

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

# **KURZSTUDIE ZUR UMSETZUNG DER QUERSCHNITTSZIELE – IM HAMBURGER ESF-PROGRAMM**



**Europäische Union**  
Europäischer Sozialfonds ESF



**Freie und Hansestadt Hamburg**  
Behörde für Wirtschaft und Arbeit

**RAMBOLL**

Autorinnen und Autor:

Angela Köllner  
Alice Steinbrück  
Thomas Tschepke  
Carina Lücke

## INHALT

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Ausgangslage für die Querschnittsziele in Hamburg</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Wirkungsdimensionen und Ansatzpunkte für die Umsetzung der Querschnittsziele</b>	<b>10</b>
3.1	Theoretische Grundlagen zur Implementation der Querschnittsziele	10
3.2	Identifikation der Wirkungsdimensionen für die Umsetzung der Querschnittsziele	11
3.3	Wirkungsketten der Aktionen mit direktem Beitrag zu den Querschnittszielen	15
3.4	Prioritätsachse A	16
3.4.1	Prioritätsachse B	18
3.4.2	Prioritätsachse C	20
3.5	Nachhaltigkeit	25
3.6	Zusammenfassung Wirkungszusammenhänge	26
<b>4.</b>	<b>Stand der Umsetzung der Querschnittsziele</b>	<b>28</b>
4.1	Berücksichtigung der Querschnittsziele in den Umsetzungsverfahren des ESF-Programms	28
4.2	Faktischer Beitrag des ESF-Programms zu Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung	28
4.2.1	Ergebnisse aus Aktionen entlang der Prioritätsachse A: Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten	30
4.2.2	Ergebnisse aus Aktionen entlang der Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals	31
4.2.3	Ergebnisse aus Aktionen entlang der Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und soziale Eingliederung	33
<b>5.</b>	<b>Ergebnisse der Förderung – zwei Fallstudienberichte</b>	<b>35</b>
5.1	Fallstudie 1: Projekt: Hamburger Karriereschmiede	35
5.2	Fallstudie 2: Projekt MiA „Wege in den Beruf Bildung und Beratung für Migrantinnen“	41
<b>6.</b>	<b>Zusammenfassung, Fazit und Empfehlungen</b>	<b>49</b>
<b>7.</b>	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>51</b>

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Arbeitslosenquoten von Frauen und Männer in der Freien und Hansestadt Hamburg in den Jahren 2005 bis 2008 .....	6
Abbildung 2:	Monatliche Nettoeinkommen von Frauen und Männern in der Freien und Hansestadt Hamburg.....	7
Abbildung 3:	Bruttomonatsverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in häufig ausgeübten Berufen (Euro):.....	7
Abbildung 4:	Gender Mainstreaming im ESF-Programmzyklus.....	11
Abbildung 5:	Exemplarische Darstellung einer Wirkungskette .....	15
Abbildung 6:	Wirkungskette der Aktion A1 .....	17
Abbildung 7:	Wirkungskette der Aktion A5 .....	18
Abbildung 8:	Wirkungskette der Aktion B1 .....	19
Abbildung 9:	Wirkungskette der Aktion B2 .....	20
Abbildung 10:	Wirkungskette der Aktion C1 .....	22
Abbildung 11:	Wirkungskette Aktion C2.....	23
Abbildung 12:	Wirkungskette der Aktion C3 .....	24
Abbildung 13:	Wirkungskette der Aktion C6 .....	25
Abbildung 14:	Stärken-Schwächen-Analyse zum Projekt Karriereschmiede .....	40
Abbildung 15:	Zusteuering der Teilnehmerinnen und Teilnehmer .....	44
Abbildung 16:	Stärken-Schwächen-Analyse des Projekts MiA .....	46

## TABELLEN

Tabelle 1: Übersicht über Aktionen, die direkt zu den Querschnittszielen Chancengleichheit und Nachhaltigkeit beitragen .....	13
Tabelle 2: Aktionsbeiträge zum Querschnittsziel Nachhaltigkeit .....	25
Tabelle 3: Querschnittrelevante Indikatoren auf der Prioritätsachse A .....	30
Tabelle 4: Querschnittrelevante Indikatoren auf der Prioritätsachse B .....	31
Tabelle 5: Querschnittrelevante Indikatoren auf der Prioritätsachse C.....	33
Tabelle 5: Erfolge und Herausforderung in Bezug auf die Umsetzung der Querschnittsziele im Hamburger ESF-Programm .....	50

## 1. EINLEITUNG

Seit 1993 ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern für den ESF eine verbindliche Vorgabe.

Das ESF-Programm der Freien und Hansestadt Hamburg verfolgt die beiden Querschnittsziele Chancengleichheit und Nachhaltigkeit (ökologisch, sozial und ökonomisch). Die Erzielung der Querschnittsziele reduziert sich nicht nur auf eine Sicherung gleicher Chancen zwischen Frauen und Männer, sondern umfasst auch das Ziel, Diskriminierung jeder Form aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Alters oder Weltanschauung zu verhindern.

Bei der Ziel- und Schwerpunktsetzung für das ESF-Programm wird ein integraler Ansatz zu Chancengleichheit und Nachhaltigkeit in allen Schwerpunkten verfolgt.

Das ESF-Programm fügt sich damit auch in das Leitbild ‚Wachsende Stadt‘ des aktuellen Regierungsprogramms des Hamburger Senats ein, wonach die Familienförderung ein wichtiger Eckpfeiler ist. Der Senat hat sich zum Teilziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen zu verbessern. Auf die im Rahmen des Monitors Wachsende Stadt vorgesehenen Indikatoren zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben wird im Zuge der Analyse der sozioökonomischen Entwicklungen eingegangen.

Der folgende Kurzbericht befasst sich mit dem Stand der bisherigen Umsetzung der Querschnittsziele des Hamburger ESF-Programms in der Förderperiode 2007-2013. Darauf aufbauend werden Handlungsempfehlungen für die weitere passgenaue Umsetzung der Querschnittsziele im ESF-Programm der Freien und Hansestadt Hamburg 2007 bis 2013 herausgearbeitet. Der Fokus des Berichts liegt auf dem Querschnittsziel Chancengleichheit.

Der Kurzbericht ist folgendermaßen aufgebaut:

- **Kapitel 1** geht auf die Ausgangslage für die beiden Querschnittsziele in Hamburg ein. Dazu werden die sozioökonomische Ausgangssituation der beiden Ziele dargestellt sowie aktuelle Entwicklungen reflektiert.
- Die theoretischen Wirkungsdimensionen und Ansatzpunkte für die Umsetzung der Querschnittsziele werden in **Kapitel 2** dargestellt.
- **Kapitel 3** geht auf die Verfahren zur Umsetzung der beiden Querschnittsziele im Hamburger ESF-Programm ein und spiegelt den aktuellen Umsetzungsstand des Querschnittsziels Chancengleichheit anhand der Monitoringdaten wider.
- In **Kapitel 4** werden anhand von zwei Fallstudien konkrete Ergebnisse und Wirkungen der Förderung von Chancengleichheit und Nachhaltigkeit skizziert.
- **Kapitel 5** umfasst Handlungsempfehlungen zur weiteren Ausrichtung der Querschnittsziele.

## 2. AUSGANGSLAGE FÜR DIE QUERSCHNITTSZIELE IN HAMBURG

Das Operationelle Programm der Freien und Hansestadt Hamburg mit der Hauptzielsetzung der ‚Regionalen Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung‘ setzt mit gezielten Maßnahmen an, die Wirtschaftskraft zu steigern und durch nachhaltiges Wachstum dauerhafte Arbeitsplätze auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen und zu sichern. Im folgenden Abschnitt wird die sozioökonomische Ausgangssituation in Bezug auf die beiden Querschnittsziele Chancengleichheit und Nachhaltigkeit skizziert.

In dem Bundesländerranking 2008, in dem die WirtschaftsWoche gemeinsam mit der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) alle drei Jahre die wirtschaftliche Entwicklung der deutschen Bundesländer anhand von über 100 verschiedenen Indikatoren untersuchte, wurde der Arbeitsmarkt der Freien und Hansestadt Hamburg als der dynamischste unter den 16 Bundesländern identifiziert. Hamburg konnte neben dem größten Bevölkerungszuwachs<sup>1</sup>, auch die größten Einkommenszuwächse<sup>2</sup> sowie hohe Zuwächse an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten verzeichnen (INSM-WiWo Bundesländerranking, 2008). Diese positive Arbeitsmarktentwicklung kann auch auf die **Erwerbstätigkeit der Frauen** übertragen werden. Im Jahr 2009 betrug die Frauen-Erwerbstätigenquote 67,0 Prozent (Statistikamt Nord, 2009). Sie liegt damit weit über dem Europäischen prozentualen Durchschnitt von 58,6 Prozent (EUROSTAT, 2009). Mit Blick auf die neue Europa 2020-Strategie besteht hier jedoch weiterer Handlungsbedarf. So soll die Beschäftigungsquote der 20-64-jährigen, unabhängig vom Geschlecht, auf 75 Prozent erhöht werden. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen Erwerbstätigen in Hamburg lag im Jahre 2009 bei 46,8 Prozent (Statistikamt Nord, 2009). Frauen spielen eine bedeutende Rolle in der Entwicklung der Hamburger Wirtschaft. Dies kann unter anderem auch auf den Branchenmix in Hamburg zurückgeführt werden, der für Frauen von großem Interesse ist. Getragen wird das Beschäftigungswachstum vor allem von unternehmensnahen Dienstleistungen wie dem Gesundheits- und Energiesektor, sowie dem verarbeitendem Gewerbe. Vor allem die Bereiche Handel, Gastgewerbe, Finanzierung und Verkehr, sowie Vermietungs- und Unternehmensdienstleister erwirtschafteten im Jahr 2007 in der Summe aller Dienstleistungsbereiche 81 Prozent der Hamburger Bruttowertschöpfung (Otto, A. H. & Stiller, S. 2009: 11) (Berechnungen des HWWI, 2007).

Die Arbeitslosenquote der Frauen in Hamburg sank zwischen 2006 und 2008<sup>3</sup> von 12 auf 9 Prozent. Mit dieser Entwicklung liegt die Arbeitslosenquote der Frauen (siehe Abbildung 1) unter der Arbeitslosenquote von Männern in Hamburg.

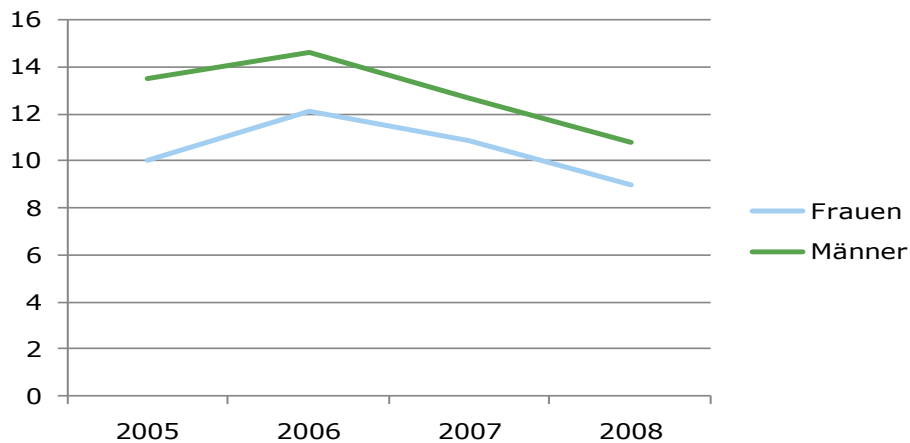
---

<sup>1</sup> Hamburg verzeichnete zwischen 2006 – 2009 einen Zuwachs von über 1,7%, während die Einwohnerzahl bundesweit um 0,1% sank (INSM-WiWo-Bundesländerranking 2010)

<sup>2</sup> Das verfügbare Einkommen in Hamburg liegt bei 23,602€ je Einwohner (der Bundesschnitt ist 19,071€)

<sup>3</sup> Validierte Angaben für das Jahr 2009 standen teilweise noch nicht zur Verfügung

**Abbildung 1: Arbeitslosenquoten von Frauen und Männer in der Freien und Hansestadt Hamburg in den Jahren 2005 bis 2008**



Quelle: Statistikamt Nord, 2008

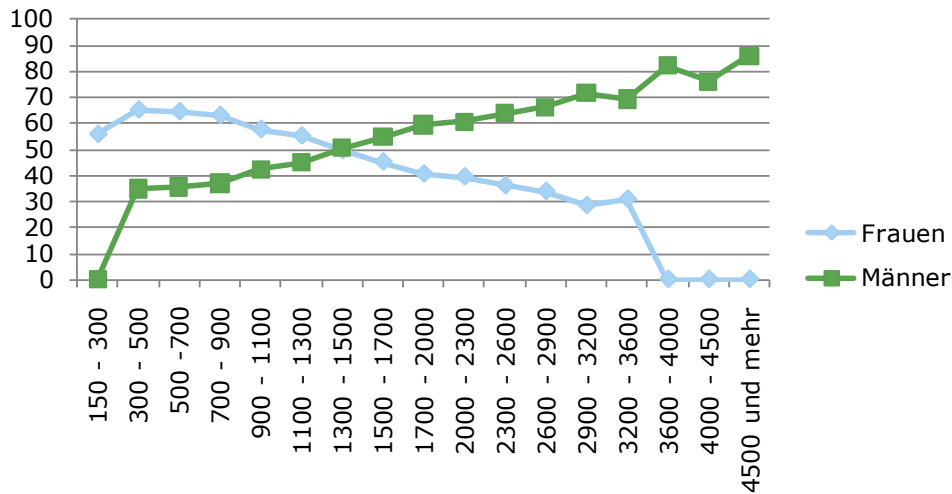
Während der Anteil der Erwerbsbeteiligung von Frauen insgesamt, sowie ihr Anteil an den hochqualifizierten Beschäftigten deutlich gestiegen sind, ergibt sich allerdings ein Handlungsbedarf bei der Förderung der Karriere von Frauen auf der vertikalen Ebene. Obwohl Frauen in Hamburg eine gute Ausbildung und Qualifizierung vorweisen können<sup>4</sup>, ergeben sich nach wie vor Unterschiede zu den männlichen Mitbewerbern. So ist beispielsweise der Anteil von Frauen an den sogenannten 'working poor' (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit aufstockenden Leistungen nach SGB II) überproportional hoch. Dieser stieg allein zwischen 2006 und 2007 um 13,500 Erwerbstätige Frauen (Hamburger Senat, DRS. 18/7318, 2007). Vor allem Alleinerziehende Frauen sind trotz ihres Arbeitseinkommens auf staatliche Hilfen angewiesen.<sup>5</sup> Eine Betrachtung des Anteils von Frauen, die in Hamburg einer Teilzeitbeschäftigungen nachgehen, zeigt, dass 39 Prozent der Frauen, jedoch nur 9 Prozent der Männer als Teilzeitkraft beschäftigt sind. Zudem ist jede 10. Arbeitnehmerin, aber nur jeder 20. Arbeitnehmer in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis tätig (Statistikamt Nord, 2008).

Die folgende Abbildung stellt das monatliche Nettoeinkommen von Frauen und Männern in der Freien und Hansestadt Hamburg dar. Dieser Abbildung verdeutlicht, dass die Lohnverhältnisse zwischen Frauen und Männern noch nicht gleichgestellt sind. Während der Anteil der Erwerbstätigen Frauen in den Arbeitsverhältnissen mit einem hohen Nettoeinkommen sinkt, steigt der prozentuale Anteil der Erwerbstätigen Männer je höher das Nettoeinkommen wird (Statistikamt Nord, 2009).

<sup>4</sup> Über 52% der Frauen in Hamburg besitzen eine Studienberechtigung, der Bundesschnitt liegt bei nur 44,5% (BMFSFJ, 2008)

<sup>5</sup> 25% der Frauen, die staatliche Unterstützung nach SGB II erhalten sind Alleinerziehend (Statistikamt Nord, 2006)

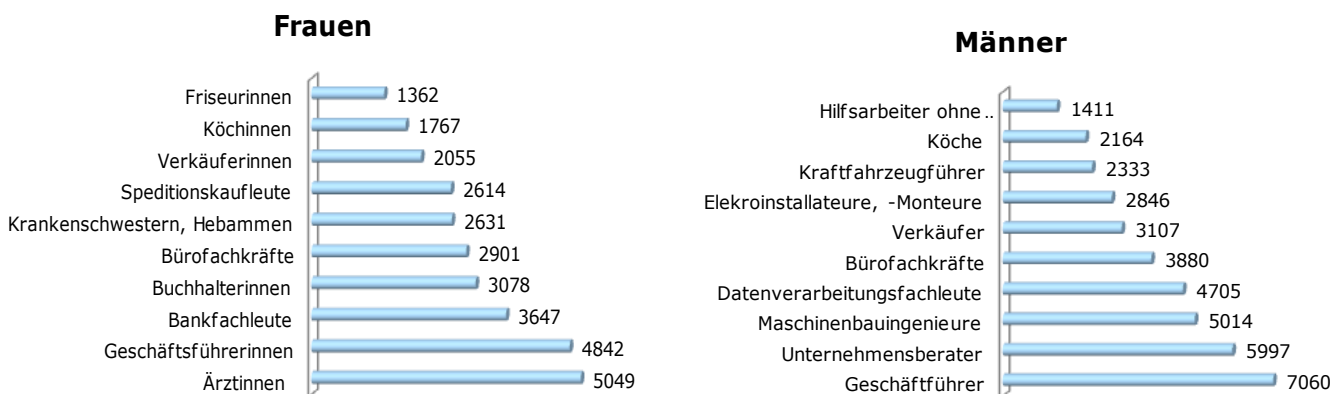
**Abbildung 2: Monatliche Nettoeinkommen von Frauen und Männern in der Freien und Hansestadt Hamburg**



Quelle: Statistikamt Nord, 2009

Desweiteren liegt die Einkommensdifferenz, der sogenannte Gender Pay Gap, zwischen Frauen und Männern in Hamburg immer noch bei rund 21 Prozent (BMFSJ, 2007). Damit liegt Hamburg zwar unter dem Bundesdurchschnitt von 23 Prozent, aber gemessen an Ländern wie z.B. Mecklenburg Vorpommern, in dem die Differenz nur 2 Prozent beträgt, besteht hierbei immer noch akuter Handlungsbedarf (BMFSJ, 2007). Die nachfolgende Abbildung 3 verdeutlicht die unterschiedlichen Einkommensverhältnisse zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und bietet zudem einen Hinweis auf das unterschiedliche Berufswahlverhalten zwischen Frauen und Männern. So erzielen Männer vor allem als Unternehmensberater und Maschinenbauingenieure hohe Einkommen, während diese Berufsbereiche von Frauen nicht zu einem nennenswerten Anteil ausgeübt werden.

**Abbildung 3: Bruttomonatsverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in häufig ausgeübten Berufen (Euro):**



Quelle: Statistikamt Nord, 2008

Die unterschiedlichen Nettoeinkommen geben allerdings nicht nur einen Hinweis auf einen erhöhten Anteil von Frauen in Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungen, sondern deuten auch daraufhin, dass Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft Hamburgs noch deutlich unterrepräsentiert sind.



Der Frauenanteil an Personen, die in Hamburg eine Neugründung vorgenommen haben, lag 2007 bei rund 31 Prozent. Damit liegt Hamburg leicht unter dem Bundesdurchschnitt von 32 Prozent. Hier besteht aus Sicht des Evaluators noch Handlungsbedarf.

Einer der Gründe für die Unterschiede zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist die erschwerte Vereinbarkeit von Karriere und Beruf. Der Anteil von Frauen mit Kindern unter drei Jahren in Hamburg, die eine aktive Erwerbstätig ausüben, liegt bei nur rund 31 Prozent. Dahingegen sind rund 82 Prozent der Väter mit Kindern unter drei Jahren aktiv erwerbstätig (BMFSJ, 2007). Obwohl Hamburg damit im Bundesdurchschnitt von rund 32 Prozent liegt, zeigt dieser Unterschied, dass die Betreuung von Kleinkindern weiterhin überwiegend in der Verantwortung der Mütter liegt, die in einem signifikant höheren Umfang als die Väter auf eine Erwerbstätigkeit verzichten. Die Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren in Kindertagesbetreuungen liegt in Hamburg bei rund 22 Prozent. Damit liegt Hamburg zwar wieder über dem Bundesdurchschnitt von 15,5 Prozent, nichtsdestotrotz weisen andere Bundesländer, insbesondere ostdeutsche Bundesländer, wie z.B. Mecklenburg-Vorpommern eine Betreuungsquote von über 51 Prozent auf. Ein erhöhtes Betreuungsangebot erleichtert den Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern. Auch beim Betreuungsangebot besteht folglich weiterer Handlungsbedarf.

Neben den Frauen stellen auch Migrantinnen und Migranten eine wichtige Zielgruppe zur Erschließung des Erwerbspersonenpotenzials in der Freien und Hansestadt Hamburg dar. Der Bevölkerungsanteil der in der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) lebenden Menschen mit Migrationshintergrund lag 2009 bei 26,3 Prozent und somit weit über dem bundesweiten Durchschnitt von 18,7 Prozent (Statistikamt Nord, 2009; Bundesamt für Statistik 2009).

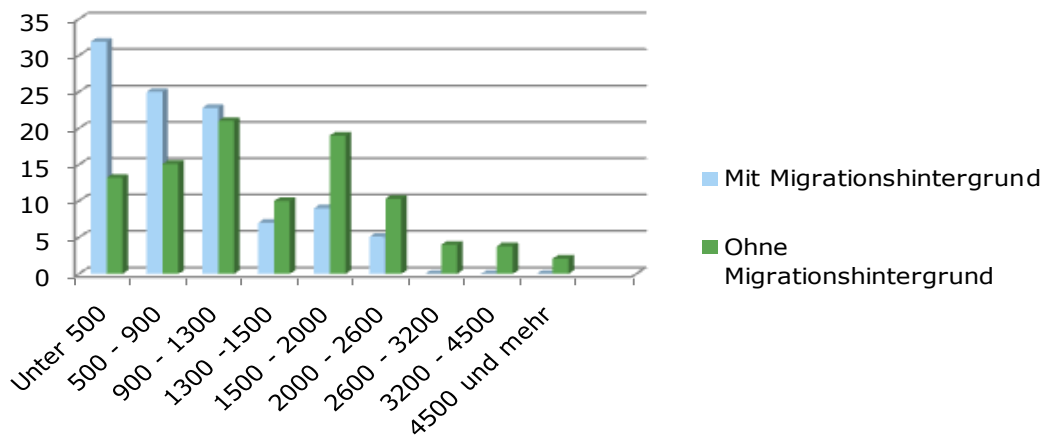
Um die Wettbewerbsfähigkeit der Freien und Hansestadt Hamburg weiter zu erhöhen, gilt es daher insbesondere für die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und Voraussetzungen für eine aktive Teilnahme am Erwerbsleben zu schaffen. Die Integration in den Arbeitsmarkt von Menschen mit Migrationshintergrund ist eine wichtige Voraussetzung für die gesellschaftliche und soziale Integration.

Das Durchschnittsalter der Bevölkerung mit Migrationshintergrund liegt bei 33,6 Jahren und ist damit niedriger als das der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund mit 45,3 Jahren. Und auch der Männeranteil ist in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund mit 52 Prozent höher als in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (47 Prozent) (Statistikamt Nord 2010).

Die Hamburgerinnen und Hamburger mit Migrationshintergrund sind mit einigen Herausforderungen und beruflichen Problemen konfrontiert. Dies spiegelt sich besonders offensichtlich in der hohen Arbeitslosenquote von Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit wider. Obwohl sich die Arbeitslosenquote von Personen mit Migrationshintergrund zwischen 2006 bis 2008 bereits 26,5 Prozent auf 20,4 Prozent verringerte, ist der Anteil der Arbeitslosen Ausländer<sup>6</sup> in Hamburg mit dieser Quote doppelt so hoch wie die der Deutschen (rund 8,0 Prozent) (Statistikamt Nord, 2008). Besonders fällt hierbei die niedrige Erwerbstätigenquote von Frauen mit Migrationshintergrund (49 Prozent) ins Gewicht. Nur knapp jede zweite Frau aus dieser Zielgruppe geht einer Erwerbstätigkeit nach. Desweiteren sind Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit überdurchschnittlich oft in schlecht bezahlten, eher prekären und mit niedrigen Qualitätsanforderungen belegten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Über 57 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund haben ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 900 Euro. Bei Personen, die keinen Migrationshintergrund besitzen, ist die Anzahl mit 28,9 Prozent nur halb so groß (Mikrozensus, Statistikamt Nord, 2008).

---

<sup>6</sup> Es soll hierbei darauf hingewiesen werden, dass die vorhandenen Statistiken des Statistikamt Nord keine Differenz zwischen Ausländerinnen und Ausländern und Personen mit Migrationshintergrund ziehen.



Quelle: Mikrozensus 2007, Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, eigene Berechnungen

Sprachliche und bürokratische Hürden erschweren die Gestaltung der individuellen Berufs- und Bildungsbiographie. Vor allem das Potenzial junger Migrantinnen und Migranten bleibt oftmals ungenutzt. Gute schulische Abschlüsse sind Voraussetzung für eine Ausbildung und einen erfolgreichen Einstieg in das Berufsleben. Doch internationale und nationale Studien, wie die PISA Studie oder Hamburger Studien wie LAU (Aspekte der Lernausgangslage und der Lernentwicklung) und KESS (Kompetenzen und Einstellungen von Schülerinnen und Schülern) zeigen, dass Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund häufig schlecht Deutsch lesen und schreiben können. Der Anteil von Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Migrationshintergrund ohne Hauptschulabschluss liegt in Hamburg bei rund 20 Prozent und damit deutlich höher als die durch die Europa-2020-Strategie geforderten 10 Prozent als Maximalwert. (Behörde für Bildung und Sport, Hamburger Daten, 2008).

Auch was die Ausbildungsbeteiligung betrifft, besteht zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen eine große Diskrepanz. Bei einem Vergleich des Anteils ausländischer Jugendlicher in dualer Ausbildung mit dem Anteil ausländischer Jugendlicher an allen Schulabgängerinnen und Schulabgängern wird der Handlungsbedarf besonders deutlich. Während rund 19 Prozent der Ausländer einen Schulabschluss an einer allgemeinbildenden Schule erhalten, liegt der Anteil ausländischer Jugendlicher an allen Auszubildenden, die eine duale Ausbildung in Hamburg absolvieren, kontinuierlich niedrig bei rund 6 Prozent (Behörde für Bildung und Sport, Hamburger Daten, 2008).

### 3. WIRKUNGDIMENSIONEN UND ANSATZPUNKTE FÜR DIE UMSETZUNG DER QUERSCHNITTSZIELE

Im nachfolgenden Abschnitt werden die theoretischen Grundlagen zur Implementation der Querschnittsziele dargelegt. Im Weiteren werden die konzeptionellen Wirkungsdimensionen der Hamburger ESF-Programmstrategie in Bezug auf die beiden Querschnittsziele dargestellt, bevor in den Kapiteln 3 und 4 konkret auf die Ergebnisse der bisherigen Umsetzung eingegangen wird.

#### 3.1 Theoretische Grundlagen zur Implementation der Querschnittsziele

Vor dem Hintergrund der Zielsetzung des ESF stehen in dieser Studie die arbeitsmarktbezogenen Aspekte des Gender Mainstreaming (GM) im Vordergrund. Im Interventionsfeld Arbeitsmarkt und berufliche Bildung hat Gender Mainstreaming zum Ziel, eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen im Erwerbsleben zu gewährleisten. Die Umsetzung von GM im Sinne des ESF kann nach der pragmatischen und strategischen Zielperspektive unterschieden werden (Agentur für Gleichstellung im ESF):

- a) Die **pragmatische Perspektive** bezieht sich auf den kurzfristig wirksamen Ausgleich vorhandener Benachteiligung. In dieser Perspektive kann auch die spezifische Förderung von Frauen auch entlang 'klassischer' Handlungsmuster, wie etwa 'frauentypischer' Berufsfelder, sinnvoll sein, wenn damit die Lebenssituation der Betroffenen verbessert wird. Solche Interventionen genügen den Zielen von GM allerdings noch nicht hinreichend.
- b) Die **strategische Perspektive** setzt an der längerfristigen Überwindung struktureller Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt an. Hierzu kann etwa die Orientierung der Berufswahl von Frauen und Männern entgegen der rollenspezifischen Muster gezählt werden. Auf der horizontalen Ebene werden geschlechtergerechte Beschäftigungschancen angestrebt, während die vertikale Ebene auf die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung der Erwerbseinkommen und der beruflichen Positionen zwischen Frauen und Männern abhebt.

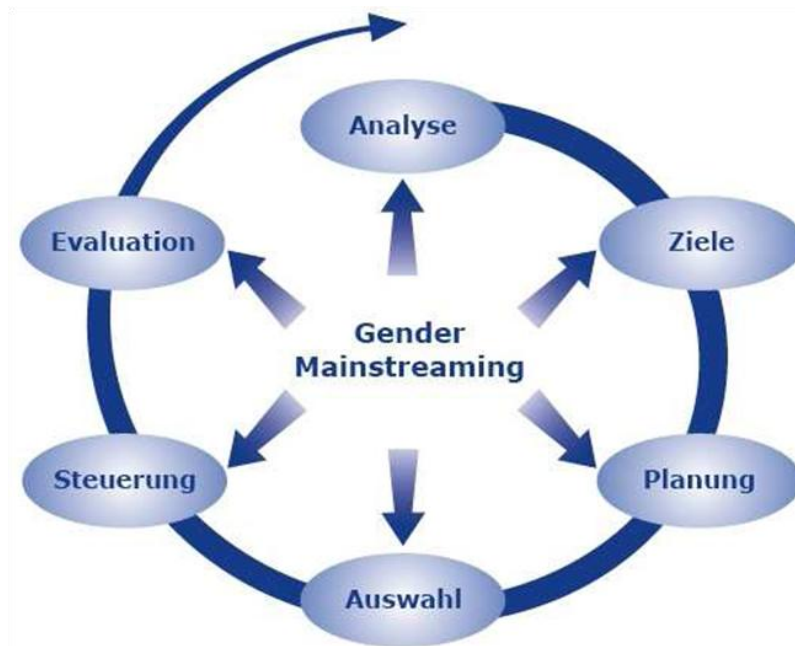
Gemäß der **Doppelstrategie** des Gender Mainstreaming sollen geschlechtsspezifische Förderung und der integrierte Ansatz einer "durchgängige(n) Verankerung der Gleichstellungsperspektive in allen Politikfeldern und Handlungsbereichen" (Agentur für Chancengleichheit) zusammenwirken. Diese strategische Ausrichtung kann auch als **spezifisch-horizontale Verankerung** bezeichnet werden (Pimminger 1999: 5), wobei Aktivitäten und Maßnahmen als horizontal eingestuft werden, die auf beide Geschlechter gleichermaßen abzielen.

Das Ziel der Gleichstellung kann nach Pimminger wiederum **handlungsorientiert oder zielorientiert** verfolgt werden (ebd.): Im ersten Fall ist ein Programm so konzipiert, dass Frauen und Männern gleicher Zugang gewährt wird, z.B. über eine Quotenregelung. Ist Gleichstellung hingegen die Zielmarke eines Programmes, so muss dessen Wirkung ein Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten sein. Dabei schließt sich beides nicht aus.

Die Agentur für Gleichstellung im ESF schlägt für die Integration der Gleichstellungsperspektive in Programmen des Bundes einen Handlungszyklus vor, der aus sieben Schritten besteht und mit Einschränkungen auch auf Länderebene anwendbar ist. Dieses Verfahren gewährleistet die prozessbezogene Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Programmphasen von der Konzeption und Ausführung bis hin zur Evaluierung.

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat diese Vorgehensweise für die Umsetzung des OP adaptiert und legt fest, dass GM-Kriterien verbindlich in der Planung und Operationalisierung, der Auswahl und Bewertung der Projektanträge, der Steuerung und Begleitung des Programms sowie der Berichtslegung und Evaluierung berücksichtigt werden sollen (OP 2007: 116). Ein handlungsorientierter Aspekt der Gleichstellung ist dabei die Vorgabe, "dass bei der partnerschaftlichen Besetzung der Programmsteuerungs- und Begleitgremien auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern nach Möglichkeit geachtet wird" (ebd).

Abbildung 4: Gender Mainstreaming im ESF-Programmzyklus



Quelle: Agentur für Gleichstellung im ESF (2009)

Dem OP Hamburg liegt auch die Doppelstrategie des Gender Mainstreaming zugrunde: Demnach wird die "Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes ('Gender Mainstreaming') mit gezielten Maßnahmen zur Förderung der Qualifikation und Beschäftigung von Frauen kombiniert" (OP 2007: 115). Eine pragmatische Intervention im Sinne einer Frauenförderung liegt im Fall der Maßnahmen für Erwerbslose vor, die vorsehen, dass "der durchschnittliche Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer den jahresdurchschnittlichen Anteil von Frauen an den in Hamburg arbeitslos gemeldeten Personen" abgedeckt wird (ebd).

### 3.2 Identifikation der Wirkungsdimensionen für die Umsetzung der Querschnittsziele

Insgesamt verfolgt die Entwicklungsstrategie des Operationellen Programmes (OP) der Freien und Hansestadt Hamburg für den Programmzeitraum 2007 - 2013 folgende Prioritäten:

1. Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten (Prioritätsachse A)
2. Verbesserung des Humankapitals (Prioritätsachse B)
3. Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen (Prioritätsachse C)
4. Transnationale Maßnahmen (Prioritätsachse E)

Die beiden Querschnittsziele spielen eine wichtige Rolle in der Entwicklungsstrategie des Hamburger ESF-Programms. Mit Hilfe von gezielten Maßnahmen wird aktiv zur Förderung der **Chancengleichheit** und Beseitigung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern beigetragen. Dabei wird auch das Querschnittsziel **Nachhaltigkeit** berücksichtigt. Vor allem die Dimensionen soziale und ökonomischen Nachhaltigkeit sind hierbei von großer Relevanz. Ziel der **sozialen Nachhaltigkeit** ist es durch unterschiedliche Maßnahmen die Persönlichkeitsentwicklung gesellschaftlich Benachteiligter zu stärken und somit dauerhaft in das Gemeinschaftsleben zu integrieren. Die Zielsetzung einer **ökonomischen Nachhaltigkeit** besteht darin, mit Hilfe von gezielten Maßnahmen das Humankapital dauerhaft zu verbessern und somit die Wettbewerbstätigkeit und Innovationsfähigkeit zu stärken und die soziale Eingliederung zu fördern.

In Hinblick auf die Querschnittsziele Chancengleichheit und Nachhaltigkeit ergeben sich somit die folgenden operationellen Zielsetzungen, die auch im Nationalen Strategischen Rahmenplan (NSRP) bereits konkretisiert wurden:

- Förderung diskriminierter Gruppen
- Abbau von Diskriminierung bestimmter Gruppen
- Abbau geschlechtsspezifischer Hindernisse (der beruflichen horizontalen und vertikalen Geschlechtsegregationen)
- Erleichterung des Zugangs von Frauen zu Führungspositionen (beispielsweise die Erhöhung der Qualität der Beschäftigung durch Vollzeitbeschäftigung, sicher Beschäftigungsverhältnisse und Abbau von Lohndifferenzen)
- Verbesserung der Gleichstellungschancen durch Veränderung von Strukturen
- Zugang zu unterrepräsentierten Berufsfeldern
- Förderung ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit

Um die beiden Querschnittsziele erreichen zu können, wurde im Operationellen Programm der Freien und Hansestadt Hamburg für den ESF eine Doppelstrategie eingeführt. Dabei wird zunächst im Rahmen eines integralen Ansatzes Chancengleichheit und auch Nachhaltigkeit in allen Ziel- und Schwerpunkten verfolgt. Zusätzlich erhalten die beiden Querschnittsziele auch im Rahmen der Operationalisierung und Planung spezifischer Maßnahmen eine übergeordnete Bedeutung. Dies bedeutet, dass die beiden Querschnittsziele Chancengleichheit und Nachhaltigkeit **in allen Aktionen** der Prioritätsachsen A, B, C, und E berücksichtigt werden. So wird, wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln skizziert, bei der Umsetzung aller Aktionen darauf geachtet, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, Rasse oder Religion, Weltanschauung oder ethnischer Herkunft erfolgt. Nichtsdestotrotz gibt es einige Aktionen der verschiedenen Prioritätsachsen, welche die Querschnittsziele **direkt (implizit)** ansprechen und behandeln, während andere Aktionen ausgehend von der Konzeption einen **indirekten (expliziter) Beitrag** zu den Querschnittszielen leisten.

Um die Wirkungsdimensionen für die Umsetzung der Querschnittsziele identifizieren zu können, müssen **in einem ersten Schritt** zunächst die Interventionslogiken der Aktionen für die Erreichung der Querschnittsziele dargestellt werden. Dazu gilt es zu überprüfen, inwieweit die verschiedenen Aktionen der Prioritätsachsen des ESF-Programmes der Freien und Hansestadt Hamburg mehrere operationelle Ziele der beiden Querschnittsziele (siehe oben) implizit behandeln. In einem weiteren Schritt werden dann die theoretischen Wirkungsdimensionen der identifizierten Aktionen mit einem direkten Beitrag mittels Wirkungsketten dargestellt.

In der folgenden Tabelle 1 werden die Ergebnisse der Überprüfung der verschiedenen Aktionen der Prioritätsachsen A, B, C, und E anhand der spezifischen Zielsetzungen auf einen direkten oder indirekten Beitrag zu den Querschnittszielen Chancengleichheit und Nachhaltigkeit zusammengefasst.

**Tabelle 1: Übersicht über Aktionen, die direkt zu den Querschnittszielen Chancengleichheit und Nachhaltigkeit beitragen**

Interventionsfelder aus dem Operationellen Programm für den Einsatz des Europäischen Sozialfonds der Freien und Hansestadt Hamburg von 2007 – 2013 (Prioritätenachse/Aktionen)	Direkter Beitrag zu den definierten Zielen der beiden Querschnittsziele Chancengleichheit und Nachhaltigkeit									Indirekter Beitrag
	Förderung diskriminierter Gruppen	Abbau von Diskriminierung bestimmter Gruppen	Abbau Geschlechtsspezifischer Hindernisse	Erleichterung des Zugangs von Frauen zu Führungspositionen	Verbesserung der Gleichstellungschancen durch Veränderungen von Strukturen	Zugang zu unterrepräsentierten Berufsfeldern	Förderung ökonomischer Nachhaltigkeit	Förderung sozialer Nachhaltigkeit	Förderung ökologischer Nachhaltigkeit	
<b>Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Unternehmen</b>										
<b>Aktion A1 (EU-Code 62):</b> Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Fertigkeiten und Deutschkenntnissen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund sowie Förderung der beruflichen Weiterbildung für gering qualifizierte Beschäftigte	X	X			X	X	X	X		
<b>Aktion A2 (EU-Code 62):</b> Beratungsstellen für Unternehmen und Beschäftigte							X			X
<b>Aktion A3 (EU-Code 63):</b> Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktionsinnovationen in kleineren und mittleren Unternehmen							X			X
<b>Aktion A4 (EU-Code 64):</b> Förderung von Netzwerken und Kooperationen zwischen Betrieben und von Betrieben mit Forschungseinrichtungen							X			X
<b>Aktion A5 (EU-Code 68):</b> Steigerung der Selbstständigkeit und der Gründung neuer Betriebe			X	X	X		X	X		
<b>Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals</b>										
<b>Aktion B1 (EU-Code 72):</b> Förderung am Übergang Schule/Beruf	X					X	X	X		
<b>Aktion B2 (EU-Code 72):</b> Förderung der Ausbildung von Jugendlichen in Betrieben	X					X	X	X		
<b>Aktion B3 (EU-Code 73):</b> Erhöhung der Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens										X
<b>Aktion B4 (EU-Code 74):</b> Entwicklung des Humanpotenzials im Bereich Forschung und Innovation							X			X

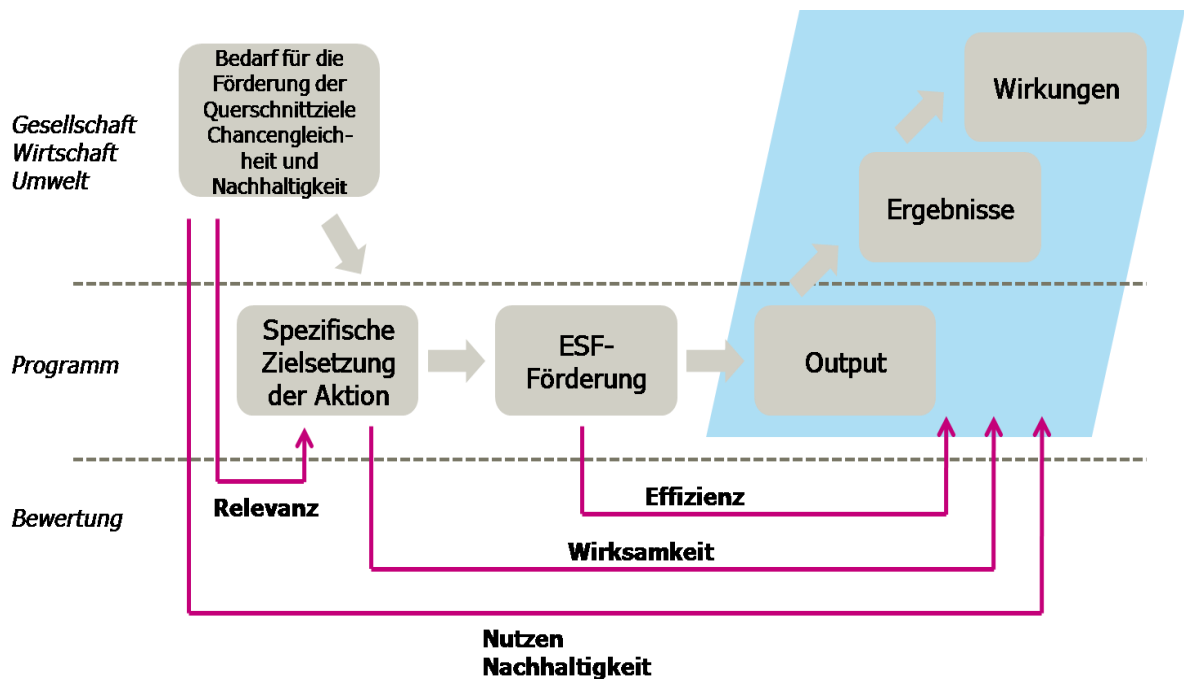
Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen										
<b>Aktion C1 (EU-Code 69):</b> Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben			X	X	X	X	X	X		
<b>Aktion C2 (EU-Code 70):</b> Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben	X	X			X	X	X	X		
<b>Aktion C3 (EU-Code 67):</b> Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben	X	X					X	X		
<b>Aktion C4 (EU-Code 66):</b> Förderung von Jugendlichen an der 2. Schwelle beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung										X
<b>Aktion C5 (EU-Code 71):</b> Förderung der Teilnahme von Langzeitarbeitslosen am Erwerbsleben										X
<b>Aktion C6 (EU-Code 71):</b> Stadtteilnahe Kooperation zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen	X	X			X	X	X	X		
Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen										
<b>Aktion E1 (EU-Code 80):</b> Auslandsaufenthalte für Auszubildende in Kooperationsbetrieben oder beruflichen Einrichtungen								X		X
<b>Aktion E2 (EU-Code 80):</b> Aufbau von Mobilitätsagenturen								X		X
<b>Aktion E3 (EU-Code 80):</b> Aufbau von brnachenorientierten ‚Servicezentralen‘ in ausgewählten ausländischen Regionen								X		X

Aus Tabelle 1 kann entnommen werden, dass acht Aktionen von insgesamt 18 Aktionen (A1, A5, B1, B2, C1, C2, C3 und C6) der verschiedenen Prioritätsachsen direkt zu den Querschnittszielen Chancengleichheit und Nachhaltigkeit beitragen. Obwohl die beiden Querschnittsziele im Rahmen der Doppelstrategie in einem integralen Ansatz in allen Aktionen berücksichtigt werden, ist der Beitrag in den übrigen Aktionen eher indirekt. Im folgenden Abschnitt werden zu den Aktionen mit direktem Beitrag zu den Querschnittszielen aus theoretischer Sicht Wirkungsketten dargestellt.

### 3.3 Wirkungsketten der Aktionen mit direktem Beitrag zu den Querschnittszielen

Um beurteilen zu können, ob die Wirkungen der Aktionen in Hinblick auf die definierten Ziele nachvollziehbar sind, werden diese in einem weiteren Schritt individuell auf eine innere Kohärenz überprüft. Diese Prüfung soll verdeutlichen, ob die gewählten Maßnahmen theoretisch geeignet sind, die festgelegte Zielsetzung zu erreichen. Mittels individuell angefertigter Wirkungsketten werden die Interventionslogiken der acht Aktionen, die direkt zu den beiden Querschnittszielen beitragen, in einzelnen Elementen dargestellt, und hinsichtlich ihrer Wirkungsrichtung bewertet. Abbildung 5 zeigt eine exemplarische Wirkungskette, in der das Verhältnis und die Zusammenhänge der verschiedenen Bausteine bildlich dargestellt sind. In einer Wirkungskette werden der Bedarf auf Makroebene, Ziele, Inputs und Outputs auf Programmebene sowie die daraus resultierenden Ergebnisse und Wirkungen in Beziehung gesetzt. Die verschiedenen Wirkungsketten bieten die Grundlage für die quantitative Auswertung der Ergebnisse und Wirkungen der Aktionen (siehe Kapitel 4). Sie stellen die möglichen Outputs, Ergebnisse und Wirkungen dar, die in einem letzten Schritt mittels quantitativer Analysen bemessen werden können.

Abbildung 5: Exemplarische Darstellung einer Wirkungskette



Eigene Darstellung

Der Bedarf für die Förderung der beiden Querschnittsziele Chancengleichheit und Nachhaltigkeit wurde bereits in der sozioökonomischen Ausgangssituation in Kapitel 2 aufgezeigt. Kapitel 3.2 geht auf die sich aus dem Bedarf ergebenden operationellen Zielsetzungen der beiden Querschnittsziele ein. In den folgenden Ausführungen wird der Fokus folglich auf die Darstellung und Analyse des theoretischen Outputs, sowie der Ergebnisse und Wirkungen der verschiedenen Aktionen gelegt (in der Abbildung 5 handelt es sich hierbei somit um den rechten, bläulich gefärbten Teil der Graphik). Die Ergebnisse der Analyse des konzeptionellen Beitrags der Aktionen mit direktem Beitrag zu den beiden Querschnittszielen werden tabellarisch dargestellt. Dabei wer-



den die spezifischen Zielsetzungen mit einer zusammenfassenden Einschätzung des Wirkungssystems der Aktionen der Prioritätsachsen A, B und C individuell beleuchtet.<sup>7</sup>

### 3.4 Prioritätsachse A

Das Hauptziel der Prioritätsachse A ist die **Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen**. Um die Wettbewerbsfähigkeit steigern zu können, müssen zum einen das Qualifikationsniveau der Beschäftigten, und zum anderen die Leistungsfähigkeit der Unternehmen verbessert werden. Mittels einer SWOT-Analyse wurden die Handlungserfordernisse wie ‚Förderung von Kompetenzclustern und Stärken des Mittelstandes; Förderung der Selbstständigkeit und Gründung neuer Betriebe; Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte; Förderung der Weiterbildung von Geringqualifizierten, sowie Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer‘ identifiziert, denen nun mit gezielten Aktionen begegnet werden soll.

Die beiden wichtigsten spezifischen Ziele sind von daher ‚die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten‘, sowie die ‚Förderung des Unternehmergeistes‘. Um das erste Ziel erreichen zu können sollen Beschäftigte und Unternehmen besser in die Lage versetzt werden, neue Technologien einzuführen und wirksam zu nutzen, um innovative Produkte zu entwickeln und neue Märkte zu erschließen. Doch auch die Förderung des Unternehmergeistes ist von großer Bedeutung. Auf diese Weise können unternehmerische Eigenschaften gestärkt werden, welche für eine selbständige Erwerbsgründung von Relevanz ist.

Bei der Umsetzung dieser Ziele werden die beiden Querschnittsziele Chancengleichheit und Nachhaltigkeit in allen Aktionen der Prioritätsachse A berücksichtigt. Es werden somit bewusst Inhalte eingesetzt, um die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben zu steigern. Desweiteren wird bei der Ausführung aller Aktionen das sogenannte Gender-Mainstreaming und Nichtdiskriminierungsprinzip verwendet. Nichtsdestotrotz zeigt Tabelle 1, dass insbesondere die Aktionen A1, sowie A5 konzeptionell direkt zu den Querschnittszielen beitragen, während die anderen Aktionen Chancengleichheit und Nachhaltigkeit eher indirekt ansprechen. Dies ist durch die zielgruppenspezifische Ausrichtung der beiden Aktionen begründet. Während sich Aktion A1 direkt an Personen mit Migrationshintergrund richtet, umfasst die Aktion A5 insbesondere die Förderung der Selbstständigkeit von Frauen.

#### Aktion A1:

Aktion A1 fokussiert sich auf Inhalte, die die ‚**Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Fertigkeiten und Deutschkenntnissen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund sowie Förderung der beruflichen Weiterbildung für geringqualifizierte Beschäftigte**‘ fördern. Mangelnde Deutschkenntnisse verhindern die Möglichkeit der beruflichen, sowie auch politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Teilhabe, und somit auch die Integration von Personen mit Migrationshintergrund. Sprachförderung ist von daher von besonderer Bedeutung, um berufliche Integrationshemmnisse aufzubrechen. In Sprachkursen werden jedoch oftmals keine berufsfeldorientierten Deutschkenntnisse vermittelt. Diese sind allerdings im täglichen Berufsleben besonders von Nöten, vor allem wenn es um den Aufstieg in höher qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse geht. Die Beschäftigungsfähigkeit der Zielgruppe soll mit unterstützenden Fördermaßnahmen gesichert werden, um somit einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Verschiedene Angebote, die darauf abzielen das Qualifikationsniveaus der teilnehmenden Zielgruppe zu steigern, soll die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer erhöhen. Dabei spielt eine berufsspezifische Sprachförderung eine besondere Rolle. Somit sollen vor allem die Beschäftigte angesprochen werden, die sich bisher in eher prekären und nicht sozialpflichtigen Arbeitsverhältnissen befinden. Die Wirkungen könnten mit Hilfe der Förderangebote, die eine erhöhte Qualifikation, sowie die Versorgung von berufsrelevanten Zertifikaten als Zielsetzung haben, erreicht werden. Die folgende Abbildung stellt die Wirkungskette für das Vorhaben der Aktion A1 dar:

<sup>7</sup> Die Prioritätsachse E ist für den weiteren Verlauf der Evaluierung von geringerer Bedeutung, da kein **direkter** Beitrag zu den beiden Querschnittszielen geleistet wird.

Abbildung 6: Wirkungskette der Aktion A1

Output	Output-Indikator	Ergebnisse und Wirkung		
		Wirkungsdimension	Welche Personen bzw. welche Akteursgruppe profitiert von den Interventionen	Wirkungen
<b>Aktion A1 (EU-Code 62): Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Fertigkeiten und Deutschkenntnissen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund sowie Förderung der beruflichen Weiterbildung für geringqualifizierte Beschäftigte</b>				
<i>Etablierung neuer Förderangebote zur Erhöhung des Qualifikationsniveaus:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Berufs- und fachspezifische Fertigkeiten</li> <li>Deutschkenntnisse</li> <li>Erlernung neuer systemantischer Ansätze und Strategien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anteil der Teilnehmer (TN) die weiterbeschäftigt werden</li> <li>Anteil der TN, die beruflich aufsteigen</li> </ul>	<i>Direkter Nutzen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschäftigte mit Migrationshintergrund</li> <li>Gering qualifizierte Beschäftigte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verringerung der Arbeitslosenquote bei Erwerbspersonen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in HH</li> <li>Versorgung von Erwerbstätigen, ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit berufsrelevanten Zertifikaten</li> <li>Erhöhung des Qualifikationsniveaus</li> </ul>

**Aktion A5:**

Aktion A5 fällt unter eines der beiden bereits ausgeführten Hauptziele der Prioritätsachse A, der ‚Förderung des Unternehmergeistes‘. Dabei werden gezielt Inhalte entwickelt, die eine ‚**Förderung der Selbstständigkeit und der Gründung neuer Betriebe**‘ erreichen. Hierbei wurden insbesondere Frauen als Schlüsselgruppe identifiziert. Nur rund 31 Prozent der Neugründungen in Hamburg werden von Frauen initiiert (Statistikamt Nord, 2008). Somit ist das Potential der selbständigen Frauen noch lange nicht ausgeschöpft. Eine wichtige Rolle spielt hierbei, dass die Vereinbarkeit von Arbeits-, Familien- und Privatleben in Einklang gebracht wird. Vor allem Frauen mit kleineren Kindern verzichten oftmals auf eine Erwerbstätigkeit und somit auch auf die Selbstständigkeit (Siehe Kapitel 1). Die Arbeitsmarktchancen der Zielgruppe soll somit gestärkt werden, um auch eine vertikale Gleichstellung von Erwerbstätigen Frauen zu erreichen. Folglich richten sich die Förderangebote der Aktion A5, die Beratung von Existenzgründungen, sowie Coachingmaßnahmen, vor allem zielgruppenspezifisch an Frauen. Die Wirkungen dieser Maßnahmen soll eine erhöhte Anzahl von selbstständigen Frauen sein. Auf indirekte Weise würde sich somit auch die Anzahl von Frauen in Führungspositionen erhöhen. In der folgenden Abbildung kann man die Wirkungen der Vorhaben entnehmen.

Abbildung 7: Wirkungskette der Aktion A5

Output	Output-Indikator	Ergebnisse und Wirkung		
		Wirkungsdimension	Welche Personen bzw. welche Akteursgruppe profitiert von den Interventionen	Wirkungen
<b>Aktion A5 (EU-Code 68): Förderung der Selbstständigkeit und der Gründung neuer Betriebe</b>				
<i>Etablierung neuer Angebote und Beratungsstellen für Existenzgründungen</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Outplacementberatung und –begleitung</li> <li>• Informationskampagnen</li> <li>• Beratungsstellen und Coachingmaßnahmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Beratungen je nach Geschlecht</li> <li>• Anzahl der Kampagnen und Maßnahmen</li> </ul>	<i>Direkter Nutzen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existensgründer (vor allem Frauen und Migrantinnen/Migranten)</li> <li>• Selbständige</li> <li>• Klein- und mittelständische Unternehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivierung der Gründungspotenziale von Frauen</li> <li>• Stabilisierung der Gründung aus Erwerbslosigkeit</li> <li>• Förderung der Selbständigkeit</li> </ul>

### 3.4.1 Prioritätsachse B

Das Hauptziel der Prioritätsachse B ist die **'Verbesserung des Humankapitals'**. Die dabei eingesetzten Aktionen ergeben sich aus der SWOT-Analyse resultierenden Handlungsnotwendigkeiten 'Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern', 'Verbesserung der Übergänge von Schule in Ausbildung sowie von Ausbildung in Beschäftigung' und der 'Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes'. Um die Erhöhung der Leistungsfähigkeit zu erreichen, ist eine wirtschaftsnahe Ausbildung von besonderer Wichtigkeit. Auf Grund des demographischen Wandels droht Hamburg mittelfristig ein Fachkräftemangel, der zum Hindernis der wirtschaftlichen Entwicklung werden kann. Um dieser Problematik zu begegnen erfolgt eine Förderung der Berufsausbildung mit einer verstärkten Ausrichtung auf eine zukunftsorientierte Berufsstruktur und die Ausbildungsqualität, bei der möglichst viele Jugendliche eine verwertbare und abgeschlossene Ausbildung in zukunftsfähigen Berufsfeldern erhalten. Dabei muss auch die Entwicklung und das Potential von Fachkräften verbessert werden. Somit ergeben sich die beiden spezifischen Hauptziele der Prioritätsachse B, zum einen die Ausbildung und die Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots, und zum anderen die Aus- und Weiterbildungssysteme, zu fördern.

Durch den integrativen Ansatz werden in der Planung und Ausführung der Inhalte auch hier in allen Aktionen der Prioritätsachse B die beiden Querschnittsziele berücksichtigt. Doch wie Tabelle 1 bereits verdeutlicht, leisten die Aktion B1 und Aktion B2 konzeptionell einen direkten Beitrag zu den beiden Querschnittszielen Chancengleichheit und Nachhaltigkeit. Dies ist durch die explizite Förderung von jungen Frauen und Personen mit Migrationshintergrund begründet.

#### Aktion B1:

Aktion B1 fokussiert sich auf die **Förderung am Übergang Schule/Beruf**. Dabei ist die Hauptzielsetzung Schulabbrüche zu vermeiden und Berufswahlkompetenzen zu fördern. Zur Zielgruppe gehören vor allem junge Frauen, sowie Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Migrationshintergrund, die eine besondere Förderung benötigen. Der Anteil von Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund ohne Hauptschulabschluss ist seit Jahren sehr hoch. In Hamburg liegt die Schulabbrecherquote von Ausländern bei rund 20 Prozent (Behörde für Bildung und Sport, Hamburger Daten, 2008). Unterschiedliche Projekte werden gefördert, um dieser Zielgruppe den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern. Zum einen werden berufsvorbereitende Maßnahmen eingesetzt. Hierbei ragt vor allem die gezielte Förderung eines Technik-Mentorings hervor, welches den Anteil junger Frauen an naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungs- und Studiengängen erhöhen soll. Zum anderen werden systematische Reformen in der beruflichen Bildung unterstützt. Dabei werden Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Migrationshin-

tergrund mit Hilfe von spezieller Förderung wie beispielsweise der Standardisierung von berufsrelevanten Zertifikaten gefördert. Die direkten Wirkungen der Maßnahmen sollen eine Verringerung der Schulabbrecherquote, sowie der Anzahl nicht vermittelter Bewerber sein (siehe Abbildung 8).

**Abbildung 8: Wirkungskette der Aktion B1**

Output	Output-Indikator	Ergebnisse und Wirkung		
		Wirkungsdimension	Welche Personen bzw. welche Akteursgruppe profitiert von den Interventionen	Wirkungen
<b>Aktion B1 (EU-Code 72): Förderung am Übergang Schule/Beruf</b>				
<p><i>Etablierung von Maßnahmen zur Vermeidung von Schulabbrüchen und zur Förderung der Berufswahlkompetenz:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsvorbereitende Maßnahmen in betriebsnaher Form</li> <li>• Förderung eines Technik-Mentorings für Schülerinnen</li> </ul> <p><i>Reformen in den Systemen der beruflichen Bildung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schaffung neuer Ausbildungsmodule</li> <li>• Standardisierung berufsrelevanter Zertifikate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Projekte</li> <li>• Anzahl der TN</li> <li>• Anzahl der geförderten Schüler</li> </ul>	<p><i>Direkter Nutzen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulabgängerinnen und –abgänger (insbesondere Hauptschüler und Schulabgänger mit Migrationshintergrund)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verringerung der Schulabbrecherquote</li> <li>• Reduzierung der Zahl nicht vermittelter Bewerber in HH u.a. durch Verbesserung zielgruppenbezogener Übergangsprozesse</li> <li>• Die Schaffung neuer Anschlussperspektiven</li> <li>• Mit Hilfe des Technik-Mentorings wird der Anteil junger Frauen an naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungs- und Studiengängen erhöht</li> </ul>

**Aktion B2:**

Aktion B2 beschäftigt sich mit der **Förderung der Ausbildung von Jugendlichen und in Betrieben**. Diese Aktion richtet sich zielgruppenspezifisch vor allem an Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, wie Hauptschülerinnen und Hauptschüler sowie Migrantinnen und Migranten. Dabei soll diese Zielgruppe zum einen erfolgreich in eine Ausbildung vermittelt werden, und zum anderen, auch weiterhin während der Ausbildung durch ausbildungsbegleitende Maßnahmen unterstützt werden. Laut statistischer Datenlage ist die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit zu gering (nur rund 6 Prozent). Somit muss der Anteil der Jugendlichen mit einem Migrationshintergrund an allen Auszubildenden, auch im öffentlichen Dienst, erhöht werden. Um das Ausbildungsangebot zu erhöhen, werden Ausbildungsverbände, sowie enge Kooperationen zwischen den Unternehmen und externen Trägern gefördert. Dabei werden Ausbildungsagenturen eingesetzt, die als Vermittler zwischen den Auszubildenden und Betrieben fungieren. Zusätzlich wird auch die Chance von Zusatzqualifikationen geboten, um die Beschäftigungssicherheit der Auszubildenden dauerhaft zu erhöhen. Vor allem die enge Kommunikation unmittelbar mit den Betrieben und die berufsorientierenden und –vorbereitenden Maßnahmen helfen der Zielgruppe erfolgreich einen Ausbildungsplatz finden zu können, und sich auch während der Ausbildung zu beweisen. Die gezielte Wirkung soll dabei eine Erhöhung des Anteils von Auszubildenden, insbesondere von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in Be-

trieben sein. Dies soll wiederum durch eine Erhöhung von Ausbildungsplätzen gerade in zukunfts-trächtigen Berufsbereichen hervorgerufen werden. Die folgende Wirkungskette zeigt, dass die Wirkungen prinzipiell erreichbar sind, und die Maßnahmen somit der Zielsetzung entsprechen.

**Abbildung 9: Wirkungskette der Aktion B2**

Output	Output-Indikator	Ergebnisse und Wirkung		
		Wirkungsdimension	Welche Personen bzw. welche Akteursgruppe profitiert von den Interventionen	Wirkungen
<b>Aktion B2 (EU-Code 72) : Förderung der Ausbildung von Jugendlichen und in Betrieben</b>				
<p><i>Angebote trägergestützter Ausbildungen und ausbildungsbegleitender Maßnahmen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gründung von Ausbildungsagenturen</li> <li>• Vermittlung von Zusatzqualifikationen für Auszubildende</li> </ul> <p><i>Strukturelle und Inhaltliche Unterstützung der Betriebe:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung von Ausbildungsverbünden</li> <li>• Vermittlung von Ausbildungsplätzen, Ausbildungsmanagements und begleitende Hilfen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der beteiligten Unternehmen/ Organisationen</li> <li>• Anzahl der Projekte</li> <li>• Anzahl der TN</li> </ul>	<p><i>Direkter Nutzen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auszubildende (insbesondere Jugendliche mit besonderem Förderbedarf und Migranten)</li> <li>• Unternehmen (vor allem solche die bisher noch keine Ausbildung anbieten konnten)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung des Anteils ausbildender Betriebe in HH</li> <li>• Erhöhung der angebotenen Ausbildungsplätzen (Bessere Erschließung des Ausbildungspotenzials in klein- und mittelständischen Unternehmen)</li> <li>• Erhöhte Anzahl von Auszubildenden</li> </ul>

### 3.4.2 Prioritätsachse C

Das strategische Hauptziel der Prioritätsachse C liegt in der **Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen**. Die Handlungsnotwendigkeiten der Prioritätsachse C ergeben sich aus der vorangegangenen SWOT-Analyse und sind die ‚Verbesserung der Zugänge zum Beschäftigungssystem‘, ‚Verbesserung der Eingliederung von Ausgrenzung bedrohter Personen und Bekämpfung der Ausgrenzung‘, sowie der ‚Förderung der aktiven Stadtteilentwicklung durch Stärkung lokaler wirtschaftlicher und sozialer Netzwerke‘.

Die Unterstützung der lokalen sozialen Entwicklung sowie die soziale und berufliche Integration von besonderen Problemgruppen sind von besonderer Wichtigkeit. Um die Randgruppen gezielt zu fördern sind die drei spezifischen Hauptziele der Prioritätsachse C ‚die Verbesserung von Frauen zu Beschäftigung‘, ‚die Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben‘, sowie ‚die soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung‘. Mit einem finanziellen Förderanteil von 30 Prozent, hat die Erreichung dieser Ziele besondere Priorität im OP der Freien und Hansestadt Hamburg.

Die Aktionen C1, C2, C3, und C6 sind sowohl auf eine Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung, als auch auf die soziale Eingliederung von Älteren und Migrantinnen und Migranten, ausgerichtet, und leisten somit konzeptionell einen direkten Beitrag zu den beiden Querschnittszielen (siehe Tabelle 1).

**Aktion C1:**

**Die Maßnahmen der Aktion C1** konzentrieren sich auf die ‚**Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben**‘. Dabei soll die geschlechtsspezifische Segregation abgebaut, und eine verbesserte Vereinbarkeit von Ausbildung, Beruf und Familie erreicht werden. Nur rund 31 Prozent der Frauen in Hamburg mit Kindern unter drei Jahren gehen auch weiterhin einer Erwerbstätigkeit nach. Dies steht im klaren Gegensatz zu den rund 81 Prozent Erwerbstätigen Vätern von Kleinkindern (Statistikamt Nord, 2008). Um eine Steigerung der Frauen an der aktiven Erwerbstätigkeit zu erreichen werden auf der einen Seite das Qualifikationsniveau der Frauen gezielt mit Hilfe von Weiterbildungsmaßnahmen erhöht, und auf der anderen Seite der Zugang zu Betreuungsdiensten für Kinder und abhängige Personen erleichtert. Dies soll Frauen den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern und somit dazu beitragen, dass sich eine erhöhte Anzahl von Frauen in Führungspositionen befindet. Demnach sollen die Maßnahmen der Aktion C1 gezielt eingesetzt werden, um eine erhöhte Rückkehrquote (aus einer familiär bedingten Auszeit), sowie einen erhöhten Anteil von Frauen in Führungspositionen bewirken.

Abbildung 10: Wirkungskette der Aktion C1

Output	Output-Indikator	Ergebnisse und Wirkung		
		Wirkungsdimension	Welche Personen bzw. welche Akteursgruppe profitiert von den Interventionen	Wirkungen
<b>Aktion C1 (EU-Code 69): Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben</b>				
<p><i>Etablierung neuer Angebote für eine berufliche Weiterbildung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildungsmaßnahmen</li> <li>• Beratungsstellen für Personalverantwortliche und Betriebsinhaber</li> </ul> <p><i>Etablierung neuer Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erleichterung des Zugangs zu Betreuungsdiensten für Kinder/ und abhängige Personen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Projekte</li> <li>• Anzahl der TN</li> </ul>	<p><i>Direkter Nutzen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitslose Frauen</li> <li>• Berufsrückkehrerinnen</li> <li>• Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen</li> <li>• Betriebe</li> <li>• Management</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schnellerer Beruflicher Wiedereinstieg (nach familiär bedingter Auszeit)</li> <li>• Höhere Rückkehrquote aus der Elternzeit</li> <li>• Höhere Anzahl an Frauen in Führungspositionen</li> </ul>

**Aktion C2:**

Aktion C2 fördert gezielt die ‚**Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben**‘. Da die Arbeitslosenquote der Ausländerinnen und Ausländern in Hamburg immer noch bei rund 20 Prozent (bei einem Bevölkerungsanteil von 18,6 Prozent) und somit doppelt so hoch wie die der Deutschen liegt, ergibt sich hier akuter Handlungsbedarf. Die Aktion hat folglich die Zielsetzung, die spezifischen Beschäftigungshemmnisse dieser Zielgruppe zu beseitigen, und setzt bei den typischen Integrationshemmnissen wie mangelnde Deutschkenntnisse und nicht anerkannte Berufsabschlüsse an. Spezifische Maßnahmen zur Verbesserung der Integration von Migranten sind von daher die Förderung von Bündnissen und Netzwerken zwischen Unternehmen und Arbeitsmarktinstitutionen, und die Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale für Migrantinnen und Migranten. Das Hauptziel ist die Minderung der Arbeitslosenquote von Ausländern in Hamburg. Dies soll durch gezielte Weiterbildungen, interkultureller Vermittlung bei den Personalverantwortlichen in den Unternehmen, und der Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale erreicht werden.

Abbildung 11: Wirkungskette Aktion C2

Output	Output-Indikator	Ergebnisse und Wirkung		
		<i>Wirkungsdimension</i>	<i>Welche Personen bzw. welche Akteursgruppe profitiert von den Interventionen</i>	<i>Wirkungen</i>
<b>Aktion C2 (EU-Code 70): Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben</b>				
<i>Verbesserung der Integration von Migranten und Vermeidung von beruflichen Integrationshemmnissen:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation von berufsorientierten Deutschsprachkursen</li> <li>• Weiterbildung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund</li> <li>• Etablierung und Förderung von Bündnissen und Netzwerken zwischen Unternehmen und Arbeitsmarktinstitutionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Bündnisse und Netzwerke</li> <li>• Anzahl der TN</li> <li>• Anzahl der Projekte</li> </ul>	<i>Direkter Nutzen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitslose Migrantinnen und Migranten</li> <li>• Asylbewerber und Geduldete</li> <li>• Betriebe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minderung der Arbeitslosenquote von Ausländern in HH, u.a. durch die Erhöhung der Anzahl von Bündnissen und Netzwerken zwischen Unternehmen und Arbeitsmarktinstitutionen</li> <li>• Verbesserte Qualifizierung der Teilnehmer</li> <li>• Verbesserte Beratung von Personalverantwortlichen in Unternehmen im Bereich der interkulturellen Kompetenz</li> <li>• Erhöhte Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale für Migranten und Schaffung einer Anzahl neuer Beschäftigungsverhältnisse</li> </ul>

**Aktion C3:**

Aktion C3 konzentriert sich auf die ‚Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben‘. Wie bereits erwähnt, schließen die Ziele der Gleichstellung auch die Verhinderung der Diskriminierung von Älteren am Erwerbsleben mit ein. Besonders ältere Arbeitssuchende (55-64 Jahre) werden auf der Arbeitssuche mit verschiedenen Hindernissen und Problemen konfrontiert. Doch auch erwerbstätige Ältere müssen sich oftmals an unterschiedliche Unternehmensstrukturen oder technischen Veränderungen anpassen. Mit Hilfe von Bündnissen und Netzwerken, Weiterqualifikationen und direkte Kooperation mit den Personalverantwortlichen sollen entweder die Verlängerung des Arbeitslebens noch beschäftigter Älterer, oder aber ihre Wiedereingliederung ins Arbeitsleben erreicht werden.



Abbildung 12: Wirkungskette der Aktion C3

Output	Output-Indikator	Ergebnisse und Wirkung		
		Wirkungsdimension	Welche Personen bzw. welche Akteursgruppe profitiert von den Interventionen	Wirkungen
<b>Aktion C3 (EU-Code 67): Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben</b>				
<p><i>Verlängerung des Arbeitslebens noch beschäftigter Älterer Oder die Wiedereingliederung ins Arbeitsleben:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung innerhalb der Betriebe</li> <li>• Beratung von Personalverantwortlichen</li> <li>• Berufliche Weiterbildungen der Älteren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Bündnisse und Netzwerke</li> <li>• Anzahl der TN</li> </ul>	Direkter Nutzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ältere Arbeitslose</li> <li>• Betriebe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer</li> <li>• Stärkere Vernetzung zwischen den klein und mittelständischen Betrieben und Arbeitsmarktsituationen zur Verbesserung der Integration von Älteren</li> </ul>

**Aktion C6:**

Auch Aktion C6 leistet konzeptionell einen direkten Beitrag zu den beiden Querschnittszielen, da sie mit der gesonderten Förderung von ‚**Stadtteilnaher Kooperation zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen**‘ die Eingliederung von benachteiligten Personen in Erwerbstätigkeit in einem lokalen Bezug zum Ziel hat. Integration findet vor allem in den Stadtteilen und Nachbarschaften statt. Dabei ist die Qualität des Stadtteils und des Wohnumfelds von besonderer Bedeutung für das Zusammenleben der in diesen räumlichen Bezugsrahmen lebenden Menschen (Kloth, M. 2008: 4). Einen hohen Ausländeranteil haben in Hamburg laut Melderegister zum Beispiel die Stadtteile Billbrook (66,0 Prozent), Kleiner Grasbrook (64,0 Prozent), Veddel (55,7 Prozent) Wilhelmsburg (34,2 Prozent) und St. Georg (34,1 Prozent). Gerade in diesen Stadtteilen gilt es, die Akzeptanz der einheimischen Bevölkerung und die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am nachbarschaftlichen Zusammenleben im Stadtteil zu fördern. Somit ist die Hauptzielsetzung der Aktion C6 die Zielgruppe an die aktive Teilnahme der Gesellschaft heranzuführen. Um dies zu erreichen, werden benachteiligte junge Menschen, Migranten und Ältere, die von der Ausgrenzung bedroht, und in Stadtteilen mit hoher Arbeitslosigkeit angesiedelt sind, gezielt gefördert. Der Hauptfokus der Aktion C6 liegt darin die Zielgruppe durch erwerbsnahe Tätigkeiten (wie Ehrenamt oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse) oder durch Selbständigkeit im Rahmen von Kleinunternehmen in die Gesellschaft zu integrieren. Es werden dafür stadtteilbezogene sozialpädagogisch begleitete Ausbildungs- und Förderangebote unterstützt und Coachingmaßnahmen angeboten. Diese Förderangebote sollen der Zielgruppe helfen, sich durch eine aktive Teilnahme erfolgreich in das Zusammenleben des Wohnumfelds zu integrieren.

Abbildung 13: Wirkungskette der Aktion C6

Output	Output-Indikator	Ergebnisse und Wirkung		
		Wirkungsdimension	Welche Personen bzw. welche Akteursgruppe profitiert von den Interventionen	Wirkungen
<b>Aktion C6 (EU-Code 71): Stadteilnahe Kooperationen zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen</b>				
<i>Verbesserung der Sozialen Eingliederung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stadtteilbezogene sozialpädagogisch begleitetet Qualifizierungs- und Coachingprojekte</li> <li>• Förderung stadtteilbezogener sozialer Netzwerke</li> <li>• Förderung von Ausgrenzung bedrohter Menschen in erwerbsnahe Tätigkeiten (Nachbarschaftshilfe, Ehrenamt)</li> <li>• Förderung der Selbständigkeit im Rahmen von Kleinstunternehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Projekte</li> <li>• Anzahl der Netzwerke</li> <li>• Anzahl der geförderten Kleinstunternehmen</li> </ul>	<i>Direkter Nutzen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jugendliche</li> <li>• Ältere</li> <li>• Migranten</li> <li>• Von Ausgrenzung bedrohte Personen und Unternehmen vor allem in unterversorgten Stadtteilen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserte Kooperationen zwischen Betrieben und Beratungsagenturen</li> <li>• Schaffung neuer Arbeitsplätze</li> <li>• Verbesserte Soziale Integration durch eine direkte Integration in die Gesellschaft mittels erwerbsnahen Tätigkeiten (Ehrenamt/Nachbarschaftshilfe)</li> <li>• Erhöhte Anzahl von Kleinstunternehmen (Schaffung von Arbeitsplätzen)</li> </ul>

### 3.5 Nachhaltigkeit

Das ESF-Programm Hamburg integriert Aspekte der Nachhaltigkeit gemäß der Göteborg-Strategie entlang von drei Dimensionen (OP 2007: 117f.). Die ökonomische Nachhaltigkeit schreibt sich umfassend in das ESF-Programm ein und wird von nahezu allen Aktionen unterstützt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird daher auf eine Darstellung nach Indikatoren verzichtet. Besondere Relevanz im ESF-Programm kommt der sozialen Nachhaltigkeit zu, die überwiegend von Aktionen bedient werden kann, die auch Beiträge zum Querschnittsziel Gleichstellung/Anti-Diskriminierung leisten können und bereits besprochen wurden. Die ökologische Dimension wird zwar umfassend im Rahmen der Entwicklungs- und Wachstumsstrategie der Stadt Hamburg berücksichtigt, jedoch gehen aufgrund der schwerpunktmäßigen Orientierung der ESF-Intervention an der Entwicklung des Humankapitals in der Regel keine direkten Umweltwirkungen von den Aktionen aus.

Tabelle 2: Aktionsbeiträge zum Querschnittsziel Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit			
Prioritätsachsen	Ökonomisch	Sozial	Ökologisch
A	alle Aktionen	<b>Aktion A1</b> Vermittlung von beruflichen Kenntnis-	Aufsuchende Beratung von KMU zu Klimaschutz

		sen und Förderung der Weiterbildung für gering Qualifizierte	und energieeffizientem Wirtschaften
<b>B</b>	alle Aktionen	<b>Aktion B1</b> Förderung am Übergang Schule/Beruf	Integration ökologischer Aspekte in berufliche Orientierungs- und Bildungsmaßnahmen
		<b>Aktion B2</b> Förderung der Ausbildung von Jugendlichen in Betrieben	
<b>C</b>	alle Aktionen	alle Aktionen, die zum Abbau der Erwerbslosigkeit benachteiligter Gruppen beitragen	Integration ökologischer Aspekte bei der Erschließung neuer Beschäftigungspotentiale sowie in: <b>Aktion C6</b> Stadteilnahe Kooperationen zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen
<b>E</b>	alle Aktionen	<b>Aktion E1</b> Auslandsaufenthalte für Auszubildende in Kooperationsbetrieben	Integration ökologischer Aspekte in Maßnahmen zur Förderung interkultureller Kompetenz

Nach OP Hamburg 2007

Gemäß der Monitoringdaten wird ökonomische Nachhaltigkeit aus Sicht der Projektträger vorrangig mit Maßnahmen zur Stärkung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit (besonders Prioritätsachse A) von Betrieben und zur Förderung der Humankapitalbildung (besonders Prioritätsachse B) verfolgt, wobei jeweils weniger Befragte angeben, dieses Ziel mit den Projekten bisher auch zu erreichen (JDB 2009: 60, 81, 102). Allerdings ist die Zahl der erreichten Teilnehmerinnen und Teilnehmer bzw. von Unternehmen in Projekten und Maßnahmen der Prioritätsachsen A, B, C und E in 2009 weiter gestiegen und erfüllt im Fall der Prioritätsachse B bereits die Zielmarke der Förderperiode (JDB 2009: 42, 62, 83). In dem Maße, wie die Teilnehmerzahlen über die weitere Laufzeit stabil bleiben, und die Aktionen sich gemäß der Zielsetzungen auf die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der Hamburger Wirtschaft sowie die Erwerbstätigkeit und Qualifikation der Beschäftigten auswirken, werden damit Beiträge zur ökonomischen Nachhaltigkeit geleistet.

Soziale Nachhaltigkeit wird durch die Prioritätsachsen insbesondere durch Projekte unterstützt, welche die Persönlichkeitsentwicklung und dauerhafte Integration in das Gemeinschaftsleben fördern (JDB 2009: 61,82, 103). Mit Ausnahme der Prioritätsachse A besteht auch hier eine Diskrepanz zwischen angestrebter und bisher erreichter Nachhaltigkeit aus Sicht der befragten Träger. Die oben erwähnte positive Entwicklung der Beschäftigung von Frauen, Älteren und Nicht-Deutschen kann aber als Beitrag von Aktionen des ESF-Programms zur sozialen Nachhaltigkeit interpretiert werden, insofern sie das Resultat von Maßnahmen für die Zielgruppen ist. Dies gilt ebenso für die gestiegene Beteiligung benachteiligter Gruppen an beruflicher Aus- und Weiterbildung in Projekten unterhalb der Aktionen A1, B1 und B2.

Die Prioritätsachse E hat als spezifisches Ziel die "Erhöhung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen, der interkulturellen Kompetenzen und Mobilität von Arbeitssuchenden, Auszubildenden und Beschäftigten durch den Ausbau transnationaler Partnerschaften". Sie zielt damit insbesondere auf die ökonomische sowie soziale Nachhaltigkeit ab.

### 3.6 Zusammenfassung Wirkungszusammenhänge

Die Querschnittsziele Chancengleichheit und Nachhaltigkeit werden mit Hilfe eines ganzheitlichen integrativen Ansatzes in allen Aktionen berücksichtigt. Desweiteren leisten acht Aktionen einen direkten, konzeptionellen Beitrag zu den Querschnittszielen, und setzen sich mit speziellen, zielgruppenspezifischen Instrumente für die Erreichung der Querschnittsziele ein. Somit werden die

Querschnittsziele Chancengleichheit und Nachhaltigkeit durch das Hamburger ESF-Programm angemessen berücksichtigt und konkretisiert.

In einem weiteren Schritt gilt es, durch eine quantitative Analyse der acht Aktionen zu ermitteln, ob die Vorhaben auch ihre Zielsetzung erreichen, und die Instrumente die erwünschte Wirkung erzielen. Diese quantitative Analyse ist im nächsten Kapitel dargelegt. Die Zusammenfügung von den quantitativen und qualitativen Wirkungszusammenhängen wird dann in Kapitel 4 anhand von zwei Fallstudien erfolgen.

## 4. STAND DER UMSETZUNG DER QUERSCHNITTSZIELE

Im folgenden Kapitel wird zunächst auf die Verfahren zur Umsetzung der beiden Querschnittsziele im Hamburger ESF-Programm eingegangen. Anschließend wird der Umsetzungsstand des Querschnittsziels Chancengleichheit anhand der Monitoringdaten dargelegt.

### 4.1 Berücksichtigung der Querschnittsziele in den Umsetzungsverfahren des ESF-Programms

Aus Sicht des Evaluatorenteams liegt ein Erfolgsfaktor zur Erreichung der beiden Querschnittsziele darin, diese auch angemessen bei den Programmumsetzungsverfahren zu berücksichtigen.

In der Freien und Hansestadt werden Projekte mittels Wettbewerbsverfahren vergeben. Die Antragsteller müssen bereits im Antrag klar darlegen, auf welche Art und Weise sie mittels ihrer Vorhaben einen konkreten Beitrag zu den oben genannten Querschnittszielen leisten werden. Bei der Auswahl der Vorhaben im Rahmen der Wettbewerbsverfahren ist dieser Beitrag zu den Querschnittszielen ein Bewertungskriterium für die Auswahlkommissionen mit überproportionaler Punktezahl.

Bei der Umsetzung aller Aktionen des ESF-Programms wird darauf geachtet, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, Rasse oder Religion, Weltanschauung oder ethnischer Herkunft erfolgt. Zudem wird bei der Konzeption und Durchführung der geförderten Aktionen das sogenannte Gender-Mainstreaming Prinzip angewendet.

In der Freien und Hansestadt Hamburg wurde in der Förderperiode 2007-2013 neben sieben Themen-Arbeitsgruppen zur Vorbereitung und Umsetzung der Wettbewerbsverfahren auch eine Arbeitsgruppe Chancengleichheit eingerichtet. Die Arbeitsgruppe Chancengleichheit bewertet unter anderem, inwieweit die Projektanträge der Träger die beiden Querschnittsziele bei den Projektkonzepten und Angeboten angemessen berücksichtigen. Auch bringt die Arbeitsgruppe Chancengleichheit die notwendige Gender-Kompetenz in die Programmumsetzung mit ein. Aus Sicht des Evaluatorenteams ist zu empfehlen, dass jeweils ein Mitglied der Arbeitsgruppen Chancengleichheit in den anderen Themen-Arbeitsgruppen vertreten ist. Auch sollten weiterhin regelmäßige Fortbildungen und Schulungen zu den beiden Querschnittszielen für die an der Programmumsetzung beteiligten Stellen stattfinden. Darüber hinaus sollten Leitfäden und Handreichungen zur Umsetzung der Querschnittsziele, mit dem Ziel Programmverantwortliche, Multiplikatoren und Projektträger entsprechend zu informieren und zu schulen, entwickelt werden.

Um die Querschnittsziele Chancengleichheit und Nachhaltigkeit im Monitoringsystem abzubilden, wurde eine Erfassungssystematik entwickelt, bei der für jedes einzelne Vorhaben der Beitrag zu den beiden Querschnittszielen auf Grundlage einer Befragung der Projektträger im jährlichen Sachbericht qualifiziert erfasst wird.

Dieser Sachbericht ist als halbstandardisiertes Frageformular angelegt, in dessen Rahmen auch auf die zwei Querschnittsziele des Programms eingegangen wird. Auf Basis dieser Sachberichte werden die Angaben der Projektträger zum Beitrag der jeweiligen Querschnittsziele jährlich ausgewertet. Im Programm-Monitoring des Hamburger ESF-Programms werden weiterhin alle Output- und Ergebnis-Daten geschlechtsdifferenziert abgefragt, so dass geschlechtsspezifische Auswertungen in Bezug auf den Maßnahmeerfolg möglich sind. Aus Sicht des Evaluatorenteams sind die verwendeten Frage-Items in den Sachberichten gut geeignet, um den konkreten Beitrag der Querschnittsziele abzubilden und bedürfen keiner Überarbeitung.

### 4.2 Faktischer Beitrag des ESF-Programms zu Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung

Im folgenden Abschnitt soll nun die empirische Evidenz der Umsetzung der Querschnittsziele dargestellt und somit der Frage nachgegangen werden, welchen Beitrag die Aktionen zur Verbesserung von Chancengleichheit, Anti-Diskriminierung und Nachhaltigkeit geleistet haben.

Dazu wird die Perspektive auf die Zielerreichung systematisch vom Gesichtspunkt der Gleichstellung<sup>8</sup> her entwickelt, die als Querschnittsziel im Vordergrund steht. Die Freie und

<sup>8</sup> Für das Ziel der Strategie Gender Mainstreaming existieren die beiden Begriffsvarianten Chancengleichheit und Gleichstellung. In dieser Studie wird im Folgenden gemäß der Empfehlung der Gleichstellungsagentur im ESF von Gleichstellung gesprochen, da dieser Sprachgebrauch anders als Chancengleichheit nicht nur die formale, sondern auch die tatsächliche Ausgestaltung von gleichberechtig-

Hansestadt Hamburg fasst unter diesem Ziel nicht nur die Geschlechtergerechtigkeit, sondern auch entsprechende Maßnahmen auch im Hinblick auf Migrantinnen und Migranten, Ältere sowie Menschen mit Behinderung. Auch wenn nicht explizit benannt, ist somit auch Cultural Mainstreaming (CM) analog zur Strategie des Gender Mainstreaming (GM, siehe unten) in die Formulierung der Querschnittsziele im OP Hamburg eingegangen.

Die Grundlage für die indikatorenbasierte Analyse bilden die Sachberichte der Projektträger sowie die Monitoringdaten der Projekte mit dem Stand 31.12.2009. Neben dem Schwerpunkt Gleichstellung/Anti-Diskriminierung werden abschließend die Nachhaltigkeitsaspekte in der Implementierung des OP Hamburg beschrieben.

Die dargestellten Ergebnisse beziehen sich (sofern nicht anders angegeben) auf die im Rahmen der Projekte erreichten Personen bzw. Teilnehmende. Daneben enthalten die Tabellen auch Kontextindikatoren, die sich aus Daten der zuständigen statistischen Ämter oder der Bundesagentur für Arbeit speisen. Für die Tabellen gelten folgende Erläuterungen:

- *Indikatoren*  
Ergebnis- und Outputindikatoren
- *Soll 2007-2013*  
Ergebnis- und Outputziele für die Förderperiode gemäß OP 2007
- *Ist 2009*  
Werte aus dem JDB 2009: prozentuale Anteile oder Zahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern (TN) in geförderten Projekten oder durchgeführten Maßnahmen  
Anzahl der bestehenden Projekte, Bündnisse oder Netzwerke
- *Differenz 2007/08*  
Veränderungen von Teilnehmerzahlen und Anteilen bis zum Erhebungsjahr 2009

Referenzwert: Beginn der Förderperiode (2007) oder, sofern dort keine Angaben vorliegen oder der Wert 0 ist, das Vorjahr (2008)

Ein positiver Wert (+) gibt eine Zunahme, ein negativer Wert (-) eine Abnahme wieder.  
bei Projekten oder Netzwerken/Bündnissen: neu hinzu gekommene Vorhaben (+), keine Neuzugänge (0); die Laufzeit der geförderten Vorhaben beträgt idR mindestens 3 Jahre

Zusätzlich umfasst die Auswertung die Angaben der Projektträger zum Beitrag der Querschnittsziele. Die Projektträger können ihre Vorhaben folgenden drei Ausprägungen hinsichtlich der Querschnittsziele zuordnen:

- Primäres Ziel
- Ziel wird auch erreicht
- trifft für das Projekt nicht zu

#### 4.2.1 Ergebnisse aus Aktionen entlang der Prioritätsachse A: Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten

Aus der Sicht der im Rahmen des Monitoring befragten Projektträger werden die Querschnittsziele mittels Aktionen in der Prioritätsachse A größtenteils nicht primär verfolgt, aber vor allem hinsichtlich des Abbaus von geschlechtsspezifischer Diskriminierungen und des verbesserten Zugangs zu unterrepräsentierten Berufsfeldern erreicht (JDB 2009: 58f.). Allerdings kann anhand der Daten kein direkter Bezug zwischen der Veränderung des Erwerbsstatus von Nicht-Deutschen und dem Beitrag der Aktion zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (A1) für Beschäftigte mit Migrationshintergrund hergestellt werden, zumal es sich um zwei nicht deckungsgleiche Zielgruppen handelt. Die Beratung von Existenzgründerinnen hat sich in der Selbständigenquote von Frauen noch nicht niedergeschlagen.

**Tabelle 3: Querschnittrelevante Indikatoren auf der Prioritätsachse A**

Aktion	Code SFC	Indikator	Ist 2009	Differenz 2007/08	Soll 2007-2013
A1	A101	TN mit Migrationshintergrund	394	+155	7.000
		davon weiblich	220	+106	3.150
		Frauenanteil	56%	+8%	45%
	A103	Ausländerquote unter Arbeitslosen <sup>1</sup>	17,5%	-3,3%	18%
	A105	Anteil der TN, die berufsrelevante Zertifikate erwerben	32,7%	-11,3%	60%
		Frauenanteil	k.A.	k.A.	45%
A5	A501	Beratungen für Existenzgründer/innen	3.118	+1.613	2.500
		davon weiblich	487	k.A.	1.500
		Frauenanteil	16%	k.A.	60%
	A503	Kampagnen Existenzgründung Frauen	1	0	4
	A504	Selbständigenquote Frauen <sup>2</sup>	11,3%	-1,8%	12%

Datenquelle: JDB 2009, ergänzende Berechnungen RMC

<sup>1</sup>Bundesagentur für Arbeit

<sup>2</sup>Statistisches Jahrbuch Hamburg 2008/2009

#### **Aktion A1** Vermittlung von beruflichen Kenntnissen und Förderung der Weiterbildung für gering Qualifizierte

Im Jahr 2009 hat die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund, die in Projekten zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung erreicht werden, weiter zugenommen. Da mehr Frauen als Männer erreicht worden sind, liegt der Frauenanteil bereits deutlich über der Zielmarke. Insgesamt stellen Migrantinnen und Migranten zum Erhebungszeitpunkt allerdings nur 7 Prozent der erreichten Teilnehmenden, im Förderzeitraum sollen es 34 Prozent sein.

Der Anteil der Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft an den Erwerbslosen hat sich verringert und liegt 2009 bereits unter der angestrebten Zielmarke. Hier ist der Anteil der Teilnehmenden, die ein Zertifikat erwerben, insgesamt zurückgegangen, ohne dass die Veränderung unter den teilnehmenden Nichtdeutschen gesondert beschrieben werden kann.

#### **Aktion A5** Förderung von Selbständigkeit und Existenzgründung

Die Selbständigkeit der Frauen in Hamburg ist leicht zurückgegangen und liegt 2009 knapp unter der Zielmarke. Nur etwa jede sechste Person, die an Beratungsangeboten zur Existenzgründung teilgenommen hat, war weiblich (A501). Obwohl insgesamt schon mehr Teilnehmende als vorgegeben erreicht werden, entspricht der Frauenanteil in den Beratungen zum Zeitpunkt 2009 weniger als einem Viertel der angestrebten Quote. Bisher wird eine Kampagne zur Förderung der Existenzgründung durchgeführt, die sich speziell an Frauen richtet. Auch hier besteht folglich Handlungsbedarf.

#### 4.2.2 Ergebnisse aus Aktionen entlang der Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals

Die Projektträger geben an, dass mit den durchgeführten Projekten in den Aktionen der Prioritätsachse B vorwiegend geschlechtsspezifische Hindernisse abgebaut und der Zugang zu unterrepräsentierten Berufsfeldern verbessert werden, auch wenn nur ein kleiner Teil der geförderten Projekte dies als primäres Ziel verfolgt (JDB 2009: 80). In geringerem Umfang wird der Abbau von Diskriminierungen bestimmter Gruppen genannt, wobei allerdings aus Sicht der entsprechenden Projekte verfolgte und erreichte Ziele übereinstimmen (ebd.: 81).

**Tabelle 4: Querschnittrelevante Indikatoren auf der Prioritätsachse B**

Aktion	Code SFC	Indikator	Ist 2009	Differenz 2007/08	Soll 2007-2013
B1	B102	Nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerber <sup>1</sup> davon weiblich	340	-51%	300
			156	-50%	k.A.
	B107	Projekte Anteil Migranten in Ausbildung	7	+2	2
	B108	Anteil geförderter Schüler mit beruflicher Anschlussperspektive	37,3%	+16,3%	30%
	B109	Anteil jugendlicher Migranten in dualer Ausbildung <sup>2</sup>	6,2%	+0,7%	8%
B2	B201	TN in Berufsausbildung davon weiblich Frauenanteil	1.867	+916	4.000
			789	+411	1.800
			42%	+3%	45%
	B202	TN am Übergang Ausbildung/Beruf davon weiblich Frauenanteil	36	0	900
13			0	405	
			36%	0	45%
	B208	Anteil TN mit erworbenem Ausbildungsabschluss nach Geschlecht davon weiblich	0,1% k.A.	-0,8%	4.000 k.A.

Datenquelle: JDB 2009, ergänzende Berechnungen RMC

<sup>1</sup>Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsstellenmarktstatistik 2009

<sup>2</sup>Statistikamt Nord, Berufliche Bildung in Hamburg

**Aktion B1** Förderung am Übergang Schule/Beruf

**Aktion B2** Förderung der Ausbildung von Jugendlichen in Betrieben

Die erhöhte Aufnahme einer Berufsausbildung durch Migrantinnen und Migranten kann als Indiz für verringerte Diskriminierung angesehen werden.

Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber in Hamburg, die nicht in eine Ausbildung vermittelt werden konnten, ist bezogen auf den Beginn der Förderperiode deutlich zurückgegangen. Die Zahl der nicht Vermittelten lag 2009 noch leicht über der OP-Vorgabe. Eine spezifische Frauenquote war nicht angegeben. Jedoch hat sich der Rückgang unter Männern und Frauen gleichmäßig vollzogen. Der Anteil jugendlicher Migrantinnen und Migranten in einer betrieblichen Ausbildung hat sich leicht erhöht, liegt aber noch knapp unter der Zielmarke von 8,0 Prozent.

Auch der Anteil der an Projekten teilnehmenden Schülerinnen und Schüler bzw. Schulabgängerinnen und -abgänger, die nach ihrer Ausbildung eine Aussicht auf Übernahme in Beschäftigung haben (B108), hat zugenommen und liegt in 2009 über der Zielquote. Ohne eine Aufschlüsselung dieses Indikators nach Geschlecht und Migrationshintergrund kann allerdings nicht gesagt werden, in welchem Maße die hier relevanten Zielgruppen davon profitiert haben.



Erhöht hat sich zudem die Zahl der Teilnehmenden in Projekten, die Jugendliche während ihrer Ausbildung fördern (B201). Der Anteil der Frauen in diesen Projekten liegt mit 42 Prozent nur noch knapp unter der Zielquote. Etwas geringer ist die Frauenquote unter den Auszubildenden in Förderprojekten am Übergang in den Beruf (B202), die 2009 keine Teilnehmenden hinzugewonnen haben. Über den Anteil der Teilnehmenden im Bereich der Förderung der Berufsausbildung, die einen Abschluss erwerben (B208) sind die Daten noch wenig aussagekräftig, da hier eine Verweildauer von zwei bis drei Jahren anzusetzen ist (JDB 2009: 64).

#### 4.2.3 Ergebnisse aus Aktionen entlang der Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und soziale Eingliederung

Unter den Personen, die in Aktionen der Prioritätsachse C eingetreten sind, haben die Anteile von Migrantinnen und Migranten sowie langzeiterwerbslosen Frauen im Jahr 2009 zugenommen (JDB 2009: 94). Menschen mit Migrationshintergrund machen mit nunmehr 58 Prozent die Mehrheit der erreichten Gesamtzielgruppe der Priorität C aus.

Die Projektträger nennen nach dem Abbau von gruppenbezogenen Diskriminierungen und dem Zugang zu unterrepräsentierten Berufsfeldern auch die Verbesserung der Gleichstellungschancen durch Veränderung von Strukturen als ein erreichtes Ziel innerhalb der Prioritätsachse C (JDB 2009: 101f.). Solche Veränderungen sind allerdings nur bedingt aus den vorgestellten Indikatoren ablesbar.

**Tabelle 5: Querschnittrelevante Indikatoren auf der Prioritätsachse C**

Aktion	Code SFC	Indikator	Ist 2009	Differenz 2007/08	Soll 2007-2013
C1	C101	TN als Berufsrückkehrerinnen	304	-25	2.100
	C102	TN (weiblich) in Führungsqualifizierung	128	+25	2.300
	C103	Projekte Frauenerwerbstätigkeit	3	0	5
	C104	Frauenerwerbstätigenquote <sup>1</sup>	66,5%	+2,2%	>60%
	C105	Anteil wiederbeschäftigte Berufsrückkehrerinnen	20,1%	-14,6%	60%
	C106	Frauenanteil in Führungspositionen <sup>2</sup>	17,1%	k.A.	20%
C2	C202	Bündnisse und Netzwerke für Migranten	1	0	3
	C203	Projekte Interkulturelle Kompetenz für Personalverantwortliche	1	0	2
	C204	Projekte für Beschäftigung von Migranten	1	0	2
	C205	Arbeitslosenquote von Ausländern <sup>3</sup>	17,5%	-4,1%	18%
C3	C303	Projekte Einstellung Ältere für Personalverantwortliche	1	0	3
	C304	Beschäftigungsquote Ältere <sup>4</sup>	53,8%	+0,2%	50%
	C307	Beratungen Personalverantwortliche Ältere	72	+66	200
C6	C601	Stadtteilbezogene Coaching- und Qualifizierungsprojekte	5	+2	6
	C603	Stadtteilbezogene soziale Netzwerke	4	+2	5
	C604	Erreichte Personen durch Netzwerke	90	+90	800

Datenquelle: JDB 2009, ergänzende Berechnungen RMC

<sup>1</sup>EUROSTAT Regionalstatistiken 2009

<sup>2</sup>dpa RegioData/databyte GmbH, Hamburg 2009

<sup>3</sup>Statistisches Jahrbuch Hamburg 2008/2009

<sup>4</sup>EUROSTAT Regionale Arbeitsmarktstatistiken 2009

**Aktion C1** Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung und zur Steigerung ihrer Erwerbsbeteiligung

Die Anzahl der Teilnehmerinnen an Förderprojekten für Berufsrückkehrerinnen in 2009 ist im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen (C101). Ein Fünftel der Teilnehmerinnen nahm eine Beschäftigung wieder auf, wobei eine durchschnittliche Quote von 60 Prozent angestrebt wird (C105). Zugenommen hat die Zahl der Frauen, die an einer Qualifizierung für Führungspositionen teilnehmen. Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen in Hamburger Unternehmen liegt noch etwas unterhalb der Zielmarke von 20 Prozent. Die Frauenerwerbsquote liegt im bisherigen Förderzeitraum beständig über der Zielvorgabe und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen.

**Aktion C2** Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben

**Aktion C3** Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben

Analog zum Rückgang des Anteils der Ausländer an den Erwerbslosen (A103) hat sich auch die Arbeitslosenquote von Ausländern (C205) verringert und liegt unter der Zielmarke von 18 Prozent, auch wenn sie noch deutlich höher als die Arbeitslosenquote unter der gesamten Erwerbsbevölkerung in Hamburg ist, die zu Beginn des Jahres 2009 bei etwa acht Prozent lag. Es gibt bisher zwei geförderte Projekte, welche die Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Personalverantwortlichen und die Verbesserung der Beschäftigungschancen von Migrantinnen und Migranten zum Ziel haben, sowie ein entsprechendes Bündnis.

Positiv entwickelt hat sich die Situation der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Seit Beginn der Förderperiode lag die Erwerbsbeteiligung der Altersgruppe zwischen 55 und 64 Jahren über der Zielmarke von 50 Prozent. Zudem wurden 2009 insgesamt 72 Personalverantwortliche im Rahmen eines bestehenden Projektes hinsichtlich der Einstellung Älterer beraten (C303, C307).

**Aktion C6** Stadtteilnahe Kooperationen zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen

In Hamburg bestehen 2009 fünf geförderte Projekte, die Angehörige benachteiligter Gruppen vor allem in unterversorgten Stadtteilen beraten und qualifizieren. Zudem existieren vier Netzwerke, die von Ausgrenzung bedrohte Menschen in erwerbsnahen Tätigkeiten wie Ehrenamt oder Nachbarschaftshilfe fördern. Von diesen Netzwerken werden insgesamt 90 Personen erreicht. Während die Anzahl der bestehenden Projekte und Netzwerke schon nahe an den Zielwerten liegt, muss sich die Reichweite der Netzwerke noch deutlich erhöhen.

## 5. ERGEBNISSE DER FÖRDERUNG – ZWEI FALLSTUDIENBERICHTE

Im folgenden Abschnitt werden anhand von zwei Projektfallstudien konkrete Ergebnisse und Wirkungen des ESF-Programms in Bezug auf die beiden Querschnittsziele dargestellt. Als Gegenstand der Fallstudien wurde nach Rücksprache mit dem Auftraggeber die beiden durch das Hamburger ESF-Programm geförderten Projekte Hamburger Karriereschmiede sowie das Projekt MiA „Wege in den Beruf Bildung und Beratung für Migrantinnen“ ausgewählt. Die Projektauswahl berücksichtigt somit beide Querschnittsziele und geht auf Ergebnisse der beiden Aktionen C1 und C2 des ESF-Programms ein. Die Aktion C1 richtet sich an Frauen, und fördert mit gezielten Coaching- und Weiterbildungsmaßnahmen nicht nur den Zugang von Frauen zu Beschäftigung, sondern auch die Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben. Dabei sollen Karrierehindernisse überwältigt und somit der Anteil der Frauen in Führungspositionen erhöht werden. Mit dieser Zielsetzung wurde das Projekt die Hamburger Karriereschmiede ins Leben gerufen, welches im Folgenden analysiert wird (siehe 5.1). Aktion C2 wiederum richtet sich zielgruppenspezifisch an Personen mit Migrationshintergrund, und fördert mit Hilfe von berufsspezifischen Deutschkursen, Weiterbildungen und unterstützenden Vermittlungsstellen die Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben. Das Projekt MiA unterstützt mit Hilfe dieser Maßnahmen Migrantinnen und Migranten bei einer verkürzten Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger und ermöglicht somit eine Teilnahme von Migranten am hamburgischen Erwerbsleben. Das Projekt wird im folgenden Kapitel dargestellt und evaluiert (siehe 5.2).

### 5.1 Fallstudie 1: Projekt: Hamburger Karriereschmiede

#### Ausgangslage

In den vergangenen Jahren ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland deutlich gestiegen. Dabei stieg auch der Anteil hoch qualifizierter Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Doch ein Blick in die Führungsetagen deutscher Wirtschaftsunternehmen zeigt, dass die Top-Positionen größtenteils von männlichen Entscheidungsträgern besetzt werden. Anfang 2010 lag der Anteil weiblicher Führungskräfte in DAX-notierten Unternehmen in Deutschland bei nur 3,2 Prozent im Topmanagement und bei 12,5 Prozent im mittleren Management (BMFSFJ, 2010:34). Zudem belegt ein Forschungsbericht des Institutes für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, dass Frauen mit einem Anteil von nur 25 Prozent in den Führungspositionen der deutschen Wirtschaft deutlich unterrepräsentiert sind (IAB, 2009:55). Im Ländervergleich des Weltwirtschaftsforums zur Gleichstellung liegt Deutschland nur noch auf Platz 13 hinter Ländern wie Lesotho und den Philippinen.

Dabei gibt es eine Vielzahl hoch qualifizierter Frauen, von deren Potential und Erfahrung Unternehmen profitieren könnten. Besonders vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, und einem zu erwartenden Fachkräftemangel ist in Deutschland eine generelle Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Frauen für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, für das Funktionieren des Wirtschaftskreislaufes, und vor allem auch für die sozialen Sicherungssysteme erforderlich. Hamburg weist bereits mit rund 67 Prozent eine überdurchschnittlich hohe Erwerbstätigenquote von Frauen auf (Statistikamt Nord, 2008) (siehe **Error! Reference source not found.**). Dies ist unter anderem auch auf den attraktiven Branchen-Mix zurückzuführen. Große Verlags-Firmen, Medien- und Kommunikations-Unternehmen und auch die Ansiedelung von großen Konzernen wie Airbus machen den Arbeitsmarkt Hamburgs für hoch qualifizierte Frauen besonders attraktiv.

Um die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt abzubauen und den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, initiierte die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz in der **Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung (KWB) e.V.** das **Projekt Karriereschmiede**. Mit dem Motto ‚Frauen in Führung‘ werden berufstätige, karriereorientierte Hamburgerinnen mit Hilfe eines ganzheitlichen Programmes zur Entwicklung des Führungspotentials von weiblichen Nachwuchstalenten auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet.

## Konzeptionelle Gestaltung des Projektes

Die Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung (KWB) e.V. arbeitet seit seiner Gründung im Jahre 1990 mit der Aufgabe, präventive Arbeitsmarktpolitik der Stadt Hamburg umzusetzen. Die Schwerpunkte werden auf die Sicherung und auch Qualifizierung von Fachkräften gelegt, um das Humankapital der Bürger/innen zu verbessern und für den Arbeitsmarkt einsetzbar zu machen.

In dem **Projekt Hamburger Karriereschmiede** setzt sich die KWB e.V. zum Ziel, Frauen durch gezielte Lern- und Netzwerkangebote für die Übernahme von Führungsaufgaben zu qualifizieren und **langfristig den Anteil von Frauen in Führungspositionen in Hamburg zu erhöhen**. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten hoch qualifizierter Frauen werden mit Hilfe des Projektes gefördert, mit der Zielsetzung Chancengleichheit von Männern und Frauen im Management zu erreichen und geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt abzubauen. Desweiteren werden Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ein besserer Zugang zur Beschäftigung behandelt.

Die **Kernzielgruppe** des Projektes Karriereschmiede sind **hoch qualifizierte Frauen** (die entweder ein Studium oder eine Ausbildung mit weiteren Qualifikationen vorweisen können) mit Wohnsitz in Hamburg, die sich beruflich weiter entwickeln wollen, nach mehr Verantwortung streben, oder eine Führungsposition anzielen. Bei der Gruppen-Zusammensetzung spielen die Zuordnungen von bestimmten Branchen, oder das Alter der Teilnehmer keine Rolle. Da die Teilnehmerinnen selbst mit dem Wunsch einer beruflichen Veränderung das Programm der Karriereschmiede in Anspruch nehmen, muss keine Motivationsarbeit mehr geleistet werden. Auf Grund der erweiterten Zielsetzung, auch **Unternehmen zu sensibilisieren**, stellen Hamburger Wirtschaftsunternehmen eine weitere Zielgruppe dar.

Das Gesamtprogramm umfasst eine Mischung aus Workshops, Einzelcoachings und regelmäßig stattfindenden Netzwerktreffen. Dabei wird auf eine Reihe von Kooperationspartnern zurückgegriffen (Frauennetzwerke, Trainerinnen etc.). Es werden ‚Vorbildfrauen‘ akquiriert, die entweder Workshops moderieren oder Vorträge auf den Netzwerkveranstaltungen halten und ihr Know-How zu Führungsfragen und Methoden an die Teilnehmerinnen weitergeben.

Die Handlungsschwerpunkte ergeben sich auch durch **Erfahrungen**, die die KWB e.V. bereits in anderen Projekten mit der Schwerpunktsetzung Gender und Arbeitsmarkt sammeln konnte (wie beispielsweise in den Projekten ‚Worklife‘ und ‚equal pay‘). Die Mischung aus Workshops, Einzelcoachings und Netzwerkaktivitäten, sowie die Zielsetzung weibliche Nachwuchstalente in ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen und parallel dazu die Hamburger Wirtschaft verstärkt für das Thema zu sensibilisieren, kann als eine Ergänzung der Hamburger Angebotslandschaft gesehen werden. Zwar existiert in Hamburg ein großes Angebot von privaten Coachs und Trainern, die teilweise auch Workshops mit einer ähnlichen Thematik anbieten. Allerdings gibt es hierbei **keine Verzahnung** zwischen Workshops, Einzelcoachings und Netzwerkaufbau und die Teilnahme an solchen privaten Coachings erfordert einen **hohen finanziellen Aufwand**, den viele der oft jüngeren Teilnehmerinnen, die sich am Anfang ihrer beruflichen Karriere befinden, nicht aufbringen können.

Zielgruppe	Geplant (SOLL)	Bisheriger Output	
		2008	2009
Frauen allgemein	160	104	161
Davon Frauen mit Migrationshintergrund	Keine Vorgaben	-	-
Frauen ohne Schulabschluss	Keine	0	0
<b>Ergebnisse- Integration in Arbeit</b>			
- Konkrete Karriereentwicklungen nach der Teilnahme	Keine Vorgaben	-	30 Prozent der Teilnehmerinnen <sup>9</sup>
- Aufbau eines Lernnetzwerkes	Keine Vorgaben	1	1
- Einschlägige Veröffentlichungen in Verbands- und Firmenzeitschriften	Keine Vorgaben	1 Artikel	3 Artikel

Datenquelle: KWB e.V.

### Implementierung und Umsetzung

Die bisherige Umsetzung des Projektes ist **positiv in Bezug auf die erreichten Ergebnisse** zu bewerten. Die Hamburger Karriereschmiede bietet weiblichen Nachwuchstalente ein ganzjähriges Programm zur Entwicklung ihres Führungspotentials und unterstützt und begleitet diese auf diesem Weg in die angestrebte Führungsposition. Das Gesamtprogramm basiert auf drei Säulen, einem **individuellen Karrierecoaching**, drei **Workshops** zu den Themenbereichen Persönlichkeitsentwicklung, Selbstmarketing und Karriereplanung, und schließlich einem **Lernnetzwerk**, in dem sich die Teilnehmerinnen während und nach dem Programm treffen, um mit Hilfe eines persönlichen Austausches Impulse für eine berufliche Weiterentwicklung erhalten. Durch die Kombination von Theorie mit einem hohen Praxisanteil erhalten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, konkret an den individuellen Karriereschritten zu arbeiten. Das Projekt hatte von Anfang an eine **hohe Resonanz**. Bereits zu Beginn der Förderperiode im Jahre 2008 überstieg die tatsächliche Anzahl von Teilnehmerinnen (104) die geplante Anzahl an Teilnehmerinnen (80). 2009 haben 161 karriereorientierte Frauen aus Hamburg die Beratungs- und Qualifizierungsangebote der Hamburger Karriereschmiede wahrgenommen.

Die erfolgreiche Vermittlung der Teilnehmerinnen erfolgt vor allem durch gezielte Marketingmaßnahmen, bei denen Informationsmaterialien der Hamburger Karriereschmiede (wie Broschüren, Flyer, Postkarten und Plakate) zum Einsatz kommen. Plakataktionen in den Hamburger S- und U-Bahnen, sowie eine Verteilung des Informationsmaterials auf Fachveranstaltungen und Messen, erwiesen sich dabei als besonders anziehende 'Hingucker'. Es werden auch Beilagen in der lokalen und regionalen Tages- und Fachpresse verteilt und Kooperationspartner als weitere Multiplikatoren genutzt. Zunehmend wenden sich die Bewerberinnen jedoch auch auf **Empfehlungen** bereits registrierter Teilnehmerinnen an die Hamburger Karriereschmiede.

Die soziodemografischen Merkmale der Teilnehmerinnen unterscheiden sich in der Branchenzugehörigkeit, in den Altersgruppen und im Tätigkeitsbereich. Diese starke Heterogenität ist ausdrücklich erwünscht und wird von den Teilnehmerinnen als **sehr positiv** empfunden, da eine breitere Wissensplattform entstehen kann und ein aktiverer Erfahrungsaustausch, sowie gegenseitige Hilfestellungen ermöglicht werden.

Um den **Erfolg des Projektes** zu messen, ist die Karriereentwicklung der Teilnehmerinnen ein zentraler Indikator. Ein messbarer Karriereschritt ist allerdings erst nach einiger Zeit zu erfassen (nach zeitintensiven Bewerbungsverfahren, internen Beförderungsstandards etc.). Deswegen differenziert die Karriereschmiede bei der Entwicklung der Teilnehmerinnen zwischen den **qualita-**

<sup>9</sup> Laut Hamburger Karriereschmiede, Zwischenbericht 2009: 34

**tiven Zugewinn** von führungsrelevanten Fertigkeiten und Kenntnissen einerseits, und der **konkreten Anzahl** der Frauen, bei denen ein beruflicher Aufstieg erfolgt ist, andererseits.

Durch den Beratungs- und Qualifizierungsansatz, sowie der Bearbeitung führungsrelevanter Themen im Rahmen von Workshops, Coachings, und Netzwerktreffen kann ein **qualitativer Zugewinn** von führungsrelevanten Fertigkeiten und Kenntnissen sichergestellt werden. Dieses spiegelt sich auch in den schriftlichen Feedbacks der Teilnehmerinnen wider, die nach jedem Workshop eingeholt werden. Alle drei Workshops wurden im Jahre 2009 von den Teilnehmerinnen als sehr gut bewertet (alle Workshops schwanken zwischen der Schulnote 1,4 und 1,7) (Hamburger Karriereschmiede, 2009: 13). Auch bei dem Feedback zum ganzheitlichen Aufbau und Unterstützung der Hamburger Karriereschmiede geht hervor, dass die Teilnehmerinnen **eine Vielzahl neuer Eindrücke und Sichtweisen, eine besonders hohe Motivation und zahlreiche Praxistipps für sich persönlich mitnehmen** (ibid.). Die Teilnehmerinnen fühlen sich durch den praxisnahen Aufbau des Programms gestärkt, um interne Unternehmensstrukturen aufzubrechen, und sich gerade gegenüber den männlichen Entscheidungsträgern zu behaupten. Durch eine kritische Selbsteinschätzung und Außenbetrachtung verspüren die Teilnehmerinnen ein **stärkeres Selbstbewusstsein**, um gerade auch in männerdominierten Branchen (Luft- und Raumfahrtsektor) ihre Karrierewünsche klar zu formulieren.

Die **Verbleibsdaten**, die Auskunft über die konkrete Anzahl der Frauen mit beruflichem Aufstieg geben können, lagen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht vor. Nach einer umfassenden Teilnehmerbefragung sind diese voraussichtlich **Ende 2010** verfügbar. Bisher ist allerdings bereits eine **konkrete Karriereentwicklung bei 30 Prozent der Teilnehmerinnen** eingetreten (Hamburger Karriereschmiede, Zwischenbericht 2009:10). Dabei handelt es sich um den Aufstieg in eine Linien-Führungsposition, um einen fachlichen Karriereaufstieg oder um einen Schritt in die Selbständigkeit.

**Herausforderung** in der Zukunft wird es zum einen sein, die **Verbleibsdaten** der Teilnehmerinnen zu erfassen und zu analysieren, da die Karriereentwicklung letztendlich der Indikator für die Zielerreichung einer Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen darstellt. Aus Sicht des Projektträgers soll künftig auch noch ein intensivierter Fokus auf die **Sensibilisierung von Unternehmen** gelegt werden. Bisher wurden Unternehmen nur punktuell (nur wenn bereits Kontakt besteht) mit Hilfe von Informationsmaterial und Flyer über die Thematik informiert. Geplant ist allerdings im nächsten Jahr, Unternehmen und männlichen Entscheidungsträgern mit Hilfe von Workshops und Veranstaltungsreihen den Mehrwert von Frauen in Führungspositionen näherzubringen. Dies ist ein entscheidender Ansatz, da somit das Phänomen der ‚Gläsernen Decke‘ auch von ‚oben‘ aufgelöst, und eine strategische Personalentwicklung unterstützt werden kann.

Trotz einer hohen Selbstmotivation ist es zum Teil schwierig für die Teilnehmerinnen, die Teilnahme an den Workshops am späten Freitagnachmittag/Abend einzurichten. Die Teilnehmerinnen wünschen sich, in den Workshops die Themen Karriere und **Partnerschaft** (z. B. was bedeutet eine Karriereentwicklung für meine Partnerschaft?) und **Familie** zu thematisieren.

### **Kooperation und Vernetzung**

Die KWB e. V. nutzt in dem Projekt Hamburger Karriereschmiede einen ‚Pool‘ von Kooperations- und Ansprechpartnern. Zum einen ist eine langfristige Zusammenarbeit mit drei Coaches/ Trainerinnen vereinbart, die für die Ausführung der bereits genannten Workshops verantwortlich sind. Kooperationspartner und Projektträger arbeiten **sehr eng zusammen**. Dabei werden Feedbackbögen vor und nach den Workshops gemeinsam bewertet und diskutiert. Durch eine Analyse und Einschätzung der Feedbackbögen, kommt es zu einem direkten Austausch. Auch wird für beide Seiten die Möglichkeit gegeben, Hinweise der Teilnehmerinnen direkt in die Ausführung oder Organisation einfließen zu lassen. Desweiteren kommt es zu einer engen Zusammenarbeit mit verschiedenen Unternehmensverbänden (wie beispielsweise AGA Unternehmensverband, Chemie Nord etc.) und Fachexperten. Diese Verbände werden in ihrer Multiplikatorfunktion genutzt, um auf die Thematik aufmerksam zu machen, und teilweise auch als Sprecher bei formalen Netzwerkveranstaltungen eingesetzt.

### **Fazit**

Das Projekt setzt sich erfolgreich für den Abbau geschlechtsspezifischer Segregation und Chancengleichheit ein. Vor allem durch die Verzahnung der drei Module und den günstigen Preis für die Teilnahme an den Workshops, können Teilnehmerinnen aus verschiedenen Branchen und unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern individuelle Anstöße zur Entwicklung der eigenen beruflichen Karriere gegeben werden. Andere private Coachs/Trainer werden oft nicht genutzt, da der Preis für eine Teilnahme sehr hoch ist. Besonders nützlich für die Teilnehmerinnen ist, dass auch nach Abschluss des Programmes die Möglichkeit besteht, sich mit Ansprechpartnerinnen, Ansprechpartnern und anderen Teilnehmerinnen im organisierten Netzwerk auszutauschen. Dies unterstützt die Teilnehmerinnen dabei, auch weiterhin die Karriereentwicklung voranzutreiben. Somit bleiben die Unterstützung von weiblichen Nachwuchstalenten sowie die Sensibilisierung von Unternehmen nach wie vor wichtige Ansatzpunkte, um den Kreis weiblicher Führungskräfte zu erweitern.

### **Stärken-Schwächen-Analyse des Projektes**

Die nachfolgende Abbildung 14 stellt zusammenfassend die identifizierten Stärken, Schwächen (Im Projekt), Chancen und Risiken (im Umfeld des Projekts) sowie die Herausforderungen und Lösungsansätze entlang der Analyseebenen dar:



Abbildung 14: Stärken-Schwächen-Analyse zum Projekt Karriereschmiede

Stärken	Schwächen
<p><b>Vorerfahrung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Projektleitung mit Erfahrung im Bereich Gender &amp; Arbeitsmarkt.</li> <li>▪ In Projekten wie 'Worklife' und 'Equalpay' wurden die Karrierehinder-nisse von Frauen bereits thematisiert.</li> <li>▪ Ein 'Pool' von Ansprechpartnern war be-reits aufgebaut.</li> </ul> <p><b>Konzeptionelle Gestaltung des Projektes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Teilnehmerinnen werden mit Hilfe eines ganzheitlichen Programmes be-stehend aus drei Modulen (und einer Verzahnung zwischen Einzelcoaching, Workshops und Lernnetzwerk) in der individuellen Karriereentwicklung unter-stützt.</li> <li>▪ Unterschiedliche Teilnehmerinnen (Al-ter/Branchen/Tätigkeitsfeld) werden er-folgreich mit dem Programm angespro-chen. Durch die Heterogenität der Teil-nehmergruppe entstehen positive und hilfreiche Synergien.</li> </ul> <p><b>Bisherige Implementierung und Umset-zung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abbau geschlechtsspezifischer Segrega-tion (erhöhtes Selbstbewusstsein auch in männerdominierten Domänen)</li> <li>▪ Förderung der beruflichen Entwick-lungsmöglichkeiten von Frauen (vor-handene Kompetenzen und Fähigkeiten wurden in den Workshops analysiert und konkrete berufliche Handlungsstra-tegien transferiert)</li> <li>▪ Förderung einer auf Chancengleichheit ausgerichteten Führungs- und Unter-nemenskultur durch eine Sensibilisie-rung der männlichen Entscheidungsträ-ger in den Unternehmen</li> </ul> <p><b>Kooperation und Vernetzung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es wird ein breites Spektrum von Trai-nern, Unternehmensverbänden, und Fachexperten genutzt</li> </ul>	<p><b>Bisherige Implementierung und Umset-zung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der quantitative Erfolg kann noch nicht eindeutig bemessen werden, da hierfür die Verbleibsdatenstatistik fehlt (diese wird jedoch derzeit vom Projektträ-ger erfasst)</li> <li>▪ Themen wie Kinder, Familie und Part-nerschaft werden bisher noch nicht ex-plizit thematisiert</li> <li>▪ Teilweise erschwerte die Terminset-zung eines Workshops (Freitagabend) die Teilnahme</li> </ul> <p><b>Kooperation und Vernetzung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Sensibilisierung von Unternehmen, findet derzeit nur punktuell statt (Es gibt allerdings bereits Planungen, dies ab 2011 zu intensivieren)</li> </ul>
Chancen	Risiken
<p><b>Wirtschaftliche und sozialstrukturelle Rahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hamburg weist bereits mit 66,5 Pro-zent eine überdurchschnittlich hohe Erwerbstätigenquote von Frauen auf (Mikrozensus 2008)</li> </ul>	<p><b>Wirtschaftliche und sozialstrukturelle Rahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Frauen sind mit einem Anteil von nur 25 Prozent in den Führungspositionen der deutschen Wirtschaft deutlich un-terrepräsentiert sind (IAB-</li> </ul>

- Attraktiver Branchen-Mix

Forschungsbericht 4/2009

- Anfang 2010 lag der Anteil weiblicher Führungskräfte in DAX-notierten Unternehmen in Deutschland bei nur 3,2 Prozent im Topmanagement und bei 12,5 Prozent im mittleren Management (Gender Datenreport)

## 5.2 Fallstudie 2: Projekt MiA „Wege in den Beruf Bildung und Beratung für Migrantinnen“

### Ausgangslage

Die hohe Arbeitslosenquote von Personen mit Migrationshintergrund (vor allem von Migrantinnen), sowie die Situation, dass Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit überdurchschnittlich oft in schlecht bezahlten, mit niedrigen Qualitätsanforderungen belegten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind (siehe Kapitel **Error! Reference source not found.**), zeigt auf, dass es hohen Handlungsbedarf bei der Förderung dieser Zielgruppe gibt. Als Integrationshemmnisse werden oftmals die **unterschiedlichen Qualifikationsstrukturen** zwischen Personen mit Migrationshintergrund und Deutschen genannt. Im Januar 2009 hatten beispielsweise 80,7 Prozent der in Hamburg verzeichneten Arbeitslosen mit ausländischer Staatsangehörigkeit keine Berufsausbildung vorzuweisen (Bundesagentur für Arbeit, 2009). Der **Mangel an deutscher Sprachkompetenz** ist auch ein Aspekt, der die Arbeitssuche aktiv behindert. Zusätzlich erschwert auch die **fehlende Anerkennung von Berufsabschlüssen**, die bereits im Ausland erworben wurden, eine erfolgreiche Etablierung auf dem Arbeitsmarkt. Die Arbeitssuchenden werden größtenteils in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit als 'unqualifiziert' (ohne Berufsausbildung) geführt.<sup>10</sup> Zuletzt ist auch eine **Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund** gegenüber deutschen Mitbewerbern oftmals klar erkennbar.<sup>11</sup>

Bei einer Betrachtung des Gesundheits- und Pflegesektor, stellt man fest, dass derzeit der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit Migrationshintergrund an allen erwerbstätigen Frauen, die in diesen Sektor tätig sind, bei nur 6,6 Prozent liegt (Statistikamt Nord, 2009). Betrachtet man die hohe Gesamtzahl von Frauen mit Migrationshintergrund in Hamburg stellt man fest, dass Migrantinnen im Gesundheitssektor mit dieser Quote erheblich unter ihren jeweiligen Bevölkerungsanteilen beschäftigt sind. Insbesondere durch den massiven Fachkräftemangel im Gesundheits- und Pflegesektor ergibt hier Handlungsbedarf das Potential qualifizierter Migrantinnen und Migranten im Pflegebereich zu nutzen. Das Hamburger ESF-Programm hat auf die erschwerten Arbeitsmarktbedingungen für Personen mit Migrationshintergrund reagiert. Mit Hilfe von gezielten Maßnahmen, soll der Einstieg in die Erwerbstätigkeit sowie die Arbeitsbedingungen für Personen mit Migrationshintergrund verbessert werden. Dabei werden Projekte gefördert, die diese Zielgruppe in die qualifizierte Erwerbstätigkeit führen und diese auf diesem Weg unterstützen.

Die **passage gGmbH** arbeitet mit der Zielsetzung, die oben genannten Integrationshemmnisse aufzulösen und die berufliche Qualifizierung von Erwerbslosen oder von Erwerbslosigkeit Bedrohter (insbesondere von Personen mit Migrationshintergrund) zu verbessern, um deren Beschäftigungsfähigkeit zu stärken und Zugänge zu Arbeit und Ausbildung zu ermöglichen. Ein migrationspezifischer Betrieb von passage gGmbH ist **Wege in den Beruf**, welches mit Hilfe des **Projektes MiA** Migranten und Migrantinnen unterstützt sich durch eine erweiterte berufliche Qualifizierung auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren.

### Konzeptionelle Gestaltung des Projektes

Die **Passage – gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit und Integration mbH** (gGmbH) hat bereits langjährige Erfahrung mit der Qualifikation, Integration und Beschäftigung von arbeitslosen Jugendlichen und Erwachsenen. Dabei ist die Hauptzielsetzung, die berufliche Qualifizierung dieser Zielgruppe zu verbessern und einen Einstieg in den Beruf oder Ausbildung zu ermöglichen.

<sup>10</sup> Ausführliche Analysen zur den Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund sind in der gleichnamigen Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales über den folgenden Link abrufbar: [http://www.bmas.de/portal/39960/f395\\_forschungsbericht.html](http://www.bmas.de/portal/39960/f395_forschungsbericht.html).

<sup>11</sup> Siehe hierzu Kamuran Sezer/Nilgün Daglar: „Türkische Akademiker und Studenten in Deutschland. Wie sie leben. Was sie denken. Was sie wollen. Die Identifikation der TASD mit Deutschland – Abwanderungsphänomen der TASD beschreiben und verstehen –“ <http://tasd.futureorg.de/index.php?page=publikationen>.

Besonderer Schwerpunkt wird dabei unter anderem auf die Bewältigung von beruflichen Integrationshemmnissen für Personen mit Migrationshintergrund gelegt. Ein Betrieb der passage gGmbH ist **'Wege in den Beruf'**, welcher für die Organisation und operative Ausführung des Projektes MiA zuständig ist. Es handelt hierbei um ein migrationspezifisches Projekt, bei dem Personen mit Migrationshintergrund (bisher nur weibliche Teilnehmerinnen) eine Nachqualifizierung zur Anerkennung der bereits im Herkunftsland erworbenen Ausbildung ermöglicht wird. Dabei wird eine verkürzte Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpfleger/-in in Teilzeit (75 Prozent) angeboten. Das Projektziel ist die **dauerhafte Integration** von Personen mit Migrationshintergrund in qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse im Gesundheits- und Pflegesektor auf dem Arbeitsmarkt. **MiA** wird bewusst eingesetzt um die Ursachen beruflicher Integrationsdefizite, wie die unterschiedliche Qualifikationsstruktur, den Mangel an deutscher Sprachkompetenz, die fehlende Anerkennung von Berufsabschlüssen und der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, zu begegnen. Es setzt sich somit **erfolgreich** für die beiden zentrale Aspekte der ESF-Förderung **'Chancengleichheit'** und **'Nichtdiskriminierung'** ein. Ein weiteres Ziel von **MiA** ist es, einen Beitrag zur Verbesserung des Angebots von examiniertem Pflegepersonal zu leisten. Der hohe Bedarf im Gesundheits- und Krankenpflegesektor in der Freien und Hansestadt Hamburg könnte durch Personen mit Migrationshintergrund, die bereits eine abgeschlossene Ausbildung in ihrem Herkunftsland vorweisen können, teilweise gedeckt werden. Somit könnten auf der einen Seite dem Arbeitsmarkt dringend benötigte qualifizierte Arbeitskräfte zugeführt werden, und auf der anderen Seite könnten Personen mit Migrationshintergrund durch eine feste Stelle beruflich und sozial integriert werden. Das **Albertinen-Diakoniewerk e. V.** ist der Kooperationspartner des Projektes MiA. Die Albertinen Schule und die stationären Einrichtungen sind für die fachtheoretische und fachpraktische Ausbildung zuständig, während die passage gGmbH den Ausbildungsverlauf koordiniert, sich um den sprachlichen Sprachunterricht kümmert, und die Teilnehmer auch bei persönlichen Problemlagen berät.

Die **Zielgruppe** des Projektes und die Voraussetzungen für eine Teilnahme sind von dem Projektträger genau festgelegt. Eine Grundvoraussetzung ist, dass die Bewerberin oder der Bewerber mit Migrationshintergrund bereits eine abgeschlossene Ausbildung im Herkunftsland als Krankenpflegerin, Krankenpfleger oder als Hebamme vorweisen kann. Vor einer Teilnahme an dem Projekt MiA, muss der Nachweis von Eigeninitiativen erbracht werden. Zunächst müssen die Übersetzung von Diplomen und Verkürzungsbescheinigung, Anerkennung dieser Dokumente bei der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz, verschiedene Sprachnachweise, und praktische Berufserfahrungen (Praktikum etc.) vorgelegt werden. Erst dann werden die Bewerber (meist direkt von der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz) an **'Wege in den Beruf'** weitergeleitet. Dort werden die Bewerber mithilfe einer Vorbereitungs- und Bewerbungsphase zusammen mit den Kooperationspartnern abschließend als Teilnehmerinnen oder Teilnehmer des Projektes ausgewählt. Obwohl die Teilnahme für beide Geschlechter möglich ist, durchliefen bisher nur Frauen das Programm.

Die **Handlungsschwerpunkte** ergeben sich durch die bisherigen migrationspezifischen Erfahrungen. In der vorletzten Förderperiode (2001-2004) organisierte das damals noch nicht als passage gGmbH fusionierte Unternehmen GATE GmbH ein ähnliches Projekt. Auch in diesem Projekt wurde eine verkürzte Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpfleger mit unterstützendem Sprach- und Betreuungsangeboten für Personen mit Migrationshintergrund ermöglicht. Dabei wurden Integrationsdefizite, Diskriminierung und fehlende Chancengleichheit bereits thematisiert. Die Erfahrungen und Herausforderungen wurden bewusst in das heutige Projekt MiA eingearbeitet. Insbesondere wurde der Zuschnitt dahingehend geändert, dass das Projekt als Teilzeitausbildung angeboten wird, weil sich in dem Vorgängerprojekt oftmals Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung ergaben. Seitdem ermöglicht das Projekt MiA größtenteils erwerbslosen Personen mit Migrationshintergrund eine anerkannte Qualifikation im Gesundheits- und Pflegebereich zu erlangen. Dieses zielgruppenspezifische Angebot mit der Kombination zwischen Nachqualifizierung und dem Gesundheits- und Pflegebereich erweitert aus Sicht des Evaluators die kommunale Angebotslandschaft in Hamburg.

Zielgruppe	Geplant (SOLL)	Bisheriger Output	
		2008	2009
Frauen allgemein	25	29	30
Davon Frauen mit Migrationshintergrund	Alle	Alle	Alle
Frauen ohne Schulabschluss	Keine	0	0
<b>Ergebnisse- Integration in Arbeit</b>			
- Erfolgreiche Bewerbung zu einem Ausbildungsplatz	25	25	30
- Probezeit bestanden		19	18
- Ausbildung nach Probezeit fortgesetzt		18	18
<b>Ergebnisse – Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen</b>	Keine Vorgaben	-	4 <sup>12</sup>

Datenquelle: passage gGmbH

### Implementierung und Umsetzung

Die Umsetzung des Projektes ist insgesamt **positiv** zu bewerten. Während die fachliche und praktische Ausbildung von den Kooperationspartnern ausgeführt wird, übernimmt der Projektträger eine entscheidende Rolle bei der Vorbereitung und anschließend bei der ausbildungsbegleitenden Unterstützung der Teilnehmerinnen. Das Projekt trägt zur Lösung der größten Integrationsprobleme **Sprache, Qualifikation, und Diskriminierung** bei. Der erfolgreiche Abbau dieser beruflichen Integrationshemmnisse ist vor allem auf drei Punkte zurückzuführen:

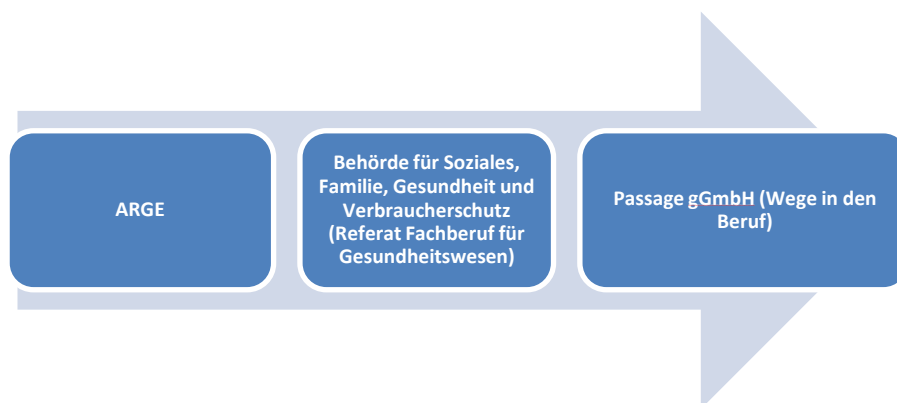
- 1) In einer intensiven 6-monatigen Vorbereitungsphase werden die Teilnehmerinnen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der passage gGmbH mit **berufsbezogenem Sprachunterricht** auf die praktische Ausbildung und Arbeit im Krankenhaus vorbereitet. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf dem Erlernen von medizinischen Fachbegriffen und Abkürzungen sowie Patienten-Rollenspielen. Der Sprachunterricht wird auch während der Ausbildung einmal wöchentlich angeboten und hilft den Teilnehmern sprachliche Defizite kontinuierlich abzubauen. Es gibt zudem die Möglichkeit für Teilnehmer mit größeren Sprachschwierigkeiten, einen zusätzlichen Förderunterricht in Anspruch zu nehmen. Dies ist gerade durch den zum Teil hohen Bedarf an schriftlicher Dokumentation im Gesundheits- und Pflegebereich eine große Unterstützung für die Teilnehmerinnen und spielt auch während der Prüfungsvorbereitung eine entscheidende Rolle.
- 2) Mit einer um ein Jahr verkürzten Ausbildung (22,5 Monate) in Teilzeit wird die **Berufsqualifikation**, die im Herkunftsland der Teilnehmerinnen bereits abgeschlossen wurde, zumindest **teilweise anerkannt** und in die Organisation des Curriculums aufgenommen. Zudem ist das Ziel der Ausbildung, die Abschlussprüfung zu bestehen, und dem Arbeitsmarkt als examinierte/r Krankenpfleger/-in zur Verfügung zu stehen. Durch die gute öffentliche Reputation der Albertinen Schule und das anspruchsvolle Curriculum der Ausbildung haben die Teilnehmer i.d.R. kaum Schwierigkeiten einen Arbeitsplatz zu finden.
- 3) Auch das Problem der **Diskriminierung** wird indirekt im Projekt MiA behandelt. Um die Teilnehmerinnen auch bei Problemlagen zu unterstützen, die nicht nur durch sprachliche Schwierigkeiten verursacht wurden, hilft eine Sozialarbeiterin der passage gGmbH den Teilnehmerinnen einmal wöchentlich bei persönlichen Problemen, Antragsformalitäten und Behördengängen. Darüber hinaus kommt es während der praktischen Ausbildung in den stationären Einrichtungen immer wieder zu sprachlichen und interkulturellen Missverständnissen und Problemen. Auch dieser Problematik wird gezielt begegnet: Mitarbeite-

<sup>12</sup> Bereits Vier der Teilnehmerinnen sind von dem Kooperationspartner in eine Festeinstellung übernommen worden, noch bevor die Prüfungsergebnisse vorliegen.

rinnen und Mitarbeiter der passage gGmbH begleiten seit diesem Jahrgang (Beginn August 2010) die Teilnehmerinnen auch während ihrer praktischen Arbeit auf den Stationen, mit dem Ziel Kolleginnen und Kollegen vor Ort zu sensibilisieren und konkrete Unterstützung bei Problemen anzubieten. Zudem nimmt der Projektträger aktiv an Krankenhausbesprechungen und in einem norddeutschen Netzwerk 'Migrantinnen in der Pflegeausbildung' teil, um die Interessen der Zielgruppe auch dort zu repräsentieren. Der Projektträger sieht sich auf Grund dessen bewusst auch als **Mediator**.

Die **Zusteuering** der Teilnehmerinnen erfolgt größtenteils über die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (siehe Abbildung 15). Ausschlaggebend war hierbei der persönliche Einsatz eines Mitarbeiters Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz, der in der Vergangenheit in dem Referat Fachberufe für Gesundheitswesen, Personen mit Migrationshintergrund zur Anerkennung und Bewertung von ausländischen Schulabschlüssen beraten hat. Der Mitarbeiter vermittelte Teilnehmerinnen persönlich an den Projektträger, und sammelte auch während des Jahres eine Liste von Interessenten, die sich bei einem erneuten Durchlauf erfolgreich bewerben konnten. Somit war der Prozess der Vermittlung besonders effektiv, was darin begründet lag, dass das Projekt bei der Behörde bekannt ist und die Zielgruppe überschaubar und gut abgrenzbar ist. Im Jahre 2008 standen somit bereits 180 Teilnehmerinnen auf der Warteliste, die sich dem Bewerbungsprozess stellen konnten. Durch einen Referatswechsel des Mitarbeiters der BSG, wird es eine Herausforderung für die Zukunft sein, auch weiterhin eine erfolgreiche Vermittlung von Teilnehmer/innen zu gewährleisten. Die bisherige Öffentlichkeitsarbeit, in der Flyer der passage gGmbH ausgelegt, oder Messeauftritte organisiert wurden, brachte durch die zielgruppenspezifische Ausrichtung des Projektes nicht die gewünschte Resonanz. Es muss von daher garantiert werden, dass das Projekt bei der ARGE und der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz weiterhin bekannt ist und gefördert wird. Zudem wäre eine spezifischere Auslegung von Flyern und Informationsmaterialien an öffentlichen Plätzen mit hohem Zulauf der Zielgruppe, wie beispielsweise in Kinderbetreuungseinrichtungen, überaus empfehlenswert.

**Abbildung 15: Zusteuering der Teilnehmerinnen und Teilnehmer**



Wie bereits erwähnt, muss die Teilnehmerin bereits im Vorfeld Selbstinitiative zeigen, um sich überhaupt dem Bewerbungsverfahren der passage gGmbH stellen zu können. Um auf beiden Seiten feststellen zu können, ob die Teilnahme an dem Projekt die gegenseitigen Erwartungen erfüllt, wurde im zweiten Jahrgang (Beginn August 2009) ein 'Schnupperpraktikum' eingeführt. So konnte die Bewerberin bereits in der Vorbereitungsphase feststellen, ob die Organisation sowie die praktische Arbeit im Gesundheits- und Pflegesektor den eigenen Vorstellungen entsprechen. Sich dem schwierigen Bewerbungsverfahren, sowie den anspruchsvollen praktischen Erfahrungen des Schnupperpraktikums zu stellen, beweist bereits eine hohe **Selbstmotivation der Teilnehmerinnen** wieder in das Berufsleben zurückzufinden. Es muss somit weder vom Projektleiter noch vom Kooperationspartner Motivationsarbeit geleistet werden. Die bisherige Erfahrung hat gezeigt, dass die meisten Teilnehmerinnen, die die Bewerbungs- und Vorbereitungsphase erfolgreich beendet haben, auch die Ausbildung bis zur Examensprüfung beenden (von den 19 Teilnehmerinnen des Durchlaufs in 2008, die die Probezeit bestanden haben, legen nun 18 Teilnehmerinnen die Examensprüfung ab).

Vor allem durch die praktische Arbeit und den direkten Kontakt mit den Patienten kann man ein **erhöhtes Selbstbewusstsein** der Teilnehmerinnen feststellen. Der Kooperationspartner sowie

der Projektträger, erkennen eine klare Veränderung der Teilnehmerin, sobald diese die Arbeitskleidung und das dazugehörige Namensschild des Krankenhauses tragen dürfen. Mit Hilfe dieser äußerlichen Identifikationsmerkmale nehmen sich die Teilnehmerinnen als ein Teil des Krankenhauses wahr, und fallen durch ein selbstbewussteres und stärkeres Auftreten auf.

Die verhältnismäßig **lange Bewerbungs- und Vorbereitungsphase** vor Ausbildungsbeginn bedeutet für einige Teilnehmerinnen materielle Probleme. Viele der Teilnehmerinnen erhalten in dieser Phase keine finanzielle Unterstützung, und müssen ihren Lebensunterhalt für die Dauer von sechs Monaten selbst bzw. über ihre Familie finanzieren. Gerade weil die Teilnehmerinnen bereits eine abgeschlossene Ausbildung aus ihrem Herkunftsland vorweisen können, wäre zu überprüfen, inwieweit die sprachliche Vorbereitungs- und Trainingsphase noch mehr in das Ausbildungs-Curriculum des Albertinen-Diakoniewerk e. V. integriert werden kann. Nichtsdestotrotz, sollte allerdings die allgemeine Wichtigkeit einer vorbereitenden Ausbildungsmaßnahme betont werden, die auch von den Teilnehmerinnen als sehr wichtig angesehen wird.

**Eine zentrale Herausforderung** für die Zukunft ist es, die Unterstützung der Zielgruppe auch nach der Ausbildung zu gewährleisten. Es herrschen nach wie vor Sprachschwierigkeiten und Vermittlungsbedarf zwischen der Zielgruppe und dem stationären Personal. Der Projektträger schlug einen **Interkultureller Coach** vor, der vor Ort die Vermittlerposition der passage gGmbH in den stationären Einrichtungen dauerhaft übernehmen würde, um die Interessen der Zielgruppe zu gewährleisten. Zudem sollte die Möglichkeit geschaffen werden, auch nach der abgelegten Examensprüfung weiterhin berufsbezogenen Sprachunterricht zu erhalten.

### **Ergebnistransfer**

Zum Zeitpunkt der Evaluierung befindet sich der erste Jahrgang (Beginn 2008) in der schriftlichen und mündlichen Examensprüfung. Daher ist es zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht möglich, genaue **Verbleibsdaten** zu analysieren. Der Projektträger wies jedoch darauf hin, dass die fehlenden Verbleibsdaten, sobald dies möglich ist, gesammelt und archiviert werden. Es sollte allerdings erwähnt werden, dass vier der Teilnehmerinnen des Jahrgangs (Beginn 2008), bereits vor dem Vorliegen der Prüfungsergebnisse vom Albertinen-Diakoniewerk e. V. direkt übernommen werden. Zudem ist eine Bereitschaft vorhanden, noch weitere Teilnehmerinnen fest einzustellen. Daraus kann man schließen, dass den Bewerbern mit Hilfe des Projektes MiA ein **Berufsfeld eröffnet** wurde, das ihnen bis dahin in Deutschland verschlossen blieb oder in dem sie bisher noch unterrepräsentiert waren.

### **Kooperation und Vernetzung**

Der Kooperationspartner des Projektes MiA ist das **Albertinen-Diakoniewerk e. V.**, welches das **Albertinen Krankenhaus/Albertinen Haus gGmbH** und das **Amalie-Sieveling Krankenhaus** umfasst. Das Albertinen Krankenhaus überlegt die Kooperation zu beenden. Der Projektträger begründete die eventuelle Beendigung der Zusammenarbeit mit dem Arbeitsaufwand der arbeitsintensiven Zielgruppe, den das Albertinen Krankenhaus aufgrund von internem Personal-mangel nicht mehr nachkommen kann. Die endgültige Entscheidung soll im Januar 2011 gefällt werden. Das Albertinen Krankenhaus nahm keinen Bezug zu den Gründen der Kooperationsbeendigung. Alle anderen Partner sind in der ursprünglichen Kooperationsstruktur erhalten geblieben.

Durch die generalisierte Ausbildung, die allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege, Altenpflege und Kinderkrankenpflege miteinander verbindet, werden die Auszubildenden auf die späteren beruflichen Herausforderungen vorbereitet. Die Projektträger und der Kooperationspartner arbeiten eng in der Bewerbungsphase zusammen, da gemeinsam über die endgültige Auswahl von Teilnehmerinnen entschieden wird. Nach der Bewerbungs- und Vorbereitungsphase, die fast ausschließlich von der passage gGmbH organisiert und auch operativ ausgeführt wird, übernehmen die Albertinen Schule und die Krankenhäuser die fachliche Ausbildung der Zielgruppe. Der Projektträger hat dann nur noch die Funktion einer sprachlichen, sozialen und persönlichen Unterstützung. Eine **engere Einbeziehung** des Projektträgers in das Curriculum der Schule wäre hilfreich, um die Teilnehmerinnen aktiver während der fachlichen Ausbildung unterstützen zu können. Der Projektträger schlug vor einen zusätzlichen Sprachunterricht (mehr als einmal wöchentlich) in das Curriculum einzubauen, damit die Zielgruppe direkt die Möglichkeit hat, sprachliche Verständnisfragen zu klären und Fachbegriffe nachzufragen.

### **Fazit**

Das Projekt setzt erfolgreich bei den unterschiedlichen Integrationshemmnissen an und unterstützt Personen mit Migrationshintergrund nicht nur mit Hilfe von berufsbezogenem Sprachun-

terricht, sondern auch mit persönlicher Unterstützung und Betreuung, dabei die Schwierigkeiten des beruflichen Alltages zu bewältigen. Somit gelingt es der Zielgruppe eine erfolgreiche Ausbildung abzuschließen, welches einen Einstieg in den Arbeitsmarkt Hamburgs möglich macht. Wegen des hohen Bedarfs an Fachpersonal im Gesundheits- und Pflegesektor sollte darüber nachgedacht werden, dass Projekt MiA nicht nur in eine Regelförderung zu überführen, sondern die Gesamtorganisation an den Kooperationspartner zu übergeben. Das Albertinen-Diakoniewerk e.V. könnte mit Hilfe eines vom Projektträger vorgeschlagenen **interkulturellen Coachs**, und eines im Curriculum **integrierten Sprachförderungskurses** die angesprochene Zielgruppe weiterhin fördern. Gerade da einige Fachkräfte mit Migrationshintergrund bereits eine Qualifizierung im Pflegebereich vorweisen können, wäre es erstrebenswert, diese Zielgruppe auch weiterhin zu fördern und mit Hilfe einer auch in Deutschland anerkannten Examinierung für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Der Kooperationspartner zeigt sich aufgrund des wachsenden Pflegenotstands **grundsätzlich offen** für eine Verstetigung des Projektes.

### Stärken-Schwächen-Analyse des Projektes

Die nachfolgende Abbildung 16 stellt zusammenfassend die identifizierten Stärken, Schwächen (Im Projekt), Chancen und Risiken (im Umfeld des Projekts) sowie die Herausforderungen und Lösungsansätze entlang der Analyseebenen dar:

Abbildung 16: Stärken-Schwächen-Analyse des Projekts MiA

Stärken	Schwächen
<p><b>Vorerfahrung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Projektleitung mit Erfahrung im Bereich migrationspezifischer Arbeitsförderung</li> <li>▪ Unter GATE GmbH wurde bereits (2001 – 2004) ein ähnliches Projekt organisiert, dessen Erfahrungen in MiA eingeflossen sind.</li> </ul> <p><b>Konzeptionelle Gestaltung des Projektes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intensive Vorbereitung und Förderung während der 6- monatigen Vorbereitungsphase</li> <li>▪ Nach Beginn der Ausbildung weitere sprachliche und persönliche Stütze</li> <li>▪ Zudem auch als Mediator/und interkultureller Coach in den stationären Einrichtungen tätig</li> <li>▪ Ziele (examinierendes Pflegepersonal) wurden im Vorfeld festgelegt</li> </ul> <p><b>Bisherige Implementierung und Umsetzung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abbau entscheidender Integrationshemmnisse (Sprache, Qualifikation und</li> </ul>	<p><b>Bisherige Implementierung und Umsetzung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es kommt regelmäßig zu kulturellen/sprachlichen Missverständnissen während der stationären Ausbildung der Zielgruppe</li> <li>▪ Die Mitarbeiter der passage gGmbH müssen regelmäßig als Vermittler der Zielgruppe agieren</li> </ul> <p><b>Kooperation und Vernetzung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es besteht eine klare Grenze zwischen der fachlichen und der sprachlichen Ausbildung (Kooperationspartner und Projektträger). Eine bessere Einbeziehung der passage gGmbH in das Curriculum der Albertinen Schule würde das Programm jedoch verbessern</li> </ul>

<p>Diskriminierung)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erste (berufliche) Integrationserfolge (die Zielgruppe fühlt sich anerkannt und erhält durch die praktische Arbeit ein neues Selbstbewusstsein)</li> </ul> <p><b>Kooperation und Vernetzung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der Kooperationspartner hat ein hohes Eigeninteresse an der Zielgruppe (erhöhter Mangel an Pflegepersonal) und bietet somit vermehrt Festeinstellungen nach der Ausbildung an</li> <li>▪ Das anspruchsvolle Curriculum des Albertinen Diakoniewerks e.V. bereitet die Teilnehmerinnen gut auf spätere berufliche Herausforderungen vor</li> </ul> <p><b>Nachhaltigkeit und Ergebnistransfer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es gibt keine konkreten Planungen, allerdings befürwortet der Kooperationspartner ein regelfinanziertes Projekt, oder die Möglichkeit einer Übernahme der Gesamtorganisation durch den Kooperationspartner</li> </ul>	
<p><b>Chancen</b></p>	<p><b>Risiken</b></p>
<p><b>Wirtschaftliche und sozialstrukturelle Rahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Steigende Nachfrage an qualifizierten Fachkräften im Gesundheits- und Pflege Sektor</li> <li>▪ Eine hohe Anzahl von Frauen mit Migrationshintergrund haben bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung im Pflegebereich, die allerdings in Deutschland nicht als Qualifikation anerkannt wird</li> </ul>	<p><b>Wirtschaftliche und sozialstrukturelle Rahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Derzeitig arbeiten nur 6,6 Prozent aller ausländischen Frauen (Statistikamt Nord, 2009) im Gesundheitswesen. Dies beweist, dass Frauen erheblich unter ihren jeweiligen Bevölkerungsanteilen in diesem Sektor beschäftigt sind. Die hohe Arbeitslosenquote<sup>13</sup> von Personen mit Migrationshintergrund (vor allem der Frauen) ist ein Indiz dafür, dass eine berufliche Integration noch nicht vollständig stattgefunden hat</li> </ul>

<sup>13</sup> Laut Bundesagentur für Arbeit lag diese im Jahre 2009 bei 19,6 Prozent in Hamburg



- Es fehlt die Möglichkeit eine berufliche Nachqualifizierung im Gesundheits- und Pflegebereich Ausbildung abzulegen, die auch gleichzeitig berufsbezogenen Sprachunterricht, und weitere stützende Förderung und Beratung beinhaltet.

## 6. ZUSAMMENFASSUNG, FAZIT UND EMPFEHLUNGEN

Insgesamt zeigt sich, dass die beiden Querschnittsziele Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung sowie Nachhaltigkeit im Hamburger ESF-Programm einen hohen Stellenwert einnehmen. Die Strategie des ESF-Programms der Freien und Hansestadt ist nach Ansicht des Evaluatorenteams gut aufgestellt, um die mit den beiden Querschnittszielen verbundenen operationellen Ziele zu erreichen. Insbesondere die Prioritätsachse „Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von Benachteiligten/Chancengleichheit“, die mit 30 Prozent der Mittel ausgestattet ist, leistet mit ihren Aktionen und den darunter geförderten Projekten einen direkten Beitrag zum Querschnittsziel Chancengleichheit und zur sozialen Dimension der Nachhaltigkeit.

Im Hinblick auf die anfangs aufgestellte Gender Mainstreaming-Systematik lässt sich feststellen, dass das ESF-Programm bereits einen großen Beitrag zur spezifischen Verankerung von Gleichstellung am Arbeitsmarkt auf der horizontalen Ebene leistet. Gender Mainstreaming wird damit zunächst handlungsorientiert und spezifisch-pragmatisch implementiert und umgesetzt. Die entsprechenden Aktionen können aber darüber hinaus auch strategisch-zielorientiert wirksam werden, wenn die weibliche Beteiligung in beruflichen Bildungsmaßnahmen dazu führt, dass der Zugang von Frauen zu Berufen verbessert wird, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, wie es auch die Angaben der Projektträger im Monitoring nahelegen.

Zwar hat sich die Situation für Frauen, Migrantinnen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren verbessert. Weiterer Handlungsbedarf besteht allerdings insbesondere bei der Angleichung der Gehälter, der Ausweitung des Betreuungsangebotes für Kinder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Aufstiegsförderung von Frauen sowie der beruflichen und sozialen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Der Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund, die auf vielfältigen Mechanismen beruht, kann nur mit der Implementierung von strategischem Cultural Mainstreaming begegnet werden, das sich auch an Lehrpersonal, Auszubildende sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber richten muss.

Das ESF-Programm sollte folglich weiterhin Projekte fördern, die Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund den Weg zu einer gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsleben ebnen und damit auch zum Abbau von Lohnungleichheiten und Diskriminierungen bei Führungspositionen beitragen.

Das Evaluatorenteam empfiehlt darüber hinaus, dass in den kommenden Jahren auch die strukturellen Benachteiligungen von Männern, beispielsweise in der Förderung jugendlicher Benachteiligter, stärker unter Chancengleichheitsaspekten betrachtet werden sollte. In Zukunft sollten gerade auch alleinerziehende Väter angesprochen und unterstützt werden, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie auf Arbeitgeberseite um die Sensibilisierung von Unternehmen geht.

Die nachfolgende Abbildung fasst Erfolge und Herausforderungen in Bezug die Umsetzung der beiden Querschnittsziele zusammen.

**Tabelle 6: Erfolge und Herausforderung in Bezug auf die Umsetzung der Querschnittsziele im Hamburger ESF-Programm**

Querschnittsziele	
Erfolge/gute Ansätze	Herausforderungen
guter Arbeitsmarktzugang von Frauen und Älteren	Ungleichheit von Frauen bezüglich der Erwerbseinkommen und der Beschäftigungsverhältnisse
verbesserter Zugang zu Beschäftigung und Berufsausbildung für Nicht-Deutsche und Menschen mit Migrationshintergrund	höhere Arbeitslosigkeit und geringere Ausbildungsbeteiligung unter Nicht-Deutschen
Zahl der nicht vermittelten Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsplätze unter Männern und Frauen annähernd gleichmäßig zurückgegangen	Frauen verfügen im Verhältnis zu Männern zu einem geringeren Anteil über höhere Bildungsabschlüsse
Beratung in interkultureller Kompetenz für Personalverantwortliche	Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft unterrepräsentiert
Förderung von Diversität und Toleranz durch Stadtteilprojekte und Netzwerke	Bisher keine Maßnahmen zur Sensibilisierung von Entscheidern für die Problemlagen von Frauen oder die Förderung der Einstellung von Frauen
Sensibilisierung von Unternehmen für die Einstellung von Älteren	keine Angaben zum Zugang von Nicht-Deutschen und Menschen mit Migrationshintergrund zu höheren beruflichen Positionen oder zur Implementation entsprechender Maßnahmen im ESF-Programm

Eine zentrale Herausforderung für die Erreichung der Querschnittsziele ist die Berücksichtigung von Gender und Cultural Mainstreaming in den Umsetzungsverfahren. So sollten aus Sicht des Evaluatorenteams weiterhin regelmäßige Fortbildungen und Schulungen zu den beiden Querschnittszielen für die an der Programmumsetzung beteiligten Stellen stattfinden. Darüber hinaus sollten Leitfäden und Handreichungen zur Umsetzung der Querschnittsziele entwickelt werden, mit dem Ziel, Programmverantwortliche, Multiplikatoren und Projektträger entsprechend zu informieren und zu schulen. In Niedersachsen wurde beispielsweise ein „ESF – Leitfaden zur Bewertung von Anträgen „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ erarbeitet, nach dem die Bewertung von Anträgen hinsichtlich des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung mittels der Anwendung des Scoringmodells erfolgt (Investitions- und Förderbank Niedersachsen 2009).

## 7. LITERATURVERZEICHNIS

**Agentur für Gleichstellung im ESF** (2009): Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen. Berlin

**Agentur für Gleichstellung im ESF: Gender Mainstreaming.** Im Internet unter <http://www.esf-gleichstellung.de/gendermainstreaming.html>

**Behörde für Familie, Soziales und Gesundheit und Verbraucherschutz. 2007.** Hamburger Handlungskonzept zur Integration von Zuwanderern.

**Bremer Senat.** 2010. Drucksache 17/1159. 3. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der bremischen Verwaltung.

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMSFJ), 2010.** Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland – Eine Standortbestimmung.

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMSFJ), 2010/08.** Gender Datenreport. München

**Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie.** 2007. Nationaler Strategischer Rahmenplan für den Einsatz der EU-Strukturfonds in der Bundesrepublik Deutschland 2007 – 2013.

**EUROSTAT, Datenbank:**

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)

**Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Wirtschaft und Arbeit** (2007): Operationelles Programm der Freien und Hansestadt Hamburg für den Europäischen Sozialfonds (ESF) im Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ Förderperiode 2007-2013.

**Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Wirtschaft und Arbeit** (2010): Jährlicher Durchführungsbericht zum Operationellen Programm der Freien und Hansestadt Hamburg für den Europäischen Sozialfonds (ESF) im Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ Förderperiode 2007-2013.

**Gericke, Norbert.** 2010: Ausbildungsbeteiligung. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht - 2010. Bonn 2010

**Hamburger Karriereschmiede.** 2009. Dokumentation der Aktivitäten im Zeitraum 01.01.2009 – 31.12.2009 – Zwischenbericht.

**Hamburger Senat.** 2010. Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft – Konzept zur beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Drucksache 19/5948.

**Hamburger Senat.** 2007. Fördern und Fordern in Hamburg (3) – Bilanz der Arbeitsmarktpolitik des CDU Senats

**Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.** 4/2009. IAB Forschungsbericht. Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben – Auswertung des IAB Betriebspanels 2008.

**Irene Pimminger** (1999): Chancengleichheit im ESF. Qualitative Analyse. Wien

**Kloth, Melanie.** 2008. Zuwanderer in der Stadt – Zwischenbericht. Zwischenbericht Hamburg

**Mikrozensus.** 2008. Regionale Erwerbstätigenquote.

**Otto, Alkis Henri & Stiller, Silvia. 2009.** Demographischer Wandel und Arbeitskräfteangebot: Perspektiven und Handlungsoptionen für hamburgische Unternehmen. Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut (HWWI). Policy Report Nr. 12.

**Sozialberichterstattung der amtlichen Statistik,** Datenbank: <http://www.amtliche-sozialberichterstattung.de/datenquellen.html>

**Statistikamt Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, 2010.** Sozialleistungen. **Nr. 86/2010**

**Statistikamt Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, 2010 (Mikro j/09).** Bevölkerung und Erwerbstätigkeit in Hamburg und Schleswig-Holstein.

**Statistikamt Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein. Statistische Berichte 2010 (A VI 5 – vj 4/09 H).** Sozialversicherungsbeschäftigte in Hamburg.

**Statistikamt Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, 2009.** Unternehmen. **Nr. 29/2009.**

**Statistikamt Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, 2008.** Einkommen und Verdienste (V/2008). E

**Statistikamt Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein. 2007.** Monitor Wachsende Stadt

**Statistikamt Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, 2004:** Haushalte im Norden trotz Arbeitseinkommens auf Sozialhilfe angewiesen. Nr. 132/2004.

**Statistik der Bundesagentur für Arbeit:** Unterbeschäftigung. Im Internet unter: <http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-SAT/RD-SAT/A01-Allgemein-Info/Statistik/Generische-Publikation/Unterbeschaeftigung-SA-TH/TH-06.pdf>

**Statistisches Bundesamt, Genesis-Datenbank:**  
<https://www.genesis.destatis.de/genesis/online>

**Verordnung (EG) Nr. 1080/2006** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1783/1999. In: ABL L 210/1 vom 31.7.2006

**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. In: ABl. L 210/25 vom 31.7.2006

**WirtschaftsWoche & Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft. Bundesländerranking 2008.** Im Internet unter: [http://www.bundeslaenderranking.de/pdf/2008\\_hamburg.pdf](http://www.bundeslaenderranking.de/pdf/2008_hamburg.pdf)

**WirtschaftsWoche & Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft. Bundesländerranking 2010.** Im Internet unter: [http://www.bundeslaenderranking.de/pdf/2010\\_hamburg.pdf](http://www.bundeslaenderranking.de/pdf/2010_hamburg.pdf)

**Kamuran Sezer & Nilgün Daglar.** 2010. Türkische Akademiker und Studenten in Deutschland. Wie sie leben. Was sie denken. Was sie wollen. Die Identifikation der TASD mit Deutschland – Abwanderungsphänomen der TASD beschreiben und verstehen. Im Internet unter: <http://tasd.futureorg.de/index.php?page=publikationen>