

## 5. Demografie-Bericht

# VERNETZUNG UND CHANCENORIENTIERUNG

Regionale  
Infrastruktur

Regionalentwicklung

Demografie-Politik der Hessischen Landesregierung

Kinder und Familien

älter werdende

Gesellschaft

Demografische Entwicklung  
in Hessen

Arbeitswelt



## VORWORT

Hessen wächst, auch im Jahr 2021. Wir „entjüngen“ uns, das sieht man auch daran, dass das Durchschnittsalter kontinuierlich steigt. Daraus ergeben sich für die Gesellschaft wesentliche Fragen: Wie wirkt sich diese Entwicklung auf die Frage nach einem guten und selbstbestimmten Leben im Alter aus? Wie sichern wir die Gleichwertigkeit von Stadt und Land in Hessen? Wie gehen wir mit dem zunehmenden Fachkräftemangel um? Wie stärken wir Kinder und Jugendliche in unserer Gesellschaft und unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Sie sehen, es gibt viel zu tun.

Für die Hessische Landesregierung bedeutet aktive Demografiepolitik, sich diesen Herausforderungen zu stellen sowie Handlungsoptionen und Lösungen zu entwickeln. Wir setzen in dieser Legislaturperiode den Schwerpunkt auf Chancenorientierung und Vernetzung.

Gerade die Corona-Pandemie zeigt, was wir schaffen können, wenn wir gemeinsam und zielgerichtet handeln. Zudem erleben wir dadurch einen Digitalisierungsschub, der neue Chancen eröffnet. Beispielsweise für die ländlichen Räume: Durch das Homeoffice sind wir flexibler geworden. Und auch für die Teilhabe ist die digitale Welt bedeutend. Chancen wie diese wollen wir auch im demografischen Wandel nutzen und Hessen gemeinsam mit allen gesellschaftlichen Akteuren voranbringen.

Mit dem 5. Demografie-Bericht der Hessischen Landesregierung geben wir Ihnen einen Überblick über den aktuellen Stand. Er besteht aus den Handlungsfeldern „Regionale Infrastruktur/Regionalentwicklung“, „Kinder und Familien“, „Älter werdende Gesellschaft“ und „Arbeitswelt“.

Ich wünsche Ihnen gute Erkenntnisse und viel Spaß beim Lesen.



Axel Wintermeyer  
Staatsminister, Chef der Staatskanzlei  
Demografie-Beauftragter der Hessischen Landesregierung





<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	7
<b>2</b>	<b>Demografische Entwicklung in Hessen</b> .....	11
	Exkurs: Corona-Pandemie und Demografie .....	17
<b>3</b>	<b>Handlungsfeld Regionale Infrastruktur/Regionalentwicklung</b> .....	21
	Gestaltung der ländlichen Regionen in Hessen .....	21
	Gestaltung der Metropolregion und der Städte in Hessen .....	27
	Schlüsselfaktor: Bürgerschaftliches Engagement in Hessen .....	33
	Gute Beispiele in Stadt und Land .....	35
<b>4</b>	<b>Handlungsfeld Kinder und Familien</b> .....	39
	Gestaltung der Betreuungs- und Bildungsangebote in Hessen .....	39
	Gestaltung des familienfreundlichen Landes Hessen .....	48
	Schlüsselfaktor: Jugendpartizipation .....	49
	Gute Beispiele rund um die Familie .....	50
<b>5</b>	<b>Handlungsfeld Älter werdende Gesellschaft</b> .....	53
	Gestaltung des aktiven Lebens im Alter .....	53
	Gestaltung der Versorgungsangebote und -strukturen .....	59
	Schlüsselfaktor: Lokale Familie/Sozialraum .....	64
	Gute Beispiele rund ums Älterwerden in Hessen .....	66
<b>6</b>	<b>Handlungsfeld Arbeitswelt</b> .....	69
	Gestaltung der Fachkräftesicherung .....	70
	Gestaltung des attraktiven und leistungsfähigen Arbeitgebers Land Hessen .....	76
	Schlüsselfaktor: Bildung .....	80
	Gute Beispiele des Arbeitgebers Land Hessen .....	85
<b>7</b>	<b>Ausblick</b> .....	95
<b>8</b>	<b>Weiterführende Informationen und Konzepte</b> .....	97



## **EINLEITUNG**

# 1 EINLEITUNG

## Megatrend Demografie

Der demografische Wandel zählt noch immer zu den Megatrends, die die Entwicklung Hessens, aber auch Deutschlands, Europas und der Welt beeinflussen und auch zukünftig in erheblichem Maße beeinflussen werden. Die in diesem Wandel liegenden Herausforderungen zeigen sich zunehmend aktueller und werden in vielen Bereichen thematisiert, so z.B. in Deutschland unter dem Schlagwort „Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse“ oder in der EU mit dem jüngst erschienenen Grünbuch Altern.

Die demografische Entwicklung kann und wird dabei nicht losgelöst von anderen allgemeinen gesellschaftlichen Veränderungen betrachtet, die demografische Tendenzen direkt oder indirekt bestärken oder ihnen entgegenwirken können. Zu nennen sind hier insbesondere die Globalisierung, Digitalisierung, Individualisierung, Urbanisierung, die Änderung der Familienbilder oder der Wertewandel innerhalb der Gesellschaft, z.B. bezüglich Nachhaltigkeit, Klimaschutz oder sozialem Zusammenhalt. Dieser stattfindende Transformationsprozess der Gesellschaft und die damit verbundenen Unsicherheiten und Herausforderungen werden heute innerhalb der Gesellschaft deutlich bewusster wahrgenommen als noch vor einigen Jahren.

Zusätzlich hat die Corona-Pandemie diesen Eindruck intensiviert und wirkt als Beschleuniger von bestehenden Trends, die nun wie unter dem Brennglas ebenfalls stärker wahrgenommen werden. Die Pandemie hat insofern ein weiteres Schlaglicht auf einige Zukunftsthemen geworfen, die im Kern demografisch sind, wie Gesundheit und Pflege, neue Arbeitsformen, Chancen der Digitalisierung oder das Sichern von Fachkräften, und damit den Raum für Weiterentwicklungen neu bereitet.

## Gestaltungsaufgabe demografischer Wandel

Hessen beobachtet und analysiert schon seit Jahren intensiv und kontinuierlich den Megatrend Demografie und bezieht diese Erkenntnisse in politisches Handeln der Landesregierung ein. Seit 2013 hat die Landesregierung dazu vier Handlungsfelder definiert, in denen sie durch eine strategische Vernetzung und Intensivierung der Zusammenarbeit der Politikbereiche

den direkten Herausforderungen des demografischen Wandels in Hessen aktiv begegnet und Chancen aufgreift. Diese Handlungsfelder einer demografieorientierten Landespolitik wurden auch mit der neuen Legislaturperiode bekräftigt und bilden den Rahmen des 5. Demografie-Berichts.

Der Bericht basiert auf den Grundlagen und strategischen Überlegungen, die mit dem 4. Demografie-Bericht 2016 dargelegt wurden. Der aktuelle Bericht strebt jedoch keine Fortschreibung oder gar umfangreiche Darstellung aller demografie relevanten Aktivitäten in den einzelnen Politikfeldern an, sondern wirft ressortübergreifend einen chancenorientierten Blick und Ausblick auf die Bewältigung des demografischen Wandels, indem er sich auf landespolitische Gestaltungsspielräume sowie Lösungsansätze und -strategien konzentriert.

Diese ressortübergreifende Sichtweise wird in der aktuellen Legislaturperiode weiterhin durch einen Kabinettsausschuss auf Staatssekretärebene unter dem Vorsitz des Chefs der Staatskanzlei und eine interministerielle Arbeitsgruppe strukturell gestützt und vorangebracht. Der 5. Demografie-Bericht ist Ergebnis dieser Zusammenarbeit. Er stellt die aktuellen Vernetzungsstrukturen vor und gibt einen Einblick in konkrete und innovative Umsetzung. Verweise auf weiterführende Informationen auch zu Projekten und Maßnahmen der zuständigen Ressorts runden das Gesamtbild ab.

## Handlungsfelder der hessischen Demografiepolitik

Das **Handlungsfeld Regionalentwicklung** beschäftigt sich mit der Frage, wie Lebensqualität und eine angemessene Versorgung in allen Landesteilen Hessens gesichert werden können, wenn sich die Bevölkerung, sowohl was die Anzahl als auch die Zusammensetzung angeht, in ländlichen Regionen und im Ballungsraum weiter auseinanderentwickelt, und wie man diesem Trend entgegenwirken kann.

Das **Handlungsfeld Kinder und Familien** nimmt die auch im europäischen Vergleich niedrige Geburtenrate zum Anlass, die landespolitischen Möglichkeiten der Gestaltung eines kinder- und familienfreundlichen Klimas auszuloten, das potenziellen Eltern die Ent-

<b>Handlungsfeld Regionalentwicklung</b>	An unterschiedlichen regionalen Bedürfnissen ausgerichtete Entwicklungs- und Anpassungsstrategien für alle Regionen Hessens
<b>Handlungsfeld Kinder und Familien</b>	Aktive Gestaltung von kinder- und familienfreundlichen Rahmenbedingungen
<b>Handlungsfeld Älter werdende Gesellschaft</b>	Aktivierung der Potenziale älterer Menschen und Gestaltung der Rahmenbedingungen für ein selbstbestimmtes und eigenständiges Leben im Alter
<b>Handlungsfeld Arbeitswelt</b>	Anpassungsstrategien für den Arbeitsmarkt

scheidung für ein Kind erleichtert und Kindern einen guten Start ins Leben gibt.

Das **Handlungsfeld Älter werdende Gesellschaft** beschäftigt sich mit den Aspekten, die unsere Gesellschaft herausfordern, wenn aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung, der geburtenstarken Jahrgänge der 1960er-Jahre und der geringeren Anzahl an neugeborenen Kindern der Anteil der älteren und hochbetagten Menschen an der Bevölkerung in Hessen deutlich zunehmen wird: gesellschaftliches Miteinander, Potenziale, Wohnen, Lebensumfeld, Teilhabe, Mobilität, Gesundheit, Pflege.

Das **Handlungsfeld Arbeitswelt** nimmt sich der Anforderungen an, die dem Arbeitsmarkt durch einen Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und eine im Schnitt ältere und alternde Belegschaft erwachsen können.

Zur demografischen Entwicklung gehört auch die zunehmende Vielfalt in unserem Land. Vielfalt – das heißt auch Menschen mit unterschiedlicher Herkunft. Das friedliche und respektvolle Zusammenleben unterschiedlicher Menschen und Kulturen spielt gerade in einem wirtschaftsstarken und weltoffenen Land wie Hessen eine große Rolle. Deshalb ist das **Handlungsfeld Integration** gesondert als Querschnittsaufgabe im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration gebündelt worden. Dieser Aspekt der demografischen Entwicklung wird daher nicht explizit im

Demografie-Bericht behandelt, wenngleich in den einzelnen Handlungsfeldern auch integrationspolitische Maßnahmen gestreift werden.







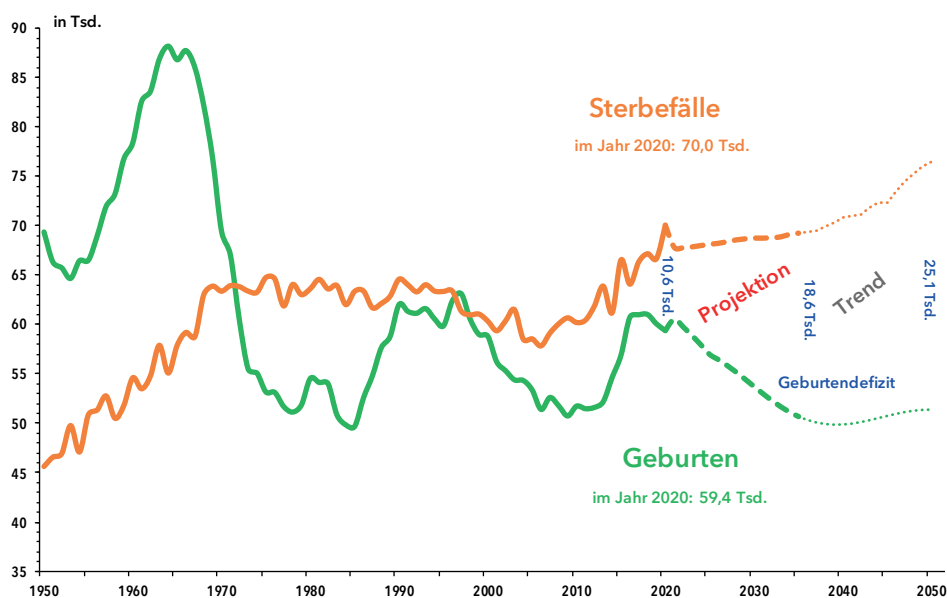
# **DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG IN HESSEN**

## 2 DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG IN HESSEN

Grundlage für die hessische Demografiepolitik ist eine genaue Analyse des Ist-Zustandes und der Prognosen für die Zukunft. Nur so können die Herausforderungen des demografischen Wandels zielgerichtet angegangen werden. Die Hessen Agentur erstellt dafür in re-

gelmäßigen Abständen eine Bevölkerungsprognose. Die in diesem Bericht skizzierten Entwicklungslinien entstammen der Bevölkerungsprognose der Hessen Agentur von 2019, aktualisiert mit dem Basisjahr 2020.

### Geburten und Sterbefälle in Hessen\*



\* von 1950 bis 2050: Statistik 1950 bis 2020, Projektion 2021 bis 2035 und Trend bis 2050.

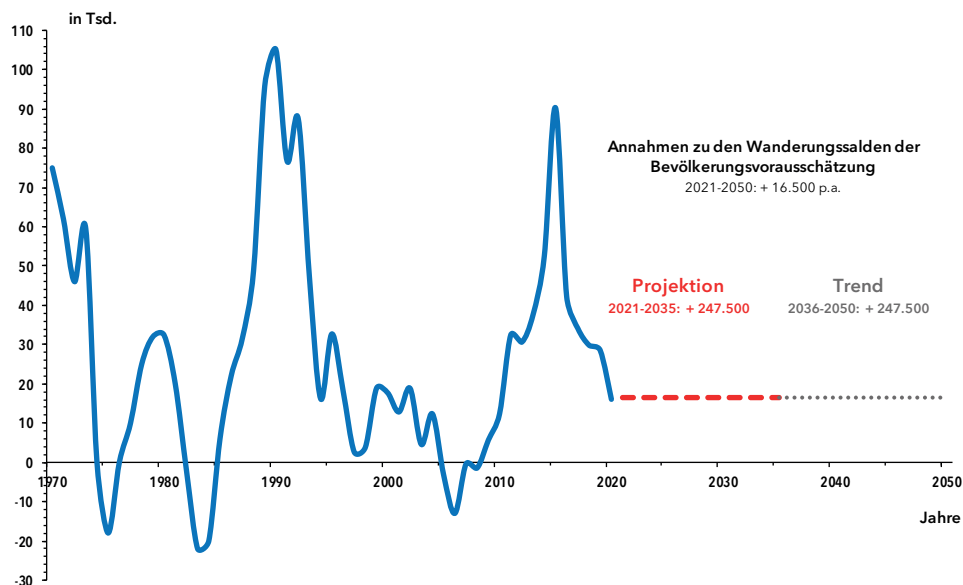
Quelle: HSL (1950 bis 2020); Bevölkerungsvorausschätzung der Hessen Agentur (Werte ab 2021).

Im Jahr 2020 sind in Hessen 10.600 mehr Menschen gestorben als Säuglinge geboren wurden. Die Zahl der Gestorbenen lag mit 70.000 um 3.400 höher als im Vorjahr. Ein wesentlicher Grund für diese Zunahme dürfte die Corona-Pandemie gewesen sein. So sind im Jahr 2020 in Hessen 3.249 Personen infolge einer Corona-Infektion verstorben.

Mit Blick in die Zukunft wird sich das bestehende Geburtendefizit weiter erhöhen. Für das Jahr 2035 wird mit einem Geburtendefizit in Höhe von 18.600 Personen gerechnet, für das Jahr 2050 mit 25.100 Personen.

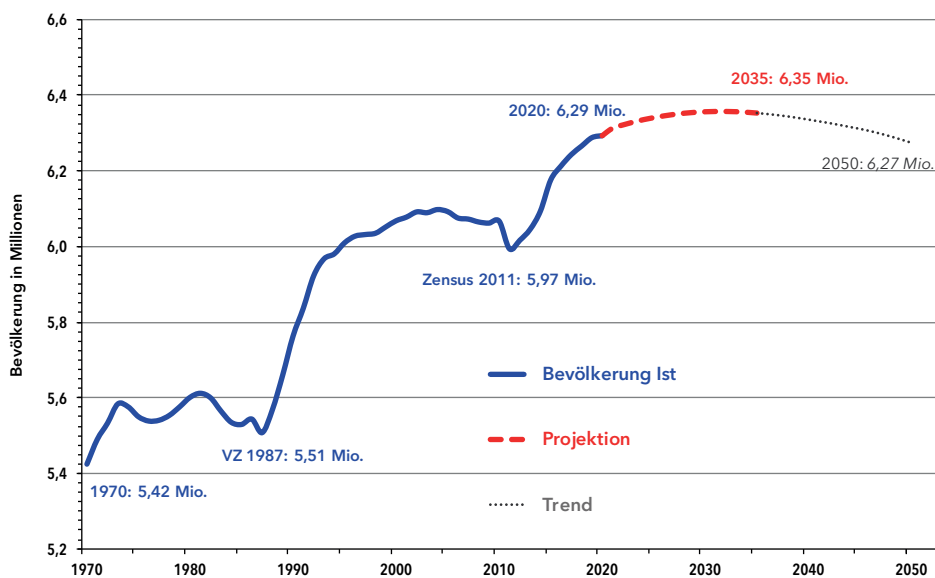
Das Wanderungsverhalten zeichnet sich im Zeitverlauf durch starke Schwankungen aus. Die hohen Wanderungsgewinne in den Jahren 2015 und 2016 wurden bereits in den Jahren 2017 bis 2019 bei Weitem nicht mehr erreicht. Coronabedingt ging der Wanderungsgewinn im Jahr 2020 noch weiter zurück auf 16.060 Personen. Dies liegt etwas unter dem Niveau von 16.500 Personen, das in der Bevölkerungsvorausschätzung als durchschnittlicher jährlicher Wanderungsgewinn für Hessen bis zum Jahr 2050 angenommen wird.

## Wanderungssalden in Hessen\*



\* von 1970 bis 2050: Statistik 1970 bis 2020, Projektion 2021 bis 2035 und Trend bis 2050.  
Quelle: HSL (1970 bis 2020); Bevölkerungsvorausschätzung der Hessen Agentur (Werte ab 2021).

## Bevölkerungsentwicklung in Hessen\*

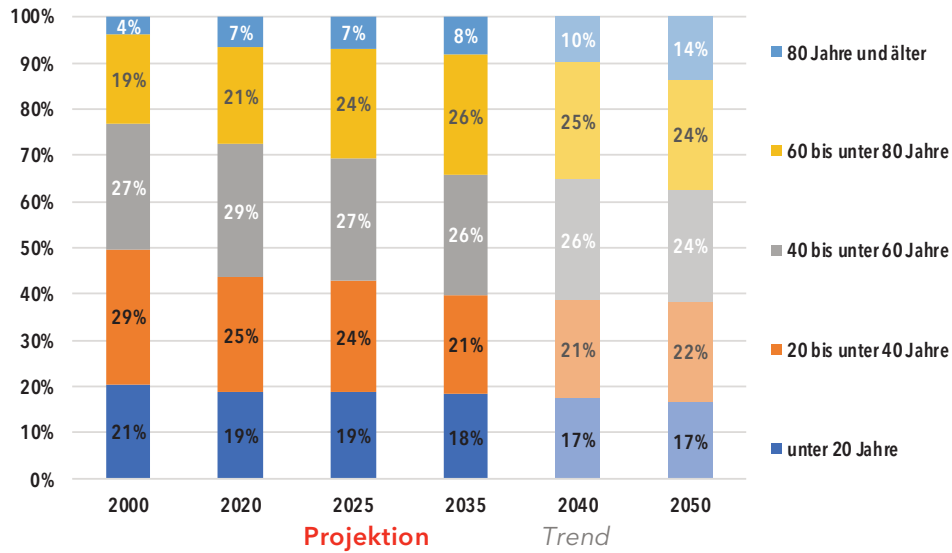


\* von 1970 bis 2050: Statistik 1970 bis 2020, Projektion 2021 bis 2035 und Trend bis 2050.  
Quelle: HSL (1970 bis 2020); Bevölkerungsvorausschätzung der Hessen Agentur (Werte ab 2021).

Am Jahresende 2020 lebten in Hessen insgesamt 6.293.154 Einwohner, rund 5.000 bzw. 0,1 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Bis 2035 wird eine weitere Zunahme in der Größenordnung von 60.000 Personen auf insgesamt 6,35 Mio. Einwohner erwartet. Danach

ist aufgrund des steigenden Geburtendefizites mit einer rückläufigen Bevölkerungsentwicklung zu rechnen. Für das Jahr 2050 wird eine Einwohnerzahl von 6,27 Mio. vorausgeschätzt, was in etwa dem heutigen Stand entspricht.

### Altersstruktur in Hessen Altersstrukturelle Zusammensetzung der Bevölkerung

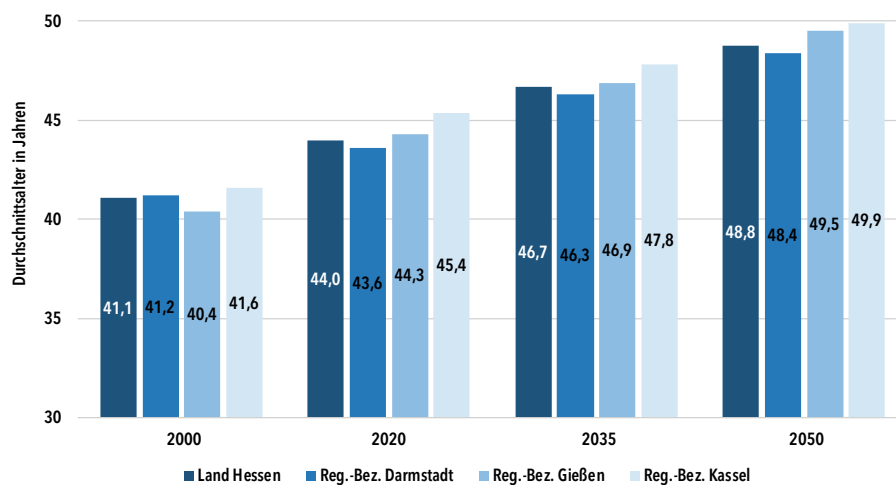


Quelle: HSL (2000 und 2020); Bevölkerungsvorausschätzung der Hessen Agentur (2025 bis 2050).

Auch wenn sich längerfristig die Einwohnerzahl kaum verändert, führt die Alterung der Bevölkerung zu deutlichen Veränderungen in der altersstrukturellen Zusammensetzung. So nehmen die Anteilswerte der unter 60-jährigen Bevölkerungsgruppen ab, die der

über 60-Jährigen zu. Am relativ stärksten fällt die Veränderung der Hochbetagten im Alter von 80 Jahren und älter aus, deren Anteilswert sich von 7 Prozent im Jahr 2020 auf 14 Prozent im Jahr 2050 verdoppelt.

### Altersstruktur in Hessen Durchschnittsalter in Hessen



Quelle: HSL (2020); Bevölkerungsvorausschätzung der Hessen Agentur (2035 und 2050).

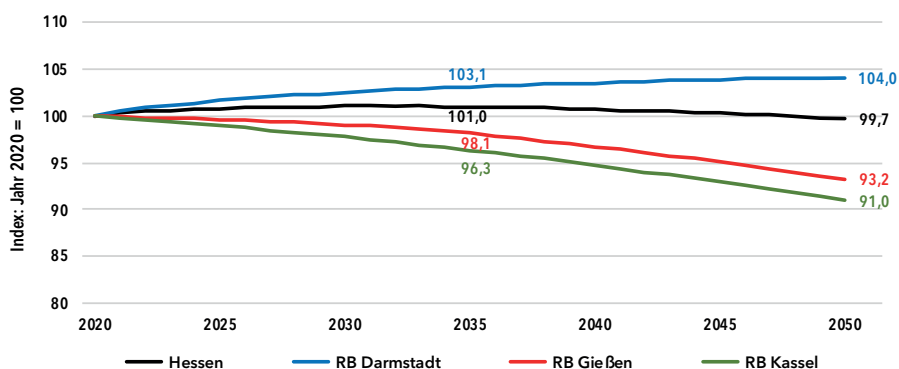
Das Durchschnittsalter der hessischen Bevölkerung lag dabei im Jahr 2000 im Schnitt bei 41,1 Jahren und hat sich bis zum Jahr 2020 auf 44,0 Jahre erhöht. Dieser Alterungsprozess wird sich weiter fortsetzen. So ist bis 2035 mit einem Anstieg auf 46,7 Jahre und bis 2050 auf 48,8 Jahre zu rechnen. Regional wird die Be-

völkerung im Regierungsbezirk Darmstadt im Schnitt etwas langsamer altern als in den Regierungsbezirken Gießen und insbesondere Kassel. Damit setzen sich die bereits zwischen 2000 und 2020 zu beobachtenden regionalen Unterschiede auch in Zukunft weiter fort.

## Bevölkerungsentwicklung in den Regierungsbezirken

alle Angaben in 1.000				
Amtliches Ist	Hessen	RB Darmstadt	RB Gießen	RB Kassel
31.12.2020	6.293,2	4.026,6	1.048,7	1.217,8
Projektion				
31.12.2035	6.353,0	4.151,0	1.028,8	1.173,2
Trend				
31.12.2050	6.274,3	4.188,7	977,5	1.108,1
Veränderung (absolut)				
2020-2035	59,8	124,4	-19,9	-44,6
2035-2050	-78,7	37,7	-51,3	-65,1
2020-2050	-18,9	162,1	-71,2	-109,7
Veränderung (relativ) alle folgenden Angaben in %				
2020-2035	1,0%	3,1%	-1,9%	-3,7%
2035-2050	-1,2%	0,9%	-5,0%	-5,5%
2020-2050	-0,3%	4,0%	-6,8%	-9,0%

Quelle: HSL (2020); Bevölkerungsvorausschätzung der Hessen Agentur (2035; 2050).  
 Rundungsbedingt kann es zu Abweichungen in den Summen kommen.

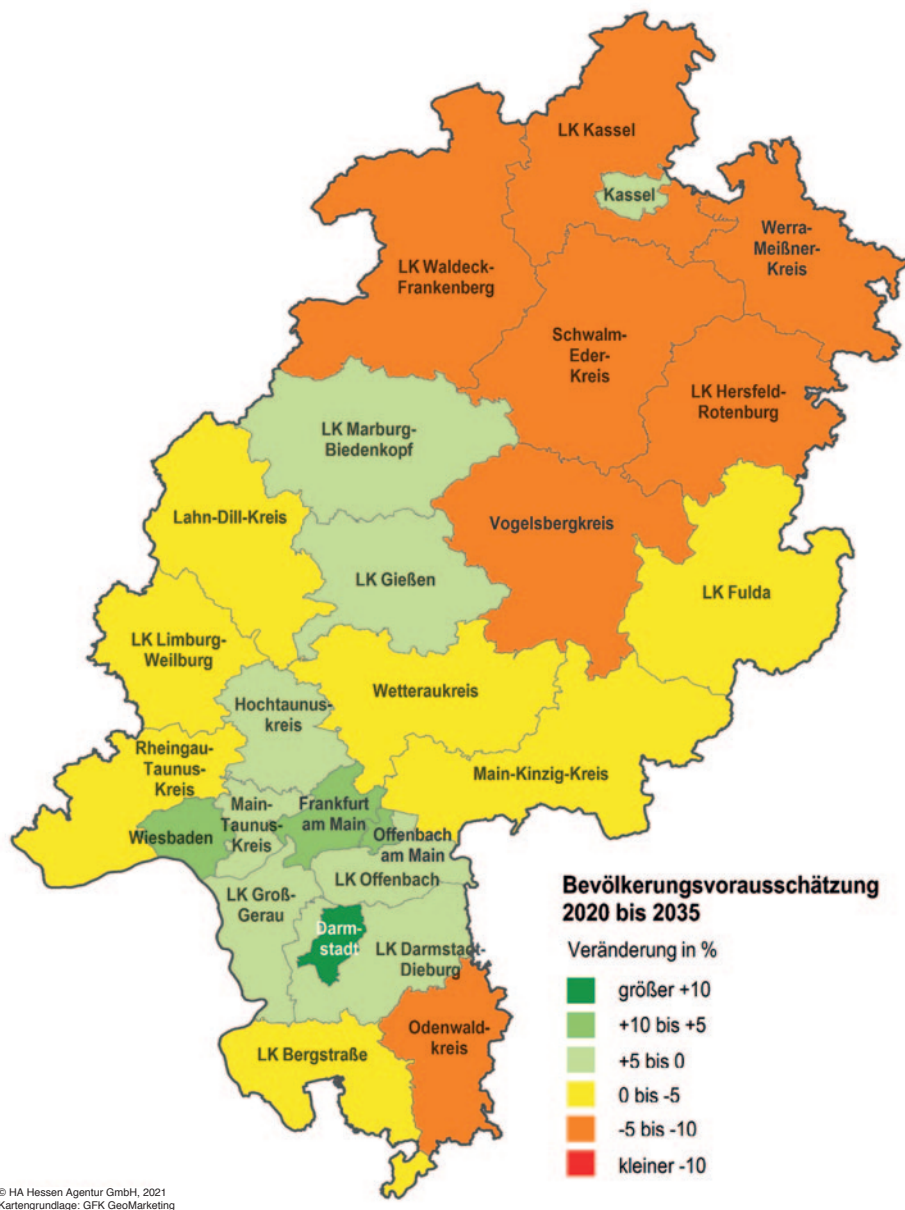


Quelle: HSL (2020); Bevölkerungsvorausschätzung der Hessen Agentur (2035 und 2050).

Bei regional differenzierter Betrachtung ist für den Regierungsbezirk Darmstadt bis zum Jahr 2050 mit einem leichten, kontinuierlichen Anstieg der Einwohnerzahl auf 4,19 Mio. zu rechnen. Gegenüber dem Jahr 2020 beziffert sich die Zunahme auf absolut

162.100 Einwohner bzw. 4,0 Prozent. Dem stehen rückläufige Entwicklungen in den Regierungsbezirken Gießen (-71.200 Einwohner bzw. -6,8 Prozent) und Kassel (-109.700 Einwohner bzw. -9,0 Prozent) gegenüber.

Bevölkerungsveränderungen (2020 bis 2035) - Projektion



Quelle: Berechnungen der Hessen Agentur.

Ausgeprägte regionale Besonderheiten in der demografischen Entwicklung zeigen sich auch auf der Kreisebene. Während für die kreisfreien Städte steigende

Einwohnerzahlen erwartet werden, ist für ländlich geprägte Regionen von rückläufigen Einwohnerzahlen auszugehen.

### Bevölkerungsveränderungen (2020 bis 2050) - Trendfortschreibung



Quelle: Berechnungen der Hessen Agentur.

Der in der Projektion bis 2035 beschriebene Trend (s. Karte zuvor) steigender Einwohnerzahlen in den kreisfreien Städten und rückläufiger Einwohnerzahlen in

ländlich geprägten Regionen zeitigt bis 2050 noch deutlicher ausgeprägte regionale Besonderheiten in der demografischen Entwicklung.



## EXKURS: CORONA-PANDEMIE UND DEMOGRAFIE

Die Corona-Pandemie bestimmt seit mehr als zwei Jahren das gesellschaftliche Leben. Auch wenn die Auswirkungen auf die demografische Entwicklung – Geburtenrate, Lebenserwartung, Wanderungsbewegungen – zahlenmäßig nur marginal erscheinen, hat sich dennoch in der Betrachtung etwas verändert: Die Pandemie wirkt als Beschleuniger von bestehenden Trends, die außerdem nun wie unter dem Brennglas stärker wahrgenommen werden. Noch sind die längerfristigen Veränderungen nicht abzusehen, aber es zeichnet sich bereits ab, dass einige die Pandemie überdauern dürften. Dies betrifft nicht zuletzt die Digitalisierung der Arbeitswelt, die Veränderungen in den Innenstädten und im stationären Einzelhandel, das Freizeitverhalten der Menschen sowie die Anforderungen an bezahlbaren Wohnraum, aber auch die gesellschaftliche Bedeutung der Gesundheitsversorgung und das Austarieren des gesellschaftlichen Miteinanders. Diese Transformationsprozesse berühren unmittelbar die Lebenswirklichkeit der Menschen, haben Auswirkungen auf regionale Planungen und Entwicklungen und verändern die Wirtschafts- und Arbeitswelt. Auch im Hinblick auf die Gestaltung des demografischen Wandels könnten sich neue Herausforderungen und Chancen für die Zukunft ergeben.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die kleinräumige demografische Entwicklung in Hessen äußern sich deutlich in einer gebremsten Wachstumsdynamik. Im Jahr 2020 fiel die Bevölkerungszunahme mit 5.000 Personen sehr gering aus und war im ersten Halbjahr 2021 mit -11.800 Menschen sogar rückläufig. Dies ist auf eine Zunahme der Sterbefälle bei gleichbleibender Geburtenrate und einer deutlich geringeren Zuwanderung zurückzuführen. Grundsätzlich ist allerdings weiterhin eine hohe Übereinstimmung von vorausgeschätzter und realisierter Bevölkerungsentwicklung festzustellen.

### Regionalentwicklung: Der Ausbau der digitalen Infrastruktur als aktive Daseinsvorsorge

In vielen größeren Städten hat Corona tatsächlich für einen unerwarteten Wachstumsknick gesorgt, auch in Frankfurt, Darmstadt und Kassel. Nachdem es in den vergangenen zehn Jahren steil bergauf ging, stagnieren die Einwohnerzahlen oder gehen zurück. In Frankfurt erstmals seit 20 Jahren. Die Ursachen liegen auf der Hand: Zum einen sind viel weniger junge Menschen zum Studium, zur Ausbildung oder dem Berufseinstieg

in die Städte gezogen. Zum anderen ist die internationale Zuwanderung 2020 im Vergleich zum Vorjahr um mehr als ein Viertel gesunken, von 142.000 auf 105.000 Menschen. Auch wenn die Hälfte der Einwanderinnen und Einwanderer aus EU-Staaten kommt, ist dies nicht unbedingt verwunderlich: Die Grenzen waren geschlossen und die Menschen voller Unsicherheit. Der Bevölkerungsschwund in unseren Städten könnte daher nur ein vorübergehendes Phänomen sein.

Allerdings haben vor allem die Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt, verbunden mit dem Trend vor allem junger Familien, ins Umland der Städte zu ziehen, Potenzial, regionale Entwicklungen langfristig zu beeinflussen. Durch den Boom von Homeoffice und mobilem Arbeiten haben sich Arbeitsort und Wohnort deutlicher entkoppelt. Bei der Wohnortentscheidung geht es vermehrt um Lebensqualität: dem Wunsch nach einer größeren Wohnung oder einem Haus, Natur vor der Tür, Gemeinschaft statt Großstadtanonymität. Das ist nicht neu, aber durch die erzwungenen Corona-Auszeiten sind vielen Menschen diese Werte bewusster und wichtiger geworden. Dies führt dazu, dass sich der bereits seit Jahren bestehende Trend ins Umland verstärkt hat. Bei den 30- bis 49-Jährigen stehen der Hochtaunuskreis, der Lahn-Dill-Kreis, der Schwalm-Eder-Kreis, der Wetteraukreis, die Landkreise Kassel, Limburg-Weilburg und Waldeck-Frankenberg sowie teilweise der Vogelsbergkreis hoch im Kurs. Diese Regionen verzeichnen teils deutliche prozentuale Gewinne in dieser Altersgruppe. Die städtischen Zentren verlieren hingegen in dieser Altersgruppe tendenziell Einwohnerinnen und Einwohner. Ein signifikanter Anstieg von Zuzügen in zentrumsfernere ländliche Orte ist aktuell jedoch noch nicht festzustellen.

### Arbeitswelt: Die Fachkräfte von morgen heute gewinnen

Schon vor Corona war die Sicherung des Fachkräftebedarfs eines der drängenden Zukunftsthemen und eine gesamtgesellschaftliche Daueraufgabe. Dabei hat die Pandemie nochmals gezeigt, wie schnell sich die Anforderungen an die Arbeitswelt ändern können. Außerdem wurde deutlich, dass eine hohe Zahl an Arbeits-, Fach- und Führungskräften – speziell auch in Pflege, Gesundheit und Soziales – wichtig ist, um die gesellschaftlichen Systeme als Teile und als Ganzes am Laufen zu halten, insbesondere auch in Krisenzeiten.

Unsere Arbeitswelt ist durch Corona und den dadurch erzwungenen digitalen Quantensprung insgesamt sehr viel flexibler geworden. Für Unternehmen, Betriebe und Verwaltungen ist dies Herausforderung und Chance zugleich. Der Technologie-Rückstand des Mittelstands gegenüber Großkonzernen hat sich verringert. Die Wahrscheinlichkeit, Fach- und Führungskräfte zu finden, wenn mobiles Arbeiten zum festen Bestandteil der Firmenidentität wird, steigt auch in ländlichen Räumen. Vor allem für Unternehmen im Dienstleistungssektor mit Angestellten, denen ein Computer reicht, um mit der Welt verbunden zu sein, ist mobiles Arbeiten eine Option. Die digitale Transformation ist jedoch für Beschäftigte und Arbeitgeber gleichermaßen eine Herausforderung und trifft nun umso stärker auf einen Arbeitsmarkt, der aufgrund des demografischen Wandels zunehmend angespannt ist. Allein in Hessen werden im Zeitraum 2019 bis 2026 Prognosen zufolge rund 150.000 weitere Fachkräfte benötigt.

### **Kinder und Familien: Kinder und Jugendliche in den Fokus rücken und Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten**

Welche Auswirkungen die Corona-Pandemie auf die jetzige Generation unserer Kinder und Jugendlichen hat, ist insgesamt nicht leicht abschätzbar. Es ist jedoch auch in dieser Krise deutlich geworden, dass die Bedarfe von Kindern und Jugendlichen in der Gesellschaft offen adressiert und berücksichtigt werden müssen. Das betrifft nicht allein den Bildungsbereich, sondern auch soziale gesundheitsfördernde Komponenten wie Partizipation, Sport oder Kultur.

Familien können von einer neuen, hybriden Arbeitswelt besonders profitieren, denn dies ist ein wichtiger Schritt für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie – zum Beispiel bei der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen. Die Corona-Pandemie hat jedoch deutlich vor Augen geführt, dass verlässliche Strukturen hierbei besonders notwendig sind. Etwa ein Fünftel der Frauen hat in den letzten zwei Jahren ihre Arbeitszeit verringert, um die Belastungen durch Beruf und Familienarbeit bewältigen zu können.

### **Älter werdende Gesellschaft: Teilhabe von Älteren und Gesundheitsversorgung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe**

Die Corona-Pandemie hat auch den Wert der Gesundheit und des gesellschaftlichen Zusammenhalts verdeutlicht sowie den Blick verstärkt auf die Älteren und hierbei insbesondere die vulnerablen Gruppen in unserer Gesellschaft gelenkt – dabei ist die Gruppe der Älteren äußerst vielfältig, und nicht alle Älteren sind per se vulnerabel. Mit der Frage des Schutzes von vulnerablen Gruppen gerieten insbesondere die Strukturen und Angebote der Gesundheitsversorgung und Pflege sowie mögliche Defizite und Verbesserungspotenziale in den Fokus der Öffentlichkeit.

Das Brennglas der Pandemie machte auch die intergenerationale Verwobenheit deutlich: Ältere tragen wesentlich zum gesellschaftlichen Miteinander bei, in Form ehrenamtlichen Engagements oder indem sie die Kinderbetreuung übernehmen. Die Einschränkung von Kontakten gerade bei Jugendlichen zeigte die Solidarität mit Älteren. Insgesamt war die intergenerationale Solidarität eine der positiven Erfahrungen der Pandemie – auch wenn Ältere in der Öffentlichkeit oft sehr pauschal als Hochrisikogruppe dargestellt wurden. Jedoch konnten bei Weitem nicht alle Älteren digitale Angebote als einen Schlüssel zur Teilhabe in der Corona-Pandemie nutzen: Gerade diejenigen, die am meisten von diesen Angeboten profitiert hätten, konnten sie am wenigsten nutzen. Vielfältige Angebote trugen jedoch dazu bei, dass die Zahl der über 70-jährigen Offlinerinnen und Offliner deutlich sank.

Mit dem deutlichen Anwachsen der Gruppe der Älteren und Hochaltrigen in den kommenden Jahren und Jahrzehnten werden die vielfältigen Herausforderungen, insbesondere im Gesundheitswesen, aber auch die Chancen zur Gestaltung der Teilhabe Älterer sowie des gesellschaftlichen und intergenerationalen Miteinanders noch wachsen. Die Pandemie hat dazu bereits einige notwendige Diskussionen angestoßen.





HANDLUNGSFELD  
**REGIONALE INFRASTRUKTUR/  
REGIONALENTWICKLUNG**

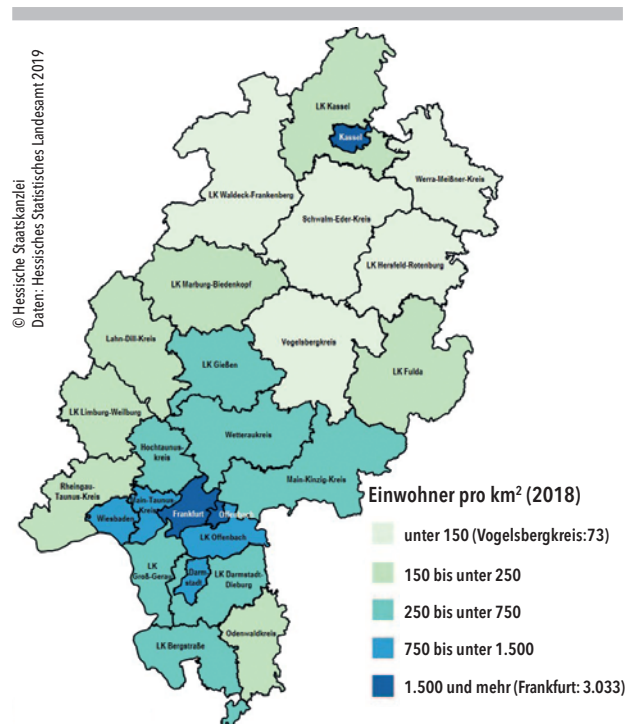
### 3 HANDLUNGSFELD REGIONALE INFRASTRUKTUR/ REGIONALENTWICKLUNG

LEITIDEE: HESSEN IN ALLEN REGIONEN ATTRAKTIV UND LEBENSWERT

Hessen ist ein Flächenland mit einer vielfältigen regionalen Struktur, dem Nebeneinander einer starken Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main und eher ländlich geprägten Räumen sowie einer Bandbreite an Dörfern, Klein- und Großstädten mit eigenen Profilen, unterschiedlichen Voraussetzungen und unterschiedlichen demografischen Entwicklungslinien.

Leitidee der Demografiapolitik ist es, den Menschen in allen Regionen in Hessen gleichwertige Lebensverhältnisse zu bieten, gute Angebote zu machen und Gestaltungsspielräume wahrzunehmen. Die Lebensmodelle der Menschen werden immer vielfältiger, aber auch die Wahlfreiheiten in Bezug auf den Wohnort waren dank der Digitalisierung noch nie so groß wie heute. Hier liegt ein großes Potenzial – zur Stärkung der ländlichen Räume sowie zur Entlastung der Großstädte und ihrer Speckgürtel genauso wie zur Umsetzung von neuen Ideen für die Städte und Dörfer der Zukunft und das gesellschaftliche Miteinander.

Die Sicherung der Daseinsvorsorge und die Schaffung von günstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind ein wichtiger Beitrag für gleichwertige Lebensverhältnisse für die Bürgerinnen und Bürger in den hessischen Landesteilen. Diese Leitvorstellung prägt die Landesplanung. Das dazu wichtigste Instrument ist der Landesentwicklungsplan, der unter Einbezie-



hung vieler Beteiligter weiterentwickelt wurde und nun die aktuelle Grundlage für die Neuaufstellung der Regionalpläne darstellt. Damit ist ein Rahmen für die Regionalentwicklung gesetzt, deren Aufgaben in der Unterstützung der regionalen Stärken und Potenziale, in der Schaffung der infrastrukturellen Voraussetzungen für die wirtschaftliche Entwicklung und in der Siedlungsentwicklung liegen.

### GESTALTUNG DER LÄNDLICHEN REGIONEN IN HESSEN

Je nach Definition des ländlichen Raums sind mit einem Bevölkerungsanteil zwischen 30 und 50 Prozent sowie einer Fläche zwischen 70 und 85 Prozent die ländlich geprägten Regionen ein wesentlicher Bestandteil Hessens. Die Förderung der ländlichen Räume gerade unter demografisch herausfordernden Bedingungen ist daher ein Schwerpunkt der Hessischen Landesregierung. Um den Menschen dort auch in Zukunft gleichwertige und attraktive Lebensverhältnisse bieten zu können, setzt die Hessische Landesregierung bei der Gestaltung auf eine enge Vernetzung der Fachplanungen und bedarfsorientierte



Angebote. So können Entwicklungs- und Anpassungsstrategien der Regionen auch bei unterschiedlichen regionalen Voraussetzungen und unterschiedlichen Stärken und Bedürfnissen der Regionen zielgerichtet unterstützt werden.



Unter dem Dach der Offensive „Land hat Zukunft“ arbeiten alle Ressorts der Landesverwaltung zusammen, um wichtige Fragen der ländlichen Entwicklung ge-

meinsam zu beraten, die Aktivitäten aufeinander abzustimmen und Synergien zu nutzen.

Zentrales Ziel ist, die Zukunft dieser ländlichen Regionen weiter zu stärken – gemeinsam im Zusammenwirken mit Kommunen, mit den vor Ort engagierten Vereinen, den Unternehmen und natürlich den Bürgerinnen und Bürgern.



Mehr Informationen zu den Aktivitäten in Hessens ländlichen Regionen unter

→ <https://www.land-hat-zukunft.de>

## Aktionsplan „Starkes Land - Gutes Leben“

Der Aktionsplan „Starkes Land - Gutes Leben“ bündelt ressortübergreifend in neun Handlungsfeldern bestehende und geplante Maßnahmen der Hessischen Landesregierung zur Stärkung der ländlichen Räume. Er zeigt so für ganz Hessen auf, welche vielfältigen Fördermaßnahmen es gibt, was man damit alles bei sich vor Ort machen kann und wer bei der Umsetzung unterstützt. Auch die Vernetzung und der Austausch lokaler Initiativen wird gefördert. Gleichzeitig wird er nicht statisch verstanden, sondern kontinuierlich im Rahmen eines Dialogprozesses weiterentwickelt.

### Handlungsfelder des Aktionsplans und beispielhafte Maßnahmen

#### 1. Ländliche Räume gemeinsam gestalten

Dörfer, ländliche Gemeinden und Städte werden als attraktive Wohnräume mit lebendigen Ortskernen bewahrt und gefördert. Ziel ist es auch, die sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Potenziale vor Ort und durch die Kommunen selbst zu mobilisieren.

Die Dorfentwicklung ist einer der wichtigsten Bausteine zur Entwicklung der ländlichen Räume mit dem Ziel, Dörfer als attraktiven und lebendigen Lebensraum zu gestalten. Um die Kommunen dabei noch gezielter zu unterstützen, wurde die Förderquote auf durchschnittlich 80 Prozent erhöht.

#### 2. Unterwegs in ländlichen Räumen: Mobilität

Allen Bürgerinnen und Bürgern soll – altersunabhängig – eine klimafreundliche und zukunftsweisende Mobilität ermöglicht werden.

Um öffentliche Verkehrsmittel in den ländlichen Räumen attraktiver zu machen, setzt sich die Landesregierung für die Ausweitung des Angebots ein. Für Nachtverkehr und eine Verbesserung der Taktungen stehen höhere Mittel zur Verfügung. Bereits jetzt profitieren über 80 Prozent der Bürgerinnen und Bürger im Nordhessischen Verkehrsverbund vom Stundentakt im Busverkehr.

#### 3. Gute Verbindung: digitale Infrastruktur ausbauen

Digitalisierung überwindet räumliche Distanzen und schafft Möglichkeiten, sich regional und international zu vernetzen. Daher werden die Rahmenbedingungen und Infrastrukturen für die digitale Gegenwart weiter verbessert.

Bereits 2018 wurde deshalb in der hessischen Gigabitstrategie der flächendeckende Ausbau von Glasfaseranschlussnetzen bis 2030 als eines der zentralen Ziele gesetzt. Und bis 2025 sollen flächendeckend Gigabitanschlüsse bereitgestellt werden. Allein in dieser Legislaturperiode wird dafür so viel wie noch nie zuvor in den Ausbau der digitalen Infrastrukturen investiert.

**4. Beruf und Familie: Betreuung, Bildung und Arbeit**

Zur Stärkung der ländlichen Räume gehört auch die Schaffung von verlässlichen Arbeits-, Bildungs- und Betreuungsangeboten. Die ländlichen Räume müssen für Arbeitgeber und Familien gleichermaßen attraktiv sein.

Mit der Förderung des Regionalmanagements werden junge Menschen und Unternehmen, Betriebe und Verwaltungen aus der Region zusammengebracht. Ziel ist es, zu mehr Wachstum und Beschäftigung in den ländlichen Räumen beizutragen.

**5. Lebenswerte Landschaften und regional erzeugte Nahrungsmittel**

Die Flächen im Offenland, in Wäldern sowie Gewässer werden naturverträglich genutzt und die Zusammenarbeit zwischen Landwirtschaft und Naturschutz weiter gefördert.

Mit dem neuen Ökoaktionsplan Hessen 2020-2025 wird der Ökolandbau gefördert und eine besonders nachhaltige, tiergerechte und umweltschonende Produktion von Lebensmitteln unterstützt. Der Ökolandbau soll bis 2025 auf 25 Prozent der Agrarfläche Hessens ausgebaut sein.

**6. Gesund durchs Leben: medizinische Versorgung**

Gesundheitsversorgung ist für alle Bürgerinnen und Bürger von zentraler Relevanz und allen Menschen muss ein schneller und hochwertiger Zugang zu Einrichtungen der Gesundheitsversorgung, Pflege und Betreuung ermöglicht werden.

Innovative Ansätze werden bspw. durch Maßnahmen des Hessischen Gesundheitspakts 3.0 eingebracht, der die Förderung lokaler und sektorenübergreifender Gesundheitszentren, medizinischer Versorgungszentren und den Einsatz von Gemeindepflegerinnen und -pflegern unterstützt.

**7. Gemeinsam stark: sozialer Zusammenhalt, Integration und Sport**

Wo das Ehrenamt aktiv ist, werden konkrete Projekte realisiert, soziales Miteinander gelebt und die Integration gefördert. Bürgerinnen und Bürger, die sich in Sportvereinen, Feuerwehren, Verbänden oder der Kommunalpolitik in sozialen und kulturellen Projekten engagieren, werden verstärkt unterstützt.

Die vom Land geförderten WIR-Koordinations- und WIR-Fallmanagementstellen werden ab 2021 zu Vielfaltszentren weiterentwickelt, um die Integration vor Ort weiter zu stärken.

**8. Kreativ und vielfältig: Kultur abseits der Ballungsgebiete**

„Kultur abseits der Ballungsgebiete“ ist neben „Diversität“, „Digitalisierung“ und „Kultureller Bildung“ etc. eines der neun Schwerpunktthemen des Masterplans Kultur Hessen, der 2022 nach einem breit angelegten Beteiligungsprozess mit Kulturschaffenden und Kulturinteressierten erstellt wird. Als kulturpolitischer Kompass für die nächsten Jahre greift er die Vielfalt der hessischen Kulturlandschaft auf und trägt zur Berücksichtigung unterschiedlicher Interessenlagen im Bereich der Kultur bei.

Kulturelle Teilhabe gehört zur regionalen Daseinsvorsorge, ist wichtiger Standortfaktor und essenziell für den Zusammenhalt und das Miteinander vor Ort. Kulturinstitutionen und Kulturakteure in den ländlichen Räumen werden weiterhin gefördert.

Die für Kultur vorgesehenen Haushaltsmittel werden in den Jahren 2020 bis 2023 um jährlich rund 10 Mio. Euro erhöht und damit auch die Kulturangebote in den ländlichen Räumen gestärkt.

**9. Tatkräftig durch kommunale Finanzen und Kooperationen**

Insbesondere ländliche Städte und Gemeinden werden unterstützt, denn gerade dort sind Mittel notwendig, um die Infrastruktur zu erhalten oder rückläufigen Bevölkerungszahlen entgegenzuwirken. Diese Unterstützung erfolgt im Rahmen einer Partnerschaft Kommunen.

Freiwillige interkommunale Kooperationen werden seit vielen Jahren durch die Bereitstellung von Fördermitteln und durch die Beratungsfunktion des Kompetenzzentrums für Interkommunale Zusammenarbeit

(KIKZ) unterstützt. Im Förderprogramm „Rahmenvereinbarung zur Förderung der interkommunalen Zusammenarbeit“ wurden bereits über 420 Bewilligungen mit einer Gesamtsumme von rund 29 Mio. Euro bei einer Beteiligung von rund 400 Kommunen ausgesprochen.



Der Aktionsplan und der Instrumentenkasten zum Nachlesen unter  
→ <https://www.land-hat-zukunft.de/offensive-land-hat-zukunft.html>

### Stabsstelle „Ländliche Räume“

Die Stabsstelle „Ländliche Räume“ im Hessischen Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz ist zentrale Koordinations- und Vernetzungsstelle der Offensive und damit aller Aktivitäten der Landesregierung und darüber hinaus. Dabei wird die Stabsstelle u. a. unterstützt von:

- der Interministeriellen Arbeitsgruppe (IMAG) „Ländliche Räume und gleichwertige Lebensverhältnisse“: Sie sorgt seit 2018 für die ressortübergreifende Abstimmung, bearbeitet strategische Querschnittsthemen und stärkt Synergien.
- der Akademie für den Ländlichen Raum HESSEN: Als Teil des Landesbetriebs Landwirtschaft Hessen (LLH) vermittelt sie seit 2018 konkretes Umsetzungs-Know-how und trägt fachliche Impulse in die Fläche.
- Regionalbeauftragten, die als Ansprechpersonen für Kommunen sowie Bürgerinnen und Bürger agieren, Projekte vor Ort unterstützen, informieren und Kontakte vermitteln.

### Kunst und Kultur in den ländlichen Räumen

Kunst und Kultur nehmen in den ländlichen Räumen und der Regionalentwicklung einen hohen Stellenwert ein, was sich auch in der Unterstützung durch das Land äußert: Strukturelle Förderungen und kulturelle Angebote in ländlichen Räumen wurden in den vergangenen Jahren mit spezifischen Projektförderungen ausgebaut. Dazu gehören u. a. die Strukturförderung für Soziokulturelle Zentren, die Gastspielförderung, die Angebote des Landestheaters und die Projektförderung von kommunalen und privaten Museen in ländlichen Regionen. Unterstützt werden zudem beispielsweise Projekte der Heimat- und Brauchtumpflege, die vier Kultursommer sowie zahlreiche regionale Festivals und andere Veranstaltungsformate in strukturschwachen Gebieten. Stipendien für Künstlerinnen und Künstler und die Unterstützung von Künstlerateliers finden sich vermehrt auch auf dem Land. Besonders adressiert werden ländliche Räume durch die Förderung der Trachtenvereine.

Einen Schwerpunkt nimmt auch in ländlichen Räumen die kulturelle Bildung ein, was sich durch das Programm LandKulturPerlen abbildet. Ziel der LandKulturPerlen ist es, Akteurinnen und Akteure der kulturellen Bildung sichtbar zu machen und deren Arbeit durch aktorsorientierte Angebote zu unterstützen. Als wichtiges Instrument erweist sich die niedrigschwellige Förderung, die LandKulturPerlen für Projekte der kulturellen Bildung in wechselnden Fokuslandkreisen vergibt. Projektträger sind zum Beispiel Vereine, Kommunen, Kunstschaffende oder Einzelpersonen. Im Rahmen dieser sogenannten Mikroprojektförderung ist eine Unterstützung von bis zu 2.000 Euro pro Projekt möglich. Darüber hinaus bietet LandKulturPerlen für Akteurinnen und Akteure der kulturellen Bildung Beratung zur Projektentwicklung und zu weiteren Fördermöglichkeiten, kostenlose Kulturseminare zur Weiterqualifizierung sowie Vernetzung und Sichtbarmachung ihrer Arbeit.



**Land  
Kultur  
Perlen**



Weitere Informationen zum Programm LandKulturPerlen unter  
→ <https://landkulturperlen.de>





Auch die Kunst- und Kulturbranche der ländlichen Regionen wurde und wird während der Corona-Pandemie besonders berücksichtigt. Von der Landesregierung wurde 2020 das **Kulturpaket I** (über 50 Mio. Euro) und 2021 das **Kulturpaket II** (rd. 30 Mio. Euro) aufgelegt. So sah das Spielstättenprogramm (Phase 3a des Kulturpaketes I) eine bevorzugte Behandlung von Antragstellerinnen und Antragstellern aus den ländlichen Räumen vor. Das Programm INS FREIE (Kulturpaket II) stellte ebenfalls besonders auf Open-Air-Kulturveranstaltungen in ländlichen Räumen ab.

### Digitalisierung als Chance

Die digitale Infrastruktur ist Grundvoraussetzung und Fundament für die Digitalisierung der Gesellschaft. Sie ist damit eine wichtige Grundlage für Innovationen, wirtschaftliche Dynamik und für die Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen. Leistungsfähige digitale Infrastrukturen zum schnellen Informations- und Wissensaustausch sind heute eine essenzielle Voraussetzung für wirtschaftliches Wachstum. Sie sind für Wirtschaft und Gesellschaft mittlerweile so bedeutend wie Verkehrswege oder die Energienetze. Eine flächendeckende Versorgung mit digitalen Infrastrukturen erschließt dabei Ballungsräume und ländliche Gebiete gleichermaßen und trägt so zur Schaffung gleichwertiger Lebensverhältnisse in Stadt und Land bei. Regionen, die nicht an leistungsfähige Kommunikationsnetze angeschlossen sind, geraten beim Standortwettbewerb in die Defensive. Daher sind hochleistungsfähige Internetzugänge unabdingbar geworden, wenn die Lebensbedingungen innerhalb heterogener Regionen vergleichbar bleiben sollen.



### Strategie Digitales Hessen

Zentrale Stelle für die Digitalisierung in Hessen ist der neu geschaffene Geschäftsbereich der Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung, der die Digitalisierungsoffensive der Landesregierung strategisch bündelt und die Umsetzung inklusive der dafür notwendigen Haushaltsmittel koordiniert und steuert. Dieses Vorgehen generiert eine gänzlich neue Qualität der ressortübergreifenden Koordinierung, um dem digitalen Wandel mit seinen schnellen Innovationszyklen gerecht zu werden. Besondere Aufgabenschwerpunkte bilden die Digitalisierung der Regionen und Städte, die Stärkung der digitalen Kompetenz und Bildung, die KI-Forschungsexzellenz, die bürgernahe Verwaltungsdigitalisierung und nicht zuletzt die digitalen Infrastrukturen.



Mehr Informationen zur Strategie Digitales Hessen unter  
→ <https://digitale-zukunft-hessen.de>

### Smarte Regionen

Die Geschäftsstelle Smarte Region unterstützt die hessischen Kommunen und Regionen auf dem Weg der Digitalisierung. Mit verschiedenen Informations- und Transferangeboten wie Online-Foren, Kongressen und Beratungen werden smarte Lösungen in ganz Hessen angestoßen. Seit März 2021 stehen den hessischen Kommunen zudem im Programm Starke Heimat Hessen jährlich 16 Mio. Euro Fördergelder für die Umsetzung innovativer und modellhafter Smart Region-Projekte zur Verfügung. Die Ergebnisse der geförderten Projekte werden durch die Geschäftsstelle Smarte Region allen hessischen Kommunen transparent gemacht.



Mehr Informationen zu den Aktivitäten rund um die Smarten Regionen in Hessen unter  
→ <https://www.smarte-region-hessen.de>

## Digitale Infrastruktur: Festnetz, Mobilfunk, WLAN

Damit Bürgerinnen und Bürgern sowie Unternehmen in Hessen eine leistungsfähige digitale Infrastruktur zur Verfügung steht, hat die Hessische Landesregierung die Initiative ergriffen und im Jahr 2018 die Gigabitstrategie für Hessen vorgestellt. Diese setzt den hessischen Handlungsrahmen für die kommenden Jahre und fokussiert dabei unterschiedliche Kernsegmente. Oberstes Ziel ist dabei die flächendeckende Verfügbarkeit von Glasfasernetzen bis zum Jahr 2030. Dies verfolgt die Hessische Landesregierung mit Hochdruck. Und bis 2025 soll die flächendeckende Versorgung mit gigabitfähigen Infrastrukturen hergestellt werden, um die wachsenden Bedarfe zu decken. Noch schneller, bis Ende 2022, sollen sozioökonomische Infrastrukturen wie Schulen, Krankenhäuser und Gewerbegebiete gigabitfähig versorgt werden. Das zweite Kernsegment der Gigabitstrategie beinhaltet die Weiterentwicklung der Mobilfunkinfrastruktur. Hierbei geht es zunächst um die zügige Schließung der „weißen“ LTE-Flecken und die Versorgung der Verkehrswege, etwa durch ein landeseigenes Förderprogramm. Zudem beinhaltet die Strategie die Begleitung des 5G-Ausbaus, welcher in Hessen mit mehr als 1750 aktiven 5G-Standorten bereits weit fortgeschritten ist. Der dritte zentrale Bereich der Gigabitstrategie fokussiert den Ausbau der WLAN-Infrastrukturen. Hierunter fällt der Ausbau von frei zugänglichen WLAN-Netzen, beispielsweise in öffentlichen Einrichtungen sowie an Plätzen und Tourismusstandorten. Mit dem WLAN-Förderprogramm „Digitale Dorflinde“ werden kommunale WLAN-Hotspots gefördert, um insbesondere im ländlichen Raum öffentliche Internetzugangsmöglichkeiten zu stärken.

Mehr Informationen zum Ausbau der digitalen Infrastruktur in Hessen unter



→ <https://www.breitbandbuero-hessen.de>



→ <https://www.breitbandbuero-hessen.de/dashboard>



→ <https://www.mobilfunk-hessen.de>



→ <https://www.gigamap-hessen.de>



→ <https://www.hessen-wlan.de>

## GESTALTUNG DER METROPOLREGION UND DER STÄDTE IN HESSEN



Die Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main erstreckt sich über weite Teile von Hessen, über Teile von Rheinland-Pfalz und Bayern und zählt mit knapp 5,8 Mio. Einwohnerinnen und Einwohnern, von denen etwa 2,5 Mio. im städtischen Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main leben, zu einer der international bedeutendsten Regionen Deutschlands. Mit ihren rund 85 angeschlossenen Kommunen und Kreisen und mit einer Fläche, die nur 4,13 Prozent von Gesamtdeutschland ausmacht, erwirtschaftet die Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main 8,17 Prozent an der bundesdeutschen Bruttowertschöpfung. Sie zeichnet sich durch eine un-

gebrochene Anziehungskraft aus, die für hohe Zuwanderung – insbesondere im Ballungskern – sorgt.

Ausgangslagen und demografische Herausforderungen eines wirtschaftlich starken Ballungsraums Frankfurt/Rhein-Main, aber auch weiterer städtischer Strukturen in Hessen erfordern andere Strategien, um attraktive Lebensverhältnisse zu gewährleisten. Entsprechend setzt die Hessische Landesregierung die Schwerpunkte bei der Vernetzung mit regionalen Akteuren und der zielgerichteten Unterstützung.

### Metropolregion: Freiwillige Zusammenarbeit

Bei der Zusammenarbeit der Akteure auf kommunaler und regionaler Ebene setzt die Landesregierung auf Freiwilligkeit. Dieses Prinzip der freiwilligen interkommunalen Zusammenarbeit in bedeutsamen regionalen Aufgabenfeldern ist auch im aktuellen Gesetz über die Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main vom 24. August 2018 angelegt. Eine Reihe von regionalen Initiativen und Organisationen festigen und fördern dabei die Region Frankfurt/Rhein-Main. Hierzu zählen zum Beispiel: RMV GmbH, ivm GmbH, Rhein-Main-Abfall GmbH, KulturRegion FrankfurtRheinMain gGmbH, Gemeinnützige Kulturfonds Frankfurt RheinMain GmbH, Wirtschaftsförderung Region Frankfurt RheinMain e.V., Frankfurt-RheinMain GmbH-International Marketing of the Region, Regionalpark Ballungsraum Rhein-Main gGmbH sowie FrankfurtRheinMain Wirtschaftsinitiative e.V.



### Strategieforum FrankfurtRheinMain

Das „Länderübergreifende Strategieforum FrankfurtRheinMain“, das 2018 auf Initiative der Hessischen Landesregierung gegründet wurde, hat das Ziel, erstmals über Ländergrenzen hinweg strategische Leitlinien und Visionen für die gesamte Region zu entwickeln.

In diesem Think-Tank mit hochrangigen Vertreterinnen und Vertretern aus Kommunen, Wirtschaftskammern und Landesregierungen der vier Länder Hessen, Bayern, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg sollen tragfähige und zukunftsorientierte Konzepte für die Region entwickelt werden. Zugleich sollen die in der Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main vorhandenen zahlreichen Initiativen und Prozesse besser miteinander verzahnt werden.

Bestehendes verzahnen – Neues denken, das ist der Anspruch dieses Forums. Es liegt dabei im Interesse aller Mitglieder, die Region nicht aus Selbstzweck weiterzuentwickeln, sondern zum Wohle der in ihr lebenden und arbeitenden Menschen. Die Beteiligung der vier Landesregierungen am Strategieforum ist eine wesentliche Voraussetzung, um den Spirit der Gemeinsamkeit auch in der Umsetzung in Politik und Verwaltung zum Tragen kommen zu lassen.

Das Strategieforum hat sich zunächst vorrangig folgende Themen auf die Agenda geschrieben:

- Digitalisierung vorantreiben und innovative Konzepte und Pilotprojekte im Bereich „smart region“ erdenken,
- Konzepte zur Flächenaktivierung und zur Planungsbeschleunigung im Interesse von Siedlungs- und Gewerbebau erarbeiten,
- Beiträge zur Förderung der länderübergreifenden Mobilität ausarbeiten,
- Stärkung der Wirtschaft v. a. im Bereich Gründungsgeschehen, Unternehmensnachfolge und Bürokratieabbau.

In vier themenspezifischen Fachgruppen werden die Expertinnen und Experten aus der Region aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft in die Arbeit des Strategieforums eingebunden und tragen mit ihrem Know-how zur Erarbeitung von Empfehlungen und Stellungnahmen an das Strategieforum bei.



Mehr Informationen zu den Ergebnissen unter  
→ <https://strategieforum-frankfurtrheinmain.de>

## Die Allianz für Wohnen in Hessen

Als Bündnis für bezahlbares Wohnen wurde die Allianz für Wohnen in Hessen 2015 auf Initiative der Hessischen Landesregierung ins Leben gerufen. Ziel ist es, Strategien für guten und bezahlbaren Wohnungsbau und die zukunftsfähige Weiterentwicklung der Wohnquartiere und Wohnungsbestände in Hessen zu entwickeln. Durch die Allianz soll zusätzlich die Zusammenarbeit und Vernetzung der vielfältigen Akteure und deren Interessen im weiten Feld der Wohnungspolitik verbessert werden.

Mit dem 12-Punkte-Programm „Bezahlbaren Wohnraum schaffen – bestehenden sichern“ hat die Allianz für Wohnen ihr Arbeitsprogramm für die kommenden Jahre skizziert und im Plenum am 13. Juni 2019 verabschiedet. Das 12-Punkte-Programm setzt u. a. Schwerpunkte bei der weiteren Optimierung der Förderbedingungen für Mietwohnungsbau und Eigentumsbildung, bei der Mobilisierung von Baulandpotenzialen, bei der Verbesserung von Beteiligungsprozessen und Wissenstransfer, bei der stärkeren Ausrichtung der Städtebauförderung auf das Thema Wohnen und greift die Beschleunigung des Bauens auf.

**BEZAHLBAREN WOHNRAUM SCHAFFEN – BESTEHENDEN SICHERN**

12-Punkte-Programm der Allianz für Wohnen in Hessen:

1. Wohnungsbau aktivieren – Förderbedingungen optimieren
2. Bezahlbare Wohnungen sichern – Sozialbindungen gewinnen
3. Neues Bauland aktivieren – Kommunen unterstützen
4. Ländlichen Raum stärken – Wohnraumpotenziale nutzen
5. Balance bei Flächeninanspruchnahme wahren – Strategische Planung unterstützen
6. Selbstbestimmt wohnen – Barrierefreiheit fördern
7. Innenentwicklung stärken – Potenziale der Städtebauförderung nutzen
8. Transparenz stärken – Qualifizierte Mietspiegel fördern
9. Bauen beschleunigen – Serielles Bauen voranbringen
10. Beteiligungsprozesse verbessern – Dialoge fördern
11. Know-how verbessern – Vielfältigen Wissenstransfer bieten
12. Prüfung regionalplanerischer Rahmensetzungen – Handlungsspielräume erweitern



Mehr Informationen zur Allianz für Wohnen unter

→ <https://wohnungsbau.hessen.de/die-allianz>

**Der Große Frankfurter Bogen: Bezahlbar wohnen für alle in Rhein-Main**

367.000 zusätzliche Wohnungen werden gemäß der aktuellen Wohnraumbedarfsprognose bis 2040 in Hessen gebraucht. 83 Prozent der Wohnungen davon fehlen im Regierungsbezirk Darmstadt. Für 2021 ist festzustellen, dass in vielen attraktiven Orten, vor allem im urbanen Umland der Ballungsräume, die Preise überdurchschnittlich stark angestiegen sind. Aus Expertensicht wird die Stadtregion auch zukünftig ein mehrheitlich präferierter Wohnort bleiben. In der Folge heißt das: weiter steigende Mietpreise und Wohnungsmangel.



Der Große Frankfurter Bogen (GFB) trägt dazu bei, dass mehr Menschen im Rhein-Main-Gebiet eine bezahlbare Wohnung in einem lebenswerten Quartier finden können, er stärkt die Weiterentwicklung in den Kommunen und somit die Region in ihrer polyzentrischen Struktur insgesamt.

Die Landesinitiative dazu wurde im Oktober 2019 gestartet, um gemeinsam mit den Kommunen im erweiterten Ballungsraum Frankfurt Rhein-Main nachhaltig mehr bezahlbare Wohnungen in lebenswerten Quartieren zu schaffen. Der schienengebundene ÖPNV ist die Lebensader des Großen Frankfurter Bogens: Teilnahmeberechtigt sind alle Kommunen, die ab Frankfurt Hauptbahnhof in maximal 30 Minuten Fahrtzeit per S- oder Regionalbahn erreichbar sind. Aktuell sind dies 55 Kommunen. Im Umkreis von bis zu 1,5 km von deren Schienen-Haltestellen (im sogenannten „Toleranzkorridor“) sollen die neuen Wohnungen entstehen – und so der damit einhergehende Infrastrukturbedarf und Flächenverbrauch möglichst gering gehalten und eine umweltschonende Mobilität leichter gemacht werden.

37 Kommunen sind bis Ende 2021 bereits Partner des Großen Frankfurter Bogens geworden: Sie können von erhöhten Förderquoten, Vernetzung und Austausch sowie Impulsen zu Zukunftsthemen wie etwa der Mitte 2020 gestarteten Zukunftswerkstatt profitieren. Mit der Förderung eines nachhaltigen Wohnumfeldes unterstützt das Land Hessen die Entwicklung neuer Wohngebiete. Hier profitieren auch die schon ansässigen Bewohnerinnen und Bewohner von Mehrwerten für alle.

Seit 2022 wird darüber hinaus dreimal jährlich der GFB-Zukunftspreis ausgelobt. Mit den Preisgeldern zwischen 5.000 Euro und 20.000 Euro können Projekte ausgezeichnet werden, die zugunsten von GFB-Partnerkommunen zur Schaffung von bezahlbarem Wohnraum in lebenswerten Quartieren beziehungsweise mit innovativen Projekten und Ideen zu Zukunftsthemen rund um Wohnen und Stadtentwicklung in der Rhein-Main-Region beitragen. Darüber hinaus sind auch innovative und praxisorientierte Hochschulprojekte in oder mit Partnerkommunen oder mit übergreifendem Mehrwert für die Region teilnahmeberechtigt. Bewerbungen können sich ebenfalls Wohnungsbaugesellschaften/-genossenschaften, Vereine, Stiftungen u. a. Insgesamt stehen jährlich 150.000 Euro zur Verfügung.



Mehr Informationen zur Initiative unter  
→ <https://www.grosser-frankfurter-bogen.de>

### Bezahlbares Wohnen für Studierende

Seit 2013 wurden in Hessen über 2.700 neue und vom Land geförderte Wohnheimplätze für Studierende geschaffen. In den kommenden Jahren werden noch etliche weitere hinzukommen, denn das Land setzt sein Programm zur sozialen Wohnraumförderung auch für Wohnheimplätze für Studierende weiter fort. Die Fördermittel dienen der Förderung neuer bezahlbarer Wohnheimplätze zur nachhaltigen Verbesserung der Wohnraumsituation für Studierende in den elf hessischen Hochschulstädten.

Der meiste Wohnraum für Studierende wurde in Frankfurt am Main und Darmstadt gefördert: In Frankfurt wurden Fördermittel vom Land für 886 Wohnheimplätze bereitgestellt. In Darmstadt wurden 751 Plätze gefördert und gebaut. Von diesen Plätzen in Frankfurt und Darmstadt sind allein rund 1.000 im Jahr 2021 fertiggestellt worden, was besonders im Ballungsraum Rhein-Main eine wichtige Entlastung darstellt.

Aber auch in anderen Hochschul- und Universitätsstädten sind neue Wohnheimplätze in den vergangenen Jahren hinzugekommen. In allen elf Hochschulstädten nimmt dank der Fördermittel vom Land die Zahl bezahlbarer Wohnheimplätze für Studierende seit Jahren zu. Ziel ist, mittel- bis langfristig rund zehn Prozent der Studierenden einen Platz in einem vom Land geförderten Wohnheim anbieten zu können.

### LOEWE - Impulse aus der Forschung

Mit LOEWE fördert Hessen herausragende wissenschaftliche Verbundvorhaben, insbesondere auch eine intensive Vernetzung von Wissenschaft, außeruniversitärer Forschung und Wirtschaft.

Der LOEWE-Schwerpunkt „Infrastruktur - Design - Gesellschaft“, ein Forschungsverbund der Hochschule für Gestaltung Offenbach am Main, der Frankfurt University of Applied Sciences, der Technischen Universität Darmstadt und der Goethe-Universität Frankfurt, erhält rd. 3,6 Mio. Euro aus dem LOEWE-Programm für den Zeitraum 2018 bis 2022. Mit der digitalen Verfügbarkeit (mobiles Internet über das Smartphone) werden neue intelligente Mobilitätsformen möglich. „Infrastruktur - Design - Gesellschaft“ untersucht systematisch die Anforderungen an die Gestaltung neuer, vernetzter und multimodaler Mobilität im Ballungsraum Rhein-Main. Der LOEWE-Schwerpunkt berücksichtigt dabei die Bedürfnisse der unterschiedlichen Nutzer bei der Gestaltung der neuen, umweltfreundlichen Mobilitätsangebote.



Das LOEWE-Zentrum „emergenCITY: The Emergency Responsive Digital City - Die Resiliente Digitale Stadt“, ein Forschungsverbund der Universitäten Darmstadt, Kassel und Marburg, erhält LOEWE-Mittel in Höhe von insgesamt rd. 17,4 Mio. Euro im Zeitraum 2020 bis 2023. EmergenCITY beschäftigt sich mit der Gewährleistung und Verbesserung der Funktionsfähigkeit digitaler Städte in Extremsituationen, Krisen und Katastrophen. Der interdisziplinäre Forschungsverbund erarbeitet Lösungen, die in Extremsituationen und Krisenfällen einen IKT (Informations- und Kommunikationstechnologie)-Notbetrieb sicherstellen, schnelle Hilfe ermöglichen und eine effiziente Rückkehr zur Normalität unterstützen. Es werden Informations- und Partizipationskonzepte für eine inklusive Gestaltung der digitalen Stadt mit Einbindung der Bevölkerung entwickelt.

Das LOEWE-Explorationsprojekt „ASIMOW - Agentenbasierte Simulationsmodelle für Mobilitätsmuster im Rhein-Main-Gebiet zur Evaluation von Wohlfahrtseffekten verkehrlicher Maßnahmen“, ein Forschungsprojekt der Frankfurt University of Applied Sciences, erhält rd. 246.000 Euro aus dem LOEWE-Programm für den Zeitraum 2021 bis 2023. Mit diesem Projekt soll eine Simulationsumgebung für Mobilitätsverhalten erprobt werden. Im Vergleich zu den konventionellen gleichungsbasierten Rechenmodellen für Verkehrsströme soll hierbei die Heterogenität der Menschen möglichst gut abgebildet werden, um letztlich bessere Prognosen zu Nutzen bzw. Kosten (auch in Form von Zeitkosten) für verschiedene Personengruppen abgeben zu können.

Das LOEWE-Explorationsprojekt „Der Frankfurt Prototyp“, ein Forschungsprojekt der Hochschule für Bildende Künste - Städelschule, erhält rd. 289.000 Euro aus dem LOEWE-Programm für den Zeitraum 2022 bis 2023. Dieses Projekt macht Frankfurt selbst zu einem Innovationslabor für die Entwicklung und Erprobung von ökologisch und sozial nachhaltigen Architekturkonzepten für die Metropolregion der Zukunft. Der effiziente Umgang mit Ressourcen steht dabei im Vordergrund.



Mehr Informationen unter

→ <https://www.proloewe.de/de/loewe-vorhaben/nach-themen>

## Förderung einer nachhaltigen Stadtentwicklung

Ziel der Programme zur nachhaltigen Stadtentwicklung ist die Unterstützung der Kommunen bei der Weiterentwicklung bestehender Siedlungsstrukturen. Dabei gilt es, einerseits ihren Charakter zu erhalten und andererseits den Bestand an die neuen demografischen und wirtschaftsstrukturellen Rahmenbedingungen anzupassen. Besonders hervorzuheben sind die vielfältigen vernetzten Projekte mit anderen Förderbereichen, wie z. B. mit der Wohnraumförderung bzw. die Kooperation mit Wohnungsbaugesellschaften. Diese Projekte zeichnen sich dadurch aus, dass die Wohnungsbaugesellschaften, auch unter Inanspruchnahme der Fördermöglichkeiten im Wohnungsbau, die Wohnungen den zukünftigen Erfordernissen des demografischen Wandels anpassen. Dies beinhaltet bspw. die Schaffung von Barrierefreiheit sowie die Herstellung neuer Wohnungszuschnitte, um den veränderten Wohnraumbedarfen gerecht zu werden. Die Städtebauförderung unterstützt durch die entsprechende Anpassung und Qualifizierung des Wohnumfeldes. Hierzu zählen öffentliche Freiflächen und Verbindungswege.

Ein weiterer wichtiger Beitrag zur Integration und Bewältigung demografischer Herausforderungen ist die Förderung der Kommunen im Bereich der Schaffung und Erhaltung von sozialer Infrastruktur. Dies impliziert unter anderem die Modernisierung sowie den Neubau von Kindertagesstätten oder auch Stadtteilzentren und Jugendtreffs, um eine adäquate Gemeinwesenarbeit für alle Generationen im Quartier gewährleisten zu können. Hierfür gab es neben den klassischen Programmen der Städtebauförderung für mehrere Jahre das Programm Investitionspakt Soziale Integration im Quartier. Das Programm wurde zum Jahreswechsel 2020/2021 beendet und ersetzt durch den Investitionspakt zur Förderung von Sportstätten - auch dieses Programm kommt der Erfordernis zur Schaffung von Orten der Begegnung und Integration nach.

In den Programmen der nachhaltigen Stadtentwicklung - Lebendige Zentren, Sozialer Zusammenhalt sowie Wachstum und nachhaltige Erneuerung - befinden sich derzeit 118 Förderstandorte in 86 Kommunen in der Förderung.



Mehr Informationen unter  
→ <https://nachhaltige-stadtentwicklung-hessen.de>

### Integrationsleistung des Programms Sozialer Zusammenhalt (ehemals Soziale Stadt)

Städte und Gemeinden sind Orte der Migration und Integration. Nicht zuletzt der verstärkte Zuzug von Geflüchteten seit 2015 hat das Bewusstsein dafür geschärft, dass Integration als dauerhafte Aufgabe einer nachhaltigen Stadtentwicklung zu verstehen ist.

Um eine gelingende Integration vor Ort zu ermöglichen, sind die Kommunen in sämtlichen Handlungsfeldern gefordert. Wohnraumversorgung und soziale Infrastruktur, Sprache und Bildung, Qualifizierung und Arbeitsmarkt sowie Partizipation und bürgerschaftliches Engagement gehören hierbei zu den zentralen Themen. Insbesondere Fördergebiete im Programm Sozialer Zusammenhalt, in denen günstiger Wohnraum zur Verfügung steht, fungieren als Ankunfts- und Durchgangsquartiere und erbringen zentrale Integrationsleistungen im gesamtstädtischen Kontext.

Das Programm **Sozialer Zusammenhalt** richtet sich insbesondere an diese Stadtquartiere mit besonderem Entwicklungsbedarf, die neben städtebaulichen Problemlagen einen interkulturellen Integrationsbedarf aufgrund hoher ethnischer Durchmischung aufweisen.

Das Programm Sozialer Zusammenhalt verfolgt einen integrierten Ansatz, der Stadtteilen mit besonderem Entwicklungsbedarf durch die Bündelung verschiedener Maßnahmenbereiche dazu verhelfen will, sich wieder zu selbstständigen, lebensfähigen Stadtteilen mit positiver Zukunftsperspektive zu entwickeln. Im Sinne einer nachhaltigen Stadtentwicklung erfolgt eine enge Verknüpfung sozialer, kultureller, ökonomischer und ökologischer Handlungsfelder.

Die Stabilisierung der Stadtteile soll durch gezielte Förderung von außen sowie durch Kooperation der Gemeinden mit den örtlichen Akteuren erreicht werden (Vernetzung). Insbesondere die örtlichen Wohnbauträger sind aufgefordert, sich an der Durchführung und Finanzierung des Gesamtprojekts Sozialer Zusammenhalt zu beteiligen. In den Standorten der Sozialen Stadt kommen verschiedene Förderprogramme der EU (ESF) und des Bundes zum Einsatz, aber auch **das Landesprogramm „WIR - Vielfalt und Teilhabe“**.

Dieses bietet ein ganzes Bündel von Fördermaßnahmen, angefangen bei der Förderung von kommunalen Koordinationsstellen über Projekte zur Willkommens- und Anerkennungskultur bis zur Förderung von Vielfalts- und Integrationsstrategien in hessischen Kommunen. Mit ihm sollen alle Bürgerinnen und Bürger - mit und ohne Migrationshintergrund - als Zielgruppe in den Blick genommen und die in den hessischen Kreisen und Kommunen bereits geschaffenen Partizipationschancen weiter ausgebaut und gefestigt werden.



Mehr Informationen unter  
→ [https://integrationskompass.hessen.de/vielfaltige-fördermöglichkeiten-im-landesprogramm-wir](https://integrationskompass.hessen.de/vielfaltige-foerdermoeglichkeiten-im-landesprogramm-wir)



## SCHLÜSSELFAKTOR: BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT IN HESSEN

Gerade in Zeiten demografischer Herausforderungen und tiefgreifender gesellschaftlicher Veränderungen zeigt sich die große Bedeutung einer aktiven Bürgergesellschaft für ein funktionierendes Gemeinwesen. Der Schutz und die Förderung des Ehrenamts sind daher wichtiges Ziel der Hessischen Landesregierung und als Staatsziel in die hessische Verfassung aufgenommen worden.

In Hessen sind mehr als zwei Mio. Menschen ehrenamtlich aktiv, und zwar in nahezu allen gesellschaftlichen Bereichen von Sport über Kultur, Soziales, Integration, Schule bis zu Umwelt- und Naturschutz, Brand- und Katastrophenschutz und vieles mehr. Dieses Engagement ist ein wesentlicher Schlüssel zur Wahrung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und trägt in erheblichem Maße zur Lebensqualität und Attraktivität des Lebensumfeldes bei.

Trotz der erfreulich hohen Zahl ehrenamtlich Engagierter ist das Ehrenamt kein Selbstläufer, sondern benötigt Strukturen. Auch diejenigen, die ehrenamtlich zupacken, brauchen gelegentlich Unterstützung. Gerade bei neuen Aufgaben sind etablierte Strukturen wesentlich fürs Ehrenamt. Deshalb ruht die Unterstützung des Ehrenamts in Hessen auf den drei tragenden Säulen:

- Schaffung von Rahmenbedingungen,
- Förderung und
- Anerkennung.

### Schaffung von Rahmenbedingungen

Bürgerschaftliches Engagement befindet sich in einem deutlichen Wandel. Neben dem Engagement in klassischen Vereinen engagieren sich immer mehr Menschen in Initiativen oder zeitlich befristeten Projekten. Um diesen Entwicklungen gerecht zu werden und sowohl das bestehende Vereinswesen als auch die neuen Initiativen und Projekte zu unterstützen, ist eine bedarfsgerechte Engagementförderung vor Ort erforderlich. Information, Service und Beratung sowie Qualifizierung und Vernetzung sind dabei wesentlich. Auch der Versicherungsschutz gehört dazu. So hat das Land Hessen bereits vor vielen Jahren als erstes Bundesland zwei Rahmenverträge zum Schutz der hessischen Freiwilligen gegen Unfall- und Haftpflichtrisiken abgeschlossen.

Die **LandesEhrenamtsagentur Hessen (LEAH)** ist die Fach-, Anlauf- und Servicestelle für Kommunen, Verbände, Vereine und vielfältige Organisationen sowie für Einzelpersonen in Fragen rund um das Ehrenamt.

Sie stellt die Verbindung zwischen der Landesregierung und den ehrenamtlich Engagierten her. Die LEAH organisiert Fachtagungen, Netzwerkveranstaltungen sowie Qualifizierungen und berät die genannten Akteure. Die LEAH stellt Arbeitshilfen zur Verfügung und informiert in vielfältiger Form.

Unter **[www.DeinEhrenamt.de](http://www.DeinEhrenamt.de)** finden sich wesentliche Informationen und Services rund ums bürgerschaftliche Engagement und die Ehrenamtsförderung in Hessen, z. B. auch die Ehrenamtssuchmaschine mit aktuell mehr als 15.000 Angeboten.

Die **Landesstiftung Miteinander in Hessen** wurde als Stiftung öffentlichen Rechts 2011 auf Initiative des Hessischen Ministerpräsidenten gegründet.

In den letzten Jahren setzt sie verstärkt auf das Modell „von Bürgern für Bürger“ und ein begleitendes Vorgehen: Projekte gemeinsam mit engagierten Bürgerinnen und Bürgern entwickeln, umsetzen und anschließend dafür sorgen, dass möglichst viele Initiativen in Hessen von diesem Know-how profitieren.



**Hessische Engagement-Lotsen (E-Lotsen) und Freiwilligenmanagerinnen und -manager** sind nur zwei Qualifizierungsangebote von vielen des Landes Hessen: Die E-Lotsen haben zumeist selbst ehrenamtliche Erfahrungen gesammelt. Als qualifizierte E-Lotsen übernehmen sie in den Kommunen vielfältige Aufgaben der Ehrenamtsförderung: Sie informieren, beraten, begleiten, vernetzen und rufen neue Projekte ins Leben. Die Freiwilligenmanagerinnen und -manager hingegen sind zumeist hauptamtlich Beschäftigte bei einzelnen Organisationen, die Ehrenamtliche managen – Freiwillige für ein Projekt gewinnen, dauerhaft begeistern und sie integrieren, damit das ehrenamtliche Engagement zu einem Gewinn für alle Beteiligten wird.

Mit **Koordinierungszentren für Bürgerschaftliches Engagement in hessischen Landkreisen** als Anlaufstellen für Engagierte, Vereine und Organisationen fördert das Land hauptamtliche Strukturen fürs Ehrenamt auf der kommunalen Ebene.

Auch die **Veranstaltungsreihe „Aktiv vor Ort“** nutzt die Potenziale regionaler Vernetzung, um die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen zu stärken. Zunächst auf die Thematik der Flüchtlingshilfe fokussiert, soll das sehr erfolgreiche Programm in den nächsten Jahren fachlich weitere Schwerpunkte erhalten und noch stärker regionalisiert werden.

Vernetzung ist ebenfalls das wesentliche Kennzeichen des Bundesprogramms **Engagierte Stadt**. Hessen ist als eines von drei Bundesländern Regionalpartner im bundesweiten Netzwerk, das in erster Linie Erfahrungen und Kompetenzen zur Verfügung stellt.

## Förderung

So vielfältig wie Hessen in seinen Regionen und durch seine Menschen ist, so mannigfaltig ist auch das Engagement der Hessinnen und Hessen. Genauso vielfältig muss auch dessen Förderung sein. Mit der allgemeinen Förderrichtlinie zum Ehrenamt sowie dem Förderprogramm **Ehrenamt digitalisiert!** verbessert die Landesregierung die Rahmenbedingungen des bürgerschaftlichen Engagements. Gerade die Digitalisierung des Ehrenamts wird zunehmend nachgefragt: Viele gemeinnützige Organisationen in Hessen konnten bereits bei der Einführung von digitaler Mitgliederverwaltung und papierloser Vereinsverwaltung, bei der Programmierung einer Vereins-App und dem Einsatz von Clouddienstleistungen oder Vorhaben für Datenschutz und Datensicherheit unterstützt werden. Das hilft oft, die Vereinsarbeit auf eine neue Ebene zu heben.

Mit dem Programm **Freiwilliges Soziales Schuljahr in Hessen (FSSJH)** soll gezielt und wirkungsvoll das freiwillige Engagement Jugendlicher gefördert werden. Das wesentliche Merkmal des FSSJH ist, dass es Schülerinnen und Schülern ab 14 Jahren einen klaren und unterstützenden Rahmen für ihr Engagement bietet. Jugendliche, die sich für ein FSSJH anmelden, engagieren sich freiwillig und in ihrer Freizeit über ein Schuljahr hinweg mit mindestens zwei Stunden pro Woche in einer selbstgewählten Einsatzstelle. Zum Abschluss des FSSJH erhalten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein qualifiziertes Zeugnis, das die ehrenamtliche Tätigkeit und ihre persönlichen Kompetenzen, Lernerfahrungen und Stärken nachweist. Das FSSJH dient neben der Engagementförderung von Jugendlichen auch der Gewinnung von Ehrenamtsnachwuchs für Vereine und der Stärkung der sozialen Bindung im ländlichen Raum.

## Anerkennung

Die Hessinnen und Hessen leisten viel für das ganze Land. Das gilt es auch anzuerkennen. Mit der **Ehrenamtscard (E-Card)** hat das Land Hessen ein Instrument der gesellschaftlichen Anerkennung freiwilligen Engagements geschaffen. Sie bietet ehrenamtlich Engagierten besondere Vorteile, Vergünstigungen und Events. Die Auszeichnung der **Initiative des Monats** sowie weitere unterschiedliche Preise und Wettbewerbe machen Projekte landesweit bekannt und regen damit zur Nachahmung an.

Mit der Einführung des **#youngagiert**-Preises wird schon das Engagement der hessischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den Fokus genommen. So werden junge engagierte Menschen in Hessen für ihr besonders herausragendes und beispielgebendes Engagement ausgezeichnet.

## Bericht zur Förderung des Ehrenamts

Ein im September 2020 vorgelegter **Bericht zur Förderung des Ehrenamts** fasst erstmals sowohl die übergreifenden als auch die bereichsbezogenen Förderungs-, Unterstützungs- und Anerkennungsmaßnahmen für das ehrenamtliche Engagement in Hessen zusammen. Er dient als Grundlage zur Weiterentwicklung der hessischen Ehrenamtsstrategie.

# #deinehrenamt



Der ausführliche Bericht und umfassende Informationen zu den Aktivitäten der Ehrenamtsförderung in allen Bereichen sind zu finden unter  
→ <https://deinehrenamt.de>

## GUTE BEISPIELE IN STADT UND LAND

### Hessischer Demografie-Preis



Seit 2010 zeichnet die Hessische Landesregierung jährlich Projekte und Initiativen aus, die sich mit Ideen und Ausdauer den Herausforderungen des demografischen Wandels vor Ort annehmen, neue Wege gehen und anderen ein gutes Beispiel geben. Seit 2014 liegt der Fokus auf dem ländlichen Raum. Der Preis ist aktuell mit insgesamt 24.000 Euro dotiert. Neben dem Preisgeld ist für die Projekte die öffentliche Wahrnehmung oft wichtiger. Alle Projekte haben mit ihren Ideen unzählige Impulse für Hessen gegeben: Aus lokalen, den Bedürfnissen vor Ort angepassten Ideen wurden oft Lösungen für die ganze Region oder sogar ganz Hessen.



Mehr zu den Preisträgern unter  
→ <https://staatskanzlei.hessen.de/Unsere-Themen/Demografie>

### Land hat Zukunft: Interaktive Plattform für gute Beispiele

Verschiedene Gruppen in ländlichen Gemeinden stehen vor ähnlichen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen. Mit der interaktiven Plattform können lokale Initiativen ihr Wissen teilen und so die Entwicklung gleichwertiger Lösungen in anderen Kommunen wesentlich beeinflussen, denn oftmals mangelt es nicht am Engagement, sondern an dem Wissen, was überhaupt möglich ist. Dabei sind es oft gerade nicht die großangelegten Projekte, sondern eben auch die vielen kleinen Projekte: Die Ideen Einzelner können Großes bewirken, gerade wenn es dabei gelingt, auch andere zu begeistern und die Gemeinschaft zu stärken.



Die interaktive Plattform ist zu finden unter  
→ <https://www.land-hat-zukunft.de/InteraktiveKarte.html>

### Wir machen uns stark! Dorf- und Regionalentwicklung in Hessen

Die Dorf- und Regionalentwicklung ist ein wesentliches Förderangebot für die ländliche Entwicklung. Mit einem jährlichen Bewilligungsvolumen von rund 60 Mio. Euro werden ganz verschiedene Projekte gefördert. In der Broschüre „Landleben – Ja bitte!“ sind

innovative Maßnahmen der letzten Jahre zusammengestellt.



Die Broschüre ist abrufbar unter  
→ <https://www.land-hat-zukunft.de/aktuelle-mitteilungen-5/positive-foerderbilanz-zu-dorf-und-regionalentwicklung.html>

## GFB-Zukunftspreis

Der GFB-Zukunftspreis wurde Anfang 2022 erstmals vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen ausgeschrieben. Mit den Preisgeldern zwischen 5.000 Euro und 20.000 Euro können dreimal jährlich Projekte ausgezeichnet werden, die in Partnerkommunen des Großen Frankfurter Bogens zur Schaffung von bezahlbarem Wohnraum in lebenswerten Quartieren beziehungsweise mit innovativen Projekten und Ideen zu Zukunftsthemen rund um Wohnen und Stadtentwicklung in der Rhein-Main-Region beitragen. Darüber hinaus sind innovative und praxisorientierte Hochschulprojekte in oder mit GFB-Partnerkommunen oder mit übergreifendem Mehrwert für die Region teilnahmeberechtigt. Insgesamt stehen jährlich 150.000 Euro zur Verfügung.



Nähere Informationen zum GFB-Zukunftspreis und den prämierten Projekten unter  
→ <https://www.grosser-frankfurter-bogen.de/gfb-zukunftspreis>

## Stadtentwicklung in Hessen

Lebendige Zentren, Sozialer Zusammenhalt, Wachstum und Nachhaltige Erneuerung: So heißen die aktuellen Programme der Städtebauförderung in Hessen. Mit der Unterstützung aus diesen Programmen werden in Hessen viele großartige städtebauliche Projekte umgesetzt. Die geförderten Städte und Gemeinden haben dabei als Modellstädte auch eine besondere Beispielfunktion für alle anderen, die sich ebenfalls mit den Aufgaben der Stadtentwicklung auseinandersetzen müssen. Um den Erfahrungsaustausch und den Wissenstransfer zu befördern, werden besonders gelungene Projekte aus allen Förderprogrammen der nachhaltigen Stadtentwicklung als gelungene Beispiele auf dem Themenportal der hessischen Städtebauförderung veröffentlicht.

Mehr zu lebendigen Zentren, sozialen Treffpunkten und innovativen Wohnquartieren unter



→ <https://nachhaltige-stadtentwicklung-hessen.de/gute-beispiele/filme-gute-beispiele.html>



→ <https://nachhaltige-stadtentwicklung-hessen.de/gute-beispiele/gemeinbedarf.html>



→ <https://nachhaltige-stadtentwicklung-hessen.de/gute-beispiele/wohnen.html>

## Smarte Regionen

Viele hessische Kommunen haben schon Erfahrungen mit Smart Region-Projekten gesammelt. Durch die Förderung smarterer Kommunen und Regionen im Programm „Starke Heimat Hessen“ kommen stetig weitere gute Beispiele hinzu. Damit alle davon profitieren können, entsteht im Themenportal der Geschäftsstelle Smarte Region Hessen eine stetig wachsende Sammlung von großen und kleinen Projekten in verschiedenen kommunalen Handlungsfeldern. Mit der jährlich stattfindenden Sommertour #virTOUREll der Geschäftsstelle wird zudem der Austausch zwischen umsetzenden Kommunen gestärkt.



Die interaktive Datenbank ist zu finden unter  
→ <https://www.smarte-region-hessen.de/transfer-austausch/best-practice-datenbank-hessen/>

## Unterstützung der Freiwilligen Feuerwehren und des Katastrophenschutzes

Die wichtigsten Säulen der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr im ländlichen Raum sind die Freiwilligen Feuerwehren und die Hilfsorganisationen im Katastrophenschutz. Um dem demografischen Wandel auch in diesen Bereichen entgegenzuwirken und diese zukunftsfähig zu machen, hat das Land Hessen ein Bündel an Maßnahmen umgesetzt und neue Maßnahmen geplant.

Die aktuellen Maßnahmen sind folgende:

- Die aktuellen Imagekampagnen richten sich – neben der Werbung um Nachwuchs für die Jugendfeuerwehr – auch an Arbeitgeber und zeigen beispielsweise eindrucksvoll, was Ehrenamtliche tun, wenn sie aufgrund des Alarms ihren Arbeitsplatz verlassen müssen.
- Im Jahr 2020 wurde der Umbau des Jugendfeuerwehrausbildungszentrums in Marburg-Cappel abgeschlossen und in Dienst gestellt. Das Land investierte dafür rund 6,9 Mio. Euro.
- Für mehr Nachwuchs in der Feuerwehr und im Katastrophenschutz wird 2022 die Landesoffensive Nachwuchsgewinnung gestartet. Veranstaltungen auf kommunaler Ebene sollen die Arbeit im Brand- und Katastrophenschutz näherbringen, Fördermöglichkeiten aufzeigen und Vernetzungsmöglichkeiten bieten.



Mehr Informationen auf  
→ <https://feuerwehr.hessen.de>





# HANDLUNGSFELD **KINDER UND FAMILIEN**

## 4 HANDLUNGSFELD KINDER UND FAMILIEN

### LEITIDEE: KINDER UND JUGENDLICHE ALS TRAGENDE SÄULE DER GESELLSCHAFT VON MORGEN

Der demografische Wandel in Hessen zeichnet sich durch ein anhaltend geringes Geburtenniveau aus. Lebensmodelle, Familienstrukturen und -bilder sowie damit einhergehend Bedürfnisse von Kindern und Familien haben sich in den letzten Jahrzehnten deutlich geändert. So ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiger Faktor für die Entscheidung potenzieller Eltern für Kinder geworden.

Leitidee der Demografiepolitik ist es, den Kindern als tragender Säule unserer Gesellschaft von morgen gute Chancen zu geben, damit sie ihre Potenziale entfalten können. Bildung ist dabei gerade für den Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort Hessen ein bedeutender Faktor. Aber auch die Rahmenbedingungen müssen überall in Hessen kinder- und familienfreundlich ausgestaltet sein und ein besonderer Fokus auf die Bedarfe von Kindern und Familien in unterschiedlichen Lebenslagen und Lebensphasen gesetzt werden, um dem Stellenwert der Kinder und Familien in der Gesellschaft gerecht zu werden.



## GESTALTUNG DER BETREUUNGS- UND BILDUNGSANGEBOTE IN HESSEN

Die Bereitstellung bedarfsgerechter und qualitativ hochwertiger Bildungs- und Betreuungsangebote von Anfang an ist essenziell, um allen Kindern in Hessen gute Startchancen zu geben. Gleichzeitig ermöglicht dies die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die es jungen Menschen erleichtert, sich für ein Kind zu ent-

scheiden. Die Landesregierung baut daher das Angebot für Kinder in enger Verzahnung der Bildungsorte und -partner verlässlich aus und setzt auf eine frühe und zielgerichtete Förderung, z. B. der sprachlichen Kompetenzen, der digitalen Kompetenzen oder des Zugangs zu Kunst und Kultur.

### Hessischer Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder von 0 bis 10 Jahren (BEP)

Seit über 15 Jahren setzt Hessen mit dem BEP hohe bildungspolitische Qualitätsstandards landesweit um. Der BEP liefert eine gemeinsame Bildungsphilosophie für alle Bildungs- und Lernorte und befördert in besonderer Weise die enge Verzahnung des Elementar- und Primarbereichs. In 405 der 422 hessischen Kommunen gibt es Tandems, in denen eine enge Kooperation der unterschiedlichen Bildungsorte gelebt wird. Dies entspricht 96 Prozent der Kommunen, wobei nicht alle Kommunen auch über Kinderbetreuungseinrichtungen verfügen.

Wesentlichen Anteil an dem Erfolg hat die Implementierung in Form eines umfassenden Qualifizierungsprogramms. Von 2016 bis 2021 wurden mit 5.000 Tages- und 800 Halbtagesveranstaltungen über 80.000 Teil-

nehmende erreicht. Seit April 2020 steht eine Neukonzeption der Modulfortbildungen der Praxis zur Verfügung. Alle 13 Module sind prozessbegleitend angelegt, d.h. es sind mehrtägige Fortbildungen, die über einen längeren Zeitraum durchgeführt werden. So erhalten die teilnehmenden Tandems nicht nur Anstöße für die Weiterentwicklung ihrer Arbeit, sondern haben auch Zeit, die Veränderungen gemeinsam mit der BEP-Multiplikatorin oder dem BEP-Multiplikator unter die Lupe zu nehmen und ggf. zu justieren.

Das Hessische Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB), welches seit dem 1. Mai 2018 gültig ist, sieht auch die Unterstützung der Qualität in den Kitas vor. Mit dem HKJGB wurde eine besondere Förderung der Träger von Fachberatungen der Schwerpunkt-Kitas eingeführt. Die Träger von Fachberatungen zum BEP und von Schwerpunkt-Kitas erhalten eine erhöhte BEP-Pauschale, wenn die Fachberatung entsprechend qualifiziert ist.

Für alle Leitungskräfte und Fachberatungen von Kindertageseinrichtungen und Grundschulen sowie der weiteren Bildungsorte des Kindes (Kindertagespflege, Familienbildungsstätten) werden zum BEP kostenfreie Fortbildungen angeboten, die sie unterstützen, Prozesse zu initiieren und zu begleiten. Darüber hinaus haben Träger und andere Anbieter die Möglichkeit, eigene Fortbildungen anerkennen zu lassen.

Dieses umfassende Implementierungskonzept gewährleistet, dass sich Familien in Hessen auf ein einheitliches, qualitativ hochwertiges und kontinuierlich weiterentwickeltes Bildungsverständnis in den Bildungsinstitutionen für Kinder von 0 bis 10 Jahren verlassen können.

Die rund 200 BEP-Fortbildnerinnen und Fortbildner greifen auch aktuelle Fragestellungen in den Fortbildungen individuell auf und setzen in der Fortbildung an den jeweiligen Unterstützungsbedarfen der Fachkräfte an.

Gerade die Corona-Pandemie und ihre Folgen haben das gesamte System der Kindertagesbetreuung nachhaltig herausgefordert und werden auch mittel- und langfristig im Zentrum der pädagogischen Bemühungen stehen. Das Land ist im ersten Schritt sehr schnell und proaktiv tätig geworden und hat zur Unterstützung des Systems der Kindertagesbetreuung in Zusammenarbeit mit vielfältigen etablierten Kooperationspartnern ein breites Angebot zur Information, zum Austausch und zur Unterstützung etabliert, in dem der jeweils aktuelle Stand der Wissenschaft dargelegt wird, die Konsequenzen für die Kindertagesbetreuung beleuchtet und die eigene pädagogische Handlungsfähigkeit und Selbstfürsorge gestärkt werden.

So lag z.B. mit einer im November 2020 herausgegebenen Handreichung „Gesundheitsfördernde Kita“ auf der Grundlage des BEP sowie Weiterbildungsangeboten der Hessischen Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. oder auch der Landesservicestelle „Hessisches Kindertagespflegebüro“ der Schwerpunkt auf der Gesundheitsförderung und Resilienz.



Weitere Informationen zum Hessischen Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder von 0 bis 10 Jahren unter  
→ <https://bep.hessen.de>

### **Umsetzung des Gute-Kita-Gesetzes in Hessen**

Um die Fachkräftesituation in Kitas zu verbessern, wurde im Rahmen der Umsetzung des Gute-Kita-Gesetzes in Hessen die gesetzlich vorgeschriebene Berechnung des Mindestpersonalbedarfs so verändert, dass mehr Fachkraftkapazitäten zur Verfügung stehen. Dabei wurden die im HKJGB kalkulierten Ausfallzeiten für Urlaub, Krankheit und Fortbildungen von 15 auf 22 Prozent erhöht.

Um die Kita-Leitungen zu stärken, schreibt das HKJGB zudem erstmals einen festen Zeitanteil für die Leitung einer Kita in Höhe von 20 Prozent fest. Die Leitung ist dann in diesem Umfang vom Gruppendienst freigestellt. So wird den Anforderungen an die qualitative Entwicklung in den Kitas Rechnung getragen, weil den Leitun-



gen der hessischen Kindertageseinrichtungen die notwendige Zeit zur Erfüllung ihrer vielfältigen Aufgaben zur Verfügung gestellt wird. Denn die Leitungen von Kindertageseinrichtungen spielen für die qualitative Weiterentwicklung der frühkindlichen Bildung eine zentrale Rolle.

Mit den geänderten Ausfallzeiten und dem Leitungszeitkontingent erhöht sich im Ergebnis der Mindestpersonalbedarf der Kita. Somit steht unterm Strich mehr Zeit für jedes einzelne betreute Kind zur Verfügung.

### **Ganztagsprogramm des Landes „Pakt für den Nachmittag“**

Um noch mehr Schülerinnen und Schülern an Grundschulen sowie an Grundstufen der Förderschulen ein verlässliches und am Bedarf orientiertes ganztägiges Bildungs- und Betreuungsangebot machen zu können, hat das Land Hessen mit dem Schuljahr 2015/2016 den sogenannten „Pakt für den Nachmittag“ gestartet. Im Pakt für den Nachmittag übernehmen Land und Schulträger erstmals gemeinsam Verantwortung für ein integriertes und passgenaues Bildungs- und Betreuungsangebot. Ziel ist es, zu mehr Bildungsgerechtigkeit und einer besseren individuellen Förderung für die Schülerinnen und Schüler sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Eltern beizutragen.

Am „Pakt“ teilnehmende Grundschulen und Grundstufen von Förderschulen verfügen an fünf Tagen in der Woche von 7:30 Uhr bis 17:00 Uhr und erstmals auch in den Schulferien über ein verlässliches und freiwilliges Bildungs- und Betreuungsangebot. Je nach Bedarf und orientiert an den vor Ort vorhandenen Strukturen und dem gemeinsam entwickelten Konzept wird im Pakt für den Nachmittag ein für die jeweilige Kommune passendes Angebot etabliert, das Ganztags- und Betreuung stärker verzahnt.

Eltern können zwischen mindestens zwei zeitlichen Modulen wählen, einem kürzeren bis 14:30 Uhr oder 15:00 Uhr und einem längeren bis 17:00 Uhr, auf Wunsch auch mit Ferienbetreuung. Grundsätzlich ist der Pakt für den Nachmittag ein freiwilliges Angebot, nach Anmeldung des Kindes ist es dann verbindlich. Die Umsetzung des Pakts für den Nachmittag begann im Schuljahr 2015/2016 an insgesamt 57 hessischen Schulen in den sechs Pilot-Schulträgern Stadt Kassel, Stadt Frankfurt, Kreis Bergstraße, Landkreis Gießen, Landkreis Darmstadt-Dieburg und Stadt Darmstadt.

Im inzwischen siebten Jahr der Umsetzung (Schuljahr 2021/2022) nehmen 27 Schulträger mit 349 Schulen am Pakt für den Nachmittag teil – mit jährlich steigender Tendenz. Das Land Hessen wird auch im Schuljahr 2022/2023 insgesamt wieder 230 Stellen plus 6 Mio. Euro für den Ausbau der Ganztagsangebote zur Verfügung stellen, davon allein rund 180 Stellen für die Schulen im Pakt für den Nachmittag. Insgesamt haben zum laufenden Schuljahr 2021/2022 wieder rund 300 Schulen von den zusätzlichen Mitteln profitiert: Sie haben ihr bisheriges Ganztagsangebot ausgebaut oder arbeiten in einem verbindlicheren Ganztagsprofil.

Ab dem 01.08.2026 wird es bundesweit einen Rechtsanspruch auf ganztägige Förderung von Kindern im Grundschulalter geben. Dieser startet zunächst mit dem Anspruch der Kinder in der 1. Klassenstufe und wird ab dem 01.08.2029 für die Kinder der Klassenstufen 1 bis 4 gelten.

Mit der konsequenten Schwerpunktsetzung der Hessischen Landesregierung auf den Ausbau von ganztägigen Bildungs- und Betreuungsangeboten ist Hessen für den kommenden Rechtsanspruch gut vorbereitet. Im Schuljahr 2021/2022 arbeiten mehr als 67 Prozent aller Grundschulen und verbundenen Grundschulen in einem ganztägigen Landesprofil. 60 Prozent der Angebote genügen bereits jetzt den Standards des Rechtsanspruchs, die zwischen dem Bund und den Ländern vereinbart wurden. Durch die erfolgreiche und konsequente Etablierung des Pakts für den Nachmittag ist Hessen für die kommenden Aufgaben zur Erfüllung des Rechtsanspruchs bestens gerüstet: mit Blick auf die modulare Angebotsstruktur des Pakts für den Nachmittag, auf die Verbindlichkeit des Angebots, auf die zeitlichen Vorgaben, auf die Bedarfsorientierung und auf die kooperative Entwicklung des Pakts für den Nachmittag mit den Schulträgern.

## Fachkräfteoffensive

Für eine qualitativ hochwertige Begleitung, Erziehung und Betreuung von jungen Menschen werden – sowohl deutschlandweit als auch in Hessen – gut ausgebildete und motivierte pädagogische Fachkräfte benötigt. In den vergangenen Jahren konnte durch verschiedene Maßnahmen die Zahl der Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik in Hessen erheblich erhöht werden. Derzeit befinden sich so viele Studierende in der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher wie nie zuvor. Gleichzeitig führen der weitere Ausbau der Kindertagesbetreuung, die geplante Einführung des Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung von Kindern im Grundschulalter sowie die kontinuierlich wachsende Inanspruchnahme von Kinder- und Jugendhilfeleistungen zu einem weiterhin steigenden Bedarf an Fachkräften. Im Auftrag des Landes wurde durch den Forschungsverbund DJI/TU Dortmund eine landes- und regionenbezogene Fachkräfteanalyse zum künftigen Fachkräftebedarf erstellt.

Um Träger und Kommunen bei der Fachkräftegewinnung und -sicherung zu unterstützen, wird begleitend zu den vorgesehenen Maßnahmen zur Fortentwicklung der Qualität der Kindertagesbetreuung und in Umsetzung des Koalitionsvertrags eine „Fachkräfteoffensive“ auf Landesebene umgesetzt. Diese besteht aus drei Bausteinen:

1. Förderung des Ausbaus der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung (PivA)
2. Förderung von Anleitungsfreistellungen („Praxisbonus“)
3. Umsetzung einer Werbe- und Imagekampagne „Tausend Rollen: Dein Job“



Insgesamt wendet das Land für das Programm in den Jahren 2020-2024 rund 73 Mio. Euro auf. Derzeit befindet sich aufgrund der hohen Nachfrage eine Verlängerung des Programms durch einen weiteren Förderdurchgang zum Ausbau der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung und eine entsprechende Erhöhung der Mittel in Planung.

Im Rahmen der „Fokusgruppe Kinder- und Jugendhilfe“ des von der Landesregierung initiierten „Bündnisses Fachkräftesicherung“ werden zudem weitere Maßnahmen und Handlungsstrategien beraten.



Weitere Informationen dazu unter  
→ <https://www.grosse-zukunft-erzieher.de>

## Exkurs: Stärkung der Hebammen-Ausbildung an Hochschulen

Mit dem Aufbau von drei Standorten für Hebammenwissenschaften hat die Landesregierung einen wichtigen Baustein für eine zukunftsfeste Ausbildung der Hebammen und die Entwicklung der hebammenwissenschaftlichen Forschung eingeleitet. In Fulda, Frankfurt und Gießen wird es künftig insgesamt mindestens 140 Studienplätze pro Jahr für Hebammen geben und damit mehr als je zuvor. Denn nicht nur wird, wie vom Bundesgesetzgeber vorgesehen, die Hebammenausbildung ab 2023 vollständig in Form eines dualen Studiums angeboten, die Kapazität übertrifft dank finanzieller Unterstützung der Landesregierung sogar die der bisherigen Ausbildungswege. Dort standen in Hessen bisher insgesamt rund 120 Plätze zur Verfügung. Für die Hebammen-Ausbildung hat die Landesregierung im Zeitraum vom 2021 bis 2027 rund 22 Mio. Euro eingeplant.

## Schwerpunkt Sprachliche Bildung und Förderung

### Sprachliche Bildung und Förderung aller Kinder im Elementar- und Primarbereich

Sprachkompetenz ist eine grundlegende Voraussetzung für die emotionale und kognitive Entwicklung von Kindern und eine Schlüsselqualifikation für schulischen und späteren beruflichen Erfolg. Das Land Hessen sieht in der sprachlichen Bildung und Förderung einen besonderen Schwerpunkt, der als zentrale Aufgabe auf der Grundlage des Hessischen Bildungs- und Erziehungsplans und des gemeinsam mit dem Hessischen Kultusministerium entwickelten Konzepts „Sprachliche Bildung und Förderung aller Kinder im Elementar- und Primarbereich“ in allen Bereichen der frühkindlichen Bildung berücksichtigt wird.

Das Landesprogramm „Sprachförderung im Kindergartenalter“ fördert gezielt Maßnahmen zur Unterstützung des Erwerbs der deutschen Sprache bei Kindern im Kindergartenalter ohne ausreichende Deutschkenntnisse. Bei Bedarf können auch Sprachfördermaßnahmen für unter Dreijährige eingerichtet werden. Dazu zählen ebenfalls Maßnahmen zur Fortbildung von Fachkräften sowie sonstigen für die Sprachvermittlung geeigneten Personen, die Angebote zur Förderung der Deutschkenntnisse bei Kindern im Kindergartenalter durchführen. Die Einbindung der Eltern ist ein wichtiges Element bei der Förderung von Kindern. Darüber hinaus gibt es eine Landesförderung für sogenannte Schwerpunkt-Kitas, in denen ein hoher Anteil von Kindern betreut wird, in deren Familien vorrangig nicht Deutsch gesprochen wird oder für die einkommensabhängige Leistungen Dritter gezahlt werden.

Im Rahmen eines Modellprojekts wurde Anfang 2020 erstmalig bei den Kindertageseinrichtungen erfragt, welche Konzepte zur sprachlichen Bildung und Sprachförderung angewendet werden, um den konkreten Handlungs- und Weiterentwicklungsbedarf der Einrichtungen abzuschätzen und sinnvolle Strategien zu entwickeln. Im Herbst 2021 startete eine Vertiefungsstudie in ausgewählten Einrichtungen, um tiefere Einblicke in die sprachlichen Bildungs- und Förderungsprozesse von Kindertageseinrichtungen in Hessen zu erhalten sowie Gelingensbedingungen vor Ort zu ermitteln.

### Das Hessische Kindersprachscreening (KiSS)

Um Kindern bereits im Vorschulalter die Möglichkeit einer guten und chancengerechten Entwicklung zu geben, wird seit 2008 das Hessische Kindersprachscreening (KiSS) angewendet. KiSS ist ein Sprachscreening für ein- und mehrsprachig aufwachsende Kinder im Alter von vier bis viereinhalb Jahren. Geschulte und zertifizierte pädagogische Fachkräfte führen dieses systematische und standardisierte Screeningverfahren in der Einrichtung spielerisch durch, jedes Ergebnis wird von einer zertifizierten Sprachexpertin bzw. einem zertifizierten Sprachexperten überprüft. So können bereits vor dem Schuleintritt die sprachlichen Kompetenzen der Kinder erfasst und bei Bedarf durch entsprechende Angebote der sprachlichen Förderung verbessert werden. Auch Sprachauffälligkeiten, die einer medizinischen Abklärung bedürfen, können frühzeitig erfasst und geeignete Maßnahmen eingeleitet werden. Die 2019 entwickelte und mit dem BEP abgestimmte Einheit „DiALoGE“ dient als Türöffner für eine alltagsintegrierte Sprachförderung.



Weitere Informationen finden sich auf der Homepage des Hessischen Kindervorsorgezentrums unter

→ <https://www.kgu.de/einrichtungen/zentren/hessisches-kindervorsorgezentrum/kindersprachscreening>

### Schulische Deutschförderung in Hessen

Hessen ist ein Bundesland, das schon seit Jahrzehnten von einer starken Migrationsgeschichte, nicht erst durch den Zuzug von Flüchtlingen vor allem seit dem Jahr 2015, geprägt ist. Angesichts des demografischen Wandels hat die Sicherung von Arbeitsplätzen wie auch das Anwerben von Arbeitskräften eine große Bedeutung für den Wohlstand in unserem Land. Zugleich aber stellt die Migrationsgeschichte das Bildungssystem vor besondere Aufgaben. Hier kommt der Stärkung der Kompetenzen in der deutschen Sprache eine Schlüsselrolle im Hinblick auf den Bildungserfolg zu.

Seit 2015 wurden über 100.000 Geflüchtete und Zugewanderte ohne bzw. mit geringen Deutschkenntnissen (einschließlich der Vorlaufkurskinder) in hessische Schulen aufgenommen. Der Anteil von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund ist in den Jahren 2009/2010 bis 2020/2021 um 18 Prozent gestiegen. Jede dritte Schülerin bzw. jeder dritte Schüler in Hessen hat einen Migrationshintergrund; bei Kindern unter sechs Jahren macht ihr Anteil bereits mehr als die Hälfte (53 Prozent) aus. Da das Beherrschen der Bildungssprache wesentlich zum schulischen Erfolg und zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit aller Schülerinnen und Schüler beiträgt, stehen alle an vorschulischer und schulischer Bildung Beteiligten in der gesellschaftlichen, politischen und pädagogischen Verantwortung, für alle Schülerinnen und Schüler die bestmöglichen Voraussetzungen für die Bildung zu schaffen – und zwar unabhängig von der sozialen und kulturellen Herkunft der Schülerinnen und Schüler. Daher hat bei der Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund sowie mit Zuwanderungs- und Flüchtlingsgeschichte ins deutsche Bildungssystem vor allem die frühe Förderung und Stärkung der bildungssprachlichen Kompetenzen in der deutschen Sprache die höchste Priorität.

Um diesen sprachlichen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen, wurde in Hessen das schulische Gesamtsprachförderkonzept mit verschiedenen Bausteinen zur Deutschförderung entwickelt, rechtlich verankert und implementiert. Es ist der rechtliche und bildungspolitische Referenzpunkt aller Maßnahmen und wurde kontinuierlich ausgebaut, angepasst und erweitert. Es umfasst Vorlaufkurse vor der Einschulung, Sprachkurse bei Zurückstellung, Deutsch & PC an Grundschulen mit hohem Zuwandereranteil, Deutsch-Förderkurse, Intensivklassen und Intensivkurse an allgemeinbildenden Schulen, Alphabetisierungskurse, Intensivklassen an beruflichen Schulen (InteA) und Deutschförderung in der dualen Ausbildung.

Da jedes Kind von Anfang an erfolgreich mitreden soll, wird vor allem der frühen sprachlichen Bildung und einer durchgängigen und systematischen Deutschförderung von Anfang an eine hohe Bedeutung beigemessen. Dementsprechend tragen die Vorlaufkurse wesentlich dazu bei, dass Zurückstellungen vom Schulbesuch wegen unzureichender Deutschkenntnisse vermieden werden. Im Durchschnitt sind 97 Prozent der Kinder, die einen Vorlaufkurs durchlaufen haben, in sprachlicher Hinsicht erfolgreich und erreichen damit das Ziel der Vorlaufkurse. Seit der landesweiten Einführung der Vorlaufkurse im Schuljahr 2002/2003 haben 164.833 Kinder ohne ausreichende Deutschkenntnisse im Jahr vor ihrer Einschulung von einer intensiven Deutschförderung in den Vorlaufkursen profitiert. Evaluationsergebnisse verdeutlichen in beeindruckender Weise die Wirksamkeit und die Erfolgsgeschichte der Vorlaufkurse. Durch die hervorragende Beratungsbilanz der Grundschulen folgten bisher im Durchschnitt 95 Prozent der Eltern der Empfehlung für einen Vorlaufkursbesuch ihres Kindes. Mit der erfolgten Änderung des Hessischen Schulgesetzes sind die Vorlaufkurse seit dem Schuljahr 2021/2022 nun verpflichtend. Damit lässt sich die bisherige Förderlücke für die 5 Prozent der Kinder, die im Durchschnitt trotz Empfehlung keinen Vorlaufkurs besuchten, schließen. Die Landesregierung sieht darin einen Schritt, der zu mehr Bildungsgerechtigkeit führt und dem Wohl dieser Kinder dient. Im aktuellen Schuljahr 2021/2022 besuchen 14.706 Kinder einen Vorlaufkurs.

### Exkurs: Kinder mit Fluchthintergrund

Seit 2014 ist die Zahl der Familien mit Fluchthintergrund auch in Hessen gestiegen. Um die Familien und ihre Kinder willkommen zu heißen, wurden 2016 zunächst regionale Beratungs- und Servicestellen für Kinder mit Fluchthintergrund in der Kindertagesbetreuung eingerichtet und Fachtagungen für den Bereich der Kindertageseinrichtungen zu diesen Themen angeboten. Damit eine dauerhafte Integration und Förderung von Kindern mit Fluchthintergrund gelingen kann, ist der frühe Zugang zu Bildung eine wesentliche Voraussetzung. Es bedarf daher auch einer gezielten Ansprache und Information von Eltern mit Fluchthintergrund, um deren Akzeptanz den vorschulischen Bildungseinrichtungen gegenüber zu erhöhen. Dazu wurden auch digitale Medien genutzt und zum Beispiel entsprechende Filme auf YouTube hochgeladen.

2019 wurde die bei der Karl-Kübel-Stiftung für Kind und Familie in Bensheim verortete Koordinierungsstelle „Kinder mit Fluchthintergrund in der Kindertagesbetreuung“ gegründet, um die Erfahrungen der Arbeit in den Beratungs- und Servicestellen zu bündeln und um Kinder mit Fluchthintergrund und ihre Familien bei der Integration und auf ihrem Weg ins Bildungssystem zu unterstützen. Integration und Teilhabe von Kindern und Familien mit Fluchterfahrung verlaufen unterschiedlich. Die Koordinierungsstelle hat seitdem verschiedene Veranstaltungen angeboten, u. a. 2021 zum Thema „Vielfalt gestalten. Vorurteilsbewusstsein und weitere Handlungsfelder in der Pandemie“, und hat aus den Materialien neben der dort zu beziehenden Broschüre „Kinder mit Fluchthintergrund in der Kindertagesbetreuung“ auch ausleihbare Materialkoffersets für Fortbildungen und Leitungsrunden zum Thema Kinder und Familien mit Fluchthintergrund und Vielfaltstaschen, die in der Zusammenarbeit und in Fortbildungen zu Fragen rund um geflüchtete und neuzugewanderte Kinder und Familien in den Kitas unterstützen können, veröffentlicht. Die Vielfaltstaschen stehen hessenweit an rund 90 Standorten zur Verfügung und gewährleisten so vielen Kinderbetreuungseinrichtungen und ihren Fachkräften den Zugang zu den Materialien.



Weitere Informationen dazu unter

→ <https://kkstiftung.de/de/themen/familie/kinder-mit-fluchthintergrund>

### Schwerpunkt Digitale Schule Hessen

Die Digitalisierung ist ein wichtiger Baustein, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen. Dies gilt nicht zuletzt für den Schulbetrieb. Denn Digitalisierung ist mehr, als den Unterricht zukunftsgerichtet zu gestalten und die individuelle Förderung zu unterstützen. Das Landesprogramm Digitale Schule Hessen fördert die technische Ausstattung der Schulen und den Aufbau digitaler Kompetenzen bei Schülerinnen und Schülern gleichermaßen. Somit bietet es auch einen verlässlichen Rahmen, um Schülerinnen und Schüler im ganzen Land zu erreichen und sie teilhaben und mitwirken zu lassen.

Gemeinsam mit den Schulträgern wird die technische Ausstattung der Schulen stetig verbessert, um die notwendige Infrastruktur, Hard- und Software für die Schulen zur Verfügung zu stellen sowie Unterricht und Schulbetrieb in Präsenzform digital zu unterstützen und, falls erforderlich, auch auf Distanz zu ermöglichen.

Die Bundesmittel des DigitalPakts Schule wurden dafür mit Landes- und Schulträgermitteln auf rund 500 Mio. Euro erweitert. Damit wird der WLAN-Ausbau und die Einrichtung von Präsentationstechnik in den Unterrichtsräumen durch die Schulträger schrittweise bis zum Ende der Laufzeit des DigitalPakts Schule im Jahr 2024 ausgebaut. Über die beiden Sofortausstattungsprogramme zum DigitalPakt Schule wurden für Schülerinnen und Schüler rund 87.300 Tablets und Laptops und für die Lehrerinnen und Lehrer rund 68.300 Geräte als Leihgeräte durch die Schulträger bereitgestellt. Dafür wurden die Bundesmittel je Programm von 37 Mio. Euro auf 50 Mio. Euro mit Landesmitteln erhöht. Für alle hessischen Lehrerinnen und Lehrer wurde darüber hinaus eine dienstliche E-Mailadresse eingerichtet, um die dienstliche Kommunikation datenschutzkonform sicherzustellen.

Durch die zusätzlichen Geräte werden weitere IT-Supportstrukturen bei den Schulträgern benötigt. Zur Entlastung der Schulen und Schulträger wurde daher ein drittes Zusatzprogramm mit dem Ziel ins Leben gerufen, kommunales IT-Personal oder externe Supportdienstleistungen zu finanzieren. Auch die Weiterbildung von IT-Personal ist hierdurch möglich. Auch hier stehen insgesamt 50 Mio. Euro durch Bund und Land zur Verfügung. Das Programm ist in diesem Jahr angelaufen und hat eine Laufzeit bis einschließlich 2023.

Das Land verfolgt zudem konsequent und mit Nachdruck das Ziel, bis Ende 2022 nahezu alle öffentlichen Schulen an das Highspeed-Netz anzubinden. 77 Prozent der hessischen Schulen sind bereits mit einem gigabitfähigen Anschluss versorgt. Mitte 2019 waren es nur 30 Prozent, damit hat sich die Anzahl der verfügbaren gigabitfähigen Internetanschlüsse bereits erheblich gesteigert.

Mit dem Schulportal Hessen steht allen hessischen Schulen eine landeseigene kostenlose pädagogische Online-Plattform als freiwilliges Angebot für das digital gestützte Lernen und Arbeiten zur Verfügung. Diese bietet eine Lernplattform und Funktionen zum digitalen Austausch von Arbeitsergebnissen und Unterrichtsmaterialien, eine Nachrichten-Funktion sowie Angebote zur Unterrichtsorganisation für Lehrkräfte. Mittlerweile arbeiten über 1.700 Schulen mit dem Portal, davon 97 Prozent der weiterführenden Schulen. Es ist beabsichtigt, das Schulportal durch ein landesweit einheitliches Videokonferenzsystem zu ergänzen, das den datenschutzkonformen Einsatz von Videokonferenzen ermöglicht.

Ein Schwerpunkt liegt in der Förderung digitaler Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern und der Lehrkräfte. Dafür werden die Beratungsangebote für Schulen für die medienpädagogische Konzeptarbeit permanent verstärkt und die Fortbildungsangebote für die Lehrerinnen und Lehrer, etwa durch kostenlose Online-Seminare, ausgebaut. Über die Hessische Lehrkräfteakademie stehen wöchentlich vielfältige Seminare zum Einsatz digitaler Medien zur Verfügung. Zusätzlich wurden seit dem Jahr 2020 die Fortbildungsmittel im Schulbudget verdoppelt, damit Kollegien auch externe Fortbildungsangebote für den schulspezifischen Bedarf finanzieren können.



Um die Neugier schon von Grundschülerinnen und Grundschülern auf die Möglichkeiten neuester Technik zu wecken und Lehrkräften Inspiration für eine moderne Unterrichtsgestaltung zu geben, besucht eine mobile Digitalschule für ein Jahr als rollendes Klassenzimmer Grundschulen in allen Schulamtsbezirken Hessens. Sie führt Workshops für Schülerinnen und Schüler zu den Themen „Programmierung“, „Robotik“, „Künstliche

Intelligenz“ sowie Fortbildungen für Lehrkräfte durch, um damit auf pädagogisch fortschrittliche Weise die Technologien der Zukunft schon an die Grundschulpädagogik heranzuführen.



Weiterführende Informationen zum Landesprogramm Digitale Schule Hessen unter  
→ <https://digitale-schule.hessen.de>

### Schwerpunkt Kunst und Kultur

Das Land Hessen macht es sich zum Ziel, perspektivisch allen Menschen in Hessen von früher Kindheit an und bis ins hohe Alter qualitätsvolle kulturelle Bildung und Teilhabe zu ermöglichen.

Hierzu hat das Land Hessen unterschiedliche Förderprogramme aufgelegt und unterstützt gezielt herausragende Projekte wie z.B. das Fliegende Künstlerzimmer als mobiles Format der kulturellen Bildung auf ländlichen Schulhöfen, das in Kooperation mit der Crespo Foundation, dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst und dem Hessischen Kultusministerium umgesetzt wird.



Weitere Informationen dazu unter  
→ <https://fliegendes-kuenstlerzimmer.de>

Die LandKulturPerlen als Programm, das in den ländlichen Räumen agiert, stärkt die kulturelle Bildung und trägt durch die strukturelle Unterstützung zu einer Regionalentwicklung in diesem Sinne bei.



Weitere Informationen dazu unter  
→ <https://landkulturperlen.de>

Insbesondere die Förderung durch den „Kulturkoffer“ ermöglicht vielfältige Projekte der kulturellen Bildung und hierdurch kulturelle Teilhabe.

Mit dem Förderprogramm Kulturkoffer möchten das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst und die Landesvereinigung Kulturelle Bildung Hessen e.V. die kulturelle Teilhabe in Hessen vorrangig von jungen Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft, ihres Wohnorts oder ihres Umfelds, stärken. Die Kulturkoffer-Projekte sollen Teilnehmenden vielfältige Zugänge zu Kunst und Kultur sowie deren aktive Teilhabe ermöglichen und tragen auf diesem Weg zu einer größeren Chancengerechtigkeit bei. Schwerpunkt der Förderung ist das künstlerisch-kreative Moment, in dem die Teilnehmenden partizipativ gestalterisch eigenen künstlerischen Tätigkeiten – unter professioneller Anleitung bzw. unter Einbindung von Künstlerinnen und Künstlern und entsprechender methodisch-vermittelnder Rahmung – nachgehen können. Der „Kulturkoffer“ steht allen künstlerischen Sparten offen und ermöglicht auch interdisziplinäre Vorhaben. Voraussetzung ist, dass das Projekt von einem künstlerischen und einem sozialräumlichen Kooperationspartner gemeinsam geplant wird. Im Fokus stehen junge Menschen, wenngleich auch intergenerative Vorhaben unterstützt werden.

## GESTALTUNG DES FAMILIENFREUNDLICHEN LANDES HESSEN

Familien stellen sich täglich vielen Anforderungen. Um der Vielfalt der Lebensentwürfe, den geänderten Familienbildern und den unterschiedlichen Bedarfen von Familien in verschiedenen Lebensphasen gerecht zu werden, setzt die Hessische Landesregierung auf

ein breites Netz von Akteuren und Angeboten, z. B. in Familienzentren, Mehrgenerationenhäusern und Mütterzentren, und schärft damit das Bewusstsein für die Belange von Kindern und Familien in allen Bereichen.

### Familienzentren

In Hessen sind Familienzentren (aktuell 200 geförderte Einrichtungen) wichtige Knotenpunkte in einem Netzwerk von Kooperation und Information. Hier finden Familien frühzeitig, ganzheitlich, niedrighschwellig und wohnortnah Möglichkeiten zur Information, Beratung, Bildung, Unterstützung, Begegnung und zum Austausch. Familienzentren sind offen für Menschen aller Generationen und Kulturen und leisten einen Beitrag zu einem kinderfreundlichen Familienland, das auch ältere Menschen mit einbezieht und die Entwicklung und das Wohlergehen von jungen Menschen fördert und schützt. Die Landesservicestelle stellt für die Familienzentren ein umfangreiches Beratungs- und Informationsangebot bereit, entwickelt Qualifizierungsmaßnahmen und fördert die Vernetzung der Einrichtungen untereinander.



In den letzten beiden Jahren haben die Familienzentren und die Einrichtungen der Familienbildung mit kreativen (Online-)Angeboten dazu beigetragen, dass auch in Zeiten der Pandemie Kontakte bestehen bleiben konnten und die Familien mit den relevanten Informationen versorgt wurden.



Weitere Informationen unter  
→ <https://familienzentren-hessen.de>

### Hessischer Familienpreis - gelungene Initiativen

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration zeichnet gemeinsam mit der Sparda-Bank Hessen alle zwei Jahre Initiativen, Vereine und Verbände aus, die ein gelungenes Beispiel für Generationendialog, Familienhilfe und Integration geben.



Mehr Informationen unter  
→ <https://hessischer-familienpreis.de>



## SCHLÜSSELFAKTOR: JUGENDPARTIZIPATION

Kinder und Jugendliche nehmen ihre Umwelt anders als Erwachsene wahr und haben bei vielen Themen ihre eigenen Ideen, Vorstellungen und Forderungen. Die Hessische Landesregierung macht dieses Potenzial und Engagement sichtbar und fördert und unterstützt die gesellschaftliche Beteiligung und Mitbestimmung von Kindern und Jugendlichen bei der Gestaltung und Weiterentwicklung des Wohn-, Schul- und Lebensumfeldes.

### Hessische Landesbeauftragte für Kinder- und Jugendrechte

Im Oktober 2020 hat die Hessische Landesregierung eine hauptamtliche Beauftragte für Kinder- und Jugendrechte berufen. Ihre Aufgabe ist es, die Kinder- und Jugendrechte in der Breite der Gesellschaft weiter zu verankern und die Beteiligungsmöglichkeiten von Kindern und Jugendlichen zu verbessern.



Weitere Informationen unter  
→ <https://kinderrechte.hessen.de>

### Hessischer Partizipationspreis „Jugend gestaltet Zukunft“

Mit dem Hessischen Partizipationspreis „Jugend gestaltet Zukunft“ würdigt die Hessische Landesregierung seit 2015 jährlich das gesellschaftliche Engagement von Kindern und Jugendlichen bei der Mitgestaltung und Weiterentwicklung unserer Lebenswelt. Insgesamt werden beim Hessischen Partizipationspreis jährlich Preisgelder in Höhe von 25.000 Euro vergeben.

### Neues Jugendaktionsprogramm Partizipation 2022-2024: Zwischen Einbringen und Ausprobieren – Beteiligung und (Frei-)Räume für Partizipation und Demokratie

Mit einer Laufzeit von insgesamt drei Jahren fördert das Hessische Ministerium für Soziales und Integration ab Januar 2022 Projekte von Vereinen, Organisationen und öffentlichen Trägern zum Thema Jugendpartizipation. Hierzu fand im Jahr 2021 ein Förderaufruf statt, auf den sich zahlreiche interessante und innovative Projekte beworben haben.

Das mehrjährige Programm bietet jungen Menschen die Möglichkeit, das eigene Lebensumfeld aktiv und kreativ mitzugestalten und vielfältige Partizipationserfahrungen zu sammeln. Das Programm greift damit aktuelle jugendpolitische Diskussionen auf: Junge Menschen benötigen sowohl zeitliche und intellektuelle Freiräume als auch Lern- und Erfahrungsräume für ihre persönliche Entwicklung, um sich mit dem Gemeinwesen und seinen Institutionen identifizieren zu können; Orte und Räumlichkeiten, in denen diese Partizipationsprozesse stattfinden können – seien es tatsächliche oder auch digitale bzw. virtuelle Räume; Möglichkeits- und Gestaltungsräume, in denen Vielfalt gelebt und Inklusion erlebt werden kann; Räume für die Übernahme von Verantwortung, zum Erlernen von Aushandlungsprozessen sowie zur Artikulation von Interessen, Ideen und Positionen, um in eine demokratische Gesellschaft hineinzuwachsen.

Das Programm und die Projekte werden dabei durch eine hessische Hochschule wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Das Programm hat ein Fördervolumen von insgesamt 1,6 Mio. Euro.

### Hessischer Landesjugendkongress

Bereits 2019 förderte das Hessische Ministerium für Soziales und Integration den „Hands on Participation! – Jugendkongress“ zum Thema Partizipation des Hessischen Jugendrings. Zwei Tage lang diskutierten ca. 100 Jugendliche zwischen 14 und 27 Jahren mit Partizipationserfahrung untereinander und mit Politikerinnen und Politikern über das Thema Partizipation und tauschten Erfahrungen aus. Daran anknüpfend wird es 2022 den ersten Jugendkongress im Hessischen Landtag geben. Auch dieser wird durch das Hessische Ministerium

für Soziales und Integration gefördert. Drei Tage lang werden rund 120 junge Menschen ab 14 Jahren diskutieren, Forderungen erarbeiten und mit Abgeordneten ins Gespräch kommen. Mit der Durchführung wird eine zentrale Forderung aus dem trägerübergreifend erarbeiteten Konzeptpapier „Jugendbeteiligung auf Landesebene“ umgesetzt.

Die Regierungsfractionen haben bereits angekündigt, das Format des Landesjugendkongresses dauerhaft einführen zu wollen.



Mehr Informationen zum Konzeptpapier und Kongress unter  
→ <https://hop19.de>

## GUTE BEISPIELE RUND UM DIE FAMILIE

### Der FamilienAtlas



Familien haben viele Fragen. Hier gibt es die Antworten – für (fast) alle Themen, Generationen und Lebenslagen.

Der FamilienAtlas ist das große Informations- und Service-Angebot für Familien in Hessen – stets auf dem neuesten Stand, nutzerfreundlich aufbereitet und äußerst zuverlässig. Dafür sorgt das Hessische Ministerium für Soziales und Integration in Kooperation mit vielen kompetenten Partnern.



Weitere Informationen unter  
→ <https://familienatlas.de>

### 7. Hessischer Familienbericht

Der 7. Hessische Familienbericht „Sozialräumliche Familienbildung am Beispiel der Familienzentren in Hessen“ befasst sich mit diesem Instrument und seiner Wirkweise und zeigt eine Vielzahl guter Beispiele.



Weitere Informationen unter  
→ <https://www.familienatlas.de/aktionen-initiativen/hessischer-familienbericht>





HANDLUNGSFELD  
**ÄLTER WERDENE  
GESELLSCHAFT**

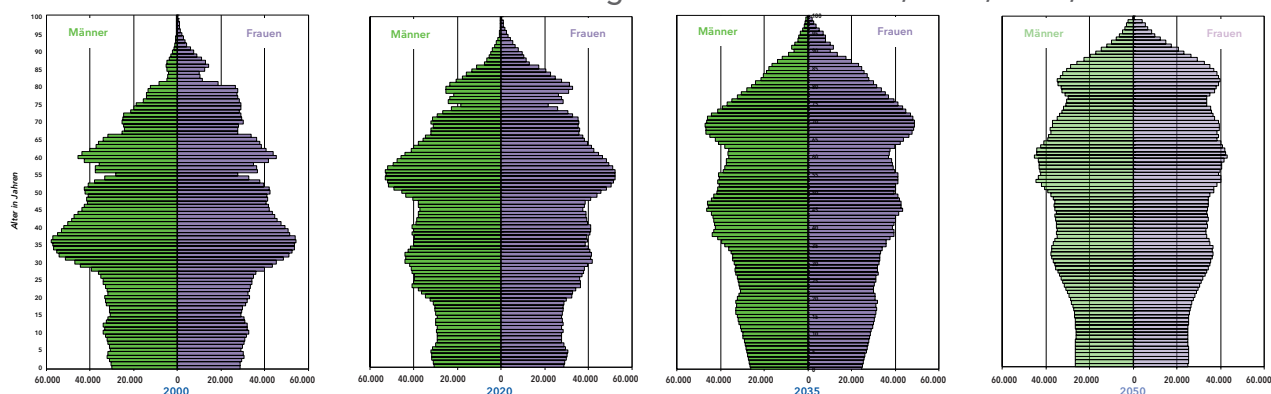
# 5 HANDLUNGSFELD ÄLTER WERDENE GESELLSCHAFT

## LEITIDEE: SELBSTBESTIMMTES LEBEN IM ALTER FÜR ALLE

Eine steigende Zahl von älteren und hochbetagten Menschen und damit ein stetig wachsender Anteil der Altersgruppen über 60 und über 80 Jahre an der Bevölkerung ist kennzeichnend für den demografischen Wandel in Deutschland und Hessen: Aktuell ist etwas mehr als jeder Vierte in Hessen über 60 Jahre alt, 2030 wird es schon jeder Dritte sein; 7 Prozent der Menschen in Hessen sind heute über 80 Jahre alt, 2050 wird etwa jeder siebte Hesse bzw. jede siebte Hessin hochaltrig sein. Ein Grund für diese dynamische Entwicklung ist die zahlenmäßig starke Generation der 1950er- und 1960er-Jahre, die sogenannten Baby-

boomer. Sie wird in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen und jüngeren Generationen gegenüberstehen, die zahlenmäßig weniger stark nachgewachsen sind. Dazu ist die Lebenserwartung in den letzten Jahrzehnten stetig angestiegen. Während ein langes und aktives Leben individuell ein großes Glück ist, stellt diese Entwicklung hin zu einer deutlich größeren Anzahl älterer Menschen gesamtgesellschaftlich eine große Herausforderung dar, insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung der Sozialsysteme und der Anpassung an Bedarfe einer älter werdenden Gesellschaft.

Der Altersaufbau der hessischen Bevölkerung im Zeitverlauf: 2000, 2020, 2035, 2050



Quelle: HSL (2000 und 2020); Bevölkerungsvorausschätzung der Hessen Agentur (2035 und 2050).

Leitidee der Demografiepolitik ist es, den Menschen überall in Hessen ein selbstbestimmtes Leben im Alter zu ermöglichen. Dabei ist die Gruppe der Älteren durchaus sehr heterogen. Heute spricht man statt von der Phase des Ruhestands von einem 3., 4. und sogar einem 5. Lebensalter mit fließenden Übergängen. Während die älteren Menschen im 3. Lebensalter noch fit, aktiv und sozial gut eingebunden sind, beginnt im 4. Alter der langsame Rückzug, persönliche

Grenzen werden erkannt. Das 5. Alter ist mit Autonomieverlust und einem ständigen Bedarf an Hilfe und Pflege verbunden. Damit die Sicherung von Selbstständigkeit, Selbstbestimmung und Teilhabe der heterogenen Zielgruppe der „Alten“ gelingt, müssen daher diese verschiedenen Lebensphasen im Alter, aber auch die sehr unterschiedlichen familiären, sozialen und ökonomischen Situationen mitgedacht werden.

## GESTALTUNG DES AKTIVEN LEBENS IM ALTER

Lebten die Menschen in den 1960er-Jahren noch im Schnitt 7 Jahre nach Rentenbeginn, sind es mittlerweile fast 20 Jahre. Immer mehr Menschen verbringen einen Großteil dieser Zeit aktiv und in relativer Gesundheit. Dies ist jedoch keine Selbstverständlichkeit. Die Hessische Landesregierung setzt daher ressortübergreifend auf Angebote, die diesen Trend bestär-

ken, die Aktivität befördern und auch die Potenziale der aktiven Älteren für unsere Gesellschaft im Blick haben. Die Vernetzung der Akteure ist dabei zentrales Element. Durch unterstützende Maßnahmen zur Gestaltung des Sozialraums und Hilfen bei altersbedingten Einschränkungen soll ein langes, selbstbestimmtes Leben im gewohnten Umfeld ermöglicht werden.

## Prävention und Gesundheitsförderung

Prävention und Gesundheitsförderung sind in jedem Lebensalter vor dem Hintergrund einer älter werdenden Gesellschaft wichtig. Gezielte Maßnahmen leisten einen wichtigen Beitrag in der Verhinderung von Krankheiten, für ein gesünderes Älterwerden und eine steigende Lebensqualität. Ziel solcher Maßnahmen in den Bereichen Bewegungsförderung, Stressbewältigung, gesunde Ernährung und Suchtprävention ist es, Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung zu ermöglichen und sie zu befähigen, ihre Gesundheit zu stärken. Das Land Hessen engagiert sich daher gemeinsam mit den Sozialversicherungsträgern, den Kommunalen Spitzenverbänden sowie der Bundesagentur für Arbeit unter dem Dach der Landesrahmenvereinbarung Prävention für mehr Prävention und Gesundheitsförderung in allen Lebensphasen sowie im betrieblichen Setting und wird weitere Akteure auf Landesebene mit ihrem Engagement einbinden. Die gesetzlichen Krankenversicherungen fördern darüber hinaus weitere Leistungen zur Primärprävention und bieten verschiedenste Früherkennungsuntersuchungen an. Auch Rentenversicherung und Unfallkasse leisten mit ihren Maßnahmen einen wichtigen Beitrag.

### Sportland Hessen

Selbstständigkeit im Alter ist eng mit dem Wunsch nach Mobilität verbunden. Ein selbstständiges Leben zu führen heißt dabei auch, kleinere Besorgungen noch selbstständig erledigen zu können, soziale Kontakte zu pflegen und sich die körperliche Bewegungsfähigkeit möglichst lange zu erhalten. Dieses Ziel verfolgt gerade auch das Landesprogramm „SPORTLAND HESSEN bewegt“, dessen Ziel es ist, Bewegungsförderung über alle Lebensphasen hinweg zu betreiben. Neben den Themenkomplexen „Gesund aufwachsen“ und „Gesund bleiben“ steht hier auch der Bereich „Gesund altern“ im Fokus.

Das Landesprogramm „SPORTLAND HESSEN bewegt“ stellt hier in erster Linie eine Struktur zur Verfügung, die es allen relevanten Akteuren wie bspw. den verschiedenen Fachressorts, Krankenkassen, dem autonomen Sport, entsprechenden gemeinnützigen Vereinen und der kommunalen Ebene ermöglicht, zusammenzuarbeiten und zielgerichtete Maßnahmen auf den Weg zu bringen.



Daneben wurden bereits bisher schon unterschiedliche Maßnahmen und Projekte initiiert, die die Gesunderhaltung und Bewegungsfähigkeit im Alter gewährleisten sollen. Beispielhaft zu nennen ist hier das Projekt „Gesund älter werden bewegt“ in der Pilotregion Offenbach. Hier wird das Ziel verfolgt, Bewegungsangebote für ältere Menschen auch unter Berücksichtigung vulnerabler Zielgruppen - insbesondere Migrantinnen und Migranten - auszubauen bzw. zu schaffen.



Mehr Informationen zum Programm und der Pilotregion unter  
→ <https://hage.de/aktivitaeten/landesprogramm-sportland-hessen-bewegt>

Auch der Rehabilitationssport, kurz Rehasport, bietet die Möglichkeit, gemeinsam mit anderen durch Bewegung, Spiel und Sport die Bewegungsfähigkeit zu verbessern, den Verlauf von Krankheiten positiv zu beeinflussen und damit besser und länger am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Er kommt grundsätzlich für alle Menschen mit Behinderung oder drohender Behinderung sowie mit chronischer Erkrankung in Frage. Rehasport kann in Hessen in vielen Vereinen des Hessischen Behinderten- und Rehabilitations-Sportverbands (HBRS) betrieben werden, in denen auf die jeweils individuellen Einschränkungen angepasste Sportmöglichkeiten angeboten werden.

## Prävention und Sicherheit

Der steigende Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung nimmt Einfluss auf unterschiedliche gesellschaftliche Bereiche, so auch auf die Kriminalitätsentwicklung und insbesondere die Kriminalität im Zusammenhang mit Seniorinnen und Senioren. Das Sicherheitsempfinden älterer Menschen ist wesentlich sensibler als das jüngerer Bürgerinnen und Bürger. Zudem ist die Kriminalitätsfurcht weitaus stärker ausgeprägt, insbesondere, wenn sie bereits Opfer einer Straftat geworden sind.



Die polizeiliche Seniorenpräventionsarbeit enthält umfassende vorbeugende Maßnahmen zur Steigerung des Sicherheitsgefühls der Bürgerinnen und Bürger. In allen Bereichen des täglichen Lebens, insbesondere im Zusammenhang mit der Aufrechterhaltung der eigenen individuellen Mobilität, ist eine frühzeitige Aufklärung über Opferrisiken und entsprechende Vorbeugungsmaßnahmen erforderlich.

Im Rahmen des integrativen und interdisziplinären Ansatzes polizeilicher Präventionsarbeit kommt neben einer flankierenden Öffentlichkeitsarbeit insbesondere der Kooperation mit externen Institutionen und der Förderung und dem Aufbau von Netzwerken eine besondere Bedeutung zu.

Seit der landesweiten Umsetzung der „Rahmenkonzeption der Polizei Hessen für das Aufgabenfeld Seniorenprävention“ sowie der „Konzeption Sicherheitsberater für Seniorinnen und Senioren - Sfs“ erfolgt eine einheitliche, hessenweite Koordinierung der „Seniorenpräventionsarbeit“ bei der Zentralstelle Kriminal- und Verkehrsprävention des HLKA. Das hat den großen Vorteil, dass in Hessen einheitliche Präventionsbotschaften im Zusammenhang mit Straftaten zum Nachteil älterer Menschen sowie der Thematik Seniorinnen und Senioren im Straßenverkehr genutzt und verbreitet werden.

Die Leitziele der „Seniorenprävention“ sind die Senkung von Straftaten zum Nachteil älterer Menschen (SäM), die Verbesserung des subjektiven Sicherheitsempfindens der Zielgruppe sowie die Gewährleistung einer sicheren Teilnahme am Straßenverkehr bei Aufrechterhaltung individueller Mobilität.



Mehr Informationen unter

→ <https://www.polizei.hessen.de/Schutz-Sicherheit/Rat-und-Vorsorge/Sicherheit-fuer-Senioren>

## Verkehrssicherheitsstrategie der hessischen Polizei für die Jahre 2022-2025

Die vom Landespolizeipräsidentium im Dialog mit den Fachdienststellen für verkehrspolizeiliche Aufgaben sowie der Zentralstelle für Kriminal- und Verkehrsprävention und der Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit erarbeitete Verkehrssicherheitsstrategie bildet mit ihren Haupthandlungsfeldern, unter anderem zum Schutz schwächerer Verkehrsteilnehmer sowie innerhalb der Zielgruppe der motorisierten Zweiradfahrer, den Rahmen sowohl für Verkehrsüberwachungsmaßnahmen als auch für die Verkehrsprävention.

Die landesweit eingeführte Aktion „MAXimal mobil bleiben - mit Verantwortung“, das herausragende hessische Konzept für Verkehrssicherheitsarbeit mit der Zielgruppe Generation 65+, kam auch 2021 in allen Polizeipräsidentien zum Einsatz.

## Wichtig-Mappe (ehemals Notfallmappe)

Um ältere Menschen dabei zu unterstützen, im Falle einer Erkrankung oder eines Unfalls sicher sein zu können, dass in ihrem Sinne gehandelt wird, bietet die Landesregierung gemeinsam mit der Landes seniorenvertretung seit Anfang 2020 eine Neuauflage der bisherigen Notfallmappe, die Wichtig-Mappe, an.

Diese enthält wichtige Formulare und Informationen, die im Notfall von Bedeutung sind: persönliche und medizinische Daten, Vorsorge-Vollmacht, Verfügungen usw.



Die Mappe kann entweder bestellt oder auf elektronischem Weg ausgefüllt und ausgedruckt werden. Sie ist zu finden unter  
→ <https://soziales.hessen.de/Senioren/Vorsorge/Wichtigmappe>

## Digital im Alter

Vor dem Hintergrund des 8. Altersberichts der Bundesregierung und der pandemiebedingten Einsamkeitsdiskussion hat das Thema Digitalisierung nochmals an Bedeutung gewonnen, wenn es um Teilhabe im Alter geht. Die Hessische Landesregierung will diese Chancen der Digitalisierung nutzen. Alle Menschen hierbei mitzunehmen und ihnen durch digitale Möglichkeiten auch bei eingeschränkter Mobilität eine bessere Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen, ist das Anliegen. Dazu wurde die Dachmarke „Digital im Alter“ eingeführt.



### Di@-Lotsen

Zum 1.7.2021 wurde mit dem Projekt „Digital im Alter - Di@-Lotsen“ ein sehr niedrigschwelliges und wohnortnahes Angebot zur Vermittlung digitaler Kompetenzen gestartet, um gerade ältere und oft weniger mobile Menschen mitzunehmen und in die digitale Welt zu begleiten.

Ehrenamtliche Di@-Lotsinnen und Di@-Lotsen bieten dazu vielfältige Möglichkeiten an, die von einem Kurs zu einem speziellen Thema bis zur individuellen, aufsuchenden Beratung zu Hause reichen können. Lokale Stützpunkte dienen der Verankerung der Di@-Lotsinnen und -Lotsen vor Ort: Sie machen deren Angebot bekannt, geben mobile Ausstattung und Technik an sie heraus und koordinieren Angebot und Nachfrage wohnortnah.

Das Land Hessen gibt Di@-Lotsinnen und -Lotsen sowie lokalen Stützpunkten dafür einen strukturierenden Rahmen, der den jeweiligen lokalen Gegebenheiten genug Freiraum und Flexibilität bietet. Dieser Rahmen besteht aus drei Säulen: niedrigschwellige Schulungen Interessierter zu Di@-Lotsen, Förderung von mobiler Ausstattung und Technik sowie Unterstützung und Begleitung der Stützpunkte durch die Landesstiftung Miteinander in Hessen, bei der auch die zentrale Projekt-Geschäftsstelle verortet ist.



Mehr dazu unter  
→ <https://miteinander-in-hessen.de/projekte/di-lotsen>

### AAL - Altersgerechte Assistenzsysteme

Als AAL - Ambient Assisted Living, Active Assisted Living oder Altersgerechte Assistenzsysteme - werden Konzepte, Systeme, Produkte und Dienstleistungen bezeichnet, die mit Hilfe von Technik/Digitalisierung das alltägliche Leben von älteren oder auch Menschen mit Behinderung unterstützen. Das Einsatzspektrum von AAL ist dementsprechend breit gefächert und reicht von einfachen Alltagshelfern, Lösungen für ein smartes Zuhause bis zu intelligenten Unterstützungen für die ambulante oder stationäre Pflege. Eine digitale Workshop-Reihe „Altersgerechte Assistenzsysteme - Digitalisierung als Chance für ein selbstständiges und selbstbestimmtes Leben bis ins hohe Alter?“ möchte den beschriebenen Bereich adressieren, die vorhandenen



hessischen Akteure zusammenführen und gemeinsame Handlungsvorschläge entwickeln. Dazu wurden 2021 drei Workshops angeboten, deren Ergebnisse mit in die zukünftige Planung zum Thema AAL in Hessen einfließen sollen.

#### **Unterstützung der Digitalen Teilhabe in Alten-, Pflege- und Behinderteneinrichtungen**

Um auch in stationären Alten-, Pflege- und Behinderteneinrichtungen, insbesondere während der Corona-Pandemie, digitale Teilhabe zu ermöglichen, wurden im Jahr 2020 insgesamt 10.000 Tablets an all diese Einrichtungen sowie ambulante und stationäre Hospizdienste in Hessen verteilt.

Flankierend startete 2021 das Pilotprogramm „FSJ - Hessen digital“. Die Hessische Landesregierung erprobt damit gezielt in Pflege-, Alten- und Behinderteneinrichtungen einen vielversprechenden Ansatz zur Förderung der Medienkompetenz: Junge Menschen sollen dabei innerhalb des Freiwilligen Sozialen Jahres in den Einrichtungen Projekte zur Förderung der Medienkompetenz durchführen. Ein solcher niedrigschwelliger Ansatz in vertrauter Umgebung kann auch die Akzeptanz zur weiteren Nutzung digitaler Technik erhöhen. Gleichzeitig ermöglicht ein solches Freiwilliges Soziales Jahr jungen Menschen ein freiwilliges Engagement, bei dem sie ihre Digitalkompetenzen im generationenübergreifenden Austausch einsetzen und soziale Fähigkeiten, persönliche Eigenschaften sowie berufsfördernde Kenntnisse erwerben und vertiefen können.

#### **Digi-CAfE**

Zur Unterstützung für Ehrenamtliche und gemeinnützige Organisationen wurde im Juli 2021 ein Coaching-Angebot mit E-Mail-Support, wöchentlichen offenen Sprechstunden und interaktiven Selbstlernvideos zur Beratung rund um den Einsatz von Digitalisierung im Ehrenamt geschaffen. Dieser hessische Pilot war zeitlich begrenzt, das mittlerweile gewachsene bundesweite Angebot ermöglicht diese Beratung nun zentral.

#### **Ausbau der Digitalen Verwaltung**

Gerade für solche Bürgerinnen und Bürger, bei denen der Gang zum Rathaus mit Mühen oder Aufwänden verbunden ist, bedeutet das „Digitale Rathaus“ eine echte Erleichterung. Durch die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) können zukünftig Leistungen der Verwaltung auch online beantragt werden. Dadurch bleiben Behördengänge erspart und Anträge können einfach von zu Hause online gestellt werden.

#### **Digitaler Service Point der hessischen Justiz**

Mit der Einrichtung eines Digitalen Service Points hat die Hessische Justiz ein Dienstleistungsangebot geschaffen, das alle Bürgerinnen und Bürger nutzen können, das insbesondere aber älteren und in ihrer Mobilität eingeschränkten Menschen zu Gute kommt. Ohne langwierige Telefonate auf der Suche nach dem richtigen Ansprechpartner, ohne eine aufwändige Internetrecherche und vor allem ohne den Weg zu einer Justizbehörde können sie sich telefonisch oder per E-Mail direkt an den zentralen Auskunftsservice der hessischen Amtsgerichte, Landgerichte und des Oberlandesgerichts wenden. Dort erhalten sie von erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kompetent, zuverlässig und schnell Auskunft auf ihre Fragen und sachdienliche Informationen zu vielen justizspezifischen Themen: u.a. allgemeine fachliche Auskünfte, z.B. zum Betreuungsrecht, zum digitalen Erbschein oder zum Nachbar- oder Vereinsrecht, Informationen zu den für ihr Anliegen möglichen gerichtlichen Verfahren, Auskünfte zu Verfahrensabläufen und aus frei verfügbaren Registern, Bereitstellung von Formularen und Hilfe beim Ausfüllen.



Mehr Informationen unter

→ <https://justizministerium.hessen.de/Buergerservice/Digitaler-Service-Point>

## Wohnen im Alter

### Wohnberatung

Wohnungsanpassung, barrierefreies Wohnen, verschiedene Wohnformen – das Themengebiet Wohnen im Alter ist sehr breit gefächert. Hilfe und Unterstützung für alle Ratsuchenden bietet das Angebot der Wohnberatung. Das Ziel ist, jedem älteren Menschen in Hessen Informations- und Beratungsmöglichkeiten über Wohnformen, die Anpassung von Wohnraum an die Bedürfnisse älterer Menschen sowie über Fördermöglichkeiten anzubieten. Um dieses Ziel zu erreichen, fördert das Hessische Ministerium für Soziales und Integration die Fachstelle für Wohnberatung in Kassel.

Die Fachstelle koordiniert die Wohnberatung in Hessen, führt jährlich mehrere regionale Fortbildungsveranstaltungen durch, betreut Arbeitskreise zum Thema Wohnen im Alter und bietet die Ausbildung regionaler haupt- und ehrenamtlicher Wohnberater an. Bis Ende 2021 konnten so 405 hauptamtliche und 386 ehrenamtliche Wohnberaterinnen und Wohnberater qualifiziert werden.

Gerade technische Assistenzsysteme können dabei unterstützen, das Wohnumfeld sicherer zu gestalten und somit im Alltag die Selbstständigkeit zu erhalten. In Hessen gibt es dazu zahlreiche Musterräume und Beratungsangebote.



HFwW  
Hessische Fachstelle  
für Wohnberatung



Weitere Informationen unter  
→ <https://soziales.hessen.de/Seniorinnen/Wohnen-im-Alter>

### Landesberatungsstelle gemeinschaftliches Wohnen in Hessen

Die Landesberatungsstelle ist ein Koordinierungs- und Beratungsangebot zur Förderung gemeinschaftlichen Wohnens in Hessen. Hiermit unterstützt das Land Hessen das Engagement von Wohninitiativen, die verschiedene Formen des Zusammenlebens in Stadt und Land ermöglichen. Diese Wohnprojekte sind häufig gezielt auf das Mehrgenerationen-Wohnen oder eine Gemeinschaft nur aus älteren Bewohnerinnen und Bewohnern ausgerichtet. Dadurch wird es ermöglicht, auch im Alter ein hohes Maß an Selbstständigkeit bewahren und gleichzeitig Unterstützung durch die Gruppe erhalten zu können. Insoweit können gemeinschaftliche Wohnformen einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen des gesellschaftlichen und demografischen Wandels leisten.



Für die Planungs-, Gruppen- und Bauprozesse brauchen engagierte Initiativen Unterstützung sowie den Erfahrungsaustausch mit anderen Projekten. Die Landesberatungsstelle unterstützt Initiativen beim Aufbau und bei ihrer Weiterentwicklung. Als Koordinatorin für gemeinschaftliches Wohnen vernetzt sie die verschiedenen Akteure, macht hessische Netzwerke und lokale Beratungsstellen sichtbar und bietet mit diesen zusammen Veranstaltungsformate an. Die Landesberatungsstelle bietet für Kommunen fallbezogene Erstberatungen an und informiert z. B. auf einer Bürgerinformationsveranstaltung über die sozialen, städtebaulichen und ökonomischen Vorteile, die selbstorganisierte Wohnprojekte mit sich bringen können.

Träger der 2021 gestarteten Landesberatungsstelle ist das Netzwerk Frankfurt für gemeinschaftliches Wohnen e.V. Die Umsetzung der Landesberatungsstelle ist ein Bestandteil des 12-Punkte-Programms der Allianz für Wohnen in Hessen.



Weitere Informationen finden Sie unter  
 → <https://wohnprojekte-hessen.de>

### Barrierefreies Wohnen

Die Schaffung von behindertengerechtem Wohnraum wird nach der Richtlinie des Landes Hessen zur sozialen Mietwohnraumförderung und der Richtlinie zur Förderung des behindertengerechten Umbaus von selbstgenutztem Wohneigentum in Hessen unterstützt.

Der Fahrstuhl stellt einen wesentlichen Beitrag zur Herstellung von Barrierefreiheit dar. Wohnungen sind heute vielfach so geplant, dass sie die Ansprüche von Barrierefreiheit erfüllen. Oft gibt es keinen Fahrstuhl, um zur Wohnung zu gelangen. Genau hier setzt die Förderung im sozialen Mietwohnungsbau an und unterstützt den Einbau von Fahrstühlen mit 3.000 Euro pro Wohneinheit bis zu 40.000 Euro pro Aufzug.

Neben der Möglichkeit der Gewährung eines unterschiedlich ausgestalteten Baudarlehens werden auch rollstuhlgerechte Wohnungen mit einer zusätzlichen Förderung unterstützt. Anhand des gewährten Darlehens leitet sich auch der gezahlte Finanzierungszuschuss ab, so dass sich dieser bei der Herstellung von rollstuhlgerechten Wohnungen ebenfalls erhöht.

Ebenfalls zu den vordringlichen Aufgaben gehört die angemessene Wohnraumversorgung von Menschen mit Behinderungen. Die Wohnungen sollen baulich so gestaltet sein, dass behinderte Menschen darin einen eigenen Haushalt führen sowie selbstständig und unabhängig leben können. Weiterhin sollen die Wohngebäude und die Wohnungen barrierefrei erreichbar sein. Für diese Zwecke stellt das Land jährlich Fördermittel als Kostenzuschuss bereit.

Förderfähig sind bauliche Maßnahmen, Einrichtungen und Ausstattungen an und in bestehenden selbstgenutzten Wohnungen und auf dem Wohnungsgrundstück für Menschen mit einer Schwerbehinderung oder ab einem Pflegegrad 2. Dies sind z.B. folgende Maßnahmen:

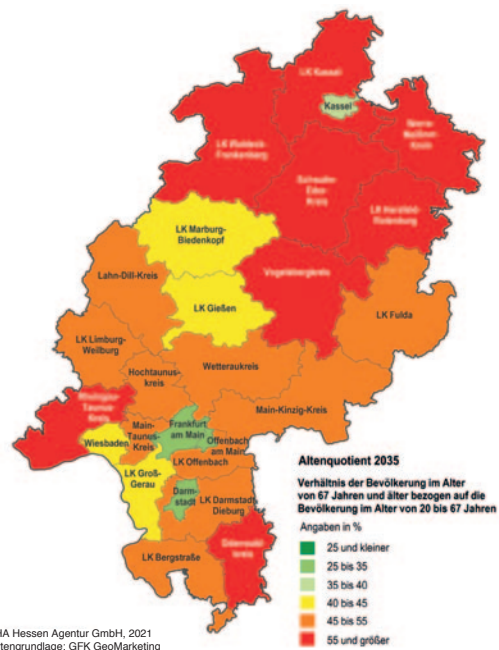
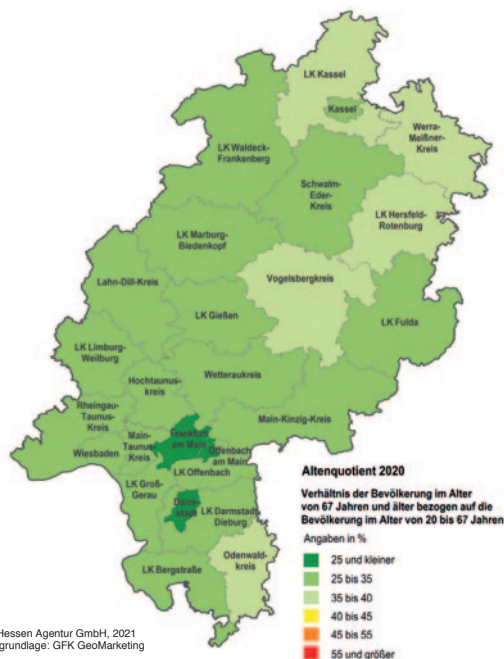
- Verbesserung der Zugänge zu den Nebenräumen außerhalb der Wohnung,
- Verbesserung der Bewegungsfreiheit,
- Verbesserung von Toilettenräumen und Bädern,
- Beseitigung von Stufen und Schwellen,
- Errichtung von Rampen/Treppenlift.

Es wird maximal ein Zuschuss in Höhe von 15.000 Euro gewährt.

## GESTALTUNG DER VERSORGUNGSANGEBOTE UND -STRUKTUREN

In einer älter werdenden Gesellschaft hat die Ausgestaltung von tragfähigen und finanzierbaren Versorgungsangeboten und Versorgungsstrukturen zentrale Bedeutung. Die bedarfsgerechte Versorgung älterer und pflegebedürftiger Menschen kann dabei nur im engen Zusammenwirken von Bund, Ländern, Kommu-

nen, Sozialkassen und weiteren Akteuren des Gesundheitswesens gelingen. Ziel muss es sein, so lange wie möglich den Verbleib in der vertrauten häuslichen Umgebung und ein selbstbestimmtes Leben zu gewährleisten.



## Kommunale Gesundheitsstrategie

Die Landesregierung setzt mit der Förderung von kommunalen Gesundheitsstrategien darauf, möglichst in allen Landkreisen und kreisfreien Städten eine regionale Gesamtstrategie „Gesundheit“ aufzubauen, damit regionale Versorgungsangebote koordiniert und miteinander vernetzt werden.

### Kommunale Gesundheitskoordinatorinnen und -koordinatoren

Sogenannte Gesundheitskoordinatorinnen und -koordinatoren sollen als fachübergreifende Stelle den „health in all policies“-Gedanken stärken, sodass Gesundheitsversorgung vom Kinder- und Jugendalter bis hin zur Alten(hilfe)planung mitgedacht wird.

Dem Themenfeld Prävention und Gesundheitsförderung kommt eine wesentliche Rolle zu. Arbeitsschwerpunkte der Gesundheitskoordinatorinnen und -koordinatoren sind die Betreuung einer Geschäftsstelle von Gesundheits- und Präventionskonferenzen, die Koordination von Präventionsmaßnahmen und die Umsetzung von Projekten und Maßnahmen zur Sicherung und Weiterentwicklung von Versorgungsstrukturen sowie Maßnahmen zur Fachkräftesicherung im Gesundheitswesen. Über einen engen Austausch der Gesundheitskoordinatorinnen und -koordinatoren auf Kreisebene werden Herausforderungen und Impulse aus den Regionen rückgekoppelt.

## Hessischer Gesundheitspakt 3.0

Die Menschen in Deutschland und damit auch in Hessen werden immer älter. Vor allem sind davon die ländlichen Regionen betroffen. Dabei wirkt sich die demografische Entwicklung in zweifacher Weise auf die Gesundheitsversorgung aus. Auf der Nachfrageseite werden die Patienten immer älter. Die Anzahl der Pflegebedürftigen wird steigen. Das bedeutet für das Gesundheitswesen eine regional unterschiedlich starke Zunahme von chronisch und mehrfach Erkrankten und somit eine höhere Nachfrage nach Gesundheits- und Pflegeleistungen. Aber auch auf der Angebotsseite werden die Haus- und Fachärzte sowie weitere Leistungserbringer immer älter. Dies bedeutet für die nächsten Jahre einen Generationenwechsel und somit einen hohen Bedarf an ärztlichem und nicht-ärztlichem Nachwuchs.

Vor diesem Hintergrund hat die Hessische Landesregierung gemeinsam mit den wesentlichen Akteurinnen und Akteuren im hessischen Gesundheitswesen und in der Pflege den Hessischen Gesundheitspakt initiiert. Mit dem Gesundheitspakt steht die Landesregierung mit den maßgeblichen Akteuren in einem Dialog, um gemeinsam Versorgungsstrukturen zu stärken und Fachkräfte zu sichern. Erstmals vereinbarte die Landesregierung im Jahr 2011 mit den Akteuren des Gesundheitswesens den Hessischen Gesundheitspakt für die Jahre 2012 bis 2014, der im Wesentlichen die Einführung einer Förderung zur Niederlassung von Allgemeinmedizinerinnen und Allgemeinmedizinern in ländlichen Räumen beinhaltete. Mit dem Hessischen Gesundheitspakt 2.0 für die Jahre 2015 bis 2018 wurden weitere Maßnahmen zur Stärkung der Allgemeinmedizin vereinbart und die gemeinsame Diskussion um den Themenkomplex der sektorenübergreifenden Versorgung in den Bereichen Gesundheit und Pflege begonnen. Im Hessischen Gesundheitspakt 3.0 für die Jahre 2019 bis 2022 kam erstmals als eigenständiges Themenfeld der Handlungsschwerpunkt „Fachkräftesicherung und Pflege“ hinzu.

Die Stärkung der Versorgung beginnt bereits mit dem Studium. Daher wandelt die Hessische Landesregierung 185 Teilstudienplätze der Medizin an der Philipps-Universität Marburg in Vollstudienplätze um und sichert damit die Ausbildung über den ersten Abschnitt der ärztlichen Prüfung hinaus bis zum klinischen Studienabschnitt. Hier schließt das vom Land geförderte Kompetenzzentrum Weiterbildung Hessen an. Es fördert die Weiterbildung in der Allgemeinmedizin und stärkt die hausärztliche Versorgung. Mit besonderen Seminarangeboten soll der ärztliche Nachwuchs noch besser als zuvor auf die spätere hausärztliche Tätigkeit vorbereitet und für die Übernahme einer Arztpraxis (im ländlichen Raum) begeistert werden.

Neben der ärztlichen Versorgung steht die nachhaltige Fachkräftesicherung im Pflegebereich im Fokus. Die Partner des Gesundheitspaktes setzen dabei gemeinsam mit den Gestaltungspartnern des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes auf einen Strategiemix aus Bildung, potenzialorientierter Arbeitsmarktpolitik, Internationalisierung als Standortfaktor und Hessens Attraktivität. Die Hessische Landesregierung leistet hier mit dem neu geschaffenen Pflegequalifizierungszentrum Hessen (PQZ Hessen) einen wichtigen Beitrag. Das Zentrum versteht sich als Lotse durch den Anwerbe-, Anerkennungs- und Integrationsprozess und begleitet von der Analyse des Unterstützungsbedarfs, der betrieblichen Voraussetzungen und Bedarfe, der Unterstützung des bestehenden Teams bis hin zur Integration der neuen Pflege- und Gesundheitsfachkräfte in den Betrieb. Zu den Aufgaben gehört zudem die Koordination von Angebot und Nachfrage zu Anpassungslehrgängen oder Vorbereitungslehrgängen für die Eignungsprüfung, zu berufsbezogenem Spracherwerb und zu Integrationsangeboten.

Um einen möglichst schnellen und hochwertigen Zugang zur gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung zu organisieren, bedarf es im ambulanten ärztlichen Bereich größerer Organisationseinheiten wie Gemeinschaftspraxen, Medizinischer Versorgungszentren und sektorenübergreifender Gesundheitszentren, um attraktive Arbeitsbedingungen für den Fachkräftenachwuchs zu schaffen. Insbesondere in den ländlichen Regionen werden verstärkt integrierte, sektorenübergreifende Versorgungsformen, die Leistungen aus den Bereichen Medizin, Pflege und soziale Betreuung vernetzt anbieten, benötigt. Die Hessische Landesregierung unterstützt solche innovativen Ansätze und fördert z. B. lokale Gesundheitszentren. Diese vereinen gesundheitliche (hierunter auch solche an der Schnittstelle von ambulanter und stationärer Versorgung), pflegerische und soziale Dienstleistungen unter einem Dach. Ziel ist es, mit solchen Versorgungskonzepten dem Strukturwandel im Gesundheitswesen begegnen zu können und gleichzeitig zukunftsfähige und attraktive Arbeitsbedingungen für Fachkräfte des Gesundheitswesens zu schaffen.

### **Pflegequalifizierungszentrum Hessen (PQZ Hessen)**

Es besteht speziell im Berufsfeld Pflege und Gesundheit ein hoher Fachkräftebedarf. Neben der Aktivierung und Ausschöpfung des Inlandspotenzials kann hier die Anwerbung internationaler Potenziale helfen. Dabei werden Anerkennung sowie betriebliche, fachliche und soziale Integration internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte immer wichtiger für eine nachhaltige Bindung von Fachkräften. Mit der Landesinitiative



wird eine Unterstützungsstruktur in Hessen aufgebaut und umgesetzt. Zu den Aufgaben des Zentrums zählen neben der landesweiten Unterstützung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Belegschaften und internationalen Fachkräften auch die Koordination von Angeboten und Nachfragen zu Anpassungslehrgängen, Vorbereitungslehrgängen für die Eignungsprüfung und berufsbezogenem Spracherwerb, die Schaffung entsprechender Angebote bei Bedarf sowie die Förderung einer nachhaltigen Integration in Gesellschaft und Arbeitswelt.

### Weiterentwicklung Kompetenzzentrum Telemedizin und E-Health (KTE)

Das Kompetenzzentrum wurde 2018 gegründet. Die Strategie des KTE berücksichtigt die Entwicklungen des Gesundheitsbereichs insbesondere im Hinblick auf die durch die Pandemie verstärkt ausgeprägten Bedarfe. Angebote sind bspw. Praxis-Checkup, Digi-Infos, Best-Practice-Beispiele, Digi-Trainingsplattform, Veranstaltungen und Netzwerkangebote. Als Zielgruppe wird seit Juni 2021 auf niedergelassene Arztpraxen und Multiplikatoren fokussiert.



Nur wenn die Praxen Hilfestellung erfahren, können diese Angebote auch Patientinnen und Patienten in angemessener Form gemacht werden. Zusätzlich gibt es individuell Möglichkeiten für die Umsetzung von Veranstaltungsformaten oder Fortbildungen, wie zum Beispiel ein individualisiertes Angebot zu Digitalen Gesundheitsanwendungen für die Di@-Lotsen in Hessen.

### Beruf und Pflege vereinbaren – die Hessische Initiative

Mit der steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen steigt auch die Zahl der Pflegenden, die mehrheitlich zugleich erwerbstätig sind. Sie sollen in besonderer Weise unterstützt werden, sei es durch den Ausbau ambulanter Dienste oder durch gezielte Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Um pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen zu unterstützen und zu halten, hat das Hessische Ministerium für Soziales und Integration 2013 gemeinsam mit der AOK – die Gesundheitskasse in Hessen, der berufundfamilie gGmbH und dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft die Initiative „Beruf und Pflege vereinbaren – die Hessische Initiative“ ins Leben gerufen. Unternehmen und Organisationen sollen dabei unterstützen, Beruf und Pflege für ihre Beschäftigten besser vereinbar zu gestalten. Im Rahmen der Initiative wurde die Charta zur Vereinbarkeit Beruf und Pflege entwickelt. Sie ist Bindeglied aller Maßnahmen der Vereinbarkeitsinitiative und hat bundesweit Vorreiterfunktion. Im Rahmen der Vereinbarkeitsinitiative werden zudem Fachveranstaltungen, Kompetenztrainings für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Führungskräfte und die Schulung von betrieblichen Pflege-Guides entwickelt und durchgeführt. Die Qualifizierung von Pflege-Guides wird inzwischen als Regelangebot der AOK geführt.

Bis Ende 2021 haben 281 Arbeitgeber die Charta unterzeichnet und damit einen wichtigen Beitrag für den Spagat zwischen Beruf und Pflege geleistet.



Alle Informationen sind zu finden auf der neu gestalteten Webseite der Initiative unter  
→ <https://berufundpflege.hessen.de>

### Pflegemedaille des Landes Hessen

Die Pflegemedaille des Landes Hessen – eine vom Hessischen Ministerpräsidenten gestiftete Auszeichnung, mit der auf den Einsatz pflegender Angehöriger aufmerksam gemacht wird – wurde erstmals 2004 im Rahmen eines Festaktes im Schloss Biebrich in Wiesbaden verliehen. Das Land Hessen will damit Dank und Anerkennung für herausragendes Wirken übermitteln. Mit der Auszeichnung können Personen in Hessen gewürdigt

werden, die einen pflegebedürftigen, kranken oder behinderten Menschen, der ihnen nahesteht, unentgeltlich im häuslichen Bereich über einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens fünf Jahren gepflegt, betreut und versorgt haben.

Die Anerkennung der Personen, die pflegen, gewinnt mit der steigenden demografischen Entwicklung an Bedeutung. Um das Vorschlagsverfahren noch transparenter zu gestalten, wurden ein separater Flyer und weitere Unterlagen dazu entwickelt.

### Hessisches Demenzkonzept

Weltweit sind nach Schätzungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) 55 Mio. Menschen an Demenz erkrankt. Die Zahl der betroffenen Menschen wird in den kommenden Jahren, bedingt durch den demografischen Wandel, erheblich steigen. Nach einer Studie der WHO dürften bis 2030 weltweit rund 40 Prozent mehr Menschen mit Demenz leben als heute.

Nach epidemiologischen Schätzungen leben heute in Deutschland ungefähr 1,6 Mio. Menschen mit Demenz. Mit dem Ziel, die Situation von Menschen mit Demenz und ihren Angehörigen in allen Lebensbereichen nachhaltig zu verbessern, hat die Bundesregierung am 1. Juli 2020 die Nationale Demenzstrategie (NDS) beschlossen. Insgesamt beinhaltet die Strategie 27 Ziele und über 160 Maßnahmen. Die Geschäftsstelle Nationale Demenzstrategie soll durch ein jährliches Monitoring den Umsetzungsstand überwachen und notwendige Anpassungen vornehmen.

Im Einklang mit den Bestrebungen der NDS hat sich das Land Hessen zum Ziel gesetzt, tragfähige Strukturen für die Zukunft zu schaffen, um Menschen mit Demenz so lange wie möglich ein selbstbestimmtes und selbstständiges Leben zu ermöglichen sowie An- und Zugehörige bei der Pflege und Betreuung zu unterstützen. Aus diesem Grund entwickelt das Hessische Ministerium für Soziales und Integration in Kooperation mit dem IGES Institut in einem beteiligungsorientierten Prozess ein Hessisches Demenzkonzept (HDK), welches die vielfältigen Maßnahmen der NDS berücksichtigt und einen Rahmenplan für dessen landesweite Umsetzung schafft. Dabei kann auf eine Reihe bereits bestehender Projekte und Maßnahmen in Hessen zurückgegriffen werden.

Nicht zuletzt soll das HDK, auch durch weitere Sensibilisierung der Bürgerinnen und Bürger, dazu beitragen, unsere Gesellschaft so demenzfreundlich zu gestalten, dass Menschen mit Demenz ein erfülltes Leben in deren Mitte führen können.

### Demenzatlàs

Der Demenzatlàs Hessen zielt darauf ab, hessenweit Transparenz über bestehende Angebote für Demenz-erkrankte und ihre Angehörigen herzustellen. Auf dem internetbasierten landesweiten Portal können Angebote u. a. in den Bereichen „Information und Beratung“, „Betreuung/Entlastung und Freizeit“ sowie „Wohnen und Pflege“ gesucht werden. Es ist eine Suche nach Postleitzahl oder Ort sowie in den unterschiedlichen Bereichen möglich. In Ergänzung zu lokalen Wegweisern bietet das Portal hessenweit Informationen über Angebote und Anlaufstellen.



Weitere Informationen unter  
→ <https://demenzatlàs-hessen.de>

## **SCHLÜSSELFAKTOR: LOKALE FAMILIE/SOZIALRAUM**

Der Schlüssel für ein gutes Leben im Alter liegt im Dreiklang von Selbstständigkeit, Selbstbestimmtheit und gesellschaftlicher Teilhabe in all ihren Facetten. Dies ist vor dem Hintergrund des sozialen und demografischen Wandels eine gesellschaftliche Aufgabe: Da Angehörige immer häufiger nicht in unmittelbarer Nähe wohnen und die Zahl an Älteren und hochbetagten Menschen stark zunimmt, ist eine entsprechende Gestaltung des Sozialraums wesentlich, um ein gutes Leben im gewohnten Umfeld auch im Alter zu ermöglichen. Wesentliches Charakteristikum eines so verstandenen Sozialraums ist eine ressourcenorientierte Perspektive, die vom Menschen ausgeht und ihn mit seinen Möglichkeiten und Bedarfen als Mittelpunkt eines räumlichen sozialen Netzwerks denkt.

### **Altenhilfeplanung**

Nach § 9 SGB XI sind die Länder verantwortlich für die Vorhaltung einer ausreichenden pflegerischen Infrastruktur. Nach § 4 des Hessischen Ausführungsgesetzes zum Pflegeversicherungsgesetz obliegt die Bedarfsplanung den kreisfreien Städten und Landkreisen. Um die Kommunen bei der Planung einer ausreichenden Infrastruktur für ältere Menschen zu unterstützen, eine einheitliche Altenhilfeplanung zu erstellen und die Altenhilfe- und Pflegeplanung auf kommunaler Ebene zu revitalisieren, hat das Hessische Ministerium für Soziales und Integration in einem ersten Schritt die Entwicklung von wissenschaftlich gestützten Handlungsempfehlungen zur Altenhilfeplanung in Auftrag gegeben. Diese wurden im Sommer 2019 veröffentlicht und haben die häufigsten Handlungsfelder definiert:

- Wohnen und Mobilität
- Beratung und Vernetzung
- Pflege und Gesundheit sowie
- Bürgerschaftliches Engagement und Teilhabe

Aufbauend auf diesen Handlungsempfehlungen ist das Ziel der Hessischen Landesregierung, Kommunen dabei zu unterstützen, eine integrierte und kooperative Alten- und Pflegeplanung durchzuführen und damit Strategien für eine altersgerechte Entwicklung von Sozialräumen zu entwickeln. Für das Jahr 2023 stehen dazu für eine Projektförderung im Rahmen der Offenen Altenhilfe 60.000 Euro zur Verfügung.

### **Förderung von Gemeindepflegerinnen und Gemeindepflegern (vormals Gemeindepfleger 2.0)**

Seit dem Jahr 2018 setzt sich die Landesregierung durch Förderung der Gemeindepflegerinnen und Gemeindepflegern dafür ein, dass ältere Menschen trotz möglicher Einschränkungen so lange wie möglich in ihrer gewohnten Umgebung selbstständig und selbstbestimmt leben können. Die Förderung umfasst die Personalkosten der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers mit geeigneten Qualifikationen sowie notwendige Fortbildungskosten. Derzeit sind vom Land geförderte Personalstellen „Gemeindepflegerinnen und Gemeindepflegern“ im Umfang von rund 42 Vollzeitäquivalenten aktiv im Einsatz. Das Angebot wird von der Bevölkerung sehr gut angenommen und vor Ort in bestehende (Hilfe-)Netzwerke integriert, womit auch Verbesserungen der Versorgungsstruktur verbunden sind. Ausgehend von einer bis Ende 2021 laufenden Evaluation des Förderaufrufs wird die Ziel- und Bedarfsrichtung künftig weiter geschärft. Die Ergebnisse dieser Evaluation münden in eine weiterentwickelte Förderrichtlinie ab dem Jahr 2023. Neben dem Kern der Richtlinie, der Förderung eines möglichst langen selbstbestimmten und selbstständigen Lebens von Seniorinnen und Senioren in ihrem vertrauten Umfeld, dienen die Unterstützungsleistungen der Gemeindepflegerin oder des Gemeindepflegers der Vermeidung des Eintritts von Pflegebedürftigkeit und orientieren sich an den Wünschen der Bürgerin oder des Bürgers. Im Zuge einer präventiven, vorbeugenden und sorgenden Arbeitsweise werden mögliche Unterstützungsbedarfe in den gesundheitlichen, pflegerischen und sozialen Bereichen ermittelt und geeignete Angebote sowie Hilfe vor Ort vermittelt (Verweisberatung). In sinnvoller



Ergänzung stellt die Gemeindepflegerin bzw. der Gemeindepfleger einen Lückenschluss bestehender Strukturen dar, womit (Haus-)Arztpraxen, Seniorenbüros und Pflegestützpunkte entlastet werden. Die Dienstleistungen der Gemeindepflegerin bzw. des Gemeindepflegers stehen hierbei allen Bürgerinnen und Bürgern einer Region als allgemein zugängliches Beratungsangebot zur Verfügung.

### **Fach- und Vernetzungsstelle Senioren- und Generationenhilfe**

Das Ziel der Hessischen Landesregierung ist es, lebenswerte Quartiere zu schaffen, in denen Menschen auch im Alter selbstbestimmt und sozial eingebunden leben können. Zu einem lebenswerten Quartier gehört auch eine lebendige Nachbarschaft, in der Menschen sich entsprechend ihrer Ressourcen und Möglichkeiten einbringen und gegenseitig unterstützen können und so zur aktiven Gestaltung ihres Gemeinwesens beitragen. Unter dem Dach der Seniorenpolitischen Initiative initiierte die Hessische Landesregierung daher in den Jahren 2012-2014 das Modellprojekt „Aufbau von Senioren- und Generationenhilfen“. Senioren- und Generationenhilfen gibt es inzwischen in zahlreichen hessischen Gemeinden. Im Vordergrund steht immer die gegenseitige Hilfe und Unterstützung von Bürgerinnen und Bürgern im Quartier. Diese Unterstützung trägt maßgeblich zu lebendigen Nachbarschaften, sozialen Kontakten und seniorengerechten Quartieren bei. Nach der Aufbauphase stehen Initiativen in ihrer Weiterentwicklung vor weiteren Herausforderungen wie beispielsweise neuen und erweiterten Bedarfslagen, besonderen Zielgruppen, Gewinnung und Bindung von Ehrenamtlichen, Vernetzung mit anderen Akteuren im Sozialraum, Chancen der Digitalisierung und nachhaltigen Finanzierungsmöglichkeiten. Die Hessische Landesregierung hat zur Unterstützung daher im Jahr 2019 die landesweite Fach- und Vernetzungsstelle Senioren- und Generationenhilfe eingerichtet. Sie fördert den Auf- und Ausbau von Nachbarschaftshilfen und Seniorengenossenschaften und trägt als hessenweites, niederschwelliges Beratungsangebot dazu bei, die unterschiedlichen Akteure vor Ort zu begleiten und zu vernetzen. Sie ist an die HAGE e. V. angegliedert und organisiert u.a. Austauschforen zu bestehenden Herausforderungen und Erfahrungen. Außerdem finden jährlich Fachtage der Senioren- und Generationenhilfen des Landes Hessen statt.



Weitere Informationen unter

→ <https://hage.de/aktivitaeten/fach-und-vernetzungsstelle-senioren-und-generationenhilfe>

### **Landesprogramm zur Förderung von Gemeinwesenarbeit in Stadtteilen/Quartieren mit besonderen sozialen und integrationspolitischen Herausforderungen**

Im Rahmen des Hessischen Sozialbudgets sowie des Hessischen Aktionsplans zur Integration von Flüchtlingen und Bewahrung des gesellschaftlichen Zusammenhalts hat die Hessische Landesregierung das Förderprogramm „Gemeinwesenarbeit“ 2015 initiiert.

Die Landesregierung greift mit der Förderung von Gemeinwesenarbeit den Unterstützungsbedarf in Stadtteilen und Quartieren auf, die besondere Herausforderungen zu bewältigen haben und Integrationsleistungen für das gesamte Gemeinwesen erbringen. Ziel der Förderung ist es, die positive Entwicklung dieser Quartiere und Gebiete mit passgenauen, innovativen, sozialintegrativen Maßnahmen zu unterstützen und zu stärken. Für das Jahr 2022 stehen dafür 7,85 Mio. Euro zur Verfügung.



Mehr Informationen zum Programm finden Sie unter

→ <https://gemeinwesenarbeit-hessen.de>

## Förderung von Modellprojekten zur Ergänzung der bestehenden Pflegeberatung um ein individuelles Case Management und Ausbau der Vernetzung in einem oder mehreren Pflegestützpunkten

Der Anteil der älteren Bevölkerung steigt und damit auch der Bedarf an Beratung und Unterstützung. Ab dem Jahr 2021 fördert die Landesregierung daher für einen Zeitraum von drei Jahren Modellprojekte zur Ergänzung der bestehenden Pflegeberatung um ein individuelles Case Management und zum Ausbau der Vernetzung in den Pflegestützpunkten des Rheingau-Taunus-Kreises, des Main-Kinzig-Kreises und des Schwalm-Eder-Kreises. Durch die Modellprojekte soll geprüft werden, wie Pflegebedürftigen und deren Angehörigen in der Pflegeberatung noch mehr Unterstützung zukommen kann. Durch ein individuelles Case Management sollen individuelle Fallanalysen durchgeführt und Hilfesuchende bei allen Schritten der Organisation notwendiger pflegerischer Versorgungsmaßnahmen begleitet werden.

Die Modellprojekte sollen außerdem als Impulsgeber für die Entwicklung neuer Angebote und Initiativen in der Fläche dienen. Damit übernehmen die drei Modellkommunen eine Vorbildrolle zum Ausbau der Beratung in den Pflegestützpunkten.

## GUTE BEISPIELE RUND UMS ÄLTERWERDEN IN HESSEN

### Aktion Generation - lokale Familien stärken

Der Wettbewerb „Aktion Generation“ ist eine Auszeichnung für gelungene kommunale Strategien der bedarfsgerechten Vernetzung und Ausrichtung von Angeboten im senioren- und generationenübergreifenden Bereich. Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration unterstützt damit Initiativen und zeichnet Konzepte aus, die das Miteinander von Jung und Alt fördern, die vor Ort Verantwortung füreinander übernehmen und dabei bestehende Strukturen, Angebote und Hilfen nutzen und miteinander verknüpfen. 2022 wird er zum achten Mal ausgerichtet.



Mehr zu den Preisträgern unter  
→ <https://soziales.hessen.de/Senioren/Seniorenpolitik/Aktion-Generation>

### 2. Hessischer Preis für Innovation und Gemeinsinn im Wohnungsbau

2021 lobte das Land zum 2. Mal den „Hessischen Preis für Innovation und Gemeinsinn im Wohnungsbau“ aus unter dem Motto „Miteinander der Generationen im Quartier“. Prämiiert wurden Konzepte, die neue Wege für Weiterentwicklung und Umgestaltung von Wohnquartieren aufzeigen, damit dort junge und alte Menschen, Menschen mit unterschiedlichen Lebensstilen

und Menschen unterschiedlicher Herkunft gut zusammenleben können.



Die Dokumentation zum Wettbewerb präsentiert beispielhafte Projekte aus Hessen und kann abgerufen werden unter  
→ [https://wohnungsbau.hessen.de/sites/wohnungsbau.hessen.de/files/2\\_Hess\\_Preis\\_InnoGemeinsinn\\_WoBa\\_u\\_Web.pdf](https://wohnungsbau.hessen.de/sites/wohnungsbau.hessen.de/files/2_Hess_Preis_InnoGemeinsinn_WoBa_u_Web.pdf)

### Beruf und Pflege

Die Broschüre „Beruf und Pflege vereinbaren - Lösungsansätze und Praxisbeispiele aus Hessen“ zeigt Best-Practice-Beispiele und Wege für Vereinbarkeitsmaßnahmen, informiert über gesetzliche Regelungen und enthält einen Stufenplan für Unternehmen, mit dem sie den individuellen Bedarf und individuelle Möglichkeiten ausloten können.



Die Broschüre finden Sie unter  
→ <https://berufundpflege.hessen.de/service/download-center>





HANDLUNGSFELD  
**ARBEITSWELT**

## 6 HANDLUNGSFELD ARBEITSWELT

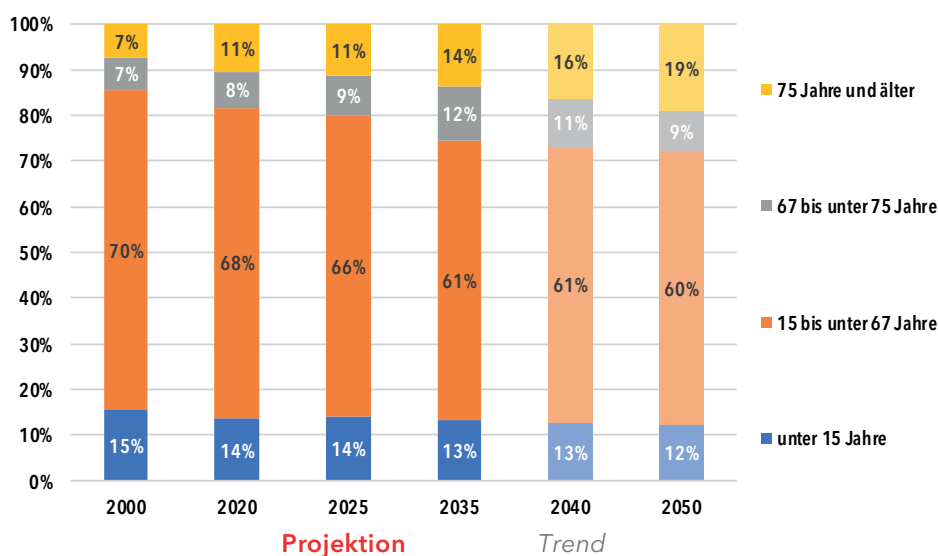
### LEITIDEE: FACHKRÄFTE FÜR DEN WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN WOHLSTAND HESSENS UND EINEN LEISTUNGSFÄHIGEN STAAT

Die Deckung des Fachkräftebedarfs ist eine der großen gesellschaftlichen Herausforderungen und nachhaltige Fachkräftesicherung eine organisations- und branchenübergreifende Zukunftsaufgabe. Sie dient der Sicherung des sozialen und wirtschaftlichen Wohlstands des Arbeits-, Wirtschafts- und Lebensstandortes Hessen. Sie fördert den gesellschaftlichen Zusammenhalt und das menschliche Miteinander in Hessen. Dabei erstreckt sich diese Daueraufgabe über alle Gesellschaftsbereiche, über Wirtschaft und Verwaltung sowie Regionen.

Gerade in den Corona-Jahren 2020 und 2021 wurde besonders sichtbar, wie schnell sich die Anforderun-

gen an Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt und damit beispielsweise auch Geschäfts-, Produktions-, Arbeits-, Lern- und Bildungsprozesse verändern. Wie unter einem Brennglas wurde deutlich, dass eine hohe Zahl an qualifizierten Arbeits-, Fach- und Führungskräften wichtig ist, um die gesellschaftlichen Systeme am Laufen zu halten.

Dabei sinkt aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland das Erwerbstätigenpotenzial in den nächsten Jahren, insbesondere im Zeitraum zwischen 2025 und 2035, deutlich und wird zusätzlichen Druck auf den Arbeitsmarkt erzeugen.



Quelle: HSL (2000 und 2020); Bevölkerungsvorausschätzung der Hessen Agentur (2025 bis 2050).

Leitidee der Demografiepolitik ist es daher, auch weiterhin als Landesregierung das Sichern von Arbeits-, Fach- und Führungskräften in Wirtschaft und Verwaltung in Zusammenarbeit mit den relevanten Akteuren voranzutreiben, im Dialog mit den Verantwortlichen zu bleiben und gemeinsam an kreativen Lösungen zu arbeiten. Dabei ist die Landesverwaltung als größter öffentlicher Arbeitgeber in Hessen auch selbst betroffen und gefordert.

Einen flächendeckenden Fachkräftemangel gibt es nicht, aber Fachkräfteengpässe je nach Branche, Region und Qualifikation bei steigender Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber. In Hessen werden unter Berücksichtigung demografischer und pandemischer Effekte im Zeitraum 2019 bis 2026 laut regio pro 152.410 Fachkräfte - rd. 103.130 mit Berufsausbildung, rd. 49.280 mit (Fach-)Hochschulabschluss - fehlen. Das IWAK, das regio pro umsetzt, geht gleich-

zeitig von einem Überhang von rund 21.170 Personen ohne Berufsausbildung (verfügbares Potenzial) aus. Optimistisch prognostiziert es, dass im Zeitraum 2019 bis 2026 in Hessen insgesamt 131.240 Arbeitskräfte (152.410 Fachkräfte - 21.170 Personen ohne Berufsausbildung) fehlen werden. Die größten Lücken werden in Gesundheit und Soziales erwartet. Aber auch beispielsweise im Handwerk gibt es Fachkräftengpässe. Der Grad der Betroffenheit variiert regional, be-

rufsbezogen und betrieblich. Nachfragetreiber ist weiterhin der altersbedingte Ersatzbedarf. Die Fachkräftesicherung wird mehr und mehr zum Haupttreiber auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt. Dynamik und Druck auf Betriebe, Unternehmen, Verwaltungen, Regionen und Politik werden bei Anwerbung, Anerkennung sowie betrieblicher, fachlicher und sozialer (nachhaltiger) Integration weiter steigen.

## GESTALTUNG DER FACHKRÄFTESICHERUNG

Die Fachkräftesicherung wird bis zur Mitte der 2030er-Jahre im Zentrum der arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten in Hessen stehen. Mit regio pro wird prognostiziert, dass bereits bis zum Jahr 2026 gut 150.000 Fachkräfte fehlen werden. Wegen der fortschreitenden demografischen Entwicklung ist davon auszugehen, dass sich diese Lücke bis zum Jahr 2035 weiter vergrößern wird. Umso wichtiger ist es, gezielt Fachkräftesicherungsstrategien in Hessen zu entwickeln und erfolgreich zu realisieren, um sich so diesem Trend entgegen zu stellen. Der Arbeitsmarkt bleibt prospektiv für Fachkräfte hoch aufnahmefähig und gleichzeitig für Personen ohne Berufsabschluss immer weniger aufnahmefähig. Arbeitgeber stehen immer stärker in Konkurrenz um die weiter knapper werdenden Fachkräfte. Es bedarf immer breiter aufgestellter Fachkräftestrategien, um mit den immer größer werdenden Engpässen umgehen zu können.

Das Thema der Fachkräftesicherung wird die Hessische Landesregierung in den nächsten Jahren weiter begleiten, fordern und beschäftigen. Die Wirtschaft ist dabei ein verlässlicher, erfahrener und notwendiger

Partner, wenn es um die Fachkräftesicherung (zuvorderst Aufgabe der Arbeitgeber) geht. Im dauerhaften Wandel gilt es, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu unterstützen und die Arbeits-, Fach- und Führungskräfte in Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen sowie die Regionen zu stärken und auch künftig verlässlich den Gestaltungspartnern der Fachkräftesicherung zur Seite zu stehen. Gerade in der Pandemiezeit erleben wir, dass in vielen Branchen experimentiert, improvisiert oder digitalisiert wird - in großen wie in kleinen Betrieben. Viele Beschäftigte erproben neue Wege der Zusammenarbeit und der Kommunikation. Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben in kürzester Zeit ihren Betrieb auf die Herausforderungen der Pandemie umgestellt. Abläufe wurden angepasst, Kooperationen weiterentwickelt und die Kommunikation optimiert. Kurzarbeitergeld hat an vielen Stellen Beschäftigung und Jobs gesichert. Damit hat die Wirtschaft einen unverzichtbaren Beitrag zur Pandemiebekämpfung und zum Infektionsschutz, aber auch zur Beschäftigungssicherung, zur Wirtschaftsstabilität und zur Fachkräftesicherung in Hessen erbracht.

### Fachkräftesicherung in Hessen

Die Hessische Landesregierung unterstützt durch eine nachhaltige Fachkräftesicherung im dauerhaften Wandel die Menschen in ihrer Beschäftigungsfähigkeit sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beim Finden, Binden und Halten von Personal. Die Basis des Handelns bildet ein strategischer Maßnahmenmix in den Bereichen Bildung (Aus- und Weiterbildung), potenzialorientierte Arbeitsmarktpolitik, Internationalisierung als Standortfaktor (Zuwanderung und Integration gestalten) sowie Attraktives Hessen. Einzelne Elemente umfassen die Gewinnung von Arbeits-, Fach- und Führungskräften aus dem In- und Ausland, die Sicherung des Personals in den Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen, die



Schaffung alter(n)sgerechter, attraktiver, gesunder und sicherer Arbeitsplätze sowie die Förderung der Attraktivität Hessens, seiner Regionen und Arbeitgeber.

Auch die Jobcenter (Kommunale Jobcenter und gemeinsame Einrichtungen) und die lokalen Agenturen für Arbeit spielen eine wichtige Rolle in der Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung. Durch ihre vielfältigen Um- und Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere durch die sog. „Förderung der beruflichen Weiterbildung“, können Arbeitslose und Beschäftigte und damit auch die hessischen Arbeitgeber unterstützt werden.

Gemeinsam mit den Gestaltungspartnern wird mit inzwischen über 200 Maßnahmen/Initiativen Fachkräftesicherung in Hessen gelebt. Als grundlegende Werteorientierung und als Kompass des gemeinsamen Handelns soll die entwickelte Dachmarke Arbeitswelt Hessen dienen. Sie zielt auf die Schaffung förderlicher Rahmenbedingungen und ordnungspolitischer Leitlinien in einer innovativen, sozialen und nachhaltigen Arbeitswelt. Sie ist gleichsam eine Richtschnur zur Balance zwischen den Interessen und Bedürfnissen der Menschen und den Bedarfen und Erfordernissen von Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen im Rahmen der Fachkräftesicherung in Hessen.

Mehr Informationen unter



→ <https://soziales.hessen.de/Arbeit/Fachkraeftesicherung>



→ <https://arbeitswelt.hessen.de>



→ <http://regio-pro.eu>

### Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

Zentrale Ansprechpartnerin auf Landesebene ist die Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration. Als Koordinations- und Vernetzungsstelle ist sie Impulsgeberin, Treiberin und Botschafterin auf Landesebene, in der Fläche und im Bund. Zahlreiche Maßnahmen wie z. B. der Hessische Zukunftsdialog, Online-Werkstätten in der Pandemie, das Pflegequalifizierungszentrum Hessen, die Betriebe des Monats und die „Fachkräftecamps Zukunftsberufe in Gesundheit, Pflege und Kinder- und Jugendhilfe“ werden von der Stabsstelle und in Kooperation mit weiteren Akteuren umgesetzt. Damit gibt sie wichtige Impulse für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in Hessen. Die Arbeit der Stabsstelle wird u. a. unterstützt von der Interministeriellen Arbeitsgruppe (IMAG) „Nachhaltige Fachkräftesicherung“ und einem internen Innovationszirkel im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration. Seit 2014 sorgt sie für eine übergreifende Kooperation und Kommunikation und unterstützt eine koordinierte Bearbeitung des strategischen Querschnittsthemas Fachkräftesicherung.

### Neues Bündnis Fachkräftesicherung Hessen

Die Fachkräfteversorgung ist auch angesichts des demografischen Wandels und seiner Folgen für die Arbeitswelt eine große Herausforderung für Hessen. Die Hessische Landesregierung will diesen Herausfor-

derungen aktiv begegnen. Sozial- und Integrationsminister Kai Klose hat deshalb im September 2020 das „Neue Bündnis Fachkräftesicherung Hessen“ ins Leben gerufen. Darin eingebunden sind relevante Akteure, beispielsweise aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Gesundheitssektor, Arbeitsverwaltung, Kirchen, Kommunen, Regionen, Wissenschaft, agah (Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen) und LandesFrauenRat. Denn eine hohe Zahl an Arbeits-, Fach- und Führungskräften ist wichtig, um die gesellschaftlichen Systeme am Laufen zu halten. Im Bündnis bringen sich zentrale Verantwortungsträgerinnen und Verantwortungsträger sowie Engagierte aller Gesellschaftsbereiche ein und konzentrieren ihre Kräfte, Expertise und Ressourcen. Das Bündnis besteht aus einem übergeordneten Dachgremium auf Spitzenebene und vier Fokusgruppen (FKG) zu den Schwerpunktthemen Arbeiten im digitalen Wandel und im Handwerk, Internationalisierung und Vielfalt, Kinder- und Jugendhilfe sowie Pflege und Gesundheit. In den FKG werden die Fachkräftesituation und künftige Bedarfe unter den Blickwinkeln des jeweiligen Fokusthemas beraten, gute Praxisbeispiele identifiziert und deren Übertragbarkeit beispielsweise auf andere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Potenzialgruppen und Regionen erörtert, Lösungsansätze entwickelt und Vorschläge für geeignete Maßnahmen erarbeitet. Vorsitzender des Bündnisses ist Sozial- und Integrationsminister Kai Klose. Bei der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen ist die Geschäftsführung angesiedelt. Als Ausdruck der gemeinsamen Verantwortungsübernahme, des konzertierten Agierens und als gemeinsame Handlungsgrundlage wurde von den Bündnispartnern ein Bündnisplan erarbeitet und im März 2022 der Öffentlichkeit vorgestellt.



Mehr Informationen unter

→ <https://soziales.hessen.de/fachkraeftesicherung/neues-buendnis-fachkraeftesicherung-hessen>

## Hessischer Zukunftsdialog

„Voneinander lernen & gemeinsam gestalten für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in den Regionen“

Mit diesem Format leistet die Hessische Landesregierung seit dem Jahr 2016 einen wesentlichen Beitrag im Rahmen ihrer fachpolitischen Ausrichtung „Arbeitswelt Hessen“ und zur Sicherung von Beschäftigung. Sie unterstützt auf diese Weise die Regionen sowie die regionalen Gestaltungspartnerinnen und -partner in Zeiten des dauerhaften Wandels beim Finden, Binden und Halten von Arbeits-, Fach- und Führungskräften in Wirtschaft und Verwaltung. Je nach pandemischer Lage wird der Zukunftsdialog übergreifend als Onlineformat bzw. in den Regionen realisiert. Das Motto 2021 lautete „MOBIL & DIGITAL: Arbeitgeberattraktivität verbessern und Fachkräfte nachhaltig sichern in den Regionen Hessens“.



Mehr Informationen unter

→ <https://soziales.hessen.de/Arbeit/Fachkraeftesicherung/Hessischer-Zukunftsdialog>

## Neustart HESSEN

Mit dem NEUEN HESSENPLAN unterstützt das Land die Unternehmen beim wirtschaftlichen Neustart aus der Pandemie. Unternehmen werden gestärkt, Fachkräfte gesichert.

Auszug:

„Das Land unterstützt Unternehmen mit 9,3 Mio. Euro, die trotz der wirtschaftlich unsicheren Zeiten ausbilden und Jugendlichen eine berufliche Perspektive schaffen: In kleinen und mittleren Unternehmen übernimmt das Land bspw. die Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr. Auch die Berufsorientierung haben wir



mit 1,3 Mio. Euro gestärkt, bspw. durch die Influencerkampagne „Dual goes digital“. Wir informieren dort, wo junge Menschen unterwegs sind: in den sozialen Netzwerken.

Die Suche nach einem Ausbildungsplatz war für viele Schülerinnen und Schüler im Krisenjahr besonders schwierig, weil etliche Unternehmen gezwungen waren, ihre Ausbildungskapazitäten zu reduzieren. Deshalb haben wir einen Schutzschirm für Auszubildende gespannt, der auch nach der Krise dafür sorgt, dass möglichst viele junge Menschen gut ausgebildet in einen Job starten können und Unternehmen die dringend benötigten Fachkräfte finden. Das Schutzschirmvolumen beläuft sich auf 11 Mio. Euro.

Die Landesregierung baut ein neues Gründungs- und Transferzentrum für Künstliche Intelligenz. Ziel ist es, möglichst viele Talente mit Gründungs- und Transfer-Programmen in Kontakt zu bringen sowie Ausgründungen zu fördern. Dies wird auch nach der Krise die Bedingungen für Gründer/-innen verbessern und soll der Start-Up-Szene in Hessen einen weiteren Schub geben. Volumen: 14,7 Mio. Euro.

Frauen sind besonders von der Krise betroffen: Die Einschränkungen in den Kitas und Schulen haben die Verantwortung für die Kinderbetreuung wieder ins Private, damit nach wie vor zuerst zu den Frauen, verlagert. Zudem sind in den besonders betroffenen Branchen Tourismus, Gastronomie, Verkauf und Handel überwiegend Frauen tätig. Mit der Brückenqualifizierung für Frauen fördern wir Projekte für arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Frauen, um die Corona-Folgen auf dem Arbeitsmarkt abzufedern, mit rund 13 Mio. Euro.“

## REACT-EU

REACT-EU („Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe“, „Aufbauhilfe für den Zusammenhalt und die Gebiete Europas“) ist ein 41 Mio. Euro umfassendes Sofortprogramm im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF). Es dient der Krisenbewältigung im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie. Das Land Hessen bekämpft damit die vielfältigen sozialen Folgen und stärkt die Arbeitsmarktintegration von Benachteiligten sowie die Fachkräftesicherung. Im Herbst 2021 sind hierzu 24 Projekte zur Bewilligung ausgewählt worden. Es gibt Projekte in 22 von 26 hessischen Gebietskörperschaften.

Den im Zuge der Pandemie entstandenen Aufholbedarfen und Orientierungsnighteilen von ausbildungssuchenden Jugendlichen widmet sich ein Interventionsansatz mit drei Projekten, zwei Projekte adressieren die Attraktivierung grüner Jobs für junge Menschen. Mit der Servicestelle Teilzeitausbildung soll zudem die Flexibilisierung von Ausbildungsformaten in Form von Teilzeitausbildungen verstärkt kommuniziert und etabliert werden, um auch den Menschen die Möglichkeit zur Ausbildung anbieten zu können, die z. B. durch Care-Arbeit keiner Vollzeitausbildung nachgehen können.

Der schwierigen Situation von Frauen in der Corona-Pandemie widmen sich zwei Interventionsansätze. Erstens zielen drei Projekte darauf, Frauen durch eine innovative Zusammenführung von berufsfeldspezifischer Qualifizierung und der Vermittlung von digitalen Kompetenzen fit für die berufliche Integration zu machen. Zweitens erschließen sieben Projekte elf Landkreise für ein digitales Qualifizierungsprogramm für Wiedereinsteigerinnen und entwickeln ein Netzwerk von Trägern und Multiplikatoren in ländlichen Regionen.

Gleichzeitig soll REACT-EU in Hessen eine Zukunftsperspektive verfolgen und insbesondere den Fachkräften von morgen eine innovative und digitale Bildungsarbeit zur Verfügung stellen. Die digitale Regiestelle „digi-LIFT“ ist eine vernetzte und hessenweite Digitalisierungsoffensive, welche die hessische Bildungsträgerlandschaft modernisieren soll. Das Projektziel: Hessische Bildungs- und Qualifizierungsträger bedarfsorientiert mit der notwendigen technischen Infrastruktur in Form von Hard- und Software auszustatten sowie über Qualifizierungen die Digitalkompetenz Mitarbeitender von Bildungs- und Qualifizierungsträgern auszubauen.

## **Unternehmensnachfolge**

Angesichts der demografischen Entwicklung tritt auch das Thema Unternehmensnachfolge verstärkt in den Fokus: Die geburtenstarken Jahrgänge nähern sich sukzessive dem Ende ihres Erwerbslebens und die Zahl der potenziellen Nachfolgerinnen und Nachfolger fällt aufgrund niedrigerer Geburtenraten geringer aus. Das Land Hessen bietet verschiedene Angebote zur Information über das Thema und zur Unterstützung erfolgreicher Nachfolgeprozesse: Seit 2017 wird das Projekt Gender Gap - Generationenwechsel in KMU des Projektträgers Jumpt Frauenbetriebe e.V. gefördert, in dessen Rahmen alle zwei Jahre der Tag der Nachfolge stattfindet. Im vom Land unterstützten Vorhaben Förderung der Gründungsbereitschaft durch Unternehmensnachfolgen in Mittelhessen der IHK Gießen-Friedberg sollen Gründungsinteressierte für das Thema Unternehmensnachfolge als Alternative zu einer Neugründung sensibilisiert werden. Beim Hessischen Gründerpreis wird jährlich ein Preis in der Kategorie Zukunftsfähige Nachfolge vergeben. Potenzielle Nachfolgerinnen und Nachfolger können zudem von einer geförderten Beratung des RKW Hessen profitieren.

## **Forum Inklusive Privatwirtschaft**

In einer älter werdenden Gesellschaft gewinnt das Thema Behinderung an Bedeutung. 2019 gehörten rund 44 Prozent der Menschen mit Behinderungen in Deutschland der Altersgruppe 55 bis 74 Jahre an. Bei der Mehrheit der Betroffenen tritt die Behinderung als Folge einer Erkrankung auf. Diese beeinträchtigt auch ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt. Allein in Hessen ist die Zahl arbeitsloser Menschen mit Schwerbehinderung im Verlauf der Corona-Krise um rund 16 Prozent gestiegen.

Um diesen Umständen zu begegnen, hat die Beauftragte der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen am 1. Juni 2021 das „Forum Inklusive Privatwirtschaft“ gegründet. Das Gremium wird zweimal jährlich tagen. Am Forum sind Spitzenvertreter und Spitzenvertreterinnen verschiedener Akteursgruppen beteiligt: der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Verwaltung und der Reha-Träger sowie ein Vertreter der Wissenschaft (Universität Kassel). Ziel ist es, Wege zur Steigerung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen in Hessen auf mindestens fünf Prozent aufzuzeigen. Der Fokus liegt auf dem Potenzial der kleinen und mittelständischen Unternehmen, die beim Thema Inklusion i.d.R. einen höheren Beratungs- und Unterstützungsbedarf haben.

Die Ergebnisse des Forums leisten einen Beitrag zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben. Gleichzeitig tragen sie zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei.

## **Fachforum „Gesund im Betrieb“**

Im Anschluss an die Novellierung der Landesrahmenvereinbarung zum Präventionsgesetz wurden in Hessen lebensweltbezogene Fachforen gegründet, die die Verstetigung von Netzwerken zum Ziel haben. Entlang der Lebensphasen der Menschen in Hessen haben sich u.a. folgende vier Fachforen entwickelt: „Gesund aufwachsen“, „Gesund bleiben“, „Gesund im Betrieb“ sowie „Gesund älter werden“. Um den Ansprüchen der Gesellschaft im demografischen Wandel gerecht zu werden, kommt ihnen allen hohe Bedeutung zu - insbesondere jedoch dem Fachforum „Gesund im Betrieb“, das den Erhalt der Arbeitskraft über die gesamte Berufsbiografie hinweg durch Präventionsprogramme fokussiert. Um den prognostizierten Mangel an Fachkräften abzumildern oder zumindest seine Verschärfung gering zu halten, ist es dringend notwendig, die Arbeitsfähigkeit alternder Beschäftigter zu erhalten, ohne ihre psychische und physische Gesundheit einzuschränken.

## **Fachkräftecamps: Zukunftsberufe in Gesundheit, Pflege und Kinder- und Jugendhilfe**

Mit diesem Format werden die Bereiche Gesundheit und Pflege sowie Kinder- und Jugendhilfe in den Jahren 2021 und 2022 möglichst vielen jungen Menschen nähergebracht. So erhalten Schülerinnen und Schüler ab 14 Jahren die Möglichkeit, diese Zukunftsbranchen unmittelbar kennenzulernen und die dortigen Berufe in ihre Berufswahlentscheidung einzubeziehen. Die Souveränität bei der Jobwahl wird gestärkt. Gleichsam wer-

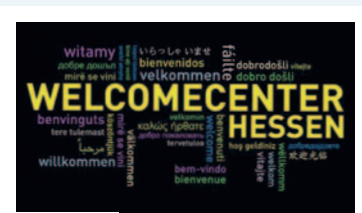
den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Ansprache und Gewinnung von potenziellen Nachwuchskräften unterstützt. Die Gemeinschaftsinitiative zur Fachkräftesicherung wird durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration und die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Das Hessische Kultusministerium unterstützt es als schulische Veranstaltung. Die Provalidis Partner für Bildung und Beratung GmbH führt die Fachkräftecamps durch.



Mehr Informationen unter  
→ <https://fachkraeftecamps.de>

### WELCOMECENTER Hessen (WCH)

Hessen setzt im Rahmen seiner Fachkräfteoffensive neben der Qualifikation heimischer Fachkräfte auch auf die Anwerbung und nachhaltige Integration internationaler Arbeits-, Fach- und Führungskräfte. Es handelt sich um eine Kooperation des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration, der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main sowie der Regionaldirektion Hessen und der Arbeitsagentur Frankfurt der Bundesagentur für Arbeit. Als zentrale Anlauf- und Beratungsstelle für ganz Hessen mit mehrsprachigem Serviceangebot steht das WCH internationalen Arbeits-, Fach- und Führungskräften, Auszubildenden und Studierenden rund um das Leben und Arbeiten in Hessen sowie branchenübergreifend an der Beschäftigung von internationalem Personal interessierten Arbeitgebern unterstützend zur Seite.



Weitere Informationen unter  
→ <https://work-in-hessen.de>

### Betriebe des Monats

Die Hessische Landesregierung unterstützt mit guten Beispielen aus der Praxis und gibt zukunftsorientierte Einblicke in die gelebte betriebliche Fachkräftesicherung in Hessen.



Weitere Informationen unter  
→ <https://soziales.hessen.de/fachkraeftesicherung/betrieb-des-monats>

## GESTALTUNG DES ATTRAKTIVEN UND LEISTUNGSFÄHIGEN ARBEITGEBERS LAND HESSEN

Als Arbeitgeber mit ca. 160.000 Beschäftigten, zahlreichen Behörden und Dienststellen in ganz Hessen, aber auch in Brüssel und Berlin sowie vielseitigen Berufsfeldern und Fachausrichtungen von Polizei, Schulen, Straßenbau, Forst, Ministerien, Justizvollzug bis zu IT-Dienstleistungen oder Gebäudemanagement steht die Hessische Landesverwaltung selbst vor der Herausforderung, sich dem Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte zu stellen und seine Beschäftigten

motiviert und leistungsfähig zu erhalten. Die Hessische Landesregierung setzt bei der Gestaltung auf einen Mix von attraktiven Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten, einer ressortübergreifenden Bündelung und Vernetzung in übergreifenden Themenstellungen sowie fachspezifischen Lösungen und Experimentierräumen, die erfolgreiche Wege auch für andere Fachverwaltungen bereiten können.

### Nachwuchssicherung

Themenportal „Arbeitgeber Land Hessen“ und die neue Dachmarke „Arbeitgeber Land Hessen – Chancen, so vielfältig wie das Land“ → [www.karriere.hessen.de](http://www.karriere.hessen.de)

Die Belegschaften werden älter, die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er- und 1960er-Jahre gehen in den nächsten Jahren in den Ruhestand, gleichzeitig wird das Erwerbstätigenpotenzial deutlich zurückgehen und sich auf die Rekrutierung von Fach- und Nachwuchskräften auswirken. Regional kann dies sehr unterschiedlich ausfallen. Auch das Land Hessen ist als Arbeitgeber von diesen Entwicklungen betroffen. Es ist erforderlich, dass die Landesverwaltung in ihre Nachwuchswerbung investiert. Neben den vielfältigen ressortinternen Aktivitäten wird insbesondere der übergreifende Ansatz ausgebaut: Das Themenportal „Arbeitgeber Land Hessen“ sowie die neue Dachmarke „Arbeitgeber Land Hessen – Chancen, so vielfältig wie das Land“ sollen die Ressorts in der Fachkräfte- und Nachwuchswerbung gezielt unterstützen.



**FREIRAUM FÜR MICH.  
FORTSCHRITT FÜR ALLE.**

Surenthar Santhirasegaran arbeitet bei der Hessischen Zentrale für Datenverarbeitung

**Wir suchen:**  
Menschen, die Behördengänge für alle digitalisieren wollen.  
Zum Beispiel als IT-Experte beim Land Hessen.

#Hessenjobs wie diesen  
findest du unter:  
**karriere.hessen.de**



Seit 2011 macht die Landesverwaltung als Arbeitgeber mit einem Themenportal erstmals auf einer zentralen Seite im Internet auf sich aufmerksam und stellt die Wettbewerbsvorteile, die der öffentliche Dienst bietet, systematisch und offensiv nach außen dar. Dies reicht von attraktiven Einstiegs- und Entfaltungsmöglichkeiten, fairer Bezahlung, z. B. eine Fachkräftezulage, die sich gezielt an Ärzte, Ingenieure und IT-Beschäftigte richtet, oder kostenloses LandesTicket für den Nah- und Regionalverkehr, bis zu einer familienbewussten und an Lebensphasen orientierten Personalpolitik.

Das Themenportal wird durch ein Stellenportal ergänzt, auf dem freie Stellen ausgeschrieben werden und mit dem den Bewerberinnen und Bewerbern eine Onlinebewerbung ermöglicht wird. Durch ein Bewerbungsmanagementsystem sollen die Bewerbungsverfahren insgesamt auch effizienter abgewickelt werden.

Darüber hinaus wird eine Dachmarke etabliert, mit der die Landesverwaltung als attraktiver Arbeitgeber nach außen wahrgenommen und somit die Aktivitäten zur Personalwerbung gezielt unterstützt werden können. Die im Herbst 2020 beschlossene Dachmarke „Arbeitgeber Land Hessen – Chancen, so vielfältig wie das Land“ wurde zunächst in das Arbeitgeberportal Land Hessen integriert und in die Gestaltung von Nachwuchswerbung aufgenommen. Zur Wahrnehmung der Dachmarke in den avisierten Zielgruppen gehört auch die Umsetzung einer umfassenden Kampagne über die allgemeinen Medienkanäle mit Schwerpunkt auf Social Media. Neben Plakatwerbung sowie Kino- und Radiospot wurde z. B. auch ein eigener Instagram-Kanal aufgesetzt. Die Dachmarke und die Werbekampagne sollen dabei die Aktivitäten der Fachressorts zur fachbezogenen Nachwuchskräftewerbung weder ersetzen noch als Konkurrenz wirken, sondern die Bestrebungen von zentraler Stelle aus gezielt unterstützen. Darüber hinaus soll damit jenen Fachverwaltungen, die einen geringeren Personalbedarf aufweisen und keine eigenen Marketingaktivitäten verfolgen, eine effektive Basis für die eigene Personalgewinnung geboten werden.

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Landesverwaltung

Gerade vor dem Hintergrund des hohen Altersdurchschnitts in den Behörden ist die Notwendigkeit der Einstellung von jüngeren Beschäftigten erkannt worden. Dabei wird der Wettbewerb um jüngere, gut qualifizierte Fachkräfte aufgrund der demografischen Entwicklung in der Bevölkerung immer weiter zunehmen. Um sich als öffentlicher Arbeitgeber einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen, ist daher z. B. der konsequente Ausbau familienfreundlicher und flexibler Arbeitsbedingungen eine wichtige Maßnahme. Insbesondere für Beschäftigte mit Kindern werden Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer bedeutsamer werden.

### Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“

Seit 2013 steht allen Landesdienststellen ein eigenes Gütesiegel für familienbewusstes Handeln zur Verfügung. Ziel des Gütesiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ ist es, die Dienststellen dabei zu unterstützen, die Interessen der Beschäftigten mit den Interessen der Verwaltung in Einklang zu bringen. Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt nachweislich zu einer höheren Arbeitszufriedenheit, zu einem besseren Betriebsklima und wirkt sich zudem positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten und die Arbeitsergebnisse der Dienststelle aus. Daneben werden positive Effekte bei der Gewinnung junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Landesverwaltung, die zugleich Familienpflichten erfüllen möchten, erzielt.



Das Land ist hierbei als größter Arbeitgeber Vorbild für andere Arbeitgeber und setzt damit auch Standards. Teilnehmende hessische Dienststellen zeichnen sich durch eine familienbewusste Personalpolitik aus, die nach außen durch den Erhalt und die Verwendung des Gütesiegel-Logos, z. B. bei Internet-Auftritten oder auf Veröffentlichungen und Briefköpfen, zum Ausdruck gebracht wird. Das landeseigene Gütesiegel steht allen hessischen Dienststellen zur Verfügung, es bietet Gelegenheit, die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf passgenau für die Beschäftigten einzelner Dienststellen zu entwickeln und umzusetzen.

Seit 2020 bietet die Hessische Landesregierung das Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ auch den hessischen Kommunen an, damit auch diese ihre Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit mit der strukturierten Bearbeitung des Themas „Familienfreundlichkeit“ erhöhen und mit dem erhaltenen Gütesiegel nach außen dokumentieren können. Trotz Corona-Pandemie sind viele Kommunen interessiert und steigen in den Gütesiegel-Prozess ein.

Das Hessische Innenministerium konnte bereits über 300 Verleihungen für das Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ durchführen. Die positive Resonanz und die gleichbleibend hohe Nachfrage sprechen – genauso wie die Übertragung in andere Bundesländer – für den hessischen Weg, ein eigenes Gütesiegel für Familienfreundlichkeit zu etablieren.

### Regionale Gütesiegel-Kooperationen - Bildung von Netzwerken

Alle mit dem Gütesiegel zertifizierten Dienststellen und Kommunen gehören einem regionalen Netzwerk der Gütesiegel-Dienststellen an. Dieser fachübergreifende und regionale Austausch ermöglicht die Umsetzung gemeinsamer Projekte und Aktivitäten, z. B. themenbezogene Vortragsreihen, gemeinsam herausgegebene Broschüren oder Betreuungsangebote für die Beschäftigtenkinder. Aktuell gibt es neun ressortübergreifende regionale Gütesiegel-Kooperationen in Hessen: Wiesbaden, Gießen, Darmstadt, Kassel, Limburg-Weilburg, Frankfurt, Fulda, Offenbach und Marburg.

### Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Neben der Vereinbarkeit von Kindern und Beruf, die schon seit Jahren im Fokus steht und zu einer Vielzahl von Verbesserungen geführt hat, so z. B. bezüglich der Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Arbeitsorte, der Bereitstellung von Kinderbetreuung – nicht nur in Notfallsituationen –, rückt mehr und mehr ins Bewusstsein, dass die heute Berufstätigen es infolge des demografischen Wandels und dem damit ansteigenden Lebensalter auch mit einer anderen Form der Betreuung zu tun haben: der Pflege der eigenen Eltern oder anderer Familienangehöriger. In dieser außerordentlich belastenden Situation befinden sich mehr und mehr Beschäftigte. Die Landesregierung hat daher mit ihrem Beitritt zur Hessischen Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ein Zeichen gesetzt und zeigt, dass sie auch als Arbeitgeber selbst die von dieser Situation betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tatkräftig unterstützt.



Weitere Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege finden Sie unter  
→ <https://berufundpflege.hessen.de>

## Übergreifende Konzeptentwicklung

### Rahmenkonzept Personalentwicklung

Das Land Hessen ist als der größte Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in Hessen attraktiv und zukunftsorientiert und hat eine Vorbildfunktion. Es liegt in seiner Verantwortung, Strategien zu entwickeln, Maßnahmen zu ergreifen und verstärkende Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft unter Beachtung der Haushaltslage zu bewältigen, neue qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen, alle Beschäftigten zu binden und ihre Arbeitszufriedenheit zu erhalten. Deshalb bekennt sich das Land Hessen als Arbeitgeber zu einer kontinuierlichen und systematischen Personalentwicklung. Dabei muss moderne Personalentwicklung auch in den Dienststellen aktuelle Trends berücksichtigen und Lösungen anbieten. Von den verschiedenen Herausforderungen und Trends stellen insbesondere die Themen „Demografischer Wandel, Diversity und Digitalisierung“ eine große Herausforderung dar, zu deren Bewältigung landeseinheitliche Strategien bestehen, die weiterentwickelt und umgesetzt werden müssen.

Das Rahmenkonzept „Personalentwicklung in der Hessischen Landesverwaltung“ vom 6. April 2021, das die Grundlage für behörden- und gegebenenfalls ressort- oder fachverwaltungsbezogene Personalentwicklungskonzepte ist, legt Maßstäbe für eine landeseinheitliche Personalentwicklung und eine zukunftsfähige Verwaltung fest. Das Konzept konzentriert sich auf ausgewählte Handlungsfelder, die auch Aspekte zur Mitarbeiterbindung wie etwa die Berücksichtigung einer familienbewussten, teilhabefördernden und an Lebensphasen orientierten Personalpolitik mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen enthalten, um qualifizierte

Bewerberinnen und Bewerber für die Landesverwaltung zu gewinnen und Beschäftigte im öffentlichen Dienst zu halten.

### **Rahmenkonzept behördliches Gesundheitsmanagement**

Dem Auftrag des Kabinettsausschusses Demografie folgend hat das HMdIS ein Rahmenkonzept zum Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM) für die Landesverwaltung erarbeitet und 2020 in Kraft gesetzt. Dieses gibt den Dienststellen des Landes Hessen grundlegende Regelungen und Strukturvorgaben, die zum Schutz, Erhalt und zur Förderung der Gesundheit aller Beschäftigten und damit auch zu einer dauerhaften Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung beitragen sollen. Eine ressortübergreifende interministerielle Arbeitsgruppe ist zur Bearbeitung übergreifender Themen und zur strategischen Angleichung des derzeit noch sehr heterogenen BGMs auf Landesebene eingerichtet worden und hat die Arbeit aufgenommen.

### **Arbeitsplätze zu den Menschen**

Die Hessische Landesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, dem ländlichen Raum positive Entwicklungsmöglichkeiten zu ermöglichen. Dementsprechend verfolgt sie die Absicht, die Regionen außerhalb der Ballungsräume zu stärken.

### **Umzug der Lehrkräfteakademie**

Durch die Verlegung der Zentrale der Hessischen Lehrkräfteakademie im Jahr 2024 aus der Stadt Frankfurt am Main an die Standorte Gießen und Alsfeld werden insgesamt rund 400 Arbeitsplätze für Verwaltungskräfte vom mittleren bis zum höheren Dienst und abgeordnete Lehrkräfte an den beiden Standorten angesiedelt.

Die Universitätsstadt Gießen liegt zentral in Hessen und ist als Sitz der zweitgrößten lehrerbildenden Hochschule in Hessen prädestinierter Standort für diese für die Lehrerbildung so wichtige Behörde. Mit dem zweiten Standort Alsfeld wird gleichzeitig ein Zeichen für die Stärkung des ländlichen Raums gesetzt. Die beiden gleichberechtigt nebeneinanderstehenden Standorte liegen zentral in Hessen und erschließen eine möglichst große ländliche Region. Die Erreichbarkeit durch eine gute Verkehrsanbindung sowohl mit öffentlichen Verkehrsmitteln als auch für den motorisierten Individualverkehr steht dabei im Vordergrund.

Durch die Errichtung von Neubauten wird die Chance ergriffen, den bisherigen und zukünftigen Beschäftigten hervorragende Arbeitsbedingungen zu bieten, die den neuesten Erkenntnissen im Bereich der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgesundheit, aber auch der Effektivität von Arbeitsprozessen entsprechen.

### **Strukturreform der Steuerverwaltung**

Seit 2018 reformiert die Hessische Steuerverwaltung ihre Strukturen mit zahlreichen Maßnahmen unter dem Motto „Arbeit zu den Menschen und in die Heimat bringen“. Durch weitere Spezialisierungen und Bündelung von fachlichen Aufgaben haben diese Strukturmaßnahmen vor allem das Ziel, die Hessische Steuerverwaltung noch besser und effektiver aufzustellen. Zugleich gelingt es damit, ländlich gelegene Finanzämter aufzuwerten und dort attraktive, hochwertige und perspektivreiche Dienstposten zu schaffen. Zahlreichen Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, ihrer Arbeit in ihrer Heimat für die Hessische Steuerverwaltung nachzugehen. Daneben bieten wir Nachwuchskräften die Perspektive, auch im ländlich gelegenen Raum einen sinnstiftenden und zukunftsfähigen Ausbildungs- und Arbeitsplatz zu finden. Etwa 500 Beschäftigte arbeiten dank der bereits umgesetzten Maßnahmenpakete heimatnäher. Über 700 weitere werden folgen. Derzeit wird das vorerst letzte Maßnahmenpaket umgesetzt, welches unter anderem die Bündelung der Arbeitnehmer-Veranlagung aus den Ballungsräumen an elf ländliche Standorte, die Regionalisierung der Lohnsteuerprüfung an neun überwiegend im ländlichen Raum gelegenen Ämtern vorsieht und Mehrfachstrukturen in den Großstädten Frankfurt, Wiesbaden, Offenbach und Kassel abbaut. Die Umsetzung der Maßnahmenpakete wird die Steuerverwaltung über die nächsten Jahre begleiten. Keine der Maßnahmen wird überstürzt umgesetzt, so wird auch den Interessenlagen der Beschäftigten ausreichend Rechnung getragen.

Im Ergebnis wird Mitte des Jahrzehnts eine zeitgemäße und zukunftsfeste Verwaltungsstruktur stehen. Zusätzlich zu diesen Maßnahmen haben wir bereits in der Vergangenheit so genannte HessenBüros eingerichtet. Diese ermöglichen es den Beschäftigten, auch außerhalb des Homeoffice in extra ausgewiesenen Büroräumlichkeiten heimatnah zu arbeiten.

## **SCHLÜSSELFAKTOR: BILDUNG**

### **Zukunftsfähige Berufsschule**

Die duale Ausbildung in Hessen und Deutschland ist ein auf der ganzen Welt anerkanntes Erfolgsmodell, denn sie versorgt Unternehmen mit qualifiziertem Nachwuchs und verhindert Jugendarbeitslosigkeit. Weiterhin ermöglicht sie Anschlussqualifikationen und beruflichen Aufstieg. Nichtsdestotrotz ist die Zahl junger Menschen, die eine Berufsausbildung aufnehmen, seit längerem in Hessen rückläufig. Dies gefährdet den Erhalt von Schulstandorten vor allem im ländlichen Raum. Hinzu kommt, dass die Spezialisierung und Ausdifferenzierung der Ausbildungsberufe immer weiter zunimmt. So gibt es derzeit rund 320 anerkannte Ausbildungsberufe, von denen viele in Fachrichtungen und Schwerpunkte untergliedert sind. Für die Berufsschulen stellt die hohe Komplexität eine große Herausforderung dar und es wird zunehmend schwieriger, das anerkannte Ausbildungssystem in all seinen Facetten abzubilden.

Um auf den Trend rückläufiger Ausbildungszahlen zu reagieren und die Ausbildung im Dualen System bedarfsangepasst auf weiterhin hohem Niveau zu gewährleisten, wird derzeit eine Neuausrichtung der Berufsschulstandorte im Rahmen des Projekts „Die zukunftsfähige Berufsschule“ geplant. Das Ziel des Konzepts, das ab dem Jahr 2025 gelten soll, ist es, die Qualität der Ausbildung weiter zu stärken und zukünftigen Fachkräften attraktive Ausbildungschancen anbieten zu können. Hierfür strebt das neue Standortkonzept eine möglichst betriebsnahe Beschulung und den Erhalt aller Berufsschulstandorte in Hessen an und trägt durch die damit verbundene Erhöhung der Qualität der Ausbildung langfristig zur Sicherung des Wirtschaftsstandorts bei.

Für die Umsetzung des Projekts „Die zukunftsfähige Berufsschule“ wurde die Mindestklassengröße von bisher 15 Schülerinnen und Schülern auf zwölf im ersten, neun im zweiten, acht im dritten und fünf im vierten Ausbildungsjahr gesenkt. Sollte aufgrund zurückgehender Schülerzahlen die Klassengröße so klein werden, dass ein qualitativ hochwertiger Unterricht nicht an allen Schulen gleichzeitig aufrechterhalten werden kann, erfolgt eine Bündelung der Auszubildenden in regional gebündelten Fachklassen, in Landes- oder Bundesfachklassen.

Durch ein hessenweit sinnvoll über die Fläche an regional und landesweit zuständigen Berufsschulen verteilendes System werden langfristig Planungssicherheit für Ausbildungsbetriebe, Auszubildende und Schulen geschaffen, eine ungesteuerte Konzentration in den Großstädten verhindert und der ländliche Raum gestärkt. Die Festlegung der Standorte erfolgt auf Grundlage eines gemeinschaftlichen Dialogprozesses mit der Wirtschaft, den Schulträgern und den Berufsschulen unter Berücksichtigung der Wirtschaftsstruktur und gewachsener Stärken der Schulen sowie vorhandener überbetrieblicher Berufsbildungsstätten.

### **Bündnis für Ausbildung**

Grundsätzlich tragen alle Maßnahmen, die zur Aufnahme einer dualen Berufsausbildung führen und helfen, diese erfolgreich abzuschließen, zur Fachkräftesicherung bei. In diesem Sinne hat das Bündnis Ausbildung Hessen unter Federführung des HMWEVW weitreichende Maßnahmen von der Berufsorientierung bis hin zum Ausbildungsabschluss für den Zeitraum 2020 bis 2024 beschlossen.

Einen besonderen Beitrag leisten jedoch Programme, die die Wahl von zukunftssicheren Berufen befördern, Anreize für die Betriebe setzen, Ausbildungsplätze zu schaffen, und die vor allem junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen auf dem Ausbildungsmarkt sowie Personen mit Migrationshintergrund bei der Aufnahme und Durchführung einer Ausbildung unterstützen.





Mehr Informationen unter

→ [https://wirtschaft.hessen.de/sites/wirtschaft.hessen.de/files/2021-06/buendnis\\_ausbildung\\_hessen\\_2020\\_bis\\_2024.pdf](https://wirtschaft.hessen.de/sites/wirtschaft.hessen.de/files/2021-06/buendnis_ausbildung_hessen_2020_bis_2024.pdf)

### MINT-Berufsorientierung

Im Rahmen der hessischen MINT-Aktionslinie werden gemeinsam mit der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit Projekte zur Berufsorientierung in MINT-Berufen gefördert, um hessische Schülerinnen und Schüler dabei zu unterstützen, berufliche Chancen im MINT-Bereich für sich zu entdecken und sie zur Aufnahme einer Ausbildung in MINT-Berufen zu motivieren. Die Förderung der MINT-Projekte erfolgt durch das HMWEVW aus Landesmitteln und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie durch die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit.

Ziel der Aktionslinie ist die Verbesserung der Nachwuchsgewinnung für hessische Betriebe und die berufliche Orientierung von hessischen Schülerinnen und Schülern. Mit den Maßnahmen sollen vor allem Schülerinnen und Schüler ab Jahrgangsstufe 8 erreicht werden, die bisher in der betrieblichen Ausbildung unterrepräsentiert sind, wie Jugendliche aus Haupt- und Realschulen, junge Menschen mit Migrationshintergrund und junge Frauen in gewerblich-technischen und naturwissenschaftlichen Ausbildungsberufen.



Weitere Informationen unter

→ <https://wirtschaft.hessen.de/Wirtschaft/Berufliche-Bildung/Mehr-Nachwuchs-gewinnen>

### Ausbildungsplatzförderung für Hauptschülerinnen und Hauptschüler

Durch das Programm „Ausbildungsstellen für Hauptschülerinnen und Hauptschüler“ sollen die Aussichten dieser Schülerinnen und Schüler auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz verbessert werden. Betriebe sollen durch Zuschusszahlungen zur Ausbildungsvergütung motiviert werden, Jugendliche, die den Hauptschulabschluss an einer allgemeinbildenden Schule anstreben, direkt im Anschluss an die Schulentlassung in Ausbildung zu nehmen und so diesen Jugendlichen den Übergang in eine duale Berufsausbildung zu ermöglichen.

### Ausbildungsplatzförderung für Abbrecher, Altbewerber und Jugendliche mit erhöhtem Sprachförderbedarf

Die Ausbildungsplatzförderung soll dazu beitragen, dass Jugendliche, die ihre Ausbildung abgebrochen haben oder wegen Insolvenz ihren Ausbildungsbetrieb verlassen müssen, die Ausbildung in einem neuen Ausbildungsbetrieb fortsetzen können bzw. dass Ausbildungsstellen für Jugendliche, die besondere Sprachförderung benötigen oder schon länger vergeblich einen Ausbildungsplatz suchen, bereitgestellt werden.



Mehr Informationen unter

→ <https://wirtschaft.hessen.de/Wirtschaft/Berufliche-Bildung/Foerderung-von-Ausbildungsplaetzen>

## Wirtschaft integriert

In der Landesinitiative Wirtschaft integriert wird jungen Menschen mit noch nicht ausreichenden Deutschkenntnissen ein Berufsabschluss ermöglicht. Kennzeichen der Initiative ist eine durchgehende Förderkette, die von der Berufsorientierung über die Einstiegsqualifizierung bis hin zu einer dualen Ausbildung führt. Alle Phasen der Förderkette werden durch Sprach- und Lernförderung begleitet. Sozialpädagogische Fachkräfte unterstützen die Teilnehmenden und die Ausbildungsbetriebe bei der Bewältigung der Herausforderungen. Die erfolgreichen Ausbildungsabsolventen werden von hessischen Unternehmen als Fachkräfte geschätzt, die zur Schließung der Fachkräftelücke beitragen.



Mehr Informationen finden Sie unter  
→ <https://wirtschaft-integriert.de>

## Ausbildungsförderung Land- und Forstwirtschaft

Ein besonderer Fokus der Maßnahmen des HMUKLV liegt auf dem Bereich der Ausbildungsförderung. So wurde beispielsweise gemeinsam mit dem Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen und dem landwirtschaftlichen Berufsstand ein Schulpakt geschlossen. Dieser Schulpakt beinhaltet eine Standortgarantie für die vier Fachschulstandorte Fritzlar, Alsfeld, Petersberg und Griesheim und gewährt die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Fachschulausbildung im Bereich Landwirtschaft. Der Schulpakt gilt jeweils für die Dauer von 5 Jahren. Parallel hierzu bietet der Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen eine Ausbildungsberatung für die Agrarberufe an. Die Ausbildungsberatung in den Agrarberufen zielt auf die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und die Verbesserung der Ausbildungsqualität ab. Es erfolgen u. a. die Teilnahme an über- und regionalen Ausbildungsmessen, die Durchführung von Berufsinformationen in allgemeinbildenden Schulen sowie eine gezielte Werbung für die Ausbildungsberufe in der Landwirtschaft und im Gartenbau.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Förderung der überbetrieblichen Ausbildung, welche im Rahmen der beruflichen Grundbildung primär der Ergänzung, aber auch der Vertiefung betrieblicher Ausbildungsinhalte dient und die inhaltliche Breite und Tiefe der Berufsausbildung sichert. Die überbetriebliche Ausbildung dient der Verbesserung der Qualifikation der Auszubildenden und wird vom Land finanziert.

Auch seitens des Landesbetriebs HessenForst gibt es umfangreiche Maßnahmen zur Sicherstellung einer berufsqualifizierenden Aus- und Weiterbildung im Bereich der Forstwirtschaft am Forstlichen Bildungszentrum Weilburg.

Das HMUKLV fördert darüber hinaus die berufliche Weiterbildung in der Land- und Forstwirtschaft. Ziel ist es, die Teilnehmenden insbesondere zur qualitativen betrieblichen Neuausrichtung zu befähigen, sie zur Umstellung auf andere Tätigkeiten zu qualifizieren und die Qualifikationen von Führungskräften zu verbessern.

## Hessische Hochschulstrategie

Hochschulen sind das Herz unserer Wissensgesellschaft. Sie sind Orte des Lehrens, des Lernens und des Forschens und auch des Transfers in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Sie geben jungen Menschen den Raum, ihre Potenziale zu entwickeln; sie geben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Bedingungen, unter denen sie neue Erkenntnisse, Antworten auf wichtige Fragen und Lösungen für die Herausforderungen von morgen entwickeln können. Dabei will die Hessische Landesregierung die Hochschulen verlässlich unterstützen. Das tut sie mit den Instrumenten der Hessischen Hochschulstrategie und ihren zentralen Leitlinien Verlässlichkeit, Chancengerechtigkeit und Mut.

Die Hochschulen leisten entlang ihres spezifischen Profils einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftedarfs auch in der jeweiligen Region. Vor allem die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften sind besonders geeignet, der Nachfrage nach akademischer Bildung mit ausgeprägten Praxisbezügen zu ent-

sprechen. Die anwendungsnahe Forschung ist Markenkern der hessischen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Damit können Hochschulen auch einen wichtigen Beitrag zur Regionalentwicklung leisten. Sie schaffen qualifizierte Arbeitsplätze vor Ort und sorgen für ein Bildungs- und Qualifizierungsangebot in Regionen. Darüber hinaus leisten sie eine qualitativ hochwertige Ausbildung der Studierenden – die Kooperation mit Partnern aus Wirtschaft und Gesellschaft gewährleistet hierbei einen optimalen Praxisbezug.

Es ist erklärtes Ziel des Wissenschaftsministeriums, dass Ideen, Erfindungen und Forschungsergebnisse aus den hessischen Hochschulen verstärkt den Weg in die Anwendung gehen und davon auch wirtschaftliche Impulse ausgehen. Gerade Ausgründungen aus Hochschulen haben mit neuen Geschäftsideen in wissens- und forschungsintensiven Branchen das Potenzial, wirtschaftliche Dynamik und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze im Umfeld ihrer Hochschule zu schaffen, und verhindern Abwanderung von Fachkräften. Die Steigerung der Zahl von innovativen Existenz- und Unternehmensgründungen aus Hochschulen durch eine Stärkung der Gründungsbereitschaft insbesondere auf Basis der Fortführung des Wettbewerbs „Hessen Ideen“ und der „Hessen Ideen Stipendien“ heraus zählt daher zu den prioritären innovationspolitischen Zielen des Ministeriums, auch um die Dynamik der hessischen Wirtschaft zu erhalten. Hier ist auch das LOEWE-Programm zu nennen, das anwendungsnahe Forschungs- und Entwicklungsprojekte zwischen Unternehmen und Hochschulen fördert. Zudem werden in der Novelle des HHG Ausgründungsmöglichkeiten der Hochschulen erweitert und die bestehenden Hürden abgebaut.

Dem eng mit der beruflichen Praxis verbundenen dualen Studium kommt auch eine wichtige Rolle zu. Die Hochschulen für angewandte Wissenschaften verstärken ihre Bemühungen um eine Ausweitung des dualen Studienmodells. Das duale Studium in Hessen soll vor allem durch spezifische Förderprogramme insbesondere im ländlichen Raum auf- und ausgebaut werden. Bedarfe, die durch neue gesellschaftliche Herausforderungen entstehen und auch durch den demografischen Wandel ausgelöst werden, können zielgerichtet durch entsprechende Studienangebote abgedeckt werden.

### **Lebenslanges Lernen**

Lebenslanges Lernen ist ein zentrales Element, um jede Einzelne und jeden Einzelnen zu befähigen, mit dem Strukturwandel in Wirtschaft und Gesellschaft Schritt zu halten. Vor dem Hintergrund von Globalisierung und digitaler Revolution wird der Stellenwert beruflicher Weiterbildung für die individuelle Biografie wie für die volkswirtschaftliche Leistungsfähigkeit weiter steigen. Aufgrund der beschleunigten Veränderungen der Arbeitswelt und einer sinkenden Halbwertszeit von Fachwissen müssen sich Beschäftigte im Verlauf ihres Berufslebens kontinuierlich weiterbilden oder komplett neu orientieren.

Dabei muss es unser Ziel sein, dass Menschen sich selbstbestimmt und sicher in unserer sich schnell verändernden Gesellschaft bewegen können. Lebenslanges Lernen wird vor diesem Hintergrund immer wichtiger. Auch unsere Hochschulen müssen sich den wandelnden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Anforderungen stellen. Daher wurde im Hochschulgesetz Lebenslanges Lernen in das Aufgabenportfolio der Hochschulen aufgenommen, damit sie einen Beitrag zur Bewältigung der sich verändernden beruflichen Anforderungen und dem drohenden Fachkräftemangel leisten können.

### **Weiterbildung**

Neben der Ausbildung sorgt auch die kontinuierliche berufliche Weiterbildung im Sinne eines Lebenslangen Lernens dafür, dass Beschäftigte in den hessischen Unternehmen die benötigten Fachkompetenzen erwerben und ihre Qualifikationen an sich verändernde Anforderungen durch Transformationsprozesse wie die Digitalisierung anpassen können. Wichtig für eine hohe Weiterbildungsbeteiligung sind dabei Beratungs- und Begleitstrukturen, verbraucherorientierte Informationen, qualitätsgesicherte Angebote und finanzielle Anreize.

### **Bildungscoaches für Unternehmen und Beschäftigte**

Mit einem hessenweiten Netz von Beratungskräften werden Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere, sowie Beschäftigte für den Nutzen und die Möglichkeiten der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung

zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit bzw. Beschäftigungsfähigkeit sensibilisiert und entsprechend beraten. Die Beratungskräfte stehen als Ansprechpersonen vor Ort zur Verfügung und beraten ebenso aufsuchend im Betrieb. Sie begleiten Beschäftigte und Unternehmen bei Bedarf über den gesamten Zeitraum der Qualifizierung. Dabei pflegen die Beratungskräfte die Vernetzung und Zusammenarbeit mit weiteren Beratungsstrukturen im Bereich Qualifizierung und Weiterbildung des Landes selbst, der Bundesagentur für Arbeit und weiterer Partner wie der Kammern.



Mehr Informationen finden Sie unter  
→ <https://proabschluss.de/beratungsangebot>

### Qualitätssicherung und Transparenz in der Weiterbildungslandschaft

Mit der Förderung des Vereins Weiterbildung Hessen e.V. durch das Hessische Wirtschaftsministerium wird die Unterstützung für die fortlaufende Professionalisierung hessischer Weiterbildungsakteure sowie für die umfassende Information von Weiterbildungsinteressierten verstetigt. Unterstützt werden die Zertifizierung von Weiterbildungsanbietern, Bildungsberatungseinrichtungen und Beratungskräften sowie deren fachlicher Austausch und Vernetzung, außerdem die Bereitstellung verbraucherorientierter Online-Informationen zu Weiterbildungsangeboten, Beratungs- und Fördermöglichkeiten.

Mehr Informationen unter



→ <https://weiterbildunghessen.de>



→ <https://www.bildungsportal-hessen.de/g11741>

### Berufliche Qualifizierung für die digitale Wirtschaft

Im Rahmen verschiedener Modell- und Pilotprojekte werden Ansätze gefördert, inhaltlich und methodisch innovative Konzepte und Angebote zur digitalisierungsbezogenen beruflichen Aus- und Weiterbildung zu entwickeln und zu erproben. Zudem wird die finanzielle Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen bei der digitalisierungsbezogenen Weiterbildung ihrer Beschäftigten pilotiert. Ziel ist, dass Auszubildende und Beschäftigte verschiedene für Digitalisierungsprozesse in den Unternehmen relevante Kompetenzen ausbilden und dass Lehr-Lern-Formate in der beruflichen Bildung die Potenziale der Digitalisierung auch methodisch ausschöpfen.

### Unterstützung des beruflichen Aufstiegs

Mit der Zahlung einer Aufstiegsprämie honoriert das Hessische Wirtschaftsministerium finanziell, dass sich Fachkräfte zu einer beruflichen Aufstiegsqualifizierung entschließen und damit die eigene Qualifikation stärken. Auf diese Weise sollen Fach- und Führungskräfte für den Wirtschaftsstandort Hessen gesichert werden. Gleichzeitig soll im Sinne der Gleichwertigkeit der Bildungsgänge die berufliche Bildung gegenüber der akademischen Bildung in ihrer Attraktivität gestärkt werden.



Mehr Informationen unter  
 → <https://wirtschaft.hessen.de/wirtschaft/berufliche-bildung/aufstiegspraemie>

### Kampagne Digitale Kompetenzen stärken

Am 30.10.2020 hat die Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung die Kampagne „Digitale Kompetenzen stärken“ gestartet, mit Online- und Offline-Maßnahmen für das Thema „Digitale Kompetenzen stärken“ geworben, Bürgerinnen und Bürger in Hessen für die Relevanz digitaler Kompetenzen sensibilisiert und gleichzeitig dazu motiviert, die eigenen digitalen Kompetenzen zu stärken.

Die Kampagne ist ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Projekt. Im Bereich der Arbeitswelt leistet das Projekt einen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in der IT-Branche. Die veränderten Anforderungen im Arbeitsumfeld führen dazu, dass die digitalen Kompetenzen immer wichtiger werden. Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehört der souveräne Umgang mit digitalen Instrumenten und Prozessen zur täglichen Arbeitsroutine. Vor allem vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist es zentral, dass die verfügbaren Fachkräfte digital kompetent agieren können.

Auf der Website → [www.wie-digital-bin-ich.de](http://www.wie-digital-bin-ich.de) werden daher kontinuierlich die Angebote für Aus-, Fort- und Weiterbildungen im digitalen Bereich gebündelt und für die Bürgerinnen und Bürger besser sichtbar gemacht. Das Online-Tool „DigiCheck Kompetenzen“ ist ein Test, der aus zwei Teilen besteht: der Selbsteinschätzung und dem Wissenstest, die unabhängig voneinander durchgeführt werden können, um die eigenen digitalen Kompetenzen zu testen und besser einschätzen zu können. Der Check ist in sechs Kompetenzbereiche gegliedert, zu denen die Teilnehmenden individuelle Tipps und Hinweise erhalten, um ihre digitalen Kompetenzen zu verbessern. Der DigiCheck Kompetenzen wurde auf Grundlage des Referenzmodells Dig-Comp der Europäischen Union erstellt und von unabhängigen Experten geprüft. Die Nutzung des Checks ist kostenlos und kann anonym durchgeführt werden.

Die Instrumente der Kampagne, insbesondere der DigiCheck Kompetenzen und die Website → [www.wie-digital-bin-ich.de](http://www.wie-digital-bin-ich.de) mit den Angeboten des Landes, sind auf Dauer angelegte Instrumente. Sie sollen langfristig Lernmöglichkeiten für Bürgerinnen und Bürger bieten. Aufgrund des Erfolgs der Kampagne wird sie auch in Zukunft mit weiteren themenbezogenen Maßnahmen und Projekten ausgebaut.

## GUTE BEISPIELE DES ARBEITGEBERS LAND HESSEN

### Nachwuchssicherung

#### Duales Studium, Stipendien und Trainees

Angesichts der Schwierigkeit, auf dem Bewerbermarkt geeignete und auch eine ausreichende Anzahl Nachwuchs- und Fachkräfte zu rekrutieren, wurden in den letzten Jahren in allen Bereichen der Hessischen Finanzverwaltung Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung und -bindung intensiviert.

Neben der Steigerung der Zahlen der Anwärter und Anwärterinnen in der Hessischen Steuerverwaltung,

die seit mehreren Jahren auf einem sehr hohen Niveau liegen, wurden in den letzten Jahren zahlreiche duale Studiengänge in den Bereichen IT, Bauen und Betreiben sowie Querschnitt und Steuern etabliert, und das Angebot wird stetig weiterentwickelt.

Der Landesbetrieb Bau und Immobilien Hessen bietet derzeit die dualen Studiengänge Bauingenieurwesen, Gebäudesystemtechnik, Technisches Immobilienmanagement und Erneuerbare Energien an. Darüber hinaus wird ab 2022 die Beamtenlaufbahnausbildung für den gehobenen technischen Dienst angeboten.

Auch im Bereich der IT hat sich in den letzten Jahren viel entwickelt. Die HZD, das HCC, die Automation der OFD und das Finanzamt Kassel II-Hofgeismar vereint die Suche nach potenziellen Nachwuchskräften. Unter dem Dach der IT Hessen suchen die vier genannten Akteure gemeinsam junge, IT-begeisterte Menschen, die ein duales Studium in den Bereichen Informatik, Wirtschaftsinformatik, Verwaltungsinformatik, IT-Sicherheit oder auch Softwaretechnologie sowie ab 2022 Digitale Verwaltung in der Hessischen Finanzverwaltung absolvieren möchten.

Zusätzlich zum dualen Studium bieten die HZD und das HCC ein Stipendienprogramm an. Es richtet sich an alle, die sich für einen Bachelorstudiengang mit IT-Schwerpunkt an öffentlichen (Fach-)Hochschulen einschreiben wollen oder bereits eingeschrieben sind. Für die Dauer der Regelstudienzeit übernimmt die Finanzverwaltung die Semesterbeiträge für die Studierenden. Außerdem bekommen sie eine monatliche finanzielle Förderung von circa 1.100 Euro, wenn sie sich verpflichten, nach erfolgreichem Abschluss des Studiums mindestens fünf Jahre im Geschäftsbereich tätig zu sein. Die Studierenden haben daneben die Möglichkeit, durch Praktika in der HZD oder im HCC erste Berufserfahrungen zu sammeln und von fachlicher Unterstützung für Seminar- und Bachelorarbeiten zu profitieren. Seit Frühjahr 2022 informiert eine neue Karriereseite über die Möglichkeiten in der IT Hessen. Zu finden ist diese unter [→www.it.hessen.de](https://www.it.hessen.de).

Neben den dualen Studiengängen in den Bereichen IT sowie Bauen und Betreiben bietet die Hessische Finanzverwaltung zusätzlich die Möglichkeit, Personalmanagement, Controlling, Public Administration sowie Rechnungswesen, Steuern und Wirtschaftsrecht im dualen System in nahezu allen Dienststellen des Geschäftsbereichs des Hessischen Ministers der Finanzen zu studieren. Somit werden auch für die Bereiche Querschnitt und Steuern qualifizierte Nachwuchskräfte ausgebildet.

Für Nachwuchskräfte des höheren Dienstes ist ein neues Traineeprogramm für Juristinnen und Juristen mit nichtsteuerlichem Schwerpunkt gestartet. Ziel ist es, Nachwuchskräfte anzusprechen, die sich für eine Karriere in der Finanzverwaltung interessieren, deren fachliches Interesse aber abseits des Steuerrechts liegt. In insgesamt 2,5 Jahren durchlaufen die Trainees verschiedene Stationen im Ressort, unter anderem in der HZD, dem LBIH, der OFD und dem HMdF.

## Adäquate Zielgruppenansprache in der Steuerverwaltung

Der Bereich der Nachwuchskräftewerbung stand und steht in der Hessischen Steuerverwaltung unter anderem aufgrund der sehr hohen Einstellungszahlen nach wie vor im Fokus. Zu den Werbemaßnahmen gehören unter anderem die Anzeigenschaltung in regionalen und überregionalen Zeitungen, Zeitschriften oder Onlineportalen, die Teilnahme an Berufsinformationsveranstaltungen und Berufsmessen, Rekrutierung weiterer Botschafterinnen und Botschafter für das Projekt FRESCH (Finanzbeamte/innen werben Schüler/innen), Aushang von Plakaten in öffentlichen Verkehrsmitteln im Rhein-Main-Gebiet sowie Kassel, die Außenbeschriftung von Bussen und Straßenbahnen in ganz Hessen, die Anmietung von Werbeflächen in ausgewählten Einkaufszentren im Rhein-Main-Gebiet über die Weihnachtsfeiertage sowie die Zusammenarbeit mit verschiedenen Online-Stellenportalen. Darüber hinaus wird im Radio, in sozialen Medien (wie z. B. Facebook und Instagram) und in hessischen Kinos geworben. Im Jahr 2020 wurde ein neuer Imagefilm produziert, der eine Welt ohne Steuern und ohne Steuergerechtigkeit zeigt, während eine junge Finanzbeamtin diesen Missständen den Kampf ansagt. Die Hauptaussage des Films sowie dessen gesamtes Setting wurden zum Anlass genommen, den Kampagnenlook der Nachwuchswerbung insgesamt für die hessischen Finanzämter anzupassen. Der nach Orientierung einer sinnhaften Tätigkeit strebenden Generation Z wird der gesellschaftliche Nutzen einer beruflichen Tätigkeit in der Hessischen Steuerverwaltung nachdrücklich visualisiert und ansprechend präsentiert. Besonders erfreulich entwickelte sich auch der im Jahr 2019 etablierte und durch die OFD betreute Instagram-Kanal [karriere.steuern.hessen](https://www.instagram.com/karriere.steuern.hessen), der sich als Social-Media-Plattform zur Nachwuchsgewinnung der hessischen Finanzämter versteht. Mit mittlerweile über 3.400 Followern zählt der Kanal innerhalb der verschiedenen Finanz- bzw. Steuerverwaltungen zu den führenden seiner Art. Potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern werden gestellte Fragen zum dualen Studium oder zur Ausbildung beantwortet, Anwärterinnen und Anwärter der Finanzämter versorgen die Story des Kanals aber auch zunehmend mit eigenen Eindrücken aus den Ausbildungsfinanzämtern und dem Studienzentrum und vermitteln so potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern ein realistisches und sympathisches Bild von der Arbeit in einem Finanzamt.

Grundsätzlich hat sich die Zielgruppenansprache in der gesamten Hessischen Finanzverwaltung in den letzten Jahren zunehmend den Bedürfnissen und bevorzugten Kommunikationsmitteln der Schülerinnen und Schüler sowie Studentinnen und Studenten angepasst. Neben den klassischen Werbeauftritten im Printbereich und Out of Home wird in den Schulen und den sozialen Netzwerken offensiv geworben. Dabei sind Anzeigen auf TikTok, bei Youtube, Instagram und Snapchat nur ein Weg, den das HMdF für eine erfolgreiche Nachwuchsgewinnung geht. Die Hessische Finanzverwaltung stellt sich im Wettbewerb um Nachwuchskräfte nachhaltig und breit auf.

### Crossmedialer Ansatz der Polizei

Die hessische Polizei wirbt crossmedial, um geeignete Bewerberinnen und Bewerber für den gehobenen Polizeivollzugsdienst zu erhalten. Dies bedeutet, dass unterschiedlichste Medien genutzt werden, um die Aufmerksamkeit der Zielgruppe auf die Studienmöglichkeiten bei der hessischen Polizei zu lenken. Mit wenigen Klicks, prägnanten Texten, aussagekräftigen Bildern und zielgenauen Videosequenzen stellt sich die hessische Polizei mit ihrer Karrierewebsite auf das Nutzungsverhalten junger Menschen ein. Mit einem hervorstechenden Design, das sich an die Werbekampagne „Vielfalt ist unsere Stärke“ anlehnt, präsentiert sich die hessische Polizei seit Ende November 2018 als ein frischer, moderner und attraktiver Arbeitgeber. Die Webseite wurde speziell auf mobile Endgeräte ausgerichtet und kann zu jeder Zeit und an jedem Ort aufgerufen werden. Beispielhafte Übungstests laden darüber hinaus zum Ausprobieren ein. Der Menüpunkt „Vielfalt des Berufs“ wird dabei um Audioaufnahmen ergänzt, in denen Beamtinnen und Beamte über ihre jeweiligen Arbeitsbereiche berichten.

Die darüber hinaus umfangreich aufgestellte Werbepräsenz der hessischen Polizei – beispielsweise ergänzt durch Banner und Plakataktionen an unterschiedlichen Örtlichkeiten, Radio-, Kino- oder Printwerbung, ein- oder mehrtägige Events – wird durch Online-Marketing und Social-Media-Aktivitäten (Facebook, Instagram, YouTube) sowie Influencer-Marketing unterstützt. Während der coronabedingten Einschränkungen wurde verstärkt auf Online-Beratungen und Online-Veranstaltungen gesetzt. Resultierend aus den positiven Erfahrungen werden diese Formate auch in Zukunft weiterhin angeboten.

Seit Anfang des Jahres 2020 konnte der YouTube-Kanal „PolizeiHessenKarriere“ ([→ www.youtube.com/](https://www.youtube.com/channel/UCINtcYwVi0dD-GtgrPMPoaA)

[channel/UCINtcYwVi0dD-GtgrPMPoaA](https://www.youtube.com/channel/UCINtcYwVi0dD-GtgrPMPoaA)) kontinuierlich ausgebaut werden. Im Rahmen des Konzepts „Auf Streife mit“ werden verschiedene Arbeitsbereiche der hessischen Polizei vorgestellt. Die Videos finden im Internet einen großen Anklang und wurden bislang bereits über sechs Millionen Mal angeschaut.

Die Einstellungsberaterinnen und -berater sowie die Migrationsbeauftragten in den Polizeibehörden der hessischen Polizei leisten nicht nur vor Ort, sondern auch auf (Berufs-)Messen oder ähnlichen Veranstaltungen – wie beispielsweise dem Hessentag – mit ihrer persönlichen Beratung und Betreuung von Interessenten bzw. Bewerbenden einen unverzichtbaren Beitrag im Rahmen der Nachwuchsgewinnung. Basismaßnahmen mit Langzeitwirkung wie die Betreuung von Berufs- und Schülerpraktika, die Kontaktpflege mit Organisationen, Sport- und Kulturvereinen sowie Schulen unterstützen die Gewinnung von geeignetem Nachwuchs.

Seit 2020 bietet die Polizei Hessen den Podcast „Kugelsicher – der Copcast der Polizei Hessen“ auf den bekannten Streaming-Plattformen an (z. B. [→ www.copcast.podigee.io](https://www.copcast.podigee.io)). Polizistinnen und Polizisten aus verschiedenen Arbeitsbereichen der Polizei Hessen berichten über ihren täglichen Dienstalltag und stellen sich den Fragen des Copcast-Moderators. In knapp zwei Jahren sind dabei fast 50 Folgen entstanden, die von ca. 20.000 Abonnements regelmäßig abgerufen werden.

Die Statistik einer seit 2009 anonymisierten und freiwilligen Umfrage unter den jungen Studienanfängerinnen und -anfängern zu einem möglichen Migrationshintergrund (basierend auf der Definition des Mikrozensus) belegt, dass die hessische Polizei ein attraktiver Arbeitgeber für Menschen mit einer Migrationsgeschichte ist. Lag der prozentuale Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund im Jahr 2009 noch bei 17,1 Prozent, steigerte er sich bis zum Jahr 2020 auf 23,6 Prozent.

Diese Zahlen belegen, dass es der hessischen Polizei ein besonderes Anliegen ist, auf Einstellungsmöglichkeiten für Menschen mit einer Migrationsgeschichte hinzuweisen. Das 2019 aktualisierte visuelle Leitmotiv „Mit Blaulicht in die Zukunft“ bildet durch die Auswahl der Personen auf dem Plakat sowohl die Vielfalt der polizeilichen Tätigkeiten als auch der Menschen innerhalb der Polizei Hessen ab. Zwei der sechs abgebildeten Polizistinnen und Polizisten weisen einen sichtbaren Migrationshintergrund auf. Zusätzlich wird auch weiterhin das 2016 speziell designte Plakatmotiv

„Vielfalt ist unsere Stärke“ zur Anwerbung von Menschen mit Migrationshintergrund genutzt. Für die Aktualisierung des Werbeflyers wurde das Vielfaltsmotiv modernisiert und mit neuen Personen versehen. Der Flyer wurde im März 2022 finalisiert und veröffentlicht.

## **Mitarbeiter binden und halten**

### **Gesundheitsmanagement in der Polizei**

Die hessische Polizei steht, wie alle anderen Organisationen auch, vor der Herausforderung, sich immer wieder flexibel und zukunftsorientiert an neue Gegebenheiten anzupassen, um den Anforderungen (z.B. Arbeitsverdichtung, neue Kriminalitätsphänomene, neue Arbeitsformen) zu begegnen und die Erfüllung ihres öffentlichen Auftrags dauerhaft zu gewährleisten. Diese strukturalen Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt bedingen, dass Qualifikationen und Kompetenzen von Beschäftigten zu entscheidenden Faktoren für den Erfolg einer Organisation werden. Der Vision „gesunde Arbeit in einer gesunden Organisation“ folgend, ist das primäre Ziel aller Maßnahmen des Gesundheitsmanagements der hessischen Polizei, die Gesundheit (physisches, psychisches und soziales Wohlbefinden) sowie die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten und damit auch der Organisation dauerhaft zu erhalten und zu verbessern. Denn nur mit engagierten, zufriedenen und motivierten Beschäftigten wird es der hessischen Polizei möglich sein, sich den aktuellen und künftigen Herausforderungen zu stellen.

Um die Prozesse der Personal- und Organisationsentwicklung sowie des Gesundheitsmanagements, die eng miteinander einhergehen, besser zu begleiten, sind die Themen künftig in einer Stabsstelle in der Verantwortung der Behördenleitung gebündelt. Zudem wurden in allen Polizeibehörden Organisationsentwicklungsberaterinnen und -berater implementiert, welche zukünftig stärker die Organisationsentwicklungsprozesse in den Behörden begleiten und die Führungskräfte bei dieser Aufgabe unterstützen. Durch die enge Verzahnung von Personal- und Organisationsentwicklung (einschließlich der dezentralen internen Führungskräftefortbildung) mit dem Gesundheitsmanagement ist es u.a. möglich, zielgerichtete und bedarfsorientierte Maßnahmen anzubieten, um die Mitarbeitenden in ihrer Arbeitsfähigkeit und Motivation zu stärken und der gemeinsamen Vision der gesunden Polizei Rechnung zu tragen.

## **Supervision**

Mit Blick auf die besonderen Gegebenheiten einer Polizeiorganisation lassen sich psychische Belastungen (insbesondere im Polizeiberuf) nicht grundsätzlich abwenden. Ausgehend von seiner Fürsorgeverpflichtung hat der Dienstherr jedoch dafür Sorge zu tragen, dass die Beschäftigten vor Schädigungen und übermäßigen psychosozialen Belastungen im Rahmen ihrer Dienstverrichtung möglichst bewahrt bzw. etwaige negative Auswirkungen so gering wie möglich gehalten werden. Daher werden bei der hessischen Polizei vielfältige Präventionsangebote durch das Zentrum für Polizeipsychologische Dienste und Services (ZPD) und sein PSU-Netzwerk (Personalberatungsstellen mit den sozialen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern in den Polizeibehörden) angeboten. Ein weiterer Baustein wird zukünftig das standardisierte Angebot von Supervision für definierte Zielgruppen sein, welches sukzessive ausgebaut wird. Entsprechende Supervisionsmaßnahmen im Einzel- oder Gruppensetting sollen dabei unterstützen, mit dem im Dienstalltag Erlebten besser umzugehen. Konkret wird in diesem Rahmen die eigene Arbeit bewusst reflektiert und der Umgang mit dem eigenen Belastungserleben verbessert.

## **AktivZeit Gesundheit (sog. Präventionskuren)**

Ab Anfang 2022 bietet die hessische Polizei für ihre Beschäftigten eine dreiwöchige AktivZeit Gesundheit an. Im Rahmen eines Pilotverfahrens stehen zunächst bis zu 100 Seminarplätze in einem Jahr zur Verfügung. Das Angebot der AktivZeit Gesundheit verfolgt das Ziel, den besonderen physischen und psychischen Belastungen, die mit einer Beschäftigung bei der hessischen Polizei einhergehen (Stress, Schichtdienst, Umgang mit Gewalt) durch präventive Maßnahmen entgegenzuwirken sowie das Gesundheitsbewusstsein nachhaltig zu stärken. Dazu zählt, die Teilnehmenden für die individuelle Bewältigung der vielfältigen tätigkeitsbezogenen Anforderungen zu befähigen, um berufsbedingten Beanspruchungen entgegenzuwirken sowie zur kritischen Reflexion ihres gesundheitsbezogenen Verhaltens und ihrer gesundheitlichen Situation anzuregen, Anreize zur Stärkung ihres selbstbestimmten gesundheitsorientierten Handelns zu bieten und so Krankheitsrisiken zu verhindern bzw. zu vermindern. Das Angebot der AktivZeit Gesundheit beinhaltet auch 10 Plätze für ein Eltern-Kind-Seminar.



**(R)AusZeit**

Das Seminar (R)AusZeit soll die Beschäftigten dabei unterstützen, den täglichen Belastungen im Dienst durch Stärkung der persönlichen Ressourcen besser zu begegnen. In der Seminarwoche werden unterschiedliche Angebote zu den Themen Entspannungstechniken, gesunder Ernährung, Bewegungsangebote, Stressprävention sowie zur psychosozialen Unterstützung angeboten. Das Seminarformat wurde auf Initiative der Hessischen Polizeistiftung ins Leben gerufen und wird seither auch von dieser Seite unterstützt. Mittlerweile wird das Seminar für unterschiedliche Zielgruppen angeboten. So wird beispielsweise seit dem Jahr 2019 ein Seminar für Alleinerziehende mit ihren Kindern durchgeführt. Das Angebot wurde unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben und Hygiene- sowie Verhaltensregeln auch während der Corona-Pandemie, wenn auch reduziert, fortgesetzt.

**Gesundheitsmanagement in der Hessischen Finanzverwaltung**

Durch die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeits- und Rahmenbedingungen sowie die Vernetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutz werden die Arbeits-, Motivations- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhalten und gefördert.

Das Gesundheitsmanagement in der Finanzverwaltung ist auf einem sehr hohen Niveau. Es ist im Vergleich zu den Vorgaben des Rahmenkonzepts Behördliches Gesundheitsmanagement (BGM) der Hessischen Landesverwaltung bereits sehr gut aufgestellt, erfüllt viele der geforderten Qualitätskriterien und geht inhaltlich in vielen Bereichen sogar darüber hinaus. Eine der zentralen Stärken ist die umfangreiche personelle Struktur, bestehend aus internen zentralen und dezentralen sowie externen Expertinnen und Experten, die Hand in Hand daran arbeiten, Gesundheit zu fördern und zu optimieren.

In allen Dienststellen werden verhaltenspräventive und verhältnispräventive Angebote bereitgestellt. Zudem wurden im Bereich der Verhältnisprävention u. a. auch ein Employee Assistance Program (EAP) und Mediation als Unterstützungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte eingeführt. Im Jahr 2015 wurde als weiterer Baustein eines ganzheitlichen behördlichen Gesundheitsmanagements das Ressortkonzept zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung entwickelt. 2019 wurde das Konzept überarbeitet (u. a. Aktualisierung des Fragebogens). Inzwischen wurde

die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in allen Dienststellen des Ressorts mindestens einmal durchgeführt.

2019 sind außerdem die bisherigen Ansätze der Gesundheitsförderung gebündelt und unter einer Dachmarke strategisch professionalisiert worden. Das Gesundheitsmanagement in der Finanzverwaltung heißt nun jobfit. Dies ermöglicht die Umsetzung einer Gesamtstrategie auf das gesamte Ressort und somit die nachhaltige Förderung von Gesundheit aller Beschäftigten. Ein dazu entwickeltes Logo verleiht dieser Dachmarke einen Wiedererkennungswert und macht auf einen Blick erkennbar, welche Themenfelder das behördliche Gesundheitsmanagement umfasst.

Ein weiterer Baustein der Professionalisierung war die zentrale Stärkung der Gesundheitskommunikation, vor allem durch die Einführung einer ressortinternen Microsite. Diese bündelt überblickartig alle Teilgebiete des behördlichen Gesundheitsmanagements im Geschäftsbereich und dient somit als neue Wissensplattform. Die verstärkte Gesundheitskommunikation nach dem Motto „Tue Gutes und sprich darüber“ zielt des Weiteren darauf ab, für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren, um so eine höhere Akzeptanz sowie Motivation für die Beteiligung und die Nutzung der Maßnahmen zu erreichen.

Während der Corona-Pandemie sind viele der Angebote des Gesundheitsmanagements auf die aktuellen Begebenheiten angepasst und z. B. im digitalen Format angeboten worden. Im Jahr 2021 ist als neues Kommunikationsinstrument ein ressortweiter jobfit-Newsletter eingeführt worden, der die Beschäftigten über aktuelle Angebote und Entwicklungen informiert.

Das behördliche Gesundheitsmanagement des Hessischen Finanzressorts ist im Jahr 2021 mit dem Exzellenz-Siegel des Corporate Health Awards ausgezeichnet worden.

**Vereinbarung von Beruf und Pflege - Otto Heinemann-Preis 2020 an das Hessische Ministerium der Justiz**

Das Hessische Ministerium der Justiz fühlt sich in besonderer Weise verpflichtet, im Interesse derjenigen Beschäftigten, die die Pflege von Angehörigen übernommen haben, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege weiter zu verbessern. Schon seit 2017 erhalten die Beschäftigten der hessischen Justiz und ihre

nahen Angehörigen über das Angebot einer externen Personalberatung durch einen beauftragten Dienstleister im Bedarfsfall aktive Unterstützung bei beruflichen, gesundheitlichen oder persönlichen Problemen. Dazu gehört insbesondere ein Service, der individuell bei Pflegeaufgaben sowie Organisation und Finanzierung von Pflege berät, aber auch bei der Suche nach Betreuungslösungen unterstützt. Weitere Leistungen sind die Vermittlung von Betreuungs- und Hauspersonal ebenso wie von ambulanten Diensten und Heimplätzen sowie die Hilfe beim Umgang mit Krankheit, Behinderung und Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen. Belohnt wurden die vielfältigen Bemühungen um dieses wichtige Thema mit der Verleihung des Otto Heinemann-Preises zur Vereinbarung von Beruf und Pflege an das Hessische Ministerium der Justiz im Rahmen der Berliner Pflegekonferenz im November 2020.

Aber nicht nur das Justizressort, die gesamte Hessische Landesregierung widmet sich intensiv diesem Thema und baut die bereits vorhandenen Angebote immer weiter aus. Durch Fachkräftemangel und älter werdende Belegschaften stehen immer mehr Beschäftigte vor der Aufgabe, Beruf und Pflege von Angehörigen zu vereinbaren. In vielen Dienststellen unterstützen ausgebildete Pflege-Guides pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei durch Beratung sowie durch Information über gesetzliche Regelungen, über Leistungen der Pflegeversicherung, zur Finanzierung der Pflege und zu innerbetrieblichen Regelungen. Angestrebt wird eine zunehmende Vernetzung der Pflege-Guides untereinander zum Zwecke des Erfahrungsaustauschs. Um auch den pflegenden Beschäftigten einen solchen Erfahrungsaustausch untereinander zu ermöglichen, wurde ein monatlicher Pflegegesprächskreis im Hessischen Ministerium der Justiz initiiert, der – als Pilotprojekt – Beschäftigten der Ministerien und der Hessischen Staatskanzlei, die selber Angehörige pflegen, zum vertraulichen Austausch, zum wechselseitigen Zuhören und zur gegenseitigen Stärkung dienen soll. Eine fachkundige Moderation des Gesprächskreises ermöglicht es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern überdies, auch fachliche Fragen beantwortet zu bekommen.

### **Attraktivität durch Flexibilität in der Justiz**

Die Einführung der elektronischen Akte in allen Bereichen der hessischen Justiz, die für die nächsten Jahre geplant ist und bereits in unterschiedlichen Gerichten pilotiert wird, wird die Arbeitsweise der Justiz grundlegend modernisieren. Anders als die Papier-

akte steht ihre elektronische Nachfolgerin nicht nur mehreren Personen gleichzeitig zur Verfügung. Diese können auch von überall, wo ein gesicherter Online-Zugang möglich ist, auf sie zugreifen: im Gericht, unterwegs und im Homeoffice. Zusammen mit einer weiter verbesserten technischen Ausstattung für das mobile Arbeiten schafft die hohe zeitliche und örtliche Verfügbarkeit der elektronischen Akte zugleich die Voraussetzungen für eine noch weitergehende Arbeitsflexibilisierung. Hierauf zielt auch eine andere Maßnahme: Nachdem für den Rechtspflegerdienst über mehrere Jahre ein Arbeitszeitmodell erfolgreich pilotiert worden ist, bei dem die individuelle Arbeitszeit teils zu Hause und teils in der Dienststelle erbracht sowie auf eine automatisierte Zeiterfassung verzichtet wird (sog. Vertrauensarbeitszeit), wird dieses Modell in der hessischen Justiz dauerhaft eingeführt. Eine Dokumentation der Arbeitszeit soll lediglich die stichprobenweise Prüfung ermöglichen, ob Vorgaben zum Schutz der Beschäftigten eingehalten werden. Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort verbessert weiter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und steigert die Attraktivität der Justizberufe.

### **INQA-Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ im Geschäftsbereich des Hessischen Finanzministeriums**

Attraktive Arbeitsbedingungen sowie eine moderne Unternehmenskultur und Personalpolitik sind heute mehr denn je ein Schlüssel zu Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit sowie ein Aushängeschild in Sachen Arbeitgeberattraktivität. Wie können die Weichen in Richtung Zukunft richtig gestellt werden? Ein Instrument, um diese Frage zu beantworten, ist das INQA-Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“.

Das INQA-Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ermöglicht Betrieben und Verwaltungen, ihre Personal- und Unternehmensstrukturen zukunftsfähig aufzustellen und unterstützt sie dabei, ein attraktiveres und wettbewerbsfähigeres Arbeitsumfeld zu entwickeln. Das Audit ist ein Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und wird vom Bundesministerium für Arbeit gefördert. Es ist das einzige Audit, das von Politik, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Kammern und der Bundesagentur für Arbeit gemeinsam getragen wird.

Im Mittelpunkt des Audits stehen die Weiterentwicklung und Umsetzung von Maßnahmen in den vier personalpolitischen Themenschwerpunkten der INQA:

- Führung,
- Chancengleichheit & Diversity,
- Gesundheit,
- Wissen & Kompetenz

Gestartet wurde der Auditierungsprozess im Geschäftsbereich im Rahmen der 1. Auditierungsrunde im Februar 2019 in vier Dienststellen, die sich auf zwei parallel verlaufende Projekte mit jeweils drei Prüfeinheiten verteilten. Im Juni 2021 hat der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, dem Finanzressort stellvertretend für die Projektgruppen das Prädikat „Zukunftsfähige Arbeitskultur“ verliehen.

Aufgrund der guten Ergebnisse, die beim Durchlauf des INQA-Prozesses erzielt wurden, hat sich die Hessische Finanzverwaltung zur erneuten Teilnahme am INQA-Prozess entschieden. Im November 2020 startete die 2. Auditierungsrunde mit drei weiteren Dienststellen, welche inzwischen Einstiegsurkunden verliehen bekommen haben. Diese bescheinigen, dass sich die Dienststellen erfolgreich auf den Weg gemacht haben, sich engagiert und kontinuierlich im Hinblick auf eine zukunftsfähige Arbeitskultur weiterzuentwickeln.

Die Projektgruppen setzen nun die geplanten Maßnahmen in den zentralen Themenfeldern im Rahmen der Umsetzungsphase mit dem Ziel um, ebenfalls das Prädikat „Zukunftsfähige Arbeitskultur“ verliehen zu bekommen.

#### **DemografieLOTSSEN-System in der Finanzverwaltung**

Die Bearbeitung des Themas der demografiefesten Stellenpolitik startete Mitte der 2010er-Jahre im Rahmen einer Projektstruktur mit Lenkungsausschuss in der Hessischen Steuerverwaltung durch die strategische Aufbereitung des Themas „demografievorsorgende Stellen- und Personalpolitik“. Es wurde ein strukturiertes System der Alters- und Personalstrukturanalyse in Verbindung mit dem Ziel des Wissenserhalts eingeführt, welches ebenfalls eine Koordination über alle Verwaltungsebenen und Zuständigkeitsbereiche hinweg gewährleistet. Die klar festgelegten Verantwortlichkeiten und Aufgaben sowie die zur Verfügung stehenden Instrumente sichern eine einheitliche Anwendung und tragen somit zum Erfolg des Projektes bei. Man erkennt, dass zahlreiche Handlungsfelder der Personalarbeit eine demografische Komponente enthalten, diese können über eine Vernetzung zur Stärkung der behördlichen Personalarbeit

und der Erhöhung der Wirksamkeit beitragen. Die Durchführung von Altersstruktur- und Personalbedarfsanalysen, die daraus abzuleitenden Handlungsfelder (wie z.B. Wissenssicherung und Wissenstransfer) sowie die Implementierung von DemografieLOTSINNEN, DemografieLOTSSEN und Demografiebeauftragten sind Bestandteile des DemografieLOTSSEN-SYSTEMS. Die einzelnen Akteure haben sowohl bei der Analyse der Ausgangslage jedes einzelnen Finanzamtes als auch bei der Interventions- und Maßnahmenplanung unterschiedliche Aufgaben mit jeweils eigenen Schwerpunkten.

Durch die Einführung eines DemografieLOTSSEN-SYSTEMS werden spezifisch demografiebedingte Personalbedarfe in den einzelnen Dienststellen gedeckt. Hierbei müssen sowohl örtliche und regionale Aspekte als auch übergeordnete Interessen der Verwaltung (z.B. notwendige Strukturoptimierungen) Berücksichtigung finden. Ein strukturiertes Vorgehen sowie standardisierte Instrumente und Methoden ermöglichen dabei die angestrebte strategische Planung. Nach der erfolgreichen Einführung in der Hessischen Steuerverwaltung wurde das DemografieLOTSSEN-SYSTEM 2021 auch in der übrigen Finanzverwaltung implementiert. Die DemografieLOTSINNEN und -LOTSSEN tragen durch ihre Tätigkeit dazu bei, dass die Hessische Finanzverwaltung demografiefest aufgestellt ist und den Herausforderungen des demografischen Wandels optimistisch entgegentritt.

#### **Interkulturelle Öffnung der Verwaltung**

Die interkulturelle Öffnung von Institutionen und der Verwaltung als ressortübergreifende Aufgabenstellung ist ein wichtiger Baustein, um die zunehmende Vielfalt unserer Gesellschaft abzubilden und zu gestalten. Um z.B. die Bewerbungszahlen trotz des demografischen Wandels zu erhöhen, wird die Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund im Rahmen des Gesamtprozesses zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung explizit angesprochen.

In der Broschüre „Interkulturelle Öffnung der hessischen Landesverwaltung – Gute Beispiele aus der hessischen Verwaltungspraxis“ finden sich zu vielen Aspekten konkrete Anregungen.

#### **Fahrradfreundlicher Arbeitgeber**

Das Hessische Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz setzte sich im Jahr 2019 zum Ziel, für das Haus die Zertifizierung nach den Vorgaben des EU-weiten Siegels „Zertifizier-

ter Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ vom Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Club (ADFC) zu erlangen. Eine solche Zertifizierung hat den Vorteil, dass damit gleichzeitig mehrere Ziele verfolgt werden können. Zum einen können durch fahrradfreundliche Maßnahmen Anreize für die Beschäftigten geschaffen werden, nach Möglichkeit auf das Rad umzusteigen, womit dem allgegenwärtigen Bewegungsmangel vorgebeugt und somit letztlich auch Ziele des betrieblichen Gesundheitsmanagements verfolgt werden. Zum anderen können fahrradfreundliche Maßnahmen ihren Beitrag zu einem nachhaltigen Mobilitätsmanagement leisten, da die Erhöhung des Radfahreranteils bei der Durchführung von dienstlichen Fahrten auch einen Baustein innerhalb der Bemühungen des Landes darstellt, das ambitionierte Ziel der klimaneutralen Landesverwaltung bis zum Jahr 2030 zu erreichen. Überdies ist die Erlangung eines solchen Zertifikates auch gut für das Image des Landes Hessen respektive für Dienststellen, die über eine solche Zertifizierung verfügen. Fahrradfreundliche Arbeitgeber sind vor allem für junge und gut ausgebildete Arbeitskräfte attraktiv. Darüber hinaus fördern derlei Maßnahmen die Mitarbeiterbindung und das Teamgefühl.

Für die Erlangung des Zertifikats war es wichtig, in den sechs Zertifizierungs-Themenfeldern „Information, Kommunikation und Motivation“, „Koordination, Organisation“, „Service“, „Infrastruktur“, „Parkraummanagement und andere Komplementär-Maßnahmen“ sowie „Kundenverkehr“ die Vorgaben entsprechend der Zertifizierungsrichtlinien im Haus umzusetzen. Dadurch konnten im Haus die Rahmenbedingungen für die Benutzung des Fahrrades - unabhängig davon, ob Pedelec oder konventionelles Rad oder für dienstliche Fahrten oder die private Nutzung für den Weg zur Dienststelle und zurück - so attraktiv wie möglich gestaltet werden.

Im Februar 2021 wurde dem Hessischen Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz das Zertifikat „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ in Gold ausgesprochen.

### **Innovative Arbeitsmodelle: Mobile Arbeit im Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen**

Neue technische Möglichkeiten ermöglichen heute Arbeitsformen, die über die Telearbeit hinausreichen. Studien zeigen, dass hierdurch die Motivation der Beschäftigten steigen kann und dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie deutlich verbessert wird. Das

Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen erprobt daher seit 2018 ein Modell der „Mobilen Arbeit“.

In einer ersten, 2018/2019 durchgeführten kleinen Modellphase mit zwei Referaten wurden sehr positive Ergebnisse erzielt, negative Effekte blieben gänzlich aus. Besonders gewürdigt wurden z. B. konzentriertes Arbeiten, Vermeiden von Staus durch geänderte Tagesgestaltung und die Möglichkeit, auch abends, wenn die Kinder im Bett sind, zu arbeiten. Unter Zugrundelegung der dort gesammelten positiven Erfahrungswerte wurde 2020 eine zweite halbjährige Pilotphase mit einer breiteren Beteiligung gestartet. 11 Referate mit rund 90 Beschäftigten aus allen Abteilungen des Hauses konnten an dem erweiterten Pilotprojekt teilnehmen. Eine im Thema Arbeitspsychologie erfahrene Hochschule hat beide Pilotphasen beraten und durch ein regelmäßiges Monitoring in Form von Online-Befragungen wissenschaftlich begleitet. Das erfolgreiche Pilotprojekt mündete dann letztlich in eine Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten für das gesamte Ministerium im Rahmen eines Modellversuchs für den Zeitraum vom 01.01.2021-21.12.2023. Alternierende Telearbeit ist während des gesamten Modellversuchs ausgesetzt.

Der Modellversuch findet unter folgenden Rahmenbedingungen statt:

Die Beschäftigten haben grundsätzlich einen Anspruch auf Teilnahme am Mobilen Arbeiten, es sei denn, organisatorische, aufgabenspezifische oder arbeits- bzw. dienstrechtliche Gründe sprechen im Einzelfall dagegen. Ein Referat kann nur als gesamte Einheit am Modell teilnehmen. Eine Teamvereinbarung zwischen allen Referatsangehörigen legt Zeit und Umfang der Präsenzzeit innerhalb des jeweiligen Referates einvernehmlich fest. Jede Einzelperson innerhalb eines Referates kann für sich selbst entscheiden, ob sie tatsächlich mobil arbeitet, es muss jedoch sichergestellt sein, dass ein steter Austausch zwischen allen Referatsangehörigen stattfindet. Alle Teilnehmenden sind mit transportablen Laptops ausgestattet und erhalten ein Diensthandy. Der wöchentliche Gleitzeitrahmen wurde auf 6 bis 22 Uhr festgelegt. Der Arbeitsort ist bis auf festgelegte Präsenzzeiten im Büro grundsätzlich frei wählbar (Datenschutz und -sicherheit sind zu gewährleisten). Aus Arbeitsschutzgründen waren von allen Teilnehmenden im Rahmen des hausweiten Rollout verpflichtende Fortbildungsmodul zu den Themen „Kommunikation in virtuellen Teams“, „Psychische Belastung am Arbeitsplatz“ und

„Resilienz“ zu absolvieren. Daneben konnte optional das Fortbildungsmodul „Moderieren von Online-Meetings“ gebucht werden. Ergänzend werden durch die wissenschaftliche Begleitung Workshops für Führungskräfte zum „Führen auf Distanz im Mobilen Arbeiten“ durchgeführt. Seit September 2021 können alle Organisationseinheiten des Ministeriums bis auf vereinzelte Ausnahmen im Rahmen einer individuellen Teamvereinbarung mobil arbeiten.

Mit der modernen Arbeitsform des Mobilen Arbeitens geht auch die Möglichkeit einher, innovative und flexible Konzepte der Raumnutzung zu implementieren. Durch bauliche Modernisierungsmaßnahmen im Gebäude Landeshaus und einem wachsenden Personalkörper ist das HMWEVW gezwungen, die sich hieraus ergebende Chance einer „Raumrendite“ zu nutzen. Vor diesem Hintergrund bereitet das Ministerium ein Konzept vor, das vorsieht, mit Hilfe zukunftsorientierter Arbeitsplatzgestaltungen bestehende Raumflächen zu optimieren – nämlich im Hinblick auf Unterbringung von mehr Beschäftigten in einem zeitgemäßen Arbeitsumfeld – und dadurch besser nutzen zu können. Die in diesem Zusammenhang erforderlichen konzeptionellen Vorbereitungen sollen zeitnah mit einer externen Begleitung getroffen werden. Auch hier sieht sich das HMWEVW in einer Vorreiterrolle innerhalb der hessischen Landesverwaltung.



**AUSBLICK**

## 7 AUSBLICK

Der demografische Wandel ist ein langfristiger und tiefgreifender Prozess. Seine Gestaltung stellt für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft eine Daueraufgabe dar. Viel hängt für unsere Gesellschaft von morgen davon ab, welche Antworten wir heute zu den sich aus der demografischen Entwicklung ergebenden Fragen zur Gleichwertigkeit von Stadt und Land, zur Fachkräftesicherung an einem angestammten starken Wirtschaftsstandort, zu guten Startvoraussetzungen für unsere Kinder, zur Vereinbarkeit von Beruf mit Kindererziehung oder mit Pflege, zur Versorgung einer immer größeren Anzahl älterer Mitmenschen und schließlich insgesamt zum gesellschaftlichen Miteinander finden.

Die Rahmenbedingungen werden dabei nicht leichter: Klimawandel, Digitalisierung, Pandemie, tiefgreifende weltpolitische Ereignisse wie der Ukraine-Krieg erhöhen den Transformationsdruck auf die Gesellschaft und beschleunigen den Wandel.

Umso mehr gilt es, eine aktive Demografiepolitik auf Grundlage fundierter Prognosen fortzusetzen. Die Hessische Landesregierung ist dabei gut aufgestellt. Die strategischen Ansätze in den definierten Handlungsfeldern werden stetig ausgebaut und vor dem Hintergrund aktueller Bevölkerungsvorausschätzungen, gesellschaftlicher Trends und sich ändernder politischer und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen kontinuierlich angepasst und um neue Handlungsoptionen ergänzt. Der 5. Demografie-Bericht macht diese Arbeit sichtbar.

Das nächste Jahrzehnt wird gerade auch in Hessen demografisch bedeutsam, da die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand gehen und dies deutlich spürbare Auswirkungen auf die Altersstruktur der Bevölkerung und die Generationenverteilung haben wird. Diese Entwicklung ist nicht aufzuhalten, aber sie ist gestaltbar. Daher sieht die Hessische Landesregierung bei ihrer aktiven Demografiepolitik nicht nur die Risiken, sondern fokussiert insbesondere auf die Chancen und sieht Vernetzung als einen wesentlichen Schlüssel für eine erfolgreiche Hebung von Potenzialen. Denn Gestaltung ist nicht nur Aufgabe der Landespolitik, es bedarf hierzu vieler verschiedener Akteure in unterschiedlichen Bereichen und auf allen Ebenen. Die Hessische Landesregierung befördert mit Maßnahmen wie dem Aktionsplan für den ländlichen Raum, den Initiativen zur Unterstützung des ehren-

---

amtlichen Engagements, dem Ganztagsprogramm „Pakt für den Nachmittag“, dem Gesundheitspakt 3.0 oder dem Neuen Bündnis Fachkräftesicherung diese gemeinsame Arbeit auch zur Bewältigung des demografischen Wandels. Damit hat Hessen gute Voraussetzungen, auch zukünftig der demografischen Entwicklung vorausschauend und proaktiv zu begegnen und sie positiv zu gestalten.



WEITERFÜHRENDE  
**INFORMATIONEN**  
**UND KONZEPTE**



## 8 WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN UND KONZEPTE

Hier finden Sie zu den Schwerpunkten aktuell veröffentlichte Publikationen, Konzepte und Leitfäden der Hessischen Landesregierung, die weitere Möglichkeiten der Vertiefung bieten:

### **Ergebnisse der Bevölkerungsvorausschätzung für Hessen und seine Regionen als Grundlagen der Landesentwicklungsplanung - Projektion bis zum Jahr 2035 und Trendfortschreibung bis 2050**

Hessen Agentur 2019

### **Entwicklung von Bevölkerung, Wohnungsmarkt, Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen seit dem Jahr 2000**

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen 2020

### **Landesentwicklungsplan Hessen 2020 - Raumstruktur, Zentrale Orte und Großflächiger Einzelhandel**

#### **4. Änderung des Landesentwicklungsplans Hessen 2000**

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen 2021

### **Erreichbarkeit des nächsten Mittel-/Oberzentrums in Hessen mit dem öffentlichen Personennahverkehr**

Hessen Agentur 2020

### **Hessischer Integrationsmonitor**

#### **Daten und Fakten zu Migration, Integration und Teilhabe in Hessen - Fortschreibung 2020**

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2020

### **Wohnungsbedarfsprognose für die hessischen Landkreise und kreisfreien Städte bis 2040**

Institut Wohnen und Umwelt 2020

### **Ehrenamtsbericht der Hessischen Landesregierung**

Hessische Staatskanzlei 2020

### **Hessischer Gesundheitspakt 3.0 für die Jahre 2019-2022**

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2018

### **Aktionsplan „Starkes Land - gutes Leben“**

Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz 2021

### **Leitfaden zur Dorfentwicklung in Hessen**

Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz 2019

### **Landleben - Ja, bitte!**

#### **Dorf- und Regionalentwicklung in Hessen**

Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz 2021

### **Rahmenkonzept Personalentwicklung für die Hessische Landesverwaltung**

vom 6. April 2021, StAnz. 2021, S. 518

### **Perspektivbericht HEUTE UND IN ZUKUNFT: ERFOLGSFAKTOR FACHKRÄFTESICHERUNG IM WANDEL DER ARBEITSWELT HESSEN**

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019

### **Wohnen in Hessen. Im Alter sicher und selbstbestimmt leben**

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019

## **2. Hessischer Preis für Innovation und Gemeinsinn im Wohnungsbau**

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie,  
Verkehr und Wohnen 2019

## **Digitales Hessen**

### **Wo Zukunft zuhause ist**

Hessische Ministerin für Digitale Strategie und  
Entwicklung 2021

## **Unternehmensnachfolge in kleinen und mittleren Unternehmen in Hessen**

### **Ergebnisse einer Befragung von Unternehmen sowie von Expertinnen und Experten**

Hessen Agentur 2021

## **Erste Ergebnisse zu den Auswirkungen der Corona- Pandemie auf die kleinräumige demografische Entwicklung in Hessen**

Hessen Agentur 2022

## HESSEN Herausgeber



Hessische Staatskanzlei  
Georg-August-Zinn-Str. 1  
65183 Wiesbaden

### Verantwortlich

Tobias Rösmann, Staatssekretär,  
Sprecher der Landesregierung

### Redaktion

Simone Philippi  
Dr. Matthias Lahr-Kurten

### Gestaltungskonzept & Artwork

Nina Faber de.sign, Wiesbaden

### Bildnachweise

S. 21: © Ilhan Balta – Adobe Stock  
S. 27: © Markus Thoenen – Adobe Stock  
S. 46: © HMinD

### Druck

Hessisches Statistisches Landesamt,  
Wiesbaden

© Stand: Mai 2022

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Hessischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie Wahlen zum Europaparlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.



HESSEN



[www.hessen.de](http://www.hessen.de)