



**Europäische Union**  
Europäischer Sozialfonds ESF  
Damit ist Hamburg beschäftigt!



**Hamburg**

Behörde für Arbeit,  
Soziales, Familie  
und Integration

**Operationelles Programm  
der Freien und Hansestadt Hamburg  
für den Europäischen Sozialfonds (ESF)  
im Ziel**

**„Regionale Wettbewerbsfähigkeit  
und Beschäftigung“**

**Förderperiode 2007 - 2013**

**CCI: 2007 DE 052 PO 005**

**Programmänderung  
Hamburg 2012**

## Inhaltsverzeichnis

<b>0</b>	<b>Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich</b> .....	<b>1</b>
<b>1</b>	<b>Sozioökonomische Analyse für Hamburg</b> .....	<b>2</b>
1.1	Makroökonomischer Kontext, Gebiet und Bevölkerung .....	2
1.1.1	Gebiet und Bevölkerung .....	2
1.1.2	Entwicklung von Wachstum, Produktivität und Gesamtbeschäftigung .....	3
1.1.3	Sektoraler Strukturwandel .....	3
1.1.4	Unternehmensgrößenstruktur .....	5
1.1.5	Bevölkerungsentwicklung und Auswirkung auf den Arbeitsmarkt .....	6
1.2	Beschäftigungssystem .....	10
1.2.1	Gesamtbeschäftigung, Selbständigkeit und Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ..	10
1.2.2	Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Geschlecht und Alter .....	12
1.2.3	Sektorale Beschäftigungsentwicklung .....	13
1.3	Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten .....	14
1.3.1	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen .....	14
1.3.2	Qualifikations- und Anpassungsprobleme in kleinen und mittleren Unternehmen .....	15
1.3.3	Innovation und Informationsgesellschaft .....	17
1.3.4	Entwicklung des Unternehmertums .....	18
1.4	Humankapitalentwicklung .....	21
1.4.1	Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen .....	21
1.4.2	Leistungsfähigkeit des Bildungssystems .....	22
1.4.3	Lebenslanges Lernen .....	25
1.4.4	Ausbildungsstellenmarkt .....	26
1.5	Arbeitslosigkeit .....	29
1.5.1	Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Arbeitslosenquoten insgesamt .....	29
1.5.2	Arbeitslose nach Strukturmerkmalen .....	31
1.6	Soziale Eingliederung .....	32
1.6.1	Entwicklung im Bereich des SGB II .....	33
1.6.2	Lokale Verteilung der Arbeitslosigkeit .....	35
1.6.3	Armutquote .....	37
1.6.4	Menschen mit Behinderungen .....	39
<b>2</b>	<b>Rahmenbedingungen und Strategien auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene</b> .....	<b>40</b>
2.1	Europäische Rahmenbedingungen .....	40
2.1.1	Der Lissabon-Prozess und die Beschäftigungspolitischen Leitlinien (2005 - 2008) .....	40
2.1.2	Die Benchmarks .....	42
2.2	Entwicklung und Schwerpunkte der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik .....	42
2.3	Regionale Rahmenbedingungen .....	45
2.4	Ergebnisse der ESF-Ziel 3 Fördermaßnahmen in Hamburg 2000-2006 .....	48
2.4.1	Zum finanziellen Verlauf der Programmumsetzung .....	48
2.4.2	Ergebnisse der Förderung auf Ebene der Projekte und Zielgruppen .....	50
2.4.2.1	Geförderte Projekte .....	50
2.4.2.2	Teilnehmer und Teilnehmerinnen 2000 - 2005 .....	51
2.4.2.3	Erreichung der Zielgruppen .....	52
2.4.2.4	Teilnahmeergebnisse .....	54
2.4.2.5	Die Umsetzung des ESF Ziel 3 aus Sicht der Partner .....	56
2.4.2.6	Zusammenfassung .....	57
2.4.3	Ergebnisse der GI-EQUAL .....	59
<b>3</b>	<b>SWOT-Analyse: Kernaussagen und Schlussfolgerungen</b> .....	<b>61</b>
3.1	Stärken und Chancen .....	61
3.2	Schwächen und Risiken .....	64
3.3	Strategische Herausforderungen .....	66
<b>4</b>	<b>Entwicklungsstrategie von Hamburg für den Programmzeitraum 2007-2013</b> .....	<b>71</b>
4.1	Die künftige Strategie für die arbeitsmarktliche Entwicklung .....	71
4.1.1	Ansatzpunkte der künftigen Strategie für den ESF .....	71
4.1.2	Die ESF-Förderung im Kontext der Hamburger Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Bildungspolitik .....	78

4.1.3	Kohärenz der Strategie mit den regionalen, nationalen und Gemeinschaftspolitiken.....	83
4.1.4	Umsetzung des ESF in einem partnerschaftlichen Ansatz .....	83
4.2	Die Prioritätsachsen der ESF-Förderung 2007-2013 .....	84
4.2.1	Übersicht über die Gewichtung der Prioritätsachse .....	85
4.2.2	Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen .....	86
4.2.2.1	Berücksichtigung der Querschnittsziele in der Prioritätsachse A .....	90
4.2.3	Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals .....	94
4.2.3.1	Berücksichtigung der Querschnittsziele in der Prioritätsachse B .....	97
4.2.4	Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen .....	101
4.2.4.1	Berücksichtigung der Querschnittsziele in der Prioritätsachse C .....	105
4.2.5	Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen .....	110
4.2.5.1	Berücksichtigung der Querschnittsziele in der Prioritätsachse E .....	112
4.2.6	Prioritätsachse D: Technische Hilfe.....	115
4.3	Berücksichtigung der Querschnittsziele .....	115
4.3.1	Chancengleichheit .....	115
4.3.2	Nachhaltigkeit .....	117
4.4	Quantifizierte Ziele, Earmarking .....	120
4.5	Zusammenfassung der Ex-Ante-Bewertung .....	121
4.5.1	Gesamtbewertung des Operationellen Programms .....	121
4.5.2	Bewertung der einzelnen Komponenten .....	122
4.5.3	Empfehlungen zu Struktur und Ausrichtung des Operationellen Programms.....	124
<b>5</b>	<b>Mechanismen der Kohärenz und Konsistenz .....</b>	<b>125</b>
5.1	Arbeitsmarktpolitik des Bundes .....	126
5.1.1	ESF-Förderung des Bundes 2007-2013.....	127
5.2	Kohärenz zu anderen EU-Programmen in der Freien und Hansestadt Hamburg .....	128
5.2.1	EFRE Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ in Hamburg 2007-2013 .....	128
5.2.2	EFF in Hamburg 2007-2013 .....	129
5.2.3	ELER in Hamburg 2007-2013 .....	129
5.2.4	LEONARDO in Hamburg .....	130
5.2.5	COMP .....	131
<b>6</b>	<b>Durchführungssysteme, Partnerschaft .....</b>	<b>132</b>
6.1	Durchführungssysteme.....	132
6.1.1	Benennung und Aufgaben der Verwaltungsbehörde für das OP .....	132
6.1.2	Benennung und Aufgaben der Bescheinigungsbehörde.....	133
6.1.3	Benennung und Aufgaben der Prüfbehörde.....	134
6.1.4	Zahlungsströme .....	135
6.1.5	ESF-Begleitausschuss, Beteiligung der regionalen Partner an der Umsetzung des Programms .....	136
6.1.6	Zeitplan für die Berichterstattung – Monitoring und Evaluation.....	137
6.1.7	Verfahren zur Umsetzung.....	139
6.2	Publizitätsmaßnahmen zum Operationellen Programm.....	143
6.3	EDV-System und Datenaustausch mit der Kommission .....	145
6.3.1	EDV-System für die Abwicklung der Finanzierung und des Monitoring.....	145
6.3.2	Elektronischer Datenaustausch mit der Kommission .....	146
<b>7</b>	<b>Indikativer Finanzplan .....</b>	<b>147</b>
7.1	Indikativer Finanzplan für die gesamte Förderperiode mit Interventionssätzen.....	147
7.2	Finanzplan mit Jahrestanchen .....	148
<b>8</b>	<b>Anhang.....</b>	<b>150</b>
8.1	Beschäftigungspolitische Leitlinien 2005 - 2008 .....	150
8.2	Die EU-Benchmarks 2010 .....	151

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gebietskarte der Metropolregion Hamburg.....	2
Abbildung 2: Entwicklung der Bruttowertschöpfung in Hamburg zwischen 2000 und 2005 nach Wirtschaftszweigen .....	4
Abbildung 3: Verteilung der Betriebe nach Größenklassen in Hamburg 2005 .....	5
Abbildung 4: Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg nach Betriebsgrößen im Jahr 2000 und 2005 sowie Bundesgebiet West 2005.....	6
Abbildung 5: Entwicklung der Erwerbspersonen in Hamburg 1990-2005 .....	8
Abbildung 6: Entwicklung der Gewerbe- und abmeldungen bei Handels- und Handwerkskammer in Hamburg 2000-2005 .....	19
Abbildung 7: Prognose über Absolventenzahlen an allgemeinbildenden Schulen bis 2020 .....	23
Abbildung 8: Entwicklung des Arbeitslosenbestandes 2002-2006 .....	30
Abbildung 9: Struktur der Arbeitslosigkeit .....	32
Abbildung 10: Strukturmerkmale der Arbeitslosigkeit in SGB II und SGB III .....	34
Abbildung 11: Zahl der Stadtteile nach gruppierten Arbeitslosenquoten .....	36
Abbildung 12: Anteile unter den Kofinanziers am ESF-Programm 2000-2005.....	49
Abbildung 14: SWOT-Analyse "Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten" .....	67
Abbildung 15: SWOT-Analyse "Verbesserung des Humankapitals" .....	67
Abbildung 16: SWOT-Analyse "Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen" .....	68
Abbildung 17: SWOT-Analyse "Transnationale Maßnahmen" .....	69
Abbildung 18: Strategische Ziele nach Prioritätsachsen .....	70
Abbildung 19: Entwicklung und Umsetzung der Strategie .....	74
Abbildung 20: Zahlungsströme.....	135

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bevölkerungsprognose für Hamburg bis 2020.....	8
Tabelle 2: Benchmarking Beschäftigungsquoten.....	12
Tabelle 3: Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspfl. Beschäftigten in Hamburg nach Geschlecht.....	21
Tabelle 4: Benchmarking Schulabbrecherquote .....	23
Tabelle 5: Studierende in Hamburg nach Fächergruppe .....	24
Tabelle 6: Benchmarking Lebenslanges Lernen.....	25
Tabelle 7: Struktur und Veränderungen bei Ausbildungsverträgen .....	27
Tabelle 8: Abgänge aus Arbeitslosigkeit .....	35
Tabelle 9: Die EU-Benchmarks und Stand 2005 in Hamburg.....	42
Tabelle 10: Instrumente nationaler Arbeitsmarktpolitik SGB II und SGB III.....	44
Tabelle 11: Arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen nach SGB II und SGB III in Hamburg .....	46
Tabelle 12: Finanzplan für die Hansestadt Hamburg.....	48
Tabelle 13: Anteile unter den Kofinanziers nach Maßnahmen 2000-2005.....	50
Tabelle 14: Anzahl geförderter Projekte nach Maßnahmen .....	51
Tabelle 15: Teilnehmer nach ESF-Maßnahmen 2000-2005.....	51
Tabelle 16: Teilnehmer und Teilnehmerinnen nach Schulabschluss.....	54
Tabelle 17: Teilnehmerverbleib in den Maßnahmen 1 bis 4 und 10 (n = 13.222) .....	55
Tabelle 18: Teilnahmeergebnisse in Maßnahme 7 (n = 1.769) .....	56
Tabelle 19: Teilnahmeergebnisse in Maßnahme 9 (n = 1.037) .....	56
Tabelle 20: Strategischer Ansatz im Zusammenhang .....	76
Tabelle 21: Gewichtung der Prioritätsachsen .....	85
Tabelle 22: Übersicht Prioritätsachse A .....	90
Tabelle 23: Ziele und Indikatoren der Prioritätsachse A .....	92
Tabelle 24: Übersicht Prioritätsachse B .....	97
Tabelle 25: Ziele und Indikatoren der Prioritätsachse B .....	99
Tabelle 26: Übersicht Prioritätsachse C .....	105
Tabelle 27: Ziele und Indikatoren der Prioritätsachse C .....	107
Tabelle 28: Übersicht Prioritätsachse E .....	112
Tabelle 29: Ziele und Indikatoren der Prioritätsachse E .....	114
Tabelle 30: Vorläufige Aufschlüsselung des geplanten ESF-Mitteleinsatzes in Hamburg nach Kategorien zur Verwirklichung der Strategie von Lissabon .....	120
Tabelle 31: Indikativer Finanzplan 2007-2013 .....	147
Tabelle 32: Finanzplan nach Jahren .....	148

## **0 Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich**

Gemäß Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006 mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1260/1999 ist die Freie und Hansestadt Hamburg in ihrer Gesamtheit Fördergebiet im Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ der EU für den Zeitraum 2007 bis 2013.

Der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg legt hiermit auf der Grundlage von Artikel 37 der Verordnung (EG) 1083/2006 das Operationelle Programm (OP) für den Einsatz des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Zeitraum 2007 bis 2013 vor.

Der geographische Geltungsbereich des OP ist das gesamte Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg.

Im OP sind die Analyse der Situation des Fördergebiets sowie die Planungen für den Einsatz des ESF gemäß Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1784/1999 für den Zeitraum 2007 bis 2013 dargestellt.

Die im OP dargestellte Förderstrategie wurde nach dem Prinzip der partnerschaftlichen Programmplanung unter Federführung der fondsverwaltenden Behörde für Wirtschaft und Arbeit der Freien und Hansestadt Hamburg insbesondere unter Beteiligung der strukturpolitisch relevanten Ressorts der Landesregierung sowie der Sozialpartner entwickelt.



### 1.1.2 Entwicklung von Wachstum, Produktivität und Gesamtbeschäftigung

Hamburg weist für das Jahr 2005 ein **Bruttoinlandsprodukt** (BIP in jeweiligen Preisen) von 82.938 Mio. EUR auf, gegenüber 2000 ist das BIP (preisbereinigt, verkettet) um knapp 5 Prozentpunkte gestiegen.<sup>2</sup> Das am BIP gemessene jahresdurchschnittliche Wirtschaftswachstum zwischen den Jahren 2000 und 2005 liegt leicht um 0,7 Prozentpunkte über dem jahresdurchschnittlichen Wachstum der westlichen Bundesländer in diesem Zeitraum. Nachdem im Jahr 2003 ein Rückgang um -1,9% gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen war, konnte zuletzt von 2004 auf 2005 in Hamburg eine Steigerung des BIP (preisbereinigt) um 1,1% erreicht werden.

Nach der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung übertraf das BIP pro Einwohner im Stadtstaat Hamburg mit 45.992 EUR im Jahr 2005 deutlich den Durchschnitt im Bundesgebiet West (D-West), der bei 28.772 EUR pro Einwohner lag. Das BIP pro Erwerbstätigen lag zuletzt im Jahr 2005 bei 76.084 EUR und ist damit gegenüber dem Vorjahr um 1,7% gestiegen. Die Produktivität, berechnet als BIP in jeweiligen Preisen pro Arbeitsstunde der Erwerbstätigen, ist zwischen 2000 und 2005 um 11,1% auf 51,39 EUR gestiegen. Die Erwerbstätigen in Hamburg brachten im Jahr 2005 ein Arbeitsvolumen von 1.555,8 Mio. Stunden auf, das ist ein Rückgang um -0,8% gegenüber dem Jahr 2000.

Insgesamt wurden im Jahr 2005 rund 1.200.000 Hamburgerinnen und Hamburger im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren gezählt. Die Beteiligung der Hamburger Bevölkerung am Erwerbsleben betrug insgesamt 74,4% (D-West = 73,2%), für die Männer in Hamburg lag die **Erwerbsquote** bei 81,1% (D-West = 80,8%), für die Frauen bei 67,6% (D-West = 65,5%).<sup>3</sup> Die Erwerbsquote (inkl. Erwerbslose) ist zwischen den Jahren 2000 und 2005 insgesamt um 1,6 Prozentpunkte gestiegen (D-West = +3,0), bei den Männern stieg die Erwerbsquote um 1,7 Prozentpunkte, bei den Frauen stieg diese um 1,5 Prozentpunkte. Eine differenzierte Analyse des Beschäftigungssystems in Hamburg erfolgt in Kapitel 1.2.

**Hamburgs Wirtschaftswachstum lag in den vergangenen Jahren leicht über dem westdeutschen Durchschnitt. Das BIP pro Einwohner liegt deutlich über diesem Durchschnitt. Die vergangenen Jahre brachten einen erheblichen Produktivitätsfortschritt mit sich. Die Teilnahme der Hamburger Bevölkerung am Erwerbsleben ist wiederum nur durchschnittlich.**

### 1.1.3 Sektoraler Strukturwandel

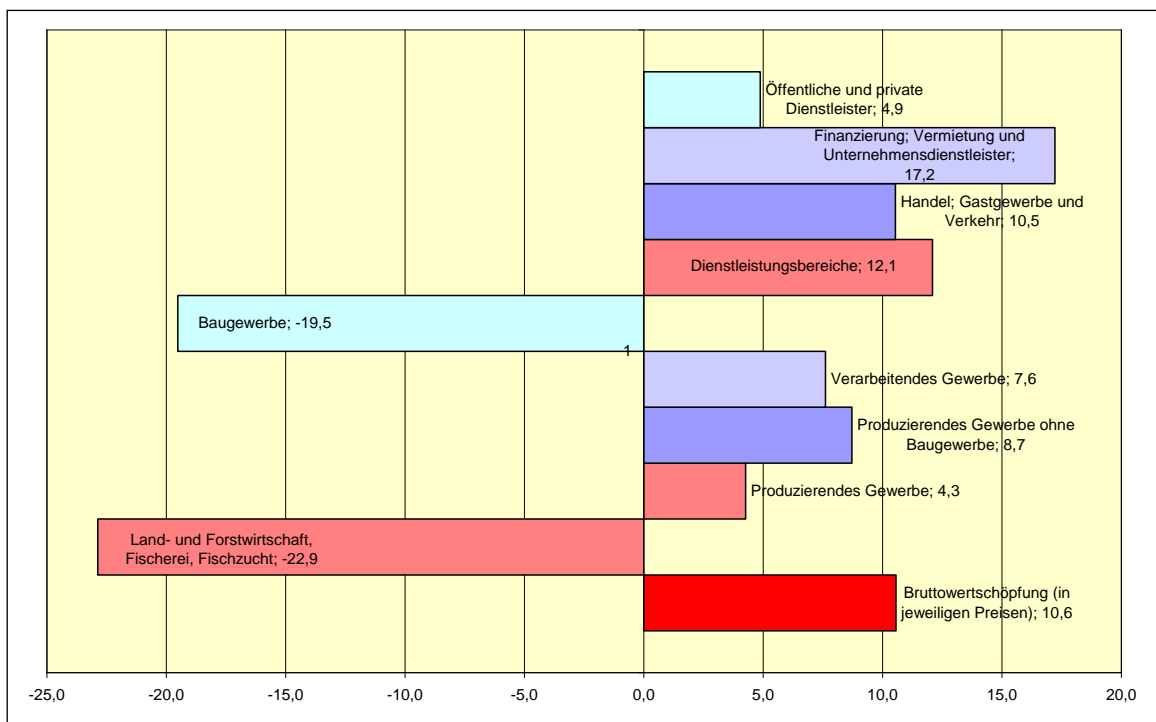
Die **Tertiärisierung** der Gesamtwirtschaft ist in Hamburg weit fortgeschritten. So sind weniger als ein Prozent der Beschäftigten dem primären Sektor (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Fischzucht) zugeordnet, weniger als 20% sind im sekundären Sektor

<sup>2</sup> Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Bruttoinlandsprodukt und Erwerbstätige 1992 bis 2006 in Hamburg und Schleswig-Holstein, Statistischer Bericht PI 1(2)-j/06, Hamburg, 22. Februar 2007.

<sup>3</sup> Statistikamt Nord, Mikrozensus 2006. Eigene, im November 2006 aktualisierte Berechnungen des ISG-Instituts. Anders als bei der Erwerbstätigenquote werden bei der Erwerbsquote die Erwerbslosen in die Grundgesamtheit eingerechnet.

(Produzierendes Gewerbe) und über 80% im tertiären Sektor (Dienstleistungsbereiche) beschäftigt.

**Abbildung 2: Entwicklung der Bruttowertschöpfung in Hamburg zwischen 2000 und 2005 nach Wirtschaftszweigen**



Die **Bruttowertschöpfung** (in jeweiligen Preisen) in Hamburg hat sich von 65.297 Mio. EUR im Jahr 2000 auf 74.851 Mio. EUR im Jahr 2005 erhöht, preisbereinigt und verkettet ist die Bruttowertschöpfung um knapp 6,3 Prozentpunkte gewachsen. Der Anteil an der Bruttowertschöpfung ist für den ersten Sektor von 0,22% in 2000 auf 0,15% in 2005 gefallen. Der Anteil des zweiten Sektors hat sich von 18,6% in 2000 auf 17,6% in 2005 ebenfalls reduziert. Weiter gestiegen hingegen ist im gleichen Zeitraum der Anteil des dritten Sektors an der Bruttowertschöpfung, und zwar von 81,2% in 2000 auf 82,3% im Jahr 2005. Im Vergleich mit dem Bundesgebiet West zeichnet sich die sektorale Wirtschaftsstruktur in Hamburg durch einen deutlich höheren Anteil der **Dienstleistungsbereiche** ‚Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister‘ (gut 8% über Durchschnitt D-West) und ‚Handel, Gastgewerbe und Verkehr‘ (knapp 8% über Durchschnitt D-West) aus. Im Vergleich deutlich geringer (10,7% unter Durchschnitt D-West) ist hingegen das verarbeitende Gewerbe in Hamburg vertreten.

Mit Blick auf die letzten fünf Jahre lässt sich aufzeigen, welche Wirtschaftszweige (nach WZ2003) für diese Entwicklung in Hamburg besonders verantwortlich sind (s. Abbildung 2). Zwischen den Jahren 2000 und 2005 ist die Bruttowertschöpfung insgesamt um 10,6% gestiegen, in den Dienstleistungsbereichen stieg diese mit 12,1% überdurchschnittlich und hier insbesondere in dem Bereich ‚**Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister**‘ mit +17,2%. Im produzierenden Gewerbe stieg die Bruttowertschöpfung mit 4,3% unterdurchschnittlich, als starke Bremse wirkt hier der Rückgang der Bruttowertschöpfung im Baugewerbe um – 19,5%. In der ‚Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht‘ fiel die Bruttowertschöpfung um -22,9% im Zeitraum zwischen 2000 und 2005.

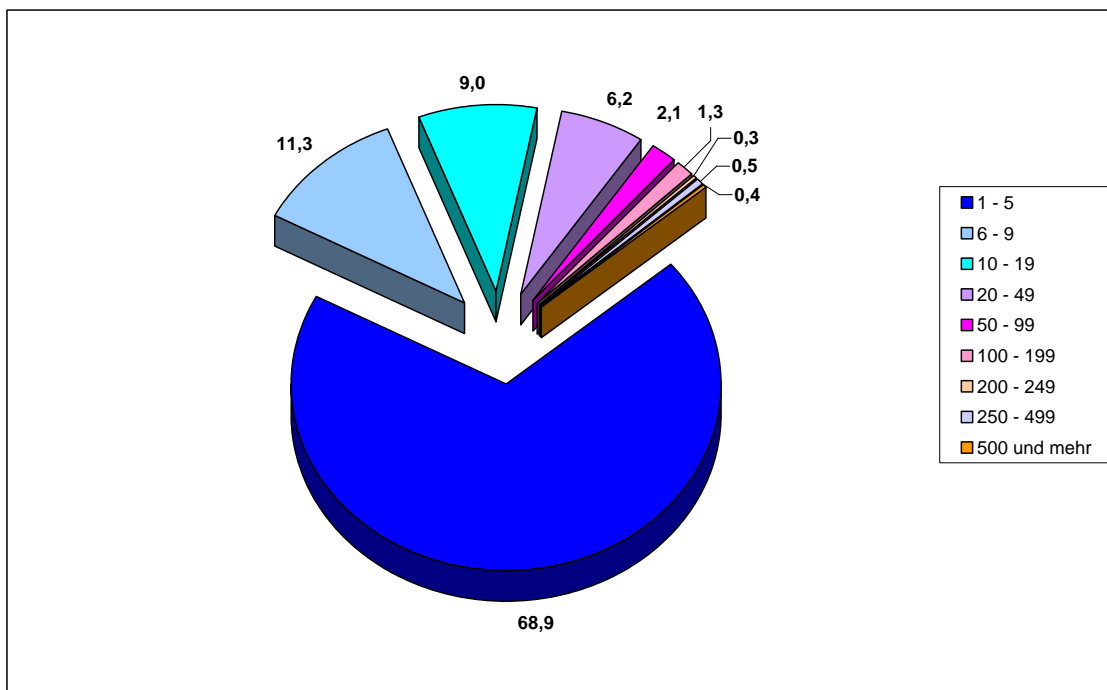


Die positive Entwicklung der Bruttowertschöpfung wird in Hamburg überwiegend durch den Dienstleistungsbereich getragen. Insbesondere der Bereich ‚Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister‘ boomte in den letzten Jahren. Die Entwicklung zur Dienstleistungsmetropole des Nordens birgt hinsichtlich der Wirtschaftskraft weitere Chancen, aber hinsichtlich der Positionierung des produzierenden Gewerbes und des Arbeitsmarktes auch Risiken. Im tertiären Sektor sind mittlerweile über 80% der Beschäftigten in Hamburg tätig.

#### 1.1.4 Unternehmensgrößenstruktur

Nach vorläufigen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit sind im Jahr 2005 in Hamburg 47.270 Betriebe erfasst, gegenüber der Zahl der Betriebe im Jahr 2000 bedeutet dies insgesamt ein Rückgang um -3,5%. In dem Zeitraum 2000 bis 2005 ist hingegen die Zahl der Betriebe in der Größe mit 200-249 Beschäftigten um 14,3% und die Zahl der Betriebe mit 250-499 Beschäftigten um 6,3% gestiegen. In allen anderen Größenklassen ist die Anzahl der Betriebe rückläufig, das gilt insbesondere für Betriebe mit 10-19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (-6,5%) und für große Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten (Rückgang um -5,6%).

**Abbildung 3: Verteilung der Betriebe nach Größenklassen in Hamburg 2005**



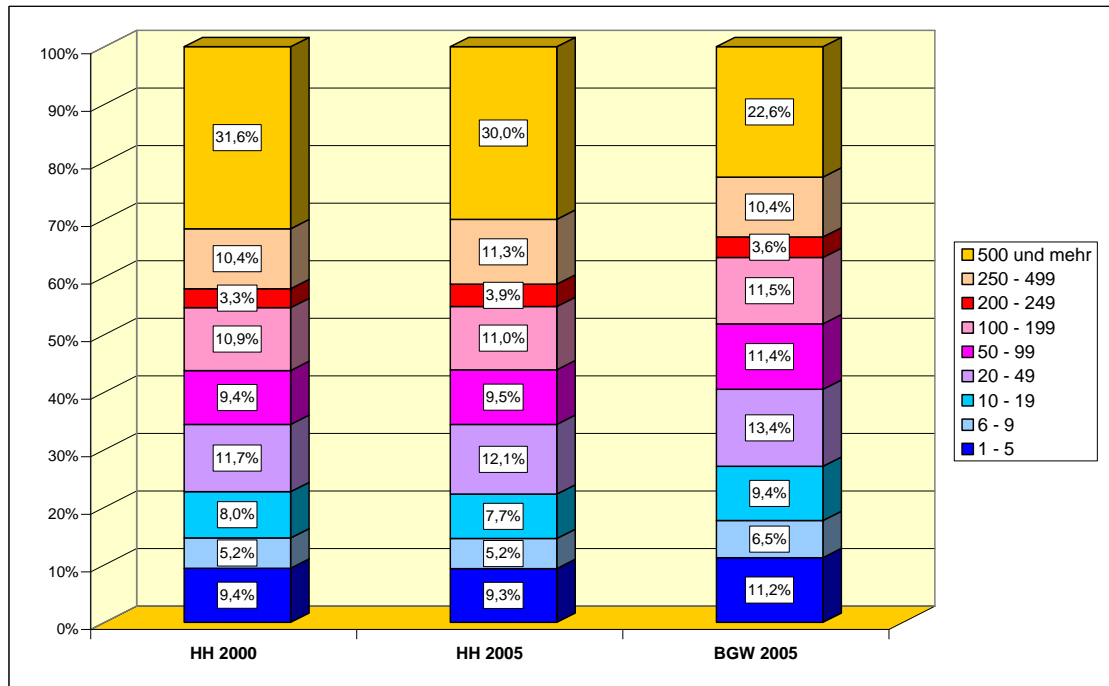
Die Verteilung der Anzahl der Betriebe nach ihren Größenklassen zeigt, dass 68,9% der Betriebe in Hamburg zur Größenklasse 1-5 Beschäftigte zählt (s. Abbildung 3). Nimmt man die beiden nächst höheren Größenklassen hinzu, so haben knapp 90% aller Betriebe in Hamburg der Größe nach weniger als 20 Beschäftigte.

Ein Blick auf die Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg nach Betriebsgrößen zeigt folgendes Bild. Aufgeteilt in etwa gleich großen Gruppen, sind nach vorläufigen Zahlen im Jahr 2005 34,3% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten tätig, 35,7% in

Betrieben mit 50 bis unter 500 Beschäftigten und 30% in großen Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten.

In den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeichnen sich zwischen den Jahren 2000 und 2005 in Hamburg kaum Veränderungen ab. Der Anteil der Beschäftigung in großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten fällt in 2005 um 1,6 Prozentpunkte geringer aus, der Anteil aus Betrieben mit 250-499, 200-249 sowie 20-49 Beschäftigten steigt hingegen leicht (s. Abbildung 4).

**Abbildung 4: Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg nach Betriebsgrößen im Jahr 2000 und 2005 sowie Bundesgebiet West 2005**



Ein Vergleich der Verteilungsstruktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Betriebsgrößen zwischen Hamburg und dem Bundesgebiet West macht deutlich, dass in Hamburg anteilig wesentlich **mehr Beschäftigte in großen Unternehmen** mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig sind und anteilig wesentlich weniger in Betrieben mit unter 100 Beschäftigten. Die durchschnittliche Betriebsgröße ist mit 15,6 Beschäftigten in Hamburg zwischen den Jahren 2000 und 2005 stabil geblieben, diese liegt über der durchschnittlichen Betriebsgröße in den westlichen Bundesländern mit 13,2 Beschäftigten.

**Knapp 90% aller Betriebe in Hamburg haben der Größe nach weniger als 20 Beschäftigte. Die Zahl der mittleren Unternehmen ist in den vergangenen Jahren gewachsen, die der kleinen sowie der großen Unternehmen war rückläufig. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten (58%) ist in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU, <250) tätig. Im Vergleich mit dem Bundesgebiet West sind anteilig mehr Menschen in Großunternehmen beschäftigt.**

### 1.1.5 Bevölkerungsentwicklung und Auswirkung auf den Arbeitsmarkt

Die **Bevölkerungszahl** ist in Hamburg seit dem Jahr 1991 mit rund 1.669.000 Personen auf rund 1.744.000 Personen im Jahr 2005 gestiegen, ein Zuwachs von 4,5% al-

lerdings zuletzt mit abschwächender Tendenz: zwischen den Jahren 2000 bis 2005 betrug dieser Zuwachs nur noch 1,7%. Nach Geschlechtern differenziert wird diese Tendenz durch einen leicht stärkeren Zuwachs an männlichen Personen gestützt, betrug das Verhältnis von Frauen zu Männern im Jahr 1991 noch 52,4% zu 47,6% so lag es im Jahr 2005 bei 51,3% zu 48,7%.

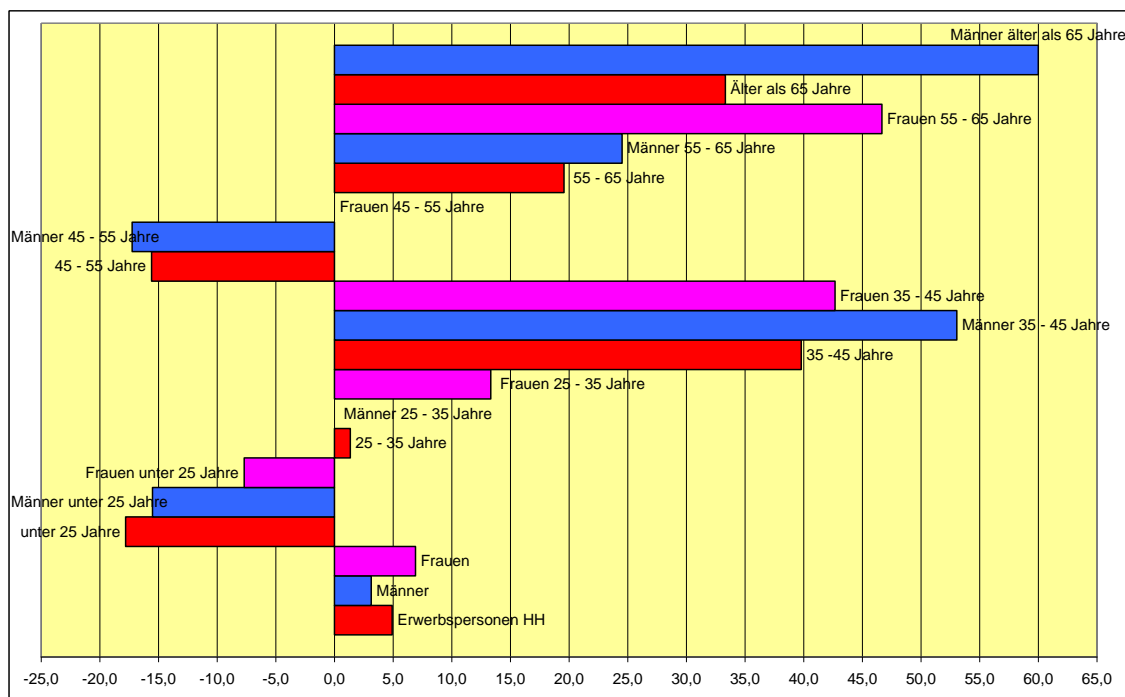
Die Zahl der **Personen im erwerbsfähigen Alter** zwischen 15 und 65 Jahren wuchs im Betrachtungszeitraum um 3,1% auf 1.199.000 in 2005. Auch bei den Personen im erwerbsfähigen Alter stieg die Zahl der Männer (um 3,2%) etwas mehr als die Zahl der Frauen (um 3,0%). Die Zahl der jüngeren Personen unter 25 Jahren nahm im Betrachtungszeitraum hingegen leicht ab (um -0,2%), dieser Trend wird durch einen Rückgang um -2,1% bei den jüngeren männlichen Personen bestimmt, während die Zahl der weiblichen Personen unter 25 Jahren im gleichen Zeitraum um 1,9% wuchs. Bei den älteren Personen über 59 Jahren ist ein Zuwachs von insgesamt 11,1% auf 419.591 in 2005 zu verzeichnen. In der Personengruppe der Älteren stieg die Zahl der Männer um 29,5% sehr deutlich, während die Zahl der älteren Frauen mit einem Zuwachs um nur 0,7% relativ konstant blieb.

Die Dynamik der Bevölkerungsentwicklung in Hamburg wird seit Anfang der 90'er (hier ab 1992) in abschwächendem Maße durch **Wanderungen über die Landesgrenze** beeinflusst. Die Wanderungen gingen insgesamt um -57,8% zurück, bei Personen mit ausländischer Nationalität sank die Zahl der Wanderungen über die Landesgrenze um -68,6% während diese bei Deutschen um 125,6% anstieg. Die Fortzüge aus Hamburg stiegen zwischen 1992 und 2005 leicht um 6,2% mit starken Schwankungen in den letzten Jahren, unter den Deutschen stiegen die Fortzüge um 21,6%, unter den Ausländern fielen diese um -19,3%. Die Zuzüge nach Hamburg nahmen insgesamt um -10,6% ab, bei den **Deutschen ist eine Steigerung der Zuzüge um 24,8%** zu verzeichnen, bei den Ausländern ein Rückgang um -42,5%.

Die Zahl der **Erwerbspersonen**, mit der das Arbeitskräftepotential abgebildet werden kann, ist in Hamburg von 1990 mit rund 853.000 um 4,9% auf rund 895.000 Erwerbspersonen im Jahr 2005 gestiegen (s. Abbildung 5). Die Zahl der männlichen Erwerbspersonen stieg um 3,1% auf 493.000 bis zum Jahr 2005, die Zahl der weiblichen Erwerbspersonen stieg um 6,9% auf 402.000. Besonders drastisch reduzierte sich die Zahl der **jugendlichen Erwerbspersonen** unter 25 Jahre. Insgesamt ist in dieser Altersgruppe ein Rückgang von -17,8% zu verzeichnen, bei den jungen Männern -15,5%, bei den jungen Frauen -7,7%.

In der Altersgruppe 25-35 Jahre hat die Zahl der Erwerbspersonen in Hamburg um 1,4% zugenommen, während die Zahl bei den Männern in dieser Altersgruppe unverändert blieb, ist diese bei den Frauen mit 13,3% gestiegen. Hohe Zuwächse von 39,8% (Männer +53,1%, Frauen +42,7%) sind unter den Erwerbspersonen in der Altersgruppe der 35-45jährigen zu verzeichnen. Das Arbeitskräfteangebot in der Altersgruppe 45-55 Jahre hat im Betrachtungszeitraum um -15,6% abgenommen, bei den Männern in dieser Altersgruppe um -17,2%, bei den Frauen blieb es auf gleichem Niveau. Gestiegen wiederum ist die Zahl der Erwerbspersonen bei den 55-65jährigen insgesamt um 19,6%, bei den älteren Frauen um 46,7%, bei den älteren Männern um 24,5%.

**Abbildung 5: Entwicklung der Erwerbspersonen in Hamburg 1990-2005**



Die Ergebnisse der 10. koordinierten **Bevölkerungsvorausberechnung** projektieren für Hamburg ab 2005 einen **Bevölkerungszuwachs** um 4,4% bis zum Jahr 2020 auf dann 1.835.400 Personen. Bei Männern wäre mit +5,1% weiterhin mit einem leicht stärkeren Zuwachs zu rechnen als bei den Frauen mit einem Zuwachs von +3,7% bis zum Jahr 2020. Nach dieser Prognose ist mit Verlusten (-2,2%) bei Einwohnern im Alter unter 25 Jahre und mit überdurchschnittlichen Zuwächsen bei Einwohnern im Alter ab 60 Jahren zu rechnen (s. Tabelle 1).

**Tabelle 1: Bevölkerungsprognose für Hamburg bis 2020**

Bevölkerungsprognose (Basis: 31.12.2001) in 1000	2005	2020	Veränderung in %
Bevölkerung insgesamt	1758	1835,4	4,4
Männer	856,2	899,9	5,1
Frauen	901,8	935,5	3,7
im Alter unter 25 Jahren	392,9	384,4	-2,2
Männer	200,5	196,4	-2,0
Frauen	192,4	188	-2,3
im Alter über 59 Jahren	420,9	455,9	8,3
Männer	177,4	203,2	14,5
Frauen	243,5	252,7	3,8
im Alter zwischen 15 und 65 Jahren	1202,5	1258,6	4,7
Männer	607,9	632,6	4,1
Frauen	594,6	626	5,3

In der von der Bertelsmann Stiftung geförderten „Aktion Demographischer Wandel“ wird die Freie und Hansestadt Hamburg dem **Demographietyp G4 ‚prosperierende Wirtschaftszentren‘** zugeordnet.<sup>4</sup> Zu diesem Demographietyp gehören 18 weitere Zentren, darunter neben Hamburg vier weitere westdeutsche Landeshauptstädte:

<sup>4</sup> Eines von sechs Großstädte-Cluster. Siehe unter <http://www.wegweiserdemographie.de>.

Stuttgart, München, Düsseldorf und Mainz. Charakteristisch an diesen Zentren ist die hohe wirtschaftliche Dynamik und Prosperität. Sie tragen damit wesentlich zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands und auch Europas bei. Sie zeichnen sich durch einen hohen Akademikeranteil unter der Bevölkerung aus und weisen ein starkes Arbeitsplatzwachstum und hohe kommunale Steuereinnahmen auf. Ein Fünftel bis ein Viertel der Arbeitsplätze ist hochwertig und erfordert hochqualifizierte Arbeitskräfte. Die wirtschaftliche Entwicklung wird gefördert durch eine enge Kopplung zwischen den Hochschulen und der ortsansässigen Wirtschaft. Rund drei Viertel der Arbeitsplätze sind im Dienstleistungssektor verortet. Die Erwerbsquote der Frauen ist hoch, ebenso der Anteil der Einpendler aus dem Umland an den Beschäftigten. Die durchschnittlichen kommunalen Steuereinnahmen pro Kopf stellen den höchsten Wert unter allen Großstädteclustern dar. Indikatoren wie Einkommen und Kaufkraft verweisen aber auf eine Spaltung zwischen privilegierten und verarmten Bevölkerungsgruppen.

Nach einer zurückliegenden zeitweiligen Stagnation in der Bevölkerungsentwicklung werden für die ‚prosperierenden Wirtschaftszentren‘ in der Projektion bis 2020 wieder steigende Bevölkerungszahlen vorhergesagt. Die weiterhin stattfindende Abwanderung von Familien in das Umland und die relativ niedrigen Geburtenraten werden durch hohe Wanderungsgewinne bei jungen Erwachsenen (Berufseinsteiger, Bildungswanderer, Migranten) überkompensiert. Der schon derzeit unterdurchschnittliche Alterungsprozess in der Bevölkerung wird sich in Zukunft unproblematisch fortentwickeln. Herausforderungen in Form erheblicher Integrationsleistungen in bestimmten Stadtteilen (z.B. mit hohem Besatz an Migrantenhaushalten oder auch Einpersonenhaushalten) werden durch die wachsende sozialräumliche Spaltung der Gesellschaft in den Städten entstehen. Prioritäres Ziel einer strategisch auf den demographischen Wandel ausgerichteten Stadtentwicklung wäre von daher der sozialen Segregation (z.B. durch Maßnahmen in Bildung, Ausbildung, Sprachförderung, Partizipation) entgegen zu wirken und aktive Integrationspolitik zu betreiben.<sup>5</sup> Darüber hinaus käme einer weiter auszugestaltenden Kinder- und Familienfreundlichkeit als Chance für die Zukunft eine hohe Bedeutung zu.

**Die Bevölkerungszahl in Hamburg ist in den vergangenen 15 Jahren gestiegen. Die demographische Entwicklung spiegelt den allgemeinen Trend: die jüngeren Jahrgänge nehmen ab, die älteren legen zu. Besonders drastisch reduzierte sich die Zahl der jugendlichen Erwerbspersonen unter 25 Jahre.**

**Die Wanderungsbewegungen über die Landesgrenze sind insgesamt rückläufig, unter den deutschen Einwohnern sind jedoch sowohl die Fort- als auch die Zuzüge gestiegen.**

**Bis 2020 wird weiter eine insgesamt steigende Bevölkerungszahl prognostiziert, bei Einwohnern unter 25 Jahre wird ein weiterer Rückgang vorhergesagt. Hinsichtlich des Arbeitsmarktes wird es erforderlich, die demographische Entwicklung durch Wanderungsgewinne bei jungen Erwerbspersonen und mit aktiver Integrations- sowie Familienpolitik aufzufangen.**

<sup>5</sup> Bürgermeister Ole von Beust gab am 19.11.2006 bekannt, dass der Hamburger Senat das bundesweit einmalige Programm ‚Lebenswerte Stadt‘ mit einem Volumen von 90 Mio. EUR auflegen wird, das insbesondere durch Förderung von Schulen in sozial benachteiligten Stadtteilen sog. ‚Pariser Verhältnisse‘ verhindern soll.

## 1.2 Beschäftigungssystem

### 1.2.1 Gesamtbeschäftigung, Selbständigkeit und Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Insgesamt waren im Jahr 2005 im Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg (Arbeitsort) rund 1.051.000 Personen beschäftigt.<sup>6</sup> Gegenüber dem Jahr 2000 ist diese Zahl der Erwerbstätigen relativ konstant geblieben bzw. nur um +0,9% gestiegen (Westdeutschland = +0,3%). Diese Zahl liegt weit über der Zahl der Erwerbstätigen mit Wohnort in Hamburg und verdeutlicht die hohe Bedeutung des Hamburger Beschäftigungssystems für die Metropolregion.

Für Hamburg werden im Jahr 2005 rund 802.000 **Erwerbstätige** (nach dem Wohnortprinzip) ausgewiesen, darunter sind 54,5% Männer und 45,5% Frauen. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies einen Zuwachs um 25.000 Erwerbstätige. Nach rückläufiger Entwicklung in den vergangenen Jahren liegt die Zahl der Erwerbstätigen in Hamburg 2005 wieder auf dem Niveau vom Jahr 2000. Die Zahl der männlichen Erwerbstätigen in Hamburg legte gegenüber 2000 um 1.000 zu, die Zahl der weiblichen Erwerbstätigen um 2.000.

Von den Erwerbstätigen in Hamburg im Jahr 2005 waren 64,1% Angestellte, 16,5% Arbeiter, 5,5% Beamte und 14,0% Selbständige. Der Rückgang der Erwerbstätigenzahl insgesamt gegenüber dem Jahr 2000 ist auf die **deutlich gesunkene Zahl an Arbeiterinnen und Arbeiter** zurückzuführen, die Zahl der Arbeiter in Hamburg sank um -32,7% (Männer = -34,6%, Frauen = -26,7%). Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Angestellten um 12,2% (Männer = +21,6%, Frauen = +4,4%), die Zahl der Beamten stieg um 2,3% und die Zahl der Selbständigen stieg um 14,3% (Männer = +7,7%, Frauen = +27,3%). Im Vergleich mit den Erwerbstätigenzahlen der westlichen Bundesländer weist Hamburg einen um rund sechs Prozentpunkte höheren Anteil an **Angestellten** auf, der Anteil der Arbeiter liegt hingegen um gut sieben Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der westlichen Bundesländer. Die Anteile von Beamten und Selbständigen an den Erwerbstätigen liegen in Hamburg in etwa auf dem Niveau des Bundesgebietes West, bei den **Selbständigen** verzeichnet Hamburg mit 14% nach Berlin den zweithöchsten Anteilswert.

Die Zahl der **sozialversicherungspflichtigen beschäftigten** Hamburgerinnen und Hamburgern sank zwischen 2000 und 2005 um -3,1% auf 738.439 in 2005, bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern war ein Rückgang um -4,4% auf 401.959 in 2005 zu verzeichnen, bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Hamburg ein Rückgang um -1,4% auf 336.534 in 2005. Im Bundesgebiet West sank die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zwischen 2000 und 2004 um -3,1% (Männer = -4,9%, Frauen = -0,8%).

Von den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Hamburg im Jahr 2005 sind 54,4% Männer und 45,6% Frauen. In den westlichen Bundesländern lag das Verhältnis im Jahr 2004 bei 55,9% Männern zu 44,1% Frauen. Die Zahl der älteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (55-64 Jahre) in Hamburg sank zwischen 2000 und 2005 um -4,8% auf 88.915 Personen. Rund 92,3% der sozialversicherungspflichtig

---

<sup>6</sup> Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2006.), S. 7.

Beschäftigten in Hamburg im Jahr 2005 waren deutscher Nationalität, 7,7% besaßen eine ausländische Staatsangehörigkeit. Gegenüber 2000 ist die Zahl der deutschen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um -2,6% (Männer = -3,7%, Frauen = -1,3%) zurückgegangen, die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer sank um -8,4% (Männer = -12,0%, Frauen = -2,6%). Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus der Europäischen Union in Hamburg sank im gleichen Zeitraum um -6,8% auf 17.489 Personen.

Der Anteilswert der **Teilzeitbeschäftigten** in Hamburg liegt mit 17,1% etwas über dem Durchschnitt des Bundesgebietes West mit 16,5%. Teilzeitbeschäftigung wird in Hamburg im Vergleich zu den westlichen Bundesländern auch mehr von Männern angenommen, 21,7% der Teilzeitbeschäftigten sind Männer, 78,3% Frauen (D-West: Männer = 14,8%, Frauen = 85,2%). Zwischen 2000 und 2005 stieg die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in Hamburg insgesamt um +7,8%, bei den Männern um +17,5%, bei den Frauen um +5,3%. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist in Hamburg zwischen 2000 und 2005 um +17,2% auf 100.404 Personen gestiegen (D-West 2000-2004 = +15,9%).

**Die Zahl der Beschäftigten in Hamburg ist in den vergangenen Jahren insgesamt leicht gestiegen, die Zahl der Erwerbstätigen mit Wohnort in Hamburg hingegen gesunken. Erwerbstätige in Arbeiterberufen haben sich besonders deutlich reduziert.**

**Der Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hält sich auf westdeutschem Niveau, bei den Männern fällt dieser größer aus als bei den Frauen. Ein überdurchschnittlicher Rückgang ist ebenfalls bei Älteren und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu verzeichnen. Rückläufig ist auch die Zahl der Auszubildenden. Teilzeitbeschäftigung hingegen ist gestiegen und wird zunehmend auch von Männern wahrgenommen. Deutlich zugenommen hat auch die geringfügige Beschäftigung.**

**Mehr als ein Drittel der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Hamburg sind Einpendler aus der Metropolregion.**

Die **Auszubildenden** machen in Hamburg im Jahr 2005 rund 3,9% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus (D-West = 5,3%). Von den 28.951 Auszubildenden in 2005 sind 52,2% männlichen und 47,8% weiblichen Geschlechts. Seit 2000 ist die Zahl der Auszubildenden in Hamburg um -3,2% insgesamt rückläufig (Männer = -2,1%, Frauen = -4,4%).

Von besonderer Bedeutung für den Stadtstaat Hamburg in der Metropolregion sind die **Pendlerbewegungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt**. Im Jahr 2005 wurden 276.572 Einpendler (37,5% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg) und 79.178 Auspendler (10,7%) registriert, im Saldo eine Pendlerbewegung um +197.574 Personen bzw. 26,8% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg. Zwischen 2000 und 2005 ging die Zahl der Einpendler um -1,1% leicht zurück, die Zahl der Auspendler stieg hingegen um +2,4% (im Saldo -2,4%). Die größten Anteile am positiven Pendlersaldo entfallen auf die angrenzenden Bundesländer Schleswig-Holstein (49,5%) und Niedersachsen (36,4%) sowie Mecklenburg-

Vorpommern (0,6%).<sup>7</sup> Auf dem Ausbildungsstellenmarkt kommen ca. 35 % aller Auszubildenden nicht aus Hamburg, sondern aus anderen Bundesländern.

## 1.2.2 Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Geschlecht und Alter

Die **Erwerbstätigenquote**<sup>8</sup> von Hamburgerinnen und Hamburgern im Alter zwischen 15 und 65 Jahren (ohne Erwerbslose) stieg insgesamt um rund 0,5 Prozentpunkte, von 66,1% im Jahr 2000 auf **66,6% im Jahr 2005**. In diesem Zeitraum stieg die Erwerbstätigenquote bei den Männern im erwerbsfähigen Alter um 0,3 Prozentpunkte von 71,5% im Jahr 2000 auf 71,8% im Jahr 2005, bei den **Frauen** im erwerbsfähigen Alter stieg die Erwerbstätigenquote um 0,2 Prozentpunkte von 61,0% im Jahr 2000 auf **61,2% im Jahr 2005**. Zum Vergleich stieg die Erwerbstätigenquote von Personen im erwerbsfähigen Alter im Bundesgebiet West insgesamt um 0,4 Prozentpunkte auf 66,5% in 2005, bei den Männern im erwerbsfähigen Alter fiel diese um -1 Prozentpunkt auf 73,3%, bei den Frauen im erwerbsfähigen Alter hingegen stieg die Erwerbstätigenquote um 1,9 Prozentpunkte auf 59,7% in 2005 im Bundesgebiet West. Die Entwicklung der letzten Jahre hat bewirkt, dass die Erwerbstätigenquote der Männer in Hamburg trotz Stabilisierung weiterhin unter dem Durchschnitt der westlichen Bundesländer liegt, die der Frauen sich durch Aufholungsprozesse im Bundesgebiet West auf fast demselben Niveau angeglichen hat. Zur Erreichung der in den beschäftigungspolitischen Leitlinien vom Europäischen Rat formulierten Ziele bis 2010 müsste sich die Gesamtbeschäftigungsquote in Hamburg um 3,4 Prozentpunkte steigern lassen, während die im Hamburg dominierenden Dienstleistungsbereich traditionell hohe Beschäftigungsquote von Frauen das EU-Ziel für 2010 bereits übersteigt.

**Tabelle 2: Benchmarking Beschäftigungsquoten**

Benchmark	EU-Ziel 2010	D-West 2005	Hamburg 2005
Gesamtbeschäftigungsquote	70%	66,5%	66,6%
Beschäftigungsquote von Frauen	60%	59,7%	61,2%
Beschäftigungsquote von Älteren	50%	46,9%	45,2%

Die Entwicklung der Erwerbstätigenquote fiel zwischen 2000 und 2005 in Hamburg nach Altersgruppen unterschiedlich aus: in den jüngeren und mittleren Altersgruppen sank die Erwerbstätigenquote, in den höchsten Altersgruppen stieg sie an. Im Vergleich mit den westlichen Bundesländern liegt die Erwerbstätigenquote der älteren Hamburgerinnen und Hamburger (55-64 Jahre) mit 45,2% in 2005 unter dem Durchschnitt des D-West mit 46,9%. Zur Erreichung des EU-Ziels in 2010 müsste sich die Erwerbstätigenquote der Älteren in Hamburg um 4,8 Prozentpunkte bzw. um gut 10% steigern lassen.

<sup>7</sup> Statistikamt Nord: Statistisches Jahrbuch Hamburg 2005/2006, S. 106, [http://www.statistik-nord.de/fileadmin/download/jahrbuch\\_hh05/JB05HH\\_Kap06.pdf](http://www.statistik-nord.de/fileadmin/download/jahrbuch_hh05/JB05HH_Kap06.pdf)

<sup>8</sup> Anders als bei der Erwerbsquote werden bei der Erwerbstätigenquote die Erwerbslosen nicht mit eingerechnet. Die Erwerbstätigenquote entspricht am ehesten der im Rahmen des EU-Benchmarks verwendeten ‚Beschäftigungsquote‘. Die hier vorgenommene Analyse bezieht sich auf die vom ISG gelieferten Daten.



**Zur Erreichung der EU-Ziele bis 2010 müsste sich die Gesamtbeschäftigungsquote in Hamburg um 3,4 Prozentpunkte steigern lassen und die Erwerbstätigenquote der Älteren um 4,8 Prozentpunkte. Die Erwerbstätigenquote der Frauen liegt derzeit schon um 1,2 Prozentpunkte über dem EU-Ziel für 2010.**

### **1.2.3 Sektorale Beschäftigungsentwicklung**

Nach Daten aus der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung<sup>9</sup> waren – wie schon in Kapitel 1.1.2 angesprochen - im Jahr 2005 in Hamburg nur rund 0,5% der Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht (primärer Sektor) erwerbstätig, 15,3% im Produzierenden Gewerbe (sekundärerer Sektor) und 84,2% in den Dienstleistungsbereichen (tertiärer Sektor). Im Bundesgebiet West sind die Anteile an der Erwerbstätigkeit im primären (2,2%) und sekundären (26,6%) Sektor höher, im tertiären (71,2%) Sektor hingegen geringer.

Zwischen den Jahren 2000 und 2005 ging die Zahl der Erwerbstätigen in Hamburg im primären Sektor um -2,6% zurück (D-West = -6,3%). Im Produzierenden Gewerbe fiel die Zahl der Erwerbstätigen in Hamburg im gleichen Zeitraum um -11,1% (D-West = -9,7%), darunter insbesondere im Baugewerbe um -24% (D-West = -16,3%), im produzierenden Gewerbe ohne Baugewerbe um -6,5% (D-West = -8,0%) und im Verarbeitenden Gewerbe um -5,8% (D-West = -7,9%). Im tertiären Sektor (Dienstleistungsbereiche) hingegen stieg die Zahl der Erwerbstätigen in Hamburg um 3,4% (D-West = +4,4%). Insbesondere in den zu diesem Sektor gehörigen Bereich ‚Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister‘ ist ein Zuwachs in Hamburg um 11,1% zu verzeichnen (D-West = 10,8%). Auch im Bereich ‚Öffentliche und private Dienstleister‘ des tertiären Sektors stieg die Zahl der Erwerbstätigen in Hamburg um 2,4% (D-West = +5,1%), während im Bereich ‚Handel, Gastgewerbe und Verkehr‘ die Zahl der Erwerbstätigen in Hamburg um -1,8% abnahm (D-West = -0,2%).

Ein Blick auf die sektorale Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Geschlecht zeigt, dass Mitte 2006 Frauen im primären Sektor rund ein Fünftel (19,2%), im produzierenden Gewerbe knapp ein Viertel (23,4%) und im Dienstleistungssektor gut die Hälfte (50,7%) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellen.<sup>10</sup> Diese Anteile blieben in den vergangenen Jahren nahezu unverändert. Mit Blick auf die recht gute Erwerbstätigenquote von Frauen in Hamburg weist diese Verteilung daraufhin, dass die Beschäftigungschancen für Frauen im dominierenden Hamburger Dienstleistungssektor besonders hoch sind.

**Im Sektor ‚Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht‘ sowie im Sektor ‚Produzierendes Gewerbe‘ ist die Zahl der Erwerbstätigen rückläufig, im Sektor der ‚Dienstleistungsbereiche‘ ist diese gestiegen.**

<sup>9</sup> VGR, Revision 2006, Zahlen der letzten drei Jahre sind Schätzungen.

<sup>10</sup> Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Statistischer Bericht A VI 5 - vj 2/06 H, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hamburg am 30. Juni 2006, Hamburg und Kiel, April 2007, Tabelle 1, eigene Berechnungen.

## 1.3 Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten

### 1.3.1 Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen

Daten über die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Hamburg stehen derzeit (noch) nicht zur Verfügung. Nach eigenen Informationen erarbeiten derzeit das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung als auch das Bundesinstitut für Berufsbildung eine Weiterbildungsstatistik. Der im Jahr 2006 veröffentlichte Weiterbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung weist keine Regionaldaten für Hamburg aus – mit Ausnahme der Weiterbildungsdichte berechnet nach Unterrichtsstunden in Volkshochschulen und Eintritte in Maßnahmen der SGB III-geförderten beruflichen Weiterbildung nach Landesarbeitsamtsbezirken (als Bezirk Nord zusammen mit Schleswig-Holstein ausgewiesen).<sup>11</sup>

Die durch die Bundesagentur für Arbeit geförderte **berufliche Weiterbildung**, die sich überwiegend aber nicht an Beschäftigte richtet, ist aus einer Reihe von Gründen stark zurückgegangen.<sup>12</sup> Zwischen den Jahren 2001 und 2005 ging der jahresdurchschnittliche Bestand an Teilnehmerinnen und Teilnehmern in beruflicher Weiterbildung um -80% auf zuletzt 1.495 Personen zurück. Die in den Eingliederungsbilanzen der BA ausgewiesenen, mit FbW verbundenen Aktivierungsquoten sanken in Hamburg in gleichem Umfang. Im Bundesgebiet West betrug der Rückgang des jahresdurchschnittlichen Bestands an Teilnehmerinnen und Teilnehmern in beruflicher Weiterbildung -62,4% im gleichen Zeitraum.

Nach der Erhebung über Arbeitskräfte 2006 von EUROSTAT haben sich 8,3% der Hamburger Erwachsenen (25-64 Jahre) im Jahre 2004 an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Zusammen mit Bremen stellte Hamburg hier nach Berlin und Baden-Württemberg den dritthöchsten Beteiligungswert unter den westlichen Bundesländern und lag über dem Durchschnittswert von 7,2% im D-West. Da nach dem EU-Benchmark hier als Ziel eine Quote von 12,5 % angestrebt wird, besteht in Hamburg ein erheblicher Handlungsbedarf.

Zur **Weitbildungsbeteiligung von Unternehmen** in Hamburg liegen Daten zuletzt für das Jahr 2001 vor, die in einer im Auftrag der Behörde für Wirtschaft und Arbeit durchgeführten Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels durch das Hamburgische Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA) analysiert wurden.<sup>13</sup> Das HWWA kommt hierbei zu folgendem Ergebnis:

„Die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter durch Freistellung oder finanzielle Zuschüsse leisten sich in Hamburg nur 33% der Betriebe gegenüber 36% in Westdeutschland und zwischen 37% und 39% in den anderen betrachteten Bundesländern. Vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel sowie in kleinen und mittleren Betrieben wird auffällig wenig Wert auf Fortbildungsförderung gelegt; der

---

<sup>11</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX, Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn, Berlin 2006, S. 162, 164 und 165.

<sup>12</sup> ANBA, Arbeitsstatistik – Jahreszahlen 2005, Übersicht IV/8, S. 116, eigene Berechnungen.

<sup>13</sup> Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA), Arbeitsmarktverhalten und Leistungsfähigkeit Hamburger Betriebe, Auswertung des IAB-Betriebspanels für Hamburg 2001, Hamburg, Oktober 2002.

Dienstleistungssektor sowie innovative und tarifgebundene Betriebe unterstützen häufiger Weiterbildungsmaßnahmen.“<sup>14</sup>

Errechnet über die Betriebe, die Fortbildung unterstützen, wird 24% der in Hamburger Betrieben Beschäftigten eine Fortbildung angeboten, überdurchschnittlich im Dienstleistungsbereich. Die **geringen Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben im verarbeitenden Gewerbe und im Handel** prägen den Fortbildungsrückstand Hamburgs gegenüber anderen Regionen wesentlich. Der Anteil der Betriebe mit Fortbildungsangeboten steigt mit der Beschäftigtenzahl. „Kleine Betriebe scheuen offenbar die Weiterbildungs- oder Freistellungskosten; Großbetriebe mit mehr als 500 Arbeitnehmern dagegen bieten fast ausnahmslos Fortbildungsmöglichkeiten.“<sup>15</sup>

In Relation zu ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt erhalten **nur bereits qualifizierte Angestellte und Beamte** ein überproportionales Angebot: 77% der mit Fortbildung geförderten entfallen auf diese Qualifikationskategorie, diese stellen aber nur einen Anteil von 55% an den Gesamtbeschäftigten. Bei einfachen Arbeitern ist dieses Verhältnis 6% zu 18%, auch bei einfachen Angestellten und Facharbeitern ist das Verhältnis unterproportional.<sup>16</sup> Der Anteil von Frauen unter den Teilnehmern an Fortbildung entspricht mit 42% in etwa ihrem Anteil an den Beschäftigten.<sup>17</sup>

Als innerbetriebliche Anlässe für Fortbildungsmaßnahmen werden von Betrieben die Einführung neuer Produkte oder Leistungen (33%), gravierende organisatorische Änderungen (20%) oder größere Investitionen in Sachkapital (19%) genannt.

Die Ausbildungstätigkeit Hamburger Betriebe wird in dieser Studie ebenfalls kritisiert: nur 20% der Betriebe in Hamburg bilden aus gegenüber 30% der Betriebe in Westdeutschland. Bei kleinen Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei die Ausbildungstätigkeit in Hamburg am geringsten.<sup>18</sup>

**Ein Drittel der Hamburger Betriebe unterstützt die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, insbesondere Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich sowie innovative und tarifgebundene Betriebe. Kleinere Betriebe und solche im verarbeitenden Gewerbe und im Handel weisen die geringsten Weiterbildungsaktivitäten aus. Einem Viertel der in Hamburger Betrieben Beschäftigten wird Weiterbildung angeboten, davon profitieren vor allem bereits qualifizierte Angestellte.**

**Nur ein Fünftel der Hamburger Betriebe bildet aus. Bei den kleinen Betrieben, die einen Anteil von 90% in Hamburg stellen, ist die Ausbildungstätigkeit am geringsten.**

### **1.3.2 Qualifikations- und Anpassungsprobleme in kleinen und mittleren Unternehmen**

In Kapitel 1.1.4 konnte aufgezeigt werden, dass knapp 90% der Betriebe in Hamburg der Größe nach weniger als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. Zwischen 2000 und 2005 war die Zahl der kleinen Betriebe rückläufig, die Zahl der middle-

<sup>14</sup> HWWA (2002), S. 9.

<sup>15</sup> HWWA (2002), S. 43.

<sup>16</sup> HWWA (2002), S. 44.

<sup>17</sup> HWWA (2002), S. 101.

<sup>18</sup> HWWA (2002), S. 9.

ren Betriebe hingegen stieg. Die kleinen und mittleren Unternehmen wiesen im gleichen Zeitraum die höheren Beschäftigungspotentiale in Hamburg auf als die großen Unternehmen.

Nach der Auswertung des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2001 über Parameter der Leistungsperformance weisen kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) im Vergleich mit großen Unternehmen als auch im Vergleich mit KMU in Westdeutschland unterschiedliche Ergebnisse auf.<sup>19</sup> Die Umsatzproduktivität von KMU in Hamburg liegt über der von KMU in Westdeutschland, sie sorgen damit erheblich für Hamburgs Produktivitätsvorteile. Mittelgroße Betriebe mit zwischen 20 und 100 Beschäftigten sind hierbei allen anderen Betriebsgrößen überlegen.

Hinsichtlich der betrieblichen Investitionen sind über 90% der nicht investierenden Betriebe in Hamburg Kleinbetriebe mit unter 20 Beschäftigten. Auch die Investitionen pro Beschäftigten korrelieren in Hamburg mit der Betriebsgröße, so sind die Pro-Kopf-Investitionen bei Kleinst- und Kleinbetrieben nur halb so hoch wie im Durchschnitt aller Hamburger Betriebe. Bei den Erweiterungsinvestitionen liegen die Hamburger Betriebe insgesamt unter dem westdeutschen Durchschnitt, allein die kleinen Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten in Hamburg liegen darüber.

Die Investitionen für EDV und Kommunikationstechnik sind bei KMU in Hamburg besonders hoch. Mittelgroße Unternehmen in Hamburg erwarten die stärksten Investitionssteigerungen, tendenziell gilt hier wie in Westdeutschland, dass umso eher Investitionen geplant sind, je größer der Betrieb ist. Bei der Durchführung von Forschung und Entwicklungstätigkeiten (FuE) sind in Hamburg nur 6% der kleinen und 12% der mittleren Unternehmen aktiv. Die Beurteilung der technischen Ausstattung fällt umso schlechter aus, je kleiner die Betriebe sind; insbesondere beim Mittelstand scheinen die Möglichkeiten des E-Commerce noch nicht ausgeschöpft. Anteilig liegt die Ausstattung der Büroarbeitsplätze mit Internet- und Intranetzugang bei den KMU in Hamburg über der in den westlichen Bundesländern.

Die Auswertung des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2001 bescheinigt insbesondere den kleinen Unternehmen in Hamburg eine **geringe Aus- und Fortbildungstätigkeit**. Nur 6% der Betriebe in der Größenklasse 1-4 Beschäftigte in Hamburg bilden aus (D-West = 13%), obwohl 36% ausbildungsberechtigt sind. In der Größenklasse 5-19 Beschäftigte bilden 25% der Hamburger Betriebe aus (D-West = 39%), 47% wären aber ausbildungsberechtigt.<sup>20</sup> Auch die Anteile der kleineren Betriebe in Hamburg, die Fortbildung unterstützen, liegen unter dem Schnitt der westlichen Bundesländer: in der Größenklasse 1-4 Beschäftigte sind dies 18% (D-West = 20%) und 39% in der Größenklasse 5-19 Beschäftigte (D-West = 43%).<sup>21</sup> In der Rangfolge der Fortbildungsschwerpunkte werden bei den kleinen und mittleren Betrieben die gewerblichen, naturwissenschaftlich-technischen und gestalterischen Themen höher angesetzt als bei größeren Unternehmen.

---

<sup>19</sup> HWWA (2002), S. 53-73.

<sup>20</sup> HWWA (2002), Tabelle A.2.13b, S.100

<sup>21</sup> HWWA (2002), Tabelle 3.15, S. 44.

**Mittelgroße Betriebe tragen mit ihrer überdurchschnittlichen Umsatzproduktivität erheblich zu Hamburgs Produktivitätsvorteilen bei. Mittelgroße Betriebe erwarten auch die stärksten Investitionssteigerungen – insbesondere in Informations- und Kommunikationstechnologie.**

**Kleine Betriebe hingegen weisen die geringsten Investitions- sowie Aus- und Fortbildungstätigkeiten auf.**

### 1.3.3 Innovation und Informationsgesellschaft

Aus der Auswertung des IAB-Betriebspanels für Hamburg 2001 gehen ebenfalls Informationen über Innovationsaktivitäten Hamburger Betriebe hinsichtlich Produkt- und Prozessinnovationen nach unterschiedlichen Indikatoren hervor.<sup>22</sup> Demnach haben rund 35% aller Hamburger Betriebe in den vergangenen zwei Jahren ein eigenes Produkt wesentlich verbessert, der diesbezügliche westdeutsche Durchschnitt liegt bei nur 21%. Auch der Anteil der Betriebe in Hamburg, die ein bereits auf dem Markt bestehendes Produkt – sozusagen als Imitation – in die eigene Produktpalette neu eingeführt haben, liegt mit 25% über dem Durchschnitt mit 14% der westlichen Bundesländer. Weniger deutlich fällt der Vorsprung Hamburger Betriebe bei der Einführung völlig neuer Produkte aus, 8% der Hamburger Betriebe haben ein neues Produkt auf den Markt gebracht gegenüber 5% im westdeutschen Durchschnitt. In Hamburg erfolgen die Produktverbesserungen am häufigsten im Verarbeitenden Gewerbe, die Produktimitationen sind häufiger im Handel zu finden. Bei der Einführung von Marktneuheiten fällt das Verarbeitende Gewerbe in Hamburg im regionalen Vergleich etwas zurück.

Wenn Produktverbesserung, Produktimitation und Produktneuheit zu einem umfassenden Innovationsbegriff zusammengefasst werden, haben 43% der Hamburger Betriebe Innovationen vorgenommen gegenüber im Durchschnitt 27% aller Betriebe in den westlichen Bundesländern. Einen großen Anteil an der Innovationskraft Hamburger Betriebe haben vor allem die kleineren Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten, und hier insbesondere im Bereich tatsächlicher Produktneuheiten. Nach Branchen betrachtet liegen insbesondere die Dienstleistungen in Hamburg mit 45% innovativer Betriebe sehr deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt (20%). Weniger deutlich fällt der Vorsprung Hamburger Betriebe aus, wenn der Erfolg hervorgebrachter Innovationen bewertet wird. So ist der Umsatzanteil von Produktimitationen in Hamburg mit 17% noch überdurchschnittlich (D-West = 12%), die kommerzielle Verwertung von originären Produktneuheiten fällt mit 11% Umsatzanteil hingegen nur unterdurchschnittlich (12%) aus.

Prozess- oder Verfahrensinnovationen wurden von 42% der Hamburger Betriebe vorgenommen, der westdeutsche Durchschnitt liegt hier bei nur 30%. Auch bei den Prozessinnovationen sind für den Hamburger Vorsprung wieder die kleineren Betriebe (insbesondere die mit weniger als 20 Beschäftigte) verantwortlich. Thematisch gesehen stehen organisatorische Maßnahmen zur Verbesserung der Qualitätssicherung an erster Stelle. Bei größeren Unternehmen spielen zudem interne Restrukturierungsprozesse und die Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kunden-

---

<sup>22</sup> HWWA (2002), S. 74-83.

beziehungen eine Rolle. Als vorrangiger Grund für die Durchführung von Prozessinnovationen wird generell die Erhöhung der Leistungsfähigkeit/Flexibilität genannt. Die Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation sind im Dienstleistungsbereich per saldo positiv, im Baugewerbe negativ und ansonsten bei 69% der Hamburger Betriebe neutral. Positive Auswirkungen der Einführung von Innovationen auf die Qualifikation der Beschäftigten zeigten sich am häufigsten im Dienstleistungsbereich. Als Gründe für die Unterlassung von geplanten Innovationen werden von den Hamburger Betrieben (37%) wie in den übrigen westlichen Bundesländern an erster Stelle die Investitionskosten und das wirtschaftliche Risiko genannt. Rechtliche und bürokratische Hinderungsgründe bei der Einführung von Innovationen haben in Hamburg (36%) hingegen eine deutlich höhere Bedeutung als im Bundesgebiet West (18%), auch ein **Mangel an geeignetem Fachpersonal** wird in Hamburg häufiger als Hinderungsgrund genannt.

Nach einer Logit-Schätzung über die Charakteristika innovativer Betriebe in Hamburg kommt das HWWA in der Studie zu folgendem Ergebnis. „Es zeigt sich, dass innovative Betriebe eher die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter fördern, sie einen höheren technischen Stand ihrer Anlagen und Betriebs- und Geschäftsausstattung aufweisen, dass sie eher in FuE engagiert sind, dass sie einen stärkeren Zuwachs der Beschäftigung in fünf Jahren erwarten und dass sie eine höhere Exportquote haben.“<sup>23</sup>

**Die Innovationsaktivitäten Hamburger Betriebe liegen deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt – lediglich bei der Vermarktung von Innovationen fällt der Vorsprung weniger deutlich aus. Einen großen Anteil an der Innovationskraft haben vor allem die kleineren Betriebe – sie sind bei tatsächlichen Produkt- wie auch bei Prozessinnovationen stark.**

**Hinderungsgründe bei der Einführung von Innovationen sind neben den Investitionskosten und wirtschaftlichen Risiken, die rechtlichen und bürokratischen Hürden aber auch ein Mangel an geeignetem Fachpersonal.**

### 1.3.4 Entwicklung des Unternehmertums

In Kapitel 1.2.1 wurde bereits beschrieben, dass die Zahl der Selbständigen in Hamburg zwischen 2000 und 2005 um 14,3% (Männer = +7,7%, Frauen = +27,3%) gestiegen ist, und Hamburg mit einem Anteil von **14% Selbständigen** unter den Erwerbstätigen nach Berlin den zweithöchsten Wert unter den westlichen Bundesländern aufweist.

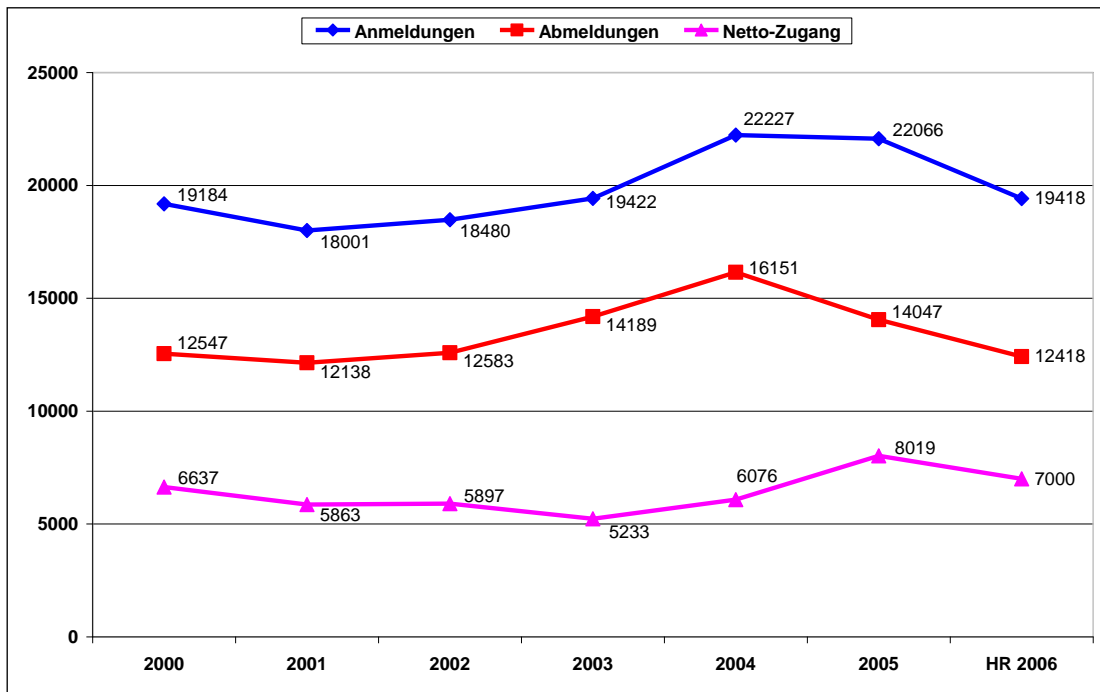
Die regionale Entwicklung des Unternehmertums wird in Hamburg sehr zeitnah von der Handelskammer Hamburg mit dem Projekt ‚Gründungsbarometer‘ beobachtet.<sup>24</sup> Aus der Statistik des Gründungsbarometers ergibt sich, dass die **Gewerbeanmeldungen** bei der Handwerkskammer und der Handelskammer in Hamburg zwischen den Jahren 2000 und 2005 mit Schwankungen um 15% auf zuletzt 22.066 Zugänge gestiegen sind (s. Abbildung 6). Die **Gewerbeabmeldungen** stiegen um gleichen Zeitraum um rund 12%. Der sich aus der Differenz von An- und Abmeldungen zu errechnende **Netto-Zugang** ist zwischen 2000 und 2005 um rund 21% gestiegen und hier insbesondere ab dem Jahr 2003, der Netto-Zugang betrug 8.019 im Jahr 2005. Die Zahl der Gewerbe-

<sup>23</sup> HWWA (2002), S. 90.

<sup>24</sup> Handelskammer Hamburg, Gründungsbarometer Nr. 5, August 2006.

anmeldungen lag im ersten Halbjahr 2006 zwar noch über der des ersten Halbjahres 2005, es ist jedoch fraglich, ob dieser Trend nach der Einführung des neuen Förderinstruments ‚Gründungszuschuss‘ zum 1. August 2006, das die bisherigen Instrumente ‚Ich-AG‘ und ‚Überbrückungsgeld‘ ersetzt, weiter anhält – zumindest die Gründungen aus der Arbeitslosigkeit betreffend. Nach vorläufigen Zahlen scheint sich diese Skepsis zu bestätigen.

**Abbildung 6: Entwicklung der Gewerbe- und abmeldungen bei Handels- und Handwerkskammer in Hamburg 2000-2005<sup>25</sup>**



Die Handelskammer Hamburg verweist darauf, dass ein **Großteil der Gründungszuwächse auf Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit entfällt** und diese nicht für einen nachhaltigen Schub für Wachstum und Beschäftigung sorgen würden. Es handele sich hier überwiegend um Klein- und Kleinstgründungen, die über die Gründungsperson hinaus nur selten weitere Beschäftigungseffekte nach sich ziehen. Zudem gehen die Industrie- und Handelskammern davon aus, dass ein Großteil der Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit aufgrund mangelhafter unternehmerischer Qualifikationen der Gründungspersonen scheitern wird. Um derartige Risiken zu minimieren, setzt die Behörde für Wirtschaft und Arbeit in Zusammenhang mit dem Programm ‚Förderung der Gründungen von Kleinstunternehmen durch Erwerbslose‘ eine intensive Beratung der Gründerperson und des Gründungsvorhabens ein, um sog. ‚Notgründungen‘ zu vermeiden und die wirtschaftliche Tragfähigkeit des Gründungsvorhabens vorausschätzen zu können. Zudem erhalten Gründerpersonen mit Migrationshintergrund in Hamburg eine spezialisierte Beratung und Unterstützung.

Im Zuständigkeitsbereich der Handelskammer Hamburg entfielen 2005 rund 53% der Gründungen auf den Bereich der ‚Sonstigen Dienstleistungen‘ und hätten damit Ham-

<sup>25</sup> Quelle: Handelskammer Hamburg, Gründungsbarometer Nr. 5, August 2006, S. 1. Die Werte für 2006 sind hochgerechnet.

burgs Rang als Dienstleistungshochburg unterstrichen. Die Zugänge in der Dienstleistungswirtschaft zwischen 2003 und 2005 in Hamburg verteilten sich zu mehr als einem Drittel (35,7%) auf den Bereich ‚Information und Kommunikation‘ und zu knapp einem Drittel (28,8%) auf den Bereich ‚Unternehmens-Service‘. Weitere 15,7% der Zugänge entfielen auf ‚Finanzdienstleistungen‘, 7,2% auf ‚Freizeit und Gesundheit‘, 6,9% auf ‚Immobilienwirtschaft‘ und 5,7% auf ‚Qualifizierung und persönliche Dienstleistungen‘.

Jeder sechste Betrieb wird bei der Handelskammer Hamburg im Einzelhandel angemeldet, wobei sich die Zahl der Gründungen mit dem Schwerpunkt ‚Verkauf über Internet‘ seit 2000 verdreifacht hat. Die Anmeldungen im ‚Produzierenden Gewerbe‘ stellten 2005 einen Anteil von 7,2%. Auf **technologieorientierte Unternehmensgründungen**, die technologisches Wissen in innovative Produkte und Produktionsverfahren umsetzen und vermarkten und schnelles Wachstum und zusätzliche Arbeitsplätze generieren würden, kommt in Hamburg im Jahr 2005 nur ein Anteil von 5,5% (bundesweit 6% bis 7%).

Nach den Ergebnissen der Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung zu **Hightech-Gründungen** weist Hamburg im Durchschnitt der Jahre 2001-2004 insgesamt die höchste allgemeine Gründungsintensität (Unternehmensgründungen je 10.000 Erwerbsfähige) im Vergleich zu allen anderen Bundesländern auf.<sup>26</sup> Im eingegrenzten Bereich der Hightech-Gründungen liegt die Gründungsintensität in Hamburg in den beobachteten Feldern ‚Hardware/Software‘ und ‚Technologieorientierte Dienstleistung‘ weit über dem bundesdeutschen Durchschnitt. Im Bereich ‚Hochwertige Technik‘ hingegen fällt die positive Abweichung der Gründungsintensität weniger deutlich aus, im Bereich ‚Spitzentechnik‘ ist diese sogar stark unterdurchschnittlich. Die Studie folgt der Annahme, dass ‚junge technologieorientierte Unternehmensgründungen‘ für die Wirtschaft von großer Bedeutung sind.<sup>27</sup>

**Mit 14% Selbständigen unter den Erwerbstätigen und der höchsten Gründungsintensität ist Hamburg gut aufgestellt. Ein Großteil der Gründungszuwächse in den vergangenen Jahren entfällt allerdings auf Gründungen aus der Arbeitslosigkeit, durch Änderungen beim Förderinstrumentarium ist hier mit einer Abschwächung zu rechnen.**

**Die Mehrzahl der Gründungen werden im Bereich der ‚Dienstleistungen‘ vorgenommen. Technologieorientierte Unternehmensgründungen insbesondere in ‚Hochwertiger Technik‘ und ‚Spitzentechnik‘ sind in Zusammenarbeit mit den Hochschulen weiter zu fördern.**

Um den Wissens-, Technologie- und Innovationstransfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft sowie insbesondere die Förderung technologieorientierter Unternehmensgründungen in Hamburg noch effizienter zu gestalten, fusionierten im Jahr 2004 die verschiedenen Initiativen (Technologie-Beratungszentrum, Starterzentrum etc.) der TuTech Innovation GmbH, deren Gesellschafter die Technische Universität Hamburg-Harburg und die Freie und Hansestadt Hamburg sind, mit der Hamburg Innovation GmbH, in der alle Hamburger Hochschulen vertreten sind. An der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg wurde ein viersemestriger Studiengang Entrepreneurship (M.A.) eingerichtet.

<sup>26</sup> Vgl. ZEW Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH: Hightech-Gründungen in Deutschland: Trends und Entwicklungsperspektiven, Endbericht, Mannheim, Juni 2006, Abbildung 5, S. 12.

<sup>27</sup> ZEW (2006), S. 1.



## 1.4 Humankapitalentwicklung

### 1.4.1 Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen

Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg, über die Angaben zur Berufsausbildung vorliegen, hatten Ende Juni 2006 rund **15,7% keine abgeschlossene Berufsausbildung**,<sup>28</sup> gegenüber dem Jahr 2000 (17,7% ohne abgeschlossene Berufsausbildung) bedeutet dies eine Verbesserung um rund 2 Prozentpunkte, die bei den Frauen deutlicher ausfällt als bei den Männern. 68,4% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2006 verfügten über eine abgeschlossene Lehre oder Anlernausbildung oder einen Abschluss an einer Berufsfach- oder Fachschule. Gegenüber dem Jahr 2000 (69,5%) ist hier ein Rückgang zu verzeichnen um rund 1 Prozentpunkt. Deutlicher gestiegen ist der Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg, die über einen Abschluss an einer höheren Fachschule, Fachhochschule oder Hochschule verfügten, von 12,9% in 2000 auf 15,9% in 2006. Zum Vergleich hatten im Bundesgebiet West von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2004 13,1% keine abgeschlossene Ausbildung, 63,9 hatten eine abgeschlossene Berufsausbildung, 9,6% verfügten über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss und bei 13,4% war die Berufsausbildung unbekannt.

**Tabelle 3: Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg nach Geschlecht**

Sozialversicherungspfl. Beschäftigte in Hamburg	2000	Anteil in %	2006	Anteil in %	Veränderung der Anteile
<b>nach Ausbildung insgesamt</b>	622.525		582.924		Insgesamt
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	109.920	17,7	91.263	15,7	-2,0
Lehr-o.Anlernausbildung, Berufsfach-/Fachschule	432.350	69,5	398.777	68,4	-1,0
Höhere Fach-, Fachhoch-, Hochschule	80.255	12,9	92.884	15,9	3,0
<b>nach Ausbildung Männer</b>	347.724		322.739		Männer
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	59.186	17,0	51.358	15,9	-1,1
Lehr-o.Anlernausbildung, Berufsfach-/Fachschule	234.020	67,3	210.908	65,3	-2,0
Höhere Fach-, Fachhoch-, Hochschule	54.518	15,7	60.473	18,7	3,1
<b>nach Ausbildung Frauen</b>	274.801		261.806		Frauen
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	50.734	18,5	41.526	15,9	-2,6
Lehr-o.Anlernausbildung, Berufsfach-/Fachschule	198.330	72,2	187.869	71,8	-0,4
Höhere Fach-, Fachhoch-, Hochschule	25.737	9,4	32.411	12,4	3,0

Zwischen den Jahren 2000 und 2006 hat sich in Hamburg der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Ausbildung insbesondere bei den Frauen reduziert, der Anteil derjenigen mit einem abgeschlossenen Lehrberuf und auch mit einem Hochschulabschluss ist bei den Männern höher als bei den Frauen (s. Tabelle 3).

Das vorgenannte Ergebnis - auch hinsichtlich der Differenzierung nach Geschlecht - spiegelt sich weitgehend in den Anteilen nach Berufsausbildung und deren Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutscher Nationalität. Etwas anders stellt sich das Verhältnis nach Berufsausbildung bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit dar. Von den **ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** in Hamburg waren im Jahr 2006 **39%**

<sup>28</sup> Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hamburg am 30. Juni 2006, Statistischer Bericht A VI 5 - vj 2/06 H, Hamburg April 2007, Tabelle 4 Seite 5, eigene Berechnungen ohne Fälle mit unbekannter Ausbildung.

**ohne abgeschlossene Ausbildung**, nur 48% hatten eine abgeschlossene Lehre oder Anlernausbildung oder einen Abschluss an einer Berufsfach- oder Fachschule und 9,4% verfügten über einen Abschluss an einer höheren Fachschule, Fachhochschule oder Hochschule. Nach Geschlecht differenziert zeigt sich, dass bei den ausländischen Frauen der Anteil derer ohne Ausbildung etwas stärker gesunken ist als bei den ausländischen Männern. Bei den ausländischen Frauen ist der Anteil derer mit Hochschulausbildung gegenüber 2000 stärker gestiegen als bei den ausländischen Männern.

**Rund jeder sechste sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hamburg verfügt über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Dieser Anteil hat sich in den vergangenen Jahren leicht verringert. Unter den beschäftigten Männern ist der Anteil derer mit Lehrausbildung stärker gesunken. Insgesamt deutlich gestiegen ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Hochschulabschluss.**

**Unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit verfügt rund jeder dritte über keinen anerkannten Berufsabschluss.**

#### **1.4.2 Leistungsfähigkeit des Bildungssystems**

Nach Angaben des Statistischen Amtes für Hamburg und Schleswig-Holstein<sup>29</sup> hat sich die Zahl der Schulabgänger in Hamburg zwischen den Schuljahren 2000/2001 und 2004/2005 leicht um 3,0% erhöht, von 14.933 auf 15.388 Schulabgänger. Das Geschlechterverhältnis hat sich hierbei nicht verändert, 50% der Schulabgänger waren männlichen Geschlechts und 50% weiblichen Geschlechts.

Nach den Prognosen der Behörde für Bildung und Sport wird die Anzahl der Schulabgänger in Hamburg bis zum Jahr 2009 kontinuierlich auf rund 17.000 steigen. Für das Jahr 2010 wird ein einmaliger Anstieg auf rund 21.700 prognostiziert. Dieser gewaltige Anstieg um 4.700 Schüler resultiert daraus, dass in 2010 erstmals die Verkürzung der Gymnasialzeit auf 8 Schuljahre zum tragen kommt und damit zwei gymnasiale Jahrgänge parallel die Schule verlassen. Für Niedersachsen steht gleiches in 2011 an. Für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wird dies zur Folge haben, dass Hamburger Schulabsolventen in 2010/2011 größere Schwierigkeiten haben werden, einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

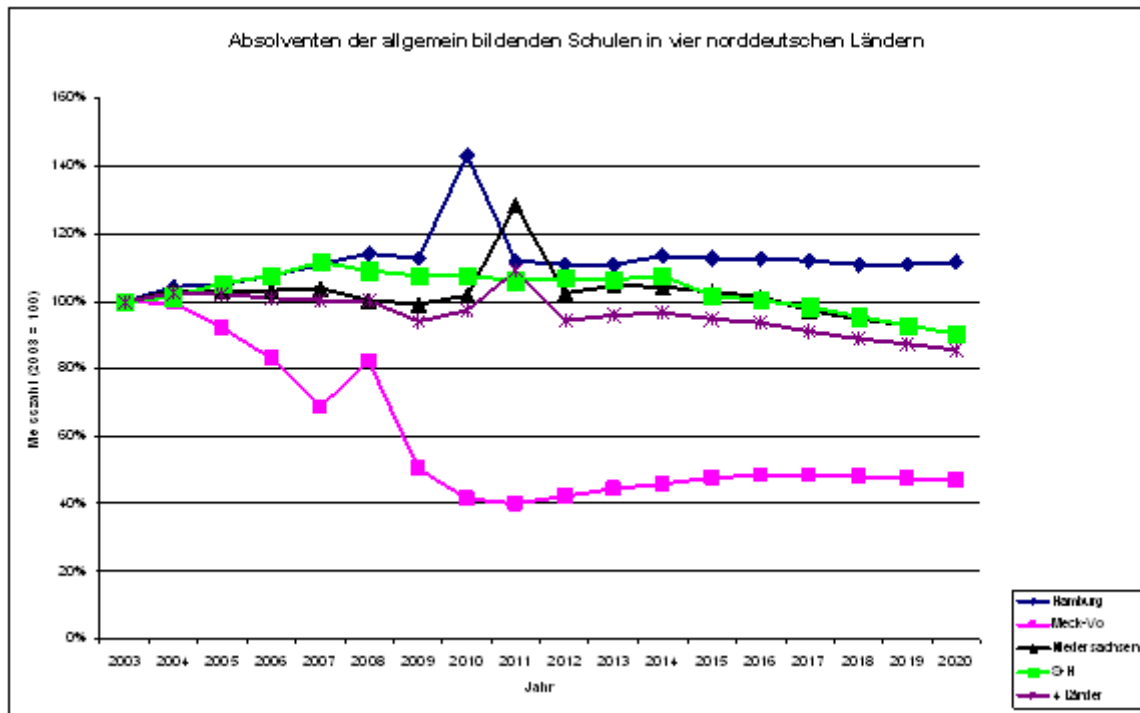
Darüber hinaus ist auch in Schleswig-Holstein eine Verkürzung der Gymnasialzeit auf 8 Schuljahre ab dem Jahr 2008 vorgesehen, demnach würden dann 2016 in Schleswig-Holstein überproportional viele Schulabgänger auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bzw. in die Hochschulen drängen. Da bisher traditionell der Hamburger Ausbildungsmarkt insbesondere Jugendliche aus dem Schleswig-Holsteiner Umland aufgenommen hat, wäre in 2016, vorausgesetzt der Trend hält an, eine angespannte Lage auf dem Hamburger Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verzeichnen.

Die Anzahl jugendlicher Schulabgänger mit bzw. ohne Hauptschulabschluss ist seit 1996 mit jährlich rund 5.500 nahezu konstant geblieben. Ebenso besagt die Prognose, dass bis 2015 die Anzahl der Schulabgänger mit bzw. ohne Hauptschulabschluss auf 5.900 ansteigt.

<sup>29</sup> Statistikamt Nord (2007), Statistisches Jahrbuch Hamburg 2006/2007, Kapitel 2, Tabelle 5, eigene Berechnungen.

Qualitativ kommt ein weiteres Problem hinzu: Absolut wird es zwar bis 2019 jährlich mehr Absolventen mit Abitur geben, zugleich werden voraussichtlich u.a. aufgrund der Sozialstruktur Hamburgs und des hohen Anteils von Kindern mit Migrationshintergrund von 44,8 % im Alter zwischen 6 und 18 Jahren (laut Mikrozensus 2005) relativ mehr Hamburger Jugendliche die Schule ohne oder lediglich mit einem Abschluss unterhalb des Realschulabschlusses verlassen, wenn nicht gegengesteuert wird.

**Abbildung 7: Prognose über Absolventenzahlen an allgemeinbildenden Schulen bis 2020**



Die Zahl der **Schulabbrecher**, also der Absolventen ohne Hauptschulabschluss, ist zwischen 2000/2001 und 2004/2005 in Hamburg um -5,1% auf 1.771 Schulabbrecher zurückgegangen (Abbrecher = -6,3%, Abbrecherinnen = -3,5%). Der Anteil der Schulabbrecher an allen Absolventen (Abbrecherquote) verringerte sich in diesem Zeitraum um ein Prozentpunkt auf **11,5%**. Vergleichsweise wiesen die westlichen Bundesländer im Durchschnitt eine Abbrecherquote von nur 7,9% im Jahr 2004 auf. Der Europäische Rat hat sich zum Ziel gesetzt, die durchschnittliche Schulabbrecherquote bis zum Jahr 2010 auf höchstens 10% zu senken. Für Hamburg bedeutet dies eine Reduzierung der Personen ohne Hauptschulabschluss um mindestens -1,5 Prozentpunkte. Allerdings werden die Schulabbrecherquote von EUROSTAT anders als in Deutschland berechnet und es fehlt derzeit noch ein valider Umrechnungsschlüssel. Nach Messverfahren von EUROSTAT läge die Schulabbrecherquote in Hamburg bei ca. 13%.

**Tabelle 4: Benchmarking Schulabbrecherquote**

Benchmark	EU-Ziel 2010	D-West 2005	Hamburg 2005
Schulabbrecherquote	10,0%	7,9%	11,5%

Die Zahl der Abiturienten (Absolventen mit allgemeiner Hochschulreife) konnte zwischen 2000/2001 und 2004/2005 in Hamburg um ein 5,9% zulegen auf 5.132 Abitu-

rienten und Abiturientinnen. Die Zahl der männlichen Abiturienten stieg im gleichen Zeitraum um +8,6%, die Zahl der weiblichen Abiturienten stieg um +3,9%. Die **Abiturientenquote** betrug 2004/2005 in Hamburg insgesamt 33,4%, ein Anstieg um 0,9 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2000/2001. Bei den Schulabgängerinnen lag die Abiturientenquote bei 37,2% (+0,1 Punkte), bei den Schulabgängern lag diese bei 29,5% (+1,6 Prozentpunkte). Zum Vergleich wiesen die westlichen Bundesländer im Durchschnitt eine Abiturientenquote von 21,1% im Jahr 2004 auf (Männer = 18,9%, Frauen = 24,9%).

Aus Zahlen der Behörde für Bildung und Sport der Freien und Hansestadt Hamburg<sup>30</sup> für das Schuljahr 2002/2003 geht hervor, dass bei den Absolventen mit ausländischer Staatsangehörigkeit die Abbrecherquote bei 18,4% und die Abiturientenquote bei 13,5% lag.

Nach Angaben des Statistischen Amtes für Hamburg und Schleswig-Holstein<sup>31</sup> stieg die **Zahl der Studierenden** an den mittlerweile 15 Hochschulen in Hamburg, davon 5 private (5 Universitäten, 6 Fachhochschulen, 2 künstlerische Hochschulen und 2 Fernfachhochschulen) zwischen dem Wintersemester 2000/01 und 2005/06 um 8,6% auf 69.572 Studierende. Der Anteil der weiblichen Studierenden erhöhte sich von 43,6% auf 46,7% im gleichen Zeitraum. Die Zahl der Studienanfänger im ersten Fachsemester steigerte sich um 21,1%.

**Tabelle 5: Studierende in Hamburg nach Fächergruppe**

Studierende WS 2005/2006 nach Fächergruppe	Studierende	Anteil Frauen
<b>Insgesamt</b>	69.572	46,7
davon:		
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	24.157	42,8
Sprach- und Kulturwissenschaften	15.917	67,3
Ingenieurwissenschaften	11.411	22,5
Mathematik, Naturwissenschaften	8.452	34,5
Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften	5.381	63,8
Kunst, Kunstwissenschaften	3.189	66,4
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	748	62,4
Sport	317	43,2

Auf die Fächergruppen verteilt, studierten im Wintersemester 2005/06 in Hamburg mit Abstand die meisten der Studentinnen und Studenten ‚Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften‘. In den vergangenen Jahren stieg die Zahl der Studierenden insbesondere in der Fächergruppe ‚Humanmedizin‘ (+62,8%).

Rund 45% der Studierenden in Hamburg haben auch ihre Hochschulzugangsberechtigung in Hamburg erworben, die andere Hälfte sind Bildungswanderer insbesondere aus den angrenzenden Bundesländern Schleswig-Holstein (14%) und Niedersachsen (12%), aber auch aus Nordrhein-Westfalen (6%) und Baden-Württemberg (3%).

<sup>30</sup> Download unter <http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/bildung-sport/service/statistik/start.html>.

<sup>31</sup> Statistikamt Nord (2007), Statistisches Jahrbuch Hamburg 2006/2007, Kapitel 2, Tabelle 13 und 14, eigene Berechnungen.

Für Hamburg werden nur moderat ansteigende Schulabgängerzahlen vorhergesagt. Aufgrund der Verkürzung der Gymnasialzeit kommt es im Jahr 2010 zu einem einmaligen Anstieg um knapp ein Drittel. Ähnliches gilt 2011 für Niedersachsen und 2016 für Schleswig-Holstein. In und ab den Jahren 2010/2011 wird sich der Druck auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in der Metropolregion sprunghaft verstärken.

Die Abiturientenquote einerseits und die Schulabbrecherquote andererseits liegen deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt. Schüler mit Migrationshintergrund sind besonders benachteiligt.

Nur ein Drittel der Studierenden belegt naturwissenschaftlich-technische Fächer. Die Hälfte der Studierenden hat die Hochschulberechtigung in Hamburg erworben.

### 1.4.3 Lebenslanges Lernen

In den beschäftigungspolitischen Leitlinien hat sich die Europäische Union bis 2010 zum Ziel gesetzt, dass der durchschnittliche Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (Altersgruppe 25-64 Jahre) in der Europäischen Union, die am lebensbegleitenden Lernen teilnehmen, mindestens 12,5% betragen soll. Nach Daten von EUROS-TAT ist diese **Beteiligungsquote am lebenslangen Lernen**<sup>32</sup> auf dem Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg zwischen den Jahren 2000 und 2002 um 1,4 Prozentpunkte gefallen (von 7,9% auf 6,5%) um dann bis zum Jahr 2005 auf 9,6% zu steigen. Nach Berlin (10,9%) weist Hamburg mit 9,6% die zweithöchste Beteiligungsquote am lebenslangen Lernen unter den deutschen Bundesländern auf - der Durchschnitt der westlichen Bundesländer lag nach eigenen Berechnungen im Jahr 2005 bei 7,6%. Um allerdings das EU-Benchmark bis 2010 zu erreichen, muss in Hamburg die Quote um 2,9 Prozentpunkte bzw. um knapp einem Drittel gesteigert werden.

**Tabelle 6: Benchmarking Lebenslanges Lernen**

Benchmark	EU-Ziel 2010	D-West 2005	Hamburg 2005
Beteiligungsquote Lebenslanges Lernen	12,5%	7,6%	9,6%

Darüber hinaus kann hier auch auf die Inanspruchnahme des Bildungsangebotes der Hamburger Volkshochschulen eingegangen werden, für die Zahlen aus den Jahren 2003 und 2004 vorliegen.<sup>33</sup> Die **Weiterbildungsdichte** ist in Hamburg zwar bis Ende der 90'er Jahre gestiegen, seit 2000 aber wieder rückläufig. Gemessen an den Unterrichtsstunden der Volkshochschulen pro 1.000 Einwohner werden für Hamburg im Jahr 2003 91 Stunden ausgewiesen.<sup>34</sup> Dies ist mit Abstand der niedrigste Wert unter den westlichen Bundesländern, die zusammen im Durchschnitt 199 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner aufbringen.

<sup>32</sup> Beteiligung von Erwachsenen (25-64 Jahre) an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auf NUTS-Ebene 1.

<sup>33</sup> Statistikamt Nord, Statistisches Jahrbuch Hamburg 2005/2006, S. 61.

<sup>34</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX, Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn, Berlin 2006, S. 162.

Die Beteiligungsquote am lebenslangen Lernen erfährt in jüngster Zeit einen Aufwärtstrend, der weiter zu forcieren ist, um das EU-Ziel in 2010 noch zu erreichen.

Die Inanspruchnahme des Angebots der Volkshochschulen ist stark gesunken, die Weiterbildungsdichte ist unterdurchschnittlich.

#### 1.4.4 Ausbildungsstellenmarkt

Nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit<sup>35</sup> ging in Hamburg das Gesamtangebot an **Ausbildungsstellen im Dualen System** von 12.768 Stellen im Jahr 2000 um -1,6% auf 12.568 Stellen im Jahr 2005 zurück. Im gleichen Zeitraum stieg hingegen die Gesamtnachfrage an Ausbildungsplatzbewerbern um 0,2%, von 13.083 Bewerberinnen und Bewerbern im Jahr 2000 auf 13.103 in 2005. In Folge sank die Angebots-Nachfrage-Relation um 1,7 Prozentpunkte, von 97,6% im Jahr 2000 auf 95,9% im Jahr 2005. Im Bundesgebiet West lag diese Relation auf ähnlichem Niveau bei 96,1% im Jahr 2005.

Die Zahl der offenen Stellen am Ende des Berufsberatungsjahres (30. September) ging zwar in Hamburg zwischen 2000 und 2005 um -47,9% auf 89 Stellen zurück, die Zahl der nicht vermittelten Bewerber stieg jedoch im gleichen Zeitraum um +38,6% auf 697 Jugendliche im Jahr 2005.

Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge am Ende des Berufsberatungsjahres war zwischen 2000 und 2005 um -1,4% rückläufig und sank auf 12.406 Ausbildungsverträge im Jahr 2005.

Vor allem im Bereich des Handwerks sind die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge pro Jahr rückläufig, im Bereich ‚Industrie und Handel‘ sind sie gestiegen. Der Anteil der Ausbildungsverträge, die mit jungen Frauen abgeschlossen wurden, ist in den vergangenen Jahren leicht aber kontinuierlich auf 46,5% im Ausbildungsjahr 2004/2005 zurück gegangen (2001/2002 = 49,3% Frauen). Junge Frauen sind bei den Ausbildungsverträgen in den Bereichen ‚Freie Berufe‘ (94,3%), ‚Hauswirtschaft‘ (93,3%) und ‚Öffentlicher Dienst‘ (65,8%) überproportional vertreten, im ‚Handwerk‘ (31,0%), in der ‚Landwirtschaft‘ (28,5%) und der ‚Seeschifffahrt‘ (6,3%) sind sie unterrepräsentiert.<sup>36</sup> An dieser Gewichtung hat sich in Hamburg in den vergangenen Jahren kaum etwas verändert.

<sup>35</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berufsberatungsstatistik in Zusammenarbeit mit dem BIBB, 2006

<sup>36</sup> Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge Erhebung zum 30. September 2005, Stand 13.12.2005, Tabelle 41.2 mw für Hamburg.

**Tabelle 7: Struktur und Veränderungen bei Ausbildungsverträgen**

Abgeschlossene Ausbildungsverträge	2000	Anteil in %	2005	Anteil in %	Veränderung
<b>Insgesamt</b>	12.580	100,0	12.406	100,0	
darunter					
Industrie und Handel	8.006	63,6	8.376	67,5	3,9
Handwerk	2.945	23,4	2.446	19,7	-3,7
Öffentlicher Dienst	211	1,7	202	1,6	0,0
Landwirtschaft	177	1,4	165	1,3	-0,1
Freie Berufe	1.164	9,3	1.060	8,5	-0,7
Hauswirtschaft	43	0,3	45	0,4	0,0
Seeschifffahrt	34	0,3	112	0,9	0,6

Der Anteil der über verschiedene Förderprogramme abgeschlossenen **außerbetrieblichen Ausbildungsverträge** sank in Hamburg von 8,2% im Jahr 2004 auf 4,6% in 2005 (572 außerbetriebliche Ausbildungsverträge im Jahr 2005). Im Bundesgebiet West lag der Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsplätze bei 3,6% im Jahr 2005.

Nach Angaben aus dem ersten Deutschen Bildungsbericht 2006 wurden im Jahr 2004 in Hamburg 2.734 Ausbildungsverträge bzw. 21,3% der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Dieser Anteilswert trifft in etwa den Durchschnittswert (21,7%) der westlichen Bundesländer. Die Quote der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge ist in Hamburg in den Ausbildungsbereichen ‚Landwirtschaft‘ mit 43,9% am höchsten, gefolgt von ‚Handwerk‘ (35,0%), ‚Hauswirtschaft‘ (33,2%) und ‚Freie Berufe‘ (28,7%). In den Bereichen ‚Seeschifffahrt‘ (16,0%), ‚Industrie und Handel‘ (15,6%) und ‚Öffentlicher Dienst‘ (5,6%) fällt diese Quote unterdurchschnittlich aus. Mit Ausnahme des Ausbildungsbereichs ‚Landwirtschaft‘ entspricht diese Verteilung in etwa der in den übrigen Bundesländern. In dem Bildungsbericht wird darauf hingewiesen, dass ein aufgelöster Ausbildungsvertrag für den betroffenen Jugendlichen nicht automatisch Abbruch und Ende der Ausbildung bedeutet. Er kann zu einem Berufs- oder Betriebswechsel oder auch zum Start einer alternativen Bildungskarriere führen. „Die Auflösung von Ausbildungsverträgen kann aber in jedem Fall als Ausdruck einer gravierenden Störung im Ausbildungsverhältnis betrachtet werden. Ihren Ursprung können solche Missverhältnisse in unterschiedlichen Gründen haben, z. B. in Gegensätzen zwischen Ausbildungswünschen von Jugendlichen und der Berufsstruktur von Ausbildungsangeboten, zwischen Ausbildungsplatzanforderungen der Betriebe und Kompetenzen der Schulabsolventen oder zwischen Leistungserwartungen von Ausbildern und dem Ausbildungsverhalten von Auszubildenden.“<sup>37</sup>

Hinsichtlich der Relation zwischen angebotenen Ausbildungsstellen und nachfragenden Lehrstellenbewerberinnen und –bewerbern ist eine weiter wachsende berufsbildungspolitische Herausforderung zu berücksichtigen: die sogenannte ‚Bugwelle‘ an Altbewerbern. Nach einer Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit und Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) befinden sich unter den im Jahr 2006 gemeldeten Bewerbern in Hamburg nur rd. 30% aktuelle Schulabgänger, während Bewerber aus dem Vorjahr einen Anteil von rd. 27% und Bewerber aus früheren Jahren einen Anteil von rd. 42% ausmachen. Mit fast 70% sogenannter Altbewer-

<sup>37</sup> Konsortium Bildungsberichterstattung (2006), S. 92.

ber belegt Hamburg vor Berlin und Bremen den unrühmlichen Spitzenplatz unter den deutschen Bundesländern.<sup>38</sup> Dass der Druck durch Altbewerber auf den Ausbildungsmarkt steigt, zeigt der Umstand, dass im Ausbildungsjahr 2000/2001 der Anteil an Altbewerbern noch 60% in Hamburg betrug.<sup>39</sup>

Ein für die Stadtstaaten besonderes Phänomen ist der hohe Anteil von Bewerbern nicht aus dem Vorjahr sondern aus früheren Jahren. Nach Analyse des BIBB im Rahmen der Bewerberbefragung 2004 sind unter den Altbewerbern überproportional Hauptschüler und Jugendliche mit Migrationshintergrund vertreten. Fast jeder Fünfte hatte schon einmal eine schulische oder betriebliche Ausbildung begonnen. Das BIBB stellt fest: „Altbewerber haben im Vergleich zu den sonstigen Bewerbern eher schlechtere Karten. Und je länger der Zeitpunkt des ersten Anlaufs zurück liegt, desto schlechter fallen auch ihre aktuellen Erfolgchancen im laufenden Jahr aus.“<sup>40</sup> Während erstmalige Bewerber im aktuellen Ausbildungsjahr zu 42% in eine betriebliche Lehre einmünden, schaffen dieses Bewerber aus früheren Jahren nur noch zu 24%. Auf Befragung zur beruflichen Situation äußern sich mehr als ein Drittel der Altbewerber resignierend – auch vor dem Hintergrund ihres fortgeschrittenen Alters. Berufsbildungspolitisch scheint es dringend geboten, sich insbesondere auch in Hamburg der Herausforderung durch die Altbewerber auf dem Ausbildungsmarkt noch stärker anzunehmen.

Mit Bezug auf eine Bewertung der Relation zwischen angebotenen Ausbildungsstellen und nachfragenden Lehrstellenbewerbern kann über das Problem der Altbewerber hinaus darauf hingewiesen werden, dass es unterhalb der gemeldeten Bewerber weitere Ausbildung suchende Jugendlichen gibt, die seitens der Berufsberatung der Arbeitsagentur für noch nicht ausbildungsreif klassifiziert und dementsprechend nicht gemeldet werden. Mit Blick auf diese, statistisch nicht erfassten Jugendlichen ist die reale Ausbildungsplatzlücke größer als derzeit rechnerisch ausgewiesen, und der Handlungsdruck auf Wirtschaft und Politik (Ausbildungskonsens) verstärkt sich dadurch nochmals.

Im Vergleich mit den übrigen Bundesländern weist Hamburg für den Zeitraum 2000 bis 2004 die niedrigste **Ausbildungsquote** auf, in 2004 lag diese bei 4,8% (Deutschland = 6,4%).<sup>41</sup> Der Hamburger Ausbildungsstellenmarkt steht unter einem vergleichsweise **hohen ‚Einpendlerdruck‘**. Die Zahl der mit Umländern besetzten Ausbildungsplätze ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Ca. 35 % aller Auszubildenden haben ihren Wohnort außerhalb Hamburgs, ca. 45 % der in Hamburg neu abgeschlossenen

---

<sup>38</sup> Bundesinstitut für Berufsbildung (2006): „Zwiespältige Vermittlungsbilanz der Bundesagentur für Arbeit“, <http://www.bibb.de/de/27399.htm>, Veröffentlichung im Internet am 26.10.2006, URN: urn:nbn:de:0035-0183-9, S. 4 ff. Siehe auch Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): „Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland“, Bielefeld 2006.

<sup>39</sup> Landesarbeitsamt Nord, Referat Information, Controlling und Forschung, „Der Ausbildungsmarkt im Norden“, September 2003, Übersicht 10, Kiel 2003. Siehe auch Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nord, Serviceeinheit Statistik, „Der Ausbildungsmarkt im Norden“, August 2005, Übersicht 11, Kiel 2005.

<sup>40</sup> BIBB 2006, S. 5.

<sup>41</sup> Konsortium Bildungsberichterstattung (2006), S. 262.



Ausbildungsverträge entfallen auf Jugendliche, die ihren Schulabschluss außerhalb Hamburgs erworben haben.<sup>42</sup>

Wie bereits in Kapitel 1.3.1 erwähnt, wird die Ausbildungstätigkeit Hamburger Betriebe in einer Studie des Hamburgischen Welt-Wirtschafts-Archivs kritisiert: nur 20% der Betriebe in Hamburg bilden aus gegenüber 30% der Betriebe in Westdeutschland. Bei kleinen Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei die Ausbildungstätigkeit in Hamburg am geringsten.<sup>43</sup>

**Der Ausbildungsstellenmarkt steht unter Hochdruck. Das Gesamtangebot an Ausbildungsstellen ist in den vergangenen Jahren gesunken, die Gesamtnachfrage durch Ausbildungsstellenbewerber ist gestiegen. Unter den Bewerbern pro Ausbildungsjahr befinden sich mittlerweile fast 70% Altbewerber.**

**Die Zahl abgeschlossener Ausbildungsverträge war rückläufig, ein Fünftel der Ausbildungsverträge werden vorzeitig gelöst.**

**Mehr als jeder dritte Lehranfänger stammt aus der umliegenden Metropolregion.**

**Hamburg weist bundesweit die niedrigste Ausbildungsquote auf. Nur ein Fünftel der Hamburger Betriebe bildet aus.**

## 1.5 Arbeitslosigkeit

### 1.5.1 Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Arbeitslosenquoten insgesamt

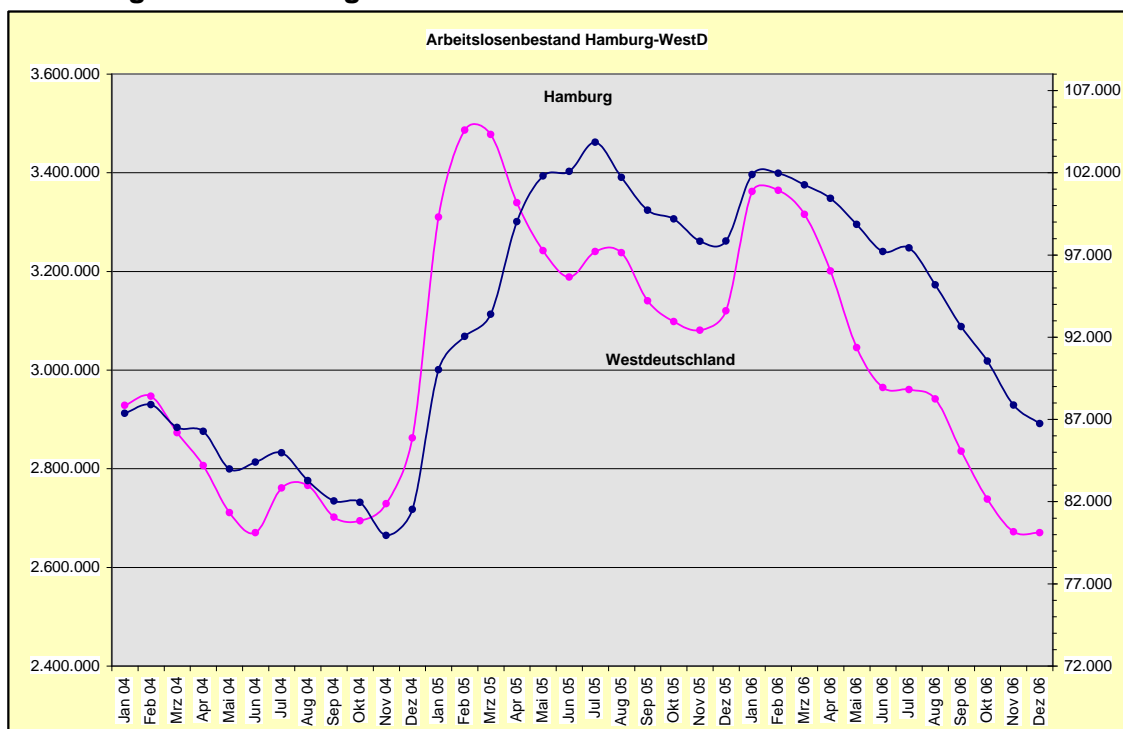
Die Arbeitslosigkeit in Hamburg entwickelte sich in den ersten Jahren nach 2000 im **westdeutschen Trend**. So erhöhte sich zwischen 2000 und 2003 die Zahl der Arbeitslosen in Westdeutschland und in Hamburg um jeweils knapp 16 %. In 2004 war in Hamburg sogar eine Trendwende auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten: Innerhalb eines Jahres sank die Arbeitslosigkeit um 2,5 %, während in Westdeutschland die Zahl der Arbeitslosen noch leicht anstieg.

Mit der **Einführung des SGB II** und der damit verbundenen Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe änderte sich das Bild grundlegend: Die erstmalige systematische Erfassung arbeitsloser erwerbsfähiger Hilfebedürftiger ließ die offiziell registrierten Arbeitslosenzahlen sprunghaft ansteigen: Sowohl in Westdeutschland als auch in Hamburg stieg die Zahl der Arbeitslosen mit jeweils 16,3 % um exakt den gleichen Prozentsatz. Seitdem sinken in beiden Räumen die Arbeitslosenzahlen. Während in Westdeutschland am aktuellen Rand – im Dezember 2006 – wieder das Niveau der jahresdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit in 2004 - also vor der SGB II-Einführung - erreicht ist, liegt in Hamburg die Zahl der Arbeitslosen noch um 6,4 % über diesem Niveau.

<sup>42</sup> Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein und Senatskanzlei der FHH (2006): Monitor Wachsende Stadt, Bericht 2006, S. 69.

<sup>43</sup> HWWA (2002), S. 9.

**Abbildung 8: Entwicklung des Arbeitslosenbestandes 2002-2006**



Aus dieser leichten Abweichung gegenüber dem westdeutschen Trend lässt sich allerdings nicht auf eine ungünstigere Verfassung des Hamburger Arbeitsmarktes schließen. Eher scheinen unterschiedliche statistische Erfassungen arbeitsuchender bzw. arbeitsloser erwerbsfähiger Hilfebedürftiger dafür verantwortlich. So wurden in Hamburg die neu erfassten ehemaligen Sozialhilfeempfänger erst als „arbeitsuchend“ registriert und dann in einem zweiten Schritt – nach Prüfung der entsprechenden Kriterien – als „arbeitslos“. In den meisten anderen Regionen ging man den umgekehrten Weg. So ist auch erklärlich, dass von Februar bis Juli 2005 in Westdeutschland die Arbeitslosenzahlen sanken, während sie in Hamburg noch anstiegen. Seitdem entwickelt sich die Arbeitslosigkeit in Westdeutschland und in Hamburg im gleichen Trend.

Die Arbeitslosenquote liegt in Hamburg gegenwärtig – im Dezember 2006 – bei 9,9 % und damit um 0,5 Prozentpunkte höher als vor der SGB II-Einführung und leicht unter dem Niveau von 2000 (10,0 %). Die Arbeitslosenquote in Hamburg bewegt sich um **rund 2 Prozentpunkte über dem westdeutschen Durchschnitt von 8,0 %**. Gemessen am Abstand zwischen den Arbeitslosenquoten hat sich die relative Position Hamburgs seit 2002 gegenüber dem westdeutschen Durchschnitt - bei immer noch höherem Niveau - aber leicht verbessert. Auch dies ist Ausdruck der insgesamt günstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Hamburg.

**Die Arbeitslosigkeit in Hamburg entwickelte sich in den vergangenen Jahren weitgehend im westdeutschen Trend. Allerdings erschweren unterschiedliche statistische Erfassungen arbeitsuchender bzw. arbeitsloser erwerbsfähiger Hilfebedürftiger nach Einführung von SGB II einen Vergleich. Die aktuelle Arbeitslosenquote in Hamburg liegt mit rd. 10% in etwa auf dem Niveau von 2000 und auf dem Niveau kurz vor Einführung von SGB II. Die Arbeitslosenquote in Hamburg bewegt sich um rund 2 Prozentpunkte über dem westdeutschen Durchschnitt, wobei sich dieser Abstand verringert.**

### 1.5.2 Arbeitslose nach Strukturmerkmalen

Die **Struktur der Arbeitslosigkeit** in Hamburg unterscheidet sich kaum von der in Westdeutschland. Wie das Schaubild auf der folgenden Seite zeigt, gibt es **bei keinem Merkmal größere Abweichungen** von den Anteilswerten in Westdeutschland.

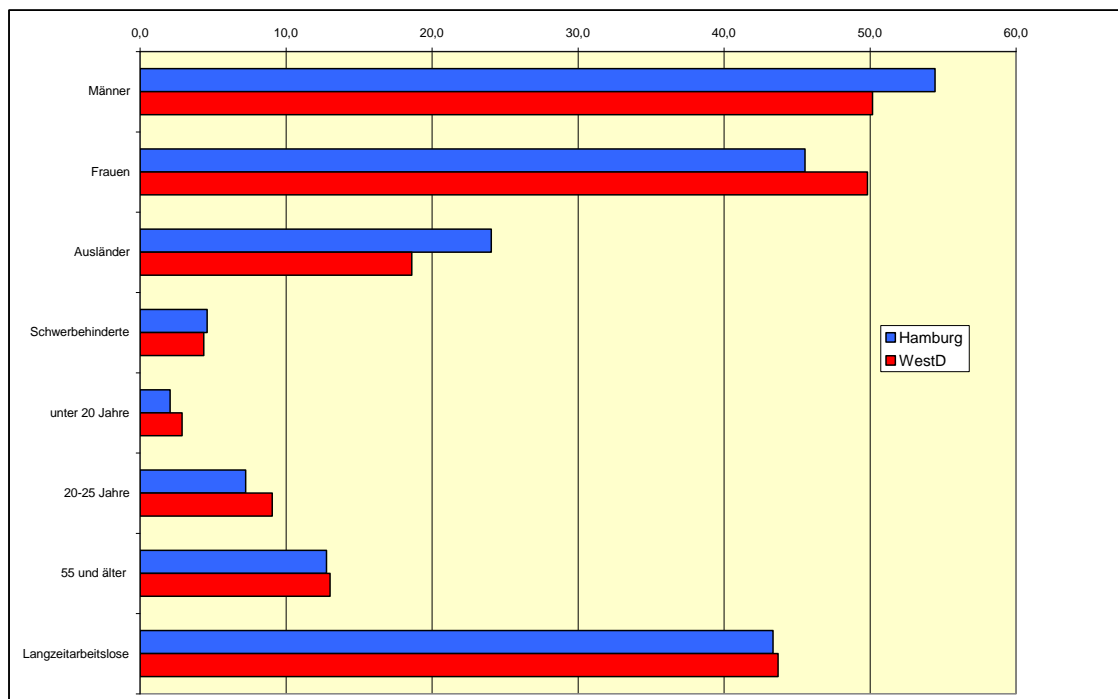
Einen gegenüber dem westdeutschen Durchschnitt erhöhten Anteil unter den Arbeitslosen stellten in Hamburg - im September 2006 – Männer und Ausländer. Dagegen waren Jugendliche unter 20 Jahren und in der Altersgruppe von 20 bis unter 25 Jahren, Frauen und Ältere über 55 Jahren unterrepräsentiert.

Durchschnittlich ist in Hamburg der Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten. Ende September 2006 waren in Hamburg 4.263 Schwerbehinderte arbeitslos, das entspricht einem Anteil von 4,6 % und damit nur 0,2 Prozentpunkte mehr als im westdeutschen Durchschnitt (4,4 %).

Durch die Einführung des SGB II und der damit verbundenen erstmaligen Erfassung arbeitsloser Sozialhilfeempfänger hat sich die Struktur der Arbeitslosigkeit – mit einer Ausnahme – nur wenig verändert. Diese Ausnahme stellen die **Langzeitarbeitslosen** dar, die im September 2006 mit 43,4 % einen um 14 Prozentpunkte höheren Anteil an den Arbeitslosen ausmachten als im September 2005 (29,4 %). Der gleiche Effekt war allerdings auch in Westdeutschland zu beobachten: Dort beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter den Arbeitslosen 43,7 %. Die hohen und im Zeitablauf steigenden Anteile Langzeitarbeitsloser an der Gesamtarbeitslosigkeit belegen, dass gerade ein Grossteil der SGB II-Empfänger wachsende Schwierigkeiten hat, in Beschäftigung integriert zu werden. Wie für Geringqualifizierte besteht damit auch für Langzeitarbeitslose – beide Gruppen sind in weiten Teilen deckungsgleich – ein hoher Handlungsbedarf. Darauf weist auch die extrem hohe durchschnittliche **bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit** hin: Sie lag im Dezember 2006 bei den Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB II in Hamburg bei 72,3 Wochen und in Deutschland bei 84,6 Wochen.

Niedriger als in Deutschland ist in Hamburg auch die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit aller Arbeitslosen. Sie betrug im Dezember 2006 in Hamburg 63,4 Wochen, in Deutschland 73,1 Wochen.

**Abbildung 9: Struktur der Arbeitslosigkeit**



**Im westdeutschen Vergleich sind in Hamburg arbeitslose Männer und Arbeitslose nicht-deutscher Staatsangehörigkeit überrepräsentiert, dagegen ist der Anteil von Jugendlichen, Frauen und Älteren eher unterdurchschnittlich. Nach Einführung von SGB II ist der Anteil von Langzeitarbeitslosen sehr stark gestiegen.**

## 1.6 Soziale Eingliederung

Seit dem Inkrafttreten des SGB II und der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe werden erstmals in Deutschland alle Hilfebedürftigen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren erfasst. In Hamburg hatte dies zur Folge, dass im Übergang von Dezember 2004 zu den ersten Monaten des Jahres 2005 wichtige Indikatoren zur Beschreibung der sozialen Eingliederung sich sprunghaft veränderten. So stiegen von Dezember 2004 auf Juni 2005:

- die Zahl der Arbeitsuchenden von 114.886 auf 160.381 oder +39,6 %,
- die Zahl der Arbeitslosen von 81.518 auf 102.071 oder +25,2 %
- die Sozialhilfeempfängerquote erhöhte sich von 7,2 % in 2004 auf die SGB II-Quote von 10,6 %. Dies entspricht einem Anstieg um 47,2 %.

Die deutlich gestiegenen Zahlen der **Personen, die in kritisch-prekären Umständen leben**, sind kein Beleg für eine Verschlechterung der sozialen Eingliederung in Hamburg, sie sind ausschließlich „erfassungsbedingt“. Die Daten beschreiben jetzt - im Gegensatz zum Zeitraum vor 2005 - vielmehr die **Realität der Lebensverhältnisse** in Hamburg und bieten damit erstmals eine verlässliche Grundlage für die Entwicklung aktiver, eingliederungsorientierter Handlungsstrategien zur Verbesserung der Sozialen Eingliederung.

Die SGB II-Quote von derzeit 11,3 % (Dezember 2006) misst den Anteil der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (Alg II-Empfänger: 142.126) und der Empfänger von Sozial-

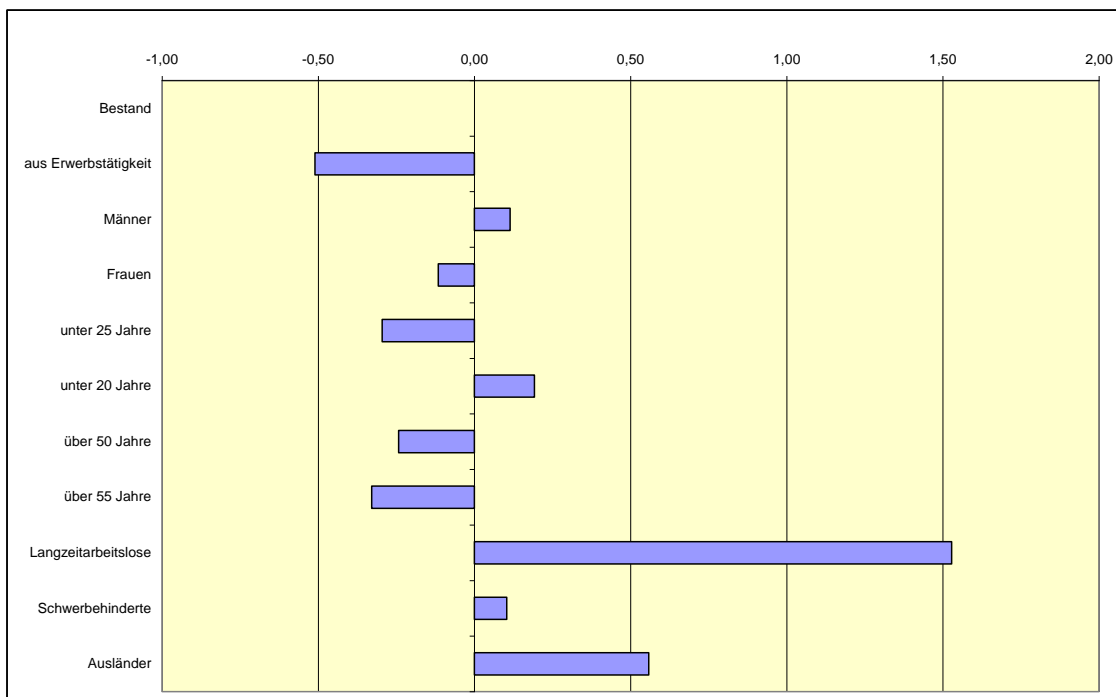
geld (53.440) an der Wohnbevölkerung (1.734.830). Sie beschreibt damit den **Handlungsdruck im Bereich der sozialen Eingliederung**. In ganz Deutschland liegt die SGB II-Quote bei 8,4 %. Das gegenüber dem Bundesdurchschnitt merklich erhöhte Niveau der SGB II-Quote in Hamburg ist zum einen großstadttypisch, zum anderen aber auch Ausdruck des insgesamt höheren Niveaus der Arbeitslosigkeit in Hamburg. Die vergleichsweise hohe SGB II-Quote belegt aber auch die schon festgestellten **Dysfunktionen in den Austauschprozessen** am Hamburger Arbeitsmarkt.

**Seit der Einführung von SGB II werden in Hamburg deutlich mehr Personen erfasst, die in kritisch-prekären Umständen leben. Die überdurchschnittliche SGB II-Quote ist als großstadttypisch zu erklären und diese beschreibt den erhöhten Handlungsdruck im Bereich der sozialen und arbeitsmarktpolitischen Eingliederung.**

### 1.6.1 Entwicklung im Bereich des SGB II

Der Handlungsdruck im Bereich der sozialen Eingliederung lässt sich auf verschiedenen Ebenen ableiten. Im Folgenden werden die Strukturen der Arbeitslosigkeit in den beiden Rechtskreisen des SGB III und des SGB II miteinander verglichen. Dahinter steht die Überlegung, dass Arbeitslose im Rechtskreis des SGB III grundsätzlich dem Arbeitsmarkt näher stehen als Arbeitslose im Rechtskreis des SGB II. Abweichungen in den Strukturen zwischen beiden Gruppen können dann Hinweise auf **Konkurrenz-nachteile der SGB II-Arbeitslosen** gegenüber den SGB III-Arbeitslosen geben. Konkret wurde jeweils der Anteil einer spezifischen Gruppe von SGB II-Arbeitslosen ins Verhältnis gesetzt zum Anteil der entsprechenden Gruppe der SGB III-Arbeitslosen. Negative Werte drücken aus, dass SGB II-Arbeitslose in der jeweiligen spezifischen Ausprägung unterrepräsentiert sind, positive Werte beschreiben eine Überrepräsentanz. Der Vergleich zeigt, dass die arbeitslos registrierten erwerbsfähigen Hilfebedürftigen des SGB II deutliche Konkurrenz Nachteile zu den SGB III-Arbeitslosen haben **und daher ein spezifischer Handlungsdruck für diese Gruppe besteht**. Der Anteil der Arbeitslosen des SGB II, die zuvor erwerbstätig waren, ist rund 50 % niedriger als der Anteil in der Vergleichsgruppe der SGB III-Arbeitslosen. **Nur ein knappes Drittel der arbeitslosen Hilfebedürftigen war zuvor erwerbstätig (31,5 %)**, bei den Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB III waren dies knapp zwei Drittel (64,4 %). Überrepräsentiert sind im SGB II auch **Ausländer**: Ihr Anteil liegt mit 27,2 % um rund die Hälfte über dem der Ausländer im Rechtskreis des SGB III. Besonders augenfällig ist der **extrem hohe Anteil von Langzeitarbeitslosen** im SGB II. Mehr als jeder zweite erwerbsfähige Hilfebedürftige ist schon ein Jahr oder länger arbeitslos (52,5 %); im SGB III ist es nur jeder Fünfte (20,8 %). Diese Überrepräsentanz der Langzeitarbeitslosen im SGB II-Rechtskreis ist systembedingt. Bis auf Ältere wechseln Arbeitslose nach einem Jahr aus dem SGB III ins SGB II. Dennoch ist der hohe Anteil Langzeitarbeitsloser im SGB II ein Alarmsignal. Er belegt die zunehmende Spaltung der Arbeitslosen in arbeitsmarktnahe und arbeitsmarktferne Arbeitslose. Allerdings ist dies kein spezifisch Hamburgisches Problem, sondern auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt schlechthin zu beobachten.

**Abbildung 10: Strukturmerkmale der Arbeitslosigkeit in SGB II und SGB III**



Positiv zu werten ist, dass Ältere – und zwar sowohl die Altersgruppe der über 50jährigen als auch die der über 55jährigen - im SGB II unterrepräsentiert sind. Das gleiche gilt für Jugendliche unter 25 Jahren und für Frauen. Der typische Arbeitslose des SGB III ist also in den mittleren Altersgruppen, männlich, langzeitarbeitslos und häufig Ausländer.

Dass die Dysfunktionen des Hamburger Arbeitsmarktes vor allem zu Lasten der Arbeitslosen des SGB II gehen, verdeutlichen auch die Abgangszahlen aus Arbeitslosigkeit. Insbesondere das Verhältnis von Abgängen zum Bestand an Arbeitslosen und der Anteil der Abgänge in Erwerbstätigkeit an den Gesamtabgängen zeigen, dass im Geltungsbereich des SGB II

- die Fluktuation im Arbeitslosenbestand deutlich geringer ist als im Geltungsbereich des SGB III – Arbeitslosigkeit sich also verfestigt
- die Übergänge in Erwerbstätigkeit an der Gesamtzahl der Abgänge deutlich niedriger sind als im Geltungsbereich des SGB III – das eigentliche Ziel des SGB II, nämlich Arbeitslose in Beschäftigung zu integrieren, damit verfehlt wird.

Für den Zeitraum Januar Dezember 2006 bietet sich folgendes Bild:

**Tabelle 8: Abgänge aus Arbeitslosigkeit**

	<b>SGB III</b>	<b>SGB II</b>
Bestand an Arbeitslosen (Dezember)	23.706	63.027
Abgänge im Jahresverlauf	78.143	95.805
Abgänge in v.H. des Bestands	330 %	152 %
Abgänge in Erwerbstätigkeit	36.083	34.508
Abgänge in Erwerbstätigkeit in v.H. der Abgänge insgesamt	46,2 %	36,0 %

Auffällig sind insbesondere die im Vergleich zum SGB III niedrigen Übergänge in Erwerbstätigkeit – und das trotz des Umstandes, dass statistisch Übergänge in Arbeitsmöglichkeiten als Übergang in Erwerbstätigkeit erfasst werden.

Spiegelbildlich dazu zeigen auch die Daten der Zugänge in Arbeitslosigkeit eine Abkoppelung der SGB II-Arbeitslosen. Bei fast gleichem Niveau der Zugänge (SGB III: 81.365 Zugänge zwischen Januar und Dezember 2006; SGB II: 81400 Zugänge) waren im Geltungsbereich des SGB III fast sechs von zehn Neuzugängen an Arbeitslosen zuvor erwerbstätig (56,2 %). Im Bereich des SGB II war dies weniger als ein Drittel (29,8 %). Das heißt, 70 % der Menschen, die sich in der Hamburger ARGE arbeitslos melden, waren zuvor nicht erwerbstätig; entsprechend schlecht sind ihre Eingliederungschancen. **Hier besteht ein hoher Handlungsbedarf**, um eine dauerhafte Ausgrenzung dieser Gruppe von Arbeitslosen zu verhindern.

Die Dysfunktionen des Hamburger Arbeitsmarktes hinsichtlich der Übergänge in Beschäftigung sind also deutlich auf die Gruppe der SGB II-Empfänger konzentriert.

**Arbeitslos registrierte erwerbsfähige Hilfebedürftige im Rechtskreis des SGB II haben deutliche Konkurrenz Nachteile gegenüber den SGB III-Arbeitslosen: nur ein Drittel war zuvor erwerbstätig, nichtdeutsche Staatsangehörige und – systembedingt - Langzeitarbeitslose sind stark überrepräsentiert. Die zunehmende und sich verfestigende Spaltung in arbeitsmarktnahe und arbeitsmarktferne Arbeitslose wird auch durch die geringeren Abgänge in Erwerbstätigkeit deutlich. Um dauerhafte Ausgrenzung der SGB II-Arbeitslosen zu verhindern, besteht hoher Handlungsbedarf.**

### 1.6.2 Lokale Verteilung der Arbeitslosigkeit

Auf den sozialen Zusammenhalt der Stadt hat Arbeitslosigkeit noch keine schwerwiegenden beobachtbaren Auswirkungen. Aktuelle Daten liegen zwar nur für das Jahr 2005 vor, damit sind aber die Auswirkungen der SGB II-Reform, die am 1.1.2005 in Kraft trat, auch statistisch erstmals auf lokaler Ebene erfasst. Auch nach der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe ist - wie in den Jahren zuvor – die Arbeitslosigkeit in Hamburg zwar unterschiedlich stark ausgeprägt, starke Konzentrationen sind in wenigen Stadtteilen zu beobachten.

Um die Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit darzustellen, wurde der Anteil der Arbeitslosen an der erwerbsfähigen Bevölkerung in 101 Stadtteilen erfasst und als Gradmesser der Betroffenheit vier Referenzquoten berechnet:

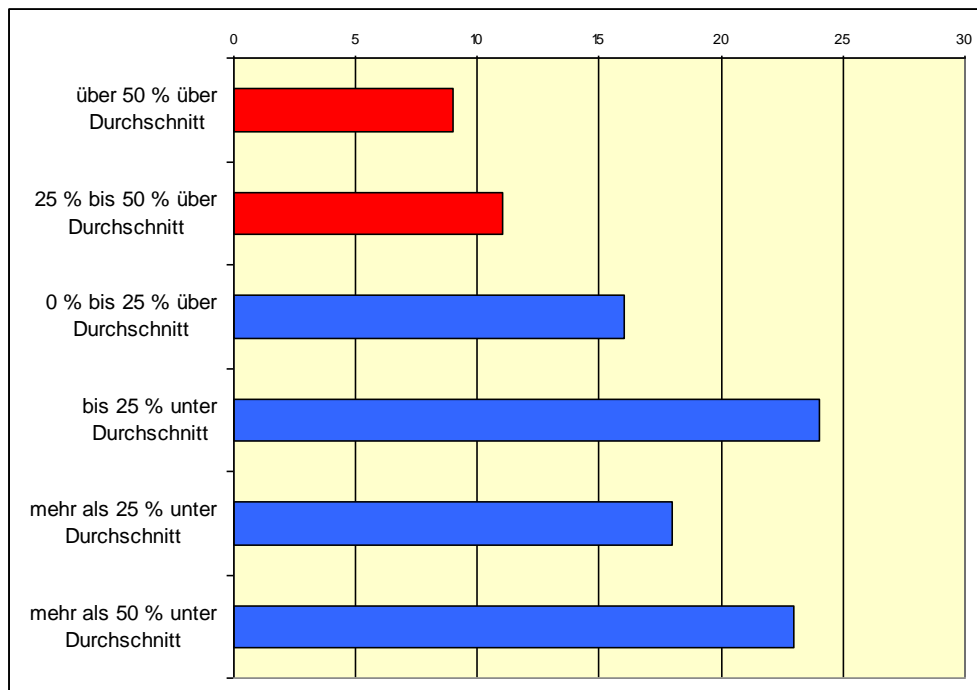
- die durchschnittliche Hamburger Arbeitslosenquote (normale Arbeitsmarktlage)
- eine um 25 % unter dem Durchschnitt liegende Quote (gute Arbeitsmarktlage)

- eine um 25 % über dem Durchschnitt liegende Quote (ungünstige Arbeitsmarktlage)
- eine über 50 % über dem Durchschnitt liegende Quote (negative Arbeitsmarktlage).

Das Schaubild zeigt, dass knapp zwei Drittel der 101 erfassten Hamburger Stadtteile eine unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote aufweisen, dagegen elf Stadtteile eine Arbeitslosenquote aufweisen, die um 25% über dem Durchschnitt liegt und neun Stadtteile liegen um 50 % über dem Durchschnitt.

Die Anzahl der Stadtteile nach den gruppierten Arbeitslosenquoten ist in folgendem Schaubild dargestellt:

**Abbildung 11: Zahl der Stadtteile nach gruppierten Arbeitslosenquoten**



Die Mehrzahl der Hamburger Stadtteile wies 2005 eine unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote auf. Über ein Drittel der Hamburger Stadtteile konnte Arbeitslosenquoten verzeichnen, die sogar nahe an Vollbeschäftigung grenzen.

**In Hamburg sind 20 von 101 Stadtteilen in besonders hohem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen. Eine Konzentration lokaler Strategien zur Bekämpfung der Ausgrenzung auf diese Stadtteile könnte Wirkungspotenziale erhöhen.**

Über ein Drittel der Stadtteile sind von Arbeitslosigkeit überdurchschnittlich betroffen, aber nur 20 Stadtteile verbuchten Arbeitslosenquoten, die 25 % über dem Durchschnitt lagen. Die Begrenzung hoher und extrem hoher Betroffenheit von Arbeitslosigkeit auf die Bevölkerung in einer überschaubaren Zahl von Stadtteilen lässt erwarten, dass gezielte lokale Strategien zur Bekämpfung der Ausgrenzung erfolgreich wirken können.



### 1.6.3 Armutsquote

Eine Berechnung der Armutsquote liegt für Hamburg nicht vor. Allerdings liefern zur quantitativen Eingrenzung der Armutsquote der Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung aus 2005 und die laufende SGB II-Berichterstattung der Bundesagentur für Arbeit hinreichend Daten.

Nach dem Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung sind 13,5 % der Bevölkerung in Deutschland arm in dem Sinne, dass sie weniger als 60 % des mittleren Einkommens beziehen (= 1.564 Euro). Das mittlere Einkommen (Median) ist das Einkommen, das die Zahl der Einkommensbezieher in zwei Hälften teilt, d.h., 50 % der Bevölkerung beziehen ein höheres und 50 % ein niedrigeres Einkommen. Armut wird hier als auf einen mittleren Lebensstandard bezogene Benachteiligung aufgefasst.

Die so definierte Armutsgrenze lag in 2003 bei 938 Euro (einschließlich öffentlicher Transferzahlungen). Weniger als 938 Euro bezogen damit 11,14 Millionen Bundesbürger. Bezogen auf die Bevölkerungszahl Hamburgs errechnen sich bei einer Armutsquote von 12,2 % für Westdeutschland rund 220.000 Hamburger, die unterhalb dieser Grenze leben.

Überdurchschnittlich von Armut betroffen sind nach dem Armuts- und Reichtumsbericht:

- Jugendliche zwischen 6 und 24 Jahren (19,1 %),
- Alleinlebende (22,8 %),
- Alleinerziehende (35,4 %),
- Arbeitslose (40,9 %),

Arbeitslosigkeit und der Umstand, Kinder alleine erziehen zu müssen, stellen damit mit Abstand die höchsten Armutsrisiken dar.

Und: Die überwiegende Mehrheit der Armen ist dauerhaft arm. So haben 9,3 % der Bevölkerung in zwei der drei zurückliegenden Jahre ein Einkommen unterhalb der Armutsrisikogrenze bezogen. Nur für ein Drittel der Betroffenen ist Armut eine zeitlich begrenzte vorübergehende Phase.

Eine Armutsquote für Hamburg lässt sich auf Basis der Daten des SGB II und des SGB XII näherungsweise beziffern. Im SGB II – der Grundsicherung für Arbeitsuchende – sind erwerbsfähige Hilfebedürftige vom 15. bis zum 65. Lebensjahr sowie nicht erwerbsfähige Angehörige des Hilfebedürftigen erfasst. Das SGB XII erfasst Kinder und Erwachsene unter 65 Jahren, die zeitweise voll erwerbsgemindert sind sowie hilfebedürftige Personen ab 65 Jahren und Volljährige, die dauerhaft voll erwerbsgemindert sind.

Im Dezember 2006 waren in Hamburg erfasst:

- erwerbsfähige Hilfebedürftige: 148.200
- nicht erwerbsfähige Angehörige von Hilfebedürftigen: 55.600
- Kinder und Personen unter 65 Jahren, die zeitweise erwerbsgemindert sind: 3.000
- Hilfebedürftige Personen ab 65 Jahren und dauerhaft Erwerbsgeminderte: 18.900

Insgesamt waren damit in Hamburg 225.700 Personen aller Altersgruppen hilfebedürftig. Bezogen auf die Bevölkerung entspricht dies einer Armutsquote von 13,0% in Hamburg.

Sowohl die auf der Basis des Armuts- und Reichtumsberichts der Bundesregierung für Hamburg berechneten Daten als auch die originären Hamburger SGB II und SGB XII-Daten betreffen fast identische vergleichbare Größenordnungen von 220.000 bzw. 226.000 Personen.

Im Jahresdurchschnitt 2006 gab es in Hamburg 53.657 Sozialgeld II-Empfänger/innen im Alter von unter 15 Jahren (nicht erwerbsfähige Hilfebedürftige unter 15 Jahren – SGB II).<sup>44</sup> Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet das einen Zuwachs um 4.628 hilfebedürftige Kinder bzw. Steigerung um +9,4%. Vergleicht man den Stand Dezember 2006 (54.019) mit den Hamburger Einwohnerdaten Ende 2005 (225.724 Einwohner unter 15 Jahren), so errechnet sich eine Quote von 23,9%, d.h. fast ein Viertel aller Kinder in Hamburg lebt von Sozialgeld. Nach Berlin und Bremen ist dies die dritthöchste Quote unter den westlichen Bundesländern und lässt auf ein Stadtstaat-Problem schließen. Zur Armut und Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen in Hamburg liegen auch zwei aktuelle Studien vor, die vom Lebenslagenkonzept ausgehend neben der ökonomischen Situation auch die Dimensionen Bildung, Erziehung, Betreuung, Gesundheit, Risiken und subjektives Wohlbefinden einbeziehen – eine Studie nach Hamburger Stadtteilen differenziert, die andere im Bundesvergleich – und die politische Empfehlungen aussprechen.<sup>45</sup>

Eine besondere arbeitsmarktpolitische Herausforderung ist auch die Einkommensarmut bzw. die Gruppe der ‚working poor‘. Mit Stand Dezember 2006 sind 21.605 Personen in Hamburg Einkommensbezieher aus sozialversicherungspflichtiger Arbeit mit aufstockenden Leistungen nach dem SGB II. Somit sind rund 3% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sogenannte ‚Aufstocker‘, die allein von dem erzielten Einkommen ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten können. Überproportional betroffen sind hiervon Frauen, die einen Anteil von 51,7% der ‚Aufstocker‘ (gegenüber 45,6% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten) bilden.<sup>46</sup>

Nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zählen in Hamburg 100.385 Personen zu den ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten (Stand Juni 2006), die also Einkommen ausschließlich aus ihrem Minijob beziehen, und somit ggf. auch zu den ‚working poor‘ gezählt werden können. Gegenüber Juni 2000 ist diese Zahl um 14.739 Personen bzw. 17,2% gestiegen. Geschlechtsdifferenzierte Daten liegen leider nicht vor, es ist aber zu vermuten, dass auch in dieser Einkommensgruppe Frauen überrepräsentiert sind.

---

<sup>44</sup> Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (BIAJ), *sg-kinder-jahreszahlen-2005-2006*, Bremen 2007, S. 3, eigene Berechnungen.

<sup>45</sup> Becher, Ursel (2005): > ... die im Dunkeln sieht man nicht! <, *Armut und Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen in Hamburg*, Hamburg, August 2005.  
Bertram, Hans: ‚Zur Lage der Kinder in Deutschland: Politik für Kinder als Zukunftsgestaltung‘, Innocenti Working Paper No. 2006-02. Florence, UNICEF Innocenti Research Centre.

<sup>46</sup> Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, Drucksache 18/5669, Hamburg 20.02.2007, S. 30.

**Arbeitslose und Alleinerziehende stehen unter einem hohen Armutsrisiko. Nach offizieller Definition leben ca. 220.000 Hamburgerinnen und Hamburger in Armut. Dies entspricht einer Armutsquote von 13%.**

**Fast ein Viertel aller Kinder unter 15 Jahren in Hamburg lebt von Sozialgeld. Über 21.000 Einkommensbezieher aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Hamburg erhalten aufstockende Leistungen nach dem SGB II. Über 100.000 Personen zählen zu den ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten (Minijobber).**

#### **1.6.4 Menschen mit Behinderungen**

Mit Stand 31.12.2004 waren 266.198 Hamburgerinnen und Hamburger nach dem Schwerbehindertengesetz anerkannt mit 20-100% Grad der Behinderung.<sup>47</sup> Der Anteil der **Menschen mit Behinderung** an der Bevölkerung lag in Hamburg in den vergangenen fünf Jahren relativ konstant bei etwas über 15 Prozent (2004 = 15,3%). Ein Vergleich mit den Daten der übrigen Bundesländer aus dem Jahr 2003 zeigt, dass dieser Anteilswert über dem gesamtdeutschen Durchschnitt von 13,4% liegt. In 2003 wies Hamburg den vierthöchsten Anteil behinderter Menschen an der Bevölkerung unter den 16 Bundesländern aus. Von den Menschen mit Behinderungen in Hamburg waren 61,9% im Jahr 2004 als schwer behindert (50-100% GDB) anerkannt. Im Vergleich mit den Bundesländern ist dieser Anteilswert eher gering (Deutschland = 68,5% in 2003).

Während die Stadt Hamburg als Arbeitgeber die von der Bundesregierung vorgegebene Beschäftigungsquote von fünf Prozent erfüllt, wird in der freien Wirtschaft nur eine Beschäftigungsquote von 3,5 Prozent erzielt. Der Integrationsfachdienst Hamburg für Menschen mit Körper- und Sinnesbehinderungen (IFD) unterstützt und berät Unternehmen aller Branchen und aller Größenordnungen über Fragen der Beschäftigung behinderter Menschen - und unterstützt Menschen mit Behinderung bei ihrer Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.

**Hamburg weist unter der Bevölkerung einen vergleichsweise hohen Anteil von Menschen mit Behinderungen auf. Gut jeder siebte Einwohner hat mit Behinderung zu leben, mehr als die Hälfte von diesen ist als schwerbehindert anerkannt.**

---

<sup>47</sup> Geschäftsberichte der Behörde für Soziales und Gesundheit, Abtlg. Soziale Entschädigung (Versorgungsamt Hamburg), [http://www.hamburg.de/Behoerden/senatskoordinator\\_fuer\\_die\\_gleichstellung\\_behinderter\\_menschen/service/statistikhh.htm](http://www.hamburg.de/Behoerden/senatskoordinator_fuer_die_gleichstellung_behinderter_menschen/service/statistikhh.htm)

## 2 Rahmenbedingungen und Strategien auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene

### 2.1 Europäische Rahmenbedingungen

#### 2.1.1 Der Lissabon-Prozess und die Beschäftigungspolitischen Leitlinien (2005 - 2008)

Die ESF-Interventionen der Haushaltsperiode 2007 bis 2013 folgen in ihrer Programmatik den strategischen Zielvorgaben des Lissabon-Prozesses. Demnach soll die EU bis zum Jahr 2010 zum wettbewerbsfähigsten, dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt gestaltet werden – „einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“. Die Grundlage für die Beiträge der Mitgliedstaaten zur Verwirklichung der Lissabon-Ziele bilden die **Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS)** sowie die zugeordneten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung.<sup>48</sup>

Im Zuge der Neuorientierung der Lissabon-Strategie als Ergebnis der EU-Ratssitzungen in 2005 und 2006 wurden auch die beschäftigungspolitischen Leitlinien (17-24 der Integrierten Leitlinien) für den Zeitraum 2005 bis 2008 fortgeschrieben.<sup>49</sup>

Diese Leitlinien (s. Anhang 8.1) sind von den Mitgliedstaaten in ihren beschäftigungspolitischen Maßnahmen zu berücksichtigen, wobei verstärkte Aufmerksamkeit dem Gender-Mainstreaming, der Beschäftigungssituation junger Menschen, benachteiligter Menschen sowie Menschen mit Migrationshintergrund zukommen soll. Bei der Umsetzung der Maßnahmen ist zudem eine umfassende Partnerschaft – insbesondere durch Einbeziehung der Sozialpartner – zu etablieren.

Für die Programmierung der ESF-Umsetzung in Hamburg bilden die Leitlinien einen wesentlichen Bezugsrahmen. Darüber hinaus decken sie sich insbesondere in ihrer Orientierung auf Beschäftigung im 1. Arbeitsmarkt und die Erfordernisse eines attraktiven Lebens- und Wirtschaftsraumes mit den politischen Visionen des Senates der Freien und Hansestadt Hamburg.

Mit den **Beschäftigungspolitischen Leitlinien** werden in der EBS drei thematische Prioritäten gesetzt:

**Thematische Priorität 1** ‚Mehr Menschen in Arbeit bringen und halten, das Arbeitskräfteangebot vergrößern und die sozialen Sicherungssysteme modernisieren‘ (Leitlinien 18 – 20)

Mit dem Einsatz des ESF in Hamburg kann ein Beitrag zur **Leitlinie 18** ‚Einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fördern‘ geleistet werden, indem insbesondere unter der Prioritätsachse C des Operationellen Programms Aktionen für Jugendliche, Frauen und Ältere vorzusehen sind. Die **Leitlinie 19** ‚Integrative Arbeitsmärkte schaffen, Arbeit attraktiver und für Arbeit Suchende – auch für benachteiligte

---

<sup>48</sup> Entscheidung des Rates vom 12. Juli 2005 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (2005/600/EG), in: Amtsblatt der Europäischen Union, L 205, vom 06.08.2005, DE.

<sup>49</sup> Ebenda. Entscheidung des Rates vom 18. Juli 2006 (2006/544/EG)

Menschen – und Nichterwerbstätige lohnend machen' kann durch Aktionen für Langzeitarbeitslose, für Menschen mit Migrationshintergrund sowie für vom Ausschluss Bedrohte in benachteiligten Stadtteilen verfolgt werden – ebenfalls unter Prioritätsachse C. Mit transnational angelegten Aktionen für die europaweite Mobilität von Auszubildenden, Arbeitssuchenden wie auch Arbeitnehmern kann unter der Prioritätsachse E ein Beitrag zur **Leitlinie 20** ‚Den Arbeitsmarkterfordernissen besser gerecht werden' geleistet werden.

Die Verfolgung der spezifischen Ziele beim Einsatz des ESF in Hamburg für die Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung, für die Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben, für die soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung sowie für die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten kann somit als Beitrag zur thematischen Priorität 1 bzw. den Leitlinien 18-20 gewertet werden.

**Thematische Priorität 2** ‚Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen verbessern' (Leitlinien 21-22)

Mit der thematischen Priorität 2 gibt es ebenso in einzelnen Aspekten eine Übereinstimmung zur Hamburger Arbeitsmarktpolitik. Beim Einsatz des ESF können insbesondere unter der Prioritätsachse A des Operationellen Programms die Verfolgung der spezifischen Ziele für die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten und für die Förderung des Unternehmensgeistes einen Beitrag zur **Leitlinie 21** ‚Unter gebührender Berücksichtigung der Rolle der Sozialpartner Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern' leisten. Für die **Leitlinie 22** ‚Die Entwicklung der Arbeitskosten und die Tarifverhandlungssysteme beschäftigungsfreundlicher gestalten' spielt der ESF in Hamburg hingegen eine geringere Rolle.

**Thematische Priorität 3** ‚Die Investitionen in Humankapital durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung steigern' (Leitlinien 23-24)

Den Investitionen in das Humankapital soll beim Einsatz des ESF in Hamburg die größte Aufmerksamkeit zukommen. So können unter der Prioritätsachse B die Aktionen zur Erreichung des spezifischen Ziels der Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots einen Beitrag zur **Leitlinie 23** ‚Die Investitionen in Humankapital steigern und optimieren' leisten, wie auch die Aktionen zum spezifischen Ziel der Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme sich direkt auf die **Leitlinie 24** ‚Die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen ausrichten' beziehen.

## 2.1.2 Die Benchmarks

Ausführlichere Erläuterungen zu den Benchmarks s. Anhang 8.2

**Tabelle 9: Die EU-Benchmarks und Stand 2005 in Hamburg**

Nr.	Zielvorgabe	EU-Ziel	D-West	Hamburg 2005
1	70 % Gesamtbeschäftigungsquote	70,0	66,5	66,6
2	Mindestquote von 60 % für die Beschäftigung von Frauen	60,0	59,7	61,2
3	Mindestquote von 50 % für die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte (55—64 Jahre)	50,0	46,9	45,2
4	Jedem Arbeitslosen wird ein Neuanfang ermöglicht, und zwar binnen sechs Monaten nach Eintritt der AL im Fall von Jugendlichen, binnen zwölf Monaten im Fall von Erwachsenen	jeweils 100,0	noch nicht verfügbar	noch nicht verfügbar
5	Bis zum Jahr 2010 sollten 25 % der LZA an einer aktiven Maßnahme in Form einer Ausbildung, Umschulung, Berufserfahrung oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme teilnehmen	25,0	noch nicht verfügbar	noch nicht verfügbar
6	Das effektive Durchschnittsalter beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben auf EU-Ebene wird um fünf Jahre angehoben	64,9	noch nicht verfügbar	noch nicht verfügbar
7	Die durchschnittliche Schulabbrecherquote für die Europäische Union wird auf höchstens 10 % gesenkt <sup>50</sup>	10,0	7,9	11,5
8	Mindestens 85 % der 22-Jährigen in der Europäischen Union sollen die Sekundarstufe II abgeschlossen haben	85,0	noch nicht verfügbar	noch nicht verfügbar
9	Der durchschnittliche Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (25-64 J.) in der EU, die am lebensbegleitenden Lernen teilnehmen, soll mindestens 12,5 % betragen	12,5	7,6	9,6
10	Armutquote	Kein Ziel	12,5	13,0

## 2.2 Entwicklung und Schwerpunkte der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

In Deutschland hat in den vergangenen Jahren eine grundlegende Arbeitsmarktreform stattgefunden, in deren Folge als wichtigstes Reformelement ab dem 1. Januar 2005 eine Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe vorgenommen wurde.

<sup>50</sup> Die Schulabbrecherquote wird von EUROSTAT anders als in Deutschland berechnet und es fehlt derzeit noch ein valider Umrechnungsschlüssel. Nach Messverfahren von EUROSTAT läge die Schulabbrecherquote in Hamburg bei ca. 13%.

Seitdem gibt es zwei Rechtskreise, in denen aktive und passive arbeitsmarktpolitische Leistungen geregelt sind:

- Im Rechtskreis des SGB III sind die Leistungen für diejenigen Arbeitslosen geregelt, die aufgrund zurückliegender Beschäftigungszeiten Anspruch auf den Bezug von Arbeitslosengeld haben. In der Regel ist der Bezug des Arbeitslosengeldes auf maximal zwölf Monate begrenzt (für Ältere unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 18 Monaten).
- Im Rechtskreis des SGB II sind die Grundsicherungs- und Eingliederungsleistungen für alle Erwerbsfähigen im Alter von 15 bis 65 Jahren normiert, die hilfebedürftig sind und keine oder nur zu geringe Ansprüche an die Arbeitslosenversicherung haben.

Nach zwei Jahren SGB II-Reform ist gegenwärtig (Ende Dezember 2006) die überwiegende Mehrzahl der Arbeitslosen in Deutschland dem Rechtskreis des SGB II zugeordnet – rund 73 % der registrierten Arbeitslosen.

Anders als die Leistungen der Arbeitslosenversicherung des SGB III, die aus Beiträgen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber finanziert werden, sind die Leistungen des SGB II steuerfinanziert. Träger der Leistungen sind im SGB III die Bundesagentur für Arbeit mit ihren örtlichen Arbeitsagenturen und im SGB II die Bundesagentur sowie die Kommunen.

Für die Arbeitslosen in den beiden Rechtskreisen des SGB II und des SGB III steht im Prinzip das gleiche vielfältige Instrumentarium aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur Verfügung. Wichtige Ausnahmen sind Maßnahmen der Existenzgründungsförderung, die nur Arbeitslosengeldbeziehern im Rechtskreis des SGB III zur Verfügung stehen sowie das für erwerbsfähige Hilfebedürftige im Rechtskreis des SGB II neu entwickelte Instrument der Arbeitsgelegenheiten. Dieses zielt darauf ab, - als nachrangiges Förderinstrument - arbeitsmarktfernen Arbeitslosen Beschäftigung in Tätigkeitsfeldern anzubieten, die zusätzlich und im öffentlichen Interesse sind. Erwerbsfähige Hilfebedürftige, die in Arbeitsgelegenheiten tätig sind, erhalten keinen Arbeitslohn, sondern lediglich eine Mehraufwandsentschädigung.

Mit den Arbeitsmarktreformen der vergangenen Jahre hat auch ein grundlegender Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik stattgefunden. Leitmotiv ist – insbesondere im Rechtskreis des SGB II – nunmehr das Prinzip des Förderns und Forderns. Hilfebedürftige Erwerbsfähige sind angehalten, aktiv an ihrer Eingliederung in den Arbeitsmarkt mitzuwirken, um ihre Hilfebedürftigkeit zu beenden oder zumindest zu verringern. Mit erwerbsfähigen Hilfebedürftigen sind verpflichtend Eingliederungsvereinbarungen abzuschließen. Die Verweigerung einer aktiven Mitarbeit des Arbeitslosen ist sanktionsbewehrt und kann bis zu einer Kürzung des Arbeitslosengeldes II um 30 % führen.

Ziel aller aktiven arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen ist die Eingliederung in Arbeit und die Verhinderung von Arbeitslosigkeit.

Die wesentlichen Instrumente zur Verwirklichung dieser Zielsetzung der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind (Stand Dezember 2006; Rechtskreise des SGB II und SGB III):

**Tabelle 10: Instrumente nationaler Arbeitsmarktpolitik SGB II und SGB III**

		Teilnehmer
<b>Beratung und Unterstützung der Arbeitsuche</b>		<b>100.191</b>
	Vermittlungsgutschein (ausgezahlt nach 6 Wochen)	
	Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	81.573
	Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	18.618
	Unterstützung der Beratung und Vermittlung	
<b>Qualifizierung</b>		<b>188.631</b>
	Berufliche Weiterbildung	133.330
	berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen	24.323
	Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen	30.978
<b>Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung (ohne BAB) <sup>1)</sup></b>		<b>332.849</b>
	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	109.075
	Berufsausbildung Benachteiligter	113.408
	Einstiegsqualifizierung	18.924
	berufliche Ersteingliederung behinderter Menschen	91.442
	Berufsausbildungsbeihilfe w.e. beruflichen Ausbildung (BAB)	...
<b>Beschäftigungsbegleitende Leistungen</b>		<b>394.070</b>
	<b>Förderung abhängiger Beschäftigung</b>	<b>130.991</b>
	Personal-Service-Agenturen	7.303
	Eingliederungszuschüsse	108.182
	Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	6.473
	Einstellungszuschüsse bei Vertretung	379
	Entgeltsicherung für Ältere	...
	Arbeitsentgeltzuschuss bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	1.824
	Mobilitätshilfen	
	Einstiegs geld - Variante: Beschäftigung	6.830
	<b>Förderung der Selbständigkeit</b>	<b>263.079</b>
	Gründungszuschuss	29.837
	Überbrückungsgeld	37.289
	Existenzgründungszuschüsse	175.416
	Einstiegs geld - Variante: Selbständigkeit	20.537
<b>Beschäftigung schaffende Maßnahmen</b>		<b>359.336</b>
	Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	305.800
	darunter: Variante Mehraufwand	281.979
	Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	48.041
	Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	663
	Trad. Strukturanpassungsmaßnahmen (Restabwicklung)	4.832
<b>Sonstiges</b>		<b>176.077</b>
	Freie Förderung nach § 10 SGB III	34.676
	Sonstige weitere Leistungen nach § 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II	141.401
<b>Summe (arbeitsmarktpolitische Instrumente) (ohne BAB)</b>		<b>1.551.154</b>

Die mit Abstand meistgenutzten Instrumente sind Maßnahmen zur Förderung der Selbständigkeit, die - mit Ausnahme des wenig genutzten Einstiegs geldes – im Geltungsbereich des SGB III sowie Arbeitsgelegenheiten, die ausschließlich im Geltungsbereich des SGB II eingesetzt werden. Über ein Drittel (36,7 %) aller 1,5 Mio. Förderfälle entfällt auf diese beiden Instrumentengruppen.



## 2.3 Regionale Rahmenbedingungen

Das Land Hamburg verfügt als Stadtstaat über strukturell günstige institutionelle Rahmenbedingungen, um arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen und Aktionen zielgenau und effektiv umsetzen zu können.

Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ist dem Geschäftsbereich der Behörde für Wirtschaft und Arbeit zugeordnet. Auf der operativen Ebene werden die aktiven und passiven Eingliederungsleistungen für die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im Rechtskreis des SGB II durch die „team.arbeit.hamburg - Hamburger Arbeitsgemeinschaft SGB II“ an 20 Standorten umgesetzt. Träger der team.arbeit.hamburg sind die Behörde für Wirtschaft und Arbeit und die Hamburger Agentur für Arbeit. Ende Dezember 2006 waren in Hamburg rund 73 % aller registrierten Arbeitslosen dem Rechtskreis des SGB II, also der operativen Verantwortung der team.arbeit.hamburg zugeordnet.

Für die Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB III ist die Agentur für Arbeit mit sieben Nebenstellen zuständig.

In den Jahren 2005 und 2006 wurde die Hamburger Arge mit erheblichen finanziellen Mitteln durch die Freie und Hansestadt Hamburg unterstützt. Mit der Bereitstellung von Landesmitteln für zusätzliche aktive arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen für Alg II-Empfänger wurde das Förderinstrumentarium der Arge um neue, innovative Instrumente erweitert, die direkt auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt abzielten oder sogar dort implementiert wurden. Beispielhaft zu nennen sind dabei

- das „Hamburger Modell“, das die Beschäftigung Geringqualifizierter in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes durch Zuschüsse zu den Bruttolohnkosten der Arbeitgeber und zu den Nettoeinkommen der Arbeitnehmer in Höhe von jeweils 250 Euro fördert.
- Beschäftigungspools im Handwerk und im Hotel- und Gaststättengewerbe, über die – unterstützt von Betriebsberatern - ein gezieltes Matching von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage mit dem Ziel der passgenauen Vermittlung Arbeitsloser erfolgt.
- Arbeitsgelegenheiten für Jugendliche unter 25 Jahren in Verbindung mit Qualifizierungsmodulen (Deutschsprachkurse, Hauptschulabschluss, Förderung der beruflichen Weiterbildung, niedrigschwellige Qualifizierung, Hinführen zur Ausbildung). Für Jugendliche werden jeweils spezifische, an ihren individuellen Bedarfen orientierte Qualifizierungsmöglichkeiten in Verbindung mit der Tätigkeit in einer Arbeitsgelegenheit angeboten, um ihnen so den Übergang in eine Beschäftigung oder Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu öffnen.

Umfang und Struktur der arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen in den Geltungsbereichen des SGB II und des SGB III stellen sich wie folgt dar (Dezember 2006):

**Tabelle 11: Arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen nach SGB II und SGB III in Hamburg**

	Bestand		
Hamburg	Dezember 2006		
(in 1.000 Euro)	insgesamt	davon:	
		SGB II	SGB III
<b>Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern</b>			
Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGBIII)	5.886	5.521	365
Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	3.322	3.087	235
<b>Qualifizierung</b>			
Berufliche Weiterbildung <sup>2)</sup>	2.313	1.404	909
Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen <sup>2)</sup>	425	265	160
<b>Beschäftigungsbegleitende Leistungen</b>			
<b>Förderung abhängiger Beschäftigung</b>			
Eingliederungszuschüsse	1.154	442	712
Einstellungszuschuss für Neugründungen	55	38	17
Arbeitsentgeltzuschuss bei beruflicher Weiterbildung Beschäftigter	133		133
Einstiegs geld insgesamt	180	180	
<b>Förderung der Selbständigkeit</b>			
Gründungszuschuss	707		707
Überbrückungsgeld	1.049		1.049
Existenzgründungszuschüsse	3.274		3.274
<b>Beschäftigungsschaffende Maßnahmen</b>			
Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	11.027	11.027	
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	157		157
<b>Freie Förderung</b>	1.199		1.199
<b>Sonstige weitere Leistungen § 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II</b>	7.578	7.578	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Erstellungsdatum 27.12.2006

Aus Landesmitteln werden darüber hinaus weitere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gefördert:

- Das „**Sofortprogramm Ausbildung**“, mit dem der Senat die Anstrengungen der Wirtschaft unterstützt, die Lücke zwischen Ausbildungsangebot und nachfragenden Hamburger Jugendlichen zu schließen. Damit kann über 1.000 benachteiligten Hamburger Jugendlichen die teure und entmutigende Versorgung in einer „Warteschleife“ erspart werden. Insgesamt wurden mit dem Programm zusätzlich 784 betriebliche bzw. betriebsnahe Ausbildungsplätze in rund 30 anerkannten Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung eingerichtet. Darüber hinaus stehen Mittel für 185 Angebote zur Berufsvorbereitung und Teilqualifizierung für besonders benachteiligte Jugendliche zur Verfügung.
- Das Programm „**Schaffung von Arbeitsplätzen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen**“. Ziel des Programms ist, durch die Gewährung von Zuschüssen an Privathaushalte in Höhe von 3 Euro je geleistete Dienstleistungsstunde die Nachfrage nach legalen Haushaltsdienstleistungen zu erhöhen und dadurch Beschäftigungsimpulse bei Dienstleistungsagenturen auszulösen.

Jährlich werden in Hamburg durch das Förderprogramm rund 50 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse neu geschaffen.

- Das Programm „**Förderung von Kleinunternehmen**“, das durch die Gewährung von Darlehen bis zu 12.500 Euro Existenzgründungen im Rahmen von Kleinunternehmen fördert. Jährlich werden rund 80 Existenzgründungen gefördert.
- Das Programm „**Qualifizierung und Arbeit für Schulabgänger**“ (QUAS). Das Programm ist eine betriebsnahe Form der Berufsvorbereitung, in dem Schulabgänger, die bisher noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, über sechsmonatige Betriebspraktika und begleitenden berufsvorbereitenden Unterricht an einer Berufsschule in Ausbildung oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden sollen. Jährlich werden rund 400 Jugendliche gefördert.

## 2.4 Ergebnisse der ESF-Ziel 3 Fördermaßnahmen in Hamburg 2000-2006

### 2.4.1 Zum finanziellen Verlauf der Programmumsetzung

Gemäß den Planvorgaben des EPPD standen Hamburg für die Umsetzung des ESF-Ziel 3-Programms zu Beginn der Förderperiode rund 97 Mio. EUR zur Verfügung. Mehrere Programmanpassungen führten vor dem Hintergrund einer gelungenen Performance in Hamburg zu einer Erhöhung dieses Fördervolumen bis 2006 auf insgesamt rund 133 Mio. EUR. Diese zusätzlichen Fördermittel wurden - im Hinblick auf die Kennzahlen des EPPD - für die Umsteuerung der Programmumsetzung insofern eingesetzt, dass insbesondere die Maßnahmen

- M1 Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit
- M4 Qualifikation, Information und Beratung
- M6 Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- M9 Förderung des Unternehmergeistes

verstärkt werden konnten, ohne die Planvorgaben für die verbleibenden Maßnahmen absolut wesentlich zu reduzieren. Mit Stand zum 30.06.2006 waren insgesamt rund 98% der zur Verfügung stehenden Mittel gebunden. (Vgl. Tabelle 12)

**Tabelle 12: Finanzplan für die Hansestadt Hamburg**

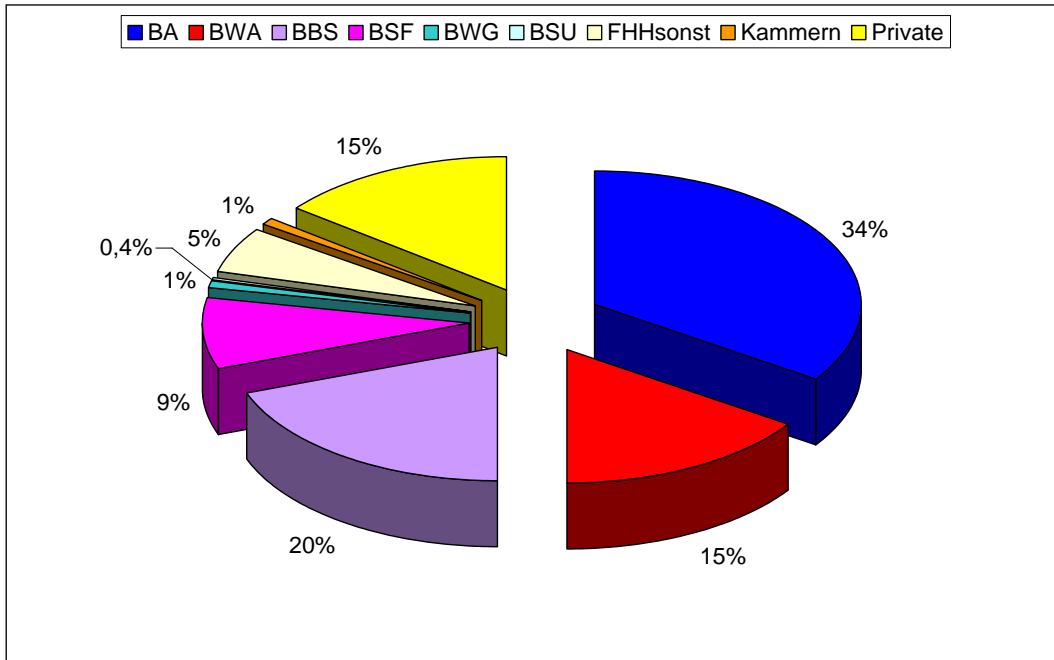
Politikbereiche und Maßnahmen	Planzahlen gem. EPPD	ESF-Planzahlen April 2006 <sup>51</sup>	Umsetzungsstand relativ (Stand 2006)
<b>Politikbereich A</b>	<b>38.817.280</b>	<b>52.221.663</b>	<b>98%</b>
Maßnahme 1	13.552.765	27.949.198	96%
Maßnahme 2	24.457.193	23.342.319	100%
Maßnahme 3	807.322	930.146	100%
<b>Politikbereich B</b>	<b>19.408.639</b>	<b>33.210.067</b>	<b>99%</b>
Maßnahme 4	18.703.830	32.979.206	99%
Maßnahme 5	704.809	230.861	100%
<b>Politikbereich C / Maßnahme 6</b>	<b>7.763.456</b>	<b>11.402.901</b>	<b>99%</b>
<b>Politikbereich D</b>	<b>16.497.344</b>	<b>18.318.838</b>	<b>99%</b>
Maßnahme 7	15.502.064	14.453.177	98%
Maßnahme 9	995.280	3.865.661	100%
<b>Politikbereich E / Maßnahme 10</b>	<b>9.704.320</b>	<b>12.105.725</b>	<b>99%</b>
<b>Politikbereich F / Maßnahme 11</b>	<b>970.432</b>	<b>992.399</b>	<b>100%</b>
<b>Technische Hilfe</b>	<b>3.881.728</b>	<b>4.564.679</b>	<b>100%</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>97.043.199</b>	<b>132.816.272</b>	<b>98%</b>

Im engeren Sinn ist der ESF kein eigenständiges Programm, sondern ein Programm der Bezuschussung nationaler oder regionaler Politiken durch die Europäische Kommission. Unter den Gesichtspunkten von Kohärenz einerseits und Additionalität andererseits

<sup>51</sup> Planungsstand auf Grundlage des im April 2006 dem BMAS vorgelegten Finanzantrages.

rerseits darf der Beitragssatz des ESF an den Gesamtkosten des Programms 45% nicht übersteigen. Mit Blick auf die übrigen rechnerischen 55% nationaler oder regionaler Kofinanzierung zeigt sich in der Mittelbindung bis 31.12.2005 folgende Verteilung für Hamburg.

**Abbildung 12: Anteile unter den Kofinanziers am ESF-Programm 2000-2005**



Von den Kofinanzierungsmitteln stellt die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit 34% den größten Anteil, gefolgt von der Behörde für Bildung und Sport (BBS) mit 20%. Die Fonds verwaltende Behörde für Wirtschaft und Arbeit (BWA) und Private Mittel halten jeweils einen Anteil von 15%. Im Weiteren stellt die Behörde für Soziales und Familie (BSF)<sup>52</sup> 9% der Kofinanzierungsmittel und 5% stammen von sonstigen Hamburger Behörden hier insbesondere von der Justizbehörde. Die Anteile der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (BSU), der Behörde für Wissenschaft und Gesundheit (BWG)<sup>53</sup> und der beiden Kammern bleiben unter einem Prozent. Dieser relativ weite Fächer an Kofinanzierungsanteilen zeigt das Maß an Partnerschaftlichkeit, mit dem eine sehr gute Programmperformance erzielt wird.

Je nach Ressortzuständigkeit, Zielgruppe oder Instrumenteneinsatz variiert diese Verteilung. Hier dargestellt auf Ebene der Maßnahmen zeigt sich, dass bei Maßnahme 1 den Löwenanteil (69,8%) die BBS stellt, während Maßnahme 2 fast ausschließlich (84,1%) von der Agentur für Arbeit kofinanziert wird (s. Tabelle 13).

<sup>52</sup> Jetzt Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz.

<sup>53</sup> Jetzt Behörde für Wissenschaft und Forschung.

**Tabelle 13: Anteile unter den Kofinanziers nach Maßnahmen 2000-2005**

ESF-Maßnahmen	BA	BWA	BBS	BSF	BWG	BSU	FHH sonst	Kam- mern	Pri- vate
1) Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit	10,7	8,2	69,8	8,1	0,0	0,0	0,0	0,2	3,0
2) Bekämpfung und Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit unter Erwachsenen	84,1	5,6	0,9	0,8	2,3	0,0	0,0	0,0	6,3
3) Förderung der Beschäftigung von Arbeitslosen	49,7	39,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,9
4) Qualifikation, Information und Beratung	34,0	20,6	6,3	21,8	0,2	0,0	13,5	1,0	2,5
5) Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen	63,2	27,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,1
6) Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung	12,9	15,5	23,9	1,1	1,8	0,0	0,2	1,9	42,6
7) Berufliche Weiterbildung, Information und Beratung von Beschäftigten	20,2	14,7	4,3	5,0	0,8	1,8	0,0	2,5	50,6
9) Förderung der Existenzgründung	35,8	41,2	0,0	0,6	0,0	7,5	0,0	2,6	12,4
10) Beschäftigung, Existenzgründungen und Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für Frauen	25,6	20,3	28,6	0,8	0,0	0,0	15,5	0,0	9,1
<b>Gesamt</b>	<b>34,5</b>	<b>15,4</b>	<b>19,6</b>	<b>8,6</b>	<b>0,8</b>	<b>0,4</b>	<b>5,4</b>	<b>0,9</b>	<b>14,5</b>

Die Maßnahmen 3 und 5 werden ausschließlich durch den Verbund von BA, BWA und privaten Mitteln kofinanziert, in Maßnahme 4 wie auch 10 kommen auch die sonstigen Fachbehörden zum Zuge. In Maßnahme 6 und 7 stellen die privaten Mittel einen hohen Anteil (42,6% und 50,6%). In Maßnahme 9 dominiert der Anteil der BWA, während in Maßnahme 10 die Anteile von BA, BWA und BBS relativ gleich liegen.

## 2.4.2 Ergebnisse der Förderung auf Ebene der Projekte und Zielgruppen

### 2.4.2.1 Geförderte Projekte

Nach dem Umsetzungsstand des Programms zum 31.12.2005 befinden/befanden sich insgesamt 386 Projekte in der Förderung. Sie verteilen sich auf die einzelnen Maßnahmen wie folgt:

**Tabelle 14: Anzahl geförderter Projekte nach Maßnahmen**

	ESF-Maßnahme	Anzahl
M1	Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit	54
M2	Bekämpfung und Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit unter Erwachsenen	25
M3	Förderung der Beschäftigung von Arbeitslosen	3
M4	Qualifikation, Information und Beratung	56
M5	Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen	2
M6	Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung	42
M7	Berufliche Weiterbildung, Information und Beratung von Beschäftigten	51
M9	Förderung der Existenzgründung	10
M10	Beschäftigung, Existenzgründungen und Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für Frauen	31
M11	Kleinprojekte zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und der lokalen-sozialen Entwicklung	110
M12	Maßnahmen der Technischen Hilfe zur Verwaltung, Vorbereitung, Begleitung und Bewertung des EPPD	2

### 2.4.2.2 Teilnehmer und Teilnehmerinnen 2000 - 2005

In den ersten sechs Jahren der Umsetzung des ESF-Programms Ziel 3 in Hamburg wurden insgesamt rd. 92.000 Hamburger und Hamburgerinnen mit diesem Programm gefördert. Diese Summe liegt über einem jahresdurchschnittlichen Bestand an arbeitslos gemeldeten Personen in Hamburg – ca. 82.000 jahresdurchschnittlich im Zeitraum 2000 – 2005. Da sich das Programm im Kern an arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen richtet, könnte dieses Ergebnis auch derart formuliert werden, dass ungefähr jede sechste arbeitslose Person in Hamburg von der ESF-Förderung tangiert wird.

**Tabelle 15: Teilnehmer nach ESF-Maßnahmen 2000-2005**

ESF-Maßnahmen	Teilnehmer	i.v.H.	Soll-Ist i.v.H.
1) Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit	13.492	14,7	131,5
2) Bekämpfung und Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit unter Erwachsenen	16.454	17,9	87,4
3) Förderung der Beschäftigung von Arbeitslosen	165	0,2	629,4
4) Qualifikation, Information und Beratung	22.347	24,3	157,9
5) Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen	147	0,2	267,3
6) Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung	22.012	23,9	73,1
7) Berufliche Weiterbildung, Information und Beratung von Beschäftigten	6.617	7,2	79,9
9) Förderung der Existenzgründung	3.056	3,3	69,1
10) Beschäftigung, Existenzgründungen und Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für Frauen	7.787	8,5	93,9
Gesamt	92.077	100,0	93,0

Zu berücksichtigen ist, dass 44,8% dieser 92.000 Personen nur sehr kurz an einem ESF geförderten Projekt teilgenommen haben und als sog. ‚Bagatellfälle‘ zu definieren sind.<sup>54</sup> Dies betrifft alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Maßnahme 6, knapp

<sup>54</sup> Als Bagatellfälle sind hier identifiziert alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus Maßnahme 6 sowie alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Beratungsprojekten des Instrumententyps 710 und 720. Eine weitergehende Identifizierung über Teilnahmestunden – wie im Ergänzenden Programmplanungsdokument vorgesehen – ist aus dem vorliegenden Datenbestand nicht möglich. Für die weitere Auswertung

drei Viertel (72,1%) in Maßnahme 2, gut ein Drittel (36,8%) in Maßnahme 7 und rund ein Fünftel (20,1%) in Maßnahme 10.

Auf die Maßnahmen verteilt sich die bislang erreichte Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu je knapp einem Viertel auf die Maßnahme 4 (24,3%) und Maßnahme 6 (23,9%), wobei unter Letztere nur Bagatellfälle zählen. Weiterhin nennenswert sind die Anteile von 17,9% aller Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Maßnahme 2 und 14,7% in Maßnahme 1 (s. Tabelle 15, Sp. 3).

Betrachtet man bei den Projekten, die bis Ende 2005 abgeschlossen wurden, die geplante Teilnehmerzahl (Soll) mit der Anzahl der tatsächlich erreichten (s. Tabelle 15, Sp. 4), so wurde die Zielstellung insgesamt zu 93% realisiert. Weiterhin ist festzustellen, dass in Maßnahme 4 (157,9%) und in Maßnahme 1 (131,5%) das Soll übererfüllt wurde, während in den Maßnahmen 9 (69,1%), 6 (73,1%), 7 (79,9%) und 2 (87,4%) das Soll an Teilnehmerzahlen nur unterdurchschnittlich erreicht wurde. Die Ausreißer in Maßnahme 3 und 5 (jeweils nur ein Projekt mit kleiner Fallzahl) sollen in dieser Betrachtung unberücksichtigt bleiben. Im Ergebnis weisen die zielgruppenbezogenen Maßnahmen eine bessere Performance auf als die struktur- oder unternehmensbezogenen.

### **2.4.2.3 Erreichung der Zielgruppen**

Vergleiche mit den Referenzzahlen der Hamburger Arbeitslosenstatistik zeigen, dass die arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen mit dem ESF-Programm in hohem Maße erreicht werden.<sup>55</sup>

So liegt der Anteil der Frauen im ESF-Programm 2000-2005<sup>56</sup> bei 43%, unter den in Hamburg 2000-2005 arbeitslos gemeldeten Personen beträgt der Anteil von Frauen 40,5% (s. Abbildung 13). Die Erreichung dieser Zielgruppe liegt somit 2,5 Prozentpunkte über einer Abdeckung des Bedarfs. Auch Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausländischer Nationalität bzw. mit Migrationshintergrund sind mit 20,9% entsprechend ihrem Anteil unter den Arbeitslosen (21,5%) gut vertreten.

In besonders hohem Maße werden mit dem ESF-Programm langzeitarbeitslose Personen erreicht. Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sind 47,6% zuvor ein Jahr und länger arbeitslos gewesen, die Hamburger Arbeitslosenstatistik weist für den Vergleichszeitraum einen Anteil von 30,8% Langzeitarbeitsloser auf. In einer gewissen Tradition aus vorangegangenen Programmperioden des Europäischen Sozialfonds weist dieses Ergebnis darauf hin, dass sich das Angebot an Projekten - insbesondere in Maßnahme 2 und 4 - für diese benachteiligte Zielgruppe besonders eignet.

Eine hohe Abdeckung wird auch bei Jugendlichen unter 25 Jahre erreicht. Der Anteil von jüngeren Teilnehmerinnen und Teilnehmern liegt im ESF-Programm bei mehr als

---

bedeutsam ist, dass zu Bagatellfällen nur rudimentäre Daten (Geschlecht, Alter, Nationalität aber nicht z.B. Dauer der Arbeitslosigkeit, Berufsausbildung etc.) vorliegen.

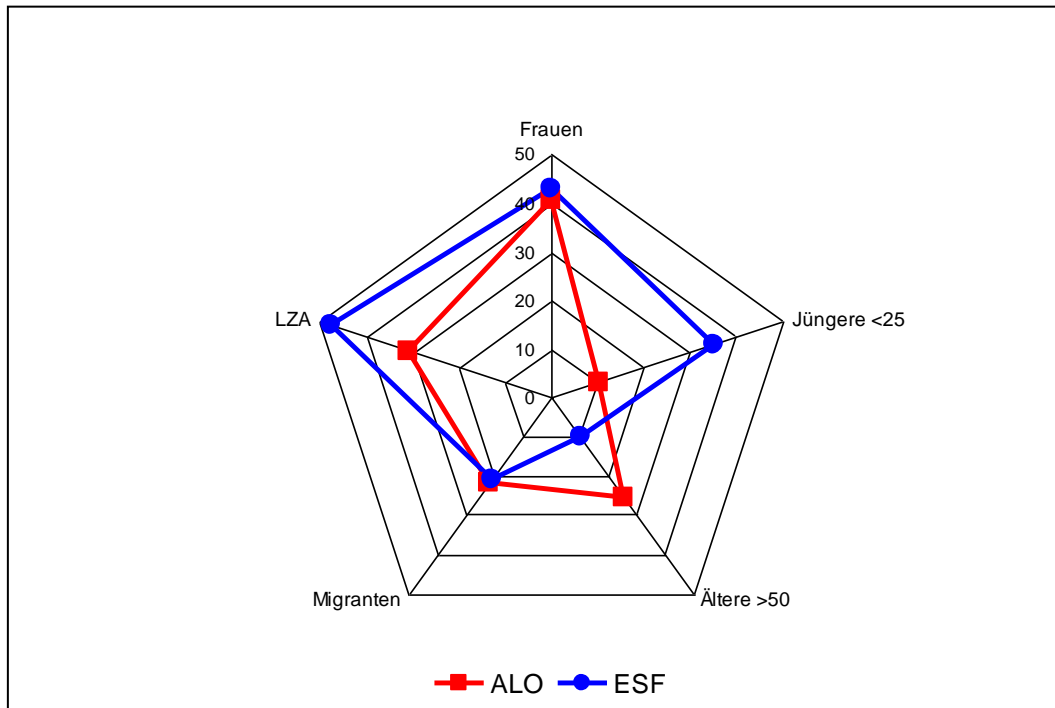
<sup>55</sup> Für diese Vergleiche wurden zum einen die von der Arbeitsagentur veröffentlichten Jahresdurchschnittswerte 2000 bis 2005 herangezogen und berechnet, und zum anderen wurden im ESF-Programm die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Maßnahme 7 herausgerechnet, da diese Maßnahme sich nicht an arbeitslose Personen richtet.

<sup>56</sup> Alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen außer Maßnahme 7.



einem Drittel (35%), unter den Arbeitslosen stellt diese Gruppe lediglich einen Anteil von 10,1% im Vergleichszeitraum. Bei diesem Ergebnis sind die teilnehmerstarken ESF-Projekte für Jugendliche in Maßnahme 1 und 6 in Betracht zu ziehen, die Schülerinnen und Schüler – also noch nicht arbeitslos gemeldete Personen – beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung betreuen.

**Abbildung 13: Abdeckung arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen**



Allein die Zielgruppe der älteren Arbeitslosen wird mit dem ESF-Programm bislang nicht in ausreichendem Maße erreicht. So sind ältere Personen über 50 Jahre mit 10,2% im Programm unterrepräsentiert gegenüber dem Referenzwert von 25,4% unter den Hamburger Arbeitslosen. Die Unterversorgung älterer Arbeitsloser ist bereits aus den vorangegangenen ESF-Programmperioden bekannt. Mit den im Kern auf berufliche Qualifizierung ausgerichteten Programmen ist die Gruppe der Älteren bislang nur schwer zu erreichen. Dies mag u. a. daran liegen, dass der Begriff des Lebenslangen Lernens in den Arbeitsmarkt noch nicht hinreichend Einzug gehalten hat und auch zur Kofinanzierung erforderliche nationale oder regionale Maßnahmen oder Programme bis Anfang 2005 für diese Zielgruppe kaum bewilligt oder aufgelegt wurden.<sup>57</sup> Trotz der Sondermaßnahmen im Jahre 2005 ist allerdings auch noch kein Trend zur Verbesserung festzustellen. Bezogen auf die jährlichen Eintritte nimmt der Anteil Älterer eher ab von 19,7% aller Eintritte in 2001 auf 9,4% in 2005.

Da sich die Strategie des ESF-Programms in einem wesentlichen Teil auf die berufliche Qualifizierung, auch Weiter- oder Nachqualifizierung der Teilnehmer und Teilneh-

<sup>57</sup> Der Controllingbericht der arbeitsmarktpolitischen Programme in Hamburg für das Berichtsjahr 2004 kommt bei der Zielgruppe der über 50-jährigen zu einem ähnlichen Ergebnis. Siehe Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.): Controllingbericht der arbeitsmarktpolitischen Programme Berichtsjahr 2004, Hamburg Dezember 2005, S. 34.

merinnen ausgerichtet, sind weiterhin die hierfür relevanten Aspekte zu betrachten. Unter den Teilnehmern und Teilnehmerinnen des ESF-Programms im Zeitraum 2000-2005 verfügen durchschnittlich 15,2% über keinen Hauptschulabschluss.<sup>58</sup> In den vorliegenden Vergleichszahlen der Hamburger Arbeitsagentur liegt im Zeitraum 2000-2003 der Anteil derjenigen unter den Arbeitslosen, die ohne Berufsausbildung und ohne Hauptschulabschluss sind, bei durchschnittlich 13,3% etwas niedriger.<sup>59</sup> In anderen arbeitsmarktpolitischen Programmen Hamburgs waren im Jahr 2004 durchschnittlich 15,7% ohne Schulabschluss.

**Tabelle 16: Teilnehmer und Teilnehmerinnen nach Schulabschluss**

Schulabschluss	Teilnehmer	i.v.H.
ohne Hauptschulabschluss	4.997	15,2
mit Hauptschulabschluss	11.444	34,8
mit mittlerem Abschluss (Mittlere Reife)	8.894	27,0
mit Fachhochschulreife	1.150	3,5
mit Abitur bzw. Hochschulreife	5.354	16,3
nicht zuzuordnender Abschluss im Ausland	1.089	3,3
Gesamt	32.928	100,0

Von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen, zu denen diesbezügliche Daten vorliegen (n=35.283), waren 36,7% ohne Berufsausbildung. Aus den Strukturanalysen der Hamburger Agentur für Arbeit lässt sich für den Zeitraum 2000-2005 ein Vergleichswert von 46,4% errechnen, d.h. ein potentieller Bedarf wird durch das ESF-Programm nicht gänzlich abgedeckt. Unter den Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die über eine abgeschlossene Ausbildung verfügen (n=21.090), besteht der zuletzt erreichte, höchste Abschluss in knapp drei Viertel der Fälle (73,%) in betrieblicher oder außerbetrieblicher Berufsausbildung (Lehre). Weitere Abschlussarten variieren zwischen 3,3 – 5,4%, immerhin 9,7% besitzen einen akademischen Abschluss. Auch diese Verteilung weicht nicht wesentlich von den Referenzwerten in der Hamburger Arbeitslosenstatistik ab.

#### 2.4.2.4 Teilnahmeergebnisse

Die Betrachtung der Ergebnisse im Hinblick auf die **reguläre Teilnahme** bzw. vorzeitige **Maßnahmeabbrüche**, die nicht auf eine vorzeitige Arbeitsaufnahme, die Aufnahme einer Ausbildung oder den Wechsel in eine andere Fördermaßnahme beruhen, zeigt die höchste Abbruchquote (12,9% von n=13.492) in Maßnahme 1 Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Es folgen mit einer Quote von 10,7% Maßnahme 10 und mit einer **Abbruchquote** von 6,3% Maßnahme 4. In den verbleibenden Maßnahmen liegen die vorzeitigen Teilnahmebeendigungen wegen „mangelnder Leistungen“, „länge-

<sup>58</sup> Alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen außer Maßnahme 7, da diese Maßnahme sich nicht an arbeitslose Personen richtet. Verwertbare Informationen liegen aber nur für 32.928 Personen vor.

<sup>59</sup> Eigene Berechnungen nach Agentur für Arbeit Hamburg, Information und Controlling (Hrsg.): Daten-Fakten-Analysen, Reihe 4, Strukturanalyse Ende September 2003, Übersicht 17. In den Strukturanalysen 2004 und 2005 werden Informationen zum Schulabschluss nicht mehr ausgewiesen. Der im o.g. Controllingbericht der arbeitsmarktpolitischen Programme in Hamburg für das Berichtsjahr 2004 angeführte Wert von 5,4% kann hier nicht nachvollzogen werden. Vgl. Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Wirtschaft und Arbeit (2005), S.34.

rer Fehlzeiten“ oder aus „sonstigen Gründen“ um einen Prozentpunkt und darunter. Damit bleibt festzustellen, dass es den Projekten in allen Maßnahmen gelungen ist, die erreichten Teilnehmer und Teilnehmerinnen in gutem bis sehr gutem Umfang für die kontinuierliche Mitwirkung zu gewinnen.

Im Hinblick auf den **Verbleib** der Personen unmittelbar und innerhalb von vier Wochen nach Beendigung der Förderung sind insgesamt 16.028 Fälle dokumentiert. Die Differenzierung der Befunde nach Maßnahme erfolgt auf der Basis jeweils sehr unterschiedlicher Datenbestände. Die geringsten Fallzahlen weisen die Maßnahmen 3 (n = 159) und 5 (n = 1) aus – hier wurden allerdings auch nur wenige Projekte gefördert -, die höchste Fallzahl (n = 5.850) lässt sich für Maßnahme 4 ermitteln.

Aus der Übersicht zum Teilnehmerverbleib in den Maßnahmen 1 bis 4 geht hervor, dass jeweils nahezu 30% der geförderten Personen eine Anschlussperspektive in regulärer Beschäftigung gefunden haben, in Maßnahme 3 liegt dieser Anteil sogar deutlich über einem Drittel (37,7%) der Geförderten. Lediglich in Maßnahme 10 hat sich diese Perspektive für ein knappes Fünftel (18,8%) der Teilnehmerinnen ergeben, und für mehr als zwei Drittel (70,3%) von ihnen wird die Anschlusssituation mit „arbeitslos“ angegeben. (Vgl. Tabelle 17)

Hervorzuheben ist der hohe Anteil von Jugendlichen (33,2%) der Maßnahme 1, der in eine weiterführende Qualifizierung wechselt. Für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der anderen Maßnahmen hat diese Perspektive deutlich geringere Bedeutung. Lediglich für die Maßnahmen 2 (16,5%) und 4 (13,9%) sind diesbezüglich noch Anteile von mehr als einem Zehntel zu verzeichnen. Der Wechsel in subventionierte Beschäftigung spielt mit Ausnahme der in Maßnahme 4 Geförderten – hier ist ein Anteil von 13,9% verzeichnet – kaum eine Rolle bei den positiven Anschlüssen.

**Tabelle 17: Teilnehmerverbleib in den Maßnahmen 1 bis 4 und 10 (n = 13.222)**

	Beschäftigung	subv. Beschäftigung	Qualifizierung	Arbeitslos	Sonstiges	Gesamt
1) Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit	29,1	5,7	33,2	12,9	19,1	100,0
2) Bekämpfung und Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit unter Erwachsenen	29,6	0,2	16,5	53,0	0,7	100,0
3) Förderung der Beschäftigung von Arbeitslosen	37,7	1,3	3,1	55,3	2,5	100,0
4) Qualifikation, Information und Beratung	28,0	13,9	13,6	18,4	26,1	100,0
10) Beschäftigung, Existenzgründungen und Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für Frauen	18,8	1,0	4,9	70,3	5,0	100,0
<b>Gesamt</b>	<b>27,5</b>	<b>7,1</b>	<b>15,5</b>	<b>35,2</b>	<b>14,7</b>	<b>100,0</b>

Für die ehemaligen Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Förderangebote unter **Maßnahme 7** ist positiv zu vermerken, dass ein gutes Viertel (27,7%) von ihnen einen anerkannten Berufsabschluss (vornehmlich im Bereich der Altenpflege bzw. der Transport-, Lager und Logistikwirtschaft) erreichte. (Vgl. Tabelle 18)

**Tabelle 18: Teilnahmeergebnisse in Maßnahme 7 (n = 1.769)**

	Abschluss Ausbildungsberuf	Sonstige staatl. Prüfung	Trägerinterne Prüfung	Teilnahme nachweis ohne Prüfung	Gesamt
7) Berufliche Weiterbildung, Information und Beratung von Beschäftigten	27,7	0,8	5,2	66,3	100,0

Unter **Maßnahme 9** wurde im Zuge der Förderung in mehr als einem Drittel (35,5%) der Fälle die Gründungsidee verwirklicht und die Selbständigkeit auch sechs Monate nach Beendigung der ESF-Förderung noch praktiziert. Mehr als die Hälfte (55,2%) der Geförderten befinden sich zu diesem Zeitpunkt noch in der Vorbereitung, während zusammen genommen ein knappes Zehntel (8,1% und 1,2%) das Gründungsprojekt aufgegeben hat. (Vgl. Tabelle 19)

**Tabelle 19: Teilnahmeergebnisse in Maßnahme 9 (n = 1.037)**

	Gründung in Vorbereitung	Gründung besteht	In Vorbereitung aufgegeben	Gründung aufgegeben	Sonstiges	Gesamt
9) Förderung der Existenzgründung	55,2	35,5	8,1	1,2	0,1	100,0

#### 2.4.2.5 Die Umsetzung des ESF Ziel 3 aus Sicht der Partner

Gemäß der partnerschaftlichen Umsetzung des ESF Ziel 3 in Hamburg sind Fachbehörden und Sozialpartner in den Prozess der Projektauswahl und der Programmsteuerung eingebunden. Im Frühsommer 2006 sind mit den Mitgliedern der beiden für die Programmsteuerung zuständigen Ausschüsse – Fachbehördenausschuss und Beratender Ausschuss – Expertengespräche geführt worden, die hauptsächlich die bisherige Programmumsetzung betrafen, aber auch Erwartungen hinsichtlich der nächsten Förderperiode ansprachen. Die Einschätzungen der Partner ergeben in der Zusammenfassung folgendes Bild.<sup>60</sup>

**Inhaltliche Schwerpunkte und Ausrichtung der ESF-Förderung:** Durchgängig wird von den Partnern – deutlich auch von den Kammern - hervorgehoben, dass für sie die Verknüpfung der beiden Komponenten Arbeitsmarkt- und Eingliederungspolitik das Kerngeschäft des ESF darstellt. Regionalpolitischer Reformbedarf wird auch mit Blick auf die bisher bestehenden Defizite der ARGE-Leistungen im Kontext der Hamburger Arbeitsmarktpolitik gesehen. Für die kommende Förderperiode erscheinen den Partnern zudem programmatische Bezüge auf das Leitbild der „Wachsenden Stadt“ sinnvoll.

**Partnerschaftlichkeit:** In der Wahrnehmung der Ausschussmitglieder hat sich das partnerschaftliche Verfahren – auch angesichts der hohen zeitlichen Belastung, die die Mitarbeit in den Gremien darstellte - eindeutig bewährt. Die Beteiligung der Sozialpart-

<sup>60</sup> Johann Daniel Lawaetz-Stiftung, Zwischenbilanz der ESF Ziel 3 Umsetzung in Hamburg, Aktualisierung 2006, Hamburg, August 2006

ner und Wohlfahrtsverbände wirkt präventiv und schafft Transparenz: die Kofinanziers und Befürworter einzelner Projekte mussten sich gegenüber anderen erklären und die Entscheidungen wurden nachvollziehbar. Die Zusammenarbeit zwischen Fachbehörden- und Beratendem Ausschuss ist – trotz unterschiedlicher Funktionen - als gleichberechtigt wahrgenommen worden, nicht zuletzt deshalb, weil als allseits akzeptierte Regel galt, nicht gegen das Votum des Beratenden Ausschusses zu entscheiden. Überprüft werden sollte, ob die Funktion des Beratenden Ausschusses in dem Sinne aufgewertet werden könnte, dass er stärker auf die Diskussion und Kommentierung von strategischen Entscheidungen – im Unterschied zur Diskussion einzelner Projekte – ausgerichtet würde.

**Projektauswahl:** Das Verfahren der Projektauswahl – also die Diskussion der Anträge auf Basis eines strukturierten, quantifizierten Bewertungsrasters – wird im Grundsatz als positiv eingeschätzt. In der kommenden Förderperiode sollte jedoch über eine Präzisierung der bisher verwendeten Bewertungskriterien nachgedacht werden. Generell erscheint den Partnern eine höhere Verfahrensverbindlichkeit erforderlich, allerdings sollten diese Verfahren nicht zu Lasten der Innovationsoffenheit der zu fördernden Vorhaben gehen. Bei Wettbewerbsverfahren sollte sicher gestellt sein, dass die Konzept- bzw. Angebotsqualität angemessen berücksichtigt wird.

#### **2.4.2.6 Zusammenfassung**

Die im August 2006 vorgelegte Zwischenbilanz der ESF-Ziel-3 Umsetzung in Hamburg<sup>61</sup> bestätigt im Rahmen ihrer Fragestellungen im Wesentlichen die für den Bund insgesamt konstatierten Ergebnisse und Empfehlungen.<sup>62</sup> Im Hinblick auf die zukünftige Förderperiode des ESF im Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ sind allerdings zwei Hamburger Befunde bemerkenswert.

Zum einen konnten mit dem Instrument der **Gründungsberatung** in Hamburg in besonders hohem Maße Gründerpersonen mit Migrationshintergrund erreicht werden – etwa ein Viertel der insgesamt mit diesem Instrument geförderten Personen gehört zu dieser Teilgruppe. Die diesen positiven Ergebnissen zugrunde liegenden Strukturen – etwa in Form von Projektträgern, Netzwerken und Förderkonzepten – bieten im Hinblick auf die einschlägigen Prioritätsachsen (hier insbesondere Prioritätsachse A in Verbindung mit Prioritätsachse C) der ESF-Ziel-2 Förderperiode ab 2007 gute Anknüpfungspunkte.

Andererseits blieben bis 2005 die Ergebnisse des Instruments „**Weiterbildung Beschäftigter**“ hinsichtlich der erreichten Teilnehmer und Teilnehmerinnen deutlich unter den Erwartungen: gemessen an den Planzahlen erreichten die bis 2005 beendeten Projekte weniger als zwei Drittel (60,3%) des Sollwertes. Offensichtlich tun sich sowohl Unternehmen als auch die Beschäftigten schwer, angesichts verdichteter Arbeitsanfor-

---

<sup>61</sup> Johann Daniel Lawaetz-Stiftung, Zwischenbilanz der ESF Ziel 3 Umsetzung in Hamburg, Aktualisierung 2006, Hamburg August 2006.

<sup>62</sup> Vgl. RWI, SOESTRA, Ronning, Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds in Deutschland in der Förderperiode 2000-2006 (EPPD Ziel 3 und OP des Bundes Ziel1, Halbzeitbewertung für das EPPD Ziel 3, Essen, Berlin 2003.

derungen bzw. angespannter Markterfordernisse mittel- und langfristige Qualifizierungsstrategien zu realisieren, selbst wenn die ESF-Förderung entsprechende Prozesse kostengünstig gestalten hilft. Diese Bedingungen erfordern im Zuge der Planung und Durchführung des Folgeprogramms (vornehmlich Prioritätsachse A) besondere Aufmerksamkeit und Kreativität.

In der Gesamtschau verfügt Hamburg für den überaus komplexen Prozess der Umsetzung des ESF-Programms sowohl über effektive und gut eingespielte Strukturen wie auch Instrumente. Auf der Ebene der Instrumente ist das kontinuierlich verbesserte **Controlling- und Monitoringsystem** hervorzuheben. Über die Verknüpfung der an verschiedenen Stellen generierten Datenbestände wird ein Berichtswesen auf hohem Niveau gepflegt. Dieses ressourcenintensiv generierte System ist mit überschaubarem Aufwand auf die neue Programmstruktur einzustellen und bildet somit eine solide Basis auch für die Umsetzung der kommenden Programmperiode.

Auf der Ebene der Strukturen hat sich über die beiden in Hamburg arbeitenden **ESF-Ausschüsse** für die Umsetzung des ESF-Programms ein gut funktionierendes **partnerschaftliches Verfahren** etabliert. Die Einbeziehung der potentiellen und tatsächlichen Kofinanziers in den Steuerungsprozess in Verbindung mit der effektiven Zuarbeit der Technischen Hilfe trägt maßgeblich zur guten Programmpformance bei. Die Anregungen und Verbesserungsvorschläge der befragten Experten und Expertinnen aus den ESF-Ausschüssen können das Verfahren noch weiter optimieren und sollten daher für die Planung der kommenden Programmperiode berücksichtigt werden.

Ein Indikator der guten Programmpformance ist der sehr hohe **Stand der Mittelbindung**. Im Vergleich mit den anderen Bundesländern und dem Bund liegt Hamburg im Umsetzungsstand (98%) deutlich über dem Durchschnitt.<sup>63</sup> Die Steuerungsentscheidungen über den Weg der Änderungsanträge und Programmanpassungen ermöglichen nicht nur eine Punktlandung in der Umsetzung, sondern bescherten Hamburg ein Plus von rund einem Drittel der ursprünglich geplanten ESF-Mittel, immerhin zusätzliche 36 Mio. EUR.

Ein weiterer Grund für die gute Programmpformance ist darin zu sehen, dass es in Hamburg gelungen ist, die ESF-Mittel mit einem **Interventionssatz** von durchschnittlich 36% an ein breites Spektrum nationaler und regionaler Politiken zu binden. Entscheidend hierfür war das Interesse und die Bereitschaft der Agentur für Arbeit, der verschiedenen Hamburger Fachbehörden, der Kammern und Verbände und der beteiligten Unternehmen als Kofinanziers mit eigenen Mitteln an der Umsetzung des ESF aktiv mitzuwirken. Es ist davon auszugehen, dass die ESF-Umsetzung auch in der kommenden Förderperiode mit dieser Bereitschaft zur Mitwirkung rechnen kann.

Der in Hamburg im Rahmen der ESF-Förderung zum Einsatz kommende Fächer an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten weist jeweils bezogen auf die spezifischen Adressaten insgesamt zufrieden stellende Ergebnisse auf, die **Bedarfe der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen** werden mit Ausnahme der älteren Arbeitslosen (50

---

<sup>63</sup> Der Jahresbericht 2004 für die Bundesrepublik Deutschland gibt den Stand der Mittelbindung des Bundes mit rund 72% und den der Länder mit 57% an. Dem Beratenden Ausschuss konnte im April 2005 für Hamburg ein Stand von 90% berichtet werden.

Jahre und älter) hinreichend gut abgedeckt. Dasselbe gilt für die Teilnehmererreichung, die geförderten Projekte erreichen ihre jeweilige Klientel gut bis sehr gut. Die Abbruchquoten sind moderat. Im Vorteil sind die Maßnahmen, die sich auf definierte Zielgruppen ausrichten.

Problematisch erscheinen trotz der relativ guten **Integrationsquoten** die ebenfalls relativ hohen **Quoten erneuter Arbeitslosigkeit** nach Beendigung der Förderung. Ähnliche Befunde der Bundesevaluation führen dort zu der Empfehlung, sich zumal für die Problemgruppen des Arbeitsmarktes nicht ausschließlich auf eine schnelle Integration in reguläre Beschäftigung zu fokussieren, sondern für diese Gruppen in längerfristiger Perspektive mittels spezifischer Fördermaßnahmen – „ergänzend zur Förderung im Rahmen von SGB II und SGB III“ - die Erhöhung ihrer Beschäftigungsfähigkeit anzustreben.<sup>64</sup> Diese Empfehlung ist für den zukünftigen Einsatz des ESF auch in Hamburg zu berücksichtigen.

### 2.4.3 Ergebnisse der GI-EQUAL

In der ersten Förderperiode der GI-EQUAL wurden in Hamburg bis 2005 drei Entwicklungspartnerschaften (EP) gefördert, davon eine territoriale und zwei sektorale.

Die territoriale „Entwicklungspartnerschaft Elbinsel“ war als Initiative für soziale Integration, Arbeit und Ausbildung in den Hamburger Stadtteilen Wilhelmsburg und Veddel angelegt mit dem Ziel, eine lokale Qualifizierungs- und Beschäftigungsstrategie zu entwickeln und in dieser Perspektive mehr als 50 Kooperationspartner - Institutionen, soziale Einrichtungen, Schulen, Behörden, Betriebe, Ausbildungs- und Beschäftigungsträger – zusammen zu führen und in Netzwerken zu organisieren. Die Befunde der Evaluation weisen positive Ergebnisse insbesondere sowohl auf der Ebene der realisierten Teilprojekte in den Handlungsfeldern „Wirtschaft und Arbeit“ und „Schule, Jugendhilfe und Betriebe“ wie auch der hier etablierten Teilnetzwerke aus.<sup>65</sup> Bemerkenswert sind die Innovationseffekte (z.B. hinsichtlich der Entwicklung und Erprobung neuer, zielgruppenbezogener Inhalte der beruflichen Qualifizierung), die sich oftmals schon aus dem verbesserten Zusammenwirken der relevanten Akteure ergeben.

Kritisch fällt demgegenüber das Fazit hinsichtlich der weit ausgreifenden Netzwerkkonstruktion der Entwicklungspartnerschaft selber aus. Für einen sektorübergreifenden, integrierenden Ansatz fehlte es an einigen Voraussetzungen, zu denen u.a. die beschränkten Gestaltungsmöglichkeiten der EP-Geschäftsstelle z.B. im Hinblick auf die Auflösung fachpolitischer Inkonsistenzen gehörte. Hingewiesen wird zudem einmal mehr auf die umfangreichen personellen und materiellen Ressourcen, die die Netzwerkarbeit von allen Beteiligten erfordert.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> RWI, SOESTRA, Ronning, Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds in Deutschland, Förderperiode 2000-2006 EPPD Ziel 3, Aktualisierung der Halbzeitbewertung, Endbericht – Entwurfsfassung, September 2005, S.325.

<sup>65</sup> Technische Universität Hamburg, Evaluationsbericht „Entwicklungspartnerschaft Elbinsel“ im EU-Programm EQUAL, Hamburg Juli 2005.

<sup>66</sup> Vgl. dazu auch die Schlussfolgerungen und Empfehlungen der Bundesevaluation zur ersten Förderperiode, ICON-INSTITUTE, COMPASS und PIW, Evaluierung der GI EQUAL für den Zeitraum 2002 - 2008, Abschlussbericht der Programmevaluation zur ersten Förderrunde der GI EQUAL 2002 – 2005, Schwerpunktthema Mainstreaming, Kurzfassung, Berlin, Bremen, Köln, Teltow, Juli 2006.

Insgesamt betrachtet bergen die Erfahrungen dieser EP - nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass sie sehr ambitioniert, Ergebnis offen und Programm gemäß experimentell konzipiert war – Mainstreamingpotenziale, die im Hinblick auf die Ausgestaltung der zukünftigen Prioritätsachse E noch nicht abschließend ausgeschöpft sind.

Die Ergebnisse der sektorellen Entwicklungspartnerschaften zu Asylbewerbern und zur Erhöhung der Selbstlernkompetenzen (E-Learning) von am Arbeitsmarkt Benachteiligten<sup>67</sup> unterstreichen die Effektivität von Netzwerken, die stark fachpolitisch und strategisch ausgerichtet sind, d.h. die Partnerkonstellationen sich nach den fachlichen Kompetenzen und Ressourcen richten, die zur Erreichung der übergeordneten Netzwerkziele notwendig sind.

So entwickelte und erprobte die EP „Qualifizierungsoffensive für Flüchtlinge und Asylbewerber/innen in Hamburg“ gemeinsam mit 12 operativen Partnern neue Modelle passgenauer Angebote zur sprachlichen und beruflichen Grundbildung für die Zielgruppe. Es trug maßgeblich dazu bei, der Zielgruppe auf der Basis eines Bleiberechts bis zum Abschluss der jeweiligen Maßnahme den Zugang zu den Instrumenten der Benachteiligtenförderung einschließlich regulärer Ausbildung zu öffnen. Davon profitierten in der dreijährigen Förderperiode rund 1.100 Personen, von denen rund 240 Ausbildungen und Umschulungen erfolgreich absolviert bzw. berufsqualifizierende, zertifizierte Abschlüsse erworben haben.<sup>68</sup>

Die Erfahrungen dieser EP sind auch im Kontext der transnationalen Kooperationen gut dokumentiert und bieten daher ebenso unter diesem Gesichtspunkt für die Ausrichtung der Vorhaben der Prioritätsachse E während der Programmperiode 2007-2013 wertvolle Orientierungshilfen.<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup> Vgl. Grotluschen, Anke, Brauchle, Barbara, Bildung als Brücke für Benachteiligte. Hamburger Ansätze zur Überwindung der Digitalen Spaltung. Evaluation des Projektes ICC – Bridge to the Market, Münster 2004.

<sup>68</sup> S. auch Schroeder, Joachim, Seukwa, Louis Henri, Was bleibt? Qualifizierungsoffensive für Asylbewerber/innen und Flüchtlinge in Hamburg, Evaluationsbericht, Hamburg 2005.

<sup>69</sup> S. ebenda, S. 201ff.



### 3 SWOT-Analyse: Kernaussagen und Schlussfolgerungen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der sozioökonomischen Analyse des vorangegangenen Kapitels zusammengefasst und hinsichtlich Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken der Entwicklung des Arbeitsmarktes der Region Hamburg bewertet. Dies geschieht in zwei Schritten – zunächst bezieht sich der Fokus der Analyse auf Potentiale und Herausforderungen der Programmregion insgesamt (s. 3.1 und 3.2). In einem zweiten Schritt werden Stärken und Chancen einerseits, Schwächen und Risiken andererseits mit Blick auf die im Programm festgeschriebenen Prioritäten spezifiziert und daraus die für das Hamburger Programm relevanten strategischen Ziele abgeleitet (s. 3.3)<sup>70</sup>.

Da sich die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation ebenso wie die Wirtschaft in konjunkturellen Zyklen entwickelt, wird bei der SWOT-Analyse in hohem Maße die Entwicklung am aktuellen Rand - also bis Dezember 2006 - berücksichtigt. Gerade am Beginn eines konjunkturellen Zyklus - der sich zurzeit bundesweit in einer Trendwende der Beschäftigungssituation äußert - werden strukturelle Entwicklungen angelegt, die dynamisch über viele Jahre wirken können. Ein darauf angepasster Einsatz von Maßnahmen des ESF kann positive Entwicklungstendenzen verstärken, negative abschwächen und erheblichen Einfluss auf die arbeitsmarktpolitische und ökonomische „Gesamtperformance“ einer Region ausüben.

#### 3.1 Stärken und Chancen

Der Hamburger Arbeitsmarkt ist der dynamischste unter den 16 Bundesländern. Am aktuellen Rand verzeichnet Hamburg mit Abstand die höchsten Zuwächse an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Ende November 2006 war das Beschäftigungswachstum in Hamburg mit + 2,8% im Vorjahresvergleich deutlich stärker als im westdeutschen Durchschnitt (+1,6%). 45,4% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg sind Frauen. Am aktuellen Rand (geschlechtsdifferenzierte Daten liegen erst für September 2006 vor) war die Zunahme der Beschäftigung von Frauen mit 2,0 im Jahresverlauf allerdings um einen halben Prozentpunkt schwächer als der Beschäftigungsanstieg bei Männern.

Nach einer Phase des Arbeitsplatzabbaus bis Ende 2004 (von Januar 2002 bis Januar 2005 ging das Arbeitsplatzangebot in Westdeutschland und in Hamburg um jeweils 4,7% zurück) hat der Hamburger Arbeitsmarkt schneller als der westdeutsche den „turn around“ erreicht und eine neue beschäftigungsschaffende Dynamik wieder gewonnen.

Getragen wird das Beschäftigungswachstum von den unternehmensnahen Dienstleistungen, dem Gesundheitssektor, dem Energiesektor sowie dem Verarbeitenden Gewerbe. Bemerkenswert ist, dass das von internationalem Konkurrenz- und Kostendruck besonders belastete Verarbeitende Gewerbe seit dem Beschäftigungstiefststand zum Ende des Abschwungs im Juli 2005 sein Arbeitsplatzangebot um rund 2% steigern konnte. Wachstumsstarke Branchen wie der Luftfahrzeugbau, Teile des Maschinenbaus, der Medizintechnik und der Elektrotechnik haben dazu beigetragen. Hamburg ist

---

<sup>70</sup> Ableitung und Darstellung spezifischer Ziele wird im folgenden Kap. 4 vorgenommen.

auch ein bedeutender maritimer Industriestandort mit Schiffbau, Metallbau, Stahl- und Anlagenbau, Elektrik und Elektronik, Navigation sowie Umwelttechnik. Bedingt durch die positive wirtschaftliche Entwicklung in diesen Branchen hat sich das verarbeitende Gewerbe in Hamburg von der westdeutschen Entwicklung abgekoppelt. Dort liegt das Arbeitsplatzangebot am aktuellen Rand sogar um knapp 1% unter dem Vorjahresniveau.

Eine Stärke der Hamburger Wirtschaft sind die mittelständischen Unternehmen mit einer Betriebsgröße von 100 bis unter 500 Mitarbeitern. In 2005 waren dort 26,1% aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze angesiedelt, ungefähr so viele wie im westdeutschen Durchschnitt (25,5%). Aber: Während in Westdeutschland in der Abschwungphase 2000-2005 in den mittelständischen Betrieben dieser Größenordnung die Beschäftigung um 2,3% zurückging, erhöhte der Hamburger Mittelstand die Zahl seiner Beschäftigten – entgegen dem allgemeinen wirtschaftlichen Trend – um 2,8%. Der Arbeitsplatzaufbau der mittelständischen Unternehmen ist Ausdruck ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und internationalen Konkurrenzfähigkeit. Für die Hamburger Wirtschaft ist der Erhalt der Beschäftigungsdynamik dieser mittelständischen Unternehmen von zentraler Bedeutung. Voraussetzung dafür ist die Unterstützung und Beratung des Managements bei der Durchführung von innerbetrieblichen Maßnahmen zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit, wie z.B. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation, zum Wissensmanagement oder die Unterstützung bei der Entwicklung von Strukturen zur Weiterbildung der Belegschaften.

Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der Selbständigen in Hamburg. Mit einem Anteil von 14% an den Erwerbstätigen weist Hamburg nach Berlin die höchste Selbständigenquote aller Bundesländer auf. Das innovative Potenzial Selbständiger – und damit der kleinen Unternehmen – soll weiter ausgebaut werden. Von wachsender Bedeutung wird dabei die Beratung von Selbständigen bei der Entwicklung von Nachfolgeregelungen sein. Notwendig ist aber auch eine verstärkte Einbeziehung Selbständiger und kleiner Unternehmen in Maßnahmen und Systeme der beruflichen Weiterbildung. Gerade kleinere Betrieben scheuen offenbar Fortbildungs- und Weiterbildungskosten; hier soll durch gezielte Beratung von Selbständigen und Kleinunternehmern ein Kulturwechsel herbeigeführt werden, um diese wesentliche Stütze der Hamburger Wirtschaft konkurrenzfähig zu halten.

Die aktuell positive Beschäftigungsentwicklung in Hamburg baut auf strukturell günstigen Rahmenbedingungen des Hamburger Arbeitsmarktes auf:

- Hamburg ist eine wachsende Stadt: Seit der zweiten Jahreshälfte 1998 nimmt die Zahl der Hamburgerinnen und Hamburger kontinuierlich zu. Ende 1998 hatte die Einwohnerzahl Hamburgs nach einer zwei Jahre andauernden „Abwärtsbewegung“ mit 1.700.100 nur knapp über der 1,7-Millionen-Marke gelegen. Sieben Jahre später – Ende 2005 – lebten dagegen mit 1.743.600 deutlich mehr Einwohnerinnen und Einwohner in der Stadt. Ausschlaggebend ist dafür die positive Wanderungsbilanz und zwar die gestiegene Zahl der Zuzüge und die geringere Fortzugszahl. Diese positive Wanderungsbilanz ist auch Ausdruck der Anziehungskraft des dynamischen Hamburger Arbeitsmarktes, der in technologie-, wissens- und kommunikationsintensiven Branchen hervorragende in-

dividuelle Entwicklungsperspektiven bietet. Für Hamburg werden wie für andere ‚prosperierenden Wirtschaftszentren‘ bis 2020 wieder steigende Bevölkerungszahlen vorhergesagt. Die weiterhin stattfindende Abwanderung von Familien in das Umland und die relativ niedrigen Geburtenraten werden durch hohe Wanderungsgewinne bei jungen Erwachsenen (Berufseinsteiger, Bildungswanderer, Migranten) überkompensiert. Der schon derzeit unterdurchschnittliche Altersprozess in der Bevölkerung wird sich in Zukunft unproblematisch fortentwickeln.

- Unmittelbar strahlt der Hamburger Arbeitsmarkt auf die angrenzende Region aus. Während in Hamburg über 1,7 Millionen Menschen leben, sind dies in der Metropolregion Hamburg über 4,2 Millionen. In der verkehrstechnisch gut erschlossenen Region steht Hamburger Unternehmen und Betrieben damit ein großes Arbeitskräftepotenzial zur Verfügung, das genutzt werden kann und auch genutzt wird: Rund jeder dritte in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer wohnt außerhalb der Hamburger Landesgrenze.
- Mit 61,2% weist Hamburg eine der höchsten Frauenbeschäftigungsquoten unter den Bundesländern auf. Die Quote liegt über dem westdeutschen Durchschnitt und erfüllt den Benchmark der EU. Die sich darin ausdrückende hohe Aktivierung des Erwerbspersonenpotenzials von Frauen und die Tatsache, dass Hamburg über einen weit überdurchschnittlich hohen Anteil von Abiturientinnen unter den Schulabsolventen verfügt, tragen zum Erhalt eines ausreichend großen und qualifizierten Erwerbspersonenpotenzials bei. Die im Vergleich recht gute Erwerbstätigenquote von Frauen in Hamburg sowie der in den vergangenen Jahren kontinuierlich überproportionale Anteil von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im tertiären Sektor weisen daraufhin, dass die Beschäftigungschancen für Frauen in Hamburg im die Wirtschaftsstruktur dominierenden Dienstleistungsbereich sehr gut sind. Auch der in den vergangenen Jahren überproportional gestiegene Anteil von Frauen unter den Selbständigen in Hamburg ist als Stärke für Chancengleichheit zu werten.

Mit ihrer breit diversifizierten Wirtschaftsstruktur, ihrer hohen Produktivität, ihrem hohen Anteil an technologieintensiven Unternehmen und ihrer dominanten Position in der mehr als vier Millionen Einwohner umfassenden Metropolregion besetzt die Region Hamburg eine hervorragende Ausgangsposition im nationalen und internationalen Wettbewerb. Voraussetzung dafür ist, dass die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und Beschäftigten an neue Herausforderungen gewährleistet wird und die strategischen Zukunftsfelder, wozu Luftfahrt, Hafen und Logistik, IT und Medien, Life Science, Nanotechnologie, Außenwirtschaft/China sowie erneuerbare Energien und Brennstoffzellentechnologie sowie die Maritime Wirtschaft zählen, im internationalen Wettbewerb durch entsprechende Unterstützung der Unternehmen und Belegschaften weiter wirksam positioniert werden können. Zu diesen Unterstützungen zählen Maßnahmen zur Gründung neuer Betriebe, die Vermittlung der benötigten Qualifikationen für Arbeitnehmer sowie eine Stärkung des Systems der kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung. Dazu ist es notwendig, die Netzwerktätigkeit zwischen Hochschul-, Forschungs- und Technologieeinrichtungen und Unternehmen zu fördern und zu verbessern.

Mit dem Konzept der „Wachsenden Stadt“ hat der Hamburger Senat seinen Willen bekräftigt, die Attraktivität des Standorts für Arbeitnehmer aus anderen Regionen zu erhöhen. Neben der Unterstützung des Zuzugs qualifizierter Arbeitnehmer aus dem Ausland wird es auch darum gehen, die schon in Hamburg lebenden Menschen mit Migrationshintergrund zu qualifizieren und in Beschäftigung zu integrieren. Auch an ihrem Eingliederungserfolg wird sich die Solidität des Konzepts der Wachsenden Stadt messen.

### **3.2 Schwächen und Risiken**

In den 80er und 90er Jahren wurde der Strukturwandel in der Metropolregion Hamburg noch weitgehend - begünstigt durch die demographischen Rahmenbedingungen - über den "Ersatz" nicht mehr konkurrenzfähiger Arbeitnehmer durch jüngere und qualifizierte Kräfte bewerkstelligt. Vorruhestand, geburtenstarke Jahrgänge, steigende Erwerbsneigung der Frauen, Teilzeitarbeit, Zuwanderungen sind die Stichwörter, die diesen Prozess beschreiben. Der Strukturwandel hin zu Dienstleistungen und höher qualifizierten Tätigkeiten vollzog sich auf dem Arbeitsmarkt im wesentlichen über das Ausscheiden älterer, gering qualifizierter, leistungsgeminderter und gewerblicher Arbeitnehmer, die den Großteil der Hamburger Arbeitslosen stellen, und die Rekrutierung jüngerer und qualifizierter Arbeitnehmer aus der Stillen Reserve, dem Bildungssystem oder dem Zuwandererpotential. Der Preis dieser Strategie war eine spürbare Lähmung des Kreislaufsystems des Arbeitsmarktes und ein wachsender Anteil von nur mehr schwer vermittelbaren Arbeitskräften im Arbeitslosenbestand. Diese Lähmung des Kreislaufsystems zeigt sich in einem hohen Anteil Langzeitarbeitsloser und Älterer, die vom Beschäftigungssystem ausgesperrt sind. Unabhängig von den unerwünschten sozialpolitischen Folgen dieser Strategie für die Stadt wird sich aufgrund der radikal geänderten Marktbedingungen die Politik des Arbeitskräfteaustauschs in den kommenden Jahren nicht mehr durchsetzen lassen. Zum einen beschränkt die demographische Entwicklung die Rekrutierungsspielräume der Betriebe, zum anderen begrenzen die hohen Anforderungen an Flexibilität, Selbstverantwortung, Organisations- und Kommunikationsfähigkeit der Arbeitnehmer die Personalauswahl.

Für Hamburg als Dienstleistungsmetropole des Nordens gilt es, die Zugänge zum Beschäftigungssystem für die derzeit Ausgegrenzten durchgreifend zu öffnen, um den absehbaren Strukturwandel in Wirtschaft und Gesellschaft offensiv begleiten und unterstützen zu können. Auch gesellschaftspolitisch wird der Strukturwandel nur akzeptiert, wenn die Erwerbsbevölkerung davon profitiert und sich nicht als dessen Opfer sieht.

Während auf der horizontalen Ebene - gemessen an den Beschäftigungschancen – Chancengleichheit für Frauen auf dem Hamburger Arbeitsmarkt als gegeben angesehen werden kann, sind zukünftig auf der vertikalen Ebene – und dies betrifft vornehmlich Chancengleichheit beim Einkommen und in Positionen der Unternehmenshierarchien – noch vorhandene Schwächen weiter auszugleichen. So ist beispielsweise der Anteil von Frauen an den sogenannten ‚working poor‘ (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit aufstockenden Leistungen nach SGB II) überproportional hoch. Auch das Armutrisiko von Alleinerziehenden, und dies sind mehrheitlich Frauen, muss noch

als Schwäche in Bezug auf Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewertet werden.

Mit seiner auf Dienstleistungen und hier insbesondere Unternehmensdienstleistungen ausgerichteten Branchenstruktur verfügt Hamburg über eine national und international konkurrenzfähige Wirtschaft. Die hohe Wettbewerbsfähigkeit der Hamburger Unternehmen spiegelt sich in einer weit überdurchschnittlichen Produktivität von 51,39 Euro je Erwerbstätigenstunde wieder (Basis: BIP in jeweiligen Preisen; 2005). Damit liegt die Stundenproduktivität in Hamburg um 21% über dem westdeutschen Durchschnitt. Was einerseits als Stärke der Hamburger Wirtschaft anerkannt werden muss, stellt auf der anderen Seite auch einen Schwachpunkt dar. Die hohe Stundenproduktivität Hamburgs bedingt, dass damit auch die Beschäftigungsschwelle höher liegt als in anderen Regionen. Gerade für gering qualifizierte Arbeitnehmer in Einfach Tätigkeiten ist das Beschäftigungspotenzial begrenzt. Sie haben weniger Chancen auf dauerhafte Integration in das Erwerbsleben und sind in hohem Maße von Arbeitslosigkeit bedroht. Geringqualifizierten Arbeitslosen fällt es in Hamburg ungleich schwerer als in anderen Regionen, wieder Arbeit zu finden.

Die allgemein eher niedrigen Beschäftigungs- bzw. Wiederbeschäftigungschancen von Geringqualifizierten sind abzulesen an dem unterdurchschnittlichen Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter, der in Hamburg mit 13,2% um 6,3 Prozentpunkte oder ein Drittel unter dem westdeutschen Durchschnitt liegt. Die geringen Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen widerspiegeln sich in dem hohen Anteil Langzeitarbeitsloser von 43,9% (Dezember 2006). Zwar steht seit der Einführung des SGB II und der Einrichtung einer Hamburger ARGE für arbeitslose Erwerbsfähige ein breit gefächertes arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium zur Verfügung, die damit erreichten Integrationen in Beschäftigung sind aber niedrig. Trotz eines weit über dem westdeutschen Durchschnitt liegenden Bestandes an ungeforderten offenen Stellen – im Dezember 2006 betrug der Anteil des Bestandes an ungeforderten offenen Stellen in Hamburg 20,1% des Bestandes an Arbeitslosen; in Westdeutschland lag dieser Anteil mit 12,1% nur halb so hoch – bleibt vielen Arbeitslosen der Zugang zum Beschäftigungssystem versperrt. Der hohe Anteil Langzeitarbeitsloser belegt die mangelnde Durchlässigkeit zwischen dem Beschäftigungsmarkt und der Arbeitslosigkeit. Hinzu kommt, dass rund die Hälfte der Arbeitslosen über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt, was ihre Eingliederungschancen deutlich reduziert. Von dauerhafter Ausgrenzung bedroht sind auch Schulabbrecher; hier weist Hamburg mit 11,5% den höchsten Anteil unter den Bundesländern auf. Vergleichsweise wiesen die westlichen Bundesländer im Durchschnitt eine Abbrecherquote von nur 7,9% im Jahr 2004 auf.

Gerade für Langzeitarbeitslose, die Fördermaßnahmen in der ARGE durchlaufen haben und Schulabbrecher müssen gezielt Arbeitsplätze gefördert und Weiterbildungsangebote entwickelt werden, um langfristig wachstumsschädliche Dequalifizierungsprozesse in Teilen der Erwerbsbevölkerung zu verhindern.

Für jugendliche Schulabgänger ist nach wie vor der Erhalt einer beruflichen Ausbildung von entscheidender Bedeutung für ihre zukünftige Konkurrenz- und Integrationsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Nach einer 2001 durchgeführten Studie bilden nur 20% der Hamburger Betriebe überhaupt aus. In Westdeutschland beträgt der Anteil der Ausbil-

dungsbetriebe 30%. Bei kleinen Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern ist die Ausbildungstätigkeit in Hamburg sogar am geringsten unter allen Bundesländern. Um Jugendliche, die keine Ausbildung gefunden haben, vor einer drohenden Ausgrenzung zu schützen und auch um langfristig das Qualifikationspotenzial in Hamburg zu erhöhen, müssen insbesondere kleinere Betriebe und Betriebe, die ihr Ausbildungspotenzial nicht ausschöpfen, für die berufliche Ausbildung aktiviert werden. Gleichzeitig müssen im System der beruflichen Ausbildung auch strukturelle Verbesserungen eingeführt werden, die die hohe Zahl von Ausbildungsabbrüchen verringern und für ausbildungsbereite Betriebe auch inhaltlich und organisatorisch an betriebliche Bedürfnisse angepasste Ausbildungsgänge anbieten.

### **3.3 Strategische Herausforderungen**

Die vorstehende Analyse hat erstens verdeutlicht, dass die Hamburger Wirtschaft sektoral wie branchenbezogen eine deutlich überdurchschnittliche Dynamik aufweist. Allerdings zeichnen sich hier Anpassungsprobleme bei bestimmten Betriebsgrößenklassen ab, die mittelfristig die Wettbewerbsfähigkeit vor allem von KMU gefährden. Zweitens ist herausgearbeitet worden, dass der ökonomische Strukturwandel – und hier in erster Linie die zunehmende Dominanz der Dienstleistungswirtschaft – die Kreislauffunktion des Arbeitsmarktes in bestimmten Segmenten stark eingeschränkt hat. Das betrifft Übergangs- und Rekrutierungsprobleme von Personen mit schwacher Humankapitalausstattung. Drittens schließlich muss man davon ausgehen, dass die mangelnde Durchlässigkeit zwischen Beschäftigungssystem und Arbeitslosigkeit gerade in einem hochverdichteten städtischen Raum Gefährdungen der sozialen Integration hervorbringt, die gleichermaßen die Teilhabechancen von sozial benachteiligten Gruppen wie von benachteiligten Quartieren betreffen. Für die anschließend formulierten Herausforderungen gilt, dass Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufnahme – und das heißt: betriebliche Bedarfe – einen primären Bezugspunkt der ESF-Förderung bilden. Diese Fokussierung ist auch Ausdruck eines in der Hamburger Arbeitsmarktpolitik seit längerem verfolgten Strategiewechsels, der sich nicht allein auf den ESF bezieht<sup>71</sup>.

Bezogen auf die mit der EBS und dem Ziel "Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung" verfolgten übergreifenden Ziele lassen sich die für Hamburg relevanten strategischen Herausforderungen wie folgt konkretisieren.

---

<sup>71</sup> Siehe dazu auch das Kap. 4.1.2

**Abbildung 14: SWOT-Analyse "Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten"**

Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> <li>- dynamisches Beschäftigungswachstum</li> <li>- hohe Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen</li> <li>- breite Basis des Wachstums: unternehmensnahe Dienstleistungen, Gesundheit, Luftfahrzeugbau, Medizintechnik, Logistik</li> <li>- starke Position mittelständischer Unternehmen</li> <li>- hohe Produktivität der Unternehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- eher geringe Beschäftigungsdynamik in großen Unternehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stärkung der strategischen Zukunftsfelder Luftfahrt, Hafen, Logistik, Medien, Life science, Nanotechnologie</li> <li>- Wachstumsdynamik der unternehmensnahen Dienstleistungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- beschränkte Rekrutierungsspielräume der Unternehmen durch demographische Entwicklung</li> <li>- hohen Anforderungen der Unternehmen an Qualifikation der Arbeitnehmer muss entsprochen werden</li> </ul>

Um sowohl Beschäftigungsdynamik und Wachstumschancen in Unternehmen wie auch die kompetenzbezogenen Anpassungsprobleme von Betrieben und Beschäftigten zu stärken sind im Schwerpunkt A folgende strategischen Herausforderungen relevant:

Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes;

Förderung der Selbständigkeit und Gründung neuer Betriebe;

Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer;

Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte und Förderung der Weiterbildung von Geringqualifizierten.

**Abbildung 15: SWOT-Analyse "Verbesserung des Humankapitals"**

Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> <li>- hoher Anteil Selbständiger</li> <li>- Wanderungsgewinne</li> <li>- Großes Arbeitskräftepotenzial in der angrenzenden Region</li> <li>- Hohe Frauenbeschäftigungsquote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- niedriger Anteil von Ausbildungsbetrieben</li> <li>- hoher Anteil von Schulabbrechern</li> <li>- niedrige Weiterbildungsquote der Arbeitnehmer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Senatskonzept Wachsende Stadt zur Erhöhung der Attraktivität des Standorts</li> <li>- Zuzug qualifizierter Arbeitnehmer</li> <li>- bessere Rahmenbedingungen zur Bewältigung des demografischen Wandels als in anderen Regionen</li> <li>- Ausbau von Aus- und Weiterbildungsangeboten zur Erhöhung des Qualifikationsniveaus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gefahr, dass ein erheblicher Teil der Schulabgänger keine Berufsausbildung abschließt und damit dauerhaft über ein hohes Arbeitsmarktrisiko verfügt</li> <li>- ungenutztes Arbeitskräftepotenzial durch unzureichende Integrationen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in Beschäftigung</li> </ul>

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Kreislaufprobleme des Arbeitsmarktes gilt es im Schwerpunkt B einerseits an Übergangsproblemen Schule/Beruf anzusetzen und andererseits die Qualität von Aus- und Weiterbildung zu verbessern. Damit stellen sich hier drei zentrale Herausforderungen; angesichts der in Hamburg beabsichtigten stärkeren Fokussierung der betrieblichen Bedarfe ergeben sich für den Schwerpunkt B in

strategischer Hinsicht gemeinsame Schnittmengen mit den bei Schwerpunkt A genannten Herausforderungen<sup>72</sup>, diese werden jedoch auf der Ebene der spezifischen Ziele differenziert.

Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes;

Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer;

Verbesserung der Übergänge von Schule in Ausbildung sowie von Ausbildung in Beschäftigung.

**Abbildung 16: SWOT-Analyse "Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen"**

Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> <li>- breit gefächertes Eingliederungsinstrumentarium der Hamburger Arge</li> <li>- hoher Bestand an ungeforderten offenen Stellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hoher Anteil Langzeitarbeitsloser</li> <li>- erschwerte Zugänge zum Beschäftigungssystem</li> <li>- begrenztes Beschäftigungspotenzial für Geringqualifizierte</li> <li>- hohe Beschäftigungsschwelle aufgrund hoher Unternehmensproduktivität</li> <li>- hoher Anteil Arbeitsloser ohne abgeschlossene Berufsausbildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- am betrieblichen Bedarf orientierte Weiterbildung erhöht Beschäftigungschancen Arbeitsloser</li> <li>- Nutzung stadtteiler Kooperationen zur Schaffung von Arbeitsplätzen für benachteiligte Personen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zunehmend mangelnde Durchlässigkeit zwischen Beschäftigungsmarkt und Arbeitslosigkeit</li> <li>- soziale Ausgrenzung in einzelnen Stadtteilen</li> </ul>

Gefährdungen der sozialen Teilhabe gehen zu Lasten von Personen, die in besonderem Maße von Langzeitarbeitslosigkeit, unzureichender Qualifikation und – vielfach in der Folge – von Verarmung betroffen sind. In dieser Situation befindet sich – nicht nur in Hamburg – ein überdurchschnittlicher Anteil von Migranten; darüber hinaus konzentrieren sich diese Risiken in bestimmten, sozial benachteiligten Stadtteilen. Damit ergeben sich in der Prioritätsachse C drei strategische Herausforderungen:

- a) Verbesserung der Zugänge zum Beschäftigungssystem;
- b) Verbesserung der Eingliederung von Ausgrenzung bedrohten Personen und Bekämpfung der Ausgrenzung;
- c) Förderung der aktiven Stadtteilentwicklung durch Stärkung lokaler wirtschaftlicher und sozialer Netzwerke.

<sup>72</sup> Das betrifft die strategischen Ziele „Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes“ und „Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer“.



**Abbildung 17: SWOT-Analyse "Transnationale Maßnahmen"**

Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> <li>- als Handels- und Dienstleistungsmetropole traditionelle enge internationale Verflechtungen</li> <li>- in den Bereichen Logistik, Flugzeugbau, Life-Science stark in internationale Arbeitsabläufe integriert</li> <li>- räumliche Nähe zu wachstumsdynamischen Regionen in der Ostseeregion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- geografische Randlage zur zentralen Entwicklungssachse der EU</li> <li>- geringer Bestand an Unternehmenszentralen und damit hohe Abhängigkeit von externen Entscheidungen (insbesondere im Bank- und Versicherungsgewerbe)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Besserer Zugang zu internationalen Güter- und Arbeitsmärkten</li> <li>- stärkere Internationalisierung des Dienstleistungssektors</li> <li>- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitnehmern</li> <li>- „Internationale“ Qualifikationen für Auszubildende</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wachsender Anpassungsdruck für regional operierende Betriebe</li> <li>- Gefahr der Vernachlässigung des Erwerbs der strategischen Qualifikation interkulturelle Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit für Arbeitnehmer</li> <li>- Mangelnde transnationale Mobilität von Arbeitssuchenden</li> </ul>

Vor dem Hintergrund, dass Hamburger Betriebe und Arbeitnehmer aufgrund der geographischen Lage und der starken Auslandsabhängigkeit der Hamburger Wirtschaft besonders gefordert, zwingen die fortschreitende Internationalisierung bisher „heimischer“ Märkte und wachsende internationale Konkurrenzen auch im Bereich der kleinen Unternehmen und des Handwerks Arbeitnehmer und Betriebe, interkulturelle Kompetenzen und kommunikative Kompetenzen aufzubauen und weiter zu entwickeln.

Interkulturelle Kompetenzen und internationale Kommunikationsfähigkeit stellen damit „strategische Qualifikationen“ dar, die systematisch und prozessorientiert gefördert werden sollen.

Damit ergeben sich in Prioritätsachse E drei strategische Herausforderungen:

- a) Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes
- b) Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer
- c) Verbesserung der Übergänge von Schule in Ausbildung sowie von Ausbildung in Beschäftigung

Der systematische Zusammenhang zwischen den leitenden strategischen Zielen der in Hamburg geplanten Umsetzung des ESF und den dem Programm zugrundeliegenden Prioritätsachsen geht aus der Übersicht (Abbildung 16) hervor. Eine Sonderstellung nimmt in diesem Kontext allein das strategische Ziel 9 – „Kooperationen in der Metropolregion Hamburg“ – ein. Es dient – anknüpfend an die Erfahrungen mit der Umsetzung der GI EQUAL – der interregionalen bzw. transnationalen Verstärkung ausgewählter Ansätze.

**Abbildung 18: Strategische Ziele nach Prioritätsachsen**

Prioritätsachse A	Prioritätsachse B	Prioritätsachse E	Prioritätsachse C
Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	Verbesserung des Humankapitals	Transnationale Maßnahmen	Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen
(1) Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes			
(2) Förderung der Selbständigkeit und Gründung neuer Betriebe		(4) Verbesserung der Zugänge zum Beschäftigungssystem	
(3) Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer			(7) Verbesserung der Eingliederung von Ausgrenzung bedrohten Personen und Bekämpfung der Ausgrenzung
(5) Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte und Förderung der Weiterbildung von Geringqualifizierten	(6) Verbesserung der Übergänge von Schule in Ausbildung sowie von Ausbildung in Beschäftigung		(8) Förderung der aktiven Stadtteilentwicklung durch Stärkung lokaler wirtschaftlicher und sozialer Netzwerke
(9) Kooperationen in der Metropolregion Hamburg			

## 4 Entwicklungsstrategie von Hamburg für den Programmzeitraum 2007-2013

### 4.1 Die künftige Strategie für die arbeitsmarktpolitische Entwicklung

#### 4.1.1 Ansatzpunkte der künftigen Strategie für den ESF

Die deutschen Zielregionen „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ (Bund und Länder) haben sich auf ein abgestimmtes Vorgehen bei der Strategieentwicklung für die ESF-Förderperiode 2007-2013 verständigt. Schwerpunkte, spezifische Ziele, Instrumententypen etc. wurden einheitlich definiert. Innerhalb dieses Gesamtrahmens können die Länder und der Bund in Abhängigkeit von den bestehenden Stärken und Schwächen sowie Entwicklungschancen eigene angepasste Verteilungen des Mitteleinsatzes und Konzentrationen vornehmen.

Die in den deutschen Gebieten unter dem Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ verfolgte Strategie will eine enge Verzahnung sicherstellen und verfolgt im Kern folgende thematische Prioritäten:

1. Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten
2. Verbesserung des Humankapitals
3. Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen
4. Transnationale Maßnahmen

Die damit vorgenommene strategische Ausrichtung der Strukturpolitik auf die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit kommt den Bedarfen der Metropolregion Hamburg entgegen.

Die aus der SWOT-Analyse (Kapitel 3) abgeleiteten Herausforderungen der Hamburger Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik stellen die strategischen Ziele dar, die die Basis für die Ausformulierung der ESF-Strategie in Hamburg bilden: Diese werden im folgenden noch näher erläutert, wobei in diesem Zusammenhang hervorgehoben sei, dass dieses Raster der Ziele (1) bis (9) mit den am Entwicklungsprozess beteiligten Partnern intensiv abgestimmt worden ist.

1. **Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes** als Rückgrat der Hamburger Wirtschaft. Die clusterorientierte Wirtschaftspolitik setzt auf strategische Zukunftsfelder, die Hamburg im internationalen Wettbewerb wirksam positionieren und in denen neue zukunftsfähige Arbeitsplätze geschaffen werden. Dazu zählen die Cluster Luftfahrt, Hafen und Logistik, IT und Medien, Life Science, Nanotechnologie, Außenwirtschaft/China sowie erneuerbare Energien und Brennstoffzellentechnologie und Maritime Wirtschaft. Hier gilt es die Gründung neuer Betriebe, die Vermittlung der benötigten Qualifikationen für mögliche Arbeitnehmer zu fördern, um die vorhandene Dynamik weiter zu stimulieren und ergänzende Beschäftigungsfelder zu erschließen, sowie die notwendigen Arbeitskräfte auszubilden. In Zusammenarbeit aller relevanten ge-

sellschaftlichen Akteure soll das System der kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung gestärkt werden. Die Netzwerktätigkeit zwischen Hochschul-, Forschungs- und Technologieeinrichtungen und Unternehmen soll gefördert werden.

2. **Förderung der Selbständigkeit und Gründung neuer Betriebe** zur Neuschaffung von Arbeitsplätzen und zur Erschließung von neuen Existenzen insbesondere für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte.
3. **Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer:** Zur Sicherung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen im Umfeld zunehmenden internationalen Konkurrenzdrucks und schnellem technischen Wandel ist die Anpassung der berufsfachlichen Fertigkeiten der Arbeitnehmer an neue Anforderungen entscheidend. Auch für den einzelnen Arbeitnehmer ist die kontinuierliche berufliche Weiterbildung Voraussetzung für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und damit den Erhalt des Arbeitsplatzes.
4. **Verbesserung der Zugänge zum Beschäftigungssystem** für Arbeitslose – insbesondere Langzeitarbeitslose - und dauerhafte Eingliederung von Ausbildungs- und Arbeitssuchenden in den Arbeitsmarkt. Insbesondere der Zugang von Frauen zur Beschäftigung, ihre dauerhafte Beteiligung am Erwerbsleben, die Verbesserung des beruflichen Fortkommens und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen gefördert werden. Auch die bessere soziale und berufliche Eingliederung von Migrantinnen und Migranten und die Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser sollen gefördert werden. Die überdurchschnittlich hohe Anzahl an arbeitslosen Migranten sowie die hohe Zahl von jugendlichen Arbeitslosen soll reduziert werden, ihr Zugang zum Ausbildungs- und Beschäftigungssystem verbessert werden. In Zusammenarbeit mit allen gesellschaftlich relevanten Akteuren soll hierzu das System der Aus- und Weiterbildung gestärkt werden. Im Rahmen einer präventiven Arbeitsmarktpolitik sollen durch individuelle Qualifikationsmaßnahmen die jeweiligen Potenziale der neu arbeitslos gemeldeten Personen ausgeschöpft oder erweitert werden, so dass ihre Beschäftigungsfähigkeit auch in Zeiten der Arbeitslosigkeit erhalten wird, ihre Reintegration in den Arbeitsmarkt möglich bleibt und damit Langzeitarbeitslosigkeit vermieden wird.
5. **Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte und Förderung der Weiterbildung von Geringqualifizierten:** Die Geringqualifizierten zählen zu der Beschäftigtengruppe, die am stärksten vom Strukturwandel betroffen ist. Die Integration eher gering qualifizierter Arbeitsloser in den allgemeinen Arbeitsmarkt soll durch Weiterbildung und die Akquisition zusätzlicher Arbeitsplätze erhöht werden. Angestrebt wird, durch Entwicklung entsprechender Weiterbildungsmodule – gegebenenfalls bis zu einem Berufsabschluss - Geringqualifizierten den beruflichen Aufstieg und damit ein höheres Maß an Beschäftigungskontinuität zu sichern.
6. **Verbesserung der Übergänge von Schule in Ausbildung sowie von Ausbildung in Beschäftigung:** Gerade der Übergang von der Schule in Ausbildung

dung und von der Ausbildung in Beschäftigung sind für eine erfolgreiche dauerhafte Eingliederung in das Erwerbsleben und das Vermeiden sozialer Ausgrenzung von zentraler Bedeutung. Durch die weitere Entwicklung des Systems der Kooperation und die Verzahnung der Angebote verschiedener Akteure soll hier die Nachhaltigkeit erhöht werden. Dabei bilden die Unterstützung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf und die Erhöhung des Anteils junger Migrantinnen und Migranten in betrieblicher Ausbildung besondere Schwerpunkte.

7. **Verbesserung der Eingliederung von Ausgrenzung bedrohten Personen und Bekämpfung der Ausgrenzung:** Das Ziel ist, die dauerhafte Ausgrenzung von Personen aufgrund des Geschlechts als auch der Herkunft oder aus anderen Gründen auszuschließen. Neben der Verhinderung von ungleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten steht hier eine aktive Förderung chancengleicher Strukturen in der Wirtschaft, auf dem Arbeitsmarkt und in Unternehmen im Vordergrund. Gefördert werden soll **(Wieder)Eingliederung ins Erwerbsleben** durch Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für sozial ausgegrenzte Personen, Menschen mit Behinderungen oder Menschen mit Migrationshintergrund. Förderung der Akzeptanz von Unterschiedlichkeit am Arbeitsplatz. Durch neue Konzepte sollen benachteiligte Gruppen höhere Chancen für eine Integration erhalten.
8. **Förderung der aktiven Stadtteilentwicklung durch Stärkung lokaler wirtschaftlicher und sozialer Netzwerke** zur Sicherung der sozialen Kohäsion in den Stadtteilen und zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung stadtteilorientierter Sozial- und Wirtschaftsstrukturen. Diese soll auf einer der Politik des Hamburger Senats entsprechenden Stadtentwicklungsperspektive - auch unter Berücksichtigung zum Beispiel der Ansätze im Rahmen des Projektes „Lebenswerte Stadt“ - basieren und die Chancen der Metropolregion Hamburg einbeziehen.
9. In den o.g. Schwerpunktbereichen sollen **Kooperationen in der Metropolregion** Hamburg vorangetrieben und die norddeutsche Zusammenarbeit gestärkt werden.

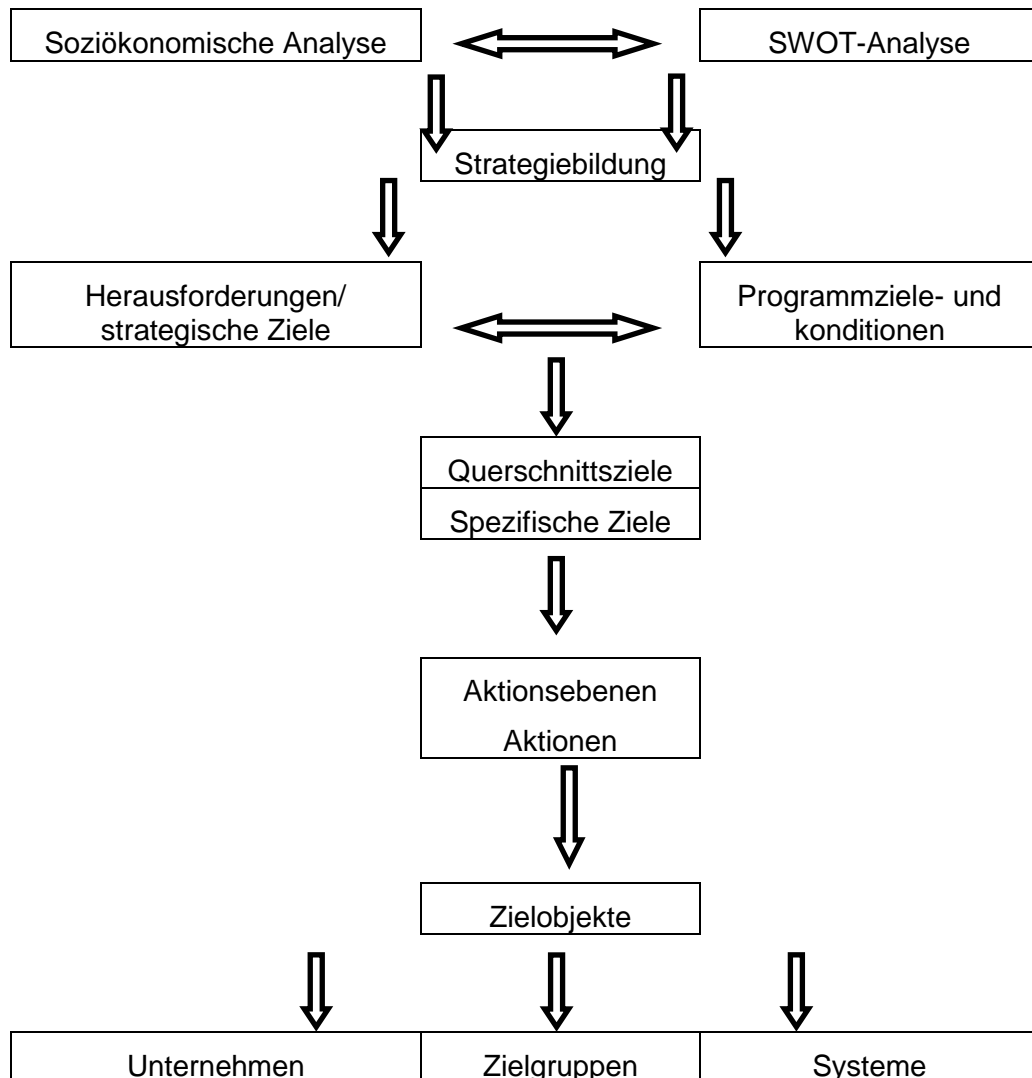
Im Mittelpunkt der zukünftigen ESF-Strategie für Hamburg stehen die **Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufnahme** in Betrieben sowie die Vermeidung sozialer Verwerfungen. Damit sind die **Betriebe Zielobjekt jeder ESF-Maßnahme**, und an der Kompatibilität mit betrieblichen Bedarfen muss sich die grundsätzliche Förderfähigkeit von ESF-Maßnahmen messen lassen.

Um bei der operationellen Umsetzung des ESF ein hohes Maß an Kohärenz, Transparenz und Zielfokussierung zu gewährleisten, sind die Handlungsfelder des ESF und ihre spezifischen Maßnahmen jeweils spezifischen betrieblichen Aktionsebenen zugeordnet. Jede betriebliche Aktionsebene ist wiederum auf ein definiertes Zielobjekt ausgerichtet, das Nutznießer/Adressat der ESF-Förderung sein soll.

Damit ist jederzeit nachvollziehbar, auf welcher Ebene des Betriebs für welches Zielobjekt (Unternehmen, Zielgruppen) eine spezifische Maßnahme eines bestimmten Handlungsfelds zur Begegnung welcher Herausforderung der Hamburger Arbeitsmarkt- und

Beschäftigungspolitik mit dem Ziel der Beschäftigungsaufnahme oder Beschäftigungssicherung durchgeführt wird.

**Abbildung 19: Entwicklung und Umsetzung der Strategie**



Bei der Umsetzung der Strategie wird nach dem Konzept der durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts von Frauen und Männern („Gender Mainstreaming“) vorgegangen, um die Chancengleichheit zu fördern und die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern zu beseitigen.

Das Querschnittsziel Chancengleichheit ist nicht allein auf die Sicherung gleicher Chancen für Männer und Frauen ausgerichtet. Ziel ist, Diskriminierungen jeder Form aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu verhindern. Hamburg wird daher auch gezielt Aktionen fördern, die auf die soziale Eingliederung z.B. von Migrantinnen und Migranten, von Strafgefangenen, von straffällig gewordenen Jugendlichen, von schwerbehinderten Menschen und von Obdachlosen ausgerichtet sind. In

Abstimmung mit den zuständigen Stellen der Hamburger Behörden soll darauf hingewirkt werden, dass die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen bei der Durchführung von Maßnahmen angemessen berücksichtigt wird.

Die folgende Übersicht setzt die aus den Herausforderungen Hamburgs abgeleiteten Ziele des ESF (s. Abschnitt 4.1.1) mit den nationalen Handlungsfeldern, thematischen Prioritäten und strategischen Ansatzpunkten in Verbindung.

**Tabelle 20: Strategischer Ansatz im Zusammenhang**

Prioritätsachse	Strategische Ziele	Spezifische Ziele	Aktionen/Maßnahmen	Code	Aktions-ebene	Zielobjekte
<b>A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes</li> <li>○ Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer</li> <li>○ Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte und Förderung der Weiterbildung von Geringqualifizierten</li> </ul>	<i>(SPZ 1): Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten</i>	(A1): Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Deutschkenntnissen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund; Förderung der beruflichen Weiterbildung für gering qualifizierte Arbeitnehmer. (A2): Beratungsstellen für Unternehmen und Beschäftigte (A3): Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in kleinen und mittleren Unternehmen (A4): Förderung von Netzwerken und Kooperationen zwischen Betrieben und von Betrieben mit Forschungseinrichtungen.	62 62 63 64	<b>Belegschaft</b>	Beschäftigte
<b>A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes</li> <li>○ Förderung der Selbständigkeit und neuer Betriebe</li> </ul>	<i>(SPZ 2): Förderung des Unternehmergeistes</i>	(A5): Förderung der Selbständigkeit und der Gründung neuer Betriebe.	68	<b>Betrieb</b>	Selbständige
<b>B</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer</li> <li>○ Verbesserung der Übergänge von Schule in Ausbildung sowie von Ausbildung in Beschäftigung</li> </ul>	<i>(SPZ 3): Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots</i>	(B1): Förderung am Übergang Schule/Beruf (B2): Förderung der Ausbildung von Jugendlichen und in Betrieben.	72 72	<b>Auszubildende</b>	Management Auszubildende
<b>B</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes</li> <li>○ Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer</li> </ul>	<i>(SPZ 4): Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme</i>	(B3): Erhöhung der Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens (B4): Entwicklung des Humanpotenzials im Bereich Forschung und Innovation	73 74	<b>Betrieb Branche</b>	Management Beschäftigte Auszubildende



Prioritätsachse	Strategische Ziele	Spezifische Ziele	Aktionen/Maßnahmen	Codes	Aktions- ebene	Zielobjekte
C	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Verbesserung der Zugänge zum Beschäftigungssystem</li> <li>o Verbesserung der Eingliederung von Ausgrenzung bedrohten Personen und Bekämpfung der Ausgrenzung</li> </ul>	<i>(SPZ 5): Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung</i>	(C1): Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben	69	<b>Betrieb Belegschaft</b>	Beschäftigte Erwerbspersonen
C	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Verbesserung der Zugänge zum Beschäftigungssystem</li> <li>o Verbesserung der Eingliederung von Ausgrenzung bedrohten Personen und Bekämpfung der Ausgrenzung</li> </ul>	<i>(SPZ 6): Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben</i>	(C2): Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben (C3): Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben (C4): Förderung von Jugendlichen an der 2. Schwelle beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung (C5): Förderung der Teilnahme von Langzeitarbeitslosen am Erwerbsleben	70  67  66 71	<b>Betrieb Erwerbspersonen Auszubildende</b>	Management Erwerbs- Personen Arbeitslose
C	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Verbesserung der Eingliederung von Ausgrenzung bedrohten Personen und Bekämpfung der Ausgrenzung</li> <li>o Förderung der aktiven Stadtteilentwicklung durch Stärkung lokaler wirtschaftlicher und sozialer Netzwerke</li> </ul>	<i>(SPZ 7): Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung</i>	(C6): Stadtteilnahe Kooperationen zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen	71	<b>Betrieb Erwerbspersonen</b>	Management Erwerbs- Personen Arbeitslose
E	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer</li> <li>o Verbesserung der Übergänge von Schule in Ausbildung sowie von Ausbildung in Beschäftigung</li> <li>o Verbesserung der Zugänge zum Beschäftigungssystem</li> <li>o Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes</li> </ul>	<i>(SPZ 8): Erhöhung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen, der interkulturellen Kompetenzen und Mobilität von Arbeitssuchenden, Auszubildenden und Beschäftigten durch Ausbau von transnationalen Partnerschaften</i>	(E1): Auslandsaufenthalte in Kooperationsbetrieben oder beruflichen Einrichtungen (E2): Aufbau von Mobilitätsagenturen	80	<b>Betrieb Belegschaft Auszubildende</b>	Beschäftigte Auszubildende

Die verschiedenen Aktionsebenen beinhalten unterschiedliche Schwerpunkte und Politikbereiche, von der beruflichen und schulischen Bildung sowie der Weiterbildungspolitik, der Wissenschafts-/Forschungspolitik, der Stadtentwicklungspolitik bis zur Sozial- und Familienpolitik. Diese sind in der programmatischen/strategischen Orientierung grundsätzlich mit der arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Ausrichtung des ESF zu verknüpfen. In allen Aktionsebenen ist bei der Entwicklung von Handlungsansätzen bzw. Maßnahmen die unterschiedliche Lebenssituation von Männern und Frauen zu berücksichtigen. In allen Schwerpunktbereichen gilt es, konkrete Kooperationsprojekte in der Metropolregion Hamburg voranzutreiben und die norddeutsche Zusammenarbeit zu stärken.

Durch die Definition von Aktionsebenen und diesen zugeordneten Zielgruppen, Herausforderungen und Handlungsfeldern ist für die Umsetzung des OP in der Förderperiode 2007 – 2013 ein strategischer Rahmen vorgegeben, der Aktionen/Maßnahmen, Zielgruppen und Handlungsfelder eindeutig beschreibt, gleichzeitig aber ein hohes Maß an Flexibilität beim Einsatz von Maßnahmen gewährleistet.

Gleichzeitig ist dadurch jede operative Maßnahme der ESF-Förderperiode 2007-2013 hinsichtlich Zweck, Ziel und Wirkung eindeutig zu verorten und demzufolge auch eindeutig zu kontrollieren.

#### **4.1.2 Die ESF-Förderung im Kontext der Hamburger Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Bildungspolitik**

Die neue ESF-Förderperiode 2007-2013 schließt zeitlich nahe an die größte Arbeitsmarktreform in der Bundesrepublik an. Mit der Einführung des SGB II am 1.1.2005 wurde eine grundsätzliche Neuordnung der operativen Umsetzung, Finanzierung und Zielstellung in der Arbeitsmarktpolitik eingeleitet.

Leistungen zur Eingliederung in Arbeit und zur Sicherung des Lebensunterhalts können seitdem alle Personen erhalten, die zwischen 15 und 65 Jahre alt, erwerbsfähig und hilfebedürftig sind. Damit steht grundsätzlich jedem Hamburger, der einer Eingliederungsleistung bedarf, das Förderinstrumentarium des SGB II zur Verfügung, wenn er erwerbsfähig und hilfebedürftig ist.

Vor diesem Hintergrund gilt es, im Rahmen einer arbeits-, beschäftigungs- und bildungspolitischen Gesamtstrategie die Position und Funktion des ESF in Hamburg hinreichend von dem Aufgabenfeld der Hamburger ARGE abzugrenzen. Insbesondere muss dafür Sorge getragen werden, dass es nicht zu Förderkonkurrenzen um Personen oder spezifische Zielgruppen bei identischen oder vergleichbaren Zielbildern kommt.

Im Einklang mit der von der EU-Kommission beabsichtigten stärkeren Nutzung des ESF zur Umsetzung der auf Wachstum und Beschäftigung ausgerichteten Lissabon-Strategie muss der ESF von den SGB II-Eingliederungsleistungen für Arbeitslose unterscheidbar sein und stärker auf die Beschäftigungsaufnahme und Beschäftigungssicherung ausgerichtet werden.

Die Abgrenzung des ESF von den SGB II-Eingliederungsleistungen bedeutet nicht, dass erwerbsfähige Hilfebedürftige grundsätzlich nicht mehr durch den ESF gefördert werden können. Gefordert ist aber – im Einklang mit dem umfassenden Integrationsansatz des SGB II – eine stringente Aufgabenteilung zwischen ESF und den Eingliederungsleistungen der ARGE. Während die Grundsicherung für Arbeitsuchende auf die individuelle Förderung eines Arbeitslosen oder Arbeitsuchenden ausgerichtet ist, verfolgt der ESF den Ansatz, Strukturen, Prozesse und Rahmenbedingungen zu entwickeln oder zu verändern, die die Gewähr bieten, „Europas Arbeitskräfte und Unternehmen besser zu befähigen, neue, globale Herausforderungen anzunehmen“. Dabei ist die Vernetzung mit dem arbeitsmarktpolitischen Instrumentarium sicherzustellen, da sich Qualifizierungsmaßnahmen sowohl an der individuellen Arbeitsmarktförderung als auch an den konkreten Arbeitskräftebedarfen der Unternehmen orientieren müssen.

Diese Ausrichtung des ESF findet im Kontext zu den politischen Zielvorgaben auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene statt. Zielsetzung im Rahmen des Leitbildes „Metropole Hamburg – Wachsende Stadt“ ist es u.a., ein überdurchschnittliches Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum zu erzielen. Dazu sollen Kompetenz-Cluster mit internationaler Ausrichtung gefördert, der Mittelstand gestärkt und die Ostseekooperation ausgebaut werden. Außerdem soll das Leitbild der Wachsenden Stadt dazu beitragen, dass auch benachteiligte Gruppen des Arbeitsmarktes bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten. Dazu sollen arbeitsmarktpolitische Instrumente betriebsnah ausgerichtet und gemeinsam mit Betrieben neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitslose erschlossen werden. „Denn an der Wachsenden Stadt sollen auch all die teilhaben, die wirtschaftlich auf der Schattenseite stehen. Dabei müssen in erster Linie die Betriebe noch stärker motiviert werden, auch denjenigen eine Chance zu geben, die jahrelang außen standen. Die Hamburger Arbeitsmarktpolitik setzt daher weiter auf Integration in den Arbeitsmarkt, setzt auf Zusammenarbeit mit den Betrieben.“ (Regierungserklärung vom 31. März 2004).

Im Gegensatz zur bisher geübten Praxis, den ESF vor allem zur Verstärkung eigener regionaler arbeitsmarktpolitischer Programme einzusetzen, sollte der ESF zukünftig als ein **neuer Schwerpunkt „Unterstützung der Beschäftigungsförderung und Beschäftigungssicherung“** konzipiert und mit anderen Programmangeboten verknüpft werden, um stärker Synergieeffekte erzielen und die unter 4.1.1 genannten Herausforderungen bewältigen zu können. Einzelne Programme hierzu existieren schon (z.B. Qualifizierungsmaßnahmen im Luftfahrtbereich, Cluster u.a). Auch der große Bereich der beruflichen Weiterbildung für die unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Personengruppen wäre unter diesem Schwerpunkt zu verorten.

Mit Beginn der Förderperiode 2007-2013 können für diesen Schwerpunkt „Unterstützung der Beschäftigungsförderung und Beschäftigungssicherung“ im Einklang mit den Zielen der ESF-Förderperiode 2007-2013 differenzierte, auf die Bedarfe der Hamburger Wirtschaft ausgerichtete Ziele formuliert werden, die sich hinreichend von den Zielen der SGB II-Förderung abgrenzen lassen und einen neuen, ergänzenden operativen Gestaltungsraum für die Hamburger Politik eröffnen.

Im Ergebnis hat man zwei Ansätze **mit unterschiedlicher und ergänzender Schwerpunktsetzung aber enger inhaltlicher Vernetzung**. Für beide Instrumentarien müssen differenzierte Ziele und strategische Leitbilder entwickelt werden, die sowohl eigenständige als auch gemeinsame Handlungsfelder beschreiben. Auf der politisch-strategischen Ebene werden diese beiden Ansätze im Sinne der Umsetzung einer wachstums- und beschäftigungsorientierten Politik so miteinander koordiniert, dass dynamisch wirkende wachstums- und beschäftigungsfördernde Impulse für Hamburg ausgelöst werden.

**Handlungsleitendes Prinzip** ist dabei, die Maßnahmen des ESF **nachfolgend und aufbauend** auf Programmen und Maßnahmen der Agentur für Arbeit oder der Hamburger ARGE durchzuführen. Typischerweise sollten die ESF-Maßnahmen an der Schnittstelle, das ist in diesem Kontext der Übergang in betriebliche Beschäftigung, zwischen den auf Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und Qualifizierung ausgerichteten Förderprogrammen der Agentur für Arbeit und der Hamburg ARGE und den Betrieben angesiedelt sein. Die ESF-Maßnahmen haben damit das Ziel, Arbeitsuchende, die Förderprogramme der Agentur oder der ARGE durchlaufen haben, aufzunehmen und durch spezifische **Folgemaßnahmen oder Anschlussmodule** ihre direkte Integration in Betriebe zu erreichen.

Synergieeffekte werden dadurch erzielt, dass Arbeitslose oder Arbeitsuchende über mehrere Stufen ihre Beschäftigungsfähigkeit kontinuierlich erhöhen können, bevor sie über gezielt auf Betriebe und Integration ausgerichtete ESF-Maßnahmen in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden.

Diese Grundkonzeption der Ausrichtung der Hamburger ESF-Förderung lässt sich nur erfüllen, wenn Unternehmen/Betriebe und Verbände/Organisationen der zu beteiligten Hamburger Akteure/Partner in die begleitende Umsetzung dieser Ziele eingebunden werden. Ohne ein aktives Engagement von Betrieben – insbesondere von klein- und mittelständischen Unternehmen - sind weder Vollbeschäftigung, höhere Arbeitsproduktivität noch soziale Eingliederung zu erreichen.

Ähnlich wie im Bereich der Arbeitsmarktpolitik baut der ESF auch im Bereich der Bildungspolitik auf bestehenden Förderungen auf und schafft dadurch Synergien. So konzentriert sich der Senat im Rahmen der Initiative "Lebenswerte Stadt Hamburg" mit ihren besonderen bildungs- und familienpolitischen Schwerpunkten auf die vorschulische und schulische Bildung. Die Klassenfrequenzen an rund jeder dritten Hamburger Grundschule sollen erheblich gesenkt, Ganztagsangebote verstärkt und eine ausgeweitete, verpflichtende Sprachförderung angeboten werden, um die Chancen für förderbedürftige Schülerinnen und Schüler zu erhöhen. Der Senat wird bis 2011 an 67 Grundschulen - also an jeder dritten - die Basisfrequenz des ersten Schuljahres um 25 Prozent senken. Davon profitieren über die ganze Stadt verteilt Grundschulen, die als besonders förderbedürftig eingestuft wurden.

Demgegenüber erstrecken sich die Maßnahmen des ESF auf die gesamte Phase des Übergangs zwischen Schule und Arbeitswelt. Die geplanten Vorhaben richten sich als ein an die Bildungsbiographie der Jugendlichen angelehntes „**Übergangsmanagement**“ sowohl an abgebende Schulen wie auch an berufliche Schulen, Bildungsträger

und Betriebe. Sie implizieren berufsorientierende Bausteine, die in einem erweiterten Lernprozess auf das Anforderungsprofil der Berufswelt vorbereiten. Zugleich sollen die Entwicklungen auf europäischer Ebene zur Schaffung eines alle Bildungsbereiche umfassenden Qualifikations- und Creditrahmens (QCR) einbezogen werden, um zur Sicherung einer nicht nur regional bzw. national beschränkten Mobilität allgemein anerkannte Standards für Qualifikationen / Kompetenzen EU-weit Transparenz zu schaffen.

In Hamburg werden für den Zeitraum 2007 bis 2013 neben dem Europäischen Sozialfonds, Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“, zwei weitere Strukturfondsprogramme sowie das Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum (ELER) durchgeführt. Im Einzelnen ist zu den Programmen folgendes auszuführen:

### **Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE)**

Der Programmansatz verfolgt zwei wesentliche Zielsetzungen:

#### **1. Wettbewerbsfähigkeit stärken, Wachstum fördern, Innovation unterstützen**

Die Förderaktivitäten konzentrieren sich auf die Unterstützung innovativer neuer Technologien, Prozesse und Dienstleistungen, insbesondere in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologien, Cluster Luftfahrt, Logistik, Life Science und Nanotechnologie. Der Wissenstransfer soll unter Einbeziehung von Kompetenz- und Info-transferzentren die Entwicklung leistungsfähiger Netzwerke unterstützen und die Vermarktung anwenderorientierter FuE-Ergebnisse in den genannten Bereichen forcieren. Auf der betrieblichen Ebene richtet sich das Förderangebot an kleine und mittlere Unternehmen. Sowohl mit dem klassischen Instrument der einzelbetrieblichen Investitionsförderung für bestehende Firmen und Existenzgründungen als auch durch die gezielte Unterstützung von Unternehmensgründungen durch Hochschulabsolventen in technologisch innovativen Bereichen und von Gründungsnetzwerken soll die Etablierung dieser Unternehmen am Markt voran gebracht werden.

#### **2. Wettbewerbsfähige Stadtstrukturen sichern und ausbauen**

Zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit ist die Entwicklung der städtischen Wirtschaftsräume eine wichtige Aufgabe. Auf der regionalen Ebene richtet sich das Förderangebot zur Belebung der Wirtschaft auf die Stadtteilzentren- und Quartiersentwicklung.

### **Programm zur Förderung der Fischerei im Rahmen des Europäischen Fischereifonds (EFF)**

Der Schwerpunkt der hamburgischen Förderpolitik wird in der weiteren Stärkung und Diversifizierung der Fisch verarbeitenden Industrie und des Standortes insgesamt stehen. Hierbei sind Maßnahmen in dem Bereich "Verarbeitung und Vermarktung" zur Existenzsicherung, zur der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit sowie zur Verbesserung der Gesundheits- und Hygienebedingungen vorrangig zu nennen.

### **Programm „Stadt Land Fluss“ im Rahmen der Umsetzung des Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des Ländlichen Raums (ELER)**

Hamburg wird sich im Rahmen des Schwerpunktes „Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit“ auf Berufsbildungsmaßnahmen, Investitionen in land- und forstwirtschaftli-

chen Betrieben, Investitionen in die Verarbeitung und Vermarktung sowie Maßnahmen zur Verbesserung der infrastrukturellen Voraussetzungen in der Landwirtschaft konzentrieren, wobei der Fokus auf der gezielten Förderung von Investitionsmaßnahmen in landwirtschaftlichen Betrieben liegt. Ein weiteres Handlungsfeld ist die Förderung von Berufsbildungsmaßnahmen für Erwerbspersonen in Agrarbetrieben.

Im Schwerpunkt 2 „Verbesserung der Umwelt und der Landschaft“ sind die folgenden Ziele benannt:

- Sicherung/ Verbesserung des Zustandes bzw. der Vielfalt an natürlichen bzw. schutzwürdigen Lebensräumen und heimischen Tier- und Pflanzenarten;
- Vermeidung bzw. Reduzierung von Emissionen, unerwünschten Stoffeinträgen und Beeinträchtigungen in/von Boden, Wasser und Luft durch entsprechende Bewirtschaftungsmaßnahmen;
- Aufrechterhaltung einer möglichst flächendeckenden, nachhaltigen Landbewirtschaftung;
- Ausbau einer umwelt- und besonders artgerechten landwirtschaftlichen Nutztierhaltung;
- Erhöhung der Stabilität und der Naturnähe der Wälder.

Im dritten Schwerpunkt „Steigerung der Lebensqualität im ländlichen Raum und Diversifizierung der Wirtschaft“ sind folgende Ziele benannt:

- Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen und Einkommen;
- Sicherung und Verbesserung von Lebensqualität und Zukunftsperspektiven;
- Erhaltung/ Herstellung der Mindestversorgung mit Gütern und Dienstleistungen;
- Erhaltung und ggf. Wiederherstellung des ländlichen Natur- und Kulturerbes;
- Erhaltung und Verbesserung des Freizeit- und Erholungswertes ländlicher Räume.

Um Doppelförderung zu vermeiden und die Zusammenarbeit zwischen den Fonds zu verstärken, wurde zwischen den Verwaltungsbehörden folgendes Verfahren vereinbart:

Dort, wo sich aus den Programmen der Fonds eine Überlappung ergeben könnte (dies wären z.B. Beratungsmaßnahmen für Existenzgründer oder Unternehmen, Qualifizierung von Beschäftigten in Agrarbereichen) wird es Konsultationen im Vorfeld öffentlicher Bekanntgaben geben. Darüber hinaus sind die Verwaltungsbehörden (ELER, EFRE) Gäste im Begleitausschuss für das Hamburger ESF-Programm, die ESF-Verwaltungsbehörde wird in die Begleitausschüsse zum EFRE und zum ELER eingeladen.

Diese Regelung sichert einen regelmäßigen Informationsaustausch zwischen den zuständigen Dienststellen der EU-kofinanzierten Förderprogramme und bietet damit die Gewähr hinreichender Koordinierung und Abgrenzung im Zuge der Umsetzung dieser Programme.

#### **4.1.3 Kohärenz der Strategie mit den regionalen, nationalen und Gemeinschaftspolitiken**

Deutschland hat mit dem im Dezember 2005 vorgelegten Nationalen Reformprogramm (NRP) seinen Beitrag zur Umsetzung der Integrierten und damit auch Beschäftigungspolitischen Leitlinien erbracht. Die Handlungsfelder des NRP skizzieren die Bereiche, in denen die Bundesregierung besondere Aktionen anstrebt. Für den Interventionsbereich des ESF sind das die Felder "Wissensgesellschaft ausbauen" und "Arbeitsmarkt auf neue Herausforderungen ausrichten - demografischen Veränderungen begegnen."

Der Nationale Strategische Rahmenplan (NSRP) der Mitgliedstaaten orientiert sich an den Strategischen Leitlinien der Kohäsionspolitik. Das für den Einsatz des ESF relevante Entwicklungsziel des NSRP lautet "Arbeitsmarkt auf neue Herausforderungen ausrichten - mehr und bessere Arbeitsplätze". Zu diesem Ziel wurden im NSRP thematische Prioritäten und strategische Ansatzpunkte festgelegt.

Die Förderungen im Rahmen des OP werden einen Beitrag zu den vom Europäischen Rat formulierten übergeordneten Zielen der Europäischen Beschäftigungsstrategie sowie den Prioritäten und Leitlinien der Kohäsionspolitik leisten. Wieder Vollbeschäftigung zu erreichen und die hohe Arbeitslosigkeit mit ihren vielfältigen negativen Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme abzubauen, ist das wichtigste wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Ziel der Freien und Hansestadt Hamburg wie der Bundesrepublik Deutschland.

#### **4.1.4 Umsetzung des ESF in einem partnerschaftlichen Ansatz**

Das verfügbare ESF-Volumen in Höhe von 91 Mio. Euro erfordert für die Strategie Hamburgs in den Jahren 2007 bis 2013 eine klare Konzentration auf besonders dringliche, aber auch Erfolg versprechende Fördermaßnahmen.

Zur Vorbereitung auf die Programmerarbeitung hat die Behörde für Wirtschaft und Arbeit ein Strategiepapier erarbeitet, das den bereits an der Umsetzung des Programms in der Förderperiode 2005 bis 2006 beteiligten Partnern zur Diskussion und Abstimmung vorgelegt wurde. Es handelt sich dabei um die für die Programmumsetzung relevanten Hamburger Fachbehörden (Senatskanzlei, Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt, Behörde für Bildung und Sport, Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz sowie Behörde für Wissenschaft und Forschung), die Arbeitsagentur Hamburg sowie die Wirtschafts- und Sozialpartner (DGB, Unternehmensverband Nord, Handels- und Handwerkskammer, Landesfrauenrat, Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtsverbände). Am 28. Juni sowie am 17. August 2006 wurden mit den beteiligten Partnern die Schwerpunktsetzungen für die Förderperiode 2007 bis 2013 diskutiert und die Anregungen und Ergänzungen in das diesem Programm zugrunde liegenden Strategiepapier eingearbeitet. Der Entwurf des Operationellen Programms für die Freie und Hansestadt Hamburg wurde den Mitgliedern des Beratenden Ausschusses zugesandt und am 28.2.2007 noch einmal diskutiert.

Auch in der neuen Förderperiode wird es einen Behörden-Ausschuss und einen Beratenden Ausschuss (Vertreter der genannten Behörden sowie der Wirtschafts- und Sozialpartner) geben. Mitglieder der neuen Ausschüsse sind alle in den beiden bisherigen

Ausschüssen vertretenen Organisationen. Der Beratende Ausschuss wird sich als Begeleitausschuss gemäß Art. 63 der Verordnung (EG) 1083/2006 konstituieren.

Das Prinzip der Partnerschaftlichkeit mit Beteiligung der Sozialpartner und Wohlfahrtsverbände an der ESF-Umsetzung hat sich bewährt. Der Beratende Ausschuss wird zur Vorbereitung auf die Programmperiode 2007 bis 2013 einen Arbeitsplan erstellen, der die Vorhaben definiert, die kurz- und mittelfristig durch Wettbewerbsverfahren vergeben werden sollen. Diese Vorhaben werden sich an den Schwerpunkten und Handlungsfeldern des Operationellen Programms orientieren.

Durch die stärkere Steuerung auf Programmebene und den Aufbau eines zielorientierten Controllings werden die Sozialpartner besser einbezogen. In Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und Wohlfahrtsverbänden soll im Beratenden Ausschuss über den Fortgang der Umsetzung des ESF, die Ergebnisse der Arbeitsgruppen, des Controllings und der Evaluation beraten werden. Damit wird auch die Vorgabe der EU, in der neuen Förderperiode Good Governance und Partnerschaft stärker zu beachten, erfüllt.

#### **4.2 Die Prioritätsachsen der ESF-Förderung 2007-2013**

Die folgenden Abschnitte stellen Konkretisierung der von Hamburg gewählten ESF-Strategie auf Ebene der Prioritätsachsen dar. Den jeweiligen Teilkapiteln sind die entsprechenden quantifizierten Ziele und Indikatoren in tabellarischer Darstellung angefügt. Zum besseren Verständnis dieser Übersichten seien zwei methodische Anmerkungen vorausgeschickt – die erste bezieht sich auf die Operationalisierung von Zielen und Indikatoren, die zweite befasst sich mit der Beobachtung der Verfolgung der Querschnittsziele.

Für die spezifischen Ziele werden Ergebnisziele von übergeordneter Relevanz genannt, die jeweils durch Angaben zu Baseline und quantifizierten Zielgrößen hinterlegt sind. Die diesen spezifischen Zielen zugeordneten Aktionen sind nicht als abschließende Liste von Aktivitäten des entsprechenden Zielbereiches zu verstehen. Unterhalb dieser Ebene der spezifischen Ziele bezieht sich die quantitative bzw. qualitative Operationalisierung von Basis- und Zielwerten auf die jeweilige Aktion. Ähnliches gilt für die fallweise ausgewiesenen Abdeckungsquoten – je nach Aktionstyp und Datenlage sind Angaben zum Outputziel aufgeführt, die die erwartete Bedeutung der ESF-Förderung mit Blick auf die jeweilige Zielgruppe quantitativ hinterlegen.

Die in Kap. 4.3 beschriebenen Querschnittsziele (Chancengleichheit für Männer und Frauen; Nachhaltige Entwicklung in den drei Dimensionen ökologisch, sozial, ökonomisch) gelten für alle Prioritätsachsen und Aktionen. Da es sich hierbei um übergreifende Ziele der Strukturfondsförderung handelt, wäre es - nicht nur aus Sicht der Kommission – wünschenswert, in diesem Zusammenhang abgestimmte Indikatoren einzusetzen, die die entsprechenden Förderaktivitäten der deutschen Ziel-2 Programme in ausreichendem Maße vergleichbar machen würde. Da der Abstimmungsprozess zwischen Bund und Ziel-2 Ländern zumal hinsichtlich der die Querschnittsziele betreffenden Indikatoren zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen ist, wird hier auf die Angabe inhaltlich spezifizierter Indikatoren verzichtet. Hamburg wird die zwischen Bund und Ländern abgestimmten Indikatoren in das Programmmonitoring übernehmen und – wenn erforderlich – durch eigene ergänzen.



Zur Verdeutlichung der in Hamburg vorgesehenen Begleitverfahren seien hier – im Vorgriff auf das Kap. 6.1.6 – die Maßnahmen der begleitenden Qualitätssicherung kurz dargestellt. In allen Förderbereichen wird Hamburg eine kontinuierliche Qualitätssteuerung durch kriteriengeleitete und transparente Förderentscheidungen sowie eine kontinuierliche Kontrolle der Programmsergebnisse vornehmen. Aufbauend auf Wettbewerbsverfahren wird sich die Bewilligung förderfähiger Projekte ausschließlich an der Qualität der Anträge, ihrer Realisierbarkeit und ihres konkreten Beitrags zur Erfüllung der im OP dargelegten spezifischen Ziele und Querschnittsziele orientieren. Dazu werden transparente nachvollziehbare Bewertungsverfahren für eingereichte Projektvorschläge entwickelt, die sich an Punktesystemen und der Bewertung der mit den Projekten intendierten Zielerreichungen orientieren.

Auf Basis des Arbeitsplanes des ESF-Begleitausschusses werden zu regelmäßigen Terminen Wettbewerbsverfahren zu ausgewählten spezifischen Zielen und Aktionen eingeleitet (siehe Kap. 6.1.7). Über das Monitoring werden ESF-Projekte zeitnah begleitet und bewertet; zusätzlich sollen Ad-hoc-Evaluationen insbesondere die Realisierung der beabsichtigten Wirkungen und die Zielerreichung von Projekten überprüfen. Damit sollen Fehlsteuerungen bei der Zuwendung von Mitteln verhindert werden. Auf der Basis der erreichten Evaluationsergebnisse können zudem Kriterien und Anforderungen bei der Bewilligung neuer Projekte angepasst werden, um bessere Zielerreichungen zu gewährleisten.

#### 4.2.1 Übersicht über die Gewichtung der Prioritätsachse

Das OP von Hamburg wird wie in der obigen Matrix bereits dargestellt aus drei Prioritätsachsen sowie der Prioritätsachse Transnationalität bestehen. Auf diese vier Prioritätsachsen lässt sich das oben dargestellte Aktionsmuster der ESF-Strategie in Hamburg wie folgt bündeln:

**Tabelle 21: Gewichtung der Prioritätsachsen**

Prioritätsachse	finanzieller Anteil in %
Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	25,0
Verbesserung des Humankapitals	35,0
Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	32,3
Transnationale Maßnahmen	3,7
Technische Hilfe	4,0
Summe	100,0

In der ESF-Förderperiode 2007-2013 sind deutlich mehr Maßnahmen zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen geplant als in der vorhergehenden Förderperiode. Demgegenüber wird die Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen weniger stark gefördert als in der Förderperiode 2000-2006.

Diese Neuakzentuierung der quantitativen Förderschwerpunkte ist im wesentlichen eine Reaktion auf den Umstand, dass nach der SGB II-Reform in Hamburg zahlreiche innovative und wirkungsmächtige Instrumente in das Förderinstrumentarium der Hamburger ARGE aufgenommen wurden, die – wie z.B. das Hamburger Modell, das Programm Kombi-Plus oder die branchenorientierten Beschäftigungspools – direkt auf die Integration benachteiligter Personen in Arbeitsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet sind und eine zusätzliche oder parallele Förderung durch den ESF entbehrlich machen.

Als Dienstleistungs- und Außenhandelszentrum Deutschlands verfügt Hamburg traditionell über enge wirtschaftliche Verflechtungen mit dem Ausland. Das Wachstum und die wirtschaftliche Konkurrenzfähigkeit der Region hängen in hohem Maße davon ab, auch in einer Zeit fortschreitender Globalisierung die Funktion einer internationalen Dienstleistungs- und Handelsmetropole zu sichern und auszubauen. In diesem Sinne plant Hamburg in einer eigenständigen Prioritätsachse Transnationale Maßnahmen durchzuführen.

Im Folgenden werden Einsatzfelder und Handlungsfelder der Prioritätsachsen dargestellt. Während auf der Ebene der Prioritätsachsen Mittelvolumina festgelegt sind, ist dies auf Ebene der Einsatzfelder und spezifischen Ziele noch nicht geschehen. Die detaillierte Planung, welche der aufgeführten spezifischen Ziele, Aktionen und Maßnahmen innerhalb einer Prioritätsachse konkret umgesetzt werden, obliegt (wie in 4.1.1. dargestellt) dem Beratenden Ausschuss, in dem neben den Hamburger Behörden und der Arbeitsagentur auch die Wirtschafts- und Sozialpartner vertreten sind.

Die partnerschaftliche Vereinbarung über die Zweckmäßigkeit der Förderung von Maßnahmen in einem konkreten Handlungsfeld soll gewährleisten, dass der deutlich auf die Schaffung und Sicherung von Beschäftigung ausgerichtete strategische Ansatz der Hamburger ESF-Förderung konsequent und erfolgreich umgesetzt wird und die erhoffte Wirkungen in Bezug auf Wachstumsförderung und Beschäftigungssicherung auch tatsächlich durch Einbindung aller relevanten Akteure erreicht.

#### **4.2.2 Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen**

Die Maßnahmen in Prioritätsachse A werden eingesetzt, um den aus der SWOT-Analyse resultierenden Handlungsnotwendigkeiten **„Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes“**, **„Förderung der Selbständigkeit und Gründung neuer Betriebe“**, **„Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte und Förderung der Weiterbildung von Geringqualifizierten“** sowie **„Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer“** zu entsprechen. Im Strategiekonzept der Hamburger ESF-Förderung sind die Maßnahmen dieser Prioritätsachse auf den Aktionsebenen der Branche, der Unternehmensführung und der Belegschaften verortet. **Handlungsleitendes Prinzip ist, die Betriebe als „Einheit“ konkurrenzfähiger zu machen, ihre Konkurrenzfähigkeit zu erhalten und ihnen die Anpassung an technologische Veränderungen zu erleichtern.** Um dieses Ziel zu erreichen, sind unterschiedliche Herangehensweisen notwendig. Es gilt, die Beleg-

schaften – orientiert an den aktuellen und absehbaren Bedarfen der Betriebe und abgestimmt mit den gruppenspezifischen Qualifikationspotenzialen – beruflich weiterzubilden. Gleichzeitig muss auch das Management der Betriebe darin unterstützt werden, betriebliche Organisationsformen zu entwickeln und Prozesse zu implementieren, die eine systematische und zielgerichtete berufliche Weiterbildung der Belegschaften überhaupt gewährleisten können. Dies kann soweit gehen, dass im Interesse einer wirksamen betrieblichen Weiterbildungspolitik die betriebliche Arbeitsorganisation und die Arbeitszeitgestaltung entsprechend verändert werden müssen. Schließlich sollen für spezifische Gruppen von Betrieben - wie z.B. Betriebe innerhalb von Clustern, Betriebe mit mittelständischer Ausrichtung oder Betriebe in vergleichbaren Märkten – auf die jeweiligen Betriebstypen und Märkte abgestimmte übertragbare Weiterbildungsstrategien und operative Umsetzungsmuster betrieblicher Weiterbildung entwickelt werden.

Spezifische Ziele in Prioritätsachse A sind

- die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten und
- die Förderung des Unternehmensgeistes.

Zum Erreichen des spezifischen Ziels „**Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten**“ sind folgende **Aktionen** geplant:

- **Die Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Fertigkeiten und Deutschkenntnissen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung für gering qualifizierte Beschäftigte.**

Beschäftigten mit Migrationshintergrund sollen berufs- und fachspezifische Fertigkeiten sowie Deutschkenntnisse vermittelt werden, um so ihre Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb zu sichern und ihnen den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Angestrebt wird, den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Migrationshintergrund an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer zu erhöhen.

Für gering qualifizierte Beschäftigte insgesamt sollen spezifische, an den Bedarfen des Betriebs orientierte Qualifizierungen angeboten werden, die diesen Arbeitnehmern den Verbleib im Betrieb sichern. Vor dem Hintergrund, dass die Anforderungen der Betriebe an das Qualifikationsniveau der Beschäftigten in einer Zeit schnellen technologischen Wandels und ständigen Anpassungsdrucks zukünftig noch stärker steigen, sollen bevorzugt Maßnahmen gefördert werden, die neue systematische Ansätze und Strategien zur Förderung der Qualifizierung von Geringqualifizierten zum Gegenstand haben und geeignet sind, auf andere Betriebe und Belegschaften übertragen zu werden. Gleichzeitig sollen diese Qualifizierungen so gestaltet sein, dass sie den betroffenen Arbeitnehmern neue individuelle berufliche Perspektiven eröffnen. Angestrebt wird, den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit niedrigen formalen Qualifikationen an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer zu erhalten. Beabsichtigt ist,

durch die Aktionen den Anteil Geringqualifizierter unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu erhöhen.

- **Beratungsstellen für Unternehmen und Beschäftigte**

Mit der Förderung betriebsübergreifender Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatungsstellen soll die Nutzung von Weiterbildungsangeboten insbesondere in klein- und mittelständischen Unternehmen erhöht werden. Die Beratungsstellen haben die Aufgabe, das Management von Betrieben bzw. Betriebsinhaber, denen häufig das fachliche Wissen und personelle Kapazitäten für die Konzeption und Durchführung bedarfsgerechter Weiterbildungsaktivitäten fehlen, für Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung zu sensibilisieren und zu aktivieren und eine Transparenz über Weiterbildungsangebote herzustellen. Beschäftigte und Arbeitgeber sollen gezielt bei der Ermittlung von Weiterbildungsbedarfen unterstützt und hinsichtlich der Nutzung von Methoden der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen beraten werden (Förderung der Antizipation und des Managements).

- **Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in klein- und mittelständischen Unternehmen**

Insbesondere für klein- und mittelständische Unternehmen sollen Qualifizierungsangebote für Beschäftigte entwickelt und durchgeführt werden, um betriebliche **Prozess- und Produktinnovationen** zu unterstützen und zu begleiten und damit gestiegenen Marktanforderungen gerecht werden zu können. Mit produkt- und prozessorientierten Weiterbildungsmaßnahmen sollen Kompetenz-Cluster gefördert und die Innovationsfähigkeit des Mittelstandes und des Handwerks gestärkt werden. Klein- und mittelständische sowie Handwerksbetriebe, die sich in Umstrukturierungsprozessen als Folge des wirtschaftlichen und technologischen Wandels befinden oder neue Wachstumsmärkte erschließen wollen, sollen gezielt bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte beraten und gecoacht werden. Dabei sollen Maßnahmen gefördert werden, die systematisch die Innovationsfähigkeit und -bereitschaft von Betrieben erfassen und die Prozesskompetenz und Innovationsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit durch Weiterbildungsangebote, aufsuchende Beratung, Coaching u.a. stärken. Für Unternehmen in Umstrukturierungsprozessen sollen in Kooperation mit Betriebsinhabern und Personalverantwortlichen betriebliche Weiterbildungsbedarfe ermittelt und darauf abgestimmt passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte angeboten werden. Für klein- und mittelständische Betriebe sollen Maßnahmen zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen bezogen auf die Arbeitnehmerschaft durchgeführt werden. Gefördert werden auch Maßnahmen, die im Zusammenhang mit der Implementierung neuer Strukturen und Prozesse der betrieblichen Qualifizierung und des lebenslangen Lernens zur Konzipierung und Verbreitung innovativer und produktiver Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung beitragen. Chancengleiche Personalpolitik ist auch ein Bestandteil der produktiven Form der Arbeitsorganisation.

- **Förderung von Netzwerken und Kooperationen zwischen Betrieben und von Betrieben mit Forschungseinrichtungen**

Gefördert werden **Netzwerke und Kooperationen** zwischen Betrieben und von Betrieben mit Hochschul-, Forschungs- und Technologieeinrichtungen um den Wissenstransfer und das Wissensmanagement zur Förderung der Innovation und der Bewältigung technologischer Herausforderungen zu unterstützen. Für **kleine und mittlere Unternehmen** sollen branchenorientierte „Servicezentren“ in ausgewählten ausländischen Regionen außerhalb des EU-Binnenmarktes aufgebaut werden. Funktion dieser Servicezentren wäre die Beratung kleiner und mittlerer Unternehmen über rechtliche, steuerrechtliche, tarifliche und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, über Marktanforderungen und Kooperationspartner in einer ausgewählten Branche. Auch hier wird angestrebt, vergleichbare Serviceeinrichtungen für ausländische Betriebe auf Branchenebene einzurichten. Ziel ist, Hamburger Unternehmen den Marktzugang in fremde Märkte zu öffnen und – nach dem Prinzip der Gegenseitigkeit – zu einem Zusammenwachsen transnationaler Märkte beizutragen und den Aktionsradius Hamburger Betriebe zu erweitern

**Spezifisches Ziel „Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten“**

**Typische Instrumente**

- Weiterbildung für Beschäftigte in Unternehmen
- Innovations- und Beratungsagenturen, Bildungskoaches
- Aufbau von Netzwerken und branchenorientierten Servicezentren

**Wichtige Zielgruppen**

- Klein- und mittelständische Unternehmen, Handwerksbetriebe
- Beschäftigte mit Weiterbildungsbedarfen

Zum Erreichen des spezifischen Ziels „**Förderung des Unternehmensgeistes**“ sind Maßnahmen geplant, die die Förderung der Selbständigkeit und die Gründung neuer Betriebe zum Gegenstand haben. Dazu zählt auch die Outplacementberatung und -begleitung. Insbesondere im Dienstleistungssektor und im Handwerk sollen Existenzgründungen gefördert und bestehende Betriebe durch Nachfolgeregelungen für ausscheidende Inhaber in ihrer Existenz gesichert werden.

Als Aktion sind Information, Sensibilisierung, Beratung und Coaching von Gründern vorgesehen. Die Beratung von Existenzgründungen soll insbesondere zielgruppenspezifisch für Migrantinnen und Migranten sowie Frauen gefördert werden.

**Spezifisches Ziel „Förderung des Unternehmergeistes“**

**Typische Instrumente**

- Beratungseinrichtungen; Coachingmaßnahmen

- Informationskampagnen

**Wichtige Zielgruppen**

- Existenzgründer, hierunter insbesondere Frauen und Migrantinnen/Migranten
- Klein- und mittelständische Unternehmen, Selbstständige

Im Einzelnen stellen sich die Aktionen in Prioritätsachse A wie folgt dar:

**Tabelle 22: Übersicht Prioritätsachse A**

Schwerpunkte	finanzieller Anteil in %
<b>Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen</b>	25,0
davon Spezifische Ziele	
Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten	21,0
Förderung des Unternehmergeistes	4,0

**4.2.2.1 Berücksichtigung der Querschnittsziele in der Prioritätsachse A**

Die von der Freien und Hansestadt Hamburg mit diesem Programm verfolgten Querschnittsziele (siehe dazu auch Kapitel 4.3) werden in der Prioritätsachse A wie folgt berücksichtigt:

**Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen; Nichtdiskriminierung**

- Förderung von Maßnahmen, die zur Steigerung der dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und zur Verbesserung ihres beruflichen Vorkommens beitragen. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist die Verbesserung des weiblichen Arbeitskräftepotenzials von entscheidender Bedeutung.
- Die Konzeption und Durchführung der geförderten Maßnahmen erfolgt unter Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips, d.h. bei Planung, Durchführung und Begleitung der geförderten Vorhaben und Projekte sind deren Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen zu berücksichtigen.
- Bei der Umsetzung aller Maßnahmen wird darauf geachtet, dass keine Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung erfolgen.

**Nachhaltigkeit**

- Alle in dieser Prioritätsachse vorgesehenen Aktionen sind darauf ausgerichtet, die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit des Landes zu stärken. Insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben sollen Innovationsprozesse systematisch gestärkt werden. Damit tragen alle Aktionen der Prioritätsachse A unmittelbar zur Umsetzung der ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit bei.
- Die Dimension soziale Nachhaltigkeit wird durch die gezielte Förderung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, gering qualifizierten Beschäftigten sowie die Unterstützung von Existenzgründungen von Migrantinnen und Migranten gewährleistet.
- Mit der Unterstützung kleiner und mittlerer Betriebe durch aufsuchende Beratung zum Klimaschutz und energieeffizienten Wirtschaften wird zur ökologischen Nachhaltigkeit beigetragen. Diesem Ziel dient auch die Förderung von Maßnahmen, die im Rahmen des Klimaschutzkonzepts 2007-2012 des Hamburger Senats einen konkreten Beitrag zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen leisten sollen. Angestrebt wird, durch die Verbindung von ökologischer Entwicklung und sozialer Integration das Potenzial der ökonomischen und sozialen Entwicklung in Hamburg zu stärken.
- Bei der Umsetzung aller Maßnahmen wird darauf geachtet, dass keine Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung erfolgen.

**Tabelle 23: Ziele und Indikatoren der Prioritätsachse A**

Prioritätsachse/Spezifische Ziele/Aktionen	Kategorie (EU-Code)	Ergebnisindikator	Baseline 2005	Ergebnisziel	Outputindikator	Basis 2005	Outputziel 2007 – 2013
<b>A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Unternehmen</b>							
<b>Spezifisches Ziel 1:</b> Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten		<b>Erhöhung der Weiterbildungsquote</b>	<b>33 % Unternehmen mit Weiterbildung</b>	<b>36 %</b>			
<b>Aktion A1:</b> Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Fertigkeiten und Deutschkenntnissen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund sowie Förderung der beruflichen Weiterbildung für gering qualifizierte Beschäftigte Zielgruppen: Beschäftigte mit Migrationshintergrund und gering qualifizierte Beschäftigte	62	Verringerung der Arbeitslosenquote bei Erwerbspersonen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in HH bis 2013 (jährlich, Quelle: Statistikamt Nord) Versorgung von Erwerbstätigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit berufsrelevanten Zertifikaten (zweijährig; Quelle: Evaluation) 60 % der TN erhalten Zertifikat (jährlich; Quelle INEZ)  Anteil der TN, die weiterbeschäftigt werden Anteil der TN, die beruflich aufsteigen (zweijährig, Quelle: ggf. INEZ oder Evaluation)	24,8 % Migranten  15,7 % Geringqualifizierte  14.000 TN 14.000 TN	18 %  12%  80% 25%	Anzahl der TN (jährlich; Quelle: INEZ)	153.000 Migranten und Geringqualifizierte  Reichweite: 9,2 %	14.000 TN darunter:  45% Frauen (Quelle: INEZ)
<b>Aktion A2:</b> Beratungsstellen für Unternehmen und Beschäftigte Zielgruppen: KMU ohne Weiterbildung, Beschäftigte mit Weiterbildungsbedarfen	62	Erhöhung des Anteil der KMU, die ihre Beschäftigten weiterbilden (zweijährig, Quelle: Evaluation)	33 % (2001)	36 %	Anzahl beratener KMU nach Größenklassen (jährlich; Quelle: INEZ)  Anzahl geförderter Beratungsstellen (jährlich; Quelle INEZ)	32.600 KMU ohne WB Reichweite: 3,7 %	1.200 beratene KMU nach Größenklassen (Quelle: INEZ) 470 beratene KMU in Umstrukturierung 11 geförderte Beratungsstellen mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle INEZ)
<b>Aktion A3:</b> Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in kleinen und mittleren Unternehmen Zielgruppe: Beschäftigte in KMU/Handwerk	63	Stabilisierung oder Erhöhung der Zahl der KMU in HH (jährlich, Quelle: Statistikamt Nord)  Anteil der TN, die nach der Qualifizierung in der Implementierung von Innovationen tätig sind (zweijährig, Quelle: Evaluation) Anteil der beteiligten KMU, die Innovationen implementieren (zweijährig, Quelle: Evaluation)	46.800 KMU (2005)  6.600  800	47.500 KMU (2013) 60%  80%	Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich; Quelle: INEZ)  Anzahl der beteiligten KMU nach Größenklassen (jährlich, Quelle: INEZ)	150.000 Beschäftigte in 13.560 Handwerksbetrieben Reichweite: 4,4% Besch. 5,9% Handwerksbetriebe	943 TN p.a.; w = 45%, m = 55% (Quelle: INEZ)  800 beteiligte KMU nach Größenklassen (Quelle: INEZ)
<b>Aktion A4:</b> Förderung von Netzwerken und Kooperationen zwischen Betrieben und von Betrieben mit Forschungseinrichtungen Zielgruppen: KMU, Forschungseinrichtungen, Hochschulen	64	Erhöhung der Innovationsfähigkeit von KMU (zweijährig, Quelle: Evaluation)	21.000 KMU mit Innovationen	21.200 KMU mit Innovationen	Anzahl der geförderten Netzwerke oder Kooperationen (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl beteiligter KMU nach Größenklassen, die Innovationen eingeführt haben (zweijährig, Quelle: Evaluation) An Netzwerken beteiligte KMU	21.000 KMU mit Innovationen in HH 2001 (zweijährig; Quelle: Evaluation)	9 geförderte Netzwerke oder Kooperationen mit Lfz. je 3 Jahre (jährlich, Quelle: INEZ) 3 Servicezentren 600 KMU (jährl. INEZ)



Prioritätsachse/Spezifische Ziele/Aktionen	Kategorie (EU-Code)	Ergebnisindikator	Baseline 2005	Ergebnisziel	Outputindikator	Basis 2005	Outputziel 2007 – 2013
<b>A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Unternehmen</b>							
<b>Spezifisches Ziel 2:</b> Förderung des Unternehmergeistes	68	<b>Stabilisierung der Zahl der Neugründungen</b>	<b>22.000 (2005)</b>	<b>22.000</b>			
<b>Aktion A5:</b> Förderung der Selbständigkeit und der Gründung neuer Betriebe Zielgruppen: Existenzgründer, hierunter insbesondere Frauen und Migranten, KMU, Selbständige	68	Stabilisierung der Gründung aus Erwerbslosigkeit	5.000 Gründungen aus Erwerbslosigkeit	5.000	Anzahl der Beratungen nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ)	5.000 Gründungen aus Erwerbslosigkeit in HH 2006 (jährlich, Quelle: BA) Reichweite: 50 % 22.000 Gründungen (2005) 14 % Selbständigenquote	2.500 Beratungen darunter: 60% Frauen
		Aktivierung der Gründungspotenziale von Frauen	10,5 % Selbständigenquote unter beschäftigten Frauen (jährlich, Quelle: Statistikamt Nord)	12 %	Anzahl der Kampagnen und Maßnahmen (jährlich, Quelle: INEZ)	2.200 Gründungen von Frauen aus Erwerbslosigkeit in HH 2006 (jährlich, Quelle: BA, eigene Berechnung)	4 Kampagnen

### 4.2.3 Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals

Die Maßnahmen in Prioritätsachse B werden eingesetzt, um den aus der SWOT-Analyse resultierenden Handlungsnotwendigkeiten „**Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern**“ sowie „**Verbesserung der Übergänge von Schule in Ausbildung sowie von Ausbildung in Beschäftigung**“ zu entsprechen. Im Rahmen der Handlungsnotwendigkeit „**Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes**“ sollen in Prioritätsachse B Maßnahmen zur Förderung von Netzwerktätigkeiten zwischen Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Technologiezentren und Unternehmen durchgeführt werden. Im Strategiekonzept der Hamburger ESF-Förderung sind die Handlungsfelder der Prioritätsachse B auf den Aktionsebenen des Managements, der Belegschaften und der Auszubildenden verortet.

**Strategisches Ziel** ist, die nachwachsende Generation durch Förderung des Zugangs zu einer geeigneten Ausbildung und durch Förderung nach der Ausbildung so leistungsfähig zu machen, dass sie dauerhaft in das Beschäftigungssystem integriert wird und damit langfristig die Wachstumskraft der Hamburger Wirtschaft sichert. Um den Wissenstransfer zwischen Betrieben und Forschungseinrichtungen zu fördern und damit den Betrieben den Anschluss an neue technologische Entwicklungen zu sichern, sollen jüngere, höher qualifizierte Erwerbstätige gezielt in Netzwerkverbindungen zwischen Wirtschaft und Wissenschaft gefördert werden.

Als spezifische Ziele werden verfolgt:

- die Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots sowie
- die Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme.

Zur **Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots** sind als **Aktionen** geplant:

- **Förderung am Übergang Schule/Beruf**

An der Schwelle vom Übergang von der Schule in Ausbildung oder Beruf sind Maßnahmen zur Vermeidung von **Schulabbrüchen und zur Förderung der Berufswahlkompetenz geplant**. Damit soll sichergestellt werden, dass beim Eintritt in das Erwerbsleben die Jugendlichen ihre Potenziale besser erkennen und für die Aufnahme einer Ausbildung oder Erwerbstätigkeit zielgerichtet nutzen. Die Vermeidung von Diskontinuitäten beim Übergang von der Schule in den Beruf verringert auf längere Sicht auch das Risiko von Arbeitslosigkeit und stärkt das Humankapital in Betrieben.

Um das Humankapital von Betrieben vor dem Hintergrund des demografischen Wandels langfristig zu sichern, sollen Maßnahmen mit dem Ziel eines **verstärkten Übergangs von Schulabgängern in berufliche Ausbildung** durchgeführt werden. Um den Übergang Jugendlicher in Ausbildung zu fördern, sollen **Reformen in den Systemen der beruflichen Bildung** durchgeführt werden, neue Ausbildungsmodule entwickelt und berufsrelevante Zertifikate standardisiert werden. Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden haben, soll durch

**berufsvorbereitende Maßnahmen in betriebsnaher Form** der Anschluss an eine qualifizierte berufliche Bildung gesichert werden. Spezifische Maßnahmen sollen insbesondere Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, Hauptschüler und Migranten in Ausbildung führen.

- **Förderung der Ausbildung von Jugendlichen und in Betrieben**

Um das Ausbildungsangebot für leistungsschwächere Schulabgängerinnen und – abgänger damit zugleich ihre Chancen auf einen Ausbildungsabschluss zu verbessern, sollen neben Reformen im beruflichen Bildungssystem Angebote trägergestützter Ausbildung und ausbildungsbegleitender Maßnahmen gefördert werden.

Mit Hilfe von **Ausbildungsagenturen** sollen Ausbildungsplätze akquiriert und mit geeigneten Bewerbern besetzt werden. Den Betrieben werden organisatorische Unterstützungsangebote und Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf ausbildungunterstützende Hilfen angeboten. Spezifische Maßnahmen sollen insbesondere Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, Hauptschüler und Migranten in Ausbildung führen.

Auf der Ebene der Betriebe soll mit der Förderung von **Ausbildungsverbänden** und Kooperationen von Unternehmen mit externen Trägern das Ausbildungspotenzial insbesondere klein- und mittelständische Unternehmen besser erschlossen werden. Erst durch die Kooperation in Ausbildungsverbänden werden viele Unternehmen überhaupt in die Lage versetzt, betriebliche Ausbildungsplätze anzubieten. Mit der Förderung von Ausbildungsverbänden soll die große Lücke zwischen Betrieben, die ausbildungsberechtigt sind und Betrieben, die Ausbildung anbieten, geschlossen werden.

Durch die Vermittlung von **Zusatzqualifikationen für Auszubildende** soll die Berufsausbildung an spezifische Anforderungen der Unternehmen angepasst werden. Der immer höhere Grad der Produkt- und Verfahrensspezialisierung auch bei kleinen und mittleren Unternehmen erfordert eine an den betrieblichen Bedarfen angepasste passgenaue berufliche Ausbildung, um die Beschäftigungssicherheit von Auszubildenden dauerhaft zu erhöhen. .

Angestrebt wird, die Zahl der Auszubildenden und den Anteil der auszubildenden Betriebe an den ausbildungsberechtigten Betrieben zu erhöhen.

**Spezifisches Ziel „Förderung der Ausbildung und des Ausbildungsplatzangebots“**

**Typische Instrumente**

- Beratung zur Förderung der Berufswahlkompetenz; zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Migranten
- Berufsorientierende und -vorbereitende Maßnahmen
- Angebote betriebsnaher Formen trägergestützter Ausbildung
- Agenturen/Koordinierungsstellen zur Organisation von Ausbildungsverbänden / zur Akquisition und Vermittlung von Ausbildungsplätzen, Ausbildungsmanagement und begleitende Hilfen
- Qualifizierungsangebote

### **Wichtige Zielgruppen**

- Schulabgängerinnen und –abgänger, hierunter insbesondere Hauptschüler und Schulabgänger mit Migrationshintergrund
- Auszubildende
- Unternehmen, insbesondere solche, die bisher keine Ausbildungsplätze anbieten

Zur Erreichung des spezifischen Ziels „Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme“ sind folgende Aktionen geplant:

- **Erhöhung der Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens**

Geplant ist die Entwicklung von **regionalen Weiterbildungssystemen und Weiterbildungsverbänden**, um vor allem klein- und mittelständische Unternehmen und ihre Belegschaften in regelhafte Strukturen allgemeiner und beruflicher Bildung einzubinden und damit das Leitbild des „Lebenslangen Lernens“ zu befördern. Es sollen systemorientiert Instrumente zur **Früherkennung von Qualifikationserfordernissen** entwickelt werden, die insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen zu Gute kommen. Leitgedanke dieser Aktionen ist, dass eine rechtzeitige und den Markterfordernissen angepasste berufliche Weiterbildung die Konkurrenzfähigkeit der Betriebe und die Beschäftigungsfähigkeit der dort tätigen Arbeitnehmer erhält. Die Förderung von **Weiterbildungsberatungsstellen für Personalverantwortliche und Betriebsinhaber** soll sowohl bei Erwerbstätigen als auch bei den Personalverantwortlichen der Betriebe die Akzeptanz beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen erhöhen und zu einer verstärkten Beteiligung an beruflicher Weiterbildung motivieren.

- **Entwicklung des Humanpotenzials im Bereich Forschung und Innovation**

Geplant sind Maßnahmen, die einen technologieorientierten Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Unternehmen fördern. So soll zur Stärkung der Innovationskraft und des Humankapitals klein- und mittelständischer Unternehmen die **Vernetzung von Hochschulen, Forschungseinrichtungen sowie Unternehmen** gefördert werden. In innovationsnahen und FuE-intensiven Bereichen der Unternehmen sollen in Kooperation mit Hochschulen zusätzliche Weiterbildungskurse entwickelt werden, die Arbeitnehmern aller fachlichen Disziplinen, insbesondere den technikorientierten, die Möglichkeit bieten, ihre Qualifikationen zu erhöhen und gezielt an die Anforderungen wissensbasierter Tätigkeits- und Berufsfelder anzupassen. **Netzwerke und Innovationspole für Forschung und Entwicklung** in den Kompetenzclustern sollen verstärkt und ggf. die Bildung von neuen Clustern unterstützt werden. U.a. sollen über individuelle Förderungen von Promovenden und Forschern der Technologie- und Wissenstransfer in ausgewählten Branchen und der Austausch von Mitarbeitern von wissenschaftlichen Einrichtungen und Unternehmen befördert werden. Insbesondere die beschäftigungsdynamischen kleinen und mittleren Unternehmen sollen in diese Innovationspole integriert werden. Im Rahmen von Modellvorhaben ist vorgesehen, auch innovative Projekte zur Ausgestaltung der

Schnittstellen zwischen wissenschaftlichen Einrichtungen und Unternehmen zu realisieren.

Angestrebt wird, den durchschnittlichen Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter, die am lebensbegleitenden Lernen teilnehmen, von derzeit 9,6 % auf das EU-Benchmark von 12,5 % nach Ablauf der ESF-Förderperiode 2007-2013 zu erhöhen.

<p><b>Spezifisches Ziel „Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme“</b></p> <p><b>Typische Instrumente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildungsverbände</li> <li>• Weiterbildungsberatungsstellen für Personalverantwortliche und Betriebsinhaber</li> <li>• Innovationspole</li> </ul> <p><b>Wichtige Zielgruppen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigte</li> <li>• Hochqualifizierte Arbeitnehmer</li> <li>• Unternehmen in den Kompetenz-Clustern, Klein- und mittelständische Unternehmen</li> <li>• Hochschulen und Forschungseinrichtungen</li> </ul>
---

Im Einzelnen stellen sich die Maßnahmen in Prioritätsachse B wie folgt dar:

**Tabelle 24: Übersicht Prioritätsachse B**

Prioritätsachse	finanzieller Anteil in %
<b>Verbesserung des Humankapitals</b>	35,0
davon Spezifische Ziele:	
Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots	<b>20,0</b>
Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme	<b>15,0</b>

#### **4.2.3.1 Berücksichtigung der Querschnittsziele in der Prioritätsachse B**

Die von der Freien und Hansestadt Hamburg mit diesem Programm verfolgten Querschnittsziele (siehe dazu auch Kapitel 4.3) werden in der Prioritätsachse B wie folgt berücksichtigt:

##### **Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen; Nichtdiskriminierung**

- Die Konzeption und Durchführung der geförderten Maßnahmen erfolgt unter Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips, d.h. bei Planung, Durchführung und Begleitung der geförderten Vorhaben und Projekte sind deren Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen zu berücksichtigen.

- Mit der Förderung eines Technik-Mentorings für Schülerinnen soll dazu beigetragen werden, den Anteil junger Frauen an naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungs- und Studiengängen zu erhöhen.
- Bei der Umsetzung aller Maßnahmen wird darauf geachtet, dass keine Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung erfolgen.

### **Nachhaltigkeit**

- Alle in der Prioritätsachse B vorgesehenen Aktionen sind darauf ausgerichtet, das Humankapital im Land zu stärken. Damit tragen alle Aktionen unmittelbar zur Umsetzung der ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit bei.
- Der überwiegende Teil der Aktionen in der Prioritätsachse B ist auf den Übergang Schule/Ausbildung/Beruf ausgerichtet und soll dazu beitragen, dass Jugendliche eine zukunftsfähige Ausbildung erhalten. Damit werden im Sinne einer sozialen Nachhaltigkeit gerade für junge Menschen bei der Schwelle zum Eintritt in das Erwerbsleben die Voraussetzungen für ein dauerhaft niedriges Arbeitslosigkeitsrisiko geschaffen.
- Die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit wird durch die Integration ökologischer Aspekte bei Maßnahmen zur Berufs- und Ausbildungsorientierung und der Weiterbildung berücksichtigt.

**Tabelle 25: Ziele und Indikatoren der Prioritätsachse B**

Prioritätsachse/Spezifische Ziele/Aktionen	Kategorie (EU-Code)	Ergebnisindikator	Baseline 2005	Ergebnisziel	Outputindikator	Basis 2005	Outputziel 2007 – 2013
<b>B: Verbesserung des Humankapitals</b>							
<b>Spezifisches Ziel 3:</b> Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots		<b>Erhöhung der Zahl der Auszubildenden</b> <b>Erhöhung des Anteils ausbildender Betriebe</b>	<b>29.000</b> <b>20% (2001)</b>	<b>31.000</b> <b>30%</b>			
<b>Aktion B1:</b> Förderung am Übergang Schule/Beruf Zielgruppen: Schulabgängerinnen und -abgänger, hierunter insbesondere Hauptschüler und Schulabgänger mit Migrationshintergrund	72	Verringerung der Schulabbrecherquote auf max. 10,0% EU-Benchmark bis 2010 (Quelle: Statistisches Bundesamt)	11,5 %	max. 10%	Anzahl der Projekte (jährlich; Quelle: INEZ)	1.771 Schulabbrecher in 2005	5 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: I-NEZ)
		Reduzierung der Zahl nicht vermittelter Bewerber in HH bis 2013 (Quelle: BA und BIBB Berufsberatungsstatistik) u.a. durch Verbesserung zielgruppenbezogener Übergangsprozesse (Quelle: Evaluation)	697	300	Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ)	697 nicht vermittelte Bewerber in HH 2005 (Quelle: BA und BIBB Berufsberatungsstatistik (Reichweite = 86,1%))	4.200 TN nach Geschlecht (Quelle: INEZ) 2 Projekte für Übergangsprozesse mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)
		Anteil der geförderten Schüler, die eine berufliche Anschlussperspektive gefunden haben (zweijährig, Quelle INEZ oder Evaluation)	4.200 TN	30%	Anzahl der geförderten Schüler nach Geschlecht (zweijährig, Quelle INEZ) Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ)		4 Projekte zur Erhöhung der Qualität beruflicher Ausbildung mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)
		Erhöhung des Anteils Jugendlicher ausländischer Staatsangehörigkeit / Migranten in dualer Ausbildung	6,4%	8%	Anzahl der Projekte; Anzahl der Beratungen von Unternehmen (Quelle: INEZ)	2.199 Auszubildende ausländischer Staatsangehörigkeit	2 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)
<b>Aktion B2:</b> Förderung der Ausbildung von Jugendlichen und in Betrieben Zielgruppen: Auszubildende; Unternehmen, insbesondere solche, die bisher keine Ausbildungsplätze anbieten	72	Erhöhung des Anteils ausbildender Betriebe in HH bis 2013 (Quelle: Evaluation) Erhöhung der Qualität der Ausbildung (Quelle: Evaluation)	20% (2001)	30%	Anzahl der beteiligten Unternehmen nach Größenklassen und Branchen sowie beteiligte Organisationen (zweijährig, Quelle: INEZ oder Evaluation ) Anzahl der Verbünde (jährlich, Quelle: INEZ)	20% der Betriebe bilden aus in HH 2001 (Quelle: Evaluation)	3 Verbünde mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)
		Erhöhung der angebotenen Ausbildungsplätze in HH bis 2013 (Quelle: BA und BIBB Berufsberatungsstatistik)	12.500	13.500	Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ)	12.500 angebotene Ausbildungsplätze in HH 2005 (Quelle: BA und BIBB Berufsberatungsstatistik)	6 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)
		Stabilisierung oder Erhöhung des Anteils betrieblicher Ausbildungsstellen in HH 2005 (Quelle: BA und BIBB Berufsberatungsstatistik)	95,4%	96,0%		2.700 Ausbildungsabbrecher in 2004 (Reichweite= 32%)	
		Anteil der TN, die einen Ausbildungsabschluss erworben haben (Quelle: INEZ oder Evaluation)	4000 TN	75%	Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ)	2.700 Ausbildungsabbrecher in 2004 (Reichweite= 21,2% p.a.)	4.000 TN nach Geschlecht (Quelle: INEZ)

Prioritätsachse/Spezifische Ziele/Aktionen	Kategorie (EU-Code)	Ergebnisindikator	Baseline 2005	Ergebnisziel	Outputindikator	Basis 2005	Outputziel 2007 – 2013
<b>B: Verbesserung des Humankapitals</b>							
<b>noch Spezifisches Ziel 3:</b> Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots		<b>Erhöhung der Zahl der Auszubildenden</b> <b>Erhöhung des Anteils ausbildender Betriebe</b>	<b>29.000</b> <b>20% (2001)</b>	<b>31.000</b> <b>30%</b>			
<b>noch Aktion B2:</b> Förderung der Ausbildung von Jugendlichen und in Betrieben Zielgruppen: Auszubildende; Unternehmen, insbesondere solche, die bisher keine Ausbildungsplätze anbieten	72	Erhöhung der Übergangsquote von Auszubildenden in Beschäftigung HH bis 2013 (Quelle: Evaluation) Anteil der TN, die eine Zusatzqualifikation erworben haben (Quelle: INEZ oder Evaluation)	63%  900 TN	70%  60%	Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ)	18.000 Übergänge von Auszubildenden in Beschäftigung in HH 2001 (zweijährig; Quelle: Evaluation) Reichweite= 5%	900 TN nach Geschlecht (Quelle: INEZ)
<b>Spezifisches Ziel 4: Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme</b>		<b>Erhöhung der Beteiligungsquote lebenslanges Lernen</b>	9,6%	12,5%			
<b>Aktion B3: Erhöhung der Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens</b> Zielgruppen: Beschäftigte; KMU	73	Erhöhung der Beteiligungsquote lebenslanges Lernen u. a. durch eine stärkere Beteiligung von KMU an Verbänden zur Weiterbildung (zweijährig, Quelle: INEZ oder Evaluation), durch die Verbesserung der Instrumente zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen, sowie durch die Erhöhung des Angebots von Weiterbildungsberatungsstellen für Personalverantwortliche	9,6% 20	12,5% 120	Anzahl der Verbände (jährlich, Quelle: INEZ)  Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl geförderter Beratungsstellen (jährlich; Quelle INEZ)	9,6% Beteiligungsquote lebenslanges Lernen in HH 2005 (Quelle: EUROSTAT)	15 Verbände mit Lfz. je 3 Jahre (jährlich, Quelle: INEZ) 4 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle INEZ) 4 geförderte Beratungsstellen mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle INEZ)
<b>Aktion B4: Entwicklung des Humanpotenzials im Bereich Forschung und Innovation</b> Zielgruppen: hochqualifizierte Arbeitnehmer; Unternehmen in den Kompetenzclustern; KMU; Hochschulen und Forschungseinrichtungen	74	Erhöhung des Anteils der Betriebe, die FuE-Aktivitäten und Innovationen durchführen (Quelle: Evaluation) u.a. durch die Erhöhung der Anzahl der innovationsnahen und FuE-intensiven KMU, die sich an Netzwerken zur Entwicklung von Weiterbildungskursen beteiligen und durch eine größere Anzahl von Promovenden und Forscher, die zusätzlich zur Realisierung des Wissenstransfers in ausgewählten Bereichen beitragen	7% FuE 43% Innovation 2001	10% FuE 50% Innovation +50 KMU  +40 Forscher	Anzahl der Netzwerke (jährlich, Quelle: INEZ)  Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ)	21.000 KMU mit Innovationen in HH 2001 (zweijährig; Quelle: Evaluation)	3 Netzwerke mit Lfz. je 3 Jahre (jährlich, Quelle: INEZ) 40 TN; w=20, m=20 (jährlich, Quelle: INEZ)



#### 4.2.4 Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen

Die Maßnahmen in Prioritätsachse C werden eingesetzt, um den aus der SWOT-Analyse resultierenden Handlungsnotwendigkeiten „**Verbesserung der Zugänge zum Beschäftigungssystem**“, **Verbesserung der Eingliederung von Ausgrenzung bedrohten Personen und Bekämpfung der Ausgrenzung**“ sowie „**Förderung der aktiven Stadtteilentwicklung durch Stärkung lokaler wirtschaftlicher und sozialer Netzwerke**“ zu entsprechen.

Handlungsleitendes Prinzip der Maßnahmen in Prioritätsachse C ist die **nachhaltige Integration von Arbeitslosen und sozial Ausgegrenzten in Beschäftigung**. Im Verständnis der seit 2001 geltenden Grundsätze der neuen Hamburger Arbeitsmarktpolitik ist der Zugang zu Beschäftigung Voraussetzung zur sozialen Eingliederung auch von benachteiligten Personen.

Zielgruppe der Maßnahmen der Prioritätsachse C sind Arbeitslose, Alg I und Alg II-Empfänger sowie benachteiligte arbeitslose Personen ohne Leistungsbezug. Die Maßnahmen haben die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und die Schaffung von Übergängen aus Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit in Beschäftigung zum Ziel. Im Strategiekonzept der Hamburger ESF-Förderung sind die Maßnahmen der Prioritätsachse C vorrangig auf der Aktionsebene des Arbeitskräfteangebots verortet.

Die geplanten Aktionen der Prioritätsachse C richten sich überwiegend an Arbeitslose, die auch mit Instrumenten des SGB III und SGB II gefördert werden können und in der Hamburger Agentur für Arbeit bzw. der Hamburger ARGE betreut werden. Eine Komplementärfinanzierung von Programmen der Agentur für Arbeit oder der Hamburger ARGE durch den ESF ist dabei ausgeschlossen. **Handlungsleitendes Prinzip** der ESF-Förderung für Arbeitslose in den Rechtskreisen des SGB III und SGB II ist vielmehr, die Aktionen der Prioritätsachse C **nachfolgend und aufbauend** auf Programmen und Maßnahmen der Agentur für Arbeit oder der Hamburger ARGE durchzuführen. Typischerweise sind die Aktionen der Prioritätsachse C an der Schnittstelle zwischen den auf Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und Qualifizierung ausgerichteten Förderprogrammen der Agentur für Arbeit und der Hamburg ARGE und den Betrieben angesiedelt. Die Aktionen der Prioritätsachse C haben damit das Ziel, Arbeitslose, die Förderprogramme der Agentur oder der ARGE durchlaufen haben, aufzunehmen und durch spezifische **Folgemaßnahmen oder Anschlussmodule** ihre direkte Integration in Betriebe zu erreichen.

Spezifische Ziele in Prioritätsachse C sind:

- die Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung,
- die Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben und
- die soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung.

Das spezifische Ziel „**Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung**“ soll durch folgende **Aktion** erreicht werden:

- **Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben**

Die Förderung von Frauen soll auch Maßnahmen beinhalten, die zur Verbesserung ihres beruflichen Vorankommens, zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt und zur besseren Vereinbarkeit von Ausbildung, Beruf und Familie beitragen. Dies ist zum Beispiel durch Erleichterung des Zugangs zu Betreuungsdiensten für Kinder und abhängige Personen zu erreichen.

**Spezifisches Ziel „Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung“**

**Typische Instrumente**

- Weiterbildungsmaßnahmen
- Beratungsstellen für Personalverantwortliche und Betriebsinhaber

**Wichtige Zielgruppen**

- Arbeitslose Frauen, Berufsrückkehrerinnen, Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen
- Betriebe; Management

Das spezifische Ziel „Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben soll durch **Aktionen** erreicht werden, deren handlungsleitendes Ziel immer die Eingliederung in Beschäftigung ist, da diese die Grundvoraussetzung für eine soziale Eingliederung darstellt. Im Einzelnen sind dies folgende Aktionen:

- **Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben**

Für Migranten sind Maßnahmen geplant, die die spezifischen Beschäftigungshemmnisse dieser Zielgruppe beseitigen. Dies sind z.B. mangelnde Deutschkenntnisse oder nicht anerkannte Berufsabschlüsse. Als spezifische Maßnahmen sind die **Förderung von Bündnissen und Netzwerken zwischen Unternehmen und Arbeitsmarktinstitutionen** zur Verbesserung der Integration von Migranten und die **Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale** für Migranten geplant. Vorgesehen ist auch die Durchführung von **berufsorientierten Deutschsprachkursen** im Rahmen der Weiterbildung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund, wenn diese den direkten Übergang in Beschäftigung befördern. Die Berater in arbeitsmarktpolitischen Institutionen und Personalverantwortliche in Unternehmen sollen gezielt im Feld der interkulturellen Kompetenzen qualifiziert werden. Für Flüchtlinge (Migranten mit ungesichertem Aufenthaltsstatus) sind Maßnahmen zur Verhinderung ihrer sozialen Ausgrenzung geplant. Die Zielgruppe der Asylbewerber und Geduldeten kann nach Prüfung der aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen qualifiziert werden.

- **Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben**

Bündnisse und Netzwerke sollen auch als Instrument zur Integration Älterer gefördert werden. Dabei sollen Konzepte entwickelt und umgesetzt werden, die die Verlängerung des Arbeitslebens noch beschäftigter Älterer oder ihre Wiedereingliederung ins Arbeitsleben zum Ziel haben. Als spezifische ergänzende Instrumente hierzu sind die **Beratung von Personalverantwortlichen** und **berufliche Weiterbildungen** von Älteren geplant.

- **Förderung von Jugendlichen an der 2. Schwelle beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung**

Zur Integration Jugendlicher in Beschäftigung an der so genannten 2. Schwelle zwischen (erfolgreicher) Ausbildung und dem Übergang in Beschäftigung sind **aktive und präventive Maßnahmen** vorgesehen, die gewährleisten sollen, dass die auf eine verstärkte Ausbildungsbeteiligung abzielenden Maßnahmen der Prioritätsachse B nach erfolgreichem Abschluss zur Integration der Ausgebildeten in Betriebe führen. Als Instrument hierzu sind u.a. die Förderung von Bündnissen und die Beratung von Personalverantwortlichen vorgesehen.

- **Förderung der Teilnahme von Langzeitarbeitslosen am Erwerbsleben**

Langzeitarbeitslose sollen gezielt im Anschluss an Fördermaßnahmen der ARGE (Beratung, Trainingsmaßnahmen, berufliche Weiterbildung, Arbeitsgelegenheiten u.a.) in Maßnahmen gefördert werden, die die Vermittlung in Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zum Ziel haben. Als **Instrument** ist in Kooperation mit Unternehmen der Aufbau von externen **branchen- oder tätigkeitsbezogenen Vermittlungspools** vorgesehen, aus denen Langzeitarbeitslose – gegebenenfalls unter Einbeziehung von Eingliederungszuschüssen für Unternehmen – direkt in Beschäftigung vermittelt werden. Um die Beschäftigungschancen der Langzeitarbeitslosen zu erhöhen, sollen tätigkeitsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen für die in den Vermittlungspools erfassten Arbeitslosen angeboten werden. Arbeitslose, die nicht SGB II- oder SGB III-Empfänger, aber über ein Jahr beschäftigungslos sind, sollen in diesen Vermittlungspools ebenfalls gefördert werden. Gefördert werden auch Maßnahmen der **beruflichen Bildung und Ausbildung für Strafgefangene**. Damit soll für diese Gruppe von Erwerbspersonen eine auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit abzielende Anschlussperspektive für die Zeit unmittelbar nach der Haftentlassung geschaffen werden.

Angestrebt wird, durch die Aktionen im Handlungsfeld „**Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben**“ die Integrationen von Langzeitarbeitslosen, älteren Arbeitslosen und arbeitslosen Migranten in Beschäftigung oder Tätigkeitsfelder des Ehrenamtes und der Nachbarschaftshilfe zu erhöhen.

**Spezifisches Ziel „Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben“**

**Typische Instrumente**

- An betrieblichen Bedarfen ausgerichtete Weiterbildungsmaßnahmen
- Bündnisse und Netzwerke
- Beratungsstellen für Personalverantwortliche und Betriebsinhaber
- Vermittlungspools

**Wichtige Zielgruppen**

- Arbeitslose, Migranten, Ältere, Jugendliche, Langzeitarbeitslose, Strafgefangene, Asylbewerber und Geduldete
- Betriebe

Das spezifische Ziel „**Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung**“ soll durch stadtteilnahe Kooperationen zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen erreicht werden.

Stadtteilnahe Kooperationen zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen sollen die Basis und die Referenz für Maßnahmen bieten, die die Eingliederung von benachteiligten Personen in Erwerbstätigkeit in einem **lokalen Bezug** zum Ziel haben. Geplant sind folgende Maßnahmen:

Stadtteilbezogene **sozialpädagogisch begleitete Qualifizierungs- und Coachingprojekte** für benachteiligte junge Menschen, Ältere und Migranten, die von Ausgrenzung bedroht sind in benachteiligten Stadtteilen mit hoher Arbeitslosigkeit. Verknüpfungen mit Ansätzen des Programms „Lebenswerte Stadt“ werden angestrebt.

Förderung **stadtteilbezogener sozialer Netzwerke** mit dem Ziel, dort von Ausgrenzung bedrohte Menschen in erwerbsnahen Tätigkeiten zu fördern (wie z.B. Ehrenamt, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen von Nachbarschaftshilfen). In diese sozialen Netzwerke sollen auch Unternehmen der lokalen Wirtschaft einbezogen werden.

Nutzung des wirtschaftlichen und sozialen Potentials benachteiligter Stadtteile durch Förderung der **Selbständigkeit im Rahmen von Kleinstunternehmen**. Mit Hilfe von Marketingkampagnen soll das lokale Unternehmertum gefördert und anschließend durch maßgeschneiderte Unterstützungen die Realisierung geplanter Existenzgründungen gesichert werden.

## Spezifisches Ziel „Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung“

### Typische Instrumente

- Kooperationen zwischen Betrieben und Beratungsagenturen
- Sozialpädagogisch begleitete Qualifizierungs- und Coachingprojekte
- Stadtteilbezogene Netzwerke
- Förderung der Selbständigkeit im Rahmen von Kleinunternehmen

### Wichtige Zielgruppen

- Benachteiligte Personen wie Migranten, Ältere, Jugendliche, Langzeitarbeitslose
- Betriebe im Stadtteil

Im Einzelnen stellen sich die Maßnahmen in Prioritätsachse C wie folgt dar:

**Tabelle 26: Übersicht Prioritätsachse C**

Prioritätsachse	finanzieller Anteil in %
<b>Verbesserung</b> des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	<b>32,3</b>
davon Spezifische Ziele	
Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung	<b>5,0</b>
Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben	<b>17,3</b>
Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung	<b>10,0</b>

### 4.2.4.1 Berücksichtigung der Querschnittsziele in der Prioritätsachse C

Die von der Freien und Hansestadt Hamburg mit diesem Programm verfolgten Querschnittsziele (siehe dazu auch Kapitel 4.3) werden in der Prioritätsachse C wie folgt berücksichtigt:

#### Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen; Nichtdiskriminierung

- Mit der im Rahmen des spezifischen Ziels „Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung“ erfolgenden Förderung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Beratung von Berufsrückkehrerinnen, zur Qualifizierung von arbeitslosen Frauen und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wird unmittelbar zur Chancengleichheit beigetragen.
- Die Konzeption und Durchführung der geförderten Maßnahmen erfolgt unter Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips, d.h. bei Planung, Durchführung und Begleitung der geförderten Vorhaben und Projekte sind deren Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen zu berücksichtigen.
- Bei der Umsetzung aller Maßnahmen wird darauf geachtet, dass keine Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der se-

xuellen Ausrichtung erfolgen. Spezielle Zielgruppen der Maßnahmen sind u.a. straffällig gewordene Jugendliche, Strafgefangene sowie von Obdachlosigkeit bedrohte Personen und Obdachlose.

### **Nachhaltigkeit**

- Die in der Prioritätsachse C vorgesehenen Aktionen sind darauf ausgerichtet, arbeitslosen Personen den Zugang in den Arbeitsmarkt zu eröffnen. Damit tragen alle Aktionen unmittelbar zur Umsetzung der ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit bei.
- Die soziale Dimension der Nachhaltigkeit wird durch den mit der Durchführung der Aktionen unmittelbar verbundenen Abbau der Arbeitslosigkeit benachteiligter Personengruppen wie insbesondere von Migrantinnen und Migranten, gewährleistet.
- Die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit wird durch die Integration ökologischer Aspekte insbesondere bei der Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale und der geplanten Stärkung der lokalen Ökonomie im Rahmen von stadtteilnahen Kooperationen zwischen Betrieben und Beratungsagenturen berücksichtigt.

**Tabelle 27: Ziele und Indikatoren der Prioritätsachse C**

Prioritätsachse/Spezifische Ziele/Aktionen	Kategorie (EU-Code)	Ergebnisindikator	Baseline 2005	Ergebnisziel	Outputindikator	Basis 2005	Outputziel 2007 – 2013
<b>C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung</b>							
<b>Spezifisches Ziel 5:</b> Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung		<b>Stabilisierung der Erwerbstätigenquote von Frauen über 60% EU-Benchmark 2010 (Quelle: Statistikamt Nord)</b>	<b>61,2%</b>	<b>über 60%</b>			
<b>Aktion C1:</b> Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben Zielgruppen: Arbeitslose Frauen; Berufsrückkehrerinnen; Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen; Betriebe; Management	69	Stabilisierung der Erwerbstätigenquote von Frauen durch ein bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie über Modellprojekte zur Förderung der Kinderbetreuung Anteil der TN, die als Berufsrückkehrerinnen wiederbeschäftigt werden (Quelle: INEZ oder Evaluation)	61,2%	über 60%	Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ)	1.034 besonders förderungsbedürftige Berufsrückkehrerinnen SGB II Reichweite = 29% 14,2% Frauenanteil in Führungspositionen in HH 2006 (jährlich, Quelle: Statistikamt Nord)	5 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)
		Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in HH bis 2013 (Quelle: Statistikamt Nord) 40% der TN steigen beruflich auf (Quelle: INEZ oder Evaluation)	2.100 TN	60%	Anzahl der TN (jährlich, Quelle: INEZ)		2.100TN; w = 100% (Quelle: INEZ)
<b>Spezifisches Ziel 6:</b> Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben		<b>Reduzierung der Arbeitslosenquote von Migranten</b>	<b>24,8%</b>	<b>18%</b>			
		<b>Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer auf 50% EU-Benchmark 2010</b>	<b>45,2%</b>	<b>50%</b>			
<b>Aktion C2 :</b> -Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben Zielgruppen: arbeitslose Migrantinnen und Migranten; Asylbewerber und Geduldete; Betriebe	70	Minderung der Arbeitslosenquote von Ausländern in HH bis 2013 (jährlich, Quelle: AA Nord Arbeitsmarktstatistik) u. a. durch die Erhöhung der Anzahl von Bündnissen und Netzwerken zwischen Unternehmen und Arbeitsmarktinstitutionen Anteil der TN an speziellen berufsorientierten Deutschsprachkursen, die erfolgreich abgeschlossen haben; (zweijährig, Quelle: INEZ oder Evaluation)	24,8%	18%	Anzahl der Bündnisse und Netzwerke (jährlich, Quelle: INEZ)	21.500 Arbeitslose mit ausländischer Staatsangehörigkeit in HH 2005 (jährlich, Quelle: Statistikamt Nord) Reichweite = 11,2%)	3 Bündnisse und Netzwerke mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)
		Verbesserte Qualifizierung und Beratung von Personalverantwortlichen in Unternehmen im Bereich der interkulturellen Kompetenz Anzahl zusätzlich durchgeführter Beratungen/Qualifizierungen	2.400 TN	+3 Bündnisse / Netzwerke	Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ)		2.400 TN; w = 40%, m = 60% (Quelle: INEZ)
		Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale für Migranten und Schaffung einer Anzahl neuer Beschäftigungsverhältnisse für Migranten (zweijährig, Quelle: INEZ oder Evaluation)	0	60%	Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ)		2 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)
			0	+150	Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ)		2 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)

Prioritätsachse/Spezifische Ziele/Aktionen	Kategorie (EU-Code)	Ergebnisindikator	Baseline 2005	Ergebnisziel	Outputindikator	Basis 2005	Outputziel 2007 – 2013
<b>C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung</b>							
<b>Spezifisches Ziel 6:</b> Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben		<b>Reduzierung der Arbeitslosenquote von Migranten</b> <b>Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer auf 50% EU-Benchmark 2010</b>	<b>24,8%</b>	<b>18%</b>			
<b>Aktion C3:</b> Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben Zielgruppen: ältere Arbeitslose; Betriebe	67	Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer u.a. durch eine stärkere Vernetzung zwischen KMU und Arbeitsmarktinstitutionen zur Verbesserung der Integration von Älteren Anzahl beteiligter KMU (Quelle: INEZ) Anteil der TN an beruflicher Weiterbildung, die mit Zertifikat abschließen (Quelle: INEZ oder Evaluation) Anzahl der Beratungen von Personalverantwortlichen zur Förderung der Einstellung von Älteren	45,2%	50%	Anzahl der Bündnisse und Netzwerke (jährlich, Quelle: INEZ)  Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ)	24.200 ältere Arbeitslose 50+ in HH 2005 (jährlich, Quelle: Statistikamt Nord) Reichweite = 10,3%	4 Bündnisse und Netzwerke mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)  2.500 TN; w = 50%, m = 50% (Quelle: INEZ)  3 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)
<b>Aktion C4:</b> -Förderung von Jugendlichen an der 2. Schwelle beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung Zielgruppen: Jugendliche; Betriebe	66	Erhöhung der Übergangsquote von Ausbildung in Beschäftigung (zweijährig, Quelle: INEZ oder Evaluation) Anteil der TN, die nach der Ausbildung einen adäquaten Arbeitsplatz finden (zweijährig, Quelle: INEZ oder Evaluation)	63%	70%	Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ)	26.200 Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Ausbildung / Qualifizierung in HH 2006 (Quelle: AA Nord, Strukturanalyse) Reichweite = 10,7%	2.800 TN; w = 40%, m = 60% (Quelle: INEZ)
<b>Aktion C5:</b> Förderung der Teilnahme von Langzeitarbeitslosen am Erwerbsleben Zielgruppen: Langzeitarbeitslose; Betriebe	71	Reduzierung des Anteils von LZA in HH bis 2013 (jährlich, Quelle: AA Nord Jahreszahlen) mit einer Anzahl der KMU, die sich an Vermittlungspools für Langzeitarbeitslose beteiligen (Quelle: INEZ oder Evaluation)	30%	28%	Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ)  Anzahl Teilnehmer nach Geschlecht (jährlich; Quelle: INEZ)	29.300 Langzeitarbeitslose in HH 2005  0 Teilnehmer (jährlich; Quelle: INEZ)	2 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)  6.000 Teilnehmer; w = 30%, m = 70% (jährlich; Quelle: INEZ)



Prioritätsachse/Spezifische Ziele/Aktionen	Kategorie (EU-Code)	Ergebnisindikator	Baseline 2005	Ergebnisziel	Outputindikator	Basis 2005	Outputziel 2007 – 2013
<b>C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung</b>							
<b>Spezifisches Ziel 7:</b> Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung		<b>Reduzierung der SGB II-Quote</b>	<b>225.700</b>	<b>210.000</b>			
<b>Aktion C6:</b> Stadteilnahe Kooperationen zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen Zielgruppen: Jugendliche, Ältere und Migranten, von Ausgrenzung bedrohte Personen und Kleinstunternehmen vor allem in unterversorgten Stadtteilen	71	Anzahl erreichter Personen in sozialpädagogisch begleiteten Qualifizierungs- und Coachingprojekten für benachteiligte Jugendliche, Ältere und Migranten vor allem in unterversorgten Stadtteilen (zweijährig, Quelle INEZ oder Evaluation)		<b>1.200 Personen</b>	Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ)		6 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)
		Anzahl erreichter Personen und Anzahl beteiligter Unternehmen durch stadtteilbezogene soziale Netzwerke mit dem Ziel, von Ausgrenzung bedrohte Menschen in erwerbsnahen Tätigkeiten zu fördern (Ehrenamt, Nachbarschaftshilfe) in Kooperation mit Unternehmen (zweijährig, Quelle INEZ oder Evaluation)		<b>800 erreichte Personen</b> <b>100 beteiligte KMU</b>	Anzahl der Netzwerke (jährlich, Quelle: INEZ)		5 Netzwerke mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)
		Anteil der geförderten Kleinstunternehmen, die nach einem Jahr im Stadtteil noch Bestand haben (Quelle: Evaluation)	<b>2.000 Kleinstunternehmen</b>	<b>70%</b>	Anzahl der geförderten Kleinstunternehmen (jährlich, Quelle: INEZ)	32.585 Unternehmen mit 1-5 Beschäftigte in HH 2005 (jährlich, Quelle: BA) (Reichweite ohne Verteilung auf Stadtteile = 6%)	2.000 geförderte Kleinstunternehmen (Quelle: INEZ)

#### 4.2.5 Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen

Als Dienstleistungs- und Außenhandelszentrum Deutschlands verfügt Hamburg traditionell über enge wirtschaftliche Verflechtungen mit dem Ausland. Das Wachstum und die wirtschaftliche Konkurrenzfähigkeit der Region hängen in hohem Maße davon ab, auch in einer Zeit fortschreitender Globalisierung die Funktion einer internationalen Dienstleistungs- und Handelsmetropole zu sichern und auszubauen.

Die Globalisierung wird sich zukünftig nicht auf außenhandelsorientierte Branchen und Betriebe beschränken. Die räumliche Nähe Hamburgs zu skandinavischen Regionen und zu den EU-Regionen in Osteuropa birgt Risiken und Chancen. Durch die „Dienstleistungsfreiheit“ werden zukünftig verstärkt ausländische Anbieter aus diesen Regionen im Bereich arbeitsintensiver Dienstleistungen auf den Hamburger Markt drängen, andererseits bieten sich auch Hamburger Betrieben – vor allem klein- und mittelständischen Unternehmen – dort neue Märkte.

Hamburger Betriebe und Arbeitnehmer sind aufgrund der geographischen Lage und der starken Auslandsabhängigkeit der Hamburger Wirtschaft besonders gefordert. Die fortschreitende Internationalisierung bisher „heimischer“ Märkte und wachsende internationale Konkurrenzen auch im Bereich der kleineren Unternehmen und des Handwerks zwingen gerade Arbeitnehmer, interkulturelle Kompetenzen und kommunikative Kompetenzen aufzubauen und weiter zu entwickeln.

Interkulturelle Kompetenzen und internationale Kommunikationsfähigkeit stellen damit für die Hamburger Wirtschaft **„strategische Qualifikationen“** dar, die systematisch und prozessorientiert gefördert werden sollen.

Um die Bedeutung dieser strategischen Qualifikationen für die Wettbewerbsfähigkeit Hamburger Betriebe und Arbeitnehmer herauszustreichen, hat sich Hamburg entschlossen, transnationale Maßnahmen in einer eigenen Prioritätsachse zusammenzufassen.

**Spezifisches Ziel der transnationalen Maßnahmen ist die** „Erhöhung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen, der interkulturellen Kompetenzen und Mobilität von Arbeitssuchenden, Auszubildenden und Beschäftigten durch Ausbau von transnationalen Partnerschaften“.

Hauptzielgruppe der Maßnahmen der Prioritätsachse E sind Arbeitssuchende, Auszubildende und das Management von kleinen und mittleren Unternehmen.

Im Strategiekonzept der Hamburger ESF-Förderung sind die Maßnahmen dieser Prioritätsachse auf den Ebenen der Unternehmensführung, der Auszubildenden und des Arbeitskräfteangebots verortet.

Die Maßnahmen in Prioritätsachse E sind auf die Zusammenarbeit mit transnationalen Partnern ausgerichtet. **Im Rahmen der Hamburger ESF-Strategie** kommt diesen Maßnahmen die Aufgabe zu, Kooperationen zwischen der Metropolregion Hamburg und anderen europäischen Regionen aufzubauen, die das Ziel haben, die transnationale Mobilität von Arbeitnehmern und Auszubildenden zu erhöhen und für kleine und mittlere Unternehmen einen Wissenstransfer auf dem Gebiet der Verbesserung der

Arbeitsorganisation, der Aktivierung von Beschäftigungspotenzialen und der Qualifizierung von Beschäftigten einzuleiten.

Die Anknüpfungspunkte für den Aufbau transnationaler Maßnahmen sind in Hamburg auf drei existierenden Kooperationsachsen verortet:

- geographisch: Ostseeregion
- ökonomisch: transnationale Kooperationen zwischen Unternehmen und Branchen (Luftfahrt, Logistik, Tourismus, Life-Science, Hotel- und Gaststätten)
- politisch: Städtekooperationen und -partnerschaften (z.B. Öresund-Region).

Auf Basis dieser Achsen sollen von Vertretern der im Begleitausschuss vertretenen Behörden bzw. Wirtschafts- und Sozialpartner transnationale Kooperationen für die Durchführung von ESF-Maßnahmen initiiert und Ansatzpunkte für transnationale Maßnahmen konzeptionell entwickelt und konkretisiert werden. Die Auswahl der Träger für die Durchführung von transnationalen Maßnahmen erfolgt im Rahmen von Wettbewerbsverfahren.

Im Handlungsfeld **Transnationale Maßnahmen** sind folgende Aktionen geplant:

- Im Rahmen der beruflichen Erstausbildung sollen **Auszubildende** durch die Vermittlung internationaler Erfahrungen für den Arbeitsmarkt besonders qualifiziert werden. Darüber hinaus soll mit der Förderung des Erwerbs interkultureller Kompetenzen in der Erstausbildung sowie für Beschäftigte in Unternehmen ein Beitrag zur Erhöhung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Hamburger Wirtschaft geleistet werden, die traditionell auf Auslandserfahrungen und die interkulturelle Kompetenz ihrer Mitarbeiter angewiesen ist. Für Auszubildende Arbeitnehmer sollen mehrmonatige Auslandsaufenthalte in Kooperationsbetrieben oder beruflichen Einrichtungen vorbereitet und gefördert werden, gegebenenfalls im Rahmen von Austauschprogrammen mit anderen EU-Regionen. Angestrebt wird u.a., dass im Rahmen dieses Austauschs anerkennungsfähige Berufsbildungsmodule von den Auszubildenden erworben werden. Darüber hinaus soll der Erwerb beruflich verwertbarer Sprach- und Kommunikationskompetenzen von Hamburger Auszubildenden und Arbeitnehmern deren individuelle Aufstiegschancen ebenso erhöhen wie dazu beitragen, die internationale Kommunikationsfähigkeit der sie beschäftigenden Betriebe zu verbessern.
- Für **arbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige**, die bereits stabilisierende oder qualifizierende Fördermaßnahmen der Hamburger Arge bzw. der Hamburger Agentur für Arbeit erfolgreich abgeschlossen haben und Arbeitsuchende aus der Agentur für Arbeit sollen Maßnahmen zur befristeten Vermittlung in Betriebe ins Ausland durchgeführt werden. Ziel der Maßnahmen ist nicht der „Export“ von Arbeitslosen, sondern das Möglichmachen einer Teilhabe am Arbeitsleben in einem neuen Umfeld, das den Arbeitslosen zusätzliche soziale, kulturelle und berufsfachliche Qualifikationen verschafft, die eine dauerhafte Re-Integration in den Hamburger Arbeitsmarkt fördern. Angestrebt wird, in Kooperation mit ausländischen Arbeitsagenturen ähnliche befristete Vermittlungen für ausländische Arbeitslose in Hamburg zu unterstützen. Angestrebt wird der Aufbau von **Mobilitätsagenturen**, die in unterschiedlichen Gewerken/Berufen (z. B. Hotel- und Gaststätten, Gartenbau, Bau, Ge-

sundheitswesen und Erziehung) und Ländern (Osteuropa, Skandinavien, Frankreich, Spanien) Auslandspraktika und -beschäftigungen ermöglicht.

- Für **Arbeitnehmer** in Berufen, die aufgrund der fortschreitenden Globalisierung zunehmend Fremdsprachenkenntnisse erfordern, sollen – möglichst im Rahmen von Austauschprogrammen – als Weiterbildungsmaßnahme **berufsorientierte Sprachkurse** in Verbindung mit Auslandspraktika in Partnerunternehmen angeboten werden. Ziel ist, insbesondere berufspraktische Sprachkenntnisse und Kommunikationsfähigkeit zu erwerben.
- Zur Vorbereitung der Implementierung transnationaler Maßnahmen sind „**Workshops**“ mit potenziellen Kooperationspartnern aus Verwaltungen, Kammern und Bildungseinrichtungen geplant. Diese Workshops werden bei Bedarf und Zweckmäßigkeit von der fondsverwaltenden Behörde einberufen.

**Spezifisches Ziel „Erhöhung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen, der interkulturellen Kompetenzen und Mobilität von Arbeitssuchenden, Auszubildenden und Beschäftigten durch Ausbau von transnationalen Partnerschaften“**

**Typische Instrumente**

- „Workshops“ mit potenziellen Kooperationspartnern
- Auslandsaufenthalte für Auszubildende in Kooperationsbetrieben oder beruflichen Einrichtungen
- Aufbau von Mobilitätsagenturen
- berufsorientierte Sprachkurse in Verbindung mit Auslandspraktika

**Wichtige Zielgruppen**

- Auszubildende, Arbeitnehmer, Arbeitssuchende

Die Maßnahmen in Prioritätsachse E stellen sich wie folgt dar:

**Tabelle 28: Übersicht Prioritätsachse E**

Prioritätsachse	finanzieller Anteil in %
Transnationale Maßnahmen	3,7

**4.2.5.1 Berücksichtigung der Querschnittsziele in der Prioritätsachse E**

Die von der Freien und Hansestadt Hamburg mit diesem Programm verfolgten Querschnittsziele (siehe dazu auch Kapitel 4.3) werden in der Prioritätsachse E wie folgt berücksichtigt:

**Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen; Nichtdiskriminierung**

- Die Konzeption und Durchführung der geförderten Maßnahmen erfolgt unter Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips, d.h. bei Planung, Durchführung und Begleitung der geförderten Vorhaben und Projekte sind deren Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen zu berücksichtigen.

- Bei der Umsetzung aller Maßnahmen wird darauf geachtet, dass keine Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung erfolgen.

### **Nachhaltigkeit**

- Die in der Prioritätsachse E vorgesehenen Aktionen sind darauf ausgerichtet, durch den Ausbau der transnationalen Partnerschaften die Innovationsfähigkeit von Unternehmen, die interkulturellen Kompetenzen und die Mobilität von Arbeitssuchenden, Auszubildenden und Beschäftigten zu erhöhen. Damit tragen alle Aktionen unmittelbar zur Umsetzung der ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit bei.
- Durch die Ermöglichung von Auslandsaufenthalten in Kooperationsbetrieben und beruflichen Einrichtungen wird die Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten gestärkt und damit deren Arbeitslosigkeitsrisiko dauerhaft verringert. In der stark in internationale Handels- und Produktionsverflechtungen eingebundenen Region ist dies ein wichtiger Faktor zur Sicherung der sozialen Dimension der Nachhaltigkeit.
- Die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit wird durch die Integration ökologischer Aspekte insbesondere bei der Förderung von Maßnahmen zur Förderung interkultureller Kompetenzen und internationaler Kommunikationsfähigkeit berücksichtigt.

**Tabelle 29: Ziele und Indikatoren der Prioritätsachse E**

Prioritätsachse/Spezifische Ziele/Aktionen	Kategorie (EU-Code)	Ergebnisindikator	Baseline 2005	Ergebnisziel	Outputindikator	Basis 2005	Outputziel 2007 – 2013
<b>E: Transnationale Maßnahmen</b>							
Spezifisches Ziel 8: Erhöhung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen, der interkulturellen Kompetenzen und Mobilität von Arbeitssuchenden, Auszubildenden und Beschäftigten durch Ausbau von transnationalen Partnerschaften	80	Anzahl der über die ‚Zentrale Auslands- und Fachvermittlung‘ (ZAV) für den Hamburger Bezirk erfolgten Vermittlungen ins Ausland p.a. (jährlich, Quelle: ZAV)	138 (Jahr 2006)	200	Geförderte Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ)	0	2.000 TN; w = 40%, m = 60% (Quelle: INEZ)
Aktion E1: Auslandsaufenthalte für Auszubildende in Kooperationsbetrieben oder beruflichen Einrichtungen. Zielgruppe: Auszubildenden und Arbeitnehmer	80	Anzahl der Zertifizierungen von während der Auslandsaufenthalte erworbenen Qualifikationen im ‚Europass Mobilität‘ (jährlich, Quelle: INEZ)	0	400	Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ)		1.000 TN; w = 40%, m = 60% (Quelle: INEZ)
Aktion E2: Aufbau von Mobilitätsagenturen. Zielgruppe: Arbeitssuchende	80	Anzahl der über die Agenturen transnational vermittelten Arbeitsverhältnisse (jährlich, Quelle: INEZ)	0	100	Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ)  Anzahl der Mobilitätsagenturen (jährlich, Quelle: INEZ)		1.000 TN; w = 40%, m = 60% (Quelle: INEZ)  2 Mobilitätsagenturen mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)

Anmerkung zu Tabelle 29: Die Ergebnisindikatoren wurden im Jahr 2009 nachgetragen.

#### **4.2.6 Prioritätsachse D: Technische Hilfe**

Die Technische Hilfe steht als Instrument der Verwaltungsbehörde bei der Umsetzung des ESF zur Verfügung. Finanziert werden sollen Maßnahmen zur Vorbereitung, Verwaltung, Begleitung (Monitoring), Bewertung (Evaluierung), Information und Kontrolle der operationellen Programme zusammen mit Maßnahmen zum Ausbau der Verwaltungskapazitäten.

Die Aufträge zur Durchführung von Maßnahmen zur Begleitung und Bewertung des Programms sowie zur Öffentlichkeitsarbeit werden im Rahmen eines Wettbewerbsverfahrens vergeben.

### **4.3 Berücksichtigung der Querschnittsziele**

#### **4.3.1 Chancengleichheit**

Die Freie und Hansestadt Hamburg wird dafür Sorge tragen, dass die Umsetzung der Schwerpunkte des ESF-Programms Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ 2007-2013 zur Förderung der Chancengleichheit und zur Beseitigung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern beitragen wird. Hierfür wird ein Konzept der durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts („Gender Mainstreaming“) mit gezielten Maßnahmen zur Förderung der Qualifikation und Beschäftigung von Frauen kombiniert werden.

Zum Leitbild ‚Wachsende Stadt‘ des aktuellen Regierungsprogramms des Hamburger Senates gehört die Familienförderung als wichtiger Eckpfeiler. Der Senat hat sich hierfür zum Teilziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen zu verbessern. Beispielsweise sollen mit dem Projekt „Familienbewusste Personalpolitik“ Unternehmen durch Veranstaltungen und Veröffentlichungen bei der Entwicklung einer entsprechenden Unternehmenspolitik unterstützt werden. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben werden im Rahmen des Monitors Wachsende Stadt gemessen anhand der Indikatoren:

- Versorgungsgrad an Kindertagesbetreuung in allen Bereichen
- Frauenerwerbsquote
- Erwerbsquote von Frauen mit Kindern
- Anteil von Frauen in Führungspositionen

Bei der Ziel- und Schwerpunktsetzung für das ESF-Programm wird die bisher erfolgreiche Doppelstrategie fortgeführt, d.h. es wird ein integraler Ansatz zu Chancengleichheit in allen Schwerpunkten verfolgt. Im Rahmen des integralen Ansatzes werden die Ziel- und Schwerpunktsetzungen unter dem Genderaspekt begründet soweit dies aus der sozioökonomischen Analyse ableitbar ist. Bei den Maßnahmen, die sich an arbeitslose Personen richten, sollte der durchschnittliche Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer den jahresdurchschnittlichen Anteil von Frauen an den in Hamburg arbeitslos gemeldeten Personen abdecken – dieser jahresdurch-

schnittliche Anteil lag in den Jahren 2000 bis 2005 bei 40,5%. Bei den Maßnahmen, die sich an Beschäftigte und Erwerbstätige richten, sollte analog eine Abdeckungsquote der Referenzwerte erzielt werden.

Im Rahmen der Planung und Operationalisierung erhält die Dimension der Geschlechtergerechtigkeit eine größtmögliche Verbindlichkeit. Hier wird festgeschrieben, dass bei der partnerschaftlichen Besetzung der Programmsteuerungs- und Begleitgremien auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern nach Möglichkeit geachtet wird und Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen (Fachstelle Familie und Gleichstellung des Amtes für Familie, Jugend und Soziales der Behörde Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien und Hansestadt Hamburg) aktiv einbezogen werden.

Für die Bewertung und Auswahl von Projektangeboten und –anträgen wird ein Kriterienraster aus der vorangegangenen Förderperiode fortentwickelt, das u.a. auch die Berücksichtigung des Gender Mainstreaming in den Projektkonzeptionen prüft.

Bei der Umsetzung des ESF-Programms werden die bei der Implementierung erstellten Standards wie auch die Bewertungskriterien zur Auswahl von Projektangeboten vor dem Hintergrund sukzessiver Ergebnisse bei der Durchführung von Gender Mainstreaming einer kontinuierlichen Revision unterzogen. Im Rahmen der Begleitung werden die Strategien und Standards zum Gender Mainstreaming durch die Steuerungsgremien, die Unterstützungsstrukturen und im Monitoring und Controlling fortwährend beobachtet und verbessert. In den jährlichen Berichten zum Stand der Umsetzung und dem Auditing wird Gender Mainstreaming sowohl integral als auch als gesondertes Thema behandelt. Auch der Untersuchungsansatz einer Evaluierung hat letztlich Gender Mainstreaming durchgehend zu integrieren und geschlechterspezifische und geschlechtssensible Analysen der Programmelemente durchzuführen. Darüber hinaus kann auch die Berücksichtigung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als gesonderter Gegenstand evaluiert werden.

Das Querschnittsziel Chancengleichheit ist nicht allein auf die Sicherung gleicher Chancen für Männer und Frauen ausgerichtet. Ziel ist, Diskriminierungen jeder Form aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu verhüten. Hamburg wird daher neben der Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung in der Prioritätsachse C gezielt Aktionen fördern, die auf die soziale Eingliederung von Älteren und Migranten ausgerichtet sind. In Abstimmung mit den zuständigen Stellen der Hamburger Behörden soll darauf hingewirkt werden, dass die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen bei der Durchführung von Maßnahmen angemessen berücksichtigt wird.

Während es bei der gezielten Förderung von Frauen – die in Hamburg einen hohen Anteil an den Erwerbstätigen stellen – darum geht, das Beschäftigungspotenzial einer schon hochaktiven Erwerbstätigengruppe auch mittel- und langfristig durch Anpassungen an geänderte Erwerbsbiographien und Lebenseinstellungen für den Hamburger Arbeitsmarkt zu sichern, soll durch die Aktivierung bzw. Reaktivierung von Älteren, Migranten und Behinderten das Arbeitskräftepotenzial weitestgehend ausgeschöpft



werden. Durch die gezielte Vermittlung unmittelbar verwertbarer tätigkeits- und berufsspezifischer Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen soll von Diskriminierung bedrohten Gruppen der Zugang zu Erwerbsarbeit geschaffen bzw., der Verbleib in Erwerbsarbeit gesichert werden. Eine gelungene Integration in das Erwerbsleben schützt vor Diskriminierung. So wird Hamburg auch in der Lage sein, den Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt zu begegnen.

Zu den Pflichten aller Träger von ESF-Maßnahmen wird es zählen, bei der praktischen Umsetzung von Projekten vor Ort dafür zu sorgen, dass Diskriminierungen jeder Art verhindert werden.

### 4.3.2 Nachhaltigkeit

Das Querschnittsziel Nachhaltigkeit wird entsprechend der Ziele der Göteborg-Strategie in den drei Dimensionen ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit unterstützt.

Mit dem Leitbild „Metropole Hamburg – Wachsende Stadt“ hat der Hamburger Senat eine langfristig orientierte Wachstumsstrategie formuliert, um Hamburg für den internationalen Standortwettbewerb zu stärken.

Für die Stadtentwicklung ergibt sich hieraus als zentrale Aufgabe die Steigerung der Lebensqualität in der grünen Metropole am Wasser. Das mit dieser Aufgabe verbundene qualitative Wachstum erfordert den bewussten Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen und den Blick für die Belange künftiger Generationen. Insofern gilt es, Nachhaltigkeit als Querschnittsaufgabe in der Wachsenden Stadt zu etablieren.

Der Senat hat vor diesem Hintergrund beschlossen, zur Unterstützung der UN-Dekade die Initiative „**Hamburg lernt Nachhaltigkeit**“ auf den Weg zu bringen. Ziel der Initiative ist es, ein ergebnisorientiertes und vernetztes Vorgehen zwischen den Akteuren zu ermöglichen.

Mit „Hamburg lernt Nachhaltigkeit“ sind alle Bereiche – Bildung, Wirtschaft- und Arbeitswelt, Gesundheit, Soziales und Familie, Stadtentwicklung und Umwelt – aufgefordert, Angebote zum Thema Bildung für nachhaltige Entwicklung zu schaffen oder vorhandene Angebote auszubauen und so zur Steigerung der Hamburger Lebensqualität und Zukunftsfähigkeit beizutragen.

Der Hamburger Aktionsplan (HHAP) begründet und beschreibt die Umsetzung der UN-Dekade in Hamburg. Er formuliert Ziele für verschiedene Handlungsfelder und besteht aus Leitlinien und einem Maßnahmenkatalog. Nähere Informationen sind unter [www.nachhaltigkeit.hamburg.de](http://www.nachhaltigkeit.hamburg.de) erhältlich.

Die Freie und Hansestadt Hamburg wird die Belange des **Umwelt- und Naturschutzes als Querschnittsaufgabe** zur nachhaltigen Entwicklung im Sinne des Schutzes und der Verbesserung der Umwelt und des Klimaschutzes berücksichtigen. Ansatzpunkt hierfür sind Aktionen in der Prioritätsachse A, die dem spezifischen Ziel „Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten“ zugeordnet sind. Es sollen dazu Maßnahmen gefördert werden, die Prozess- und Produktinnovationen in Bezug auf die Dimension Umwelt in kleinen und

mittleren Unternehmen fördern. Durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für beschäftigte Arbeitnehmer sollen betriebliche Prozesse an geänderte Umweltstandards angepasst werden. Mit der Förderung von Netzwerken und Kooperationen von Betrieben und Forschungseinrichtungen können umweltrelevante neue Technologien und Märkte für Betriebe erschlossen werden.

Insbesondere Beschäftigte und Verantwortliche in kleinen und mittleren Unternehmen sollen für ökologische Problemstellungen sensibilisiert werden, die lösungs- und praxisorientiert auf lokaler Ebene umgesetzt werden können und mit der Verbindung von ökologischer Entwicklung und sozialer Integration dann dazu beitragen, das Potential der ökonomischen und sozialen Entwicklung in Hamburg zu stärken.

Mit der Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) verfügt Hamburg über eine umsetzungs- und praxisorientierte wissenschaftliche Einrichtung, die einen ihrer Schwerpunkte im Bereich Umwelt und Life Sciences hat und bei der Konzeption von Maßnahmen zu Rate gezogen werden kann.

Angesichts der Natur des Europäischen Sozialfonds (ESF), dessen Schwerpunkt auf immaterielle Aktionen im Bereich der Entwicklung des Humankapitals liegt, setzt dieses operationelle Programm (OP) keinen Rahmen für Aktionen, die signifikante Auswirkungen auf die Umwelt haben, wie beispielsweise Infrastrukturprojekte, insbesondere jene, die im Anhang I und Anhang II der Richtlinie 85/337/EEC in der geänderten Fassung aufgeführt sind.

Sollten Infrastrukturprojekte zu einem späteren Zeitpunkt unter Nutzung der Flexibilitätsmöglichkeiten im Rahmen von Art. 34 (2) der VO (EG) Nr. 1083/2006 durchgeführt werden sollen, so werden, falls erforderlich, Vorhaben bezogene Umweltverträglichkeitsprüfungen durchgeführt werden.

Die Verwaltungsbehörde hält es nach sorgfältiger Prüfung und nach Abstimmung mit den nationalen Behörden nicht für erforderlich, dass zu diesem Zeitpunkt eine strategische Umweltprüfung (SUP) gem. Richtlinie 2001/42/EU durchgeführt wird.

Dies gilt unbeschadet weiterer Bestimmungen, die in Übereinstimmung mit dem nationalen Recht als notwendig erachtet werden oder anderer Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie 2001/42/EU.

Die **Dimension soziale Nachhaltigkeit** ist für den ESF von besonderer Relevanz. **Der Einzelne** soll durch die Teilhabe an Maßnahmen in seiner Persönlichkeitsentwicklung gestärkt und dauerhaft in das Gemeinschaftsleben integriert werden. Um diese Nachhaltigkeit zu erreichen, kommt es bei der Umsetzung des OP entscheidend darauf an, auf eine strikte Aufgabenteilung zwischen den verschiedenen Fördersystemen von Agentur für Arbeit, Hamburger Arge und dem ESF bei der Förderung von Benachteiligten und Ausgegrenzten zu achten. Ziel ist, den ESF erst dann einzusetzen, wenn bei diesem Personenkreis schon vorbereitende Maßnahmen der Stabilisierung und Orientierung durchgeführt wurden, auf denen der ESF mit dem Ziel einer dauerhaften sozialen und ökonomischen Integration aufsetzen kann. Auf der Ebene der **lokalen Entwicklung** ist es Ziel, die drohende Abkoppelung benachteiligter Stadtteile, in denen sich ökonomische und soziale Problemlagen verfestigt haben, von der allgemeinen

wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung Hamburgs zu verhindern und bestehende Disparitäten abzubauen. Die auch in diesen benachteiligten Stadtteilen vorhandenen Ressourcen an Humankapital sollen stärker genutzt werden, um die Wohn- und Lebensbedingungen der Bewohner, ihre Lebenschancen und das soziale Klima zu verbessern.

Die Dimension **ökonomische Nachhaltigkeit** soll dadurch gewährleistet werden, dass bevorzugt Maßnahmen gefördert werden, die darauf ausgerichtet sind, dauerhaft das Humankapital zu erhöhen und Betriebe in ihrer Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit zu stärken und damit dazu beitragen, die soziale Eingliederung zu fördern.

Ökonomische Nachhaltigkeit wird um so eher erreicht, je besser es gelingt, durch gezielte Förderung Strukturen, Einstellungen und Prozesse im Bereich der Humankapitalbildung und Anpassungsfähigkeit von Unternehmen in Hinblick auf die Erreichung der Ziele der reformierten Lissabonstrategie für Wachstum und Beschäftigung neu auszurichten.

Somit wird auch bei den ESF geförderten Maßnahmen der Beitrag zur nachhaltigen Stadtentwicklung in wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Dimension berücksichtigt, denn eine „zukunftsfähige Stadt verlangt neben einer starken wirtschaftlichen Basis und gesunden Umwelt auch eine solidarische Stadtgesellschaft“.

#### 4.4 Quantifizierte Ziele, Earmarking

**Tabelle 30: Vorläufige Aufschlüsselung des geplanten ESF-Mitteleinsatzes nach Kategorien zur Verwirklichung der Strategie von Lissabon**

<b>Codes</b>	<b>Schwerpunkte und Kategorien</b>	<b>ESF-Mittel in Mio. EUR</b>	<b>Anteil in %</b>
<b>A</b>	<b>Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer, der Unternehmen und der Unternehmer</b>	<b>22.788.222</b>	<b>25,0</b>
62	Lebenslanges Lernen in den Unternehmen durch Entwicklung von Systemen und Strategien; Aus- und Weiterbildung für Beschäftigte zur Verbesserung ihrer Anpassungsfähigkeit, Förderung von unternehmerischer Initiative und Innovation	8.659.524	9,5
63	Entwicklung und Verbreitung von innovativen und produktiveren Formen der Arbeitsorganisation	5.924.938	6,5
64	Entwicklung von spezifischen Beschäftigungs-, Berufsbildungs- und sonstigen Diensten, mit denen die Arbeitnehmer bei Unternehmens- und sektoriellen Umstrukturierungen unterstützt werden, sowie Entwicklung von Systemen zur Vorwegnahme des wirtschaftlichen Wandels und des künftigen Bedarfs an Berufen und Qualifikationen	4.557.645	5,0
68	Unterstützung der selbständigen Erwerbstätigkeit und der Gründung von Unternehmen	3.646.116	4,0
<b>B</b>	<b>Verbesserung des Humankapitals</b>	<b>31.903.512</b>	<b>35,0</b>
72	Förderung der Ausarbeitung, Einführung und Umsetzung von Reformen der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, die Arbeitsmarktrelevanz der allgemeinen und beruflichen Bildung zu verbessern und die Qualifikationen der Lehrkräfte und des sonstigen Personals im Hinblick auf Innovation und wissensbasierte Wirtschaft zu aktualisieren	18.230.578	20,0
73	Förderung einer verstärkten Beteiligung an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens, u. a. durch Maßnahmen, die auf eine Verringerung der Zahl von vorzeitigen Schulabgängen abzielen, den getrennten Unterricht in bestimmten Schulfächern fördern und den Zugang zu einer beruflichen Erstausbildung und zu einer tertiären Bildung/Ausbildung verbessern.	6.836.467	7,5
74	Entwicklung des Humanpotenzials in den Bereichen Forschung und Innovation, insbesondere durch Postgraduiertenstudien und die Ausbildung von Forschern sowie durch damit verbundene Netzwerkaktivitäten zwischen Hochschulen, Forschungszentren und Unternehmen	6.836.466	7,5
<b>C</b>	<b>Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen</b>	<b>29.401.647</b>	<b>32,3</b>
65	Modernisierung und Stärkung der Arbeitsmarktinstitutionen	0	0,0
66	Durchführung von aktiven und präventiven Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt	5.585.535	6,1
67	Förderung des aktiven Alterns und Verlängerung des Erwerbslebens	4.557.645	5,0
69	Förderung von spezifischen Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung, zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben und zur Verbesserung ihres Vorankommens, zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt und zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, u. a. durch Erleichterung des Zugangs zu Betreuungsdiensten für Kinder und abhängige Personen	4.557.645	5,0
70	Förderung von spezifischen Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Migranten	4.557.645	5,0
71	Förderung von Konzepten für die Eingliederung von benachteiligten Personen ins Erwerbsleben; Bekämpfung von Diskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und Herausstellung der Vorteile der Vielfalt am Arbeitsplatz	10.143.177	11,1
<b>E</b>	<b>Mobilisierung für die Reformen in den Bereichen Beschäftigung und soziale Eingliederung</b>	<b>3.413.393</b>	<b>3,7</b>
80	Förderung des Aufbaus von Partnerschaften, Bündnissen und Initiativen über die Vernetzung der maßgeblichen Akteure	3.413.393	3,7
<b>D</b>	<b>Technische Hilfe</b>	<b>3.646.116</b>	<b>4,0</b>
85	Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Kontrolle	1.640.752	1,8
86	Evaluierung und Studien; Information und Kommunikation	2.005.364	2,2
	<b>Summe des ESF-Programms 2007-2013</b>	<b>91.152.890</b>	<b>100,0</b>
	<b>Summe des ESF-Beitrages zur Verwirklichung der Lissabon-Strategie</b>	<b>87.506.774</b>	<b>96,0</b>

## 4.5 Zusammenfassung der Ex-Ante-Bewertung

Die Ex-Ante-Bewertung des Operationellen Programms der Freien und Hansestadt Hamburg ist vom Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) durchgeführt worden; diese Evaluierung war Teil des zwischen Bund und Ziel-2 Ländern abgestimmten Verfahren einer übergreifend koordinierten Ex-Ante-Bewertung der Operationellen Programme für den ESF in der Strukturfondsförderperiode 2007 bis 2013.

Die Ex-Ante-Evaluation durch die ISG war als iterativer Prozess gestaltet, der eine fortlaufende Abstimmung und Rückkoppelung mit den Programmverantwortlichen in Hamburg beinhaltet hat.

Die Ex-ante-Bewertung umfasste die Überprüfung der sozioökonomischen Analyse sowie der SWOT-Analyse, die Bewertung der Relevanz und internen Kohärenz der Strategie, die Bewertung der Kohärenz der Strategie mit den gemeinschaftlichen und nationalen Politiken, die Entwicklung des Indikatorensystems und die Abschätzung der Ergebnisse und Wirkungen des Programms sowie die Bewertung der Durchführungssysteme.<sup>73</sup>

### 4.5.1 Gesamtbewertung des Operationellen Programms

Zusammengefasst kommt die Ex-Ante-Bewertung zu folgender Einschätzung des Hamburger OPs:

- Das vorliegende ESF-Programm der Hansestadt Hamburg für die ESF-Interventionen im Zeitraum 2007 – 2013 erfüllt in inhaltlicher Hinsicht die Anforderungen an ein strategisch ausgerichtetes Operationelles Programm, das ausgehend von einer Analyse des wirtschaftlichen und sozialen Umfeldes, der vorhandenen Stärken, auf denen sich aufbauen lässt, und Schwächen, an deren Ursachen gearbeitet werden muss, Lösungsansätze entwickelt.
- Die Übergänge von Sozioökonomischer Analyse über die SWOT-Analyse zur Strategie sind stringent, d.h. gut miteinander verbunden.
- Die Strategie ist schlüssig und nachvollziehbar und auf die spezifischen Bedürfnisse in Hamburg angepasst.
- Die Programmziele decken sich mit den Gemeinschaftszielen der EU und dem NSRP und tragen dazu bei, einen europäischen Mehrwert zu erreichen. Die explizite Programmierung von transnationalen Maßnahmen in einem eigenen Schwerpunkt stellt sicher, dass auf diese Handlungsoption auch ein entsprechendes Augenmerk gelenkt wird.
- Das Programm konzentriert sich auf wichtige Bereiche und nennt quantifizierte spezifische Ziele sowie Ziele für die einzelnen Aktionen, die über die gesamte Programmperiode eine Steuerung nach Zielen ermöglichen.

---

<sup>73</sup> Die Kurzfassung der Ex-Ante-Bewertung des OPs der Hansestadt Hamburg bezog sich auf die Fassung des OPs vom 12.3.2007.

## 4.5.2 Bewertung der einzelnen Komponenten

### **Sozioökonomische Analyse**

Die Sozioökonomische Analyse Hamburgs enthält alle relevanten für die Entwicklung der Strategie erforderlichen Informationen. Positiv hervorzuheben ist, dass Hamburg zu den zentralen sozioökonomischen Rahmenbedingungen jeweils kurze Zusammenfassungen präsentiert, die die Situation schlaglichtartig beleuchten.

Hamburg verfügt über ausgeprägte Stärken aber auch Schwächen: Der Strukturwandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft ist bereits besonders ausgeprägt. Die Hansestadt gehört zu den dynamischen Wachstumsregionen, weist aber auch die großstadttypischen Problemlagen, wie hohe Migrantenzahlen und darunter auch viele Arbeitslose, hohe Schulabbrecherquoten aufgrund sozialer Destabilisierung in städtischen Problemregionen auf. Ebenfalls überdurchschnittlich ist die SGB II-Quote. Längerfristig wird die Bevölkerung in Hamburg weiter wachsen, und zwar auch die im erwerbsfähigen Alter<sup>74</sup>, dabei kommt es zu einem weiteren deutlichen Rückgang der unter 25-Jährigen und zu einer Erhöhung der Zahl der älteren Erwerbspersonen. Die Schulabgängerzahlen steigen, was Maßnahmen am Ausbildungsstellenmarkt erforderlich macht.

### **SWOT-Analyse**

Die SWOT-Analyse Hamburgs ist aus Sicht der ISG gut gelungen. Es wird deutlich, dass die Stärken Hamburgs, und zwar ihre herausragende Wirtschaftskraft, verbunden mit einer sehr hohen Arbeitsproduktivität, das starke Wachstum der letzten Jahre sowie der prosperierende Dienstleistungssektor, auch maßgeblich für die Schwächen und Risiken verantwortlich sind. Konkret heißt das: Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose sind immer weniger in der Lage, diesen Ansprüchen gerecht zu werden. Die Gefahr der weiteren Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit droht, „Problemgruppen“ mit geringer Qualifikation und geringer Produktivität laufen Gefahr, „abgehängt“ zu werden.

Vor dem Hintergrund dieser Rahmenbedingungen – wobei sowohl Schwächen als auch Chancen, diese zu überwinden und neue Optionen zu erschließen, genannt werden – werden die für die Strategie Hamburgs entscheidenden strategischen Ziele formuliert (s.u.),.

Wie erwähnt, ist die SWOT-Analyse insgesamt sehr aufschlussreich, sie greift die Ergebnisse der Sozioökonomischen Analyse auf und bringt die Handlungserfordernisse auf den Punkt. Die Zweiteilung – in eine textliche Beschreibung und tabellarische Übersichten, die sich an den Schwerpunkten der Strategie A bis C orientieren – erleichtert das Verständnis der Analyse und die daraus abzuleitenden Schlüsse.

---

<sup>74</sup> Diese Aspekte sind in der aktuellen Fassung des OP bereits korrigiert bzw. angepasst worden.

### **Relevanz und interne Kohärenz der Strategie**

Hamburg formuliert als Oberziel der Strategie: **„Im Mittelpunkt der zukünftigen ESF-Strategie für Hamburg stehen die Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufnahme in Betrieben sowie die Vermeidung sozialer Verwerfungen“**. Für die Erreichung dieses Zieles wurden neun strategische Ziele definiert. Den Schwerpunkten und strategischen Zielen werden in einem weiteren Schritt – wie bereits erwähnt – sieben spezifische Ziele sowie als Achtes das Querschnittsziel „Transnationalität“ zugeordnet. Während es sich bei den strategischen Zielen um politische Ziele handelt, die „quer“ zu den spezifischen Zielen liegen, sind die spezifischen Ziele so formuliert, dass sie eindeutig messbare Ergebnisse bzw. Wirkungen beschreiben.

Mit dem Programm sollen über die gesamte Förderperiode rd. 64.600 Teilnehmer, d.h. rd. 9.200 p.a. erreicht werden. Weiterhin ist über alle sieben Jahre die Förderung von 4.000 Unternehmen und knapp 100 speziellen Projekten, Netzwerken, Verbänden etc. vorgesehen.

Insgesamt ist die Strategie plausibel und steht im Einklang mit den Ergebnissen der Sozioökonomischen sowie der SWOT-Analyse. Positiv hervorzuheben ist, dass Hamburg transnationale Maßnahmen in einem eigenen Schwerpunkt programmiert hat.

### **Querschnittsziele**

Als zu berücksichtigende Querschnittsziele werden im OP Chancengleichheit und nachhaltige Stadtentwicklung genannt. Das Zielsystem zur Erhöhung der Chancengleichheit beinhaltet u.a. quantifizierte Zielvorgaben, und zwar sowohl auf Ebene des Gesamtprogramms und auf Ebene der Aktionen. Insgesamt sollen Frauen jeweils entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen (40,5 %) sowie der Beschäftigten berücksichtigt werden. Weiterhin sollten Steuerungsmechanismen – Kriterienraster etc. – angewandt werden, um das Ziel der Chancengleichheit z.B. auch bei der Projektauswahl sicherzustellen. Weiterhin ist eine spezielle Evaluierung des Themas vorgesehen.

### **Kohärenz mit den Europäischen Politiken und dem NSRP**

Das Programm bettet sich mit seinen strategischen und spezifischen Zielen in das Europäische und nationale Zielsystem ein. Es soll dazu beitragen, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen, die Chancen der jungen Leute zu verbessern und die soziale Integration zu fördern. Es ist insofern kohärent mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie, den Kohäsionsleitlinien und dem NSRP.

### **Beteiligung der Partner**

Es wird erläutert, in welchem Umfang, wann und wie die Partner an der Erstellung des OP beteiligt wurden. Die Angaben lassen erkennen, dass der Partnerschaft breiter Raum eingeräumt wurde. Für die neue Förderperiode wird es einen breit zusammengesetzten Begleitausschuss geben. Dieser soll auch in die wettbewerbliche Vergabe von Projekten/Vorhaben einbezogen werden. Weiterhin werden Unterarbeitsgruppen zum Begleitausschuss, die sich zu spezifischen Themen gründen, eingerichtet.

### **Monitoring- und Indikatorensystem**

Das Programm enthält eine umfassende Erläuterung und auch eine Quantifizierung von spezifischen Zielen sowie der meisten, die diese Ziele unterlegenden Aktionen. Dies ist positiv zu bewerten und war ein wesentlicher Fortschritt im Austausch zwischen Verwaltungsbehörde und Ex-Ante-Evaluation. Es erfolgt ebenfalls eine kurze Beschreibung des Monitoringsystems.

#### **4.5.3 Empfehlungen zu Struktur und Ausrichtung des Operationellen Programms**

Die ISG hat in mehreren bilateralen und multilateralen Abstimmungsrunden – wie oben bereits erläutert – den Programmherstellungsprozess in Hamburg begleitet. Der Schwerpunkt des Austauschs von Meinungen und Vorschlägen bildete die Entwicklung eines nachvollziehbaren und auch überprüfbaren Zielsystems. Die hier von der ISG entwickelten Vorschläge wurden im Wesentlichen umgesetzt. Dies betraf in erster Linie die Ausarbeitung von spezifischen Zielen sowie die Quantifizierung dieser Ziele und der geplanten Aktionen, die ursprünglich genannte große Zahl an Aktionen (44) wurde erheblich gestrafft.

- Die formulierten spezifischen Ziele sind hinsichtlich ihrer fachlichen Relevanz durchgängig plausibel und erscheinen im Rahmen der Programmumsetzung bis 2013 erreichbar. Einige davon müssen als sehr ambitioniert gelten – so die Erhöhung der Teilnahmequote am LLL, Erhöhung der Beteiligungsquote von Hamburger Betrieben an der Ausbildung, die Reduzierung der Arbeitslosenquote der Migranten sowie die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer.
- Als nicht realisierbar erschien das zunächst genannte Ziel, die Zahl der unterhalb der Armutsgrenze lebenden Personen um 50.000 von 200.000 auf 150.000 bis zum Jahr 2013 senken zu wollen. Hier hat es im Zuge der Ex-ante Evaluierung eine Anpassung der Zielgröße gegeben.
- Die Prioritätsachse transnationale Maßnahmen ist sowohl im analytischen wie im strategischen Teil der Programms stärker ausgearbeitet und differenziert worden.
- Der Hinweis des Evaluators – wie übrigens auch der Kommission - auf die nicht ausreichend ausformulierte Erläuterung, warum über das Querschnittsziel der Chancengleichheit hinaus ebenfalls in der Prioritätsachse C das spezifische Ziel „Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung“ verfolgt wird, ist aufgegriffen und durch eine differenzierte strategische Begründung berücksichtigt worden (vgl. Kap. 4.3.1).
- Zu Recht wird von der Ex-Ante-Bewertung angemerkt, die Erfahrungen aus der Förderperiode 2000-2006 hätten auch in Hamburg gezeigt, dass der Zugang zu Unternehmen (dort im Politikbereich D) zum Teil von erheblichen Akzeptanzproblemen geprägt ist. Deshalb werden Aktionen in der Prioritätsachse A spezielle Anstrengungen der Ansprache von Unternehmen vorgeschaltet und so-



weit möglich in die Umsetzung der Projekte unternehmensnahe Organisationen eingebunden.

Über diese, in erster Linie die strategische Ausrichtung betreffenden Aspekte hinaus sind folgende Empfehlungen des Ex-ante-Evaluators aufgegriffen worden:

- Überarbeitung der sozioökonomischen Analyse bei einigen Datenreihen.
- Verdeutlichung der Erfahrungen der vorangegangenen Förderperiode für die Ausarbeitung der neuen Strategie.
- Erweiterung bzw. Differenzierung der SWOT-Analyse hinsichtlich Chancengleichheit und Transnationalität.
- Präzisierung der Angaben zur Begleitung der Umsetzung der Querschnittsziele.

## **5 Mechanismen der Kohärenz und Konsistenz**

Die Umsetzung der in den Strategischen Leitlinien der EU vorgeschriebenen Konsistenz und Kohärenz mit den EU-Gemeinschaftspolitiken einschließlich der EU-Förderprogramme wird auf mehreren Ebenen sichergestellt. Im Einzelnen wird durch folgende Arbeitsschritte und Maßnahmen die Konsistenz und Kohärenz zwischen den Programmen gewährleistet:

Bund und Bundesländer haben vereinbart, sich gegenseitig über ihre Programme zu informieren. Darüber hinaus werden sich zukünftig die Programmverantwortlichen von Bund und Ländern zu einem regelmäßigen Austausch zusammenfinden. Die ESF-Verwaltungsbehörde wird jedes Vorhaben daraufhin überprüfen, ob es bereits eine entsprechende und vergleichbare Bundesförderung gibt. Die Verwaltungsbehörde behält sich jedoch vor, ergänzend zu den Maßnahmen des Bundes eigene Vorhaben zu entwickeln, wenn dies aufgrund regionaler Besonderheiten sinnvoll erscheint. Es wird jedoch in jedem Fall geprüft, ob Endbegünstigte bereits eine Förderung des Bundes erhalten, um Doppelförderung zu vermeiden.

Die ESF-Verwaltungsbehörde wird sich im Verlauf der Erarbeitung von Leistungsbeschreibungen für die Vergabe von Maßnahmen (siehe 6.1.7) mit den Verwaltungsbehörden für EFRE und ELER abstimmen, um Doppelförderung zu vermeiden. Darüber hinaus werden ESF- und EFRE-Verwaltungsbehörden Vorhaben daraufhin überprüfen, ob jeweils eine Verknüpfung von ESF- und EFRE-Förderung im Rahmen ergänzender Projekte sinnvoll ist. Eine Mittelübertragung ist nicht vorgesehen.

Die ESF-Verwaltungsbehörde wird in die Programmumsetzung ELER im Rahmen des durchzuführenden LEADER-Verfahrens eingebunden. Es ist beabsichtigt, themenbezogene Sitzungen durchzuführen, um durch Abgrenzung von Vorhaben Doppelförderung zu vermeiden. Maßnahmen sollen jedoch auch daraufhin überprüft werden, ob ergänzend zu ELER-Projekten auch eine Förderung mit Mitteln des ESF sinnvoll ist.

Die Fondsverwalter (ELER, EFRE) sind darüber hinaus Mitglieder im Begleitausschuss für das Hamburger ESF-Programm- Diese Regelung sichert einen regelmäßigen Informationsaustausch zwischen den zuständigen Dienststellen der EU-kofinanzierten Förderprogramme und bietet damit die Gewähr hinreichender Koordinierung und Abgrenzung im Zuge der Umsetzung dieser Programme.

Zum EFF hat das operationelle Programm ESF keinen Bezug. Der Schwerpunkt der hamburgischen EFF-Förderpolitik wird in der weiteren Stärkung und Diversifizierung der fischverarbeitenden Industrie und des Standortes insgesamt stehen. Hierbei sind Maßnahmen in dem Bereich "Verarbeitung und Vermarktung" zur Existenzsicherung, zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit sowie zur Verbesserung der Gesundheits- und Hygienebedingungen vorrangig zu nennen.

## **5.1 Arbeitsmarktpolitik des Bundes**

Die Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsmarktförderung der Hansestadt Hamburg stehen in einer engen Wechselwirkung zu Vorgaben des Bundes, die sich in der Sozialgesetzgebung niederschlagen. Ausgangspunkt für die ESF-Planungen waren insbesondere §1 Abs. 1 und 2 SGB III, da dort verallgemeinerbare Kernziele und Reichweiten öffentlicher Arbeitsförderung klar formuliert werden. Diese gelten ebenso für die zentralen Instrumente der Eingliederungsförderung nach dem SGB II und können im Wesentlichen auch auf die Landesarbeitsmarktpolitik angewandt werden:

### Ziele der Arbeitsförderung

Die Leistungen der Arbeitsförderung sollen dazu beitragen, dass ein hoher Beschäftigungsstand erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert wird. Sie sind insbesondere darauf auszurichten, das Entstehen von Arbeitslosigkeit zu vermeiden und oder Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Dabei ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen. Die Leistungen sind so einzusetzen, dass sie der beschäftigungspolitischen Zielsetzung der Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik der Bundesregierung entsprechen.

Die Leistungen der Arbeitsförderung sollen insbesondere

- den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen,
- die zügige Besetzung offener Stellen ermöglichen,
- die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch Erhalt und Ausbau von Kenntnissen, Fertigkeiten sowie Fähigkeiten fördern,
- unterwertiger Beschäftigung entgegenwirken und
- zu einer Weiterentwicklung der regionalen Beschäftigungs- und Infrastruktur beitragen.“

Aktive Arbeitsförderung ist im Kern auf die positive Beeinflussung des quantitativen und qualitativen Arbeitskräfteangebotes orientiert; sie zielt auf die Verbesserung von Beschäftigungschancen durch Anpassungen von sozialen und beruflichen Qualifikatio-

nen an die Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze. Auf Art und Anzahl der zu besetzenden Arbeitsplätze (die Arbeitskräfte „nachfragende“ Seite des Arbeitsmarktes) nimmt aktive Arbeitsförderung in der Regel keinen unmittelbaren Einfluss.

Temporäre Angebote in Ersatzarbeitsmärkten, Förderungen von Existenzgründungen und Mobilisierungen in den Fachkräftemärkten beeinflussen gleichwohl die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit Angebot und Sicherheit von Arbeitsplätzen in der Region.

So zielen komplementäre Qualifizierungsansätze primär auf Arbeitslose, die unter den oben genannten Rahmenbedingungen nicht mehr in höherwertige Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung einbezogen werden. Die Hansestadt Hamburg setzt im Kontext des demografischen und technologischen Wandels dabei auch stärker auf zertifizierte Qualifikationen. Die Maßnahmen sollen mit starker betrieblicher Orientierung an den Bedarfen der regionalen Wirtschaft anknüpfen.

Weiterhin sind strukturverbessernde Maßnahmen wie z. B. die Erprobung und Erschließung neuer Berufsfelder, von denen ein Wirtschaftswachstum, verbunden mit der Schaffung von Arbeitsplätzen, ausgeht, nicht Aufgaben des SGB II oder III. Eine Schließung solcher Förderlücken in der Arbeitsmarktpolitik des Bundes soll durch das entsprechende ESF-Programm der Hansestadt Hamburg erreicht werden.

### **5.1.1 ESF-Förderung des Bundes 2007-2013**

Im Bereich der Existenzgründung einschließlich der geplanten Programme Exist (BMWI) und Existseed (BMWI), die bundesseitig am stärksten finanziell ausgestattet wurden, haben sich der Bund und Länder auf eine abgestimmte Förderstrategie verständigt. Der Bund wird im Ergebnis eine Basisförderung für Gründerinnen und Gründer anbieten, die den Zeitraum von der Gründung bis zu fünf Jahren nach dem Gründungszeitpunkt erfasst. Hier werden Beratungs- und Coachingprogramme angeboten. Diese sollen dazu dienen, Kenntnisse im Bereich der Unternehmensführung zu vermitteln, um den Anforderungen des Wettbewerbes gerecht zu werden. Die Hansestadt Hamburg wird komplementär die Gründungsberatung abdecken. Dadurch sollen die Zahl und die Qualität der Gründungen erhöht werden. Ein besonderer Schwerpunkt wird hier auch in der Gründungsunterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund und aus Arbeitslosigkeit liegen.

Der Bundesschwerpunkt „Betriebliche Erstausbildung und Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten „Lernen im Lebenslauf“ konkurriert weder finanziell noch inhaltlich mit den vorgesehenen Landesprogrammen im Rahmen des Schwerpunktes „Verbesserung des Humankapitals“ für Jugendliche und junge Erwachsene. Auch die vorgesehenen Programme „Job Starter“, „Lernende Regionen“, „Aqua Qualifizierung von arbeitslosen Akademikern“ werden nicht von der Hansestadt Hamburg parallel aufgelegt.

Die vom BMFSJ vorgesehenen Programme wie „Qualifizierung von Tagespflegepersonal“, „Kompetenzagenturen“, „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit“, „betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“, „Sprachkurse für Menschen mit Migrationshintergrund“

werden in Hamburg unter regional- und fachspezifischen Gesichtspunkten ebenfalls gefördert, allerdings nur nach Prüfung zur Vermeidung von Doppelförderung.

Durch die oben beschriebene Verfahrensweise wird gewährleistet, dass keine Konkurrenz in den Förderprogrammen aufgebaut, sondern durch ein abgestimmtes Vorgehen eine maximale Wirkung erzielt wird. Gleichzeitig stellt das Verfahren sicher, dass es keine Doppelförderungen geben wird, da die Förderkriterien aufeinander abgestimmt sind und nicht die gleichen Tatbestände erfassen.

## **5.2 Kohärenz zu anderen EU-Programmen in der Freien und Hansestadt Hamburg**

### **5.2.1 EFRE Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ in Hamburg 2007-2013**

Im Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ verfolgt das hamburgische EFRE-Programm als Oberziel den Ausbau der Funktion Hamburgs als innovatorientierte Metropole und die Stärkung der internationalen Attraktivität für Investoren und Arbeitskräfte. Prioritätsachse 1 „Innovation und wissensbasierte Wirtschaft“ hat zum Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit über die Förderung von Wachstum und die Unterstützung von Innovationen zu stärken. Diese Wirkung sollen die drei der Achse 1 unterstellten Handlungsfelder „Innovationen, Vernetzung und Wissenstransfer“, „Unternehmens- und Existenzgründungsförderung“ sowie „Umwelttechnologie, Ressourceneffizienz, regenerative Energien“ erzielen, denen generell jeweils zwei spezifische Ziele zugeordnet sind. Prioritätsachse 2 „Integrierte und nachhaltige Stadtentwicklung“ widmet sich der Sicherung und dem Ausbau wettbewerbsfähiger Stadt- und Stadtteilstrukturen. Dabei sollen sowohl vorhandene infrastrukturelle Stärken ausgebaut als auch negative Auswirkungen des Strukturwandels abgemildert werden.

Im Mittelpunkt der zukünftigen ESF-Programmstrategie steht die Beschäftigungsförderung und -sicherung. Es sollen verstärkt Maßnahmen gefördert werden, die die Anpassung der Betriebe, des Managements und der Arbeitnehmer an den technischen Wandel unter verschärften Wettbewerbsbedingungen fördern und durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen Fachkräftemangel beseitigen und Arbeitslosen neue Berufsperspektiven eröffnen. Damit sollen Wachstumsimpulse in Hamburg unterstützt werden.

Generell grenzen sich die Interventionen ESF und EFRE dadurch ab, dass sich EFRE auf Unterstützung von Unternehmen/Gründungen und Infrastruktur (Sachkapital) bezieht, ESF dagegen ausgerichtet ist auf personengebundene Qualifizierung und Beratung.

Die Möglichkeit nach Artikel 34 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006, für Maßnahmen aus dem Anwendungsbereich des Europäischen Sozialfonds (ESF) bis zu 10 % der Mittel des Programms oder einer der Prioritätsachsen zu verwenden, findet in Hamburg keine Anwendung. Beide Strukturfonds werden getrennt voneinander durchgeführt, doch widersprechen sich die jeweiligen Programmplanungen nicht; sie ergänzen sich vielmehr.

### **5.2.2 EFF in Hamburg 2007-2013**

Der nunmehr eigenständige europäische Fischereifonds ( EFF ) unterstützt u.a. eine Minderung des wirtschaftlichen Drucks während der Erholung der Fischbestände sowie die Anwendung umweltschonender Geräte und Verfahren in den Bereichen Fang und Verarbeitung/Vermarktung. Außerdem sieht der EFF im Gegensatz zum FIAF als neue Prioritätsachse die Fördermöglichkeit von Maßnahmen zur „Nachhaltigen Entwicklung von Fischwirtschaftsgebieten“ vor.

Durch den ESF wird sowohl die berufsbegleitende Qualifizierung als auch die Umschulung, sofern es sich nicht um gesetzliche Vorgaben handelt, in Zukunft gefördert werden können, unabhängig davon, ob sich der Empfänger dieser Leistungen im Fischwirtschaftssektor befindet oder in einem anderen Wirtschaftssektor. Daher werden keine speziellen Maßnahmen im Rahmen des EFF geplant.

Da aus dem ESF für Existenzgründer auch aus dem Fischwirtschaftssektor Mikrodarlehen zur Deckung einer Finanzierungslücke im Rahmen der de-minimis-Regelung gewährt werden können, wird die Verwaltung darauf achten, dass im Rahmen der Fördermöglichkeiten nach Artikel 27 der Verordnung (EG) Nr. 1198/2006 aber auch aus der Anwendung der de-minimis-Regelung keine Überschneidungen oder Überschreitungen von Förderhöchstgrenzen stattfinden werden.

In den Fällen, in denen eine Förderung der Erschließung neuer Absatzmöglichkeiten oder der Netzwerkbildung möglich ist, werden im Fischereisektor vorrangig EFF-Mittel eingesetzt werden.

In den Fischwirtschaftsgebieten achtet die Fischereiverwaltung durch jeweils konkrete Abstimmung der Maßnahmen mit dem ESF darauf, dass keine Überschneidung mit den Fördermöglichkeiten des ESF stattfindet.

### **5.2.3 ELER in Hamburg 2007-2013**

Für Hamburg sind im ELER 2007-2013 Mittel im Umfang von ca. 25,3 Mio. € vorgesehen. Das Programm verfolgt drei übergeordnete Ziele:

1. Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Land- und Forstwirtschaft durch Förderung der Umstrukturierung, der Entwicklung und der Innovation;
2. Verbesserung der Umwelt und der Landschaft durch Förderung der Landwirtschaft;
3. Steigerung der Lebensqualität im ländlichen Raum und Förderung der Diversifizierung der ländlichen Wirtschaft.

Der Schwerpunkt 1 setzt deutlich an den wichtigen Faktoren für die Wettbewerbsfähigkeit der landwirtschaftlichen Betriebe in Hamburg an: Verfügbarkeit von Flächen, Investitionen in Produktionsanlagen, Weiterentwicklung der landwirtschaftlichen Wertschöpfungskette und Investitionen in „Köpfe“. Dementsprechend ist auch der überproportionale Anteil im Programmplan angemessen.

In Schwerpunkt 2 wird der gem. Art. 17 der ELER-VO vorgeschriebene Finanzanteil von 25% erreicht. Zusätzlich können über den HPELR auch nicht-produktive Investitio-

nen in diesen Gebieten gefördert werden. Hierdurch können gute Voraussetzungen zur Verbesserung der Biodiversität in einer Metropole geschaffen werden.

Zwischen der Maßnahme Berufsbildung und anderen Fördermaßnahmen des ELER werden – wie bereits in der Vergangenheit – auch zukünftig Synergien erwartet und gefordert. Diese betreffen u.a. die Themenfelder Agrarumweltmaßnahmen, Verarbeitung und Vermarktung, aber auch die Verbesserung von Produktionsstandards und Grundlagen zur Erfüllung der Cross Compliance-Kriterien. Zusätzlich wird es weitere Synergien durch Kurse zu Erwerbs- und Einkommensalternativen zu den Maßnahmen der Diversifizierung geben (Schwerpunkt 3).

Aufgrund ihrer sektorspezifischen Ausrichtung unterscheiden sich diese Berufsbildungsmaßnahmen aber deutlich gegenüber solchen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die aus dem Europäischen Sozialfonds (Ziel-2 Programm Hamburg) gefördert werden. Eine Doppelförderung kann daher ausgeschlossen werden.

- Berufliche Weiterbildung: Voraussetzung für die Teilnahme an den Fördermaßnahmen des ELER ist eine land- oder forstwirtschaftliche Ausbildung oder Tätigkeit in einem land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb. In diesen Bereichen werden keine Maßnahmen durch den ESF finanziert.
- Betriebsführungs- und Beratungsdienste: Die Förderung steht im Rahmen des ELER nur land- und forstwirtschaftlichen Betrieben oder deren Zusammenschlüssen offen. In diesem Bereich werden keine Maßnahmen durch den ESF gefördert.
- Diversifizierungsförderung: Die Förderung von Zusatzqualifikationen ist im Rahmen des ELER auf landwirtschaftliche Unternehmen und Kooperationen begrenzt. Hier werden keine Maßnahmen durch den ESF finanziert.
- Leader-Qualifizierung: Die Förderung richtet sich an die Teilnehmer einer LAG und wird ausschließlich aus dem ELER finanziert.

Die Agrarinvestitionsförderung erfolgt ausschließlich für Investitionen, die der Erzeugung und Verarbeitung von Anhang-I-Produkten dienen. Die Agrarinvestitionsförderung ergänzt die GAP der 1. Säule. Sie unterstützt den Anpassungsprozess für landwirtschaftliche Unternehmen, die ausreichende Markt- und Wachstumschancen erkennen. Die Investitionsbereitschaft der Betriebe wird positiv beeinflusst. Durch die Bindung der Agrarinvestitionsförderung an die Nationale Rahmenregelung wird sichergestellt, dass die Grundsätze der Förderung im Hinblick auf Komplementarität, Kohärenz und Konformität eingehalten werden. Der ESF in Hamburg ist von dieser Förderung nicht betroffen.

#### **5.2.4 LEONARDO in Hamburg**

Die Umsetzung von LEONARDO erfolgt über die Behörde für Wissenschaft und Forschung. Die ressortübergreifenden Abstimmungsgespräche stellen sicher, dass es nicht zu Überschneidungen zwischen den Programmen kommt. Entsprechende Bestimmungen, die dies ausschließen, werden zudem Bestandteil der jeweiligen Förderrichtlinien.

### **5.2.5 COMP**

Jede öffentliche Förderung auf der Basis dieses Programms muss den formellen und materiellen Anforderungen der Gemeinschaftsregeln über staatliche Beihilfen genügen, die zum Zeitpunkt der Gewährung der staatlichen Beihilfe anwendbar sind. Die Regeln des Öffentlichen Vergaberechts werden bei der Implementierung des OPs eingehalten.

## **6 Durchführungssysteme, Partnerschaft**

### **6.1 Durchführungssysteme**

Aufgrund der von der Kommission in Hamburg im Jahr 2007 durchgeführten Systemprüfung wird die Programmumsetzung in der Förderperiode 2007 bis 2013 in veränderten Strukturen erfolgen. Zum einen wird eine stärkere Aufgabentrennung vorgenommen, die nicht nur den Erfordernissen der einschlägigen Verordnungen entspricht, sondern zur Erhöhung der Effizienz beitragen soll. Insbesondere die Beratung und Prüfung der Zuwendungsempfänger wird so gestaltet, dass einerseits die Kenntnisse über die Rechte und Pflichten verbessert werden, andererseits Kontrollen so zeitnah erfolgen, dass Fehlentwicklungen enge Grenzen gesetzt werden.

Die Vergabe der Mittel erfolgt im Rahmen von Wettbewerbsverfahren. Die inhaltlichen Anforderungen werden von den an der Programmumsetzung beteiligten Behörden definiert, die Wirtschafts- und Sozialpartner sind aufgefordert, sich mit Anregungen inhaltlich einzubringen. Die Kriterien für die Auswahl der kofinanzierten Vorhaben werden dem ESF-Begleitausschuss zur Prüfung und Billigung vorgelegt. Damit wird nicht nur die Verpflichtung zur Transparenz bei der Mittelvergabe eingelöst, Hamburg erhofft sich von der Anwendung dieses Verfahrens auch eine deutliche Qualitätssteigerung.

#### **6.1.1 Benennung und Aufgaben der Verwaltungsbehörde für das OP**

Als Verwaltungsbehörde für das Operationelle Programm fungiert:

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration,  
Amt für Arbeit und Integration,  
Abteilung Arbeitsmarktpolitik, ESF-Verwaltungsbehörde, Steuerung  
team.arbeit.hamburg –AI 3-  
Hamburger Straße 47, 22083 Hamburg  
Ansprechpartner: Jürgen Gallenstein  
Tel. 0049 40 428 63-2944, Fax 0049 40 428 63-3433  
Email: juergen.gallenstein@basfi.hamburg.de

Die Verwaltungsbehörde trägt im Rahmen des in Artikel 60 Buchstabe a) bis k) der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 vorgesehenen Verfahrens für die Auswahl und die Genehmigung von Projekten im Hinblick auf ihre Finanzierung dafür Sorge, dass die Begünstigten über die spezifischen Bedingungen betreffend die Produkte und/oder Dienstleistungen, die im Rahmen der Operation zu liefern bzw. zu erbringen sind, über den Finanzierungsplan, die Frist für die Durchführung sowie über die finanziellen und sonstigen Angaben, die aufzuzeichnen und zu übermitteln sind, informiert werden. Sie ist dafür verantwortlich, dass das operationelle Programm im Einklang mit dem Grundsatz der wirtschaftlichen Haushaltsführung verwaltet und durchgeführt wird. Sie prüft die geltend gemachten Ausgaben, die Lieferung bzw. Erbringung der betreffenden Produkte oder Dienstleistungen entsprechend der Genehmigungsentscheidung, die



Richtigkeit der von den Begünstigten eingereichten Erstattungsanträge und die Übereinstimmung der Ausgaben mit den gemeinschaftlichen und nationalen Bestimmungen. Die Überprüfungen umfassen die folgenden Verfahren:

- die Verwaltungsprüfung aller von den Begünstigten eingereichten Anträge auf Ausgabenerstattung;
- die Vor-Ort-Überprüfung einzelner Operationen.

Die Intensität der Überprüfungen wird gemäß Artikel 13 Abs. 2 und 3 der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006 so festgelegt, dass hinreichende Gewähr für die Recht- und Ordnungsmäßigkeit der zugrunde liegenden Vorgänge im Hinblick auf das von der Verwaltungsbehörde für die betreffende Art von Begünstigten und Operationen ermittelte Risiko erlangt wird.

Die Verwaltungsbehörde wird die elektronische Aufzeichnung und Erfassung von Buchführungsdaten zu jedem im Rahmen eines operationellen Programms durchgeführten Vorhaben sowie die Erfassung der erforderlichen Durchführungsdaten für Finanzverwaltung, Begleitung, Überprüfungen, Prüfungen und Bewertung zu im Rahmen des entwickelten Datenbanksystems INEZ gewährleisten.

Die Verwaltungsbehörde ist dafür verantwortlich, dass die Bewertung des operationellen Programms nach Artikel 48 Absatz 3 gemäß Artikel 47 der VO 1083/2006 durchgeführt wird. Sie wird dafür einen Dienstleister im Rahmen eines Wettbewerbsverfahrens beauftragen.

Gemäß Artikel 90 f) der VO 1083/2006 wird ein Verfahren eingeführt, das gewährleistet, dass alle für einen hinreichenden Prüfpfad erforderlichen Ausgabenbelege und Kontrollunterlagen aufbewahrt werden; um sicherzustellen, dass die Bescheinigungsbehörde in Bezug auf die Ausgaben alle für die Bescheinigung notwendigen Auskünfte über angewandte Verfahren und durchgeführte Überprüfungen erhält.

Eine weitere Aufgabe besteht in der Geschäftsführung des Begleitausschusses, den sie bei seiner Arbeit beraten wird und ihm darüber hinaus alle für die Umsetzungen des Programms notwendigen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung stellt. Dazu gehört der jährliche und der abschließende Durchführungsbericht.

Daneben ist die Verwaltungsbehörde dafür verantwortlich, dass alle Informations- und Publizitätsverpflichtungen nach Artikel 69 der VO 1083/2006 eingehalten werden.

### **6.1.2 Benennung und Aufgaben der Bescheinigungsbehörde**

Als Bescheinigungsbehörde für das Operationelle Programm fungiert:

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Amt für Zentrale Dienste, Abteilung Unternehmensbeteiligungen und Verwendungsnachweisprüfungen, Referat Verwendungsnachweisprüfungen

Hamburger Straße 47, 22083 Hamburg

Ansprechpartnerin: Alexandra Klingenberg

Tel. 0049 40 428 63-3872

E-Mail [alexandra.klingenberg@basfi.hamburg.de](mailto:alexandra.klingenberg@basfi.hamburg.de)

Die Bescheinigungsbehörde wird die Ausgabenerklärungen und die Zahlungsanträge erstellen und vor ihrer Übermittlung an die Kommission bescheinigen. Die Bescheinigung wird die Bestätigung enthalten, dass die Ausgabenerklärung wahrheitsgetreu ist, sich auf zuverlässige Buchführungsverfahren stützt und auf überprüfbaren Belegen beruht. Weiterhin wird sie bestätigen, dass die geltend gemachten Ausgaben für Vorhaben getätigt wurden, die nach den im betreffenden operationellen Programm festgelegten Kriterien ausgewählt wurden, und die Ausgaben und Vorhaben mit den gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in Einklang stehen.

Sie wird für die Zwecke der Bescheinigung sicherstellen, dass hinreichende Angaben der Verwaltungsbehörde zu den Verfahren und Überprüfungen für die in den Ausgabenerklärungen geltend gemachten Ausgaben vorliegen. Sie wird dabei die Ergebnisse der von der Prüfbehörde oder unter deren Verantwortung durchgeführten Prüfungen berücksichtigen. Sie wird eigene Kontrollen durchführen, die sich auf die Richtigkeit der in der Ausgabenerklärung enthaltenen Beträge konzentrieren werden.

Die Prüftätigkeiten und die bei der Kommission geltend gemachten Ausgaben werden elektronisch erfasst, ebenso wie die wieder eingezogenen bzw. einbehaltenen Beträge. Sie trägt dafür Sorge, dass wieder eingezogene Beträge vor dem Abschluss des operationellen Programms durch Abzug von der nächsten Ausgabenerklärung dem Gesamthaushaltsplan der Europäischen Union wieder zugeführt werden.

### **6.1.3 Benennung und Aufgaben der Prüfbehörde**

Als Prüfbehörde für das Operationelle Programm fungiert:

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Abteilung Innenrevision

Hamburger Straße 47, 22083 Hamburg

Ansprechpartner: Gerhard Kerber

Tel. 0049 40 428 63-3773, Fax 0049 40 428 63-2212

E-Mail [gerhard.kerber@basfi.hamburg.de](mailto:gerhard.kerber@basfi.hamburg.de)

Die Prüfbehörde ist von der Verwaltungsbehörde und der Bescheinigungsbehörde funktionell unabhängig und wird mit der Prüfung des effektiven Funktionierens des Verwaltungs- und Kontrollsystems sowie der Prüfung von Vorhaben im Hinblick auf die geltend gemachten Ausgaben anhand geeigneter Stichproben gemäß Artikel 62, Absatz 1 (b) der Verordnung 1083/2007 betraut. Sie ist mit ihrer Aufgabe als Prüfbehörde direkt dem Staatsrat der Behörde für Wirtschaft und Arbeit zugeordnet.

Die Prüfbehörde prüft das effektive Funktionieren des Verwaltungs- und Kontrollsystems für das operationelle Programm, um sicherzustellen, dass Vorhaben anhand geeigneter Stichproben im Hinblick auf die geltend gemachten Ausgaben geprüft werden. Sie wird der Kommission innerhalb von neun Monaten nach Genehmigung des operationellen Programms eine Prüfstrategie vorlegen, aus der hervorgeht, welche Stellen die Prüfungen gemäß den Buchstaben a und b des Art. 62 der Verordnung Nr.

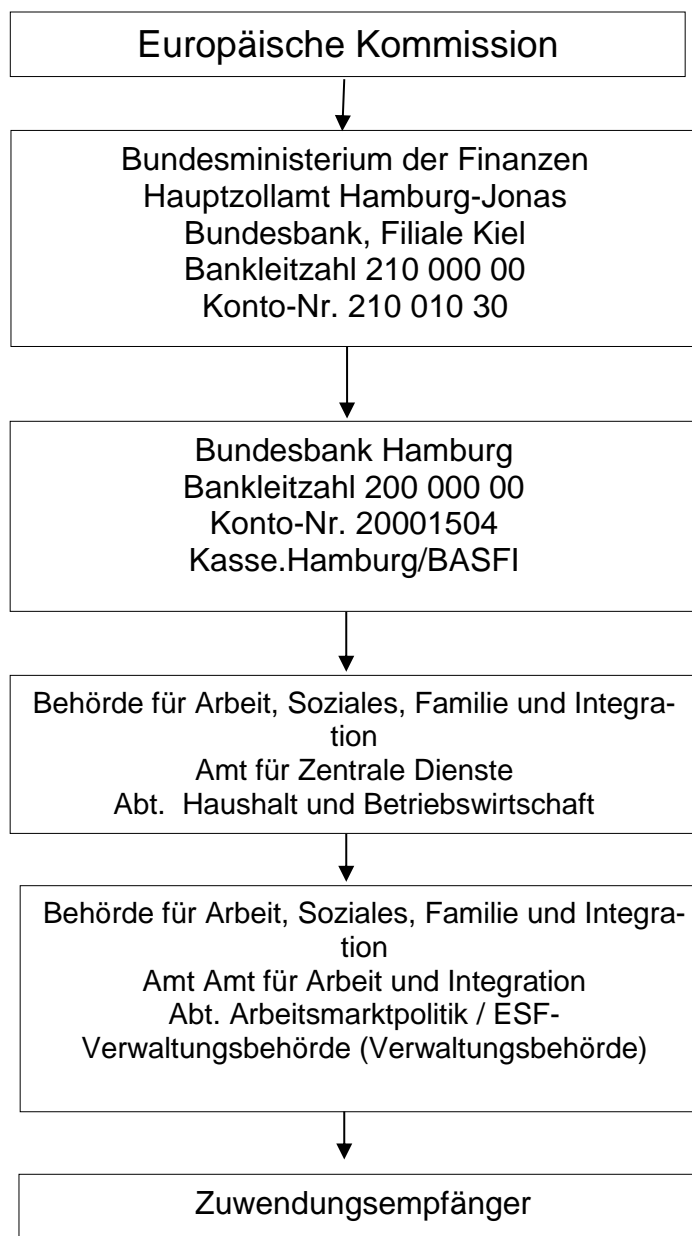
1083/2006 durchführen, welche Methoden sie verwenden und nach welchem Verfahren die Stichproben für die Prüfung von Vorhaben ausgewählt werden, und die außerdem einen indikativen Zeitplan für die Prüfungen enthält, um sicherzustellen, dass die wichtigsten Stellen geprüft werden und die Prüfungen gleichmäßig über den Programmzeitraum verteilt sind.

Die Prüfbehörde wird von 2008 an und bis 2015 jedes Jahr jeweils bis zum 31. Dezember der Kommission einen jährlichen Kontrollbericht entsprechend der in Absatz d), Art. 62 der Verordnung Nr. 1083/2006 beschriebenen Anforderungen vorlegen.

Des Weiteren wird die Prüfbehörde der Kommission bis spätestens 31. März 2017 eine Abschlusserklärung zur Bewertung der Gültigkeit des Antrags auf Zahlung des Restbetrags sowie der Recht- und Ordnungsmäßigkeit der zugrunde liegenden Vorgänge vorlegen.

#### 6.1.4 Zahlungsströme

Abbildung 20: Zahlungsströme



Zuständige Stelle für die Entgegennahme der von der Kommission geleisteten Zahlungen ist die die Abt. Haushalt und Betriebswirtschaft der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration. Sie vereinnahmt sämtliche Zahlungen für das operationelle Programm und weist sie dem ESF-Einnahmetitel im Einzelplan der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration zu. Sie nimmt die Umbuchungen auf den ESF-Ausgabetitel vor.

Die nationale Kofinanzierung wird wie in der Förderperiode 2000 bis 2006 aus unterschiedlichen Quellen bereitgestellt. Neben den Mitteln der Bundesagentur für Arbeit, dem JobCenter(team.arbeit.hamburg) sind dies Mittel, die bei verschiedenen Hamburger Fachbehörden veranschlagt sind und dort auch bewilligt werden. Die tatsächliche Bereitstellung dieser Kofinanzierungsmittel wird durch die erlassenen Bescheide dokumentiert.

Die ESF-Verwaltungsbehörde wird aus dem ESF-Ausgabetitel die Zahlungen an die Endbegünstigten leisten. Diese fordern Mittel entsprechend den Verwaltungsvorschriften zu § 44 der Hamburgischen Landeshaushaltsordnung in der Höhe an, die sie voraussichtlich für fällige Zahlungen im Rahmen des Zweckes benötigen werden.

Die Bescheinigungsbehörde fertigt die Zahlungsanträge auf Basis der vom Zuwendungsempfänger gemeldeten und durch die Verwaltungsbehörde geprüften Gesamtausgaben und leitet diese an die Europäische Kommission weiter.

Eine detaillierte Beschreibung der Verwaltungs- und Kontrollsysteme gem. VO 1083/2006 erfolgt bis Ende 2007.

### **6.1.5 ESF-Begleitausschuss, Beteiligung der regionalen Partner an der Umsetzung des Programms**

Es wird analog zur Förderperiode 2000 bis 2006 zwei an der Programmumsetzung beteiligte Ausschüsse geben. Es handelt sich dabei um den ESF-Behördenausschuss mit den die für die Programmumsetzung relevanten Hamburger Fachbehörden (Senatskanzlei, Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt, Behörde für Schule und Berufsbildung, , Behörde für Wissenschaft und Forschung, Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, Kulturbehörde, Behörde für Justiz und Gleichstellung, Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation, Bezirksamt sowie Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration als Verwaltungsbehörde), der Arbeitsagentur Hamburg sowie dem JobCenter team.arbeit.hamburg.

Im Beratenden Ausschuss des ESF saßen in der letzten Förderperiode neben den Mitgliedern des ESF-Behördenausschusses die Wirtschafts- und Sozialpartner: Deutscher Gewerkschaftsbund DGB Bezirk Nord, Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein, Handelskammer und Handwerkskammer, Landesfrauenrat Hamburg sowie Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege. Der Beratende Ausschuss wird nunmehr durch den ESF-Begleitausschuss in Hamburg ersetzt. Zusätzliche Mitglieder werden sein, der Zukunftsrat Hamburg, Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die EU-Kommission GD Beschäftigung (als beratendes Mitglied). Der Begleitausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung. Er wird die effektive und ordnungsgemäße Durchführung der Programmumsetzung überwachen und die in Artikel 65 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 genannten Aufgaben wahrnehmen.

Eine detaillierte Aufgabenbeschreibung der beiden Ausschüsse erfolgt in Kapitel 6.1.7, Verfahren zur Umsetzung.

### 6.1.6 Zeitplan für die Berichterstattung – Monitoring und Evaluation

Gemäß Artikel 67 der VO 1083/2006 wird die Verwaltungsbehörde der Kommission jährlich zum 30. Juni einen Durchführungsbericht vorlegen, beginnend mit dem Jahr 2008. Ein abschließender Bericht über die Durchführung des operationellen Programms wird der Kommission bis zum 31. März 2017 vorgelegt werden. Die Berichte werden jeweils die in Absatz 2 des Artikels 67 genannten Informationen enthalten.

Die Prüfbehörde wird der Kommission gemäß Artikel 62, Absatz 1 der VO 1083/2006 von 2008 bis 2016 jährlich zum 31. Dezember des Jahres einen Kontrollbericht über die durchgeführten Kontrollen und die festgestellten Mängel übermitteln. Die Bescheinigungsbehörde wird der Kommission gemäß Artikel 61 der VO 1083/2006 bescheinigte Ausgabenerklärungen und Zahlungsanträge vorlegen.

Die Programmüberwachung wird durch die Verwaltungsbehörde und den Begleitausschuss für das Operationelle Programm vorgenommen. Die Programmbewertung wird von der Verwaltungsbehörde veranlasst. Für die Aufgaben werden die notwendigen Ressourcen bereitgestellt.

Ziele der Programmüberwachung und Bewertung sind:

- die Überwachung der ordnungsgemäßen Durchführung des Programms
- Kontrolle der Erreichung der spezifischen Ziele und Bewertung der im Programmverlauf schon realisierten Zielerreichung jeweils zum 31. März für das Vorjahr
- Steigerung der Qualität, der Effizienz und Kohärenz des Programms
- Überprüfung der Gewichtung der Schwerpunkte und spezifischen Ziele

Die Programmüberwachung und Bewertung erfolgt auf Basis eines Systems, das sich aus folgenden Elementen zusammensetzt:

- **begleitende Programmüberwachung (Monitoring)** auf Basis des für alle Hamburger Verwaltungen verbindlichen Systems INEZ (Integrierte Erfassung und Bearbeitung von Zuwendungen). Über INEZ werden alle inhaltlichen und finanziellen Daten, Kennziffern und Ergebnisse auf Projektebene erfasst. Die für die Träger von ESF-Maßnahmen vorgeschriebene Berichterstattung (Stamtblattsystem) ist in das INEZ-System web-basiert integriert. Die begleitende Programmüberwachung orientiert sich an Kontextindikatoren (analog SWOT), Outputindikatoren (geplante Zielgrößen), Ergebnisindikatoren (intendierte Effekte), Wirkungsindikatoren (Auswirkungen der ESF-Förderung), Finanzindikatoren (Mittelbindungen, Auszahlungen).
- Die Daten der begleitenden Programmüberwachung werden auf Ebene des Programms, der Prioritätsachsen, der spezifischen Ziele und der Aktionen (Codes) ausgewertet und je nach Bedarf dem ESF-Begleitausschuss, dem Behördenausschuss, beteiligten Behörden und Trägern in angepassten Aggregationsstufen kommuniziert.

- **Ad-hoc-Evaluierungen** zur Umsetzung der einzelnen **Aktionen**. Geplant ist, zur Überprüfung und Bewertung der Zielerreichung auf Ebene der Aktionen dann Ad-hoc-Evaluierungen einzusetzen, wenn bestehende statistische Systeme hierzu keine Daten erfassen. Diese zweckgerichteten Evaluierungen werden zur Ermittlung von Daten, zur Durchführung von Stichproben, zu qualitativen Interviews oder zu telefonischen und schriftlichen Befragungsaktionen mit dem Ziel der Überprüfung und Bewertung der Verwirklichung der aktionsspezifischen Ziele durchgeführt. Ad-hoc-Evaluierungen werden auf Veranlassung der Verwaltungsbehörde von externen Einrichtungen durchgeführt.
- Die **Evaluierung der Querschnittsziele** erfolgt nach einem noch mit anderen Fondsverwaltern zu entwickelnden System, das über die bisher benutzte dreistufige Skala hinausgeht.
- **Allgemeine Evaluierungen** auf Ebene des **Programms**. Ihre Aufgaben sind die Analyse der Förderungen, die Beurteilung der Wirkungen, qualitative Untersuchungen und Empfehlungen zur Fortschreibung des Programms. Evaluierungen werden von der Verwaltungsbehörde veranlasst und intern oder extern von Institutionen durchgeführt, die unabhängig von der Bescheinigungs- oder Prüfbehörde sind. Allgemeine Evaluierungen werden durchgeführt als Ex-ante-Bewertung zur Programmplanung, als Ex-post-Bewertung bis zum 31. Dezember 2015 und bei signifikanten Änderungen der sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen. Die Ergebnisse der allgemeinen Evaluierungen werden dem ESF-Begleitausschuss und der Europäischen Kommission nach Maßgabe des Art. 48 Abs. 3 VO (EG) Nr. 1083/2006 zur Verfügung gestellt.
- **Informationssystem** der Verwaltungsbehörde für den Begleitausschuss. Zweck dieses Informationssystems ist, den Begleitausschuss regelmäßig pro Halbjahr über den Stand der Umsetzung des Operationellen Programms hinsichtlich folgender Kriterien zu unterrichten: Aktivierungsgrad der geplanten Aktionen, Verwirklichung der spezifischen Ziele im bisherigen Programmverlauf, Ausschöpfung der bereitgestellten Mittel, Öffentlichkeitswirkung der ESF-Programmumsetzung. Das Informationssystem soll den ESF-Begleitausschuss in die Lage versetzen, seine gemäß Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 beschriebenen Aufgaben zu erfüllen.

Detailliertere Funktionen und Spezifikationen der Programmüberwachung und Bewertung werden in einem eigenen **Evaluierungsplan** dargestellt, der **Ende 2007** fertig gestellt ist und der Kommission vorgelegt wird. Nach den bisherigen Überlegungen sollen für die Evaluierung und Informations- und Kommunikationsmaßnahmen Mittel in Höhe von insgesamt 2 Mio. Euro aus der technischen Hilfe bereitgestellt werden, die aus Haushaltsmitteln der Verwaltungsbehörde kofinanziert werden. Die genaue Aufteilung der Mittel wird mit Vorlage des Evaluierungsplans und Kommunikationsplans erfolgen.

Ein Arbeits- und Zeitplan für den Evaluierungsplan wird in Abstimmung mit den Partnern im Begleitausschuss nach der Genehmigung des Programms erarbeitet und der Kommission vorgelegt. Im Rahmen der Aufstellung des Evaluierungsplans wird die

Verwaltungsbehörde darüber entscheiden, ob zusätzliche – über den Kofinanzierungsanteil hinausgehende – Finanzmittel zur Verwirklichung der Ziele des Evaluierungsplans eingesetzt werden müssen.

### 6.1.7 Verfahren zur Umsetzung

Das Prinzip der Partnerschaftlichkeit mit Beteiligung der Sozialpartner und Wohlfahrtsverbände an der ESF-Umsetzung hat sich bewährt. Der ESF-Begleitausschuss wird zur Vorbereitung auf die Programmperiode 2007 bis 2013 einen Arbeits- und Finanzplan erstellen, der die Vorhaben definiert, die kurz- und mittelfristig durch Wettbewerbsverfahren vergeben werden sollen. Durch die stärkere Steuerung auf Programmebene und den Aufbau eines zielorientierten Controllings werden die Sozialpartner besser einbezogen. In Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und Wohlfahrtsverbänden soll im ESF-Begleitausschuss über den Fortgang der Umsetzung des ESF, die Ergebnisse der Arbeitsgruppen, des Controllings und der Evaluation beraten werden. Damit wird auch die Vorgabe der EU, in der neuen Förderperiode Good Governance und Partnerschaft stärker zu beachten, erfüllt.

Das Verfahren der Antragstellung und Projektförderung soll stärker als in der vergangenen Förderperiode programmatisch gesteuert werden. Zur Steigerung von Effektivität, Effizienz und Transparenz werden für die Maßnahmen/Aktionen des ESF **Leistungsbeschreibungen** mit Zielen und Erfolgserwartungen formuliert, auf deren Grundlage die Träger von ESF-Maßnahmen durch **Wettbewerbsverfahren** ermittelt werden. Die Begleitung und Koordinierung der Programmumsetzung obliegt neben der fondsverwaltenden Behörde zwei Ausschüssen: dem **ESF-Behördenausschuss** und dem **ESF-Begleitausschuss**.

Die Aktivitäten des ESF-Behördenausschusses sind dabei eher auf der operativen Ebene, also der Konkretisierung und Auswahl von Vorhaben/Projekten, angesiedelt. Der ESF-Begleitausschuss überprüft demgegenüber eher auf der strategischen und programmatischen Ebene, ob die im Operationellen Programm aufgeführten spezifischen Ziele und die für die Prioritätsachsen festgelegten Ziele erreicht wurden und schlägt gegebenenfalls Anpassungen des Operationellen Programms vor.

Die Mitglieder in den Ausschüssen sind

- **im ESF-Behördenausschuss** die für die Programmumsetzung relevanten Behörden
  - Senatskanzlei - Planungsstab
  - Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt
  - Behörde für Schule und Berufsbildung
  - Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz
  - Behörde für Wissenschaft und Forschung
  - Bezirksamt, federführendes stellvertretend für die Bezirksämter
  - Kulturbehörde

- Behörde für Justiz und Gleichstellung
  - Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation
  - Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration als Fondsverwalterin
  - Agentur für Arbeit Hamburg
  - JobCenter team.arbeit.hamburg.
- im **ESF-Begleitausschuss**, neben den Mitgliedern des ESF-Behördenausschusses folgende Wirtschafts- und Sozialpartner
    - Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Bezirk Nord
    - UV Nord Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein
    - Handelskammer Hamburg
    - Handwerkskammer Hamburg
    - Landesfrauenrat Hamburg
    - Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege Hamburg
    - Stiftung Zukunftsrat Hamburg
    - Bundesministerium für Arbeit und Soziales
    - EU-Kommission (GD Beschäftigung) mit beratender Stimme

Der **ESF-Behördenausschuss** hat die Aufgabe, die zur Erreichung der spezifischen Ziele des Operationellen Programms geplanten **Aktionen/Prioritätsachsen** so zu konkretisieren, dass Leistungsbeschreibungen mit Zielen und Erfolgserwartungen definiert werden können.

Zur **Konkretisierung der Aktionen** sind insbesondere operative Ziele festzulegen, konzeptionelle Vorgaben zu entwickeln, Instrumente zu bestimmen, auf deren Grundlage die Projekte durchgeführt werden und die Zielgruppen zu benennen, die gefördert werden sollen. Zur Konkretisierung zählen auch die Festlegung von Förderzeiträumen, des Mitteleinsatzes und der Finanzierungsträger.

Die Konkretisierung der Aktionen wird in **Leistungsbeschreibungen** niedergelegt. Die Leistungsbeschreibungen werden im Rahmen eines Wettbewerbsverfahrens veröffentlicht.

Die Leistungsbeschreibungen sind **unterschiedlich konkretisiert**:

Für Aktionen, die in ähnlicher Form schon durchgeführt wurden, für die aus einschlägigen Untersuchungen Erfahrungswerte vorliegen, werden konkrete Anforderungen gestellt, um innerhalb eines Maßnahmetypus geeignete Projekte nach konkreten Kriterien auswählen zu können.



Für Aktionen, die eher auf die Erreichung spezifischer Ziele und Zielgruppen ausgerichtet sind, aber in ihrem konzeptionellen Ansatz noch unbestimmt sind und/oder einen sehr innovativen Charakter haben, werden offenere Leistungsbeschreibungen angewendet (Ideenwettbewerbe). Sie sollen die Auswahl von neuen Ansätzen und Ideen, die von bisherigen Standards abweichen, ermöglichen.

Die Leistungsbeschreibungen einschließlich Zielvorgaben werden von thematisch ausgerichteten Arbeitsgruppen entwickelt. Die Leitung der Arbeitsgruppen liegt bei der Verwaltungsbehörde (Behörde für Wirtschaft und Arbeit). In den Arbeitsgruppen sind die Behörden (einschließlich Agentur für Arbeit und team.arbeit.hamburg) vertreten. Die Zusammensetzung richtet sich nach dem inhaltlichen Schwerpunkt der dort behandelten Maßnahmen. Bei der Erarbeitung der Leistungsbeschreibungen sollen auch Anregungen des Begleitausschusses mit einfließen.

Die in den Arbeitsgruppen erarbeiteten Leistungsbeschreibungen für die operativen Maßnahmen werden im Behördenausschuss beraten und beschlossen. Sie bilden die Grundlage für Wettbewerbsverfahren, in dem die Träger der geplanten Vorhaben ermittelt werden. Zu diesem Zweck wird der ESF-Behördenausschuss vor Beginn des Wettbewerbsverfahrens die **Kriterien** für die Auswahl der kofinanzierten Vorhaben entwickeln und dem Begleitausschuss zur Prüfung und Billigung vorgelegen. Auf dieser Basis werden die förderungswürdigen Vorhaben vom ESF-Behördenausschuss ausgewählt. Eine Zustimmung der Verwaltungsbehörde ist erforderlich. Der Begleitausschuss wird über die Auswahl der förderungswürdigen Vorhaben unterrichtet.

Das Prinzip der Partnerschaftlichkeit mit Beteiligung der Sozialpartner und Wohlfahrtsverbände an der ESF-Umsetzung hat sich bewährt. **Der ESF-Begleitausschuss** wird zur Vorbereitung auf die Programmperiode 2007 bis 2013 einen **Arbeits- und Finanzplan** erstellen, der definiert, in welchen Prioritätsachsen und Aktionen Leistungsbeschreibungen und Instrumente vorgesehen werden sollen, die kurz- und mittelfristig durch Wettbewerbsverfahren vergeben werden sollen. Ziel ist die stärkere Steuerung des ESF auf Programmebene und die enge Verzahnung von Aktionen/Maßnahmen mit Zielen und Indikatoren.

Der ESF-Begleitausschuss berät über den Fortgang der Umsetzung des ESF, die Ergebnisse der Arbeitsgruppen, des Controllings und der Evaluation. Insbesondere hat der Begleitausschuss gemäß Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 folgende Aufgaben:

- a) er prüft und billigt binnen sechs Monaten nach der Genehmigung des operationellen Programms die **Kriterien für die Auswahl** der kofinanzierten Vorhaben und billigt bei Bedarf Überarbeitungen dieser Kriterien im Zuge der Programmplanung;
- b) er bewertet anhand der von der Verwaltungsbehörde vorgelegten Unterlagen regelmäßig, welche Fortschritte bei der **Verwirklichung der spezifischen Ziele** des operationellen Programms erzielt wurden;
- c) er prüft die Ergebnisse der Durchführung und dabei besonders, inwieweit die für jede **Prioritätsachse festgelegten Ziele verwirklicht** werden, sowie die Bewertungen gemäß Artikel 48 Absatz 3;

d) er prüft und billigt den jährlichen und den abschließenden **Durchführungsbericht** nach Artikel 67;

e) er wird über den jährlichen Kontrollbericht bzw. den Teil des Berichts, der das betreffende operationelle Programm behandelt, und etwaige einschlägige Bemerkungen der Kommission zu diesem Bericht bzw. zu dem entsprechenden Teil des Berichts unterrichtet;

f) er kann der Verwaltungsbehörde **Überarbeitungen oder Überprüfungen des operationellen Programms** vorschlagen, die geeignet sind, zur Verwirklichung der Fondsziele gemäß Artikel 3 beizutragen oder die Verwaltung, insbesondere die finanzielle Abwicklung des Programms, zu verbessern;

g) er prüft und billigt jeden Vorschlag für eine inhaltliche Änderung der Entscheidung der Kommission über die Fondsbeteiligung.

Mit dem für die Freie und Hansestadt Hamburg entwickelten **EDV-System INEZ** wird auch die Verwaltung des ESF-OP erfolgen. Es werden auf Ebene des Programms und der Schwerpunkte alle Sollvorgaben erfasst. Die Ist-Werte (abgerechnete und gebundene Mittel) auf der Ebene der Einzelmaßnahmen werden aggregiert und den Sollwerten gegenübergestellt.

Mit dem System werden alle Bewilligungen bearbeitet und damit auch die entsprechenden Finanztransaktionen ausgeführt. Darüber hinaus werden alle Begünstigten veranlasst, ihre teilnehmerbezogenen Daten im Rahmen einer web-basierten Anwendung in dieses Verfahren einzugeben. Diese Angaben werden fortlaufend überwacht, so dass kurzfristige Aussagen über den aktuellen Programmverlauf möglich sind.

Systemseitig ist die Datenübergabe an die EU im Förderzeitraum 2007 bis 2013 sowohl mittels der Web-Applikation von SFC2007 als auch mittels der Web-Dienste von SFC2007 vorgesehen. Die Programmierung einer Schnittstelle zum Verfahren SFC wird zu gegebener Zeit geprüft.

Die Verwaltungs-, Bescheinigungs- und Prüfbehörde haben Zugang zu SFC 2007. Die Zugangsrechte zum System werden im Einzelnen durch die verschiedenen Behörden über das BMAS bei der Kommission beantragt.

Mit diesem **neuen Verfahren** soll ein hohes Maß an Transparenz und Effektivität bei der Bewilligung von ESF-Maßnahmen hergestellt werden. Das Verfahren ist **mehrstufig**, die **Funktionen der Ausschüsse** und der Arbeitsgruppen sind klar definiert und voneinander abgegrenzt.

Für potenzielle Träger von ESF-Maßnahmen existieren nunmehr im Gegensatz zum alten Verfahren **klare Vorgaben** in der Form von Leistungsbeschreibungen, die ihrerseits wieder eng an die Erreichung der spezifischen Ziele der Prioritätsachsen und die Umsetzung der dazu geplanten Aktionen angekoppelt sind.

Die **Auswahl der Maßnahmen** vollzieht sich anhand inhaltlicher Kriterien, die vom ESF-Behördenausschuss entwickelt und vom ESF-Begleitausschuss gebilligt sind. Damit wird bei unterschiedlichen Aufgabenstellungen ein hohes Maß an gemeinsamer **Verantwortung und Verbindlichkeit** für die Umsetzung des OP auf Ebene der spezi-

fischen Ziele, Aktionen und Projekte hergestellt. Im Ergebnis wird dies dazu führen, dass im Gegensatz zum alten Verfahren jetzt nur ESF-Maßnahmen gebilligt werden können, die den aufgestellten Kriterien auch tatsächlich genügen.

Das neue Verfahren bietet den Vorteil eines eng an die jeweiligen Vorgaben angelehnten Monitoring. Jedes ESF-Projekt ist als Modul im Gesamtprogramm, in den Prioritätssachsen, den Codes hinsichtlich seines eigenständigen Beitrags zur Erreichung des ihm zugeordneten spezifischen Ziels, des dazu benötigten Mittelaufwands, der Zahl der erreichten Teilnehmer von Zielgruppen jederzeit zu verorten und zu evaluieren. Mit der so hergestellten Verknüpfung von operativer und strategischer Ebene können ausgehend vom festgestelltem Erfolg oder der Erfolglosigkeit einer ESF-Maßnahme Konsequenzen für die operative Ausgestaltung des Programms oder seine strategische Schwerpunktsetzung gezogen werden. Auch dies ist gegenüber dem bisher praktizierten Verfahren ein wesentlicher Zugewinn an **Steuerungsfähigkeit** in Hinblick auf einen möglichst hohen Zielerreichungsgrad des Programms.

## 6.2 Publizitätsmaßnahmen zum Operationellen Programm

Die Verwaltungsbehörde wird sicherstellen, dass die aus Art. 69 der Verordnung VO (EG) Nr.1083/2006 sowie aus Art. 2-7 ff. der Durchführungsverordnung ergebenden Verpflichtungen im Zusammenhang mit den Informations- und Publizitätsmaßnahmen für die Öffentlichkeit wahrgenommen werden.

Die Verwaltungsbehörde wird durch einen Kommunikationsplan gemäß Art. 69 VO (EG) Nr. 1083/2006 dafür sorgen, dass die Bürger über das Hamburger ESF - Programm und dessen Umsetzung sowie über die Rolle der Gemeinschaft bei der Förderung der Wettbewerbsfähigkeit, der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Stärkung des sozialen Zusammenhalts informiert werden. Dies soll die Identifikation mit der Union als Europa der Bürger verbessern.

Die Kommunikation wird so gestaltet sein, dass die verschiedenen Adressaten wie

- Wirtschafts- und Sozialpartner
- Fachöffentlichkeit, u.a. Bildungs- und Forschungseinrichtungen
- Bildungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsunternehmen
- Bürgerschaft und Bezirksparlamente
- Bevölkerung der Freien und Hansestadt Hamburg (Metropolregion Hamburg)
- Arbeitnehmer und Arbeitslose
- Einrichtungen, Informationsstellen, Verbände mit europaspezifischen Angeboten, wie z.B. Infopoint Europa

zielgerecht und umsetzungsorientiert über das Programm, dessen spezifischen Ziele und die geplanten Vorhaben informiert werden.

Ziel ist ein möglichst hohes Maß an Transparenz über die Leistungen des ESF und dessen Umsetzung.

Diese Ziele werden in einem Kommunikationsplan umfassend dargestellt. Er wird der Kommission innerhalb **von vier Monaten nach Genehmigung des operationellen Programms** übermittelt (Art. 3 VO (EG) Nr. 1828/2006). Die Durchführung des Kommunikationsplanes wird unter Beteiligung des Begleitausschusses erfolgen. Das Mittelvolumen für Publizitätsmaßnahmen ist noch nicht bestimmt. Es wird mit Vorlage des Kommunikationsplans und nach der Festlegung der Mittel für den Evaluierungsplan beziffert. Im Rahmen der Aufstellung des Kommunikationsplans wird die Verwaltungsbehörde darüber entscheiden, ob zusätzliche – über den Kofinanzierungsanteil hinausgehende – Finanzmittel zur Verwirklichung der Ziele des Kommunikationsplans eingesetzt werden müssen.

Es werden folgende Maßnahmen, die den technischen Merkmalen des Art. 9 VO (EG) Nr.1828/2006 entsprechen, durchgeführt und dabei die auf EU-Ebene entwickelten Kommunikationsinstrumente genutzt:

- Erarbeitung von Informationsmaterialien über das ESF-Programm in Hamburg
- Öffentlichkeitsaktionen der Verwaltungsbehörde und der Projektträger über den Fortgang und die Ergebnisse von ESF-Maßnahmen/Projekten
- Aufnahme von Hinweisen auf die Förderung durch den ESF in geeigneten Informationsmaterialien der Projektträger
- Zudem sollen in jedem ESF - Projekt die Teilnehmer einführend über den ESF informiert werden. Dies wird Bestandteil der Curricula.

**Zentrales Informations- und Kommunikationsmedium** wird die Internetseite **[www.esf-hamburg.de](http://www.esf-hamburg.de)** sein. Über sie werden nicht nur detaillierte Informationen über den ESF kommuniziert, die Internetseite dient auch der Unterstützung der geplanten Wettbewerbs- und Antragsverfahren.

Auf der Internetseite wird darüber hinaus ein Verzeichnis aller laufenden bzw. abgeschlossenen ESF-Projekte mit Projektbeschreibung, Zielen, Begünstigten, Ansprechpartnern, der öffentlichen Beteiligung und der jeweiligen Zuordnung der ESF-Projekte zu Prioritätsachsen und spezifischen Zielen dargestellt.

Für „geschlossene Zielgruppen“ wie Projektträger oder Fachbehörden werden spezifische Sites eingerichtet.

Wichtiger Bestandteil der Internetseite wird ein vierteljährlich erscheinender **elektronischer Newsletter** sein, der kostenlos abonniert werden kann. In diesem Newsletter wird berichtet über:

- aktuelle Entwicklungen des ESF auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene
- Leistungsbeschreibungen und Daten aktuell geplanter Wettbewerbsverfahren
- Präsentationen laufender ESF-Projekte
- Ergebnisse aktueller Evaluierungen
- Praktische Hinweise zur Umsetzung von Projekten, die aus dem Dialog mit den Trägern und Begünstigten resultieren

Dies erfolgt im Hinblick darauf, dass sich die allgemeine Öffentlichkeit, vor allem aber (potenziell) Begünstigte über Fördermöglichkeiten (Förderbedingungen, Verfahren und

Kriterien für die Auswahl und Bewertung zu finanzierender Operationen) informieren können.

Folgende Veranstaltungsangebote sind geplant:

- **Zentrale Auftaktveranstaltung** im September 2007, auf der das OP für Hamburg und die Verfahren der Umsetzung, insbesondere die Wettbewerbsverfahren, dargestellt werden
- **Ausstellungen/Messen** an unterschiedlichen Orten
- **Round-Table-Gespräche / Workshops** mit Unternehmen, Verbänden und Kammern, um die in der neuen Förderperiode stärker auf Betriebe ausgerichtete Förderstrategie effektiv umzusetzen.
- **Präsentationen in öffentlich zugänglichen Orten**, wie z.B. in Wartebereichen von Beratungsstellen zur Visualisierung der „Europäischen Förderung“ bei der Bevölkerung
- **Fachveranstaltungen** mit potenziellen Trägern / Nutznießern zu ausgewählten Aktionen
- Veranstaltungen unterschiedlicher Art nach Maßgabe der Rahmenbedingungen zur **jährlichen Europawoche**

Die Begünstigten des ESF werden in den Förderbedingungen und -bescheiden auf die Publizitätspflichten nach Art. 8 der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006 hingewiesen und zu ihrer Einhaltung verpflichtet. Sie werden in den Teilnahmebescheinigungen darauf hingewiesen und weisen selbst in Bescheinigungen oder Teilnehmerzertifikaten, die im Zusammenhang mit einer solchen Operation ausgestellt werden, darauf hin, dass das Programm aus dem ESF kofinanziert wurde.

### **6.3 EDV-System und Datenaustausch mit der Kommission**

#### **6.3.1 EDV-System für die Abwicklung der Finanzierung und des Monitoring**

Mit dem für die Freie und Hansestadt Hamburg entwickelten EDV-Systems INEZ wird auch die Verwaltung des ESF-OP erfolgen. Es werden auf Ebene des Programms und der Schwerpunkte alle Sollvorgaben erfasst. Die Ist-Werte (abgerechnete und gebundene Mittel) auf der Ebene der Einzelmaßnahmen werden aggregiert und den Sollwerten gegenübergestellt.

Mit dem System werden alle Bewilligungen bearbeitet und damit auch die entsprechenden Finanztransaktionen ausgeführt. Darüber hinaus werden alle Begünstigten veranlasst, ihre teilnehmerbezogenen Daten im Rahmen einer web-basierten Anwendung in dieses Verfahren einzugeben. Diese Angaben werden fortlaufend überwacht, so dass kurzfristige Aussagen über den aktuellen Programmverlauf möglich sind.

Systemseitig ist die Datenübergabe an die EU im Förderzeitraum 2007 bis 2013 sowohl mittels der Web-Applikation von SFC2007 als auch mittels der Web-Dienste von

SFC2007 vorgesehen. Die Programmierung einer Schnittstelle zum Verfahren SFC wird zu gegebener Zeit geprüft.

### **6.3.2 Elektronischer Datenaustausch mit der Kommission**

Die Verordnungen der Kommission erfordern, dass der Austausch jeglicher Informationen zwischen der Kommission und den Verwaltungsbehörden auf elektronischem Weg erfolgt. Der Gebrauch des von der Kommission entwickelten computergestützten Systems SFC2007 ist verbindlich vorgeschrieben und soll die Umsetzung des Abschnitts 7 der Durchführungsverordnung ermöglichen.

Verwaltungs-, Bescheinigungs- und Prüfbehörde für die Programmumsetzung des ESF, Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“, werden jeweils einen entsprechenden Zugang zum SFC beantragen, um ihre Berichte direkt der Kommission zu übermitteln. Zu Beginn der Programmumsetzung wird dies durch manuelle Eingabe erfolgen, die Programmierung einer Schnittstelle wird geprüft.

## 7 Indikativer Finanzplan

### 7.1 Indikativer Finanzplan für die gesamte Förderperiode mit Interventionssätzen

Finanzierungsplan des operationellen Programms für den gesamten Programmplanungszeitraum mit Angabe der Mittelbindungen für jeden Fonds im Rahmen des operationellen Programms, der entsprechenden nationalen Mittel und des Erstattungssatzes – Angaben aufgeschlüsselt nach Prioritätssachsen.

Die Berechnung des ESF-Mittel erfolgt auf der Basis der geplanten Gesamtkosten.

Referenznummer des operationellen Programms (CCI-Code): 2007DE052PO005.

ESF-Prioritäten, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsquellen (in EUR) nationalen Mittel:

**Tabelle 31: Indikativer Finanzplan 2007-2013**

Priorität	Gemeinschaftsbeteiligung (a)	Nationaler Beitrag (b) = (c) + (d)	Indikative Aufschlüsselung der entsprechenden nationalen Mittel		Finanzierungsmittel Insgesamt (e) = (a) + (b)	Kofinanzierungssatz ((f) = (a)/(e))
			Nationale öffentliche Mittel (c)	Nationale private Mittel (d)		
Priorität A Steigerung der Anpassungsfähigkeit	22.788.222	22.788.222	12.533.522	10.254.700	45.576.444	50%
Priorität B Verbesserung des Humankapitals	31.903.512	31.903.512	31.903.512		63.807.024	50%
Priorität C Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	29.401.647	29.401.648	29.401.648		58.803.295	50%
Priorität D Technische Hilfe	3.646.116	3.646.116	3.646.116		7.292.232	50%
Priorität E Transnationale Maßnahmen	3.413.393	2.275.595	2.275.595		5.688.988	60%
<b>Gesamt</b>	<b>91.152.890</b>	<b>90.015.093</b>	<b>79.760.393</b>	<b>10.254.700</b>	<b>181.167.983</b>	<b>50%</b>

## 7.2 Finanzplan mit Jahrestanchen

Finanzierungsplan des Operationellen Programms mit Angabe der jährlichen Mittelbindungen für jeden Fonds im Rahmen des Operationellen Programms.

Referenznummer des operationellen Programms (CCI-Code): 2007DE052PO005.

Jahre, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsquellen des Programms, in EURO:

**Tabelle 32: Finanzplan nach Jahren**

<b>Jahr</b>	<b>ESF (1)</b>	<b>Kohäsionsfonds (2)</b>	<b>Insgesamt (3) = (1)+(2)</b>
2007 In Regionen ohne Übergangsunterstützung	12.261.154	0	12.261.154
2007 In Regionen mit Übergangsunterstützung	0	0	0
2008 In Regionen ohne Übergangsunterstützung	12.506.377	0	12.506.377
2008 In Regionen mit Übergangsunterstützung	0	0	0
2009 In Regionen ohne Übergangsunterstützung	12.756.504	0	12.756.504
2009 In Regionen mit Übergangsunterstützung	0	0	0
2010 In Regionen ohne Übergangsunterstützung	13.011.634	0	13.011.634
2010 In Regionen mit Übergangsunterstützung	0	0	0
2011 In Regionen ohne Übergangsunterstützung	13.271.867	0	13.271.867
2011 In Regionen mit Übergangsunterstützung	0	0	0
2012 In Regionen ohne Übergangsunterstützung	13.537.304	0	13.537.304
2012 In Regionen mit Übergangsunterstützung	0	0	0
2013 In Regionen ohne Übergangsunterstützung	13.808.050	0	13.808.050
2013 In Regionen mit Übergangsunterstützung	0	0	0
<b>In Regionen ohne Übergangsunterstützung (2007 bis 2013)</b>	<b>91.152.890</b>	<b>0</b>	<b>91.152.890</b>
<b>In Regionen mit Übergangsunterstützung (2007 bis 2013)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Insgesamt 2007 – 2013</b>	<b>91.152.890</b>	<b>0</b>	<b>91.152.890</b>

Die Möglichkeit nach Artikel 34 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006, für Maßnahmen aus dem Anwendungsbereich des Europäischen Sozialfonds (ESF) bis zu 10 % der Mittel des Programms oder einer der Prioritätsachsen zu verwenden, findet in



Hamburg keine Anwendung. Beide Strukturfonds werden getrennt voneinander durchgeführt, doch widersprechen sich die jeweiligen Programmplanungen nicht; sie ergänzen sich vielmehr.

## 8 Anhang

### 8.1 Beschäftigungspolitische Leitlinien 2005 - 2008

<b>Die Beschäftigungspolitischen Leitlinien 2005 - 2008</b>	
17	<p><b>Die Beschäftigungspolitik auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts ausrichten</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mehr Menschen in Arbeit bringen und halten, das Arbeitskräfteangebot vergrößern und die sozialen Sicherungssysteme modernisieren</li><li>- Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte/Unternehmen verbessern</li><li>- Investitionen in Humankapital durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung steigern</li></ul>
18	<p><b>Einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fördern</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Bemühungen verstärken, jungen Menschen Wege in die Beschäftigung zu öffnen und Jugendarbeitslosigkeit abzubauen, wie im Europäischen Rat für die Jugend gefordert</li><li>- Entschlossene Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt ergreifen</li><li>- Bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben anstreben und zugängliche und erschwingliche Betreuungseinrichtungen für Kinder und sonstige betreuungsbedürftige Personen bereitstellen</li><li>- Das aktive Altern, einschließlich entsprechender Arbeitsbedingungen, einen besseren Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und geeignete Arbeitsanreize fördern und frühverrentungsfördernde Negativanreize beseitigen</li><li>- Moderne Sozialschutzsysteme, einschließlich der Renten- und Gesundheitssysteme, schaffen, die sozial angemessen und finanziell tragbar sind und sich an wandelnde Erfordernisse anpassen, um auf diese Weise Erwerbsbeteiligung, den Verbleib im Erwerbsleben und die Verlängerung des Erwerbslebens zu fördern.</li></ul>
19	<p><b>Integrative Arbeitsmärkte schaffen, Arbeit attraktiver und für Arbeit Suchende - auch für benachteiligte Menschen - und Nichterwerbstätige lohnend machen</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Integrative Arbeitsmärkte schaffen, Arbeit attraktiver und für Arbeitssuchende – auch für benachteiligte Menschen und Nichterwerbstätige lohnend machen. Aktive und präventive Arbeitsmarktmaßnahmen, einschließlich Früherkennung der Bedürfnisse, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Beratung und Weiterbildung im Rahmen personalisierter Aktionspläne und Bereitstellung der erforderlichen Sozialdienstleistungen zur Unterstützung der Integration von Personen, die auf dem Arbeitsmarkt am schwersten zu vermitteln sind, sowie Förderung der Armutsbeseitigung</li><li>- Laufende Überprüfung der in den Steuer- und Sozialsystemen enthaltenen Anreize und Hemmnisse, einschließlich Sozialleistungsmanagement und Überprüfung der Anspruchsberechtigung, sowie umfassender Abbau der hohen effektiven Grenzsteuersätze, insbesondere bei Geringverdienern, unter Gewährleistung eines angemessenen Sozialschutzniveaus</li></ul>
20	<p><b>Den Arbeitsmarkterfordernissen besser gerecht werden</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Die Arbeitsmarkteinrichtungen, insbesondere die Arbeitsverwaltungen, modernisieren und stärken, auch im Hinblick auf eine verbesserte Transparenz der Beschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeit auf nationaler und europäischer Ebene</li><li>- Abbau von Hindernissen für eine europaweite Mobilität von Arbeitnehmern im Rahmen der Verträge</li><li>- Qualifikationsanforderungen sowie Defizite und Engpässe auf dem Arbeitsmarkt besser antizipieren</li><li>- Die Wirtschaftmigration besser managen</li></ul>
21	<p><b>Unter gebührender Berücksichtigung der Rolle der Sozialpartner Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Die arbeitsrechtlichen Vorschriften anpassen und dabei erforderlichenfalls die unterschiedlichen arbeitsvertraglichen und Arbeitszeitregelungen überprüfen</li><li>- Gegen die Schwarzarbeit vorgehen</li><li>- Die Antizipation und die Bewältigung des Wandels verbessern – einschließlich Umstrukturierungen in der Wirtschaft und insbesondere im Kontext der Handelsliberalisierung – um die sozialen Kosten zu begrenzen und die Anpassung zu erleichtern</li><li>- Innovative und anpassungsfähige Formen der Arbeitsorganisation fördern und verbreitern, um die Arbeitsplatzqualität und die Arbeitsproduktivität zu verbessern, einschließlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</li><li>- Den Übergang in die Erwerbstätigkeit erleichtern, einschließlich Weiterbildung, selbstständige Tätigkeit, Unternehmensgründung und geographische Mobilität</li></ul>
22	<p><b>Die Entwicklung der Arbeitskosten und die Tarifverhandlungssysteme beschäftigungsfreundlicher gestalten</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Die Sozialpartner dazu anregen, das Lohntarifsystem im Rahmen ihrer Befugnisse so zu gestalten, dass es die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Produktivität und dem Arbeitsmarkt auf allen relevante</li></ul>

	<p>Ebenen widerspiegelt und geschlechtsspezifische Lohngefälle vermieden werden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die beschäftigungspolitischen Auswirkungen der Lohnnebenkosten überprüfen und gegebenenfalls deren Struktur und Niveau anpassen, insbesondere um die steuerliche Belastung der gering entlohnten Arbeit zu senken</li> </ul>
23	<p><b>Die Investitionen in Humankapital steigern und optimieren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrative Maßnahmen und Aktionen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, um den Zugang zur Berufsausbildung, zur Sekundarbildung und zur Hochschulbildung erheblich zu verbessern, einschließlich der Lehrlingsausbildung und der Vermittlung unternehmerischer Kompetenz</li> <li>- Die Anzahl der frühzeitigen Schulabgänger erheblich reduzieren</li> <li>- Entsprechend den auf europäischer Ebene eingegangenen Vereinbarungen wirksame Strategien für das lebenslange Lernen schaffen, die allen Menschen in Schulen, Unternehmen, Behörden, und Haushalten offen stehen, einschließlich geeigneter Anreize in Verbindung mit Mechanismen der Kostenaufteilung, um eine stärkere Beteiligung an der Fortbildung und der Ausbildung am Arbeitsmarkt während des gesamten Lebenszyklus, besonders für Geringqualifizierte und ältere Arbeitskräfte, zu begünstigen</li> </ul>
24	<p><b>Die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen ausrichten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Attraktivität, die Offenheit und die Qualitätsstandards der Aus und Weiterbildung verbessern und sicherstellen, das Angebot an Instrumente der Aus und Weiterbildung verbreitern und für flexible Bildungswege sorgen und die Möglichkeiten für die Mobilität von Studenten und Praktikanten erweitern</li> <li>- Den Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung sowie zu Wissen durch eine entsprechende Arbeitszeitgestaltung, durch Dienstleistungen zur Unterstützung von Familien, durch Berufsberatung und gegebenenfalls durch neue Formender Kostenteilung für alle erleichtern und diversifizieren</li> <li>- Sich durch eine verbesserte Definition und größere Transparenz von Qualifikationen und Befähigungsnachweisen sowie deren Anerkennung und eine bessere Validierung des nichtformalen und informellen Lernens auf neue berufliche Erfordernisse, Schlüsselkompetenzen und künftige Qualifikationsanforderungen einstellen</li> </ul>

## 8.2 Die EU-Benchmarks 2010

Zusätzlich zu den bereits beschriebenen Beschäftigungsquotenzielen (bis zum Jahr 2010 eine Gesamtbeschäftigungsquote von 70%, eine Mindestquote von 60% für die Frauenbeschäftigung und 50% für die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte) hat der Europäische Rat hat in Zusammenhang mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie im Jahr 2003 folgende Zielvorgaben und Benchmarks vereinbart:

1. Jedem Arbeitslosen wird ein Neuanfang ermöglicht, und zwar binnen sechs Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit im Fall von Jugendlichen und binnen zwölf Monaten im Fall von Erwachsenen in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme, gegebenenfalls in Kombination mit einer kontinuierlichen Unterstützung bei der Arbeitssuche.
2. Bis zum Jahr 2010 sollten 25% der Langzeitarbeitslosen an einer aktiven Maßnahme in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, Berufserfahrung oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme teilnehmen, mit dem Ziel, den Durchschnitt der drei führenden Mitgliedstaaten zu erreichen.
3. Arbeit Suchende können überall in der Europäischen Union Zugang zu sämtlichen von den Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten bekannt gegebenen Stellenangeboten haben.
4. Bis 2010 wird das effektive Durchschnittsalter beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben auf Ebene der Europäischen Union um fünf Jahre angehoben werden (im Vergleich zu 59,9 im Jahr 2001).
5. Bis 2010 werden für mindestens 90% der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33% der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung gestellt werden.

6. Die durchschnittliche Schulabbrecherquote für die Europäische Union wird auf höchstens 10% gesenkt.
7. Bis 2010 sollten mindestens 85% der 22-jährigen in der Europäischen Union die Sekundarstufe II abgeschlossen haben
8. Der durchschnittliche Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (Altersgruppe 25—64 Jahre) in der Europäischen Union, die am lebensbegleitenden Lernen teilnehmen, sollte mindestens 12,5% betragen.