personen in Kurzarbeit mit einem Wert von 516.860 einen Höhepunkt. Im Januar 2022 waren hingegen nur 19.690 Personen in Kurzarbeit. Der Tiefststand wurde im Juni 2021 mit 3.220 Personen erreicht (Bundesagentur für Arbeit 2022, nicht in Tabelle enthalten).

Aktuell vorliegende Befunde zu geschlechterspezifischen Auswirkungen der Corona-Pandemie verweisen darauf, dass Frauen infolge von Kurzarbeit stärker von Lohnausfällen betroffen gewesen waren als Männer, da Frauen bereits vor der Krise weniger als Männer verdient haben und zudem bei Frauen das Nettogehalt aufgrund steuerlicher Regelungen wie dem Ehegattensplitting häufig einen geringeren Anteil vom Bruttogehalt ausmacht (Kohlrausch/Zucco 2020). Hinzu kommt, dass Frauen seltener eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes erhielten als Männer und sich damit insgesamt eher in einer angespannteren finanziellen Lage befanden (Hammerschmid et al. 2020).

Die Arbeitslosenzahlen von Ausländerinnen und Ausländer zeigten nach einem anfänglichen Anstieg um 29,4 % einen Abwärtstrend, lagen Anfang 2022 jedoch um 8,3 % höher als Anfang 2020. Die Anzahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen stieg im Vergleich zu den anderen betrachteten Gruppen schwächer (+10,4 %) und lag im Januar 2022 sogar geringfügig unter den Werten vor dem Beginn der Pandemie. Die stark gestiegene Zahl der Langzeitarbeitslosen lässt erahnen, dass die letzten beiden Jahre nicht nur kurzfristig Arbeitsverhältnisse beendeten, sondern auch das Finden neuer Anstellungen erschwerten. Bemerkenswert ist, dass die Arbeitslosenquoten für die meisten Gruppen im Januar 2022 wieder auf Vorkrisenniveau lagen, obwohl sie im Jahr 2020 teils stark anstiegen. Eine Ausnahme stellen Personen zwischen 55 und 65 Jahren sowie Frauen dar, die auch im Januar 2022 eine leicht erhöhte Arbeitslosenquote vorweisen (+0,2 Prozentpunkte).

Im Folgenden werden Arbeitslose mit Fluchtkontext oder sonstigem Aufenthaltsstatus näher betrachtet. Personen im Kontext von Fluchtmigration umfassen Drittstaatsangehörige mit einer Aufenthaltserlaubnis Flucht, einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung.<sup>4</sup> Personen mit sonstigem Aufenthaltsstatus sind Drittstaatsangehörige mit Niederlassungserlaubnis, Blauer Karte EU, sonstiger Aufenthaltserlaubnis (außer §§ 22-26 Aufenthaltsgesetz) und Visum (Bundesagentur für Arbeit 2018). Im September 2021 entfielen von allen Arbeitslosen (168.295) 10,6 % auf Personen (17.814) im Kontext von Flucht und Migration und 15,4 % auf Personen (25.977) mit sonstigem Aufenthaltsstatus. Im Vergleich zu den im Zwischenbericht berichteten Ergebnissen mit Stand September 2018 zeigt sich, dass die Zahl der Arbeitslosen im Kontext von Fluchtmigration deutlich (+25,5 %) und auch die Zahl der Personen mit sonstigem Aufenthaltsstatus gestiegen sind (+15,5 %).

---

<sup>4</sup> „Diese Abgrenzung entspricht nicht notwendigerweise anderen Definitionen von „Flüchtlingen“ (z. B. juristischen Abgrenzungen). Personen, die im Rahmen eines Familiennachzugs (§§ 29ff AufenthG) zu geflüchteten Menschen nach Deutschland migrieren, zählen im statistischen Sinne nicht zu „Personen im Kontext von Fluchtmigration“, sondern zu „Personen mit sonstigem Aufenthaltsstatus“. Ebenso zählen Personen, die zwar aus Fluchtgründen nach Deutschland eingereist sind, inzwischen aber eine Niederlassungserlaubnis erworben haben, im statistischen Sinne nicht mehr zu „Personen im Kontext von Fluchtmigration“ (Bundesagentur für Arbeit 2018: Hinweise).

In *Tabelle 4* werden unterschiedliche Merkmale von arbeitslosen Personen im Kontext von Fluchtmigration und mit sonstigem Aufenthaltsstatus dargestellt. Hierbei zeigt sich, dass die meisten Personen im Kontext von Fluchtmigration männlich (59,0 %) und unter 35 Jahre alt (48,5 %) waren. Der Großteil der geflüchteten Arbeitslosen hatte des Weiteren keinen Schulabschluss (51,9 %). 9,6 % hatten einen Hauptschulabschluss und 5,3 % die mittlere Reife. 14,9 % verfügten hingegen über die (Fach-) Hochschulreife bzw. Abitur. Bei Personen mit sonstigem Aufenthaltsstatus ist der Männeranteil mit 47,7 % deutlich niedriger. Hier ist die Geschlechterverteilung nahezu ausgeglichen. Auch zeigen sich Unterschiede bei der Betrachtung der Altersklassen. Nur 27,3 % waren unter 35 Jahre. Der Großteil war hingegen zwischen 35 und 54 Jahren alt (57,2 %). Von den Personen mit sonstigem Aufenthaltsstatus hatten 36,1 % keinen Schulabschluss, 21,8 % hatten einen Hauptschulabschluss und 9,8 % die mittlere Reife. 14,3 % hatten bereits die (Fach-) Hochschulreife erworben. Im Vergleich zur *Tabelle 5* zeigt sich, dass Personen im Kontext von Fluchtmigration und sonstigem Aufenthaltsstatus deutlich jünger sind als die Gruppe der Arbeitslosen insgesamt sowie sehr viel seltener über einen (anerkannten) Schulabschluss verfügen.

*Tabelle 3: Merkmale von Arbeitslosen mit Fluchtkontext und sonstigem Aufenthaltsstatus (Hessen, September 2021)*

		Personen im Kontext von Fluchtmigration	Personen mit sonstigem Aufenthaltsstatus
<b>Insgesamt</b>		17.814	25.977
<b>Geschlecht</b>	Männer	59,0%	47,7%
	Frauen	41,0%	52,3%
<b>Alter</b>	15 bis unter 25 Jahre	15,2%	5,8%
	25 bis unter 35 Jahre	34,3%	21,5%
	35 bis unter 45 Jahre	26,5%	30,4%
	45 bis unter 55 Jahre	17,1%	26,8%
	55 Jahre und älter	7,0%	15,3%
<b>Schulabschluss</b>	kein Hauptschulabschluss	51,9%	36,1%
	Hauptschulabschluss	9,6%	21,8%
	mittlere Reife	5,3%	9,8%
	Fachhochschulreife	2,8%	3,5%
	Abitur/Hochschulreife	12,1%	10,8%
	ohne Angabe	18,3%	18,1%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Personen im Kontext von Fluchtmigration – Deutschland, Länder, Kreise, Agenturen für Arbeit und Jobcenter (Monatszahlen).

Wie in wissenschaftlichen Studien nachgewiesen werden konnte, sind neben der Anerkennung beruflicher Abschlüsse vor allem gute Deutschkenntnisse zentral für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Gute und sehr gute Deutschkenntnisse ermöglichen zudem mit höherer Wahrscheinlichkeit eine qualifikationsadäquate Beschäftigung und höhere Löhne (Brücker et al. 2014). Personen mit Migrationshintergrund und Sprachdefiziten benötigen jedoch spezielle Angebote zur Überwindung von Arbeitslosigkeit. Sprachliche Defizite gehen – besonders bei Migrantinnen und Migranten der ersten Generation – oftmals mit fehlenden (nicht nur, aber auch formalen) beruflichen Qualifizierungen einher. Berufsbezogene Deutschkurse allein reichen deshalb häufig nicht, um Arbeitslosigkeit zu überwinden (Deeke 2007). Hingegen zeigen sich für Sprachkurse, die in Verbindung mit einer beruflichen Weiterbildung stattfinden, empirisch positive

Effekte für die Übergangswahrscheinlichkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (vgl. Deeke et al. 2009). Zu einer ähnlichen Schlussfolgerung kam auch der Zwischenbericht zum Förderprogramm IdeA (Bennett et. al 2019), der die Effektivität von berufspraktischen Sprachqualifizierungen (im Kontrast zur rein theoretischen Sprachvermittlung) hervorhob. Wie eine Metastudie des ZEW zeigte, profitieren Migrantinnen und Migranten darüber hinaus besonders von öffentlich geförderter Beschäftigung in der Privatwirtschaft bzw. Lohnzuschüssen (Butschek/Walter 2014).

Alleinerziehende stellen ebenfalls eine besonders benachteiligte Personengruppe dar, da sie mit besonders großen Herausforderungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf konfrontiert sind. In Hessen lebten im Jahr 2020 107.000 Alleinerziehende. Daten des statistischen Bundesamts zeigen, dass ein Großteil dieser Personen weiblich ist (85,6 %). Im Juni 2021 waren 12.895 Alleinerziehende arbeitslos. Dies entspricht 7,3 % aller Arbeitslosen in Hessen zum gleichen Zeitpunkt. Der Großteil der arbeitslosen Alleinerziehenden fiel in den Rechtskreis SGB II (86,4 %). Verglichen mit Juni 2020 ist die Anzahl der arbeitslosen Alleinerziehenden zwar gesunken (-2,8 %), sie lag jedoch immer noch um 11,8 % höher als im Juni 2019.

Tabelle 4: Arbeitslose Alleinerziehende (Hessen, Monatszahlen)

	Juni 2019	Juni 2020	Juni 2021	Veränderung Juni 2021/Juni 2020
<b>arbeitslose Alleinerziehende Gesamt</b>	<b>11.558</b>	<b>13.272</b>	<b>12.895</b>	<b>-2,8%</b>
...darunter SGB III	1.500	2.423	1.758	<b>-27,4%</b>
...darunter SGB II	10.058	10.849	11.137	<b>2,7%</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit von Alleinerziehenden (Monatszahlen).

Wie eine Studie des IAB zu den Beschäftigungswirkungen von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung im SGB II zeigte, können Alleinerziehende – die ihre Erwerbstätigkeit z. T. längere Zeit unterbrochen hatten – ihre Chancen auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch eine Teilnahme deutlich erhöhen (Zabel 2012). Dies gilt auch für Alleinerziehende mit noch kleinen Kindern im Alter von drei bis fünf Jahren. Schulische Trainingsmaßnahmen erhöhen ebenfalls die Chancen auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die Effekte sind aber etwas schwächer als bei der beruflichen Weiterbildung. Ein vermuteter Grund für den Effekt ist, dass Alleinerziehende nach einer längeren Unterbrechung der Erwerbstätigkeit besonders von einer Erneuerung ihrer beruflichen Kenntnisse profitieren.

Im Folgenden sollen die Unterschiede zwischen Kurz- und Langzeitarbeitslosen näher betrachtet werden. Hierfür stehen keine Jahresdurchschnitte, sondern Monatswerte zur Verfügung. Im September 2021 lag die Zahl der Arbeitslosen in Hessen insgesamt bei 168.295. Davon entfielen 101.448 auf Personen mit einer Arbeitslosendauer von null bis zwölf Monaten (Kurzzeitarbeitslose) und rund 66.847 auf Personen, die bereits seit mehr als einem Jahr arbeitslos waren (Langzeitarbeitslose) (vgl. Tabelle 5). Im September 2021 waren 53,9 % der Kurzzeit- und 53,8 % der Langzeitarbeitslosen männlich. In Bezug auf das Alter sind deutliche Unterschiede zwischen den beiden Gruppen erkennbar. Bei den Kurzzeitarbeitslosen waren 39,8 % unter 35 Jahre, während der Anteil bei den Langzeitarbeitslosen nur 23,5 % betrug. Bei den Langzeitarbeitslosen machten



hingegen insbesondere Personen über 45 Jahre einen sehr großen Anteil aus. 25,2 % der Langzeitarbeitslosen waren zwischen 45 und 55 Jahre (Kurzzeitarbeitslose: 18,5 %) und weitere 25,6 % waren über 55 Jahre alt (Kurzzeitarbeitslose: 18,5 %). Es zeigt sich außerdem, dass Personen mit Abitur oder (Fach-) Hochschulreife seltener (langzeit-)arbeitslos waren als Personen, die über einen geringeren Abschluss verfügten. In Bezug auf die berufliche Bildung sind ähnliche Tendenzen erkennbar. Personen ohne Berufsausbildung waren insgesamt deutlich häufiger (langzeit-)arbeitslos als Personen mit einer betrieblichen/schulischen Ausbildung oder einem akademischen Abschluss. Im September 2021 hatten 56,5 % der Kurzzeit- und 66,5 % der Langzeitarbeitslosen keine abgeschlossene Berufsausbildung. Weitere 31,7 % der Kurzeit- und 26,8 % der Langzeitarbeitslosen hatten eine betriebliche oder schulische Ausbildung. Nur geringe Anteile der (Langzeit-)Arbeitslosen verfügten über eine akademische Vorbildung: 10,6 % der Kurzzeit- und 5,6 % der Langzeitarbeitslosen.

Tabelle 5: Merkmale Arbeitslose und Langzeitarbeitslose (Hessen, September 2021)

		<b>Arbeitslose (0-12 Monate)</b>	<b>Langzeitarbeitslose (&gt; 12 Monate)</b>
	<b>Insgesamt: 168.295 Arbeitslose</b>	101.448	66.847
<b>Geschlecht</b>	Männer	53,9%	53,8%
	Frauen	46,1%	46,2%
<b>Alter</b>	15 bis unter 25 Jahre	13,5%	4,2%
	25 bis unter 35 Jahre	26,3%	19,3%
	35 bis unter 45 Jahre	23,1%	25,7%
	45 bis unter 55 Jahre	18,5%	25,2%
	55 Jahre und älter	18,5%	25,5%
<b>Schulabschluss</b>	kein Hauptschulabschluss	19,4%	30,7%
	Hauptschulabschluss	23,4%	30,6%
	mittlere Reife	17,1%	15,4%
	Abitur/ Fach- und Hochschulreife	22,6%	14,0%
	ohne Angabe (Schulabschluss) <sup>1)</sup>	17,6%	9,3%
<b>Letzte abgeschlossene Berufsausbildung</b>	ohne abgeschl. Berufsausbildung	56,5%	66,5%
	betriebliche/schulische Ausbildung	31,7%	26,8%
	akademische Ausbildung	10,6%	5,6%
	ohne Angabe <sup>1)</sup>	1,2%	1,0%
<b>Weitere vermittlungshemmende Merkmale</b>	schwerbehinderte Menschen	6,2%	8,2%
	Ausländer/innen	40,0%	39,1%
	Alleinerziehende	6,2%	9,8%
	Berufsrückkehrer/innen	1,2%	0,6%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Langzeitarbeitslosigkeit (Monatszahlen).

<sup>1)</sup> Der Anteil der Fälle ohne Angabe ist bei der Interpretation – insbesondere bei Vergleichen zwischen Regionen – zu berücksichtigen. Je höher dieser Anteil, desto stärker können die übrigen Merkmalsausprägungen unterzeichnet sein. Da die Unterzeichnung nicht gleichmäßig verteilt sein muss, kann es zu Verzerrungen kommen.

Zuletzt gelten eine Schwerbehinderung, eine ausländische Staatsangehörigkeit sowie das Leben in einer Ein-Eltern-Familie als vermittlungshemmende Merkmale. 6,2 % der Kurzzeit- und 8,2 % der Langzeitarbeitslosen waren schwerbehindert. Weiterhin waren 6,2 % der Kurzzeit- und 9,8 % der Langzeitarbeitslosen alleinerziehend. 1,2 % der Kurzzeitarbeitslosen waren Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer sowie 0,6 % der Langzeitarbeitslosen. Diese Gruppe fällt

damit vergleichsweise gering aus. Es muss jedoch davon ausgegangen werden, dass Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer nicht zwangsläufig arbeitslos (oder arbeitssuchend) gemeldet sind, sondern als Teil der Stillen Reserve unbeobachtet bleiben. Entsprechend dürfte der Anteil Arbeitssuchender, die nach einer Unterbrechung wieder in den Beruf zurückkehren wollen, deutlich höher ausfallen. Der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer fiel mit 39,1 % aktuell bei den Langzeitarbeitslosen ähnlich hoch aus wie bei den Kurzarbeitslosen (40,0 %).

Grundsätzlich gilt, je länger die Arbeitslosigkeit dauert, desto schwieriger ist es, diese zu überwinden. Dies ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass Langzeitarbeitslose meist mehrere Vermittlungshemmnisse aufweisen; zum Teil liegt es jedoch auch daran, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit selbst als negatives Selektionskriterium seitens der Unternehmen interpretiert wird. Statistiken zeigen, dass sich die Abgangsrate bereits nach einem halben Jahr in Arbeitslosigkeit um die Hälfte reduziert. Nach der Dauer der Arbeitslosigkeit spielt das Qualifikationsniveau in Form eines Schul- oder Berufsabschlusses die größte Rolle bei der Überwindung von Arbeitslosigkeit (Kerl et. al 2018).

Wie eine qualitative Explorationsstudie mit betroffenen Langzeitleistungsbezieher/innen zeigen konnte, lassen sich weitere Faktoren identifizieren, die in einem positiven Zusammenhang mit einem erfolgreichen Übergang in (hier: bedarfsdeckender) Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt stehen (Hirsland 2019): Während der Versand schriftlicher Bewerbungen auf regulär ausgeschriebene Stellen oftmals aufgrund der Lücken im Lebenslauf wenig erfolgversprechend ist, gelang es eher über Initiativbewerbungen, persönliche Netzwerke<sup>5</sup> und Empfehlungen, den Arbeitgeber von sich zu überzeugen. Dem vorangegangen war zumeist ein längerer Such- und Reflexionsprozess, in dem ein realistisches Bild der eigenen Schwächen, aber auch Stärken entwickelt wurde, und eine teils auf Eigeninitiative beruhende Beobachtung des lokalen Arbeitsmarktes im Hinblick auf geeignete und nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse (hier spielten auch persönliche Kontakte zu nichtarbeitslosen Personen als „role-models“ eine wichtige Rolle). Die Autoren der Studie empfehlen, bei der Arbeitsvermittlung des „harten Kerns“ der Langzeitleistungsbeziehenden auf folgende Elemente zu setzen: (1) eine von besonders sensibilisierten Fachkräften unterstützte Herausarbeitung möglicher Tätigkeitsfelder (Entwicklungsorientierung im Hinblick auf frühere Berufswünsche sowie informell erworbene Kompetenzen und Neigungen statt Defizitorientierung); (2) die systematische Schaffung von Gelegenheiten zur Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern“ (z. B. auch Jobmessen, bei denen sich die Gelegenheit bietet, persönlich zu überzeugen), wobei der Fokus auf weniger formalisierten und kompetitiven Kontexten liegen sollte, so etwa bei inhabergeführten Unternehmen oder im Bereich sozialer Dienstleistungen mit hohem Arbeitskräftebedarf (insofern die Betroffenen dies selbst als passend wahrnehmen); (3) eine fallweise Stabilisierung durch Förderung sozialer Integration (hier erwiesen sich auch z. B. Hobbies als hilfreich, die einen Bezug zur allgemeinen Lebenswirklichkeit und Selbstsicherheit vermitteln können und für Bewerberinnen bzw. Bewerber gleichzeitig hilfreich waren, mit einem „Mehr an persönlichem Profil [...] soziale Verbindlichkeit herzustellen“ (ebd., S. 8).

---

<sup>5</sup> Vgl. einschränkend hierzu auch Krug (2013). Herausgestellt wird auf Basis von Befragungsdaten von Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen aus den Jahren 2001 und 2002, dass die Qualität (Jobzufriedenheit, Lohn) der über soziale Kontakte gefunden Stellen nicht besser ist als bei über formale Wege gefundene Stellen. Jedoch kann für die Gruppe der hier betrachteten Langzeitarbeitslosen bereits die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt als positiv bewertet werden.

*Stille Reserve*

Zusätzlich zu den Arbeitslosen waren in Hessen im September 2021 insgesamt 297.685 Personen arbeitssuchend gemeldet. Davon waren 53,7 % männlich und 46,3 % weiblich. Auf Personen im Kontext von Fluchtmigration entfielen insgesamt 35.045 Personen (Männer: 63,1 %, Frauen: 36,9 %) und auf Personen mit sonstigem Aufenthaltsstatus 46.798 (Männer: 49,7 %; Frauen: 50,3 %) (Bundesagentur für Arbeit 2021).

In den Daten nicht erfasst ist die Stille Reserve, d. h. Personen, die weder arbeitslos noch arbeitssuchend gemeldet sind, dem Arbeitsmarkt aber prinzipiell zur Verfügung stehen würden. Als Stille Reserve zählen (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon 2018):

- (1) Personen, die beschäftigungslos sind, aber Arbeit suchen, ohne arbeitslos gemeldet zu sein.
- (2) Personen, die wegen ungünstiger Arbeitsmarktlage die Arbeitssuche aufgegeben haben, bei einer günstigeren Arbeitsmarktsituation aber wieder Arbeitsplätze nachfragen würden.
- (3) Personen, die sich in Förderschleifen des Ausbildungssystems befinden oder arbeitsmarkt- oder sozialpolitische Maßnahmen absolvieren.
- (4) Personen, die arbeitsmarktbedingt vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind (Frührentnerinnen und -rentner).

Genauere Zahlen zur Stillen Reserve existieren nicht. Für Deutschland wird sie insgesamt auf rund eine Million Personen geschätzt (ebd.; Fuchs et al. 2019). Ein anderer wichtiger Indikator zur Beurteilung der Arbeitsmarktpartizipation sind Inaktivitätsquoten, die den Anteil der Personen an der Gesamtpopulation darstellen, die weder beschäftigt noch erwerbslos sind, also nicht aktiv am Arbeitsmarkt partizipieren. In Hessen lag die Inaktivitätsquote in 2020 für die Altersgruppe der 15- bis unter 65-Jährigen bei 22,8 %. Für Frauen fiel sie mit einer Quote von 27,8 % deutlich höher aus als bei den Männern (17,9 %). *Tabelle 6* weist die Inaktivitätsquoten differenziert nach Alter und Geschlecht aus. Es wird deutlich, dass Frauen in allen Altersgruppen deutlich seltener am Arbeitsmarkt partizipieren als Männer, dies trifft insbesondere auf die mittleren Altersgruppen zu. Bei den 25- bis unter 35-Jährigen beträgt die Differenz 14,4 Prozentpunkte, bei den 35- bis unter 45-Jährigen 12,9 Prozentpunkte.

*Tabelle 6: Altersspezifische Inaktivitätsquoten (Hessen, 2020)*

Im Alter von ...	Insgesamt	Männlich	Weiblich
<b>15 bis unter 25 Jahre</b>	48,5%	47,1%	50,1%
<b>25 bis unter 35 Jahre</b>	16,2%	9,2%	23,6%
<b>35 bis unter 45 Jahre</b>	13,9%	7,4%	20,3%
<b>45 bis unter 55 Jahre</b>	13,3%	8,6%	18,1%
<b>55 bis unter 65 Jahre</b>	27,1%	22,4%	31,8%

Quelle: Eurostat (2022). Erwerbsquoten nach Geschlecht, Alter und NUTS-2-Regionen (LFST\_R\_LFP2ACTRT). Eigene Berechnungen. Inaktivitätsquote = 100% - Erwerbsquote.

*Tabelle 6* zeigt außerdem, dass die Inaktivität ab 25 Jahren mit steigendem Alter – bis zur Altersgruppe „35 bis unter 45 Jahre“ für Männer und bis zur Altersgruppe „45 bis unter 55 Jahre“

für Frauen – kontinuierlich sinkt, um dann wieder zuzunehmen. Die höchsten Inaktivitätsquoten zeigen die 15- bis 24-Jährigen (48,5 %).

Im Vergleich zu den Inaktivitätsquoten aus dem Jahr 2017 (vgl. Evaluationszwischenbericht) lässt sich keine eindeutige Tendenz festmachen. Während die Inaktivitätsquoten der jüngsten Altersgruppe für beide Geschlechter zurückgegangen sind, stiegen sie sowohl für Männer als auch Frauen in den Altersgruppen „35 bis unter 45 Jahre“ sowie „45 bis unter 55 Jahre“ an. Bei den 25- bis unter 35-Jährigen verringerte sich die Arbeitsmarktpartizipation hingegen nur bei den Frauen, während die der Männer zunahm, was zu einem noch größeren Ungleichgewicht in dieser Altersgruppe geführt hat. In der Altersgruppe „55 bis unter 65 Jahre“ verhält es sich genau umgekehrt. Diener (2015) konnte nachweisen, dass sich für Frauen, die nach einer familienbedingten Auszeit wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen, vor allem die aktive Hilfe bei der Stellensuche und der Herstellung von Kontakten mit potenziellen Arbeitgebern als hilfreiche Instrumente erwiesen haben.<sup>6</sup>

### *Atypische Beschäftigung*

Geschlechtsspezifische Differenzen lassen sich auch hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten beobachten. Im Juni 2020 arbeiteten in Hessen 1.754.545 Personen in Vollzeit und 737.468 Personen in Teilzeit. Damit lag die Teilzeitquote an allen Erwerbstätigen bei 29,6 %. Jedoch waren 76,5 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen und 66,7 % der Vollzeitbeschäftigten Männer. Entsprechend unterscheiden sich auch die Teilzeitquoten zwischen Männern (12,9 %) und Frauen (49,1 %) sehr stark. Diese Überrepräsentierung der Frauen in Teilzeitstellen lässt sich vor allem auf die Doppelbeanspruchung von berufstätigen Müttern bzw. Frauen mit Sorgeverantwortung (Pflege von Angehörigen) zurückführen, die besonders häufig in Teilzeit statt in Vollzeit arbeiten.

Die Daten zu geringfügig beschäftigten Personen und zu kurzfristig Beschäftigten in Hessen werden halbjährlich veröffentlicht. Die letzte Veröffentlichung erfolgte im Juni 2021 (vgl. *Tabelle 7*). Zu diesem Zeitpunkt waren insgesamt 583.489 Personen geringfügig beschäftigt. Davon waren 336.632 Personen weiblich (57,7 %) und 246.857 Personen männlich (42,3 %). Verglichen mit dem Basisjahr 2012 blieb die Anzahl der geringfügig Beschäftigten weitgehend konstant. Aufgeschlüsselt nach Geschlecht zeigt sich jedoch ein Anstieg männlicher (+11,2 %) und eine Abnahme weiblicher geringfügig Beschäftigter (-6,1 %). Auch hier zeigt sich eine Dynamik, die den Auswirkungen der Corona-Pandemie zugeschrieben werden kann. Während bis 2019 die Zahl der geringfügig Beschäftigten stieg, nahm sie im Jahr 2020 rapide ab, um dann im Folgejahr wieder leicht anzusteigen. Eine andere Entwicklung zeigt sich mit Blick auf kurzfristig Beschäftigte in Hessen. Im Juni 2021 waren 15.298 Personen kurzfristig beschäftigt. Diese Anzahl sank seit dem Basisjahr bis 2020 kontinuierlich ab (-17,8 %), blieb dann aber im Folgejahr insgesamt relativ konstant. Allerdings zeigen sich für Männer und Frauen gegenläufige Tendenzen: Die Zahl der kurzfristig beschäftigten Männer sank 2021 im Vorjahresvergleich um 7,5 %, während die Anzahl der kurzfristig beschäftigten Frauen um 9,4 % zunahm.

---

<sup>6</sup> Die Ergebnisse beziehen sich auf die Begleitforschung zum ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ (ESF-Förderperiode 2007-2013). Das Programm beinhaltete eine umfassende Beratung und Unterstützung, die u. a. auch eine verstärkte Einbindung des (Ehe-)Partners/der (Ehe-)Partnerin, eine Sensibilisierung für haushaltsnahe Dienstleistungen und Online-Weiterbildungsangebote umfasst. Die Förderung von Selbständigkeit erwies sich für die Zielgruppe insgesamt als wenig erfolgreich im Hinblick auf die den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

Tabelle 7: Kurzfristig und geringfügig Beschäftigte (Hessen, Monatszahlen)

		Kurzfristig Beschäftigte	Geringfügig Beschäftigte
<b>Juni 2012</b>	Männlich	9.448	221.953
	Weiblich	9.161	358.523
	Insgesamt	18.609	580.476
<b>Juni 2017</b>	Männlich	8.939	244.243
	Weiblich	9.153	361.239
	Insgesamt	18.092	605.482
<b>Juni 2019</b>	Männlich	8.799	253.778
	Weiblich	8.914	360.157
	Insgesamt	17.713	613.935
<b>Juni 2020</b>	Männlich	7.983	238.572
	Weiblich	7.234	332.094
	Insgesamt	15.217	570.666
<b>Juni 2021</b>	Männlich	7.387	246.857
	Weiblich	7.911	336.632
	Insgesamt	15.298	583.489
<b>Veränderung Juni 2021 / Juni 2020</b>	Männlich	-7,5%	3,5%
	Weiblich	9,4%	1,4%
	Insgesamt	0,5%	2,2%
<b>Veränderung Juni 2021 / Juni 2012</b>	Männlich	-21,8%	11,2%
	Weiblich	-13,6%	-6,1%
	Insgesamt	-17,8%	0,5%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen) Hessen.

Alleinerziehende waren insgesamt seltener erwerbstätig als Frauen insgesamt. Im Jahr 2020 lag ihre Erwerbstätigenquote bei 72,1 %. Verglichen mit 2012 sank die Erwerbstätigenquote der Alleinerziehenden leicht (-1,1 Prozentpunkte) und im Vergleich zum Vorjahr 2019 stärker (-3,6 Prozentpunkte.) Auch diese Entwicklung ist mutmaßlich auf die Corona-Pandemie zurückzuführen. Mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Alleinerziehenden arbeitete 2020 in Teilzeit (57,1 %). Damit fiel die Teilzeitquote überproportional hoch aus (Teilzeitquote der Frauen: 49,1 %). Zudem ist ein deutlicher Anstieg gegenüber 2012 zu beobachten (+15,8 %). Im Vergleich zum Vorjahr sank die Anzahl der in Teilzeit arbeitenden Alleinerziehenden um 2,0 %. Die Zahl der Alleinerziehenden, die in Vollzeit arbeiteten, sank 2020 im Vergleich zu 2019 um 12,9 % und im Vergleich zum Basisjahr 2012 noch deutlicher um 18,3 %.

Tabelle 8: Beteiligung am Erwerbsleben von Alleinerziehenden mit Kindern unter 18 Jahren (Hessen, Jahreszahlen)

	2012	2017	2019	2020	Veränderung 2020/2019	Veränderung 2020/2012
<b>Alleinerziehende insgesamt</b>	107.200	111.500	109.400	107.000	-2,2%	-0,2%
<b>Erwerbstätige</b>	78.400	84.500	82.800	77.000	-7,0%	-1,8%
...davon Vollzeit	40.400	41.000	37.900	33.000	-12,9%	-18,3%
...davon Teilzeit	38.000	43.500	44.900	44.000	-2,0%	15,8%
<b>Erwerbsquote</b>	73,2%	80,4%	75,7%	72,1%	-3,6	-1,1

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt für Alleinerziehende (Jahreszahlen).

### *Zusammenfassung*

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die Arbeitsmarktsituation in Hessen in den vergangenen Jahren im Zeitraum 2012 bis 2019 deutlich verbessert hat, was sich in sinkenden Arbeitslosenzahlen und -quoten widerspiegelte. Durch die Corona-Pandemie wurde dieser Trend jedoch unterbrochen, was sich vor allem durch höhere Arbeitslosenzahlen im Jahr 2020 bemerkbar machte. Auch wenn sich die Arbeitslosenzahlen seit Beginn der Pandemie entspannt haben (und der Arbeitsmarkt insgesamt über das Instrument der Kurzarbeit kurzfristig stabilisiert werden konnte (Bundesagentur für Arbeit 2022)), sind sie noch nicht wieder auf Vorkrisenniveau. Vor allem Ältere und Ausländerinnen bzw. Ausländer waren besonders betroffen. Zudem lässt eine starke Erhöhung der Langzeitarbeitslosigkeit in diesem Zeitraum vermuten, dass die Pandemie für viele Menschen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nachhaltig erschwert. Die Statistiken zeigen ferner, dass das Risiko, langzeitarbeitslos zu sein, in einem Zusammenhang mit bestimmten individuellen Merkmalen steht. Langzeitarbeitslose sind tendenziell eher älter und weisen ein geringes Bildungsniveau auf. Alleinerziehende partizipieren insgesamt aufgrund bestehender Herausforderungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf seltener am Arbeitsmarkt bzw. sind häufiger nur in geringem Umfang beschäftigt. Insgesamt 40 % aller Langzeitarbeitslosen hatten eine ausländische Staatsbürgerschaft. Der sich fortsetzende Anstieg ausländischer Arbeitsloser, der primär auf die Zuwanderung von Personen mit Fluchthintergrund in den Jahren 2015 und 2016 zurückzuführen ist, stellt den hessischen Arbeitsmarkt insgesamt vor große Herausforderungen. Darüber hinaus zeigen die Inaktivitätsquoten, dass zur Verringerung des Fachkräftemangels zusätzliches Arbeitskräftepotenzial erschlossen werden kann. Dies betrifft insbesondere Frauen, aber auch ältere Personen beider Geschlechter zwischen 55 und 65 Jahren. Der Vergleich zwischen Männern und Frauen zeigt insgesamt, dass Frauen zwar ein leicht geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko als Männer aufweisen, sie sind dafür häufiger teilzeit- oder geringfügig beschäftigt. Für Frauen zeigen sich zudem langfristige negative Arbeitsmarkteffekte infolge der Corona-Pandemie. Darüber hinaus weisen Frauen insbesondere im mittleren Alter deutlich höhere Inaktivitätsquoten auf als Männer und stehen dem Arbeitsmarkt deshalb seltener zur Verfügung.

## 4. Programmlogik

Die Programmlogik stellt die Grundlage theoriebasierter Wirkungsanalysen dar. Über die Programmlogik werden die Zielsetzungen präzisiert und in unterschiedliche, aufeinander aufbauende Phasen eingeteilt. Die Phasen der Programmlogik stellen die „Ressourcen/Inputs“, die im Zentrum der Durchführung stehenden „Aktivitäten/Maßnahmen“, die hierdurch induzierten „Outputs“ sowie die durch das Programm erzielten unmittelbaren „Ergebnisse/Outcomes“ sowie etwaige strukturelle längerfristige Veränderungen dar. Im Rahmen der theoriebasierten Wirkungsanalysen wird jede Phase der Interventionslogik betrachtet, um Mechanismen der Veränderung und kausale Ursache-Wirkungszusammenhänge aufzuzeigen. Grundsätzlich ist dabei zu berücksichtigen, dass langfristige „Impacts“ aufgrund des beschränkten Betrachtungshorizonts in der Regel nur näherungsweise in einen kausalen Zusammenhang mit der betrachteten Intervention gebracht werden können.

Für IdeA wurde die Programmlogik auf der Grundlage des OPs des Landes Hessen für die Förderperiode 2014-2020, den Förderhinweisen sowie den Experteninterviews mit Vertreterinnen und Vertretern des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI) sowie der WIBank entwickelt (vgl. *Abbildung 2*).

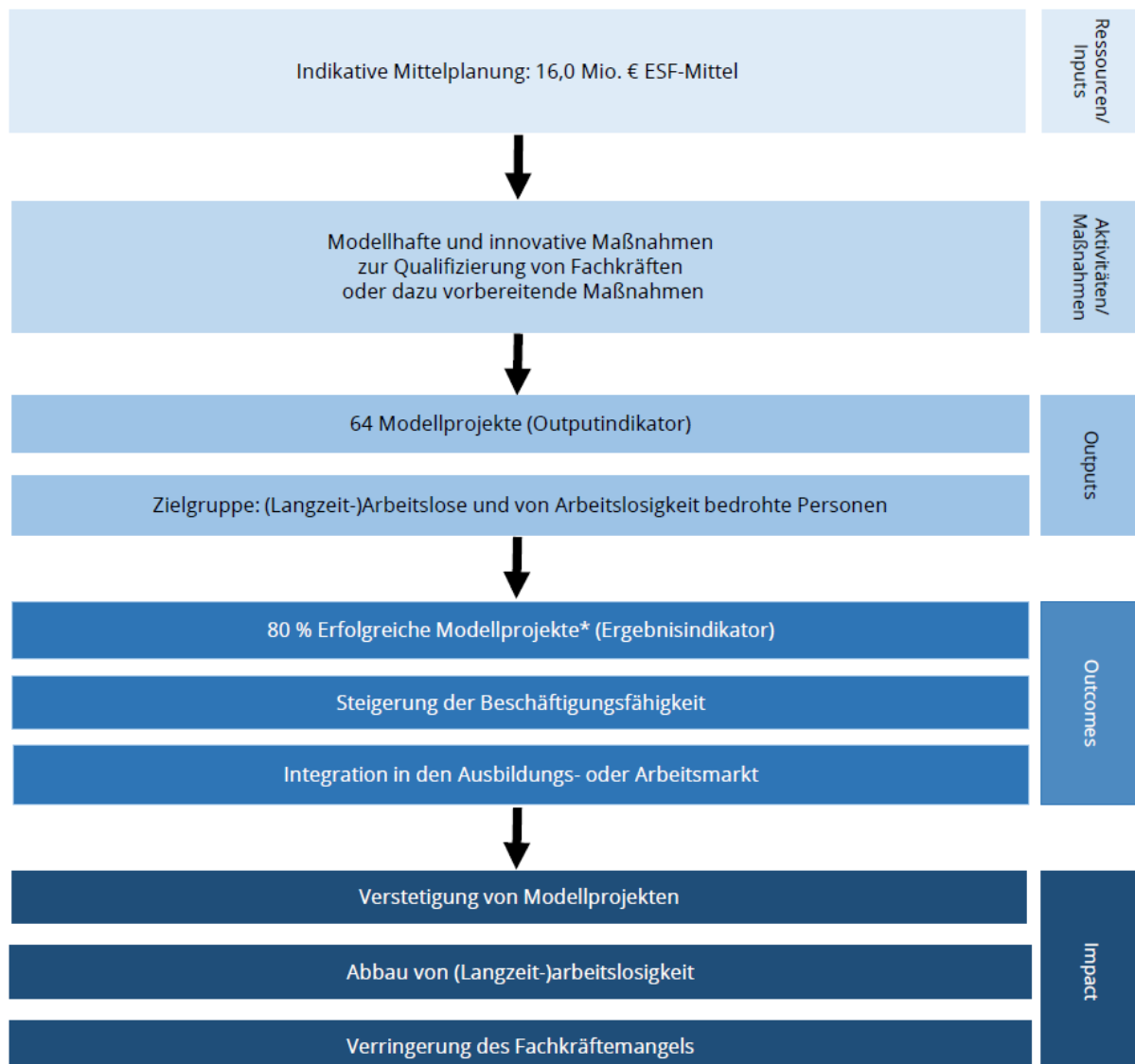
*Input/Ressourcen:* IdeA wird innerhalb des OPs – gemeinsam mit drei weiteren Förderprogrammen – über das spezifische Ziel „Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit von benachteiligten Personen“ innerhalb der Prioritätsachse B „Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut“ gefördert. Die Verantwortung über das Programm liegt beim HMSI, darüber hinaus wurden die regionalen Kompetenzen und das Know-how der relevanten Arbeitsmarktakteure mit in die Programmentwicklung einbezogen. Erstmals wurde IdeA in der Förderperiode 2000-2006 mit sechs Modellprojekten umgesetzt, in der Förderperiode 2007-2013 nahm die Zahl der geförderten Projekte deutlich zu. In der Förderperiode 2014-2020 ist eine zusätzliche signifikante Erhöhung der Mittelausstattung erfolgt, d. h. bei der Steuerung konnte auf bereits bekannte Strukturen aufgesetzt werden. Für die gesamte Förderperiode stehen ESF-Mittel in Höhe von 16 Mio. Euro zur Verfügung. Pro Projekt können bis zu 50 % der Gesamtausgaben über den ESF gefördert werden. Eine Kofinanzierung ist möglich über kommunale Mittel, Mittel des Landes oder des Bundes) sowie private Mittel. Das HMSI ist bei der Planung von einem durchschnittlichen Förderbedarf von 500.000 Euro Gesamtmittel bzw. 250.000 Euro ESF-Mittel pro Projekt ausgegangen, bei einer durchschnittlichen Laufzeit von zwei Jahren.

*Aktivitäten/Maßnahmen:* Mit dem Förderprogramm IdeA fördert das Land Hessen modellhafte Projekte, die sich vorrangig an (Langzeit-)Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen richten und dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Dies beinhaltet die Qualifizierung von Fachkräften z. B. durch Ausbildungen in Mangelberufen sowie vorbereitende Maßnahmen, die das erfolgreiche Absolvieren der Ausbildung durch Beratung und Begleitung unterstützen. Gefördert werden innovative Projekte von Trägern aus den Bereichen Beratung, Beschäftigung und Qualifizierung. Die Förderdauer soll in der Regel zwischen zwölf und maximal 36 Monaten liegen. Wird eine realistische Verstetigungsperspektive für das Projekt gesehen, ist eine Anschlussförderung von bis zu zwölf Monaten möglich. Hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der Projekte wird den Trägern ein großes Maß an Flexibilität gewährt. Im Rahmen der Förderrichtlinien werden den Antragstellern grundsätzlich wenige konkrete Vorgaben zum Inhalt,

den Zielgruppen oder den Ergebnissen der Förderung gemacht. Trotzdem werden hohe Anforderungen an die inhaltliche Qualität der Projektkonzepte gestellt. Als innovativ gelten aus Sicht des HMSI Projekte, die neue (schnellere) Wege für die Integration von benachteiligten Zielgruppen finden sowie Projekte, die potenzial- und nicht defizitorientiert vorgehen. Die Auswahl der Projekte erfolgt grundsätzlich durch den Bewilligungsausschuss auf Basis eines Vorschlags durch das HMSI. Ab 2018 wurde ein Förderschwerpunkt auf Projekte zur Verbesserung digitaler Kompetenzen sowie auf die berufsbezogene Sprachförderung gelegt. Es wurden jedoch auch weiterhin Projekte mit anderen Inhalten unterstützt.

Die im Programm IdeA geförderten Projekte haben ggü. anderen Förderangeboten (z. B. BA- oder BAMF-Programme) für die Zielgruppe den großen Vorteil, dass sie die Teilnehmenden längerfristig begleiten und betreuen können. Auch können über IdeA flexiblere Unterrichtszeiten ermöglicht werden und so insbesondere Personen mit familiären Verpflichtungen oder gesundheitlichen Einschränkungen von den flexibleren Fördermodalitäten profitieren.

Abbildung 2: Programmlogik „Impulse der Arbeitsmarktpolitik“



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an W.K. Kellogg Foundation auf Basis des OP (HMSI 2014), der Förderrichtlinien (HMSI 2015 und Experteninterviews mit Vertretern/innen von HMSI und WIBank.

\* Für den Ergebnisindikator wurden Erfolgskriterien definiert, von denen mind. drei erfüllt werden müssen, um als erfolgreiches Projekt gewertet zu werden.



*Output:* Innerhalb des OPs wurde für IdeA als Outputindikator die Zahl der geförderten Modellprojekte definiert. Im Ergebnis sollen bis zum Ende der Förderperiode insgesamt 64 Modellprojekte umgesetzt werden. Hinsichtlich der zu erreichenden Teilnehmenden wurden keine Zielvorgaben gemacht. Die Projekte sollen sich aber grundsätzlich an benachteiligte Personengruppen richten, wie zum Beispiel (Langzeit-)Arbeitslose, Geringqualifizierte, Personen mit Migrationshintergrund, Geflüchtete, Frauen in der Stillen Reserve etc. Der Zugang der Teilnehmenden erfolgt in der Regel über die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter, aber auch über Akquisemaßnahmen der Projektträger.

*Outcome:* Für IdeA wurde ein qualitativer Ergebnisindikator formuliert. 80 % der geförderten Projekte sollen „erfolgreich“ sein. Als erfolgreich wird ein Projekt dann bewertet, wenn mindestens drei der nachfolgenden acht Kriterien erfüllt werden und das Projekt über die geplante Laufzeit durchgeführt wird (HMSI 2015):

- (1) *Gewinnung innovativer Akteure* als Projektträger bzw. Kooperationspartner (freie Träger, Hochschule, Unternehmen, Pflegeeinrichtungen etc.)
- (2) *Gewinnung neuer Erkenntnisse*, inhaltlich und/oder methodisch
- (3) *Heranführung von Zielgruppen an Fachkräfteberufe*, für die bislang die Einstiegsschwelle zu hoch lag, einschließlich der Eröffnung geschlechtergerechter Zugänge zu Mangel- und Zukunftsberufen (Handwerk, Pflege, IT, Erzieher/in, Kreativwirtschaft)
- (4) *Sensibilisierung von Arbeitgebern*, dass benachteiligte Personen – auch jenseits konventionell-formaler Auswahlkriterien – als wertvolles Fachkräftepotenzial zu sehen und als Bewerber/innen für entsprechende Ausbildungsgänge in Erwägung zu ziehen sind
- (5) *Aktivierung von Arbeitslosen*, insbesondere solchen mit Migrationshintergrund, für zukunftssträchtige Berufsfelder
- (6) *Lernen im Prozess der Arbeit* für Un- und Angelernte
- (7) Nach Projektabschluss *Übernahme der Methodik durch weitere Akteure*, zum Beispiel Jobcenter, angestrebt und wahrscheinlich
- (8) *Projektfortführung* nach Ende der Förderung

Einige der Kriterien geben weit gefasste inhaltliche Vorgaben, die die Ausrichtung der Projekte am spezifischen Ziel forcieren (3, 4, 5, 6). Andere Kriterien beinhalten Kennzeichen erfolgreicher sozialer Innovationen (1, 3, 7, 8) oder erfolgreicher Modellprojekte im Allgemeinen (2). Die Projektträger müssen bereits in ihrem Projektkonzept darlegen, welche Kriterien realisiert werden sollen. Die Bewertungen zur Zielerreichung werden durch die WIBank durchgeführt und mit dem HMSI abgestimmt.

Auf Teilnehmerebene sollen die Projekte dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter Personen zu steigern, um somit eine Integration in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

*Impact:* Über IdeA soll (Langzeit-)Arbeitslosigkeit abgebaut und besonders benachteiligte Personengruppen in Beschäftigung integriert werden, indem erfolgreiche Projektkonzepte verstetigt werden. Damit soll zeitgleich dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.

## 5. Materielle und finanzielle Umsetzung

Das *Kapitel 5* informiert über die materielle und finanzielle Umsetzung der Projekte. Die Angaben basieren auf den Monitoringdaten, die dem ISG über die WIBank zu Auswertungszwecken zur Verfügung gestellt wurden, einer Analyse der Projektkonzepte sowie den Informationen aus den Experteninterviews aus dem Jahr 2017 sowie 2018 mit den Vertreterinnen und Vertretern des HMSI und der WIBank.

### 5.1. Projekte

Mit Stand Januar 2022 wurden für 89 Modellprojekte ESF-Mittel bewilligt. Davon fand in 77 Projekten eine Förderung von Teilnehmenden statt. Bei 22 Projekten erfolgte eine Anschlussfinanzierung bei (weitestgehend) gleichbleibendem Projektkonzept im Folgejahr. Insgesamt wurden demnach 67 unterschiedliche Projektideen zur Umsetzung sozialer Innovationen gefördert.

*Tabelle 9: Anzahl bewilligter Projekte nach Jahren*

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Insgesamt
Anzahl bewilligter Projekte insgesamt	27	10	17	13	10	10	2	89

Quelle: Eigene Berechnungen gemäß Report „Auswertung\_Mittelherkunft“. Die Jahreszahlen beziehen sich auf den Beginn des Durchführungszeitraums.

Zu Beginn der Förderperiode starteten 26 neue Projekte. IdeA wurde im Vorfeld sehr stark beworben. Das große Interesse auf Seiten der Projektträger führte dazu, dass die erste Förderrunde dreifach überzeichnet war. Nach Angabe der Expertinnen und Experten mussten viele – auch gute – Anträge abgelehnt werden, da nicht ausreichend Budget vorhanden war. In der Folge wurde die Öffentlichkeitsarbeit reduziert, was zu einem Rückgang der Projektanträge führte. In den Folgejahren wurden somit auch weniger neue Projektkonzepte bewilligt. Die Projekte dauerten im Durchschnitt 25 Monate (Minimum: 8 Monate, Maximum: 43 Monate; Median: 24 Monate).

Insgesamt wurden die Projekte von 29 unterschiedlichen Projektträgern umgesetzt. Die Anzahl der Projekte reichte dabei von einem bis sechs Projekten pro Träger. Neun Projektträger gehörten (zwischenzeitlich) zum Netzwerk Wiedereinstieg (NeW), über das insgesamt 23 Projekte im gesamten Förderzeitraum umgesetzt wurden. Das NeW unterstützt Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg durch unterschiedliche Förderangebote. Seit 2018 konzentriert sich das Netzwerk vor allem auf Qualifizierungen im Bereich der Digitalisierung.

Nach Angaben der Expertinnen und Experten war es nicht leicht, für IdeA neue Projektträger zu gewinnen. Vor allem kleinere Träger schreckten häufig vor der ESF-Förderung aufgrund des erwarteten Verwaltungsaufwands zurück. Außerdem hätten sie Schwierigkeiten, eine Kofinanzierung einzubringen bzw. die Projekte über längere Zeit vorzufinanzieren. Für altbewährte Träger stelle die Entwicklung von innovativen und modellhaften Ansätzen eine Herausforderung dar. Damit einhergehend zeige sich nach Meinung der befragten Experten/innen auch eine

Fokussierung auf die Schwerpunktregionen in Frankfurt am Main oder Offenbach. Aufgrund der Konzentration im Süden sei Nordhessen tendenziell weniger gut vertreten.

### 5.2. Analyse der Projektinhalte

Die Analyse der Projektkonzepte bezieht sich auf 67 unterschiedliche Projekte, d. h. Folgeprojekte wurden im Rahmen der Analysen aufgrund der identischen inhaltlichen Ausrichtung nicht berücksichtigt.

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass alle Projekte in unterschiedlicher Art und Weise kurz- oder mittelfristig auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit bzw. die Integration in Beschäftigung ausgerichtet waren. Hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung dieser Zielsetzung zeigt sich jedoch insgesamt ein hohes Maß an Heterogenität. Bei der Interpretation der nachfolgenden auf Basis der Projektkonzepte berichteten Ergebnisse ist jedoch zu beachten, dass sich in der konkreten Projektpraxis – i. d. R. aufgrund von Umsetzungsschwierigkeiten – teilweise Änderungen der Zielgruppen, Zielsetzungen oder Maßnahmeninhalte ergeben haben.

Im Ergebnis zeigt sich, dass die Projekte vorrangig auf die Bedarfe von Frauen und Personen mit Migrationshintergrund ausgerichtet waren. In 65 von 67 analysierten Projekten wurden Frauen im Projektkonzept – teilweise gemeinsam mit anderen – als Zielgruppe benannt. Männer stellten jedoch nur in 36 Projekten eine potenzielle Zielgruppe dar. In 34 Projekten wurden Wiedereinsteigerinnen als eine mögliche Zielgruppe explizit hervorgehoben. Alleinerziehende wurden in 20 Konzepten adressiert. 45 Projekte benannten (u. a.) Menschen mit Migrationshintergrund als Zielgruppe, rund die Hälfte bezog sich im Projektkonzept konkret auf Menschen mit Fluchthintergrund. 32 Projekte richteten sich an (Langzeit-)Arbeitslose. In acht Projekten wurden auch ältere Menschen (50+) als Zielgruppe benannt, in neun Projekten waren es Jugendliche und junge Erwachsene. Unternehmen wurden in neun Projekten als Zielgruppe adressiert.

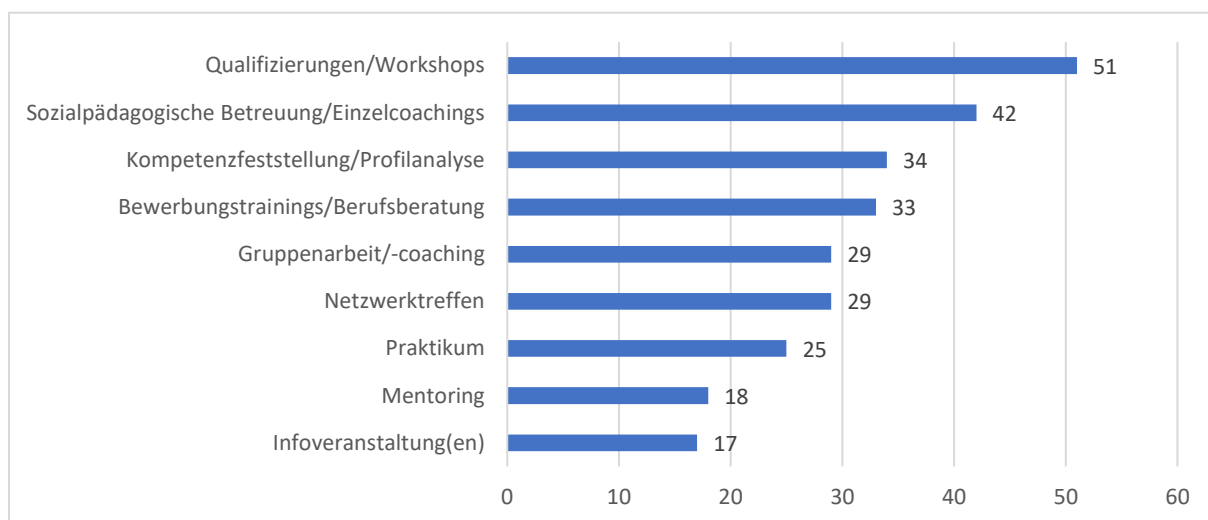
Inhaltlich lässt sich eindeutig ein Schwerpunkt auf die Vermittlung bzw. Verbesserung digitaler Kompetenzen (19 Projekte) und/oder die berufsbezogene Sprachförderung (15 Projekte) beobachten. Dies ist u. a. auf den im Jahr 2018 erfolgten Förderaufruf zurückzuführen, in dem eine Schwerpunktsetzung auf diese beiden Themengebiete erfolgte. Von allen 28 ab 2018 geförderten Projekten (ohne Folgeprojekte) verfolgten nur sieben Projekte andere Zielsetzungen.

Darüber hinaus ließen sich im Rahmen der Projektkonzeptanalyse berufsspezifische Schwerpunkte feststellen. Insgesamt 19 Projekte zielten auf die Vermittlung von Kompetenzen in einem spezifischen Berufsfeld. Eine besondere Rolle spielten hierbei (vor allem vor 2018) Berufe im Bereich „Gesundheit und Soziales“ bzw. konkreter „Berufe in der Pflege“ (15 Projekte). Jeweils zwei Projekte vermittelten Kenntnisse explizit im handwerklichen Bereich und jeweils ein Projekt in der Gastronomie oder der Hauswirtschaft. In den anderen Projekten erfolgte keine Fokussierung auf ein bestimmtes Berufsbild.

*Abbildung 3* gibt einen Überblick über die eingesetzten Förderinstrumente in den Modellprojekten auf Basis der Projektkonzepte. In drei Viertel der Projekte (51 von 67 Projekten) fanden laut Projektkonzept Qualifizierungen oder Workshops statt. In 42 Projekten wurden die Teilnehmenden

sozialpädagogisch betreut oder es fanden Einzelcoachings statt. Rund die Hälfte aller Projekte beinhaltete Kompetenzfeststellungen oder Profilanalysen (34 Projekte) bzw. Bewerbungstrainings oder Maßnahmen zur Berufsorientierung (33 Projekte). In jeweils 29 Projekten fanden laut Projektkonzept Gruppenarbeit oder -coachings bzw. Netzwerktreffen statt. Laut Projektkonzept ermöglichten 18 Projekte Praktika, 18 förderten Mentorinnen oder Mentoren und 17 führten Informationsveranstaltungen durch.

Abbildung 3: Instrumente der Modellprojekte gem. Projektkonzepten (absolute Zahlen)



Quelle: Eigene Darstellung. Projektantragsanalyse (n=67).

Darüber hinaus gibt es zehn Projekte (ohne Folgeprojekte), die einen eher systemischen Ansatz verfolgten. Hier lagen die Zielsetzungen beispielsweise in der wissenschaftlichen Beratung zur Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik, der Sensibilisierung und Vernetzung von relevanten Arbeitsmarkt- und Sozialpartnern, der Netzwerkkoordination von Projektträgern, der Entwicklung von Förderinstrumenten oder deren Übertragung auf andere Regionen sowie der Qualifizierung von Sprachlehrkräften. Drei Projekte fokussierten auf die Förderung von Unternehmen, um mit diesen Lösungen zur Integration von Arbeitslosen bzw. Alleinerziehenden zu entwickeln.

Auf Basis der Monitoringdaten konnten zusätzliche Informationen darüber gewonnen werden, inwiefern das Förderprogramm Idea einen Beitrag zu den horizontalen Prinzipien Gleichstellung von Männern und Frauen, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie ökologische Nachhaltigkeit leistete. Pro Projekt konnte nur ein horizontales Prinzip als Förderschwerpunkt (\*) zugeordnet werden. Auf Basis der Monitoringdaten lassen sich folgende Ergebnisse für die Förderung der *Gleichstellung von Männern und Frauen* festhalten (ohne Folgeprojekte, n=67):

- 31 Projekte richteten ihre Angebote spezifisch auf Frauen aus: 27 Projekte richteten sich sogar ausschließlich an Frauen.
- 28 Projekte fokussierten auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen.\*
- 14 Projekte trugen zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt bei (horizontal/vertikal).\*
- 11 Projekte trieben den Abbau von Stereotypen und klassischen Rollenmuster voran.\*
- 4 Projekte förderten die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.\*

- 10 Projekte verfolgten das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen nicht explizit.\*

Für das Ziel *Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung* lassen sich folgende Projektschwerpunkte identifizieren:

- 28 Projekte zielten auf die Verbesserung von Beschäftigung und Bildungschancen für benachteiligte Gruppen.\*
- 18 Projekte förderten den Abbau von möglichen Zugangshindernissen zur Sicherstellung gesellschaftlicher Teilhabe.\*
- 12 Projekte unterstützten Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für Diskriminierung.\*
- 2 Projekte förderten mit ihren Angeboten das lebenslange Lernen über einen lebensphasenbezogenen Projektansatz.\*
- 5 Projekte richteten sich explizit an Flüchtlinge und Asylbewerber/innen.
- 7 Projekte hatten keine spezifische Ausrichtung auf das Prinzip Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung.\*

Drei Projekte unterstützten darüber hinaus die Nachhaltigkeit durch die Vermittlung von umweltrelevantem Wissen in Weiterbildung. Ein Projekt stärkte das Umweltbewusstsein als Außenwirkung des Vorhabens. Die restlichen 63 Projekte hatten keine Umweltrelevanz. Bei zehn Projekten handelte es sich laut den Monitoringdaten um transnationale Vorhaben.

Zum Ergebnisindikator („erfolgreiche Modellprojekte“) lagen zum Zeitpunkt der Auswertung (Stand: Januar 2022) noch keine belastbaren Informationen vor, da die Bewertung der Erfolgskriterien der Projekte durch die WIBank größtenteils noch erfolgen muss.<sup>7</sup> Die Aussagen innerhalb des im Jahr 2018 erfolgten Experteninterviews lassen darauf schließen, dass im Rahmen von Idea durchaus Ansätze gefördert wurden, die sich für eine Verstetigung eignen. Dies trifft jedoch nicht auf alle Projekte zu. Grundsätzlich bestehe laut Meinung der Interviewpersonen für die Projektträger im Zusammenhang mit einer Verstetigung die Schwierigkeit, alternative Finanzierungsmöglichkeiten zu erschließen.

### 5.3. Teilnehmende

Insgesamt lagen für 77 Projekte Teilnehmendendaten vor. Bisher (Stand: Januar 2022) wurden über alle Förderjahre 6.153 Teilnehmende erreicht, davon waren 4.596 Frauen und 1.557 Männer.<sup>8</sup> Der Frauenanteil machte insgesamt 75 % aus. Während in den ersten beiden Förderjahren (2015 und 2016) noch je rund 1.100 Teilnehmendeneintritte erfolgten sanken die Zahlen in 2017 zunächst leicht (975 Eintritte) und im Jahr 2018 stark (715 Eintritte). Die Teilnehmendenzahlen verblieben auch in den nachfolgenden Jahren unter der 800er-Marke. Variation zeigt sich auch hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses. Zu Beginn lag der Frauenanteil bei 83 %. Dieser sank jedoch bis 2019 auf 60 % ab, stieg dann aber erneut an. Zu berücksichtigen ist, dass die Werte für 2022 noch nicht aussagekräftig sind. Es ist anzunehmen, dass bis zum Ende der Förderung

<sup>7</sup> Zum aktuellen Stand wurden lediglich elf Projekte als erfolgreich bewertet.

<sup>8</sup> Darüber hinaus wurden 1.049 Bagatellteilnehmende – also Personen mit einer Gesamtteilnahmedauer von unter acht Stunden – unterstützt. Die Zahlen beziehen sich auf insgesamt zwölf unterschiedliche Projekte.

zumindest noch einige Teilnehmende hinzukommen, da 13 Projekte zum Zeitpunkt der Auswertung noch nicht abgeschlossen waren.

*Tabelle 10: Teilnehmendenzahlen der IdeA-Projekte pro Förderjahr*

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Gesamt
Männlich	191	224	195	187	314	241	205	1	719
Weiblich	903	867	780	528	477	509	527	2	2.969
Frauenanteil	83%	79%	80%	74%	60%	68%	72%	83%	75%
<b>Gesamt</b>	<b>1.093</b>	<b>1.091</b>	<b>975</b>	<b>715</b>	<b>791</b>	<b>750</b>	<b>732</b>	<b>6</b>	<b>6.153</b>

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Monitoringdaten, Stand Januar 2022.

Wie *Tabelle 8* zeigt, waren von allen Teilnehmenden 23 % unter 25 Jahre alt und 4 % waren 55 Jahre oder älter. Die Differenzierung nach Geschlecht zeigt, dass mehr als die Hälfte der Männer bei Projekteintritt jünger als 25 Jahre war, während der entsprechende Anteil der Frauen nur bei 13 % lag. Frauen befanden sich hauptsächlich im mittleren Alter. Der Anteil der weiblichen 25- bis 54-Jährigen lag bei 82 %, der Männeranteil hingegen nur bei 45 %.

Rund die Hälfte der Teilnehmenden war vor Projekteintritt arbeitslos. Ein Drittel zählte zu den Nichterwerbspersonen, 15 % waren erwerbstätig. Bei etwa der Hälfte der Arbeitslosen handelte es sich um Langzeitarbeitslose, die bereits mehr als zwölf Monate ohne Beschäftigung waren. 24 % waren bis maximal sechs Monate arbeitslos, 23 % waren mehr als sechs und maximal bis zu zwölf Monaten arbeitslos. Von allen Nichterwerbstätigen waren 25 % arbeitssuchend gemeldet. Männer (66 %) waren deutlich häufiger arbeitslos als Frauen (46 %), dafür aber auch seltener nichterwerbstätig (Männer: 22%; Frauen 37 %).

*Tabelle 11: Teilnehmermerkmale*

	Männlich	Weiblich	Gesamt
<b>Insgesamt</b>	<b>1.557</b>	<b>4.596</b>	<b>6.153</b>
unter 25 Jahre	52%	13%	23%
25 bis 54 Jahre	45%	82%	73%
55 Jahre und älter	3%	5%	4%
arbeitslos	66%	46%	51%
erwerbstätig	11%	17%	15%
nichterwerbstätig	22%	37%	34%
ISCED 0	6%	3%	4%
ISCED 1-2	69%	38%	46%
ISCED 3-4	17%	29%	26%
ISCED 5-8	8%	30%	25%
abgeschlossene Berufsausbildung	18%	42%	36%
ländlicher Wohnsitz	12%	4%	6%
obdachlos	2%	1%	1%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Monitoringdaten, Stand: Januar 2022.

Das Bildungsniveau der Teilnehmenden fällt sehr heterogen aus. 4 % werden dem ISCED-Level 0 zugeordnet, was bedeutet, dass diese Personen keine Grundschule besucht haben. 46 % verfügen über ISCED-Level 1 oder 2. Dies entspricht maximal der mittleren Reife ohne Berufsschulabschluss.

26 % verfügen über ISCED Level 3 bis 4, also über (Fach-)Abitur oder eine abgeschlossene Berufsausbildung. 25 % haben sogar einen (Fach-)Hochschulabschluss erworben oder eine Promotion abgelegt. In Anbetracht der Zielgruppe, die fast ausschließlich aus Arbeitslosen und Nichterwerbspersonen besteht, ist dieser Anteil als recht hoch zu bewerten. Insgesamt 6 % aller Teilnehmenden lebten im ländlichen Raum. Bei den Männern lag der entsprechende Anteil mit 12 % dreimal so hoch wie bei den Frauen. 1 % aller Teilnehmenden war obdachlos.

Aufgrund einer Änderung der ESF-Verordnung wurden Informationen zu im Haushalt lebenden Kindern nur bis zum Jahr 2018 erhoben. Von bis dahin eingetretenen Teilnehmenden lebten 60 % mit wirtschaftlich abhängigen Kindern in einem Haushalt. Davon war knapp ein Drittel alleinerziehend (Anteil aller Alleinerziehenden an Gesamtteilnehmerzahl: 17 %) (Stand: Oktober 2018).

Zusätzlich wurden von den Teilnehmenden Informationen zur Staatsbürgerschaft, zum Migrationshintergrund, zu einer vorliegenden Behinderung oder einer sonstigen Benachteiligung erfasst. Da es sich dabei um sensible Daten handelte, hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, die Angabe zu verweigern. Davon machten – je nach Kategorie – 9 % bis 19 % Gebrauch. Die Betrachtung der Anteile in der Grundgesamtheit ist vor dem Hintergrund damit nur sinnvoll, wenn man die fehlenden Angaben entsprechend berücksichtigt. Die nachfolgend berichteten Anteile (vgl. Tabelle 12) beziehen sich deshalb nur auf die Anzahl der Teilnehmenden, die eine Angabe zu den sensiblen Daten gemacht haben. Die Teilnehmenden konnten sowohl alle als auch einzelne Antworten verweigern.

Tabelle 12: Sensible Teilnehmerdaten

		Männlich	Weiblich	Gesamt
Deutsche Staatsbürgerschaft	Ja	48%	57%	55%
	Nein	52%	43%	45%
	gültige Fälle gesamt	1.322	4.195	5.517
	Verweigerungen <sup>1</sup>	15%	9%	10%
Migrationshintergrund	Ja (Eltern ausländischer Herkunft)	34%	22%	25%
	Ja (Zuwanderung/ Einbürgerung nach 1950)	44%	45%	45%
	Ja (Eltern ausländischer Herkunft oder Zuwander/ Einbürgerung nach 1950)	70 %	60 %	63 %
	Nein	22%	33%	31%
	gültige Fälle gesamt	1.401	4.153	5.554
	Verweigerungen <sup>1</sup>	10%	10%	10%
Behinderung	Ja	11%	5%	6%
	Nein	89%	95%	94%
	gültige Fälle gesamt	1.386	3.707	5.093
	Verweigerungen <sup>1</sup>	11%	19%	17%
sonstige Benachteiligung	Ja	6%	3%	4%
	Nein	94%	97%	96%
	gültige Fälle gesamt	1.365	4.122	5.487
	Verweigerungen <sup>1</sup>	12%	10%	11%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Monitoringdaten, Stand: Januar 2022.

<sup>1</sup> Die Anteile zu den Verweigerungen beziehen sich auf alle Fälle (gültige + ungültige).

Die Ergebnisse zeigen, dass von allen Teilnehmenden, die Angaben zur Staatsbürgerschaft machten, 45 % eine ausländische Nationalität besaßen; 63 % hatten einen Migrationshintergrund (Eltern ausländischer Herkunft oder eigene Zuwanderung/Einbürgerung nach 1950). 6 % der Teilnehmenden hatten eine Behinderung, weitere 4 % gaben an, auf sonstige Art benachteiligt zu sein.

Beim Vergleich der Geschlechter zeigt sich, dass Männer (48 %) sowohl seltener eine deutsche Staatsbürgerschaft als Frauen (57 %) aufweisen und zudem auch häufiger einen Migrationshintergrund haben (Männer: 70 %; Frauen: 60 %), wobei dies vor allem auf die Zuwanderung der Eltern zurückzuführen ist. Hinsichtlich der eigenen Zuwanderung nach Deutschland zeigen sich zwischen den Geschlechtern keine nennenswerten Unterschiede. Männer (11 %) wiesen zudem häufiger eine Behinderung auf als Frauen (5 %).

Personen ohne Migrationshintergrund und mit deutscher Staatsbürgerschaft wiesen zudem häufiger ein hohes (ISCED 5-8) (32 %) oder mittleres Bildungsniveau (ISCED 3-4) (34 %) auf als Personen ausländischer Herkunft (ISCED 5-8: 21 %; ISCED 3-4: 21 %).<sup>9</sup> Entsprechend verfügten Personen nicht deutscher Nationalität bzw. mit Migrationshintergrund häufiger über ein geringes Bildungsniveau (53 %) als Deutsche ohne Zuwanderungsgeschichte (33 %). Bezüglich ISCED-Level 0 zeigen sich hingegen keine nennenswerten Unterschiede. Personen mit ausländischer Herkunft oder Zuwanderungsgeschichte waren zudem insbesondere bei den jüngeren Teilnehmenden überrepräsentiert. Von allen Personen unter 25 Jahren hatten 75 % eine nichtdeutsche Staatsbürgerschaft und/oder wiesen einen Migrationshintergrund auf.

Im Januar 2022 waren von allen 77 Projekten mit Teilnehmendenbezug 59 bereits abgeschlossen. Von allen Teilnehmenden waren 92 % ausgetreten (teilweise auch aus noch laufenden Projekten), während 8 % noch an einer Maßnahme teilnahmen. Bei 83 % der Austritte handelte es sich um reguläre Austritte, 17 % verließen die Maßnahme vorzeitig. Hierunter fallen sowohl positive (z. B. Aufnahme einer Beschäftigung, Weiterbildung) als auch negative Abbrüche (z. B. Beendigung wegen Nichtteilnahme, Krankheit, mangelndem Interesse etc.). Männer (24 %) beendeten die Projekte anteilig häufiger vorzeitig als Frauen (15 %).

43 % der Teilnehmenden (2.453 Personen) waren nach Verlassen des Projekts erwerbstätig, 20 % (1.111 Personen) arbeitslos und 37 % (2.120 Personen) nichterwerbstätig (vgl. *Tabelle 13*).<sup>10</sup> Von allen Teilnehmenden, die nach Austritt erwerbstätig waren, entfallen 69 % auf Teilnehmende, die zuvor arbeitslos oder nicht erwerbstätig waren, die also nach dem Projekt „neu“ in die Erwerbstätigkeit eingetreten waren, oder anders ausgedrückt: Von allen Teilnehmenden, die bei Eintritt arbeitslos oder nichterwerbstätig waren, wechselten 35 % nach Abschluss des Projekts in Erwerbstätigkeit (nicht in Tabelle abgebildet), d. h. bei mehr als einem Drittel der Teilnehmenden ist eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt gelungen.

---

<sup>9</sup> Im Zwischenbericht lag der Anteil der Hochqualifizierten bei Personen mit Migrationshintergrund noch bei 57 %. Das heißt, es ist zwischenzeitlich zu einer Verschiebung der Zielgruppe gekommen.

<sup>10</sup> Der Anteil der Personen, die im Anschluss an das Projekt erwerbstätig waren, ist im Vergleich zu den Ergebnissen des Zwischenberichts (42 %) konstant.



Tabelle 13: Erwerbsstatus nach Austritt

	Insgesamt	Erwerbstätig	Arbeitslos	Nicht erwerbstätig
<b>Austritte insgesamt</b>	<b>5.684</b>	<b>43%</b>	<b>20%</b>	<b>37%</b>
... davon Männer	1.454	46%	19%	35%
... davon Frauen	4.230	42%	20%	38%
<b>reguläre Austritte</b>	<b>4.711</b>	<b>48%</b>	<b>16%</b>	<b>37%</b>
... davon Männer	1.107	54%	15%	31%
... davon Frauen	3.604	46%	16%	38%
<b>vorzeitige Austritte</b>	<b>973</b>	<b>21%</b>	<b>38%</b>	<b>41%</b>
... davon Männer	347	20%	31%	50%
... davon Frauen	626	22%	42%	35%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Monitoringdaten, Stand: Januar 2022.

Eine differenzierte Betrachtung nach Art des Austritts zeigt deutlich, dass Teilnehmende, die das Projekt zum regulären Ende verließen, häufiger in Erwerbstätigkeit wechselten (48 %) als Teilnehmende, die das Projekt vorzeitig beendeten (21 %). Letztere verblieben hingegen merklich öfter in Arbeitslosigkeit (38 % zu 16 %).

Eine differenzierte Analyse der Nichterwerbstätigkeit (vgl. Tabelle 14) zeigt, dass auch bei ausbleibender Integration in Beschäftigung zum Teil andere Formen der Aktivierung gelungen sind. Gemessen an allen ausgetretenen Teilnehmenden verblieben insgesamt 8 % in Schule, Studium oder schulischer/außerbetrieblicher Berufsausbildung. Weitere 11 % nahmen im Anschluss an das Projekt an einer (weiteren) Weiterbildungsmaßnahme teil. Auch diese Veränderungen sind als Erfolg der Förderung zu bewerten. 2 % verblieben in Elternzeit, 1 % erhielt Leistungen nach SGB XII. Für 16 % traf „Sonstiges“ zu. Für diese Gruppe ist davon auszugehen, dass keine positive Statusveränderung erreicht wurde.

Tabelle 14: Verbleibsstatus bei Nichterwerbstätigkeit gemessen an allen Austritten

	Männer	Frauen	Gesamt
<b>Schülerinnen/Schüler an einer allgemeinbildenden Schule</b>	3%	3%	3%
<b>Studentin/Student</b>	2%	2%	2%
<b>in schulischer/außerbetrieblicher Ausbildung</b>	2%	4%	3%
<b>Weiterbildung/Qualifizierung</b>	12%	10%	11%
<b>Elternzeit</b>	0%	3%	2%
<b>Leistungen nach SGB XII</b>	1%	1%	1%
<b>Sonstiges</b>	16%	16%	16%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Monitoringdaten, Stand: Januar 2022.

Während der Anteil der nichterwerbstätigen Personen im Vergleich zu den Outputindikatoren bei Maßnahmeeintritt recht konstant geblieben ist, zeigen sich hinsichtlich der Verteilung von Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit deutliche Veränderungen (vgl. Tabelle 12 und Tabelle 13). Der Anteil der Erwerbstätigen steigt von 15 % auf 43 %, während der Anteil der Arbeitslosen von 51 % auf 20 % sinkt. Die Erwerbstätigenquote steigt bei den Männern etwas stärker (+35 Prozentpunkte) als bei den Frauen (+25 Prozentpunkte). Zudem sinkt der Anteil der arbeitslosen Männer (-47

Prozentpunkte) bei Projektaustritt überproportional stark ab (Frauen: -26 Prozentpunkte). Dafür steigt bei Männern jedoch der Anteil an nichterwerbstätigen (+13 Prozentpunkte), während er bei den Frauen um einen Prozentpunkt sinkt, d. h. die Reduktion der Arbeitslosigkeit ist nur zum Teil auf eine Integration in den Arbeitsmarkt zurückzuführen.

#### 5.4. Finanzielle Umsetzung

Insgesamt wurden rund 35,6 Mio. Euro an Gesamtmitteln bewilligt.<sup>11</sup> Davon entfallen 15,8 Mio. Euro auf den ESF. Dies entspricht einer Kofinanzierungsrate von 44 %. Weitere 44 % entfallen auf national öffentliche und 12 % auf private Mittel. Die für das Förderprogramm eingeplanten ESF-Mittel (16 Mio. Euro) wurden demnach mit Stand Januar 2022 nahezu vollständig ausgeschöpft.

Die durchschnittlichen Mittel pro Projekt (inkl. Folgeprojekte) belaufen sich auf rund 400.000 Euro insgesamt bzw. 177.000 Euro ESF-Mittel. Damit bleiben die durchschnittlichen Projektkosten rund 70.000 Euro unter den Erwartungen der Projektverantwortlichen (vgl. Kapitel 4). Das Projekt mit dem geringsten Mittelvolumen liegt bei 15.800 Euro insgesamt, das Projekt mit dem höchsten Mittelvolumen beläuft sich auf 1.748.000 Euro insgesamt.

Table 15: Finanzielle Umsetzung (Angaben in Euro)

	<b>Bewilligte Mittel</b>
Gesamtmittel	35.617.496,84
private Mittel	4.103.526,37
national öffentliche Mittel	15.723.308,44
ESF-Mittel	15.790.622,03
Gesamtmittel pro Projekt Ø	400.196,59
ESF-Mittel pro Projekt Ø	177.423,17

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Monitoringdaten, Stand: Januar 2022.

Bis Januar 2022 wurden 12,1 Mio. Euro bereits an die Zuwendungsempfänger ausgezahlt. Dies entspricht einer Quote von 77 %, gemessen an den insgesamt bewilligten ESF-Mitteln.

Für die 77 Projekte mit Teilnehmendenbezug wurden insgesamt 28,3 Mio. Euro bewilligt bzw. 11,5 Mio. ESF-Mittel. Damit entfallen 73 % der ESF-Mittel auf Projekte mit konkretem Teilnehmendenbezug. Die Projekte mit Teilnehmendenbezug (rund 368.000 Euro) waren im Mittel insgesamt deutlich günstiger als Projekte ohne Teilnehmendenbezug (rund 664.000 Euro).

Table 16 zeigt die teilnehmendenbezogenen Kosten für IdeA. In die Berechnung fließen alle Projekte ein, für die Teilnehmerzahlen über das Monitoringsystem abgerufen werden können und deren Bewilligungszeitraum zum Auswertungszeitpunkt bereits abgeschlossen war. Die Berechnung der Unit-Costs, d. h. der Kosten pro Teilnehmenden, sowie die Verteilung der Kosten nach Geschlecht erfolgte zunächst auf Projektebene und auf Basis der insgesamt bewilligten Mittel und wurde dann kumuliert. Für die berücksichtigten 64 Projekte bzw. 4.889 Teilnehmenden betragen die bewilligten Mittel insgesamt rund 20,2 Mio. Euro (Durchschnitt pro Projekt: 317.000 Euro). Die Kosten pro Teilnehmenden liegen somit im Mittel bei 4.111 Euro. Zwischen den

<sup>11</sup> Ohne Berücksichtigung von Projekteinnahmen.

Projekten zeigen sich jedoch große Differenzen. Die Kosten pro Teilnehmenden variieren je nach Projekt von 651 Euro (Minimum) bis zu 78.079 Euro (Maximum). Bei der Interpretation der Kosten ist jedoch zu berücksichtigen, dass auch nicht direkt teilnehmendebezogene Kosten (z. B. vorbereitende Maßnahmen) einfließen. Leider lassen die zur Verfügung stehenden Daten keine weitere Differenzierung nach Kostenart zu.

*Tabelle 16* weist außerdem die insgesamt bewilligten Kosten anteilig für Frauen und Männer aus. Der Frauenanteil in den hier berücksichtigten Projekten liegt bei 75 %. Drei Projekte richteten sich ausschließlich an Männer, 28 ausschließlich an Frauen. In drei Viertel der Projekte, d. h. 48 von 64 Projekten, liegt der Frauenanteil über 50 %; in 38 Projekten über 73 %. Die Berechnung der geschlechtsspezifischen Kosten erfolgt auf Basis der insgesamt bewilligten Mittel pro Projekt und dem jeweiligen Frauen- bzw. Männeranteil. Hierdurch kann beispielsweise überprüft werden, ob frauenspezifische Projekte durchschnittlich kostengünstiger sind als Projekte, die sich hauptsächlich an Männer richten – zum Beispiel, weil mehr kürzere Beratungen als umfangreiche Qualifizierungen durchgeführt werden. Im Ergebnis zeigt sich, dass nach dieser Berechnung 70 % der insgesamt bewilligten Mittel bzw. 14,1 Mio. Euro für Frauen verausgabt werden. Dies entspricht damit fast auch dem Frauenanteil in den berücksichtigten Projekten, der bei 73 % liegt. Betrachtet man allerdings die Unit-Costs zeigen sich größere Unterschiede: Für Frauen werden durchschnittlich 3.962 Euro und für Männer 5.031 Euro pro Kopf ausgegeben. Diese Differenzen resultieren in erster Linie daraus, dass Projekte, die sich ausschließlich an Frauen richten, viel günstiger sind (2.541 Euro pro Kopf) als Projekte, die beide Geschlechter einbeziehen oder sich nur an Männer richten.

*Tabelle 16: Kosten pro Teilnehmenden und Kosten nach Geschlecht*

	<b>Gesamt</b>	<b>Durchschnitt pro Projekt</b>
<b>Teilnehmende insgesamt</b>	4.889	76
<b>Männer</b>	1.185	19
<b>Frauen</b>	3.700	58
<b>Gesamtmittel in Euro</b>	20.200.386	316.919
<b>Kosten pro TN in Euro</b>	4.111	
<b>Kostenanteil Frauen in Euro</b>	14.301.496	
<b>Kostenanteil Männer in Euro</b>	5.898.890	

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Monitoringdaten, Stand: Januar 2022. Berücksichtigt wurden nur Projekte mit Teilnehmendenbezug sowie Projekte, deren Bewilligungszeitraum vor Januar 2022 endete.

## 6. Quantitative Befragung

Jeweils im ersten Quartal 2019 und 2022 fand eine programmübergreifende Befragung aller Zuwendungsempfänger des ESF Hessen statt, mit dem Ziel, die Umsetzung und Ergebnisse bereits abgeschlossener Projekte zu analysieren und zu bewerten. Im Rahmen dieser Befragung wurde ebenso untersucht, welche innovativen Elemente innerhalb der Projekte umgesetzt wurden und welche Verstärkungseffekte sich für die geförderten Projekte nach Abschluss ergeben haben. Darüber hinaus wurden in der Projektträgerbefragung im Jahr 2022 auch mögliche Effekte der Corona-Pandemie erfasst. Im Folgenden werden die Antworten der teilnehmenden Zuwendungsempfänger des Förderprogramms IdeA gesondert ausgewertet und dargestellt

werden.<sup>12</sup> Zu berücksichtigen ist, dass bei Folgeprojekten jeweils nur das aktuellste Projekt (d. h. ohne Vorgängerprojekte) einbezogen wurde. Insgesamt liegen über beide Befragungswellen 37 gültige Fälle zur Auswertung vor (2019: 23 Fälle; 2022: 14 Fälle).

### 6.1. Innovative Elemente und Verstetigung

In der Akteursbefragung wurden die Projektträger gebeten, anzugeben, welche innovativen Elemente sie in ihrem Projekt einsetzten. Die Befragten konnten auch mehrere Elemente benennen. Die Antwortmöglichkeit „Es gibt keine innovativen Elemente in unserem Projekt“ wurde von keinem Träger ausgewählt. Dagegen wurden zahlreiche innovative Elemente genannt, die bei der Projektumsetzung eine Rolle spielten (vgl. *Abbildung 4*). Am häufigsten wurde die „Schaffung neuer Netzwerke und Kooperationsgemeinschaften“ genannt. 33 von 37 Trägern wählten diese Antwortoption.

Sehr häufig gaben die Projektträger an, neue Themen/Inhalte oder neue Instrumente/Methoden entwickelt oder erprobt zu haben (je 29 Nennungen). Die Entwicklung/Erprobung neuer Lehrmaterialien wurde fast ebenso häufig genannt (27 Nennungen). Viele Projektträger haben sich darum bemüht, über den Einsatz neuer Methoden bestimmte bzw. neue Zielgruppen zu erreichen.

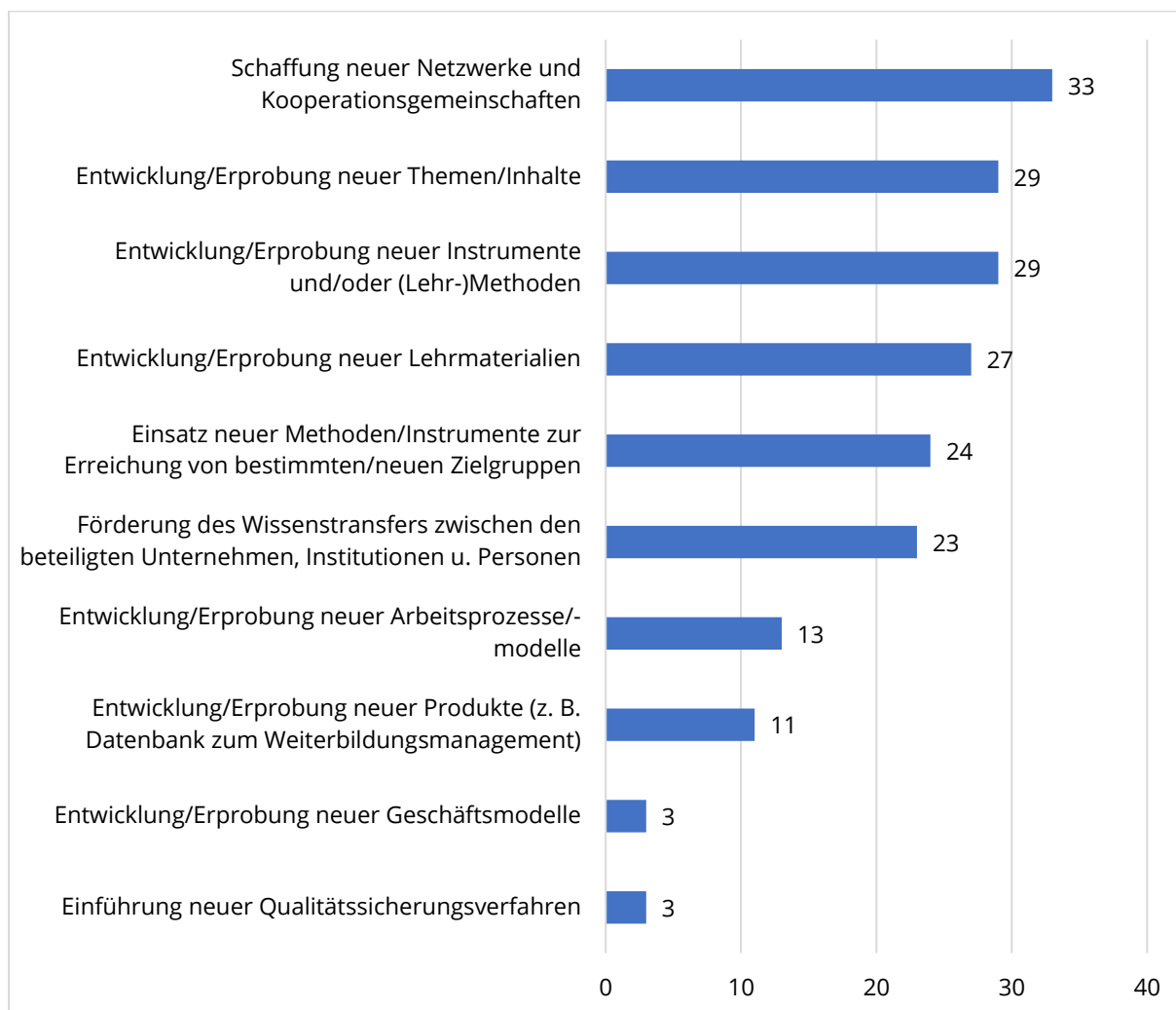
Eine Förderung des Wissenstransfers zwischen den beteiligten Unternehmen, Institutionen und Personen war in 23 Projekten innovativer Bestandteil. Seltener wurden neue Arbeitsprozesse/-modelle bzw. neue Produkte (wie z. B. Datenbanken) entwickelt oder erprobt (13 bzw. elf Nennungen). Eine nur vereinzelt Rolle spielte die Entwicklung/Erprobung neuer Geschäftsmodelle und die Einführung neuer Qualitätssicherungsverfahren (je drei Nennungen).

Insgesamt zeichnet die Befragung ein sehr klares Bild von einem breiten Einsatz innovativer Elemente in den IdeA-Projekten, die sich sowohl auf den Projektträger bzw. dessen Angebote beziehen, als auch auf Kooperationen mit Dritten zum Zwecke des Wissenstransfers oder der Netzwerkbildung.

---

<sup>12</sup> Die Gesamtergebnisse der Akteursbefragung werden im übergreifenden Bewertungsbericht zum ESF Hessen dargestellt, der voraussichtlich im Sommer 2022 veröffentlicht wird.

Abbildung 4: Innovative Elemente in der Projektumsetzung



Quelle: Akteursbefragung 2019 und 2022. Eigene Darstellung (n=37, Mehrfachnennungen möglich).

Auf die Frage, inwiefern bereits eine Verstetigung des Projekts (ohne ESF-Förderung) stattgefunden habe, gaben 15 Projektträger an, dass *Elemente oder Bausteine des Projekts* in das eigene reguläre (Bildungs-)Angebot übernommen worden seien bzw. dies geplant sei (vgl. Abbildung 5). Sechs Träger antworteten, dass eine solche Fortführung bei anderen Einrichtungen oder Kooperationspartner/innen stattgefunden habe bzw. noch geplant sei. Hier kam es also zu einer Diffusion, einer Übertragung von innovativen Elementen auf externe Organisationen.

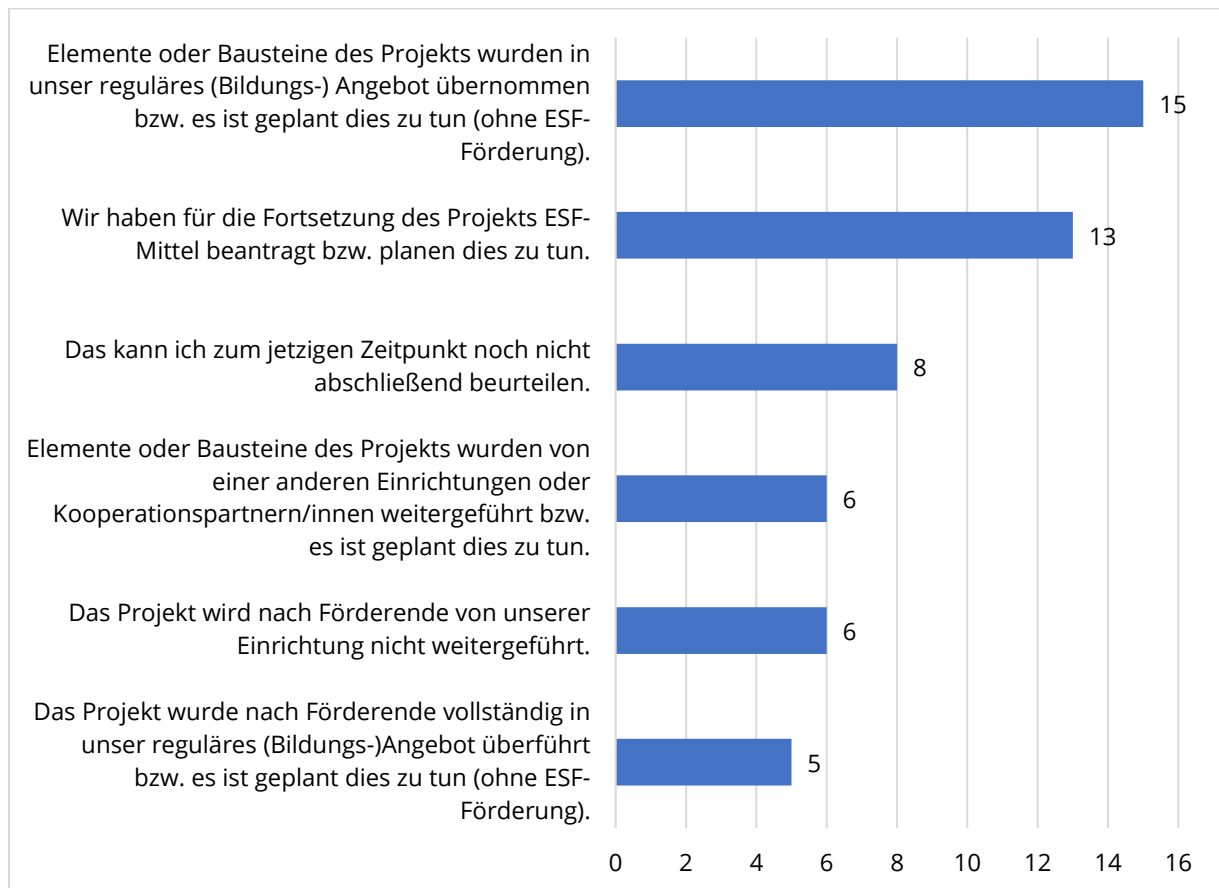
Zu einer *vollständigen Überführung des Projekts* in das reguläre Angebot des Trägers (ohne ESF-Förderung) kam es in fünf Fällen bzw. war dies geplant. Die Fallzahl erscheint zwar insgesamt klein, vor dem Hintergrund der in Kapitel 2 benannten Herausforderungen alternative Finanzmittel zu erschließen, ist jedoch jede Verstetigung als Erfolg zu werten. Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass acht Projektträger zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Beurteilung über die Weiterführung ihres Projekts abgeben konnten. Sechs Projektträger gaben an, dass eine Fortführung des Projekts nicht beabsichtigt sei.

Außerdem hatten 13 Projektträger ESF-Mittel für eine Fortsetzung des Projekts beantragt oder planten dies. Inwieweit diese Projekte auf lange Sicht noch verstetigt werden können, bleibt abzuwarten. Insgesamt fallen die Verstetigungseffekte eher moderat aus; am ehesten gelingt die

Übernahme bzw. Skalierung einzelner Projektelemente beim Träger selbst oder eine Übertragung bzw. Diffusion einzelner Elemente durch externe Akteure.

Auf die Frage, wie die Überführung des Projekts oder Teilen davon in das reguläre Angebot finanziert wurde, gaben sieben Träger an, das Projekt laufe eigenfinanziert/selbsttragend weiter. Zwei Träger nutzten offenbar eine Kombination aus Eigen- und Fremdfinanzierung. Insgesamt antworteten elf Träger, dies sei mit einer anderweitigen Förderung anstelle des ESF gelungen. Auf die Frage, um welche Förderung es sich hierbei handelte, wurden am häufigsten kommunale Fördermittel genannt (fünf Nennungen). Zweimal wurde das Jobcenter/ die Arbeitsagentur genannt, einmal das Land Hessen und zweimal sonstige Mittel.

Abbildung 5: Verstetigung des Projekts



Quelle: Akteursbefragung 2019 und 2022. Eigene Darstellung (n=37, Mehrfachnennungen möglich).

Auch die Übertragbarkeit zählt zu den Wirkungskomponenten sozialer Innovationen, da mit ihr positive Effekte hinsichtlich der Wissensdiffusion und Skalierung in der Fläche verbunden sein können. Auf die Frage, ob das Projektkonzept auf andere Zielgruppen, Regionen etc. übertragbar sei, berichteten 29 Projektträger über eine leichte Übertragbarkeit des Projektkonzepts (ggf. mit geringfügigen Anpassungen) auf andere *Regionen*. 24 Träger waren der Meinung, dass sich das Projektkonzept (ggf. mit geringfügigen Anpassungen) leicht auf andere *Zielgruppen* übertragen lasse. 21 Projektträger waren der Ansicht, dass auch andere *Einrichtungen* das Projektkonzept umsetzen könnten.<sup>13</sup> Nur ein Projektträger hielt eine Übertragbarkeit für ausgeschlossen.

<sup>13</sup> Mehrfachnennungen waren möglich.

## 6.2. Effekte der Corona-Pandemie auf die Projektumsetzung

In die Akteursbefragung 2022 wurde zusätzlich die Frage aufgenommen, ob das Projekt infolge der Corona-Pandemie wie geplant umgesetzt werden konnte oder ob sich Schwierigkeiten ergeben haben. Ferner wurde gefragt, welche Anpassungen ggf. in Bezug auf die Durchführung des Projekts vorgenommen wurden.

Während vier Projektträger angaben, Schwierigkeiten seien nicht aufgetreten bzw. relevant gewesen und ein Träger diesbezüglich einen neutralen Einfluss auf die Projektumsetzung ausmachte, sahen acht Projektträger eine „starke“ Beeinflussung infolge der Corona-Pandemie und ein Träger zumindest eine „schwache“ Beeinflussung der Projektumsetzung. Diejenigen, die in der Befragung angegeben haben, dass die Corona-Pandemie Einfluss auf die Projektumsetzung hatte, wurden in einer offenen Frage gebeten, die wesentlichen Schwierigkeiten und Herausforderungen kurz zu erläutern. Die aufgetretenen Schwierigkeiten wurden teils sehr ausführlich beschrieben. Am häufigsten wurde die *Notwendigkeit der Umstellung auf hybride Lernstrukturen bzw. digitales Lernen* genannt (fünf Nennungen). Damit reagierten die Projektträger auf die Kontaktbeschränkungen und die temporären Schließungen der Einrichtungen. Die Schwierigkeiten zeigten sich zum einen durch die benötigte Zeit für die Umstellung der Lernstrukturen, zum anderen berichtete ein Träger von einer Pausierung der Maßnahmedurchführung während des ersten Lockdowns 2020. In einem Projekt war eine Qualifizierung der Trainerinnen und des eigenen Personals notwendig. Ein Projektträger gab an, dass fehlende Endgeräte der Teilnehmerinnen das digitale Lernen z. T. einschränkten; ein anderer Projektträger führte hierzu aus: „Frauen hatten oft keinen Zugang zu PCs oder Laptops, falls ein Rechner zu Hause war, hatten insbesondere die Schulkinder Vorrang. Wir haben uns um Leihgeräte gekümmert“. In einem Fall wurde expliziert, dass „plötzlich abgebrochene Präsenzzeiten [...] und selbstgesteuertes Lernen nur über digitale Formate [...] neu gewonnene Teilnehmende überfordert [hat]. Wir haben aber auch gute Erfahrungen mit digitalen Lernangeboten gemacht“. Aufgrund der Erprobungszeit für die Methodik und die digitale Anwendung sei in diesem Fall eine Projektverlängerung beantragt worden.

Wie zu erwarten war, wurden mehrfach *Probleme bei der Kinderbetreuung durch Homeschooling und Kita-Schließungen* genannt (vier Nennungen), was dazu führte, dass Frauen mit Sorgeverantwortung weniger Zeit zur Verfügung hatten, Berufsrückkehrerinnen ihren geplanten Wiedereinstieg verschoben haben usw.

Mehrere Projektträger wiesen darauf hin, dass *Kooperationen mit Betrieben nur eingeschränkt möglich* gewesen seien (vier Nennungen). Dies betraf z. B. die Durchführung von Praktika oder Betriebsbesichtigungen. Ein Träger berichtete in diesem Zusammenhang aber auch von unterschiedlichen Entwicklungen je nach Branche („Die Gastronomiequalifizierung kam zum Erliegen, da die mit Catering belieferten Schulen und Kitas geschlossen hatten. Die Logistikqualifizierung profitierte, da in dieser Branche regional ein hoher Bedarf herrscht.“).

Drei Projektträger benannten die *Notwendigkeit für größere Räumlichkeiten* (etwa für Schulungseinheiten), um die Abstandsregeln einhalten zu können. „Für die Umsetzung der erforderlichen Abstands- und Hygieneregeln waren entsprechend der Rahmenbedingungen und Räume der Träger andere Settings von Nöten, u. a. teilweise auch kleinere Gruppen als geplant

oder Arbeit in Schichten (vergleichbar der Situation in den Schulen). Das führte auch zu höherem Personaleinsatz.“

Auf die Frage, welche Anpassungen infolge der Corona-Pandemie in Bezug auf die Durchführung des Projekts vorgenommen wurden, sind eine Reihe von Punkten genannt worden. Diese bezogen sich häufig auf die digitale Umsetzung des Projekts. Im Folgenden werden die Rückmeldungen in Bezug auf die digitale Umsetzung im Wortlaut wiedergegeben:

- „Hybride Umsetzung der Maßnahme.“
- „Wir haben das gesamte Programm digital umgesetzt, sodass wir nicht mehr eine Schwerpunktwoche zum Thema Digitalisierung hatten, sondern durchgängig gemeinsam mit den Teilnehmenden damit konfrontiert waren. Die Teilnehmenden und auch die Mitarbeitenden haben dadurch alle ihre digitalen Kompetenzen maßgeblich verbessert.“
- „Gute Fortschritte bei der Erprobung digitalen Lernens wurden genutzt für die durch Corona noch dringlicher gewordene digitale Kompetenzentwicklung. Einsatzmöglichkeiten für digitales Lernen wurden ausgebaut:
  - u. a. mit der Lernplattform ILIAS für Qualifizierungsmodule im Bereich Pflege und Gastrobereich sowie für den Erwerb des Hauptschulabschlusses.
  - Durch angeleitetes, digitales Lernen war Lernen zu individuell unterschiedlichen Zeiten und Orten möglich, dadurch für Menschen mit Sorgepflichten zusätzliche Zugänge außerhalb der Regelangebote/-zeiten.
  - Der Einsatz digitaler Lernangebote erlaubte außerdem Binnendifferenzierung, verhinderte Abbrüche durch Unter- oder Überforderung.
  - Der Einsatz von digitalem Lernen wurde ausgeweitet auf außerbetriebliche Ausbildung und abschlussorientierte Qualifizierungsmaßnahmen, um coronabedingte Fehlzeiten und Nachholbedarf auszugleichen (relevant für Zulassung zu Abschlussprüfungen/Erwerb von Zertifikaten).“
- „Ja, komplette Digitalisierung aller Workshops und Workshopmaterialien.“
- „Mehr Technikausstattung, Hardware/neue Programme/Lizenzen, (...) verstärktes Schnittstellenmanagement, Netzwerkaustausch zu einzelnen Problemstellungen intensiviert.“
- „Wir haben Hausaufgaben und Unterrichtsmaterial per E-Mail verteilt“
- „Umstellung auf Online-Lernformate“

Weitere Rückmeldungen betrafen eine flexiblere Gestaltung der Projektphasen bzw. neue inhaltliche Schwerpunkte:

- „Flexiblere Gestaltung der Projektphasen, um prompt auf pandemische Entwicklungen reagieren zu können (insbesondere bezüglich der Kooperation mit Betrieben), Erweiterung der Schulungsinhalte, um die eingeschränkte Kooperationsbereitschaft der Pflege- und Betreuungseinrichtungen aufzufangen, Einführung innovativer Zugangswege zu Betrieben, um Kooperationsbereitschaft/-möglichkeiten zu erhöhen.“
- „Aufgreifen des hohen Teilnehmendeninteresses an Lagerlogistik-Qualifizierung und Ausbau, da gute Vermittlungsquote in Arbeit. Fokus auf berufliche Sprachförderung gelegt, da viele Anwendungsmöglichkeiten und ehrenamtliche Angebote wegfielen. Mehr



Unterstützung der Hilfesuchenden bei administrativen Angelegenheiten durch erschwerte Erreichbarkeit von Behörden, Ämtern usw. erforderlich.“

Insgesamt zeigen die Rückmeldungen der Projektträger eine hohe Bereitschaft, sich an die infolge der Corona-Pandemie geänderten Rahmenbedingungen anzupassen und sowohl in der inhaltlichen Ausgestaltung als auch mit digitalen Formaten neue Wege zu gehen.

## 7. Qualitative Analysen

Im Rahmen des Bewertungsplans wurde festgelegt, dass die Evaluation auch die Verstetigungsprozesse der Modellprojekte besonders in den Blick nimmt. Zu diesem Zweck wurden Interviews mit Projektträgern bereits abgeschlossener Vorhaben durchgeführt. Ziel der Interviews war die Identifikation von hemmenden und fördernden Faktoren, die die Diffusion und/oder Skalierung der Projekte beeinflussen.

Insgesamt wurden im Zeitraum Dezember 2020 bis Januar 2021 elf Interviews mit unterschiedlichen Projektträgern durchgeführt. Ausgewählt wurden alle Projekte, die im Jahr 2019 abgeschlossen wurden.<sup>14</sup> So konnte sichergestellt werden, dass etwaige Verstetigungsprozesse beobachtbar sind, aber auch noch keine allzu großen Verzerrungen durch Erinnerungseffekte resultieren. Zudem garantiert dieses Vorgehen, dass keine Konzentration auf spezifische Projekttypen (z. B. besonders erfolgreiche Projekte) erfolgt.<sup>15</sup> Zu berücksichtigen ist jedoch, dass für die Antragsrunde 2018 zwei Schwerpunktthemen („Digitales Lernen“ und „berufsbezogene Sprachförderung“) gesetzt wurden. Dies hat dazu geführt, dass die geförderten Projekte in Bezug auf ihre inhaltliche Ausrichtung weniger heterogen sind im Vergleich zu früheren Antragsrunden. Insgesamt wurden acht Projekte zum „Digitalen Lernen“ und fünf Projekte zur „berufsbezogenen Sprachförderung“ umgesetzt, wobei drei Projekte beide Ziele miteinander verbanden. Letztlich gab es somit nur ein Projekt, das keinem der beiden Schwerpunkte zuzuordnen war.<sup>16</sup> Fünf der elf Projektträger waren zudem Mitglied im Netzwerk Wiedereinstieg (NeW).<sup>17</sup>

Die Interviews wurden zumeist online oder in Einzelfällen auch telefonisch durchgeführt. Die Interviews wurden mit Zustimmung der Interviewpersonen aufgenommen und später transkribiert. Die Interviewtranskripte flossen – zusammen mit weiteren Projektinformationen – in ein softwaregestütztes Auswertungsverfahren zur qualitativen Inhaltsanalyse ein (Mayring 2015). Für die Analysen wurden zusätzlich auch die Projektkonzepte sowie die teilnehmendenbezogenen Monitoringdaten berücksichtigt.

### 7.1. Zielgruppen

Die für die Analyse ausgewählten Projekte richteten sich an verschiedene Zielgruppen bzw. Zielgruppenkombinationen. Differenziert man nach Arbeitsmarktstatus der Teilnehmenden, lässt sich zwischen Projekten, die sich an *Wiedereinsteigerinnen* richteten (sechs Projekte) und Projekten, die sich an *Langzeitarbeitslose* richteten (vier Projekte) unterscheiden. Ein Projekt richtete sich an *Beschäftigte* (Ausbilderinnen und Ausbilder).<sup>18</sup> Die „Wiedereinsteigerinnen-Projekte“ adressierten Berufsrückkehrerinnen aus der Stillen Reserve, z. T. auch aus prekärer/geringfügiger

<sup>14</sup> Einige Projekte wurden jedoch im Anschluss – i. d. R. mit kleineren Modifikationen – weiterhin über den ESF fortgeführt.

<sup>15</sup> Insgesamt endeten 13 Projekte im Jahr 2019. Ein Projekt wurde aufgrund des fehlenden Teilnehmendenbezugs von vornherein ausgeschlossen. Für ein anderes Projekt ist es nicht gelungen, einen Interviewtermin innerhalb des Durchführungszeitraums zu vereinbaren.

<sup>16</sup> Hier lag der Fokus auf der Aktivierung von Arbeitslosen im Bereich Pflege und Soziales.

<sup>17</sup> Das NeW ist ein hessenweiter Verbund von Frauenbildungszentren mit dem Ziel des fachlichen Austauschs und der Weiterentwicklung von Angeboten zur Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt. Seit 2018 konzentriert sich das Netzwerk v. a. auf Qualifizierungen im Bereich Digitalisierung: <https://www.new-hessen.de/>

<sup>18</sup> Neben der teilnehmendenbezogenen Ebene sind in den Projekten auf der strukturellen Ebene auch andere Akteure Adressat oder „Zielgruppe“ (wie z. B. Unternehmen, (Pflege-)Schulen oder andere Netzwerkpartner). Diese werden in *Kapitel 7.3* als „Partner der Umsetzung“ näher betrachtet.

Beschäftigung. In den Interviews wurde mehrfach hervorgehoben, dass die ESF-Förderung ein Angebot nur oder auch für Nicht-Leistungsbezieherinnen ermöglicht (s. Zitatbox). In einem Projekt war der Status der Asylbewerberin, die noch nicht ins SGB-II übergeleitet ist, Zugangsvoraussetzung. Ein Projekt adressierte zusätzlich Gründerinnen sowie (potenzielle) Studienabbrecherinnen. Die Langzeitarbeitslosen-Projekte richteten sich an Leistungsbeziehende aus dem SGB-II-Bereich (z. T. auch SGB XII).

*„Also, wir erreichen tatsächlich die Stille Reserve. Die, die eben nirgends angedockt sind. Die nicht beim Jobcenter, nicht bei der Arbeitsagentur angedockt sind. Sondern die wirklich zuhause sind und die sagen: So, es ist jetzt Zeit, aus welchen Gründen auch immer, mich beruflich wieder zu engagieren. Und wie gesagt, deswegen, das ist eine sehr hochwertige Gruppe. Das sind wirklich die Akademikerinnen, die zuhause sitzen, die jahrelang so dieses klassische Modell, dem Mann den Rücken freigehalten. Und jetzt wieder zurück und die tatsächlich die Fachkräfte sind, die ja der Arbeitsmarkt auch braucht. Und das fände ich wirklich wichtig, die wieder zu aktivieren. Und das braucht in der Regel nicht viel.“*

Betrachtet man die in der Person liegenden Merkmale (Geschlecht, Alter, Migrationserfahrung), so zeigt sich, dass sich die Wiedereinsteigerinnen-Projekte ausschließlich an Frauen richteten; die Hälfte der Projekte richtete sich (nur oder auch) an Frauen mit Migrationshintergrund. Zwei dieser Projekte fokussierten zusätzlich auf die Zielgruppe der geflüchteten Frauen. Die Langzeitarbeitslosen-Projekte richteten sich an Menschen mit Migrationshintergrund, z. T. waren auch Menschen ohne Migrationshintergrund Teil der Zielgruppe. Zwei dieser Projekte bezogen auch Geflüchtete mit ein. In einem Fall lag der Fokus auf benachteiligten Jugendlichen (bis 25 Jahre).

Der Zugang zum Projekt gestaltete sich – je nach Zielgruppe und Projektausrichtung – recht unterschiedlich. Bei den Langzeitarbeitslosen-Projekten erfolgte die Zuweisung (komplett oder zum weit überwiegenden Teil) über das Jobcenter. Die ESF-Kofinanzierung konnte entsprechend über die Leistungsbezüge der Teilnehmenden oder (in einem Fall) über den Eingliederungstitel des Jobcenters ermöglicht werden, wobei Letzteres – nach Angaben des Trägers – die finanziell auskömmlichere Variante darstellt. Bei den Wiedereinsteigerinnen-Projekten spielte das Jobcenter eine kleinere Rolle bei der Teilnehmendengewinnung, vielfach wurde der Zugang zur Zielgruppe auch durch Vorkontakte in anderen Projekten/Beratungsangeboten beim gleichen Träger (z. B. berufsorientierende Projekte, Beratungsstelle) oder durch „Mund-zu-Mund“-Propaganda sowie Werbemaßnahmen (z. B. Auslage von Flyern) und Empfehlung verschiedener anderer Einrichtungen (z. B. Migrantenvereine, Frauenvereine, Kitas, Stadtverwaltung, Kirchengemeinde, Bildungsträger) hergestellt.

Zwei und damit insgesamt ein nur kleiner Anteil der Projektverantwortlichen berichteten davon, einen Auswahlprozess bzw. ein Bewerbungsverfahren zu nutzen, um geeignete Teilnehmende zu finden. So war in einem Projekt das Vorliegen von IT-Grundkenntnissen und einem eigenen Endgerät Voraussetzung, um eine möglichst homogene Teilnehmendenzusammensetzung zu erreichen ("Also, wir wollten nicht Menschen in dem Kurs haben, die noch nicht wissen, wie man einen Computer anschaltet oder wie man ins Internet kommt."). Demgegenüber waren die anderen IdeA-Projekte, die auf die Vermittlung digitaler Kompetenzen abzielten, deutlich niedrigschwelliger ausgerichtet. Ein Projektverantwortlicher aus dem Jugendhilfebereich verwies

darauf, großen Wert auf Freiwilligkeit zu legen, auch wenn die Zuweisung über das Jobcenter erfolgte: Drei "Vorbereitungstage" waren dort als Auswahlprozess der Aufnahme vorgeschaltet.

Ingesamt stellte die Zielgruppengewinnung i. d. R. kein Problem dar. Viele Träger waren seit Langem vor Ort etabliert und verfügten über einen hohen Bekanntheitsgrad in der Trägerlandschaft sowie z. B. in Ehemaligen-Netzwerken. Auch die Resonanz auf die Werbung über "die üblichen Kanäle" (Presseankündigungen und -berichte, Flyer/Aushänge, eigene Ansprache, Ansprache über andere Akteure) war nach Aussage der Projektverantwortlichen zufriedenstellend. Zwei Projektträger benannten Sprachbarrieren als Einschränkung bei der Projektteilnahme („und es auch immer wieder so die Rückmeldung gab, wir haben kein Deutsch, wir haben nicht genügend Deutsch. Also und auch im Konversationsworkshop oder in den IT-Workshops war ihnen nicht bewusst, dass es auch Deutsch ist.“)

Die Zielgruppenauswahl beeinflusste zudem die Möglichkeiten der ESF-Kofinanzierung. Während in Projekten für die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen die Kofinanzierung über die Jobcenter organisiert werden konnte (Leistungsbezüge oder Leistungen aus dem Eingliederungstitel, s. o.), wurden Angebote für Wiedereinsteigerinnen aus der Stillen Reserve z. B. von der jeweiligen Kommune kofinanziert (z. B. über das Referat für Frauenförderung). Ein Projekt konnte einen kleineren Teil der Kofinanzierung (20 % bis 30 %) über Partnerunternehmen organisieren (Stipendien, die von Unternehmen finanziert werden). Eine Projektverantwortliche berichtete, dass in die ESF-Kofinanzierung auch Eigenbeiträge der Teilnehmenden einfließen, was weniger wichtig für die Finanzierung gewesen sei als vielmehr ein Mittel, um eine Wertschätzung der Angebote zu erzielen (s. Zitatbox). Das IdeA-Projekt, das Beschäftigte (Ausbilder/innen) als Zielgruppe hatte, konnte eine Kofinanzierung über die Anrechnung der Freistellung während der Arbeitszeit erreichen.

*„Wir haben tatsächlich einen kleinen Eigenanteil. Den wir ja auch sehr ordentlich abrechnen. Das ist aber wirklich ein ganz kleiner Eigenanteil. Also, wir haben ganz viele Einstiegsangebote, die sind erst mal kostenlos, also, die Infoveranstaltungen sind kostenlos, Netzwerktreffen sind kostenlos, erste Orientierungsgespräche sind kostenlos. Wenn sie dann ein Coaching haben wollen, dann zahlen sie einen Eigenanteil zwischen 15 und 80 Euro, sie entscheiden selber, was sie zahlen können. Und die meisten, die da einsteigen, die bleiben dann irgendwie bei 15, 20 Euro, die sie dazuzahlen. Dass wir damit nicht mal richtig Geld verdienen können, das ist ja völliger Quatsch. Viel kommt da nicht zusammen. Sondern, weil wir es einfach auch wichtig finden, dass man für die eigene Entwicklung Geld in die Hand nimmt. Das hat einen anderen Stellenwert. Und wir erleben das immer wieder, dass wir auch Workshops kostenfrei anbieten. Dann haben wir irgendwie 20 Anmeldungen. Und dann ist draußen schönes Wetter und wir sitzen hier mit drei Leuten. Und das ist sowohl für die Referentinnen mega frustrierend. Und das ist für die Teilnehmerinnen, auch für die drei, die da sind, frustrierend. Wenn wir schon einen kleinen Eigenanteil von fünf oder zehn Euro nehmen, dann sind sie da. Das hat einfach einen anderen Stellenwert.“*

Die *Teilnehmendenzusammensetzung* wurde in den Interviews nicht im Einzelnen thematisiert (es sei denn im Hinblick auf interessante Entwicklungen, etwa im Hinblick auf die Ansprache neuer Zielgruppen, Wege der Teilnehmerge Gewinnung o. Ä.), da hierzu die Angaben aus den Monitoringdaten herangezogen werden können.<sup>19</sup> Die Zahl der Teilnehmendeneintritte lag laut Monitoringdaten zwischen elf und 302 Teilnehmenden je Projekt, im Schnitt waren es 108 Eintritte. Während die Projektlaufzeit in allen Projekten mit Teilnehmendenbezug zwei Jahre betrug,

<sup>19</sup> Für ein Projekt lagen keine Teilnehmendendaten vor, da sich das Projekt inhaltlich mit der Entwicklung und Anwendung von Fortbildungen für Dozenten und Fachkräften beschäftigte. Dieses Projekt hatte eine Laufzeit von drei Jahren.

schwankte die durchschnittliche individuelle Teilnahmedauer zwischen den Projekten. In der Mehrzahl der Projekte betrug die Teilnahmedauer zwischen einem halben Jahr und einem Jahr. In einem Projekt lag sie durchschnittlich bei nur sechs Wochen. Im Mittel verblieben die Teilnehmenden acht Monate im Projekt. Der Frauenanteil lag im Durchschnitt aller Projekte, die für die qualitativen Analysen herangezogen wurden, bei 69 % und damit etwas unter dem Gesamtdurchschnitt mit einem Frauenanteil von 75 %. Der erreichte Frauenanteil in den hier betrachteten Projekten ist auf die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen zurückzuführen (sechs Projekte mit einem Frauenanteil von 100 %); auch ein Projekt mit Fokus auf die Pflegebranche wies einen hohen Frauenanteil von 78 % auf. In drei Projekten, die sich an Langzeitarbeitslose bzw. benachteiligte Jugendliche richteten, lag der Frauenanteil bei unter 50 %.

Die Teilnehmenden in den untersuchten Projekten waren im Schnitt etwas jünger als im IdeA-Programm insgesamt, was insbesondere durch ein Projekt beeinflusst wurde, das sich an benachteiligte Jugendliche richtete und eine überdurchschnittlich hohe Zahl an Eintritten erzielte. So waren in den untersuchten Projekten insgesamt 61 % der Teilnehmenden zwischen 25 und 54 Jahre alt (insgesamt: 73 %) und 34 % der Teilnehmenden waren unter 25 Jahre alt (insgesamt: 23 %). Hingegen waren nur 4 % der Teilnehmenden der Altersgruppe der Über-54-Jährigen zuzurechnen. Dies entspricht jedoch genau dem Anteil aller IdeA-Teilnehmenden.

Einen Migrationshintergrund hatten 78 % der Teilnehmenden. Der Anteil der Teilnehmenden mit deutscher Staatsbürgerschaft lag bei 53 %. Damit ist zwar der Anteil von ausländischen Teilnehmenden vergleichbar mit der Gesamtzahl der IdeA-Teilnehmenden, der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund liegt hingegen um 15 Prozentpunkte höher. Vier von elf Projekten hatten einen überdurchschnittlichen hohen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund, von denen gleichzeitig nur sehr wenige über einen deutschen Pass verfügten. Bei Projekteintritt waren laut Monitoringdaten 59 % aller Teilnehmenden arbeitslos (insgesamt: 51 %), 12 % erwerbstätig (insgesamt: 15 %) und 29 % nichterwerbstätig (insgesamt: 34 %).

### 7.2. Ziele der Projekte

In den Interviews wurden insgesamt zwölf verschiedene Projektziele genannt. Dabei wurden von den Interviewpersonen oftmals mehrere Ziele für ein Projekt erwähnt. Das am häufigsten genannte Ziel war die *Eingliederung in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt* (zehn von elf Projektverantwortlichen nannten dies als Ziel).<sup>20</sup> Dies entspricht dem im Förderaufruf genannten übergeordneten Ziel des Programms „Brücken [zu] bauen zwischen arbeitslosen Menschen einerseits und dem Bedarf an Fachkräften andererseits“ (HMSI 2015). Hier ist bereits ein weiteres wichtiges Projektziel angesprochen, nämlich die *Qualifizierung*, die der Verbesserung der Chancen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dient. In den Interviews waren hier erwartungsgemäß die Schwerpunktthemen der Förderrunde 2018 zu finden, nämlich „Digitales Lernen“ und „berufsbezogene Sprachförderung“ bzw. Kombinationen aus beiden. So gaben sechs von elf Projektverantwortlichen an, Projektziel sei die *Verbesserung der digitalen Kompetenzen der*

---

<sup>20</sup> Das einzige Projekt, das die Eingliederung in den Arbeitsmarkt nicht zum Ziel hatte, war ein Projekt, welches einen Fokus auf die arbeits- und ausbildungsintegrierte Sprachförderung in Unternehmen legte (Zielgruppe: Fachlehrkräfte und Ausbilderinnen bzw. Ausbilder). Im Sinne einer Prävention möglicher Ausbildungsabbrüche infolge von Sprachbarrieren trägt es indes implizit auch zum übergeordneten Ziel des Förderprogramms bei.

Teilnehmenden. Eine *Verbesserung der Sprachkenntnisse* bzw. Sprachförderung wurde in fünf Interviews als Projektziel benannt. Drei Projekte benannten eine Kombination aus beidem als Projektziel.

Eine Sonderform der Eingliederung in den Arbeitsmarkt ist die Unterstützung von Existenzgründungen, die in einem Projekt (für einen kleineren Teil der Teilnehmenden) verfolgt wurde. Projekte, die sich an Wiedereinsteigerinnen richteten, nannten z. T. auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Projektziel – sei es projektintern im Sinne einer möglichen Vereinbarkeit des Projektbesuchs mit familiären Verpflichtungen bzw. einer Beratung der Teilnehmenden oder im Sinne einer Diskussion des Themas auf fachpolitischer Ebene.

Auch vorbereitende Maßnahmen, die nicht unmittelbar in einen Übergang in Beschäftigung münden, waren förderfähig. Es gab mehrere Projekte, die eine Ausbildungsvorbereitung bzw. -begleitung als Ziel benannten. Zudem zielte jeweils ein Projekt auf die Vorbereitung einer Umschulung oder das Nachholen eines Schulabschlusses ab. Ein Projekt nannte als Ziel, Anlaufstelle für die Teilnehmenden zu sein. Für die Teilnehmenden – in diesem Falle Berufsrückkehrerinnen mit Migrationshintergrund – sei es sehr wichtig, "irgendwo anzudocken", "die auch aufzufangen". In einem Projekt wurde die Schaffung neuer lokaler Kooperationsformen als Ziel auf der strukturellen Ebene benannt. So sollten neue Konstellationen in der Beschäftigungsförderung geschaffen werden, die Kooperationen von Betrieben, Einrichtungen und Berufsschulen umfassen.

Betrachtet man die Projektziele und Zielgruppen gemeinsam, so zeigt sich, dass die Wiedereinsteigerinnen-Projekte allesamt auf „Digitales Lernen“ setzten; drei von ihnen bezogen zusätzlich die Zielgruppe Frauen mit Migrationshintergrund bzw. geflüchtete Frauen mit ein und boten daher auch eine berufsbezogene Sprachförderung an. Die Konzepte der Wiedereinsteigerinnen-Projekte wiesen – auch aufgrund des gemeinsamen Austausches im NeW – Gemeinsamkeiten auf, jedes Projekt entwickelte aber einen eigenen Ansatz entsprechend seiner regionalen Voraussetzungen und Strukturen, sprach etwa noch zusätzliche Zielgruppen an oder nutzte besondere Methoden (*vgl. Kapitel 7.3*).

Die Langzeitarbeitslosen-Projekte hatten entweder „Digitales Lernen“ zum Ziel (drei von vier Projekten) oder boten eine „berufsbezogene Sprachförderung“ an (eines von vier Projekten). Zwei dieser Projekte zielten auf eine Aktivierung von Langzeitarbeitslosen, teils auch mit Fluchthintergrund, für den Pflegearbeitsmarkt ab. Das Projekt mit der Zielgruppe Beschäftigte (Ausbilderinnen und Ausbilder) hatte den Schwerpunkt „berufsbezogene Sprachförderung“; es bezog sich mit einem eher systemischen Ansatz ebenfalls auf die Pflegebranche. Wie das Interview ergab, wurde im Projektverlauf zwar eine digitale Lernplattform genutzt; der Schwerpunkt „Digitales Lernen“ wurde ex-ante jedoch nicht so festgelegt.

Insgesamt lässt sich bezüglich der Zielgruppen und Ziele festhalten, dass sich in den IdeA-Projekten der Antragsrunde 2018 zwar klare Schwerpunkte erkennen lassen. Es lassen sich jedoch keine „Projekttypen“ ausmachen, die idealtypisch jeweils die gleichen Ziele und Zielgruppen ansprechen, sondern jedes Projekt brachte seine Besonderheiten mit sich, die sich durch unterschiedliche Zielgruppenkombinationen, gesonderte Zielgruppen sowie jeweils eigene Methoden der Projektumsetzung (*vgl. Kapitel 7.3*) auszeichneten. In Bezug auf die Projektergebnisse sind daher

auch unterschiedliche Erfahrungswerte zu erwarten, was gelingende und fördernde Faktoren betrifft. Auch wenn es sich dabei jeweils um Einzelbeispiele handelt, können von ihnen wertvolle Impulse für die Ausgestaltung künftiger Förderlinien ausgehen.

### 7.3. Projektumsetzung

Bei der Projektumsetzung kamen verschiedene Maßnahmen und Methoden zum Einsatz. Häufigster Projektbestandteil waren *Einzelberatungen und -coachings* (neun von elf Projekte). Diese wurden entweder in bestimmten Projektphasen – so etwa in der Orientierungsphase oder nach Einmündung in Beschäftigung bzw. Ausbildung zur Nachbegleitung bei persönlichen Problemen – oder auch regelmäßig durchgeführt (z. B. monatlich oder als sog. „Projekt-Café“). Häufigste Inhalte waren die Berufsorientierung/Auslotung beruflicher Möglichkeiten sowie die individuelle Besprechung von Bewerbungsunterlagen und Bewerbungscoachings. Viele Projektträger boten auch Beratungen bei persönlichen Themen (Organisation von Kinderbetreuung, Umgang mit gesundheitlichen Einschränkungen) mit Fokus auf den Wiedereinstieg an. Vereinzelt wurde auch eine Unterstützung bei der Anerkennung der ausländischen Zeugnisse und Qualifikationen angeboten. Auch eine Verweisberatung ("Wo kann man sich noch Unterstützung holen?") war Bestandteil von Einzelberatungen.

*„Ich erwerbe mir hier auch mit den digitalen Angeboten oder dem, was vermittelt wird an Kompetenzen oder dem, was sie hier lernen, die Fähigkeit genau diesen Prozess des lebenslangen Lernens und sich stetig weiterzubilden immer voranzutreiben. Also wir vermitteln unseren Leuten nicht das Gefühl ihr-, okay ihr seid jetzt hier in einer Maßnahme. Und danach seid ihr fertig und dann geht es in irgendeine Arbeit. Sondern wir wollen schon eine ganz konkrete Lebensplanung mit denen oder berufliche Lebensplanung sozusagen erarbeiten. Konkrete Einstiegsszenarien, aber eben auch die Fähigkeiten vermitteln, dass sie auch ausgehend davon sozusagen Kompetenzen haben, sich stetig weiterzubilden.“*

Besonderes Merkmal der Projektumsetzung war vielfach der *Einsatz digitaler Lernformate* (sieben von elf Projekten). Die Beobachtungen aus den Interviews hierzu sind im nachfolgenden *Kapitel 7.4* zusammengefasst dargestellt.

Neben der individuellen Begleitung wurde von vielen Projekten auch der Besuch von *Workshops* angeboten (sechs von elf Projekten), welche unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte aufwiesen: So wurden Workshops zur Berufsorientierung sowie Workshops als vertrauensbildende Maßnahme durchgeführt, in „Konversations-Workshops“ wurden auch persönliche Themen besprochen (Erziehungsthemen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc.) oder es ging um branchenbezogene Themen (wie z. B. in der Pflege um das Thema „Tod und Sterben“) oder auch beschäftigungsbezogene Themen wie „Kommunikation“ und „Konfliktprävention“. Die Workshops fanden i. d. R. direkt beim Träger statt oder in einem Fall auch an den Hochschulen (Workshops für Studierende sowie potenzielle Studienabbrecherinnen und -abbrecher). Ein Projekt, das Schulungen für Ausbilderinnen und Ausbilder beinhaltete, organisierte zweitägige Blockveranstaltungen (Workshops), jeweils im Abstand von vier Wochen mit einer Praxisphase in der Mitte zur Anwendung der Workshopinhalte.

Das *Lernen in Kleingruppen* war in vier Projekten Projektbestandteil. So waren in zwei Projekten Präsenzanteile in der Gruppe bzw. Lernen in Kleingruppen im Anschluss an

Präsenzveranstaltungen vorgesehen. Eine gegenseitige Information und ein Austausch unter den Teilnehmerinnen (z. B. auch über eine Whats-App-Gruppe) wurde gefördert. Ein Projekt, welches als Gruppenmaßnahme organisiert war, unterstützte die Bildung von „Erfolgsteams“ (je fünf bis sechs Teilnehmende einer Gruppe) und Patenschaften (Tandems). Ein weiteres Projekt bot die Möglichkeit, Nachhilfeunterricht sowie Prüfungsvorbereitung in der Gruppe oder auch individuell, ausbildungsbegleitend in Anspruch zu nehmen. Punktuell wurden auch Gruppenausflüge organisiert (im Sinne des Bildungsauftrags zur Förderung von „Selbstermächtigung“ und Netzwerkbildung).

In vier von elf Projekten waren *Praktika* fester Bestandteil der Projektumsetzung. Dabei handelte es sich um Projekte mit der Zielgruppe Langzeitarbeitslose und/oder Menschen mit Migrationshintergrund und/oder Geflüchtete. Zwei Projekte hatten sich auf die Vermittlung in Pflegeausbildungen spezialisiert und sahen die Praktika als guten Test, ob man für die Ausbildung geeignet ist. Eine Interviewperson fügte hinzu: "Und man hat gleich das Gefühl gebraucht zu werden (..) Und das ist, glaube ich, etwas sehr Ermutigendes auch." Bei einem Träger war ein dreiwöchiges Praktikum in Vollzeit vor der Ausbildung obligatorisch, bei einem anderen Träger machten die Teilnehmende i. d. R. zwei Praktika à vier Wochen. Letzterer hatte eine "Unternehmensbörse" aufgebaut; die Vermittlung schwieriger Teilnehmenden sei aber ein "Seiltanz" zwischen dem Bemühen, jede bzw. jeden in ein Praktikum zu bringen und dem Wunsch, keinen Arbeitgeber zu verprellen für die weitere Zusammenarbeit. Bei zwei Projekten, die nicht auf Pflegeberufe fokussierten, wurden Praktika von den Projektträgern als gute Möglichkeit der Berufsorientierung angesehen.

Zwei von elf Projekten beinhalteten eine *Mentoring*-Komponente. Dabei handelte es sich um ein Projekt für Wiedereinsteigerinnen und um ein Projekt für benachteiligte Jugendliche. Unter den Jugendlichen bekam jede bzw. jeder Teilnehmende einen ehrenamtlichen Mentor bzw. eine ehrenamtliche Mentorin als Lernpaten bzw. Lernpatin zur Seite gestellt. Die Lernpatinnen bzw. -paten begleiteten die Teilnehmenden sechs Wochen durch die digitalen Lernkurse. Dabei gab es durchaus auch ein „gemeinsames Lernen“, da die Inhalte der digitalen Lernkurse z. T. auch für die Mentorinnen und Mentoren neu waren. In einem anderen Projekt, das sich an die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen richtete, gehörte Mentoring zwar zum Projektangebot, die Nachfrage nach Mentoringangeboten von Seiten potenzieller Mentees in der Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen war jedoch geringer als erwartet. Mentoring wurde in diesem Projekt von der Zielgruppe Existenzgründerinnen mehr genutzt als von den Wiedereinsteigerinnen. Über einen quartalsweise stattfindenden *Teilnehmerinnenstammtisch* wurde der Kontakt und ein Netzwerk auch mit ehemaligen Teilnehmerinnen ermöglicht.

Ein Projekt wählte bewusst einen *niedrigschwelligen Ansatz* mit flexiblen Teilnahmezeiten, um auch Teilnehmenden mit zeitlichen Restriktionen (Kinderbetreuung) die Teilnahme zu ermöglichen.

Ein Projekt beinhaltete eine *transnationale Komponente*. Darin brachte ein transnationaler Austausch auf Fachebene mit einem anderem Projektträger inhaltlich und methodisch neue Ideen. Die Bereitschaft auf Seiten der Partner war nach Aussage des Interviewten groß; es gab einen Lernwillen und ein Interesse an der Knüpfung von Kontakten für eine etwaige Zusammenarbeit in anderen europäischen Projekten.



### *Partner der Umsetzung*

In den Interviews wurde jeweils mindestens ein Partner der Umsetzung benannt; ein Projekt nannte sogar drei Partner. Sechs Projekte nannten zwei Partner der Umsetzung und drei Projekte arbeiteten mit einem Partner zusammen.<sup>21</sup>

Häufigste Partner waren *Unternehmen* (in fünf von elf Projekten wurden diese Kontakte im Interview hervorgehoben).<sup>22</sup> In drei Projekten waren Unternehmenskontakte wichtig für die Vermittlung von Praktikumsplätzen bzw. von Anschlussmöglichkeiten (Ausbildungsplätze) für die Teilnehmenden. In zwei Projekten konnten über die Unternehmenspartnerschaften Mentoring-Partner/innen für die Teilnehmenden gewonnen werden (Zielgruppe: Gründerinnen bzw. benachteiligte Jugendliche). Entsprechende Kontakte konnten über Vorprojekte aufgebaut werden (z. B. Vorerfahrungen aus einem Mentoring-Programm); weiterhin wurden Stände bei Unternehmensmessen organisiert, um Kontakte zu Unternehmen zu knüpfen. Eine Einrichtung arbeitet mit einer Vielzahl an Partnerunternehmen zusammen, die auch an der Kofinanzierung des Projekts beteiligt waren (Kofinanzierung zu 70 % - 80 % über die Jobcenter, zum übrigen Teil über die Partnerunternehmen). In einem Fall wurde der Arbeitgeberpersonalservice des Jobcenters als Partner der Umsetzung benannt; dieser beteiligte sich auch an einem „runden Tisch“ mit Unternehmen. Insgesamt waren Unternehmen aus verschiedenen Branchen beteiligt, wobei einige Projekte einen Schwerpunkt auf die Branche der Pflegeberufe (als Mangelberufe) legten und nicht nur zu den Betrieben, wie Pflegeheimen und haushaltsnahen Dienstleistungsunternehmen, sondern auch zu Pflegeschulen Kooperationen aufbauten, was sich insgesamt – nach Angabe der Interviewperson – auch bewährt hat. Zwei Projektverantwortliche nannten auch Kontakte zu den *Kammern* (IHK und Handwerkskammer), z. B. im Rahmen von (Fach-)Veranstaltungen. Bei einem Projektträger ergab sich auf Nachfrage der IHK eine Anschlussmöglichkeit für eine weitere Kooperation nach Projektende (vgl. Kapitel 7.8).<sup>23</sup> Mehrfach waren auch *Kooperationen mit Hochschulen und Universitäten* geplant (drei von elf Projekten), die aber in eher kleinerem Umfang bzw. nicht immer ganz wie geplant realisiert werden konnten. Angedacht war in einem Projekt, die Zielgruppe der Studienabbrecherinnen stärker in den Blick zu nehmen und diesen eine Hilfestellung bei der Neuorientierung und der Entwicklung beruflicher Alternativen und Perspektiven zu geben. In einem anderen Projekt war die Idee entwickelt worden, an der Hochschule ein Wiedereinstiegsprogramm für hochqualifizierte Berufsrückkehrerinnen zu entwickeln. In beiden Fällen erwies sich das Interesse der Hochschulen als geringer als erwartet. So konnte in einem Projekt keine verbindliche Arbeitsebene mit der Hochschule gefunden werden; allerdings wurde ein guter Kontakt zur Frauenbeauftragten an der Hochschule geschaffen und ein kleines Frauennetzwerk an der Hochschule aufgebaut. In einem anderen Projekt kam es zu einer Kooperation mit den Studierendenberatungsstellen, um potenzielle Studienabbrecherinnen und -abbrecher zu erreichen; dies hatte allerdings einen eher kleinen Umfang. In einem dritten Projekt

---

<sup>21</sup> Die Rolle der Jobcenter/Arbeitsagenturen reichte von Kofinanzierungsgeber über engere Zusammenarbeit in der Umsetzung bis hin zu keiner Beteiligung. Hierauf wird in diesem Abschnitt nicht näher eingegangen.

<sup>22</sup> Es ist anzunehmen, dass auch in weiteren Projekten Unternehmenskontakte genutzt wurden. Diese wurden in den Interviews aber nicht hervorgehoben, als es um die Partner der Umsetzung ging.

<sup>23</sup> Dabei ging es um eine Anfrage der IHK zur Entwicklung sprachlich verständlicher Prüfungsfragen für mündliche Azubi-Prüfungen.

(für die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen) wurde eine Hochschuldozentin in das Projekt eingeladen, welche ein Modul (zum Thema "mit Filmen lernen") durchführte und auch evaluierte.

In zwei Projekten war eine *wissenschaftliche Begleitung* geplant; in einem Fall prominent durch die OECD. In einem Interview wurde davon berichtet, dass die wissenschaftliche Begleitung aus Sicht des Projektträgers nur „mäßig erfolgreich“ war, da dies Verständnisschwierigkeiten zwischen Wissenschaft und Praxis zum Vorschein gebracht habe.

Von den jeweiligen Mitgliedern wird der Austausch innerhalb des NeW aktiv genutzt, insbesondere im Hinblick auf den Bereich „Digitales Lernen“ und die Lernplattform, z. T. bestehen die Kooperationen bereits seit mehreren Jahren. Der Austausch wurde im Wortlaut in einer Spannweite von „ganz hilfreich“ über „guter Austausch“, „wertvoll, weil es so viele Synergieeffekte gibt“ bis hin zu „sehr, sehr wertvoll“ bewertet (s. Zitatbox).

*„Ganz einfach, weil ich das großartig finde, das Netzwerk. Also, das ist so wertvoll. Weil es so viele Synergieeffekte gibt, so viel wertvollen Austausch, so viel, was man untereinander lernen kann, was man auch gemeinsam auf den Weg bringen kann. Also, wir haben ja gemeinsam die Online-Plattform realisiert. Wir als einzelner Träger hätten das nie gekonnt. Wir hätten das finanziell niemals stemmen können. Und auch vom Knowhow her nicht, mit allen Schulungen, mit allem Austausch. Da gibt es eine Technikgruppe, die unterstützt. Das würden wir alleine nicht hinkriegen. Das ist natürlich sensationell, dass es da diese Möglichkeit tatsächlich gibt, dass sich eben Träger in Hessen zusammentun und da tatsächlich das Knowhow bündeln und dann eben solche Tools gemeinsam nutzen können, das ist wirklich super. Also, das hätten wir ohne die ESF-Förderung und ohne das Netzwerk, hätten wir auch gerade jetzt hier in der Situation mit Corona, hätten wir bei weitem nicht so gut dagestanden.“*

Seit 2009 ist der gleiche Träger für die Koordination des NeW verantwortlich. Die Koordinationsstelle übernahm sowohl Binnenfunktionen (Informationsmanagement, Plattform für Problemlösungen und Kommunikation) als auch eine Außenfunktion (Öffentlichkeitsarbeit über Website und Social Media, außerdem regelmäßige Teilnahme an Fachtagungen). Im Jahr 2018 wurde begonnen, die digitale Lernplattform "ILIAS" aufzubauen, die von allen Trägern des Netzwerks bzw. von deren Teilnehmenden genutzt werden kann (z. B. Selbstlernmodule mit Vokabeltraining, Grammatikübungen). Außerdem wurden Vitero und Zoom genutzt. Die Plattform wurde nach Angabe der Koordinationsstelle von fast allen genutzt (außer bei Teilnehmenden mit zu geringen Deutschkenntnissen/Vorwissen). Für die Netzwerkmitglieder stellte die Lernplattform eine wichtige Möglichkeit dar, fehlende personelle und technische Ressourcen zu erhalten bzw. ihre Kompetenzen zu bündeln.

Über die Förderung der Koordinationsstelle und der Trägereinrichtungen im NeW wird also eine Schaffung bzw. Vertiefung der Kooperationen bzw. Arbeitsbeziehungen ermöglicht, was als soziale Innovation gelten kann (vgl. auch Kapitel 7.6). Wie in Kapitel 7.8 näher beschrieben wird, werden über NeW auch Verstetigungsprozesse (Skalierung und Diffusion von Projektbestandteilen) ermöglicht.

Ein Projekt arbeitete mit einem *zweiten Projektträger* als Kooperationspartner zusammen; dabei handelte es sich um eine Ergänzung in Thematik und Zielgruppe (Vorbereitung auf die Selbstständigkeit). In einem anderen Fall kam es zu einer Kooperation mit einem angeschlossenen „Selbstlernzentrum“ mit entsprechender IT-Infrastruktur. Zu weiteren Partnern der Umsetzung

zählen verschiedene Akteure, die eher lose in die Projekte eingebunden waren (Hilfe bei der Teilnehmergebung, Vor-Ort-Besuche zur Erkundung des Sozialraums, Weitervermittlung von Teilnehmenden u. ä. m.). Hierzu zählten z. B. lokale/regionale Kooperationspartner wie Beratungsstellen, Schulämter, Frauenbüro der Stadt, Fördervereine, andere Träger oder Migrantenvereine. In einem Projekt zählten Netzwerke von Gründerinnen und Gründern zu weiteren Partnern der Umsetzung. Eine engere finanzielle und personelle Unterstützung leistete in einem Projekt eine Frauenorganisation als Kooperationspartner (durch Expertinnen/"Vorbildfrauen").

### 7.4. Digitales Lernen

Als „Digitales Lernen“ wird laut den Informationen zur Antragsstellung 2018 die Einbeziehung digitaler Medien und Techniken in die pädagogische und qualifikatorische Arbeit verstanden. Im Bereich der Aus- und Weiterbildung wurden hier vonseiten des HSMI besondere Potenziale der Digitalisierung benannt. Diese werden u. a. darin gesehen, dass digitales Lernen ein individualisiertes Lernen ermöglichen kann, bei dem ein individuelles Lerntempo und ein bedarfsgerechtes Curriculum – auch und besonders bei heterogenen Lerngruppen – zum Lernerfolg beitragen. „Digitales Lernen“ ist hier also v. a. als Methode der Wissensvermittlung verstanden worden. Folglich lässt der Förderaufruf explizit auch die Verschränkung der beiden Schwerpunkte der Förderrunde 2018 zu – „Digitales Lernen“ (als Methode) und „berufsbezogene Sprachförderung“ (als Inhalt).

Wie die Interviews gezeigt haben, sind Projekte in allen drei Kombinationen (nur „Digitales Lernen“, nur „berufsbezogene Sprachförderung“ sowie eine Kombination aus beidem) umgesetzt worden. In der Projektumsetzung hat sich gezeigt, dass „Digitales Lernen“ sowohl als *Lernmethode* zum Einsatz gekommen als auch zum Unterrichtsinhalt selbst geworden ist, nämlich im Sinne einer Kompetenzvermittlung im Bereich digitaler Tools. Im Folgenden soll daher zwischen „Digitalem Lernen“ als Methode (Einsatz digitaler Lernformate) und als Unterrichtsinhalt (Kompetenzvermittlung im Bereich digitale Tools) unterschieden werden.

Wenn in den Interviews von den „digitalen Kompetenzen“ der Teilnehmenden gesprochen wurde, blieb vielfach im Unklaren, was genau hiermit gemeint war. Während einige Träger bzw. das eingesetzte Personal langjährige Erfahrungen in der Vermittlung digitaler Kompetenzen aufwiesen, war dies für andere Träger bzw. Projektverantwortliche noch ungewohntes Terrain. Hinzu kommt, dass die Teilnehmenden unterschiedliches Vorwissen im digitalen Bereich mitbrachten. Grundsätzlich gibt es verschiedenste Modelle zur Beschreibung digitaler Kompetenzen, die jeweils aus dem Bildungsbereich (Medienpädagogik) kommen oder auf den Berufskontext („Arbeitswelt 4.0“) bezogen sind. Zu nennen ist hier insbesondere der Europäische Referenzrahmen für digitale Kompetenzen (DigComp 2.0), der fünf Kompetenzbereiche unterscheidet: 1) Umgang mit Informationen und Daten, 2) Kommunikation und Zusammenarbeit, 3) Erzeugung digitaler Inhalte, 4) Sicherheit und Datenschutz 5) Problemlösung. Das Hessische Ministerium für Digitale Strategie und Entwicklung hat beispielsweise ein Selbsteinschätzungstool sowie einen Wissenstest für digitale Kompetenzen entwickelt, der sich am europäischen Referenzrahmen orientiert (HMDSE 2022).

In einer digital vernetzten Welt sind drei Perspektiven zu unterscheiden, wobei jeweils

unterschiedliche Kompetenzbereiche wichtig werden: Die technologische Perspektive („Wie funktioniert das?“), die anwendungsbezogene Perspektive („Wie nutze ich das?“) und die gesellschaftlich-kulturelle Perspektive („Wie wirkt das?“) (Gesellschaft für Informatik 2016). In den IdeA-Projektanträgen finden sich Beschreibungen der vorgesehenen Qualifizierungsinhalte, die sich überwiegend der anwendungsbezogenen Perspektive zuordnen lassen; vielfach wird aber auch die gesellschaftlich-kulturelle Perspektive mit einbezogen („Chancen und Risiken der Digitalisierung“, „Aufgaben, Kompetenz und Verantwortung in sozialen Netzen“, „Sicherheit im Netz und Datenschutz“ usw.). Auf welchen Überlegungen die Zusammenstellung der Inhalte beruhte, konnte in den Interviews nicht näher vertieft werden (vgl. Kapitel 7.6). Um Synergien zu nutzen und zur Skalierung funktionierender Konzepte beizutragen, könnte bei künftigen Ausschreibungen darauf geachtet werden, Erfahrungen aus vorangegangenen Projekten mit einzubeziehen bzw. in den Projektanträgen eine konkrete Beschreibung der zu vermittelnden Inhalte und des angestrebten Kompetenzniveaus vorzusetzen.

Die sich ständig erweiternden technischen Möglichkeiten haben zu einer steten Zunahme digitaler Lernformate auf dem Weiterbildungsmarkt beigetragen. Durch die Corona-Pandemie ist deren Relevanz weiter gestiegen. Die Vielfältigkeit der Angebote schlägt sich auch in verschiedensten Bezeichnungen nieder, die vielfach vermischt und synonymgebraucht werden, wie z. B. „E-learning“, „virtuelles Lernen“, „Onlinekurs“, „Web-based training“, „Digitales Lernen“, „Web 2.0“ usw.

Für die hier betrachteten Projekte ist das Blended Learning<sup>24</sup> von besonderem Interesse. Dabei wird je nach Ausrichtung ein Fokus auf das E-Learning oder auf Präsenz gelegt, oder beides wird in ausgeglichenen Anteilen angeboten. Ziel ist die Nutzung der Vorteile beider Lernformen (etwa individuelles Lerntempo beim E-Learning; persönliche Betreuung beim Präsenzlernen) zum Ausgleich der Nachteile der jeweils anderen Lernform (z. B. Unverbindlichkeit des E-Learnings; Orts- und Zeitbindung beim Präsenzlernen).

Schwarze und Schwaderer (2020) konnten über eine repräsentative Befragung zur Digitalisierung (D21-Digital-Index) in den Jahren 2018/2019 nachweisen, dass strukturelle Geschlechterungleichheiten bestehen. Diese werden unter dem Stichwort „Digital Gender Gap“ zusammengefasst. Neben den digitalen Kompetenzen selbst sind auch der Zugang zu digitalen Geräten und Anwendungen, das Nutzungsverhalten und die Einstellung (Offenheit) gegenüber neuen Medien geschlechtsspezifisch unterschiedlich ausgeprägt.<sup>25</sup> Die Ergebnisse der Studie ergaben für Frauen über alle soziodemografischen Merkmale wie Alter und Bildungsstand hinweg einen niedrigeren Digitalisierungsgrad als für Männer. Eine der aus der Befragung abgeleiteten Empfehlungen bezieht sich darauf, dass pädagogische Fachkräfte sensibilisiert und angeleitet werden sollten, den digitalen Wissenserwerb geschlechtsspezifisch zu gestalten und z. B. Nutzenperspektiven für Frauen herauszuarbeiten. In diesem Zusammenhang ist jedoch auch auf eine mögliche Kehrseite bzw. die Gefahr, Geschlechterungleichheiten zu reproduzieren, hinzuweisen: Wenn die Digitalisierung vorrangig als Möglichkeit betrachtet wird, die „Vereinbarkeitsprobleme von Frauen“ zu lösen, gerät das gleichstellungspolitische Ziel der gleichen

---

<sup>24</sup> Laut Duden-Definition ist Blended Learning ein „Lernmodell, in dem computergestütztes Lernen (z. B. über das Internet) und klassischer Unterricht kombiniert werden“. Laut Definition des Gabler Wirtschaftslexikons ist Blended Learning „die Kombination von unterschiedlichen Methoden und Medien, etwa aus Präsenzunterricht und E-Learning.“

<sup>25</sup> Des Weiteren zeigen sich Unterschiede je nach Altersgruppe oder Bildungsniveau.

Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern aus dem Blick (Wielpütz 2020, S. 17).

*Einsatz digitaler Lernformate (Lernmethode)*

In den untersuchten Projekten wurden digitale Lernformate eingesetzt, um verschiedene Inhalte zu transportieren, darunter insbesondere Orientierungs- und Qualifizierungsangebote für Wiedereinsteigerinnen bzw. Langzeitarbeitslose, Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchtete sowie zur Vermittlung von digitalen Kompetenzen (im Sinne eines „learning by doing“, vgl. nachfolgender Abschnitt zur Kompetenzvermittlung im Bereich digitale Tools). Für das „Digitale Lernen“ wählten die Projektträger *Blended Learning als Unterrichtsform*. Dies ist v. a. deshalb hervorzuheben, da die betreffende IdeA-Förderrunde noch vor der Corona-Pandemie konzipiert und umgesetzt wurde, im Zuge derer digitale Lernformate erst üblich wurden. Die IdeA-Projekte waren hier also bereits Vorreiter und die Projektträger berichteten in den Interviews, die erst nach Ende der Projekte im Dezember 2020/Januar 2021 geführt wurden, um längerfristige Entwicklungen abbilden zu können, dass sie während der Pandemie auf Erfahrungen zurückgreifen konnten, die während der Projektlaufzeit 2018/2019 gesammelt worden waren. Alle Projekte, die den Schwerpunkt „Digitales Lernen“ gewählt hatten, nutzten eine Kombination aus Präsenzanteilen und E-Learning (Blended Learning); reines E-Learning wurde in keinem Projekt als Unterrichtsform gewählt. Das E-Learning wurde zum Teil als Distanzlernen organisiert, zum Teil konnten die Teilnehmenden auch beim Projektträger vor Ort auf entsprechende digitale Programme zugreifen; über die individuelle Nutzung digitaler Lernplattformen/Anwendungen sollte eine Binnendifferenzierung ermöglicht werden (s. u.).

Ein Projekt, das im Projektantrag als Ziel die Entwicklung eines (innovativen) Qualifizierungsmoduls zur Digitalisierung in der Pflegebranche formuliert hatte, machte im Projektverlauf die Erfahrung, dass dies von den örtlichen Arbeitgebern nicht nachgefragt wurde. In der Folge wurde eine entsprechende Anpassung des Konzepts hin zur Nutzung digitaler Tools zu Schulungszwecken vorgenommen, auch um Teilnehmende für digitale Weiterbildungsmöglichkeiten zu sensibilisieren (s. Zitatbox).

„Eigentlich wollen wir auch ganz stark mit unseren Teilnehmern in das Thema Digitalisierung einsteigen. Und da rede ich jetzt nicht über die Digitalisierung in Corona-Zeiten, sondern es ging wirklich um Digitalisierung in der Pflege. Und eben welche Kompetenzen werden da vom zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern benötigt. (...) Und (...) eigentlich waren wir da unserer Zeit ein bisschen zu weit voraus. Also in den Großstädten und in vielen großen Kliniken wird es tatsächlich umgesetzt. Aber als wir so an die ortsansässigen Pflegeheime und an die kleinen Anbieter herangetreten sind, da haben die gesagt nein, also irgendwie das wird bei uns noch gar nicht gemacht. Und wir sind noch gar nicht so weit und wir haben das selber vielleicht auch noch gar nicht. (...) Also Thema der Pflegeroboter im Altenheim, ne, das ist hier überhaupt nicht Thema in der Region. (...) Das muss man einfach auch mal so zu Kenntnis nehmen und sagen gut das hat irgendwie an der Stelle nicht so funktioniert, aber wir haben ein anderes Feld aufgemacht. (...) Also, dass wir sagen okay wir bereiten jetzt gar nicht darauf vor, dass wir die Person qualifizieren, um mit digitaler Pflege zurecht zu kommen. Also digitale Pflegepläne oder Ähnliches, weil das benötigen sie bei uns derzeit in der Region noch nicht.“

Aber (...) dadurch, dass sie jetzt bei uns (...) Schulungsangebote bekommen-. Die sie auch relativ selbstständig und selbstgeführt durchführen können. Also sie kriegen von uns eine Schulungseinheit und dann gibt es einen Abgabetermin, wann sie die dazugehörigen Aufgaben erledigt haben müssen. Und dann geben sie die an uns zurück. (...) dieser verschulte Charakter fällt da so ein bisschen weg. Und wir haben uns dazu entschieden, dass wir jetzt in 2021 das auch vermehrt noch einsetzen wollen. (...) Um die Personen auch dazu zu bringen darüber hinaus für sich zu gucken, was gibt es für Weiterbildungsmöglichkeiten. Also gibt es ja von der Bundesagentur von Arbeit. Zum Beispiel gibt es schon ganz lange digitale Weiterbildungsmöglichkeiten, dass man sowas zum Beispiel in Anspruch nimmt. Und dass man sich auch, wenn man nicht eine ideale Ausgangssituation hat, also sprich vielleicht keinen Schulabschluss und keinen geradlinigen Lebenslauf, dass man sich trotzdem selbst auch auf eine Ebene heben kann. Die man vorher vielleicht für sich nicht als möglich erachtet hat, also man kann trotzdem was bieten, weil man sagt: „Okay mein Lebenslauf ist nicht gut, aber jetzt kann ich trotzdem was daran ändern.“ Das heißt dieser digitale Aspekt der wird von uns wieder aufgegriffen, aber natürlich jetzt in veränderter Form. Weil wir gemerkt haben das ist natürlich ganz anders notwendig für uns.“

Drei der fünf Projekte, die auf eine *Verbesserung der Sprachkenntnisse* abzielten, führten ihre Angebote mit einem Blended Learning Konzept durch. Dabei wurden jeweils unterschiedliche Plattformen genutzt. Ein Projekt nutzte zur sprachlichen Qualifizierung die Selbstlernplattform "Rosetta Stone" (eine digitale Sprachlernlösung), ein anderes Projekt nutzte die Lernplattform "Moodle", um den Teilnehmenden Selbstlernmaterialien und Protokolle aus Fortbildungsveranstaltungen zur Verfügung zu stellen; die Teilnehmenden wiederum konnten dort ihre Dokumentationen zu Praxismodulen hochladen. Ein weiteres Projekt griff zur Deutschförderung auf die „ILIAS“-Lernplattform des Netzwerks Wiedereinstieg (NeW) zurück.

Vier Projekte vermittelten *digitale Kompetenzen für Wiedereinsteigerinnen* als Blended Learning (online und Präsenz). Dabei wurde ebenfalls die „ILIAS“-Lernplattform des Netzwerks Wiedereinstieg (NeW) für Onlineseminare genutzt. In einer Maßnahme wurden die Teilnehmerinnen zum Distanzlernen angeleitet, zunächst auch mit der Möglichkeit, die Technik an den Geräten/Computern vor Ort beim Träger zu testen. Drei Projektverantwortliche betonten im Interview, dass gut konzipierte digitale Lerninhalte unabdingbar seien – eine bloße Verlagerung von Inhalten in den digitalen Raum über Videotelefonie und „elektronische Blättermaschinen“ sei nicht zielführend. Vielmehr müssten virtuelle Lernformate die Interaktion zwischen den Teilnehmenden unterstützen (mit Foren/Chats, Übungen auch in der Gruppe, Rückkopplung im Präsenzbereich) und die verwendeten Tools verschiedene Lerntypen ansprechen (z. B. auch Lernvideos auf Youtube) sowie besondere Materialien in einer strukturierten Lernumgebung inkl. Lernbegleitung zum Einsatz kommen.

„Das ist etwas was ich auch sehr kritisiere, dann mal schnell wie wir das hier jetzt machen, ein Zoom Meeting zu machen und zu sagen wir machen das was wir eigentlich in Präsenz machen jetzt einfach alles über ein Zoom Meeting. Das ist nämlich kein Technik gestütztes Lernen, das würde ich jetzt mal ganz böse nur als Improvisation bezeichnen. Also das will sagen, hinter einem wirklich Blended Learning Konzept steht mehr als nur ein Zoom Meeting. Da steckt eine Lernplattform, da stecken Materialien, da steckt eine Struktur dahinter, und da werden auch Frauen begleitet. Das ist ja unsere Aufgabe auch in der Lernbegleitung, Frauen auch da gerade in den ersten Schritten an neue Instrumente heranzuführen.“

„Wichtig ist, dass diese Lerninhalte keine elektronischen Blättermaschinen sind. Da macht das nämlich keinen Spaß. Sondern man muss versuchen, die verschiedenen Lerntypen anzusprechen, die es gibt. Und darüber hinaus haben wir Kommunikation zur Verfügung gestellt. Einmal über die Plattform. Da gab es natürlich ein asynchrones Forum, synchron einen Chat. Wir haben aber auch Webinar durchgeführt. Damals hat man noch Webinar gesagt. Heute ist der Begriff ja geschützt und man muss ja schon aufpassen. [...] Und haben also auch geübt, wie kann man im virtuellen Raum kollaborativ zusammenarbeiten? Die Teilnehmerinnen haben Aufgaben auch bekommen und dann hatten wir auch so die Situation, dass, sage ich mal, Input, den es im Präsenzbereich gegeben hat, dann, sage ich jetzt mal, virtuell bearbeitet wurde, und dann kam man dann mit den Ergebnissen wieder in den Präsenzbereich zurück. Oder man hat gesagt: „Hier, kannst du noch einmal etwas vertiefen.“ Und das Schöne ist dann, das auch jeder dann nach seinem eigenen Lerntempo voranschreiten kann. Die Frauen haben durchaus auch unterschiedliches Vorwissen mitgebracht. Und von daher konnte man das eigentlich ganz schön harmonisieren.“

Die *Resonanz der Teilnehmenden auf die digitalen Lernformen* war in nur einem Fall von Beginn an ungeteilt gut und unproblematisch. In den meisten Fällen berichteten die Träger von Anfangsschwierigkeiten, die mehr oder weniger schnell in einen routinierten Umgang mit den technischen Möglichkeiten übergingen. Die Heranführung der Teilnehmenden an das Distanzlernen<sup>26</sup> wurde in vielen Fällen als aufwändig beschrieben. Die Teilnehmenden hatten z. T. große Schwierigkeiten im Umgang mit der Lernplattform (auch bei einfacheren Vorgängen wie Login, Up- und Downloads). Die digitalen Kompetenzen der Zielgruppe im Umgang mit dem PC waren z. T. auch für die Projektträger überraschend gering (z. B. Umgang mit E-Mails, Tempo beim Tippen von Word-Dokumenten). Dies gilt sowohl für die Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen als auch für die Langzeitarbeitslosen. Der Support-Bedarf war nach Aussage der Projektträger vielfach sehr hoch und konnte im Vorfeld nicht immer entsprechend budgetiert werden.

Die *Geräteausstattung* auf Teilnehmendenseite war z. T. nicht ausreichend, besonders bei der Zielgruppe der Geflüchteten und bei der Zielgruppe Frauen mit Migrationshintergrund.<sup>27</sup> Hier haben v. a. geringqualifizierte Teilnehmerinnen überwiegend vor Ort beim Träger die technische Ausstattung sowie eine persönliche Anleitung/Hilfestellung genutzt.

Neben technischen Schwierigkeiten wurden auch *Schwierigkeiten mit dem Selbstlernen* an sich als "große Hürde" thematisiert. Hier sei eine engere Begleitung ("Lernstandsgespräche") notwendig gewesen; Räumlichkeiten mussten verlängert zur Verfügung gestellt werden. Das Selbstlernen wurde als voraussetzungsreich beschrieben, sowohl was die Vorbildung als auch die Motivation zum Lernen betraf. So sorgte die zeitliche Flexibilität zwar für Niedrigschwelligkeit, sie erforderte aber hohe Selbstorganisationskompetenz. Zwei Projektverantwortliche betonten daher, dass auf Präsenzanteile nicht vollständig verzichtet werden könne und dass für den gelungenen Einsatz

<sup>26</sup> E-Learning wurde z. T. als „Distanzlernen“ (von zuhause), z. T. aber auch vor Ort an Endgeräten des Trägers organisiert; z. T. ging beides ineinander über. Insbesondere das Distanzlernen wurde als aufwändig beschrieben.

<sup>27</sup> In diesem Zusammenhang wurde von einem Projektträger die Erwartung formuliert, dass es künftig ggf. möglich sein wird, über die Grundsicherung einfacher an digitale Endgeräte zu kommen.

digitaler Medien im Projekt eine enge Betreuung und Heranführung der Teilnehmerinnen vor allem – aber nicht ausschließlich – zu Beginn notwendig sei.

Ein Projektträger, der auf reine Präsenzangebote setzte, betonte im Interview, Digitalisierung sei voraussetzungsreich, was die Motivation, die technische Ausstattung und die sprachlichen Kompetenzen betreffe, und daher nicht für alle Teilnehmende der Zielgruppe geeignet.

### *Kompetenzvermittlung im Bereich digitale Tools (Unterrichtsinhalte)*

Eine *Kompetenzvermittlung im Bereich digitale Tools (Unterrichtsinhalte)* war in fünf von elf Projekten vorgesehen, die sich an Wiedereinsteigerinnen und/oder Langzeitarbeitslose richteten. Zwei Träger stellten den Teilnehmenden zu diesem Zweck vor Ort Endgeräte zur Verfügung. Wie ein Projektträger betonte, eigneten sich die Übungen am Laptop gut für eine "Binnendifferenzierung" für Teilnehmergruppen mit unterschiedlichen Lernniveaus. Genutzt wurden darüber hinaus z. T. auch Apps, die gut zuhause am Smartphone bedient werden können. In einem anderen Projekt gab es die Besonderheit, dass Angebote zum Programmieren lernen Projektbestandteil waren (Anwendungsbeispiel: Lebenslauf mit HTML programmieren als Teil der Orientierungsphase).

Bei den nicht (nur) in Präsenz stattgefundenen Lerneinheiten ging es um verschiedene Themen, wie die gleichzeitige Vermittlung von Medienkompetenz und Inhalten wie z. B. EDV-Trainings (Office-Pakete), kollaboratives Arbeiten, Bewerbungstraining (auch über zoom, skype, teams), Kompetenzfeststellung, Arbeitsrecht, Selbstmarketing, Selbstmanagement, Social Media (LinkedIn, Xing, Facebook), Datenschutz, Kommunikation im Unternehmen u. ä. m. sowie Online-Deutschkurse/Sprachlernertools (wie das zahlungspflichtige Tool Rosetta Stone oder auch kostenfreie Online-Angebote). Ein Projektträger stellte in diesem Zusammenhang heraus, dass die Teilnehmerinnen später bei (während der Coronapandemie üblichen) Onlinebewerbungsgesprächen durch Vertrautheit mit dem Medium aus der Projektteilnahme einen Vorteil gehabt hätten.

### 7.5. Berufsbezogene Sprachförderung

Ein wesentliches Ergebnis des Evaluationszwischenberichts aus dem Jahr 2019 bezüglich des Spracherwerbs war die Feststellung, dass größere Sprachfortschritte erzielt werden können, wenn die Sprachförderung von Beginn an (auch) in praktische Tätigkeiten integriert wird. So zeigten sich den Interviews zufolge die schrittweise, unmittelbare Anwendung des theoretischen Wissens und die Entwicklung einer realistischen beruflichen Perspektive förderlich für den Spracherwerb. Zu beachten sei weiterhin, dass für die Sprachförderung ausreichend Zeit und personelle Kapazitäten eingeplant werden.

Im Rahmen der Trägerinterviews wurden fünf Projektverantwortliche interviewt, die die berufsbezogene Sprachförderung als ein Projektziel benannten. Bei der Deutschförderung setzten die Träger auf unterschiedlichen Sprachniveaus an. Während sich z. B. ein Träger bewusst auf das höhere Sprachniveau B2/C1 spezialisiert hat, um einen Bedarf zu decken, für den es – nach seinen Angaben – häufig wenig passende (geförderte) Angebote gibt, deckten die übrigen interviewten Träger das Sprachniveau B1/B2 (in einem Fall B1 oder geringer) ab. Wie eine Projektverantwortliche im Interview betonte, wurde auf einen ganzheitlichen Ansatz Wert gelegt: „Eigentlich ist [der Kurs]



ja in erster Linie als Sprachkurs gestartet. Aber auch wiederum mit diesem ganzheitlichen Ansatz, [...] und auch eben da nochmal diese kulturelle Herkunft und das Umgehen damit in dieser Gesellschaft auch thematisieren“. In erster Linie handelte es sich bei den geförderten Projekten um Maßnahmen, in denen die Sprachförderung einen Baustein darstellte; daneben waren Berufsorientierung sowie Qualifizierung mit dem Schwerpunkt „Digitales Lernen“ wichtige Bestandteile. Drei der in die Trägerinterviews einbezogenen IdeA-Projekte boten berufsbezogene Sprachförderung an, die der (Wieder)Aufnahme einer Berufstätigkeit zeitlich vorgelagert war. Eine direkte Verzahnung mit praktischen Tätigkeiten war in diesen drei Projekten nicht vorgesehen. Alle drei Projekte folgten als Mitglieder im NeW einem in diesem Punkt ähnlichen, gemeinsam entwickelten Konzept mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Ein weiteres IdeA-Projekt bot individuelle Sprachförderung sowohl ausbildungsvorbereitend als auch ausbildungsbegleitend an; insofern war eine etwas engere Verzahnung mit dem Berufsfeld, in diesem Fall Pflegeberufe, gegeben.

Während die bereits genannten Projekte einen direkten Teilnehmerbezug zur Zielgruppe Geflüchtete oder Menschen mit Migrationshintergrund hatten, legte ein fünftes Projekt einen gesonderten Fokus auf die arbeits- und ausbildungsintegrierte Sprachförderung in Unternehmen auf einer übergeordneten oder „Meso“-Ebene. Dieses Projekt verfolgte einen eher systemischen Ansatz, dessen Zielsetzung in der Qualifizierung von Sprachlehrkräften lag. Zielgruppe der Maßnahme waren Fachlehrkräfte und Ausbilderinnen bzw. Ausbilder, aber auch Personen in Leitungsfunktion (wie Altenpflegeschulleitungen) als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Diese erhielten im Projekt eine Fortbildung zur Sprachförderkraft. Das ursprünglich angestrebte gesonderte Fortbildungsangebot für die duale Ausbildung wurde im Projektverlauf aufgehoben; stattdessen wurde eine gemeinsame Fortbildung angeboten. Aus dem berufsfeldübergreifenden Austausch wurden Impulse für die Umsetzung integrierter Sprachförderung unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen erwartet. Im Interview wurde berichtet, dass im Ergebnis rd. 75 % der Teilnehmenden aus der Altenpflege kamen, die übrigen aus verschiedenen Ausbildungsberufen aus dem dualen Bereich und Handwerk.

### 7.6. Innovationscharakter

Eine der zentralen Fragen der Evaluation war, welche sozialen Innovationen über IdeA angestoßen und erfolgreich umgesetzt werden konnten. In diesem Zusammenhang ist auch von Interesse, welche Gründe ggf. die Umsetzung bzw. Etablierung von Innovationen verhindert oder erschwert haben (*vgl. Kapitel 3*).

In den Interviews wurden die Projektträger gefragt, was ihrer Ansicht nach das Projekt von anderen Fördermaßnahmen unterscheidet, die sich an die Zielgruppe richten, und was das Neue an dem Projekt war. Alle Interviewpersonen haben hier Aspekte benannt, die entweder die Ausrichtung des Projekts als Ganzes oder Teilkomponenten der Projektumsetzung betrafen. Einige Interviewpersonen nannten gleich mehrere innovative Elemente, z. T. wurden auch Neuerungen für die Einrichtung benannt.

Wie ein Projektverantwortlicher betonte, wurde die Innovativität des Projekts durch die Förderbedingungen des ESF erst ermöglicht (im Gegensatz zu den Weiterbildungen, die durch die Agentur für Arbeit gefördert werden), da die ESF-Förderung inhaltlich deutlich mehr Spielraum biete, neue Ideen und Konzepte zu entwickeln und zu erproben. Ein anderer Projektträger wies

darauf hin, dass der Praktikumsbesuch der Teilnehmenden durch die ESF-Förderung ermöglicht wurde; in anderen Projekten des gleichen Trägers war dies vom Jobcenter abgelehnt worden.

Bei den genannten Neuerungen handelt es sich zum Teil um für den jeweiligen Projektträger bzw. die Einrichtung neue Vorgehensweisen/Themen oder auch Zielgruppen. Die Neuerungen selbst können dabei jedoch nicht alle im engen Sinne als „soziale Innovation“ gelten, da sie in ähnlicher Form an anderer Stelle schon getestet wurden oder teilweise sogar übliche Praxis sind. Die Innovativität der Projekte ergibt sich demnach in erster Linie aus der Erprobung bzw. Umsetzung mit anderen/spezifischen Zielgruppen oder Förderkontexten. Gemeinsam ist den Projekten der Wunsch, andere und bessere Lösungen als bisher für die jeweiligen Förderbedarfe zu finden. Zugleich besteht das Risiko, dass sich die jeweiligen Methoden oder Instrumente in der konkreten Projektpraxis nicht bewähren.

Eine Interviewperson wies darauf hin, mangels Vergleichsmöglichkeiten kein Urteil im Hinblick auf die Innovativität abgeben zu können (s. Zitatbox).

„Und was wir auch gemacht haben also vielleicht-, ich weiß ja nicht, was so immer als innovativ gilt, weil ich nicht genau weiß, was andere auch machen. Da gibt es ja jetzt auch nicht so immer den größtmöglichen Austausch.“

### **Neuerungen für die Zielgruppe(n)**

Die Aussagen der Interviewpersonen sind vielfältig, was belegt, dass in den Projekten jeweils verschiedene innovative Elemente erprobt wurden (vgl. auch Kapitel 6.1). Dies hängt mit unterschiedlichen Zielgruppenausrichtungen, aber auch unterschiedlichen Projekthistorien der Träger zusammen. Die Neuerungen, die genannt wurden, sind so vielfältig wie die dahinter stehenden Projekte. Sie betreffen den pädagogischen Ansatz, die Projektorganisation/-durchführung oder den Projektinhalt bzw. das Projektziel.

Neuerungen den pädagogischen Ansatz betreffend:

- *Biografischer Ansatz in der Erwachsenenbildung:* In einem Projekt wurde ein biografischer Ansatz in der Erwachsenenbildung verfolgt (Betrachtung der individuellen Biographie und deren Einbettung in gesellschaftliche Strukturen).
- *Unmittelbare Anwendung des Erlernten:* Organisation als Blockunterricht mit je zweitägigen Modulen und jeweils vier Wochen Pause/Reflexionszeit zwischen den Modulen; zwischen zwei Lerneinheiten hatten die Ausbilderinnen und Ausbilder des Projekts die Anweisung, das Erlernte in ihrer Organisation/in ihrer Arbeitspraxis unmittelbar anzuwenden und zu dokumentieren ("Transfersicherung").
- *Perspektivwechsel:* In der Aufnahmephase wurde innerhalb eines Projekts ein Perspektivwechsel der Teilnehmenden angestrebt: Von der Hilfsempfängerin bzw. dem Hilfsempfänger zur Selbstwirksamkeitserfahrung. Hierzu wurden ein Workshop und zwei ehrenamtliche Arbeitstage dem eigentlichen Projektbeginn vorgeschaltet.
- *Kommunikation mit den Teilnehmenden:* Neu war in einem Projekt auch die Art und Weise, wie an die Teilnehmenden herantreten wurde. So wurde viel Wert auf verständliche, klare Kommunikation und Information gelegt, v. a. was die Website/Flyer und sonstige Informationsmaterialien betrifft.

Neuerungen die Projektorganisation/-durchführung betreffend:

- *Dezentrale Durchführung:* Die dezentrale Durchführung (Blended Learning) war eine Besonderheit eines Projekts, das im ländlichen Raum angesiedelt war, wodurch längere Fahrtwege für die Teilnehmenden z. T. entfallen konnten.
- *Flexibler Ansatz:* Dieser Punkt wurde von zwei Interviewpersonen in ähnlicher Form beschrieben. In einem Fall wurde ein flexibler Ansatz gewählt, der sich an den Bedarfen der Teilnehmenden orientierte (keine zu festen Vorgaben). Dies galt auch für die Deutschförderung ("also eher drauf einzugehen, wann sie Zeit haben"). In einem anderen Fall sorgte die zeitliche Flexibilität für Niedrigschwelligkeit; dies war aber gleichzeitig sehr zeitintensiv für den Träger und voraussetzungsreich für die Teilnehmenden, da es eine hohe Selbstlernkompetenz und Selbstorganisationskompetenz erforderte. Laut Projektbeschreibung sollte durch die "Erstellung eines schriftlichen Förderplans für jede einzelne Teilnehmerin trotz des flexiblen Angebotes der Maßnahme ein hohes Maß an Verbindlichkeit erreicht werden". Dies konnte nicht ganz wie geplant realisiert werden. Später im Projektverlauf wurde daher bei der Teilnehmerauswahl mehr darauf geachtet, nach der Selbstlernkompetenz zu fragen und keine Teilnehmenden aufzunehmen, die einen mehrstündigen täglichen Frontalunterricht bevorzugten.
- *Unterstützung bei der Kinderbetreuung:* Als innovativ beschrieb ein Projekt die Komponente Kinderbetreuung, da den Teilnehmenden eine finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung in den Randzeiten angeboten wurde (wichtig für die Zielgruppe Fachkräfte in der Pflege mit Schichtarbeit).
- *Förderung des Austausches und der Vernetzung auf Teilnehmerebene innerhalb und außerhalb des Projekts:* Ein Projekt förderte den Austausch der neuen und der ehemaligen Teilnehmenden, die als "Botschafterinnen und Botschafter" fungieren (in Workshops, auf Infoveranstaltungen). In anderen Projekten waren Mentoring-Komponenten vorgesehen, die sich (v. a. für die Zielgruppe der Gründerinnen) als sehr wichtig erwiesen (vgl. Kapitel 7.7). Ein Beispiel für die Förderung des Austausches zwischen verschiedenen Zielgruppen ist ein Projekt, das bewusst drei verschiedene Zielgruppen in Kontakt brachte (Langzeitarbeitslose, Geflüchtete und Personen mit Migrationshintergrund). Der Kontakt untereinander wurde als gesellschaftlicher Gewinn gesehen (Abbau von Vorurteilen).
- *Neuerungen in der Anbahnung von Praktika:* Ein Träger führte als Vorbereitung auf die Praktika „Mikroprojektansätze“ in Projektgruppen als innovativen Qualifizierungsbestandteil ein. Aus der Erfahrung heraus, dass Praktika oft abgebrochen worden waren, wurde eine "Vorstufe" konzipiert: Ein erster Schritt war der Betriebsbesuch in der Gruppe; dann wurde in der Gruppe ein Angebot für den Betrieb überlegt (z. B. Durchführung eines Kulturseniorenachmittags in einer Seniorenstiftung), welches gemeinsam umgesetzt wurde (s. Zitatbox). Hieraus ergaben sich des Öfteren Praktikumsgelegenheiten, die sich als nachhaltiger erwiesen. Dieser Ansatz hat sich nach Aussage der Interviewperson bewährt.

„Und wir haben ganz oft die Erfahrung gemacht, okay, so gerade mit dem Praktikum, das wird irgendwie abgebrochen. Nach zwei, drei Tagen und oder es wird gar nicht hingegangen. Oder der Arbeitgeber da hat völlig unklare oder vielleicht auch zu hochgegriffene Erwartungen an die Person. Also so die gegenseitigen Erwartungshaltungen sind nicht so ganz klar gewesen vielleicht, ne. (...) Und von daher haben wir uns überlegt, wir brauchen einfach sowas, wie eine Vorstufe. (...) Und der Vorteil von diesen Kleinprojekten ist einfach, dass die Teilnehmenden sozusagen den Schutz ihrer Kleingruppe haben. Ja, sie sich nicht alleine diesen Erwartungen der Arbeitgeber aussetzen müssen. Dass sie von uns angeleitet und in dem Projektmanagement begleitet werden. Und dass sie einfach die Chance bekommen ein Erfolgserlebnis zu haben in dieser Einrichtung mit dem entsprechenden ich sage jetzt mal dem Kulturnachmittag. Und da gibt es viele andere Beispiele, was wir gemacht haben. Damals war das ein afrikanischer Kulturnachmittag, den habe ich jetzt gerade so vor Augen in einer Seniorenstiftung. Und dann wurden von den Teilnehmern dort Musik und Tanz und so weiter organisiert. Und das war ganz toll die älteren Leute haben sich gefreut. Das war irgendwie da war ein bisschen was los. (...) Und man konnte sich auch mit den älteren Leuten unterhalten und erfahren, was brauchen sie, wie geht es ihnen? Also ein Stück weit Empathie entwickeln. Und der Effekt war im Prinzip, dass dann aus diesen Kleinprojekten heraus Praktikumsmöglichkeiten entstehen sollen. Das heißt die Teilnehmer waren schon mal da, der Arbeitgeber hat schon mal ein positives Bild von den Personen. Kann sagen: Mensch das war doch da super, was Sie da gemacht haben. Haben Sie nicht Lust sozusagen bei uns dann Praktikum zu machen? Beispielsweise, also ich würde mich darauf einlassen. Also beide Seiten bauen Hemmnisse, Vorurteile, Hürden ab ja. Und die Teilnehmer trauen sich dann auch. Und das ist auch die Entwicklung, die wir beobachtet haben, die trauen sich dann einfach auch leichter in das Praktikum zu gehen und das auch durchzuhalten.“

Neuerungen den Projektinhalt/das Projektziel betreffend:

- **Kompetenzvermittlung im Bereich digitale Tools und Arbeitstechniken:** Es gab nur eine Neuerung, die so häufig (sechs von elf Projekten) genannt wurde. „Digitales Lernen“ bzw. Blended Learning war dabei in den Projekten entweder insgesamt ungewohntes „Neuland“ oder es war die Kombination von „Digitalem Lernen“ und Coaching (z. B. Wiedereinstiegscoaching), die als innovativ bezeichnet wurde. Drei Projektverantwortliche wiesen darauf hin, dass sich aus der Heranführung der Zielgruppe an digitale Tools auch inhaltlich neue Kursthemen aus dem Bereich Medienkompetenz entwickelten (z. B. kritischer/reflektierter Umgang mit Medien, Kommunikationshürden, Risiken im Internet; neues Kursthema "Social Media" für die Zielgruppe Existenzgründerinnen). Im Bereich „Digitales Lernen“ sind Frauenberatungsstellen auch deshalb in zahlreichen Projekten aktiv geworden, weil sie (bereits vor der Corona-Pandemie) die Beobachtung machten, dass digitale Kommunikation und Arbeitsweisen einen immer höheren Stellenwert erhalten und Wiedereinsteigerinnen hier besonders häufig Defizite aufwiesen (Stichwort: „Digital Gender Gap“). Eine Interviewperson betonte, dass Frauen häufig in Büroberufen arbeiten und dort digitale Kommunikation immer wichtiger werde, digitales Wissen aber auch schnell veralte und nach einer beruflichen Auszeit aufgefrischt werden müsse – so entstand die Idee, die digitale Kompetenzen von Frauen zu fördern und gleichzeitig ihre Chancen zum Wiedereinstieg zu erhöhen. In einem Projekt für benachteiligte Jugendliche entstand die Idee für das Projekt sukzessive seit 2015/16, als der Träger in anderen Kontexten dafür sensibilisiert wurde, dass digitale Kompetenzen nicht nur in IT-Ausbildungsberufen, sondern in allen Ausbildungsberufen immer wichtiger werden. Dies stelle eine zusätzliche Benachteiligung für benachteiligte Jugendliche im Übergang Schule-Beruf dar; bei einem sich verändernden Arbeitsmarkt wolle man am "Puls der Zeit bleiben": "Wir glauben, dass die Schwächsten eigentlich das Beste brauchen". Im Interview wurde hervorgehoben, das Neue sei, der Zielgruppe (benachteiligte Jugendliche) im digitalen Bereich ambitioniertere Ziele zu setzen (bis hin zum Programmieren von einfachen Anwendungen).

*„Das Neue war, überhaupt der Zielgruppe zuzutrauen, dass sie es lernen können zum Beispiel zu programmieren und dass es sehr viel mehr junge Menschen gibt, die sich für die IKT-Berufe begeistern können. (...) Also im Grunde genommen geht es darum, umfassend auf die Arbeitswelt 4.0 vorzubereiten und dabei mündig zu behandeln.“*

Auf die Frage, warum diese Elemente vorher nicht berücksichtigt worden waren, wurden zwei Argumente genannt. Zum einen standen der Nutzung von digitaler Technik gerade in Deutschland häufig Datenschutzbedenken entgegen. Durch die Corona-Pandemie haben sich diese Vorbehalte stark gewandelt. Trotzdem könne auf Präsenzbestandteile nicht vollständig verzichtet werden. Zum anderen sei das Thema „Digitales Lernen“ bisher nicht berücksichtigt worden, da die digitale Lernplattform nur im Netzwerkverbund (hier über NeW) nutzbar war; die Umsetzung einer solchen Lernplattform wäre für den Träger allein zu "arbeitsaufwändig und anspruchsvoll" gewesen.

*„Eine wichtige Rolle spielt die Lernplattform, die das Netzwerk Wiedereinstieg etabliert hat, also das war dann natürlich auch ein wichtiges Medium, also darüber zu lernen oder Zugang zu bieten und das ist halt schon sehr arbeitsaufwendig und anspruchsvoll. Das hätten wir wahrscheinlich eigenständig als Träger so nicht leisten können, ja.“*

- **"Normale" Ausbilderinnen und Ausbilder als Sprachmittler qualifizieren:** Das Projekt zielte darauf ab, die Trennung zwischen Sprachförderung und Berufsausbildung zu überwinden und zu verzahnen, indem Ausbilderinnen und Ausbilder zum Sprachvermittler fortgebildet wurden. Im Ergebnis konnten Ausbilderinnen und Ausbilder, die an der Fortbildung teilgenommen haben, für das Thema arbeitsintegriertes Sprachlernen gewonnen werden. Weniger bewährt hat sich das arbeitsintegrierte Sprachlernen nach Einschätzung des Projektträgers bei Personen mit Vorkenntnissen im Bereich DaZ/Linguistik, da der innovative Ansatz für diese Zielgruppe zu praxisorientiert und daher besser für Nicht-Linguisten geeignet sei (s. Zitatbox). Hervorzuheben ist darüber hinaus, dass das Projekt auf einer Meso-Ebene angesiedelt war und als Zielgruppe der Sprachförderung nicht die „Endbegünstigten“ (Auszubildende mit Sprachdefiziten) ansprach, sondern sich an Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Leitungsfunktion richtete, um Sprachvermittlung in den Ausbildungsprozess zu integrieren.

*„Ein innovativer Ansatz dabei, der ist einfach, glaube ich, für den Gedanken des Projekts sehr wichtig, war, dass wir eben nicht Sprachwissenschaftler nehmen oder linguistisch vorgebildete Menschen, sondern dass wir Menschen nehmen aus den Berufen, also direkt aus der Altenpflege. Die meisten sind Leiter oder stellvertretene Leitungen von Altenpflegeschulen. Und es ging eben darum, dieses Thema Sprache so ein bisschen zu entzaubern. Sprachlernen und Sprachhürden haben in der praktischen Arbeit einen Heiligenschein, also da traut man sich nicht ran. Die haben Angst davor, das ist tatsächlich so. Also damals war es, glaube ich, noch schlimmer, das waren die Anfänge. Und von daher war es wichtig, dass man aus den Berufen raus zeigt, da kann man etwas tun. Auch wenn es jetzt linguistisch nicht ganz perfekt ist, aber man kann etwas tun, kann da etwas bewirken und diesen Ansatz in die Breite zu tragen. Also das Thema vom Sockel holen, in die Breite tragen, Normalisieren, dass man das einbinden kann aus den Berufen heraus.“*

- **Ganzheitlicher Ansatz:** Unterscheidungsmerkmal eines Projekts ist ein ganzheitlicher (politischer) Ansatz, der die gesamtgesellschaftlichen Strukturen zum Thema Vereinbarkeit Familie und Beruf in den Blick nimmt. Der Projektträger war bemüht, auch im Gespräch mit Medienvertreterinnen und -vertretern, bei Fachtagen oder im Netzwerk Bewusstsein

für Bereiche zu schaffen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch immer im Wege stehen (z. B. Möglichkeiten bei Betreuung kranker Kinder). Die Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Realität brauche nach Aussage der Interviewperson nach wie vor Ausdauer.

- *Gleichzeitiger Beitrag zu zwei gesellschaftspolitischen Zielen:* Neu war aus Sicht des Trägers, gleichzeitig einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Pflege und zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ((potenzielle) SGB-II-Leistungsbeziehende) zu leisten. Außerdem erfolgte eine Ausweitung auf alle drei Pflegeberufe (Altenpflege, Krankenpflege und Kinderkrankenpflege).
- *Digitalisierung in der Pflege:* Nicht bewährt hat sich nach Aussage eines Interviewpartners der eigentlich vorgesehene innovative Baustein "Digitalisierung in der Pflege" (Pflegeroboter/Digitale Pflegepläne), da dies für die ortsansässigen Pflegeanbieter noch kein Thema war. Aufgrund der Erfahrungen in der Coronazeit wurde aber das Thema "Digitalisierung" allgemein aufgegriffen und der Aufbau digitaler Kompetenzen bei den Teilnehmenden soll weiterverfolgt werden.

### **Neuerungen für die Organisation/Einrichtung**

In einigen Interviews wurde betont, dass die innovativen Elemente nicht nur für die Zielgruppen neu waren, sondern teilweise auch für die Organisation/Einrichtung bzw. das (pädagogische) Personal zu Neuerungen im Arbeitsalltag führte:

- *Einführung neuer digitaler Arbeitsmethoden:* So wurden in einer Einrichtung durch das Projekt auch im Kollegenkreis neue digitale Arbeitsmethoden eingeführt. In einem anderen Projekt wurde davon berichtet, dass kein geeignetes und bezahlbares Personal für die technische Unterstützung gefunden werden konnte und alles in Eigenregie gemacht werden musste. Insgesamt wurde für die technische Umsetzung anfangs zu wenig Zeit eingeplant. Am Ende konnte zwar alles wie geplant realisiert werden, aber es wurde als „großer Stress“ empfunden.
- *Schaffung oder Vertiefung von Netzwerkk Kooperationen:* Mehrere Projektträger berichteten, dass im Zuge des Projekts ein neues Netzwerk gegründet worden sei (vier von elf Projekten). So wurde in einem Projekt ein runder Tisch mit Unternehmen und dem Arbeitgeberpersonalservice (vom Jobcenter) etabliert. Es gab auch Vor-Ort-Besuche des Arbeitgeberpersonalservice beim Träger. In einem Projekt wurden verschiedene Unternehmenspartnerschaften im IT-Bereich intensiviert. In einem Projekt wurde ein Frauennetzwerk an der Hochschule gegründet. Des Weiteren war ein Projektergebnis, dass ein Multiplikatoren-Netzwerk gegründet wurde, das (mit etwas verminderter Teilnehmerzahl) auch nach Projektende weiter fortbestand, regelmäßige (Online-)Treffen organisierte und das Thema weiterbearbeitete. Die Schaffungen neuer Kooperationen bzw. Arbeitsbeziehungen ist laut Definition ein zentrales Element sozialer Innovationen. Darüber hinaus ist in diesem Kontext das NeW besonders hervorzuheben (vgl. Kapitel 7.3). Für die Netzwerkmitglieder stellte die von NeW entwickelte Lernplattform, aber auch insgesamt der Austausch untereinander, eine wichtige Möglichkeit dar, fehlende personelle und technische Ressourcen zu erhalten bzw. ihre Kompetenzen zu bündeln. Über die Förderung der Koordinationsstelle und der Trägereinrichtungen im Netzwerk wird also eine Schaffung bzw. Vertiefung der Kooperationen bzw. Arbeitsbeziehungen ermöglicht, was als soziale Innovation gelten kann.

- *Erschließung neuer Zielgruppen:* In vier Projekten wurden – aus ganz unterschiedlichen Erwägungen heraus – neue Zielgruppen erschlossen. So wurde beispielsweise ein anfängliches Frauenprojekt (Vorprojekt) auf Männer ausgedehnt, zum einen aus Genderaspekten und zum anderen vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels. Ein Projektträger hat eine gänzlich neue Zielgruppe adressiert, und zwar aus der Beobachtung heraus, dass es für die Familienangehörigen der Jugendlichen, die vom Träger traditionell betreut wurden, keine passenden Angebote gab, um diese wieder in Arbeit zu bringen. Ein Träger, der sich auf gut qualifizierte Wiedereinsteigerinnen spezialisiert hatte, hat geringqualifizierte Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund (gut qualifiziert, aber mit größeren Sprachdefiziten) als neue Zielgruppen angesprochen. In einem Projekt wurden Studierende bzw. potenzielle Studienabbrecherinnen und -abbrecher als neue zusätzliche Zielgruppe aufgenommen.
- *Konzeptionelle Erweiterungen* bei der Entwicklung der Projektideen: In zwei Interviews wurde die Verabschiedung der neuen Pflegeverordnung als Hintergrund bei der Entwicklung der Projektidee genannt. Durch die Zusammenlegung der Pflegeberufe sei die Ausbildung wesentlich stärker handlungsbasiert bzw. beruhe auf einem integrierten Lernansatz, der den Praxisanleiterinnen und -anleiter in der Einrichtung wesentlich mehr Ausbildungstätigkeit abverlange. Ein anderer Träger betonte in diesem Zusammenhang, dass es durch die neue Pflegeverordnung mehr Einsatz- bzw. Anschlussmöglichkeiten auch für geringqualifiziertes Personal gebe.<sup>28</sup>

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es über die IdeA-Förderung gelang, die Projektträger zur Konzeption und Erprobung neuer Ansätze zu motivieren, die sich im Projektverlauf überwiegend bewährten, z. T. aber auch an Grenzen stießen. Dies ist aber gerade nicht als „Scheitern“ zu werten, sondern als wichtige Erfahrungswerte, auf die bei künftigen Projekten zurückgegriffen werden kann. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die aus den Interviews gewonnenen Erkenntnisse stets von den regionalen und zeitlichen Voraussetzungen abhängig waren und sich in einem bestimmten Projektkontext zeigten, sodass die Ergebnisse nicht beliebig replizierbar sind.

Nicht bewährt hat sich z. B. der innovative Baustein „Digitalisierung in der Pflege“, da hierfür auf Arbeitgeberseite wenig Nachfrage bestand. Auch die in zwei Projekten (unabhängig voneinander) geplanten Kooperationen mit Hochschulen stießen auf wenig Interesse seitens der Hochschulen. Weiterhin wurde in einem Projekt beobachtet, dass es wenig Nachfrage nach Mentoringangeboten von Seiten potenzieller Mentees in der Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen gab (das Mentoring wurde von der Zielgruppe Existenzgründerinnen mehr genutzt als von den Wiedereinsteigerinnen.)

In vier Bereichen wurden Neuerungen eingeführt, die sich nach Aussage der Interviewpersonen im Projekt auch bewährt und grundlegendere Veränderungen in Bezug auf die Projektpraxis angestoßen haben. Eine dieser Neuerungen betrifft die Projektdurchführung, genauer die *Anbahnung von Praktika über „Mikroprojektansätze“*, d. h. Projektgruppenangebote für Betriebe (s. o.). Hieraus ergaben sich des Öfteren Praktikumsgelegenheiten, die sich als nachhaltiger erwiesen. Zwei Neuerungen betreffen den Projektinhalt bzw. das Projektziel. Für gleich mehrere

---

<sup>28</sup> Wie ein Projektträger erläuterte, entstehen durch die veränderten Bildungs- und Teilhabegesetze neue Arbeitsmärkte für "Laienarbeitskräfte" im Bereich Teilhabeassistenz (Schulbereich). Ähnliches gelte für die Veränderungen im Rahmen der Pflegereform (§ 45a).

Projekte war der in der Förderrunde 2018 gesetzte Schwerpunkt „Digitales Lernen“ entweder insgesamt ungewohntes „Neuland“ oder es war die Kombination von „Digitalem Lernen“ bzw. Blended Learning und Coaching (z. B. Wiedereinstiegscoaching), die als innovativ bezeichnet wurde. Ein anderes innovatives Projektziel war, „normale“ Ausbilderinnen und Ausbilder (ohne größere linguistische Vorbildung) zu Sprachmittlern fortzubilden, was sich als erfolgreich erwies. Schließlich ist eine soziale Innovation auf Organisationsebene hervorzuheben, nämlich die *Schaffung oder Vertiefung von Netzwerkkooperationen in verschiedenen Kontexten und besonders prominent im NeW*. Für die Netzwerkmitglieder stellte die von NeW entwickelte Lernplattform, aber auch insgesamt der Austausch untereinander, eine wichtige Möglichkeit dar, fehlende personelle und technische Ressourcen zu erhalten bzw. ihre Kompetenzen zu bündeln. Über die Förderung der Koordinationsstelle und der Trägereinrichtungen im Netzwerk wurde eine Schaffung bzw. Vertiefung der Kooperationen bzw. Arbeitsbeziehungen ermöglicht, was als soziale Innovation gelten kann.

Auch in weiteren Bereichen erzielten Projekte Neuerungen bzw. gelungene Projektumsetzungen und Methodenkombinationen, die in den *Kapiteln 7.3 bis 7.6* Erwähnung finden. Dabei handelt es sich auch um inkrementelle Neuerungen oder kleinere Projektbestandteile, auf die hier weniger stark fokussiert wird und die nichtsdestotrotz eine wichtige Rolle bei der Projektumsetzung spielten und ggf. verstetigt wurden (*vgl. Kapitel 7.8*).

### 7.7. Projektergebnisse

In diesem Abschnitt werden die Interviewaussagen zu den Projektergebnissen im Hinblick auf die Integration in Beschäftigung sowie v. a. auf förderliche und hemmende Faktoren für die Teilnehmenden dargestellt.

#### *Integration in Beschäftigung*

Die meisten Interviewpersonen konnten nach eigenen Angaben recht gute Vermittlungsquoten in Arbeit, Ausbildung oder Weiterqualifizierung erzielen (sieben von elf Interviewpersonen gaben diesbezüglich an, mit den erreichten Erfolgen zufrieden zu sein).<sup>29</sup> In zwei Interviews kam in diesem Zusammenhang zur Sprache, dass der bestehende Fachkräftemangel Wiedereinstiege und auch Quereinstiege erleichtere. Der Fachkräftemangel biete u. a. auch Möglichkeit für Geflüchtete, ihre Bleibeperspektive zu verbessern, wenn sie eine Ausbildung in einem Mangelberuf absolvieren. Ein anderer Träger betonte, dass es durch die neue Pflegeverordnung mehr Einsatzmöglichkeiten auch für geringqualifiziertes Personal gebe.<sup>30</sup>

Eine Interviewpartnerin gab zu bedenken, dass der Wiedereinstiegsprozess von Frauen Zeit brauche. So sei eine gut durchdachte und tragfähige Entscheidung auf Basis von Kompetenzen und Neigungen schnellen Entscheidungen vorzuziehen, die aber nach Erfahrung des Trägers

---

<sup>29</sup> In einem Interview wurde angegeben, dass die Projektziele zur Einmündung in Beschäftigung bzw. Weiterbildung nicht erreicht werden konnten (keine Statusveränderung unmittelbar nach Ende). Dies könne jedoch mit Kürze der Projektteilnahme zusammenhängen (diese beträgt nur sechs Wochen). Projektergebnisse waren: Teilnehmende haben ihre digitalen Kompetenzen verbessert, haben sich Gedanken zur Berufsorientierung gemacht (Stärkenanalyse).

<sup>30</sup> Wie ein Projektträger erläuterte, entstehen durch die veränderten Bildungs- und Teilhabegesetze neue Arbeitsmärkte für "Laienarbeitskräfte" im Bereich Teilhabeassistenz (Schulbereich). Ähnliches gelte für die Veränderungen im Rahmen der Pflegereform (§45a).



häufig getroffen werden – so müsse man erst einmal aushalten, mit der Ungewissheit umzugehen, häufig werde eine Entscheidung getroffen, nur um eine Entscheidung zu haben. Zeit brauchte auch die Sprachförderung. So war das Projektergebnis in einem Fall, dass etwa die Hälfte der Frauen im ersten Jahr das nächsthöhere Sprachziel erreicht haben (von Sprachlevel A2 auf B1 oder von B1 auf B2).

Nicht alle Maßnahmen zielten auf einen unmittelbaren Übergang in Beschäftigung ab, sondern dienten der Berufsorientierung sowie der Aktivierung, etwa für anschließende Fort- und Weiterbildung oder z. B. auch die Nachholung eines Schulabschlusses.

Aus den Monitoringdaten lassen sich Erkenntnisse bezüglich der Austritte sowie im Hinblick auf den Erwerbsstatus der Teilnehmenden unmittelbar nach Austritt aus dem Projekt ablesen. Während 75 % der Teilnehmenden regulär aus dem Projekt austraten, verließen 25 % der Teilnehmenden das Projekt vorzeitig. Damit war die Fluktuation um 8 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt aller IdeA-Projekte. Die Schwankungen zwischen den Projekten waren groß und reichten von 0 % vorzeitigen Austritten (in zwei Wiedereinsteigerinnen-Projekten) bis 63 % (in einem Langzeitarbeitslosen-Projekt).

Der Anteil der Teilnehmenden, die nach Verlassen des Projekts erwerbstätig waren, lag im Schnitt aller untersuchten Projekte bei 46 % (16 % arbeitslos, 37 % nichterwerbstätig). Von allen Teilnehmenden, die bei Eintritt arbeitslos oder nichterwerbstätig waren, wechselten 41 % in Erwerbstätigkeit. Damit wurde ein höherer Wert erreicht als im Durchschnitt des Gesamtprogramms (35 %), was v. a. durch zwei Projekte mit überdurchschnittlichen Vermittlungserfolgen getragen wurde.

In drei Projekten wechselte mehr als jede bzw. jeder zweite Teilnehmende (bezogen auf alle Eintritte) bei Austritt in Nichterwerbstätigkeit. Betrachtet man die Kategorie „Nichterwerbstätigkeit“ bei allen Projekten genauer, so zeigt sich, dass 18 % der im Anschluss nichterwerbstätigen Teilnehmenden bei Austritt an die allgemeinbildende Schule wechselten, etwa zur Nachholung eines Schulabschlusses. Weitere 15 % befanden sich in Weiterbildung/Qualifizierung und 6 % in schulischer oder außerbetrieblicher Berufsausbildung. 1 % der Teilnehmenden nahm ein Studium auf. Bezogen auf alle Teilnehmenden der ausgewählten Projekte erfolgte somit für weitere 13 % eine Form der Aktivierung (Schule, Studium, schulische/außerbetriebliche Ausbildung oder Weiterbildung), von der anzunehmen ist, dass sie zumindest mittelfristig die Chancen auf eine Beschäftigung steigert. Bei erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung/(Berufs-)Ausbildung könnte sogar eine nachhaltigere Integration in den Arbeitsmarkt in qualifizierte Berufe erfolgen, die aus beschäftigungspolitischer Sicht einer schnellen Einmündung, z. B. in Hilfsberufe, vorzuziehen ist.

### *Förderliche Effekte für die Teilnehmenden*

Die in den Interviews benannten förderlichen Effekte für die Teilnehmenden sind zum Teil sehr projektspezifisch, da sich die Projekte sowohl thematisch als auch in der Zielgruppen(kombination) und den Umsetzungsstrukturen stark unterscheiden. Zu den projektübergreifend genannten förderlichen Effekten zählen insbesondere die Gruppendynamik/Vernetzung in den Maßnahmen sowie die persönliche Betreuung bzw. der persönliche Kontakt zu den Teilnehmenden.

Die *Gruppendynamik/ Vernetzung* wurde in mehrfacher Hinsicht als wichtiger Erfolgsfaktor gesehen (fünf von elf Projektträgern nannten diesen Punkt). So hätten die Teilnehmenden vom Austausch untereinander profitiert; motiviertere Teilnehmende zogen andere mit ("Zugpferde") und der Austausch in der Peergroup war ein wichtiger Schlüsselfaktor („Fremdwahrnehmung“). Das Treffen in einem „geschützten Raum“ war auch wichtig, z. B. bei Frauen mit Migrationshintergrund (Treffen in Frauengruppen wird auch kulturell wertgeschätzt). Auch ein „Selbstepowerment“/eine Emanzipation von der Anleitung durch den Träger und eine Gestaltung der eigenen Zukunft zusammen mit anderen Teilnehmenden wurde beobachtet. Für die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen seien Präsenzangebote in psychologischer Hinsicht besonders wichtig gewesen, da sie während der Elternzeit wenige Kontakte hatten und in den Gruppentreffen einen Informationsumschlagplatz und Stärkung untereinander sahen. Teilweise sahen die Projekte auch Stammtische, Patinnenprogramme, Mentoringkomponenten usw. vor (vgl. Kapitel 7.3), um die Vernetzung zu fördern, was für die Zielgruppe Gründerinnen ebenfalls besonders wichtig gewesen sei.

Neben den Gruppenangeboten sahen die Projektträger auch die *persönliche Betreuung* und Einzelgespräche mit den Teilnehmenden als Erfolgsfaktor an (vier von elf Projektträgern). So sei z. B. in einem Projekt für Existenzgründerinnen statt punktueller Beratung eine kontinuierliche Begleitung (Unterstützung durch Feedback, Kontakt auch zu ehemaligen Teilnehmerinnen) wichtig gewesen. In einem Projekt für Frauen mit Migrationshintergrund sei der persönliche Kontakt, auch zur Deutschlehrkraft, wichtig gewesen, ggf. auch genderbedingt ("viele Frauen ziehen das Persönliche vor"). Viele Teilnehmerinnen hatten großen Beratungsbedarf an persönlichen Themen; eine Verweisberatung war nicht immer möglich, "weil wenn die Frau erst mal eine Ansprechpartnerin hat, dann kommt sie auch zu der ..."

Als teils sehr projektspezifische Aspekte wurden folgende Punkte genannt: Einmal wurde die Vereinbarkeit von Projektteilnahme und Familie als förderlicher Effekt benannt. So wurden die Präsenzzeiten extra auf den Vormittag gelegt, wo die Kinderbetreuung in der Regel gesichert und den Frauen die Teilnahme möglich war. In einem anderen Projekt wurde betont, dass die digitalen Angebote auch für entferntere Teilnehmende nutzbar waren. Das Prinzip der Freiwilligkeit wurde ebenfalls als wichtige Grundlage für die Projektarbeit genannt (zwei von elf Projektträgern nannten dies explizit als wichtig). In einem Projekt war die Freistellung der Teilnehmenden während der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber förderlich. In einem anderen Projekt wurde beobachtet, dass die Wertschätzung für die Angebote bei Zahlung eines kleinen Eigenanteils gesteigert werden konnte.

### *Hinderliche Effekte für die Teilnehmenden*

Als hinderliche Effekte wurden mehrfach Schwierigkeiten mit dem Selbstlernen bzw. dem Umgang mit digitaler Technik thematisiert (vgl. Kapitel 7.4). Auch Sprachbarrieren wurden genannt (vgl. Kapitel 7.2). In einem Projekt war der Informationsfluss durch wiederholte Abwesenheiten der Teilnehmerinnen erschwert. Familiäre Belange wurden von den Teilnehmenden vielfach als vorrangig erachtet und es kam zu Fehlzeiten. In einem anderen Projekt wurde von einem mühsamen und (zu) zeitintensiven "Schnittstellenmanagement", d. h. Zusammenarbeit mit Behörden zur Vermittlung in schulische Ausbildung, in Rehaförderung, berichtet.

### *Bekanntmachung von Projektergebnissen (Öffentlichkeitsarbeit)*

Ziel der Öffentlichkeitsarbeit war vielfach zunächst die Teilnehmerakquise, aber auch im weiteren Projektverlauf wurde auf verschiedenen Kanälen über die Projekte und ihre Ergebnisse berichtet. Alle Projekte nutzten klassische Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit wie Flyer, Anzeigen in der lokalen Presse sowie die eigene Homepage. Zunehmend wurden z. T. auch Social-Media-Kanäle wie Facebook, Instagram oder LinkedIn genutzt.

In vier von elf Projekten wurden auch Fachveranstaltungen und -messen oder Podiumsdiskussionen besucht bzw. wurde das Projekt dort präsentiert. In einem Interview wurde von einer besonderen Form der Ergebnispräsentation berichtet: Dort wurden regelmäßig Ergebnisse auf dem Weihnachtsmarkt präsentiert, um die gesellschaftliche Wahrnehmung des Projekts zu steigern. Als weiteres kreatives Format ist z. B. ein Gründerinnen-Adventskalender zu nennen (s. Zitatbox).

*„Weil wir da unseren Gründerinnen, also, die bei uns quasi ihre Existenzgründung realisiert haben, die haben wir angesprochen, ob sie nicht irgendwas spenden können für den Adventskalender. Und jetzt ist also hinter jedem Türchen irgendwie etwas von einer Gründerin. Also, wir machen quasi Werbung auch für die Gründerin. Wo die ihr Geschäft hat oder eben ihre Dienstleistung. Die eine hat sich mit Naturkosmetik selbstständig gemacht. Dann kann man da ein Creme-Töpfchen haben. Und die nächste hat einen Gutschein über zehn Euro. Also, so ist es eine Riesenbandbreite einfach so von so kleinen Gimmicks von unseren Gründerinnen tatsächlich.“*

### 7.8. Verstetigung

Eine weitere wichtige Evaluationsfrage bezieht sich darauf, ob es gelungen ist, Projekte oder Projektbestandteile (ohne ESF-Förderung) zu verstetigen. Außerdem sollen hemmende und fördernde Faktoren für Diffusion und/oder Skalierung der Projekte benannt werden. Handelt es sich dabei um sozial innovative Projekte oder Projektbestandteile, so können diese als erfolgreiche soziale Innovationen eingestuft werden, wenn die Idee sich verbreitet oder in größerem Maßstab angewandt wird (Skalierung), aber auch dann, wenn die Idee oder Komponenten der Idee auf andere Situationen übertragen werden können (Diffusion) (Europäische Kommission 2013).

In vier Bereichen wurden, wie in *Kapitel 7.6.* beschrieben, grundlegende Neuerungen für die Lösung sozialer Bedarfe eingeführt. Im Folgenden soll nun fokussiert dargelegt werden, inwiefern eine Verstetigung in diesen Bereichen gelungen ist. Anschließend wird (jedoch weniger ausführlich) auf weitere Verstetigungsprozesse eingegangen, die über diese vier Bereiche hinausgehen.

(1) Das Projekt, welches eine Anbahnung von Praktika über Mikroprojekteinsätze einführte, wurde nach 2019 weiter über den ESF gefördert (zunächst bis Ende 2021). Im Interview wurde beschrieben, dass die damit gesammelten Erfahrungen und die aufgebauten Kooperationen (mit Arbeitgebern) auch in anderen Projekten genutzt werden konnten und zu einer „wesentlichen Ausweitung“ des Kooperationsnetzwerks beigetragen haben. Eine Weiterführung, auch außerhalb des ESF (etwa über das Jobcenter), wurde vom Projektträger als wünschenswert gesehen, hierzu konnten zum Interviewzeitpunkt aber noch keine näheren Angaben gemacht werden (s. Zitatbox). Bei einer Fortführung könnte nach Angaben des Interviewpartners die inhaltliche Ausgestaltung weitestgehend weitergeführt werden (insbesondere die Hybridvariante Präsenz und digital), ggf. mit einigen Neuerungen, die sich aus den Projekterfahrungen ergeben haben (z. B. stärkere

Berücksichtigung von Bedarfen von Menschen mit Fluchthintergrund). Für die Zielgruppe der Beschäftigten wurden auch Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Pflegekassen als denkbar erachtet; Hauptzielgruppe des Projekts waren aber Langzeitarbeitslose.

*Also wir haben (...) eine durchgehend sehr hohe Besetzung und Nachfrage nach dem Projekt. Und nach den Projekthaltungen hier in der Region, so (...) dass wir mit mehreren Kooperationsbetrieben durchaus in der Überlegung sind, auch die Inhalte des (...) Konzeptes durchaus für weitere Qualifikationseinheiten, die finanziert werden können beispielsweise über die Pflegekassen, eine Fortführung, eine Etablierung dieser Inhalte zu erreichen. Das gilt aber nur für die Gruppe die dann sozusagen auch schon bei Arbeitgebern einsteigt.*

*Das ist nicht (...) was wir v.a. machen,... . Also das heißt wir sind da viel näher an den Grundlagen dran die Leute zu qualifizieren, zu stabilisieren. Erstmal überhaupt sozusagen den Boden zu bereiten, dass eben die Integration in Arbeit dann auch möglich ist oder in Ausbildung. Und von daher ist der Bedarf weiter für das (...) Projekt da so. Und das wird hier in der Region auch so gesehen und auch von Kofinanzierungsgebern. Wir würden das auf jeden Fall gerne weiterhin beantragen und umsetzen. Wir werden sicherlich mit dem regionalen (...) Jobcenter hier in das Gespräch gehen müssen. Wie sieht zukünftig auch eine Kofinanzierung oder Finanzierung aus. Dazu habe ich aktuell noch überhaupt gar keine Informationen oder überhaupt keinen Stand, da sind wir noch nicht. (...) Inhaltlich haben wir für uns definitiv festgehalten, dass wir in der Durchführung, wie wir sie jetzt haben. Also auch diese digital vorbereitende Durchführung, die Durchführung im Hybridkontext, dass wir daran eigentlich auch festhalten möchten. Aber, dass wir auch definitiv Zeiten brauchen, in denen wir in Präsenz arbeiten. (...)*

*Weitere innovative Bausteine, da wird es sicherlich noch mal darum gehen, wie verändert sich auch der Arbeitsmarkt in der Pflege? Also was gibt es sozusagen da für Entwicklungen? Wie zeigt sich das auch nach Corona? Das ist sicherlich auch noch mal ein Aspekt gewesen auch der uns beschäftigt hat. Also über weitere Innovationsentwicklungen das wäre jetzt so ein bisschen spekulativ ja. Aber eben das was wir vorhin angesprochen haben. Also, dass [das Projekt] sicherlich auch Ausgangspunkt sein kann für-, ja für weitere Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Pflegekassen. Im Bereich des Pflegegesetzes, da sehe ich durchaus eine Perspektive. Ich sehe auch durchaus eine Perspektive das noch mal weiter auszubauen für Menschen mit Fluchthintergrund. Um zu gucken, wie können wir uns da noch mal anders aufstellen. Und da rede ich jetzt nicht nur von Sprachkursen, sondern einfach wirklich von dem Kulturenansatz (...). Das ist sicherlich ein Thema, das wird uns auch weiterhin beschäftigen ja.“*

(2) Die Einführung von Blended Learning bzw. die Kombination von digitalem Lernen und Coaching spielte in mehreren Projekten eine wichtige Rolle. Durch die Schwerpunktlegung auf das „Digitale Lernen“ in der Förderrunde 2018 hat der ESF mit der Förderung personeller Kapazitäten zum Aufbau technischen Know-hows (wie die Lernplattform des NeW<sup>31</sup>, aber auch hauseigene Systeme bei den Projektträgern<sup>32</sup>) und Erfahrungswissen eine *strukturstärkende Funktion* übernommen, die einen Teil des Europäischen Mehrwerts der ESF-Förderung ausmacht. So kam es teilweise zu einer Fortführung einzelner Bestandteile des Projekts auch in anderen Zusammenhängen.

(3) Das Projekt zur Fortbildung von „normalen“ Ausbilderinnen und Ausbildern (ohne größere

<sup>31</sup> Die Lernplattform wird vom NeW weitergeführt und im Rahmen von Nachfolgeprojekten oder weiteren Projekten genutzt.

<sup>32</sup> Versteht sich bei einem Projektträger der Einsatz digitaler Medien (z. B. Smartboard). In einem anderen Projekt wurde eine hauseigene digitale Lernplattform aufgebaut, die auch weiterhin in anderen Projekten genutzt wird, was auch durch Corona einen großen Anschlag bekommen und dazu beigetragen hat, Unterricht trotz Kontaktbeschränkungen zu ermöglichen.

linguistische Vorbildung) zu Sprachmittlern lief im Jahr 2019 aus.<sup>33</sup> In diesem Projekt war bereits im Projektkonzept eine Verstetigungskomponente vorgesehen. So wurde im Projekt ein Netzwerk für Dozentinnen und Dozenten aufgebaut, die auch als Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren fungierten. Eine „Schneeballwirkung“ war auch als Projektbaustein explizit so angelegt, da sich die Dozentinnen und Dozenten verpflichtet hatten, als Gegenleistung für die kostenlose Fortbildung mindestens eine Fortbildung für Sprachförderkräfte kostenfrei durchzuführen. Im Interview wurde berichtet, dass ein Jahr nach Ende der Förderung zwar nicht mehr alle Multiplikatoren/innen weiterhin im Netzwerk vertreten waren, da etwa die Hälfte (acht von 18) nicht die Kapazitäten hatte, um weiterhin Fortbildungen anzubieten. Dieses Verstetigungsziel konnte also nur teilweise erreicht werden. Eine Fortführung der (sprachlichen) Qualifizierung von Ausbildungskräften nach Projektende durch die im Projekt geschulten Multiplikatoren/innen fand nach Aussage der Interviewperson vereinzelt statt, aber wohl nicht in größerem Umfang (genaue Zahlen lagen dem Träger nicht vor). Das Multiplikatoren-Netzwerk traf sich jedoch auch nach Projektende weiterhin regelmäßig (s. Zitatbox).

*„Wir haben aus den Multiplikatoren ein Netzwerk gebildet, aus diesen Hessen-Dozenten und das besteht nach wie vor weiter. Wir treffen uns regelmäßig, aktuell online und die bearbeiten das Thema ja auch bei sich weiter. Das ist ja auch ein Ziel. (...)“*

*„Dazu kam, dass wir tatsächlich einen Teil, also wirklich eine Art strukturelle Verankerung dadurch hatten, dass die Sprachförderung/ Also dass unsere Fortbildung und auch die Auffrischkurse anerkannt für die Beantragung dieses Sprachförderzuschusses beim Ministerium. Also das sorgt natürlich für Möglichkeiten der Verstetigung. Und die Auffrischkurse sind dann eben auch, sind auch anerkannt vom Regierungspräsidium jetzt für die Pflegeweiterbildung. Also die Praxisanleiter müssen jedes Jahr 24-stündige Weiterbildungen nachweisen, da ist der Auffrischkurs auch mit drin als Möglichkeit.“*

*„Also wenn da eine entsprechende Förderung [das Projekt auf andere Berufsfelder zu übertragen] wäre, jein. Wir bieten das tatsächlich weiterhin an, angepasst für Betriebe aber auch. Und das halte ich momentan auch für die sicherere, also für die effektivere, wirksamere Variante, dass jeder Betrieb entsprechend seiner Gegebenheiten seine Ausbilder ausbildet, Koordinatorenfunktionen entwickelt, um dieses Thema mitreinzubringen.“*

Der Projektträger hat zudem ein (kostenpflichtiges) Online-Angebot entwickelt (inkl. „Refresher“ bzw. Auffrischkurse), welches aber nicht übermäßig nachgefragt wurde. Als Grund hierfür wurde ein „Sättigungsprozess“ auf Seiten der Altenpflegeschulen genannt (die meisten relevanten Akteure seien im Projekt schon beteiligt gewesen); hinzu kam, dass durch die Einführung der neuen Pflegeverordnung zumindest temporär keine weiteren Aufnahmekapazitäten für das Thema bestanden (diese Faktoren werden im nachfolgenden Abschnitt zu „hinderlichen Faktoren für die Projektfortführung“ noch einmal aufgeführt). Was andere Berufsfelder außerhalb der Pflege betrifft, standen im Jahr 2020 durch die Coronapandemie andere Themen mehr im Fokus. Grundsätzlich bot der Projektträger das Angebot weiterhin angepasst für Betriebe an (s. ebenfalls Zitatbox). Wie der Projektträger betonte, seien aus Teilnahmegebühren z. B. die Kosten häufig nicht zu decken. So könne gute Qualität in der Erwachsenenbildung nur schwer kostendeckend angeboten werden (s. u.). Förderlicher Faktor sei in diesem Zusammenhang die Anerkennung der Fortbildung (Auffrischkurs) als Pflegeweiterbildung durch das Regierungspräsidium gewesen. Außerdem sei eine weitere Diffusion des Ansatzes zu beobachten. So konnte das Thema "integriertes Sprachenlernen" und "Sprachdefizite" auf Anfrage der IHK im Zusammenhang mit der

<sup>33</sup> Auch wenn das Projekt in der beschriebenen Form ausgelaufen ist, setzte der Träger ein neues Projekt zum gleichen Thema auf, jedoch nicht auf einer teilnehmerbezogenen, sondern auf einer strukturellen Ebene (Entwicklung von Lehrplänen für die Pflegeausbildung mit integrierter Sprachförderung).

Entwicklung von (sprachlich) verständlichen Prüfungsfragen für mündliche Prüfungen auf eine höhere Ebene – in Form eines bundesweit angefragten Workshops – übertragen werden.

(4) Auf die Schaffung oder Vertiefung von Netzwerkk Kooperationen in verschiedenen Kontexten und besonders prominent im NeW wurde im vorliegenden Bericht bereits an mehreren Stellen eingegangen (vgl. Kapitel 7.3 und 7.6). Ein nicht unwesentlicher Teil der für die qualitativen Analysen herangezogenen Projekte (sechs von elf) wurde nach Ende der Projektlaufzeit 2019 – teilweise mit kleineren Änderungen, wie etwa einem noch stärkeren Fokus auf digitale Kompetenzen (Onlinekommunikation und kollaboratives Arbeiten) – als Folgeprojekt erneut über den ESF gefördert. Dabei handelte es sich um Projekte mit dem Schwerpunkt „Digitales Lernen“ sowie Projekte, die die beiden Schwerpunkte („Digitales Lernen“ und „berufsbezogene Sprachförderung“) miteinander verknüpften. Inwiefern diese Projekte langfristig verstetigt werden, war zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht absehbar. Dies deutet darauf hin, dass möglicherweise eine langfristige Förderung zur Etablierung von Innovationen notwendig ist.

Drei von elf Projekten wurden in der ursprünglichen Form nicht weitergeführt. Dabei handelte es sich um zwei Projekte mit dem Schwerpunkt „berufsbezogene Sprachförderung“ und um ein Projekt mit dem Schwerpunkt „Digitales Lernen“.

Ein kleinerer Teil der in den Interviews betrachteten Projekte (zwei von elf) ist in die Landesförderung übernommen worden, wo sie in ähnlicher (zunächst nicht skalierter) Form weitergefördert werden. Dabei handelt es sich um ein Projekt, welches Wege in die Pflegeausbildung ebnet und im Anschluss an die ESF-Förderung ins Landesprogramm "Sozialwirtschaft integriert" aufgenommen wurde. In diesem Landesprogramm gibt es viele Elemente der Vernetzung mit anderen Trägern, um Erkenntnisse zu teilen: Hier können Erfahrungen aus dem Projekt in einen größeren Kreis hineingetragen und mit anderen geteilt werden. Bei dem zweiten Projekt handelt es sich um ein Projekt zum „Digitalen Lernen“ für Wiedereinsteigerinnen, das nach 2019 nicht mehr über den ESF bzw. das Programm IdeA, sondern zunächst vom Landkreis und ab 2021 vom Land Hessen (über das Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget für die regionalisierte Arbeitsmarktförderung) gefördert wurde.

Zur Verstetigung von Sprachförderungsangeboten lässt sich somit festhalten, dass diese ganz unterschiedlich ausfielen. Eines von fünf Projekten ist in die Landesförderung übergegangen, was sicherlich auch im Zusammenhang mit dem Fokus auf den Mangelberuf „Pflege“ in Verbindung steht. Ein weiteres Projekt ist in ein (kostenpflichtiges) Schulungsangebot überführt und somit (in kleinerem Maßstab) verstetigt worden. Von den drei Projekten, die beide Schwerpunkte verknüpften, ist in zwei Fällen eine Weiterförderung über den ESF erfolgt, in einem Fall lief das Projekt aus.

Zusammenfassend wurden als *förderliche Faktoren für Projektfortführung* in den Interviews benannt:

- *„Push“ des Digitalen Lernens durch die Corona-Pandemie:* Der Bereich Online-Kommunikation und kollaboratives Arbeiten ist durch die Corona-Pandemie – als eher zufällige Entwicklung im Zeitgeschehen nicht vorherzusehen – mehr in den Fokus gerückt und hat die Notwendigkeit verdeutlicht, sich auch mit dieser Technik auseinanderzusetzen.
- *Offizielle Anerkennung als Weiterbildung:* In einem Fall hat die Anerkennung der Fortbildung (Auffrischkurs) als Pflegeweiterbildung durch das Regierungspräsidium eine Verstetigung begünstigt.

- *Unterstützung seitens der Landesregierung:* Die Unterstützung und das Engagement des HSMI hat sich als förderlich für die Projektfortführung erwiesen.

Als *hinderliche Faktoren für Projektfortführung* wurden in den Interviews benannt:

- *Finanzielle Grenzen:* Die Projektträger bleiben auf Kofinanzierungsmittel angewiesen; aus Teilnahmegebühren z. B. seien die Kosten häufig nicht zu decken. So könne gute Qualität in der Erwachsenenbildung nur schwer kostendeckend angeboten werden (s. Zitatbox).

„Ja, das Problem der Verstetigung ist halt immer die Kofi(an)zierung, also die Projekte gibt es halt immer nur dafür, natürlich ist es immer schön, der Gedanke, was Innovatives, was dann auch fortgeführt wird, aber über diese Förderung hinaus wird es halt nicht fortgeführt. Das ist halt so das ewige Dilemma. (...) Und dass man dann die Sachen immer wieder neu erfinden muss.“

„Es ist schwierig, also ob es sich wirklich rechnet, da müsste, glaube ich, mehr Wertschätzung dann da sein, dass das da tatsächlich geliefert wird. Also ich glaube, es ist eine gute Qualität, die kostet Zeit, die kostet Personal, das ist Aufwand, auch in der Entwicklung. Und das ist, wie es überall ist, in der Erwachsenenbildung und in der Fort- und Weiterbildung, das rechnet sich nicht wirklich und die hohe Qualität kommt nur durch dieses Engagement der Dozenten und Entwickler zustanden. Also das haben wir aber überall. Das ist bekannt in der Bildungsbranche.“

- *Mangelnde Umsetzungsmöglichkeiten wegen fehlender Projektvoraussetzungen:* Die technische Ausstattung für Distanzlernen ist bei manchen Zielgruppen nicht im ausreichenden Maße gegeben, um die Projekte wie geplant umsetzen zu können.
- *Geringe „Halbwertszeit“ von IT-Wissen:* Die schnelle Technikentwicklung ist in gewisser Hinsicht ein hinderlicher Faktor, da Kursinhalte, die sich auf digitale Kompetenzen beziehen, immer „up-to-date“ gehalten werden müssen. Allerdings werden auch die Lerninhalte dahingehend angepasst; ein stärkerer Fokus liegt auf der Befähigung zum Selbstlernen.
- *Sich verändernde soziale Bedürfnisse* (Corona, aber auch z. B. Umsetzung der neuen Pflegeverordnung): Hier fehlten dann Kapazitäten für andere Themen.

Auf Nachfrage wurde eine Übertragung des eigenen Projektkonzepts auf andere Standorte und Zielgruppen vielfach als grundsätzlich möglich erachtet. Wie sich dies konkret umsetzen ließe, wurde zumeist nicht näher erörtert. Aus den Interviews lässt sich hierzu weiterhin festhalten:

- *Ein strategischer Vorteil größerer Träger mit mehreren Standorten liegt in der Skalierung/den Übertragungsmöglichkeiten auf andere (eigene) Standorte:* In einem Interview wurde davon berichtet, dass eine Übertragung der Digitalwoche auf andere (trägereigene) Standorte erfolgt ist, wovon alle profitieren konnten.
- *Voraussetzung für eine Skalierung/Übertragung auch auf Standorte anderer Träger ist die Innovationsbereitschaft des eingesetzten Personals;* diese kann durch Externe nicht ohne Weiteres beeinflusst werden.
- *Im digitalen Raum wird die Standortbindung schwächer:* Im digitalen Raum können Weiterbildungsinhalte auch überregional angeboten und Präsenztermine dann gezielt eingesetzt werden. Nach der Erfahrung eines Projektträgers sind Auftaktveranstaltungen in Präsenz von Vorteil („Wir begegnen uns digital anders wenn wir uns schon mal kennen.“).
- *Im digitalen Bereich gibt es viele Bedarfe und mögliche Synergien:* Hier haben die Interviewpersonen mehrere Ideen geäußert. So wurde Bedarf gesehen, Pädagoginnen und Pädagogen weiter zu schulen für die entsprechenden IT-Bereiche. Eine Idee sei, ehemalige

Teilnehmende erfahrenen Pädagogen/innen an die Seite zu stellen und sie in einzelnen IT-Themen zu schulen. Auf der anderen Seite sollte auch ein „Peer-Learning“ ermöglicht werden, durch Freistellung während der Arbeitszeit oder in der Freizeit, um Erfahrungswissen an andere Träger weiterzugeben. Auch die gemeinsame Entwicklung von digitalen Inhalten wurde als Idee benannt (s. Zitatbox).

*„Wir arbeiten da auch mit einem Unternehmen zusammen, die eben gerade für die Skalierung von solchen Ansätzen, ja die Möglichkeit gibt eben, dass wir unsere Leute frei stellen oder es ihnen ermöglichen, in ihrer Freizeit so etwas eben dann auch weiterzugeben auch an andere Träger. Das ist so die Idee dabei, da Trainings zu machen. Weil wir so das Gefühl haben, dass in diesem ganzen digitalen Bereich eigentlich es noch mehr Quatsch ist, nur etwas für sich zu entwickeln, sondern halt viel leichter ist, es zu skalieren.“*

- Projekte, die die beiden Schwerpunkte „berufsbezogene Sprachförderung“ und „Digitales Lernen“ verknüpften, können die Vorteile, die sich aus der Digitalisierung ergeben, auch für die Sprachförderung nutzen. Wenn ein einmal entwickeltes Angebot weiterhin genutzt werden kann, entstehen durch den Betreuungsaufwand im Blended Learning jedoch weiterhin Kosten, die insbesondere bei der Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen im Nicht-Leistungsbezug Finanzierungsbedarfe auslösen. Gleichzeitig wird es weiterhin einen Bedarf für Projekte ohne „Digitales Lernen“ geben, da dieses voraussetzungsreich und nicht für alle Zielgruppen geeignet ist.

## 7.9. Zusammenfassung

Im Jahr 2020 wurden insgesamt elf Interviews mit Projektverantwortlichen durchgeführt, um die Modellförderung vertiefend zu betrachten und auf Programmebene (fallübergreifend) zentrale Aspekte herauszuarbeiten. Für die Trägerinterviews wurden Projekte aus der Antragsrunde 2018 ausgewählt, in der zwei Schwerpunktthemen gesetzt worden waren: „Digitales Lernen“ und „berufsbezogene Sprachförderung“. Anträge, die beide Themenschwerpunkte verknüpfen, waren ebenso möglich wie eigenständige Anträge zu einem der beiden Schwerpunkte. Zudem konnten auch Anträge zu anderen Themen eingereicht werden. Davon wurde jedoch nahezu kein Gebrauch gemacht, was die hohe Relevanz der beiden Förderbereiche unterstreicht.

Insgesamt lässt sich bezüglich der Zielgruppen und Ziele festhalten, dass sich in den IdeA-Projekten der Antragsrunde 2018 zwar klare Schwerpunkte erkennen lassen, es lassen sich jedoch keine „Projekttypen“ ausmachen, die idealtypisch jeweils die gleichen Ziele und Zielgruppen ansprechen, sondern jedes Projekt brachte seine Besonderheiten mit sich, die sich durch unterschiedliche Zielgruppenkombinationen, gesonderte Zielgruppen sowie jeweils eigene Methoden der Projektumsetzung auszeichneten. In Bezug auf die Projektergebnisse waren daher auch unterschiedliche Erfahrungswerte zu erwarten, was gelingende und fördernde Faktoren betrifft. Auch wenn es sich dabei jeweils um Einzelbeispiele handelt, können von ihnen wertvolle Impulse für die Ausgestaltung künftiger Förderlinien ausgehen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die aus den Interviews gewonnenen Erkenntnisse stets von den regionalen und zeitlichen Voraussetzungen abhängig waren und sich in einem bestimmten Projektkontext zeigten.

Differenziert man nach Arbeitsmarktstatus der Teilnehmenden, lässt sich zwischen Projekten, die sich an *Wiedereinsteigerinnen* richteten (sechs Projekte) und Projekten, die sich an *Langzeitarbeitslose* richteten (vier Projekte) unterscheiden. Ein Projekt richtete sich an *Beschäftigte*



(Ausbilderinnen und Ausbilder). Es zeigt sich, dass die Wiedereinsteigerinnen-Projekte allesamt auf „Digitales Lernen“ setzten; drei von ihnen bezogen zusätzlich die Zielgruppe Frauen mit Migrationshintergrund/geflüchtete Frauen mit ein und boten daher auch eine berufsbezogene Sprachförderung an. Die Konzepte der Wiedereinsteigerinnen-Projekte wiesen – auch aufgrund des gemeinsamen Austausches im NeW – Gemeinsamkeiten auf, jedes Projekt entwickelte aber einen eigenen Ansatz entsprechend seiner regionalen Voraussetzungen und Strukturen. Die Langzeitarbeitslosen-Projekte hatten entweder „Digitales Lernen“ zum Ziel (drei von vier Projekten) oder boten eine „berufsbezogene Sprachförderung“ an (eines von vier Projekten). Zwei dieser Projekte zielten auf eine Aktivierung von Langzeitarbeitslosen, teils auch mit Fluchthintergrund, für den Pflegearbeitsmarkt ab. Das Projekt mit der Zielgruppe Beschäftigte (Ausbilderinnen und Ausbilder) hatte den Schwerpunkt „berufsbezogene Sprachförderung“; es bezog sich ebenfalls auf die Pflegebranche.

Der *Zugang zum Projekt* gestaltete sich – je nach Zielgruppe und Projektausrichtung – recht unterschiedlich. Insgesamt stellte die Zielgruppengewinnung i. d. R. kein Problem dar. Viele Träger waren seit Langem vor Ort etabliert und verfügten über einen hohen Bekanntheitsgrad in der Trägerlandschaft sowie z. B. in Ehemaligen-Netzwerken, was bei der Teilnehmerakquise von Vorteil war. In etwa jedem zweiten untersuchten Projekt wurde der Zugang zur Zielgruppe auch durch Vorkontakte in anderen Projekten/Beratungsangeboten beim gleichen Träger (z. B. berufsorientierende Projekte, Beratungsstelle) oder durch „Mund-zu-Mund“-Propaganda sowie Werbemaßnahmen (z. B. Auslage von Flyern) und Empfehlungen verschiedener anderer Einrichtungen (z. B. Migrantenvereine, Frauenvereine, Kitas, Stadtverwaltung, Kirchengemeinde, Bildungsträger) hergestellt. Bei den Projekten für Langzeitarbeitslose erfolgte die Zuweisung (komplett oder teilweise) über das Jobcenter. Die ESF-Kofinanzierung konnte entsprechend über die Leistungsbezüge der Teilnehmenden oder (in einem Fall) über den Eingliederungstitel ermöglicht werden.

Die geförderten Projekte arbeiteten mit verschiedenen *Partnern der Umsetzung* zusammen. Häufigste Partner waren Unternehmen, die auch für die Vermittlung von Praktikumsplätzen bzw. von Anschlussmöglichkeiten (Ausbildungsplätze) für die Teilnehmenden wichtig waren. Entsprechende Kontakte konnten über Vorprojekte oder Werbemaßnahmen (Stände bei Unternehmensmessen) aufgebaut werden. Mehrfach waren auch Kooperationen mit Hochschulen und Universitäten geplant (drei von elf Projekte), die aber in eher kleinerem Umfang bzw. nicht immer ganz wie geplant realisiert werden konnten. Einige Projektträger nutzten den Austausch im NeW, insbesondere im Hinblick auf den Bereich „Digitales Lernen“ und die Lernplattform. Zu weiteren Partnern der Umsetzung zählten verschiedene Akteure, die eher lose in die Projekte eingebunden waren (Hilfe bei der Teilnehmerge Gewinnung, Vor-Ort-Besuche zur Erkundung des Sozialraums, Weitervermittlung von Teilnehmenden u. ä. m.). Hierzu zählten z. B. lokale/regionale Kooperationspartner wie Beratungsstellen, Schulämter, Frauenbüro der Stadt, Fördervereine, andere Träger oder Migrantenvereine, Gründer/innen-Netzwerke oder Frauenorganisationen.

In der *Umsetzung* hat sich gezeigt, dass „Digitales Lernen“ sowohl als Lernmethode zum Einsatz gekommen als auch zum Unterrichtsinhalt selbst geworden ist, nämlich im Sinne einer Kompetenzvermittlung im Bereich digitaler Tools. Im vorliegenden Bericht wurde daher zwischen „Digitalem Lernen“ als Methode (Einsatz digitaler Lernformate) und als Unterrichtsinhalt (Kompetenzvermittlung im Bereich digitale Tools) unterschieden.

- Beim *Einsatz digitaler Lernformate* setzten die Projektträger ausschließlich auf Blended Learning; reines E-Learning wurde nicht angeboten. Die Heranführung der Teilnehmenden an das Distanzlernen wurde in vielen Fällen als aufwändig beschrieben. Auch war die Geräteausstattung auf Teilnehmerseite z. T. nicht ausreichend. Neben technischen Schwierigkeiten wurde auch das Selbstlernen an sich als voraussetzungsreich beschrieben, sowohl was die Vorbildung als auch die Motivation zum Lernen betraf. So sorgte die zeitliche Flexibilität zwar für Niedrigschwelligkeit, sie erforderte aber eine hohe Selbstorganisationskompetenz von den Teilnehmenden.
- Mehrere Projektverantwortliche betonten im Interview, dass gut konzipierte digitale Lerninhalte unabdingbar seien – eine bloße Verlagerung von Inhalten in den digitalen Raum über Videotelefonie und „elektronische Blättermaschinen“ sei nicht zielführend. Vielmehr müssten virtuelle Lernformate die Interaktion zwischen den Teilnehmenden unterstützen (mit Foren/Chats, Übungen auch in der Gruppe, Rückkopplung im Präsenzbereich) und die verwendeten Tools verschiedene Lerntypen ansprechen (z. B. auch Lernvideos auf Youtube) sowie besondere Materialien in einer strukturierten Lernumgebung inkl. Lernbegleitung zum Einsatz kommen.
- Eine *Kompetenzvermittlung im Bereich digitaler Tools (Unterrichtsinhalte)* war teilweise im Blended-Learning-Format organisiert, teilweise als reine Präsenzveranstaltungen. Wie ein Projektträger betonte, eigneten sich die Übungen am Laptop gut für eine "Binnendifferenzierung" für Teilnehmergruppen mit unterschiedlichen Lernniveaus. Inhalte waren die Vermittlung von Medienkompetenz (Datenschutz, Risiken im Internet) sowie EDV-Trainings (Office-Pakete) und Themen wie kollaboratives Arbeiten, Bewerbungstraining (auch über zoom, skype, teams), Kompetenzfeststellung, Arbeitsrecht, Selbstmarketing, Selbstmanagement, Social Media (LinkedIn, Xing, Facebook), Kommunikation im Unternehmen u. ä. m. sowie Online-Deutschkurse/Sprachlerntools (wie das zahlungspflichtige Tool Rosetta Stone oder auch kostenfreie Online-Angebote). Auf welchen Überlegungen die Zusammenstellung der Inhalte beruhte, konnte in den Interviews nicht näher vertieft werden. Um Synergien zu nutzen und zur Skalierung funktionierender Konzepte beizutragen, könnte bei künftigen Ausschreibungen darauf geachtet werden, Erfahrungen aus vorangegangenen Projekten mit einzubeziehen bzw. in den Projektanträge eine konkrete Beschreibung der zu vermittelnden Inhalte und des angestrebten Kompetenzniveaus vorzusetzen.
- Dies ist v. a. deshalb hervorzuheben, da die betreffende IdeA-Förderrunde noch vor der Corona-Pandemie konzipiert und umgesetzt wurde, im Zuge derer digitale Lernformate und -tools erst üblich wurden. Die IdeA-Projekte waren hier also bereits Vorreiter und die Projektträger berichteten in den Interviews, die erst nach Ende der Projekte im vierten Quartal 2020 geführt wurden, um längerfristige Entwicklungen abbilden zu können, dass sie während der Pandemie auf Erfahrungen zurückgreifen konnten, die während der Projektlaufzeit 2018/2019 gesammelt worden waren.

Ein wesentliches Ergebnis des Evaluationszwischenberichts aus dem Jahr 2019 bezüglich des Spracherwerbs war die Feststellung, dass größere Sprachfortschritte erzielt werden können, wenn die Sprachförderung von Beginn an (auch) in praktische Tätigkeiten integriert wird. Dies war bei den in den Interviews betrachteten Projekten nur teilweise der Fall. In erster Linie handelte es sich bei den geförderten Projekten um Maßnahmen, in denen die *Sprachförderung* einen Baustein von mehreren darstellte; daneben waren Berufsorientierung sowie Qualifizierung mit Schwerpunkt

digitales Lernen wichtige Bestandteile. Eine direkte Verzahnung mit praktischen Tätigkeiten war nicht immer vorgesehen. Drei Projekte folgten als Mitglieder im NeW einem in diesem Punkt ähnlichen, gemeinsam entwickelten Konzept mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Ein weiteres IdeA-Projekt bot individuelle Sprachförderung sowohl ausbildungsvorbereitend als auch ausbildungsbegleitend an; insofern war eine etwas engere Verzahnung mit dem Berufsfeld, in diesem Fall Pflegeberufe, gegeben. Während die bereits genannten Projekte einen direkten Teilnehmerbezug zur Zielgruppe Geflüchtete oder Menschen mit Migrationshintergrund hatten, legte ein fünftes Projekt einen gesonderten Fokus auf die arbeits- und ausbildungsintegrierte Sprachförderung in Unternehmen auf einer übergeordneten oder „Meso“-Ebene.

Eine der zentralen Evaluationsfragen der Evaluation war, welche *sozialen Innovationen* über IdeA angestoßen und erfolgreich umgesetzt werden konnten. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es über die IdeA-Förderung gelang, die Projektträger zur Konzeption und Erprobung neuer Ansätze zu motivieren, die sich im Projektverlauf überwiegend bewährten, z. T. aber auch an Grenzen stießen. In vier Bereichen wurden Neuerungen eingeführt, die ein vergleichsweise hohes Innovationspotenzial aufwiesen und sich nach Aussage der Interviewpersonen im Projekt auch bewährt haben. Dies waren (1) Anbahnung von Praktika über „Mikroprojektansätze“, d. h. Projektgruppenangebote für Betriebe, (2) die Einführung von Blended Learning bzw. die Kombination von digitalem Lernen und Coaching, (3) die Fortbildung von „normalen“ Ausbilderinnen und Ausbildern (ohne größere linguistische Vorbildung) zu Sprachmittlern sowie (4) die Schaffung oder Vertiefung von Netzwerkkoperationen in verschiedenen Kontexten und besonders prominent im NeW. Auch in weiteren Bereichen erzielten Projekte Neuerungen bzw. gelungene Projektumsetzungen und Methodenkombinationen. Dabei handelt es sich auch um inkrementelle Neuerungen oder kleinere Projektbestandteile, die nichtsdestotrotz eine wichtige Rolle bei der Projektumsetzung spielten.

Im Hinblick auf die *Projektergebnisse* konnten nach Angaben der Interviewpersonen recht gute Vermittlungsquoten in Arbeit, Ausbildung oder Weiterqualifizierung erzielt werden. In zwei Interviews kam in diesem Zusammenhang zur Sprache, dass der bestehende Fachkräftemangel Wiedereinstiege und auch Quereinstiege erleichtere. Der Fachkräftemangel biete u. a. auch Möglichkeit für Geflüchtete, ihre Bleibeperspektive zu verbessern, wenn sie eine Ausbildung in einem Mangelberuf absolvieren.

Die in den Trägerinterviews benannten förderlichen Effekte für die Teilnehmenden sind zum Teil sehr projektspezifisch, da sich die Projekte sowohl thematisch als auch in der Zielgruppen(kombination) und den Umsetzungsstrukturen stark unterscheiden. Zu den projektübergreifend genannten förderlichen Effekten zählen insbesondere die Gruppendynamik/Vernetzung in den Maßnahmen sowie die persönliche Betreuung/der persönliche Kontakt zu den Teilnehmenden. Als hinderliche Effekte wurden mehrfach Schwierigkeiten mit dem Selbstlernen bzw. dem Umgang mit digitaler Technik thematisiert. Auch Sprachbarrieren wurden genannt. Die Projektverantwortlichen benannten z. T. auch als Ergebnis, im Rahmen ihres ESF-Projekts ein Bewusstsein für ihr Thema geschaffen zu haben, welches auch über die unmittelbare Reichweite des Projekts hinausgeht. Aus den Projekterfahrungen sind auch Ideen für neue Projekte entstanden, v. a. auch im Bereich „Digitales Lernen“.

Eine weitere wichtige Evaluationsfrage bezieht sich darauf, ob es gelungen ist, Projekte oder Projektbestandteile (ohne ESF-Förderung) *zu verstetigen*. Durch die Schwerpunktlegung auf das „Digitale Lernen“ in der Förderrunde 2018 hat der ESF mit der Förderung personeller Kapazitäten zum Aufbau technischen Know-hows (wie die Lernplattform des Netzwerks NeW, aber auch hauseigene Systeme bei den Projektträgern) und Erfahrungswissen eine strukturstärkende

Funktion übernommen, welche einen Teil des Europäischen Mehrwerts der ESF-Förderung ausmacht. So kam es teilweise zu einer Fortführung einzelner Bestandteile des Projekts auch in anderen Zusammenhängen.

Da ein nicht unwesentlicher Teil der untersuchten Projekte nach Ende der Projektlaufzeit 2019 – teilweise mit kleineren Änderungen, wie etwa einem noch stärkeren Fokus auf digitale Kompetenzen, erneut über den ESF gefördert wurde, war zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht absehbar, inwiefern diese Projekte langfristig verstetigt werden. Dies deutet darauf hin, dass möglicherweise eine langfristige Förderung zur Etablierung von Innovationen notwendig ist.

Einige Projekte sind in ähnlicher (zunächst nicht skaliertes Form) in die Landesförderung übernommen worden. Insbesondere Skalierungspotenziale sind in den Projekten aber durchaus angelegt und künftig denkbar. Der Bereich Online-Kommunikation und kollaboratives Arbeiten ist durch die Corona-Pandemie als eher zufällige Entwicklung – im Zeitgeschehen war dies nicht vorherzusehen – mehr in den Fokus gerückt und hat die Notwendigkeit verdeutlicht, sich auch mit dieser Technik auseinanderzusetzen. Die digitale Infrastruktur ist vielfach verbessert worden. Es ist davon auszugehen, dass künftige Projekte hier auf einem gewissen Vorsprung bzw. auf während der Pandemie etablierte Routinen und Formate aufbauen könnten.

## 8. Gesamtfazit

Im Zuge der abschließenden Bewertung soll unter Bezugnahme auf die zentralen Evaluationsfragen (vgl. Kapitel 1) dargelegt werden, inwiefern die Zielsetzungen auf den unterschiedlichen Ebenen der Programmlogik realisiert werden konnten und welche Wechselwirkungen ggf. zwischen den Ebenen bestehen.

Der vorliegende Evaluationsabschlussbericht hatte sowohl die Umsetzung als auch die Ergebnisse und Wirkungen der Förderung zum Gegenstand. Die Evaluation basierte dabei auf einem Mixed-Methods-Ansatz und stützte sich auf Dokumentenanalysen, Auswertungen von Monitoringdaten, Experteninterviews sowie quantitative und qualitative Befragungen von Projektträgern.

Die Umsetzung des Förderprogramms ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Es konnten vielfältige sozial innovative Impulse zur Lösung sozialer Probleme gesetzt werden. Dabei ist es gelungen, neue Wege zu erproben, um arbeitslose bzw. arbeitsmarktferne Personen (wieder) an den Arbeitsmarkt heranzuführen bzw. in Beschäftigung zu integrieren.

Im Folgenden werden noch einmal die zentralen Befunde auf Ebene der Ressourcen/Inputs, Aktivitäten/Maßnahmen, Outputs, Outcomes und des Impacts zusammengefasst und in Relation zu den ursprünglichen Zielsetzungen bewertet bzw. Empfehlungen zur Optimierung der Förderung ausgesprochen (vgl. Kapitel 4).

### *Ressourcen/Inputs*

Für das Förderprogramm IdeA standen insgesamt 16,0 Mio. Euro an ESF-Mitteln zur Verfügung. Bis Januar 2021 wurden 15,8 Mio. Euro bewilligt. Damit wurden die indikativ eingeplanten ESF-Mittel nahezu vollständig ausgeschöpft. Somit kann der Umsetzungsstand als zufriedenstellend bewertet werden. Grundsätzlich sollten nur Modellprojekte finanziert werden. Sofern aus Sicht des zuständigen Fachreferats begründete Erfolgsaussichten antizipiert werden konnten, war auch eine Anschlussfinanzierung um weitere zwölf Monate möglich.

### *Aktivitäten/Maßnahmen*

Über IdeA sollten Modellprojekte gefördert werden, die sich vorrangig an (Langzeit-)Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen richteten und diese bei der Integration in den Arbeitsmarkt bzw. der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit unterstützen sowie dem Fachkräftemangel, z. B. durch Qualifizierungen in ausgewählten Berufsbereichen, entgegenwirken. Dass die geförderten Modellprojekte die genannten Zielsetzungen tatsächlich verfolgten, ließ sich auf Basis der Analyse der Projektkonzepte bestätigen.

Insgesamt waren die Projekte sehr heterogen hinsichtlich ihrer inhaltlichen oder zielgruppenspezifischen Ausrichtung. Für die Förderrunde 2018 wurde ein Schwerpunkt auf „Digitales Lernen“ bzw. die „berufsbezogene Sprachförderung“ gelegt. Damit wurden zentrale gesellschaftliche Bedarfe adressiert, aber auch die Kritik aus dem Evaluationszwischenbericht entkräftet, dass innerhalb der Projekte (aus Sicht der Teilnehmenden) zu wenig Zeit in die Vermittlung digitaler Kompetenzen investiert wurde – auch wenn es bereits einzelne Projekte gab, die ihren Fokus auf die Vermittlung digitaler Kompetenzen legten. Ab 2018 spielten die beiden Förderschwerpunkte jedoch eine deutlich größere Rolle. Mehr als zwei Drittel der Projekte zielten

auf „Digitales Lernen“ und mehr als die Hälfte auf die Verbesserung sprachlicher Kompetenzen ab. Die beiden Zielsetzungen wurden dabei in mehreren Projekten miteinander kombiniert.

Auf Basis der Trägerinterviews stellte sich außerdem heraus, dass „Digitales Lernen“ sowohl als Lernmethode zum Einsatz kam als auch Unterrichtsinhalt war, und zwar im Sinne der Vermittlung von Kompetenzen bei der Nutzung digitaler Tools.

Darüber hinaus ließen sich berufsspezifische Schwerpunkte feststellen. Eine besondere Rolle spielten in diesem Kontext (vor allem vor 2018) Qualifizierungen in Pflege bzw. allgemein Berufe im Bereich "Gesundheit und Soziales".

Mit der schwerpunktmäßigen Förderung von Projekten zur Verbesserung digitaler Kompetenzen oder der berufsbezogenen Sprachförderung wurden zentrale soziale Bedarfe adressiert (vgl. *Kapitel 3*), was aus Sicht der Evaluation zu begrüßen ist. Zukünftig dürften Qualifizierungen in der Pflege (oder auch anderen Berufsbereichen) auch weiterhin eine wichtige Rolle zur Bekämpfung des Fachkräftemangels spielen. Vor allem infolge der Corona-Pandemie wurden die Arbeitsmärkte, z. B. in der Gastronomie, stark belastet. Nachfolgende spezifische Förderaufrufe sollten deshalb grundsätzlich ein etwas weiteres Themenspektrum einbeziehen und dabei ggf. auch den Fachkräftemangel in ausgewählten Berufsbereichen berücksichtigen. Es könnte hilfreich sein, den Begleitausschuss bzw. relevante Multiplikatoren in den Entscheidungsprozess einzubinden.

Die Modellprojekte leisten aufgrund ihrer Zielgruppenorientierung weiterhin einen zentralen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung (vgl. *dazu auch den nächsten Abschnitt*). Viele Projekte richteten sich ausschließlich an Frauen bzw. Wiedereinsteigerinnen bzw. Personen mit Migrationshintergrund.

Während die meisten Projekte als Teilnehmendenförderung ausgelegt waren, gab es zehn Projekte (ohne Folgeprojekte), die einen eher systemischen Ansatz verfolgten. Hierzu gehörte beispielsweise die Entwicklung von Projektkonzepten, die Netzwerkkoordination oder die Sensibilisierung und Vernetzung von Arbeitsmarktakteuren und Sozialpartnern.

Insgesamt wurde eine Vielzahl innovativer Elemente im Laufe der Förderung getestet, wobei der tatsächliche Innovationsgrad zwischen den einzelnen Projekten deutlich variierte. Zum Teil handelte es sich lediglich um für den jeweiligen Projektträger neue Vorgehensweisen/Themen oder Zielgruppen. In einigen Projekten wurden wiederum grundlegendere Neuerungen eingeführt. Auf Basis der Interviews mit den Trägern der im Jahr 2019 abgeschlossenen Projekte lassen sich hinsichtlich der Innovationen folgende Kategorien unterscheiden: (1) Neuerungen hinsichtlich des pädagogischen Ansatzes (2) Neuerungen die Projektorganisation/-durchführung betreffend (3) Neuerungen in Bezug auf den Projektinhalt oder das Projektziel sowie (4) Neuerungen für die eigene Organisation oder Einrichtung. Auch die Akteursbefragungen in den Jahren 2019 und 2022 zeichneten insgesamt ein sehr klares Bild von einem breiten Einsatz innovativer Elemente in den IdeA-Projekten, die sich sowohl auf den Projektträger bzw. dessen Angebote beziehen, als auch auf Kooperationen mit Dritten zum Zwecke des Wissenstransfers oder der Netzwerkbildung. Grundsätzlich zielten alle Projekte darauf ab, andere und bessere Lösungen als bisher für die jeweiligen Förderbedarfe zu entwickeln bzw. zu erproben.

### *Output*

Bis Januar 2022 wurden insgesamt 89 Modellprojekte von 29 unterschiedlichen Projektträgern bewilligt. Bei 22 Projekten handelte es sich jedoch um Folgeprojekte, sodass insgesamt 67 unterschiedliche Projektkonzepte umgesetzt wurden. Damit wurde das im OP festgelegte Outputziel von 64 Modellprojekten überschritten. Insgesamt zeichnete sich insbesondere in den ersten Jahren eine hohe Nachfrage seitens potenzieller Zuwendungsempfänger ab. Dies ist auf die umfangreichen Kommunikationsaktivitäten zu Beginn der Förderperiode zurückzuführen. Prinzipiell sollten jedoch vermehrt Anstrengungen unternommen werden, um auch neue Projektträger in die Förderung einzubinden, da von diesen vermutlich weitere Innovationsimpulse generiert werden können.

Es zeigte sich zudem, dass vor allem Frauen aus dem ländlichen Raum über die Projekte nur schwer erreicht werden konnten. Grundsätzlich fallen die Arbeitslosenquoten in städtischen Gebieten deutlich höher aus als in den Landkreisen, wodurch ein stärkerer Fokus auf städtische Gebiete durchaus gerechtfertigt ist. Dennoch leben insgesamt etwa doppelt so viele Arbeitslose in Landkreisen wie in Städten. Entsprechend wäre zu prüfen, ob es möglich ist, spezifische Angebote für Arbeitslose oder Nichterwerbspersonen (insbesondere für Frauen) im ländlichen Raum umzusetzen, z. B. mit geringeren Anforderungen an die Mindestteilnehmendenzahl.

Als Zielgruppe für das Förderprogramm IdeA wurden allgemein (Langzeit-)Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen definiert. Die Auswertung der Monitoringdaten zeigt, dass in der Umsetzungspraxis vor allem ein Schwerpunkt auf Frauen bzw. Wiedereinsteigerinnen sowie auf Personen mit Migrations- oder Fluchthintergrund gelegt wurde. Der Frauenanteil lag bei 75 %. Insgesamt 63 % der Teilnehmenden hatten einen Migrationshintergrund (Eltern ausländischer Herkunft oder eigene Zuwanderungshistorie); 55 % eine ausländische Staatsbürgerschaft.

Außerdem waren 85 % der Teilnehmenden bei Projekteintritt entweder arbeitslos oder nichterwerbstätig. Auffallend war das recht hohe Bildungsniveau (25 % der Teilnehmenden verfügten mindestens über einen (Fach-)Hochschulabschluss). (vgl. auch *Kapitel 4*).

Der Anteil älterer Personen ab 55 Jahren lag lediglich bei 4 %. Vor dem Hintergrund seit 2020 steigender Arbeitslosenzahlen älterer Menschen und dem gleichzeitig beobachtbaren Fachkräftemangel in spezifischen Branchen bzw. Berufen sollte diese Zielgruppe zukünftig stärker einbezogen werden, ggf. auch durch konkrete altersspezifische Projekte. Zu prüfen ist außerdem, inwiefern die spezifischen Förderbedarfe von (arbeitslosen/ausländischen) Männern stärker einbezogen werden können, sofern diese nicht bereits durch andere Förderangebote abgedeckt werden.

### *Outcomes*

80 % der umgesetzten Modellprojekte sollten am Ende der Förderung erfolgreich sein. Für die Bewertung des Erfolgs definierte das Fachreferat acht verschiedene Kriterien, von denen mindestens drei erfüllt sein mussten.<sup>34</sup> Die Bewertung sollte dabei von der WIBank durchgeführt

---

<sup>34</sup> (1) *Gewinnung innovativer Akteure* als Projektträger bzw. Kooperationspartner; (2) *Gewinnung neuer Erkenntnisse*, inhaltlich und/oder methodisch, (3) *Heranführung von Zielgruppen an Fachkräfteberufe*, für die bislang die Einstiegs-Schwelle zu hoch lag, einschließlich der Eröffnung geschlechtergerechter Zugänge zu Mangel- und Zukunftsberufen (4) *Sensibilisierung von Arbeitgebern*, dass benachteiligte Personen – auch jenseits konventionell-formaler Auswahlkriterien – als wertvolles

werden. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung (Stand: Januar 2022) lagen jedoch für den Großteil der Projekte noch keine Bewertungen vor. Dies kann vermutlich zum Teil darauf zurückzuführen sein, dass eine objektive Überprüfung der einzelnen Kriterien schwierig bzw. sehr aufwendig ist, da diese zum Teil recht unspezifisch formuliert sind. Es bietet sich deshalb an, den Ergebnisindikator bzw. seine Definition noch einmal zu überdenken, um eine praktikablere und transparentere Lösung zu finden.

Die Auswertung der Monitoringdaten zeigt, dass von allen Teilnehmenden, die bei Eintritt arbeitslos oder nichterwerbstätig waren, 35 % nach Abschluss des Projekts eine Beschäftigung aufnahmen. Vor dem Hintergrund der Zielgruppe sowie der Tatsache, dass einige Projekte nur mittelbar auf die Integration in den Arbeitsmarkt ausgerichtet waren, ist dieses Ergebnis als recht erfolgreich zu bewerten. Darüber hinaus nahmen insgesamt 19 % im Anschluss an das Projekt an einer Weiterbildung teil bzw. absolvierten eine Schule, ein Studium oder eine schulische/außerbetriebliche Berufsausbildung, sodass auch bei diesen Personen eine Aktivierung gelungen ist, die zumindest mittelfristig die Chancen auf eine (nachhaltige) Beschäftigung steigert. 17 % aller Teilnehmenden verließen die Maßnahme vorzeitig. Dies kann sowohl einen negativen Projektabbruch z. B. aufgrund mangelnder Motivation oder Fehlverhalten beinhalten als auch einen vorzeitigen Wechsel in eine Beschäftigung oder Ausbildung. Insgesamt ist die Abbruchquote damit nicht als zu hoch zu bewerten.

### *Impact*

Ein Hauptziel der Förderung ist die Verstetigung von Modellprojekten, z. B. durch die Etablierung und Ausweitung des Angebots des ehemaligen Zuwendungsempfängers (Skalierung) als auch die Übertragung auf bzw. die Übernahme von anderen Organisationen oder Einrichtungen.

Wie die in den Jahren 2019 und 2022 durchgeführten Befragungen der Zuwendungsempfänger zeigten, fallen die Verstetigungseffekte insgesamt eher moderat aus; am ehesten gelingt die Übernahme bzw. Skalierung einzelner Projektelemente beim Träger selbst oder eine Übertragung bzw. Diffusion einzelner Elemente durch externe Akteure. Zu einer vollständigen Überführung des Projekts in das reguläre Angebot des Trägers (ohne ESF-Förderung) kam es in fünf Fällen bzw. war dies geplant. Die Fallzahl erscheint zwar insgesamt klein, vor dem Hintergrund der Herausforderungen, die mit der Erschließung finanzieller Mittel verbunden sind, ist jedoch jede Verstetigung als Erfolg zu werten. Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass nicht alle Projektträger zum Zeitpunkt der Befragung eine Beurteilung über die Weiterführung ihres Projekts abgeben konnten.

Auf Basis der Trägerinterviews lassen sich zu den Verstetigungsprozessen tendenziell nur begrenzte Kenntnisse ableiten, da rund die Hälfte der Projekte – teilweise mit kleineren Änderungen – eine Anschlussförderung über den ESF erhielt. Einige Projekte sind in ähnlicher (zunächst nicht skalierte Form) in die Landesförderung übernommen worden. Insbesondere Skalierungspotenziale sind in den Projekten aber durchaus angelegt und künftig denkbar. Andere

---

Fachkräftepotenzial zu sehen und als Bewerber/innen für entsprechende Ausbildungsgänge in Erwägung zu ziehen sind (5) *Aktivierung von Arbeitslosen*, insbesondere solchen mit Migrationshintergrund, für zukunftssträchtige Berufsfelder (6) *Lernen im Prozess der Arbeit* für Un- und Angelernte (7) Nach Projektabschluss *Übernahme der Methodik durch weitere Akteure*, zum Beispiel Jobcenter, angestrebt und wahrscheinlich (8) *Projektfortführung* nach Ende der Förderung.



Projekte wurden nicht weiter fortgeführt. Als hinderlich haben sich vor allem fehlende finanzielle Ressourcen erwiesen, aber auch sich verändernde soziale Bedürfnisse. Im Bereich der Digitalisierung wurden zudem eine nicht ausreichende technische Ausstattung der Teilnehmenden sowie die geringe Halbwertszeit von IT-Wissen als hemmende Faktoren für eine Verstetigung genannt.

Um die Verstetigungspotenziale der Modellprojekte besser auszuschöpfen, wäre es wichtig, die Projektträger sowohl bei der Anwerbung alternativer finanzieller Mittel als auch bei der Öffentlichkeitsarbeit (zur Initiierung von Diffusionseffekten) zu unterstützen.

Grundsätzlich ist jedoch hervorzuheben, dass die Schwerpunktlegung auf die Verbesserung digitaler Kompetenzen bereits vor der Corona-Pandemie zu einer Stärkung der Resilienz im Hinblick auf die Bewältigung der pandemiebedingten Herausforderungen beigetragen hat. Insgesamt zeigen die Rückmeldungen der Projektträger in der Akteursbefragung 2022 eine hohe Bereitschaft, sich an die infolge der Corona-Pandemie geänderten Rahmenbedingungen anzupassen und sowohl in der inhaltlichen Ausgestaltung als auch mit digitalen Formaten neue Wege zu gehen.

Im Hinblick auf die langfristigen/übergreifenden Zielsetzungen, Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen und den Fachkräftemangel zu verringern, ist zunächst lediglich – aufgrund der vergleichsweise geringen Teilnehmendenzahl – von einem geringen Beitrag auszugehen. Sofern es jedoch tatsächlich gelingt, die über den ESF angestoßenen Innovationen langfristig zu etablieren und im größeren Maßstab umzusetzen, ist nicht auszuschließen, dass das Förderprogramm diesbezüglich einen relevanten Beitrag leistet.

## 9. Literaturverzeichnis

- Aderhold, J./Mann, C./Rückert-John, J./Schäfer, M. (2014): Soziale Innovationen und förderliche Governance-Formen im gesellschaftlichen Transformationsprozess. Zentrum Technik und Gesellschaft (ZTG) TU Berlin/Institut für Sozialinnovation e.V.; Studie im Auftrag des Umweltbundesamts. URL: [https://www.bmu.de/fileadmin/Daten\\_BMU/Pool/Forschungsdatenbank/fkz\\_3712\\_17\\_100\\_transformationsprozess\\_bf.pdf](https://www.bmu.de/fileadmin/Daten_BMU/Pool/Forschungsdatenbank/fkz_3712_17_100_transformationsprozess_bf.pdf).
- Bennett, J.; Loschelder, C.; Matta, V. I.; Scheller, F. (2019): Evaluationsbericht über das ESF-Programm „Impulse der Arbeitsmarktpolitik“. Erster Zwischenbericht. URL: <https://www.esf-hessen.de/resource/blob/esf-hessen/foerderhandbuch/evaluierung-des-op-esf-hessen/506372/87659180adb511bc22802f26ea120fde/isg-evaluationsbericht-idea-data.pdf>.
- Brücker, H.; Liebau, E.; Romiti, A.; Vallizadeh, E. (2014): Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland. Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich, IAB-Kurzbericht 21.3/2014.
- Bundesagentur für Arbeit (o. J.): Arbeitslose nach Rechtskreisen - Deutschland, West/Ost, Länder und Agenturen für Arbeit (Jahreszahlen). URL: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?jsessionid=142F5628B2B0D4C6F1D400B6DD8A91B0?nn=1610076&topic\\_f=akt-dat-jz](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?jsessionid=142F5628B2B0D4C6F1D400B6DD8A91B0?nn=1610076&topic_f=akt-dat-jz).
- Bundesagentur für Arbeit (o. J.): Arbeitslose nach Rechtskreisen - Deutschland, West/Ost, Länder und Agenturen für Arbeit (Monatszahlen). URL: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?jsessionid=142F5628B2B0D4C6F1D400B6DD8A91B0?nn=1610076&topic\\_f=markt](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?jsessionid=142F5628B2B0D4C6F1D400B6DD8A91B0?nn=1610076&topic_f=markt).
- Bundesagentur für Arbeit (o. J.): Personen im Kontext von Fluchtmigration – Deutschland, Länder, Kreise, Agenturen für Arbeit und Jobcenter (Monatszahlen). URL: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=20832&topic\\_f=fluchtkontext](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20832&topic_f=fluchtkontext).
- Bundesagentur für Arbeit (o. J.): Arbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit von Alleinerziehenden – Deutschland, West/Ost, Länder und Jobcenter (Monatszahlen). URL: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=20656&topic\\_f=alleinerziehend](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20656&topic_f=alleinerziehend).
- Bundesagentur für Arbeit (o. J.): Langzeitarbeitslosigkeit – Deutschland, Länder, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit, Kreise und Jobcenter (Monats-/Jahreszahlen). URL: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?topic\\_f=langzeitarbeitslosigkeit](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=langzeitarbeitslosigkeit).
- Bundesagentur für Arbeit (o. J.): Arbeitsmarkt für Alleinerziehende – Länder (Monats- und Jahreszahlen). URL: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=20656&topic\\_f=analyse-arbeitsmarkt-alleinerziehende](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20656&topic_f=analyse-arbeitsmarkt-alleinerziehende).
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Personen im Kontext von Fluchtmigration – Deutschland, Länder, Kreise, Agenturen für Arbeit und Jobcenter (Monatszahlen). URL: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=20832&topic\\_f=fluchtkontext](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20832&topic_f=fluchtkontext).

- Bundesagentur für Arbeit (2022): Geprüfte Anzeigen über Kurzarbeit und Personen in Anzeigen (konjunkturelles Kurzarbeitergeld nach § 96 SGB III), Hessen. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Kurzarbeitergeld/Kurzarbeitergeld-Nav.html>
- Butschek, S.; Walter, T.(2014): What active labour market programmes work for immigrants in Europe? A meta-analysis of the evaluation literature, IZA Journal of Migration 3/1: 48.
- Brücker, H.; Liebau, E.; Romiti, A; Vallizadeh, E. (2014): Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland: Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich. IAB-Kurzbericht 21.3/2014.
- Deeke, A. (2007): Arbeitslose mit Migrationshintergrund – Sprachförderung allein greift häufig zu kurz, IAB Kurzbericht 03/2007.
- Deeke, A.; Cramer, R.; Gilberg, R.; Hess, D.; Baas, M. (2009): Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms: Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen von Teilnehmenden und Vergleichsgruppen, IAB Forschungsbericht 01/2009.
- Diener, K. (2015): Mütter und pflegende Frauen: Modellprogramm unterstützt die Berufsrückkehr nach langer Unterbrechung, IAB Kurzbericht 14/2015.
- Europäische Kommission (2013): Guide to Social Innovation. URL: [http://s3platform.jrc.ec.europa.eu/documents/20182/84453/Guide\\_to\\_Social\\_Innovation.pdf](http://s3platform.jrc.ec.europa.eu/documents/20182/84453/Guide_to_Social_Innovation.pdf).
- Eurostat (2022): Erwerbsquoten nach Geschlecht, Alter und NUTS-2-Regionen. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-datasets/product?code=lfst\\_r\\_lfp2actrt](https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-datasets/product?code=lfst_r_lfp2actrt).
- Fondazione G. Brodolini (2018): ESF Performance and Thematic Reports – The ESF Support to Social Innovation. European Commission, Directorate-General for Employment Social Affairs and Inclusion. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3fc20b5e-6df0-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en>.
- Fuchs, J; Gehrke, B.; Hummel, M.; Hutter, C.; Klinger, S.; Wanger, S.; Weber, E.; Zika, G. (2019) Trotz Konjunkturflaute: Arbeitsmarkt hält Kurs. IAB-Kurzbericht 07/2019.
- Gabler Wirtschaftslexikon (2018) Stille Reserve. URL: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/stille-reserve-43276>.
- Gesellschaft für Informatik (2016): Bildung in der digitalen vernetzten Welt. Eine gemeinsame Erklärung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Seminars auf Schloss Dagstuhl – Leibniz-Zentrum für Informatik GmbH. URL: [https://gi.de/fileadmin/GI/Hauptseite/Themen/Dagstuhl-Erklärung\\_2016-03-23.pdf](https://gi.de/fileadmin/GI/Hauptseite/Themen/Dagstuhl-Erklärung_2016-03-23.pdf)
- Hammerschmid, A.; Schmieder, J.; Wrohlich, K. (2020): Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer. In: DIW aktuell, Nr. 42, Mai 2020. URL: [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.789749.de/diw\\_aktuell\\_42.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789749.de/diw_aktuell_42.pdf)
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) (2014): Operationelles Programm im Ziel „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“ in Hessen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) 2014 bis 2020 (CCI 2014DE05SFOP008). URL: <https://www.wibank.de/blob/wibank/442342/d7c160d7a3006f28a38924594e8ada7d/operationelles-programm-foerderperiode-2014-2020-data.pdf>.

- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) (2015): „Fördergrundsätze des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI) zur Hessischen Arbeitsmarktförderung“, Staatsanzeiger für das Land Hessen - 12. Januar 2015, S. 55 ff.
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) (2018a): Arbeitsmarktpolitik in Hessen. Download unter: <https://soziales.hessen.de/arbeit/arbeitsmarkt/arbeitsmarktpolitik-hessen>.
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) (2018b): Antragstellung 2018. Idea - Impulse der Arbeitsmarktpolitik. URL: <https://www.esf-hessen.de/esf-hessen/neuigkeiten/antragsstellung-2018-idea-impulse-der-arbeitsmarktpolitik-463872>.
- Hessische Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung (HMDSE) (2022) DigiCheck Kompetenzen. URL: <https://www.wie-digital-bin-ich.de/DigiCheck-Kompetenzen>.
- Hirseland, A. (2019): Langzeitleistungsbeziehende im SGB II: Unerwartete Übergänge in bedarfsdeckende Arbeit, IAB Kurzbericht 20/2019.
- Howaldt, J./Schwarz, M. (2019): Soziale Innovation. In: Blättel-Mink, B./Schulz-Schaeffer, I./Windeler, A. (Hrsg.): Handbuch Innovationsforschung. Wiesbaden: Springer VS.
- Kerl, O.; Kislak, J.; Weipler, M. (2018): „Abgänge aus Langzeitarbeitslosigkeit in Hessen – Niedriges Niveau, aber große Unterschiede. Strukturanalyse der Abgangsraten von Langzeitarbeitslosen in Hessen“, IAB-Regional 4/2018.
- Kohlrausch, B.; Zucco, A. (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. Policy Brief WSI 05/2020, Nr. 40, Düsseldorf. URL: [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=8906](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8906).
- Krug, G. (2013): Jobsuche über soziale Netzwerke: 'Vitamin B' ist kein Wundermittel, IAB Forum 2/2013: 102–107.
- Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, Weinheim: Beltz.
- Mildenberger, G./Schmitz, B. (2018): Skalierung und Verbreitung sozialer Innovationen. In: Eurich, J./Glatz-Schmallegger, M./Parpan-Blaser, A. (Hrsg.): Gestaltung von Innovationen in Organisationen des Sozialwesens – Rahmenbedingungen, Konzepte und Praxisbezüge. Wiesbaden: Springer VS. S. 297-321.
- Murray, R./Caulier-Grice, J./Mulgan, G. (2010): The Open Book of Social Innovation. London: NESTA. URL: <https://youngfoundation.org/wp-content/uploads/2012/10/The-Open-Book-of-Social-Innovation.pdf>.
- Reynolds, S./Gabriel, M.; Heales, C. (2017): Social innovation policy in Europe: where next? URL: [https://www.siceurope.eu/sites/default/files/field/attachment/social\\_innovation\\_policy\\_in\\_europe\\_-\\_where\\_next.pdf](https://www.siceurope.eu/sites/default/files/field/attachment/social_innovation_policy_in_europe_-_where_next.pdf).
- Schwarze, B.; Schwaderer, H. (2020): Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt, in: Initiative D21 e. V., Download unter: <https://www.kompetenz.de/aktivitaeten/digital-gender-gap>.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2022): Arbeitslose nach ausgewählten Personengruppen sowie Arbeitslosenquoten - Jahresdurchschnitt - regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte. URL: <https://www.regionalstatistik.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=3&step=3&tit>

[el=Ergebnis&levelid=1652185027249&acceptscookies=false#abreadcrumb.](#)

Wielpütz, R. (2020): Gleichstellung der Geschlechter und Digitalisierung im ESF, Stand 2020, in: Agentur für Querschnittsziele im ESF (Hg.), URL: [https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise\\_gleichstellung-digitalisierung\\_130720.pdf](https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise_gleichstellung-digitalisierung_130720.pdf).

W. K. Kellogg Foundation (2004): Logic Model Development Guide. URL: <https://ag.purdue.edu/extension/pdehs/Documents/Pub3669.pdf>.

Zabel, Cordula (2012): „Beschäftigungswirkung von Maßnahmen im SGB II: Alleinerziehende profitieren am meisten von Weiterbildung“, IAB Kurzbericht 12/2012.