



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Europäischer Sozialfonds Plus (ESF+)
in Rheinland-Pfalz
Förderperiode 2021-2027



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, TRANSFORMATION
UND DIGITALISIERUNG

Rahmenbedingungen für den Förderansatz

Unterstützung von Transformationsprozessen



1. Hintergrund

Die Arbeitswelt befindet sich in einem umfassenden Wandel. Insbesondere die Digitalisierung treibt die Transformationsprozesse rapide voran, so dass sich die Art und Weise wie wir arbeiten grundlegend verändert. Arbeitsabläufe und -vorgänge werden zunehmend automatisiert und nicht zuletzt die raschen Fortschritte beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz führen auch zu neuen Tätigkeitsfeldern. Durch die Transformation können sich Arbeitsbedingungen verbessern, so beispielsweise, weil schwere körperliche Arbeit vermieden oder reduziert werden kann. Auch kann Arbeit mit Blick auf Zeit und Ort flexibler werden. Die Transformation bietet damit unter anderem die Chance für eine stärker an den individuellen Bedürfnissen der Erwerbstätigen ausgerichtete Arbeitswelt und eine insgesamt bessere Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit. Gleichzeitig bestehen aber auch erhebliche Risiken, so etwa durch eine zunehmende Entgrenzung von Arbeit oder steigende psychische Belastungen. Darüber hinaus sind die Chancen und Risiken in Abhängigkeit von den individuellen Voraussetzungen der Erwerbstätigen von vornherein sehr ungleich verteilt.

Im Zuge der Corona-Pandemie hat der Transformationsprozess eine zusätzliche Dynamik erfahren. So wird der sprunghafte Anstieg beim Einsatz digitaler Kommunikationstechniken bzw. die umfassende Nutzung von Homeoffice auch über die Dauer der Pandemie hinaus starken Einfluss auf die Arbeitsprozesse haben. Dies wiederum hat Folgen etwa für Fragen von Führung und Kommunikation in digitalisierten Teams.

Der Transformationsprozess drückt sich ferner in einer Veränderung hin zu einem nachhaltigeren Wirtschaftssystem aus. In diesem Zusammenhang stellt die Eindämmung des Klimawandels eine herausragende gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar. Um unsere Lebensgrundlagen zu erhalten, bedarf es dieser ökologischen Transformation unserer Wirtschaft und Arbeitswelt hin zu einer kohlenstoffarmen, umweltfreundlichen Ökonomie. Damit sind ebenfalls große Herausforderungen für die Unternehmen und ihre Beschäftigten verbunden.

2. Ziele und Zielgruppe (Outputindikator)

Aus der Transformation resultieren vor dem Hintergrund verstärkter Digitalisierung beispielsweise Anpassungsbedarfe in den Themen Kompetenzerhalt und -entwicklung, Arbeitsorganisation und Führung sowie Gesunderhaltung am Arbeitsplatz. Diese Themen sollen in den Projekten mit Blick auf die Transformation der Arbeitswelt bearbeitet werden. Ebenso gilt es den nachhaltigen Ressourceneinsatz bzw. nachhaltiges Verhalten im Arbeitsumfeld in den Blick zu nehmen. Ein übergreifendes Querschnittsthema sind zudem die Auswirkungen und Konsequenzen der durch die Corona-Pandemie ausgelösten bzw. beschleunigten betrieblichen Veränderungsprozesse.

Die Projekte sollen diese durch die digitale und ökologische Transformation ausgelösten Veränderungsprozesse begleiten und so dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und auszubauen.

Zielgruppe des Förderansatzes sind Erwerbstätige.

3. Projektinhalte

Es werden Projekte gefördert, die durch eine entsprechende Qualifikation Erwerbstätige dabei unterstützen, zu erkennen, welche konkreten Herausforderungen aus dem Wandel resultieren und welche praxisnahen Veränderungen in ihrem beruflichen Umfeld bzw. Betrieb erforderlich wären. Dabei besteht eine wesentliche Herausforderung darin, die notwendigen Anpassungen parallel zum Arbeits- und Betriebsalltag einzuleiten und nachhaltig zu implementieren.

Zentraler Bestandteil der Projekte ist im ersten Schritt die Akquise von Erwerbstätigen. Die Projektbeschreibung muss daher eine nachvollziehbare Darstellung beinhalten, mit welcher Konzeption die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgewählt und erreicht werden sollen. Bereits bestehende oder weiterzuentwickelnde Kommunikationsstrukturen mit der Zielgruppe bzw. zielgruppennahen Kooperationspartnern, wie etwa Arbeitnehmerververtretungen oder Kammern sind dabei zu beschreiben.

3.1. Themen der Transformation

Die Transformation der Arbeitswelt führt zu Handlungsbedarfen in vielen unterschiedlichen Themenbereichen unter Beachtung der Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Die Projektbeschreibung muss darstellen, welche aus der Transformation resultierenden Themen bzw. Handlungsfelder das Projekt adressieren soll. Dies können insbesondere sein:

Kompetenzerhalt und -entwicklung: Die digitale und ökologische Transformation der Arbeitswelt führt zu veränderten Qualifikationsanforderungen. Die Herausforderung besteht darin, die nötigen Anpassungsprozesse rechtzeitig einzuleiten und den Wandel dabei so zu gestalten, dass alle Erwerbstätigen mitgenommen werden können. Auch mit Blick auf künftige Entwicklungen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen müssen perspektivisch notwendige Qualifizierungsbedarfe identifiziert und frühzeitig Weiterbildungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Dabei ist über bestehende Fördermöglichkeiten der beruflichen Weiterbildung seitens des Landes Rheinland-Pfalz und des Bundes zu informieren.

Arbeitsorganisation und Führung: Eine gute Arbeitsorganisation erhöht nicht nur die Produktivität, sondern kann darüber hinaus den Arbeitsschutz verbessern. Die zunehmende Digitalisierung hat erhebliche Auswirkungen auf betriebliche Abläufe und damit auch auf die Arbeitsorganisation. Ziel ist es, die Arbeitsabläufe – ggf. unter Einsatz neuer Techniken – zu optimieren und damit auch die Arbeitsbedingungen für die Erwerbstätigen zu verbessern. Eng verbunden mit der Arbeitsorganisation sind Fragen guter Führung und Kommunikation. Hier hat die Corona-Pandemie vielfach betriebliche Veränderungsprozesse ausgelöst oder beschleunigt, die entsprechend zu berücksichtigend sind (z.B. Einsatz digitaler Arbeitsformen, verstärkte Nutzung von Homeoffice, Führung und Kommunikation in digitalisierten Teams bzw. auf Distanz usw.).

Gesunderhaltung am Arbeitsplatz: Die Transformation der Arbeitswelt wirft auch neue Fragen hinsichtlich gesundem Arbeiten auf. Neben weiterhin wichtigen Aspekten der physischen Gesundheit kommt hier insbesondere der psychischen Gesunderhaltung in digitalisierten Arbeitsprozessen eine größere Rolle zu. Dabei

ergeben sich wesentliche Teile der im Gesundheitsmanagement zu organisierenden Maßnahmen bereits aus dem Arbeitsschutzgesetz. Hierzu gehört insbesondere die Gefährdungsbeurteilung. Darüber hinaus können zusätzliche freiwillige Angebote zu gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen und damit zum Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit beitragen.

Künstliche Intelligenz: Insbesondere der vermehrte Einsatz von Künstlicher Intelligenz verändert Berufe auf der Tätigkeitsebene sowie in grundlegender Weise das Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und Technik (z.B. KI in Bewerbungsverfahren, KI als Vorgesetzter usw.). Zudem können neue und vielfach hochwertige Arbeitsplätze entstehen oder vorhandene Arbeitsplätze aufgewertet werden. Bei dem verantwortungsvollen und transparenten Einsatz von KI müssen allerdings vielfältige neue Fragestellungen berücksichtigt werden, so etwa hinsichtlich damit verbundener arbeits- und datenschutzrechtlicher Aspekte.

Nachhaltiges Arbeiten: Die digitale Transformation der Arbeitswelt eröffnet neue Möglichkeiten für Erwerbstätige ihren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern und einen nachhaltigen Beitrag zur Reduzierung von CO₂-Emissionen zu leisten. Neben den Möglichkeiten die aus einer veränderten Arbeitsorganisation entstehen, sind dabei auch individuelle Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes und der Arbeitsweise zu berücksichtigen (z.B. „think before print“, Reduktion von Elektrosmog, Nutzung recyclebarer Büromaterialien, Mülltrennung am Arbeitsplatz, Videokonferenzen statt Dienstreisen usw.)

3.2. Qualifizierungsformate

Die Projekte können die Qualifizierung der Erwerbstätigen auf verschiedene Weise sicherstellen. Die gewählten Formate sind im Konzept entsprechend zu beschreiben. Dies können insbesondere sein:

A. Informations- oder Fachveranstaltungen: Die Projektträger informieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf der Basis eines zuvor erarbeiteten und fest-

gelegten inhaltlichen Konzeptes über Themen aus den genannten Handlungsfeldern. Dies erfolgt in Gruppenveranstaltungen, die sowohl aus einmaligen, allgemein gehaltenen Informationsveranstaltungen bestehen können als auch aus einer Reihe von Fachveranstaltungen. Die Veranstaltungen sollen dabei stets praxisnah über Handlungsnotwendigkeiten aufklären und anhand von Beispielen guter Praxis illustrieren, wie Anpassungen im Arbeitsalltag realisierbar sind. Das Projektkonzept soll hierzu darlegen, welche Inhalte in den Informations- und Fachveranstaltungen thematisiert werden sollen und wie viele Informations- oder Fachveranstaltungen mindestens mit welchem zeitlichen Umfang geplant sind. Es sind Anwesenheitslisten zu führen und von einer projektverantwortlichen Person zu unterschreiben und vorzuhalten. Ebenfalls sind zu Prüfzwecken Nachweise zum Inhalt der Veranstaltung vorzuhalten, zum Beispiel die jeweiligen Einladungen, Flyer, Präsentationen oder Handouts usw.

B. Branchen- bzw. regionsspezifische Formate: Die Projektträger erarbeiten in Form von Gruppenveranstaltungen bzw. -workshops die Inhalte gemeinsam mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern und ggf. weiteren Akteuren, um so eine Qualifikation der Teilnehmenden zu erreichen. Die im Dialog herausgearbeiteten transformationsspezifischen Handlungsbedarfe sollen einen Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmer untereinander sowie bei Bedarf zwischen Wissenschaft und Politik ermöglichen und nachvollziehbar dokumentiert werden. Soweit dies zur regionalen oder branchenspezifischen Implementierung eines Lösungsansatzes erforderlich ist, soll darauf hingearbeitet werden, dass sich-selbsttragende Netzwerke geschaffen werden. Das Projektkonzept soll hierzu darstellen, wie die Ermittlung der Informationsdefizite bzw. Handlungsbedarfe erfolgen soll und wie viele Veranstaltungen mit welchem zeitlichen Umfang hierzu mindestens geplant sind. Ebenso ist die kooperative Entwicklungsarbeit praxistauglicher Lösungsansätze zu beschreiben und zu dokumentieren. Es sind Anwesenheitslisten zu führen und von einer projektverantwortlichen Person zu unterschreiben und vorzuhalten. Ebenfalls sind zu Prüfzwecken Nachweise zum Inhalt der Veranstaltung vorzuhalten, zum Beispiel die jeweiligen Einladungen, Flyer, Präsentationen oder Handouts usw.

C. Formate in Kleingruppen: Die Qualifizierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgt in Kleingruppen. Darunter werden Gruppen verstanden, die aus wenigen Personen (i.d.R. weniger als 10) bestehen, die ein ähnliches Arbeits- bzw. Tätigkeitsumfeld haben. Dabei können beispielsweise mit Hilfe qualitativ hochwertiger Instrumente die Handlungsbedarfe im Arbeitsumfeld ermittelt und so verdeutlicht werden (z.B. Workability Index, Qualifikationsbedarfsanalyse usw.). Das Projektkonzept soll die dafür vorgesehenen Instrumente sowie die geplanten Veranstaltungen sowie deren zeitlichen Umfang beschreiben. Es sind Anwesenheitslisten zu führen und von einer projektverantwortlichen Person zu unterschreiben und vorzuhalten.

Alle Formate können auch in hybrider Form durchgeführt werden. Soweit dieses Durchführungsformat in der Projektumsetzung vorgesehen ist, ist dies im Projektkonzept zu beschreiben.

Dabei ist durch den Einsatz unterschiedlicher Formate zu gewährleisten, dass im Projektverlauf einerseits immer wieder neue Teilnehmende gewonnen werden, um diese in grundsätzlicher Weise für die Themen der Transformation zu qualifizieren (insb. Formate nach A. oder B.) sowie andererseits mit einem Teil der Teilnehmenden intensiver zusammengearbeitet wird, indem diesen vertiefte, ihrem spezifischen Arbeits- und Tätigkeitsumfeld entsprechende Qualifizierungen angeboten werden (insb. Formate nach C.).

4. Qualifikation des Personals

Für die Durchführung der Projekte ist entsprechend qualifiziertes Personal einzusetzen und das Vorhandensein der für die Umsetzung der Projektinhalte erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten nachzuweisen.

5. Art und Umfang der Förderung

Die Zuwendung erfolgt im Rahmen einer Projektförderung als Fehlbedarfsfinanzierung zu den projektnotwendigen Ausgaben für das Projektpersonal (Realkostenprinzip) und den förderfähigen Restkosten. Gemäß Artikel 53 Absatz 1 Buchstabe d) und Absatz 3 Buchstabe e) in Verbindung mit Artikel 56 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 2021/1060 werden die Restkosten (Sach- und indirekte Projektkosten) über einen Pauschalsatz in Höhe von 29 Prozent der direkten förderfähigen Personalkosten gefördert.

Der ESF-Interventionssatz beträgt max. 40 % der förderfähigen Kosten in der stärker entwickelten Region und max. 60 % der förderfähigen Kosten in der Übergangsregion Trier.

Die Förderdauer erfolgt in der Regel kalenderjährlich. Es erfolgt keine Vorauszahlung von arbeitsmarktpolitischen Landesmitteln nach VV Nr. 7.2 zu § 44 LHO.

6. Rechtsgrundlagen, Antrags- und Bewilligungsverfahren

Die Zwischengeschaltete Stelle beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (ZS) gewährt nach Maßgabe der §§ 23 und 44 Landeshaushaltsordnung und den hierzu ergangenen allgemeinen Verwaltungsvorschriften sowie dieser Rahmenbedingungen Zuwendungen im Rahmen verfügbarer Fördermittel des Landeshaushaltes sowie aus dem Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+). Weiterhin sind die Vorgaben aus dem Operationellen Programm des Landes Rheinland-Pfalz¹ für den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) im politischen Ziel „Ein sozialeres Europa – Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte“ der VO (EU) 2021/1060 (Allgemeine Strukturfondsverordnung) und VO (EU) 2021/1057 (ESF+ Verordnung) in der jeweils gültigen Fassung² verbindlich. Jeg-

¹ siehe: <https://esf.rlp.de>

² siehe: <https://esf.rlp.de>

liche delegierte Rechtsakte bzw. Durchführungsbestimmungen, die in Verbindung mit der Strukturfondsförderung stehen und erlassen wurden bzw. noch erlassen werden, vervollständigen die rechtliche Grundlage.

Die ZS beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (Bewilligungsbehörde) entscheidet über den Antrag nach pflichtgemäßem Ermessen im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung der Fördermittel besteht nicht. Die Rahmenbedingungen für den Förderansatz sind als besondere Nebenbestimmungen Bestandteil der Bewilligung. Eine Antragstellung ist nur nach erfolgreicher Teilnahme am jeweiligen Aufrufverfahren des Landes zu Vorschlägen von arbeitsmarktpolitischen Projekten in Rheinland-Pfalz möglich. Für die Antragstellung und das gesamte Förderverfahren sowie für den Nachweis der Verwendung der Zuwendungsmittel sind die Förderfähigkeitsregeln³ in der jeweils geltenden Fassung und die dort vorgegebenen Verfahren verbindlich, soweit in diesen Rahmenbedingungen keine abweichenden oder ergänzenden Regelungen getroffen sind.

Projektanträge können nur von akkreditierten Projektträgern über das EDV-Begleitsystem gestellt werden. Die Nutzung des EDV-Begleitsystems ist verpflichtend. Das gesamte Förderverfahren wird über das EDV-Begleitsystem abgewickelt. Nähere Informationen dazu sind unter www.esf.rlp.de zu erhalten.

7. Ergebnisindikator zur Zielerreichung auf Programmebene

Priorität	Soziales Europa – Länderspezifische Empfehlungen: Gleichberechtigter Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung und soziale Integration
Spezifisches Ziel	ESO 4.7 Förderung des lebenslangen Lernens
Ergebnisindikator	90 Prozent der Teilnehmenden haben nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangt

³ siehe: <https://esf.rlp.de>

Als Nachweis ist den Teilnehmenden am Ende des Projekts ein individuelles qualifiziertes Teilnahmezertifikat, in dem die Dauer der Teilnahme und die im Projekt individuell vermittelten Qualifikationen bescheinigt werden, auszustellen.