

Europäischer Sozialfonds ESF
Damit ist Hamburg beschäftigt!

Halbzeitbewertung
2011

DER EUROPÄISCHE SOZIALFONDS (ESF) IN HAMBURG 2007-2013

HALBZEITBEWERTUNG 2011



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!



Hamburg

Behörde für Arbeit,
Soziales, Familie
und Integration

RAMBOLL

Projektleitung:

Barbara Schneider

Senior Beraterin

Tel.: 040 – 30 20 20 – 120

E-Mail: barbara.schneider@r-m.com

Autorinnen und Autoren:

Debora Gärtner

Carina Lücke

Marcus Neureiter

Barbara Schneider

Hamburg, Dezember 2011

INHALT

1.	Einleitung	1
1.1	Ziele und Fragestellungen der Halbzeitbewertung	1
1.2	Aufbau des Berichts	2
Teil A: Strategieanalyse		3
2.	Sozio-ökonomische Analyse für Hamburg	3
2.1	Makro-ökonomischer Kontext, Gebiet und Bevölkerung	3
2.2	Beschäftigungssystem	11
2.3	Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten	18
2.4	Humankapitalentwicklung	25
2.5	Arbeitslosigkeit	39
2.6	Soziale Lage	43
2.7	Quantifizierte Ziele der Europäischen Union (EU-Benchmarks)	51
3.	Stärken-Schwächen-Analyse der Freien und Hansestadt sowie Ansatzpunkte für die weitere Ausgestaltung der ESF-Strategie	53
3.1	Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	53
3.2	Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals	57
3.3	Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung	62
3.4	Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen	65
4.	Logik und Kohärenz des Zielsystems	68
4.1	Beschreibung des Zielsystems	68
4.2	Bewertung des logischen Aufbaus des Zielsystems	71
4.3	Bewertung der inneren Kohärenz des Zielsystems	72
4.4	Schlussfolgerungen für die Relevanz der gewählten Strategie	73
Teil B: Bewertung der Programmumsetzungsstrukturen		74
5.	Wettbewerbsverfahren	74
5.1	Darstellung des Verfahrens	74
5.2	Fazit	87
6.	Partnerschaftliche Umsetzung	89
6.1	ESF-Behördenausschuss – Einbindung der Hamburger Behörden	89
6.2	ESF-Begleitausschuss – Einbindung der Wirtschafts- und Sozialpartner	91
7.	Monitoring- und Indikatorensystem	94
7.1	Monitoring und Controlling	94
7.2	Überprüfung des Indikatorensets und der Zielquantifizierungen	104

Teil C: Umsetzung und Ergebnisanalyse	108
8. Umsetzung und Ergebnisse des Programms	108
8.1 Umsetzungsstand des Gesamtprogramms	108
8.2 Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten	112
8.3 Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals	130
8.4 Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	150
8.5 Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen	174
8.6 Beiträge des Programms zu den Querschnittszielen	181
Teil D: Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	198
8.7 Relevanz und Kohärenz der Strategie	198
8.8 Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen zur Optimierung des Programms	201
8.9 Monitoring- und Indikatorensystem	210
8.10 Wettbewerbsverfahren	212
8.11 Partnerschaftliche Umsetzung	217
8.12 Neue Förderperiode ab 2014	220
9. Literatur	227

ABBILDUNGEN

Abbildung 2—1:	Hamburg und seine Bezirke	3
Abbildung 2—2:	Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund in Hamburg und den einzelnen Bezirken in 2009	4
Abbildung 2—3:	BIP (preisbereinigt) 2005 bis 2010 (Veränderung zum Vorjahr), Hamburg, Deutschland (alte Länder) und Deutschland	5
Abbildung 2—4:	Veränderung der Bruttowertschöpfung nach Branchen preisbereinigt 2005-2010 in Prozent	6
Abbildung 2—5:	Anteil der Betriebe nach Größenklassen Hamburg 2005 und 2009	7
Abbildung 2—6:	Anteil der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen Hamburg, altes Bundesgebiet 2005 und 2009	8
Abbildung 2—7:	Anzahl der Bevölkerung nach Altersgruppen in Hamburg 2005-2009	9
Abbildung 2—8:	Anzahl der Bevölkerung nach Altersgruppen in Hamburg, Prognose 2010-2025	10
Abbildung 2—9:	Klimaindikator NUI für alle Regionen in Deutschland 2009	12
Abbildung 2—10:	Weiterbildungsquote nach Qualifikation in Hamburger KMU, die Weiterbildung durchführen, 2009	20
Abbildung 2—11:	Arten der Weiterbildung, 2009	21
Abbildung 2—12:	Gründe für Nicht-Beteiligung an Weiterbildung unter Hamburger KMU, 2009	23
Abbildung 2—13:	Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen in Hamburg 2005 und 2009 nach Geschlecht	26
Abbildung 2—14:	Schulabschlüsse in Hamburg und Deutschland (alte Länder) 2009	27
Abbildung 2—15:	Schulabschlüsse in Hamburg 2005 und 2009	28
Abbildung 2—16:	Schulabschlüsse in Hamburg 2009 nach Geschlecht	29
Abbildung 2—17:	Hochschulabsolventinnen und -absolventen nach Fächergruppen in Deutschland und Hamburg, 2009	30
Abbildung 2—18:	Hochschulabsolventinnen und -absolventen nach Fächergruppen in Hamburg 2005 und 2009	31
Abbildung 2—19:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge Hamburg, Deutschland und Deutschland (alte Länder) Veränderung von 2009 zu 2010 in Prozent	33
Abbildung 2—20:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereich Hamburg 2010 in Prozent (insg. 14.382)	34
Abbildung 2—21:	Kennzahlen für den Ausbildungsmarkt Hamburg, Deutschland und Deutschland (alte Länder) 2008-2010	35
Abbildung 2—22:	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge 2010 nach schulischer Vorbildung, Lösungsquote ¹ in Prozent	37
Abbildung 2—23:	Entwicklung der gemeldeten offenen Stellen Hamburg 2005-2010	39
Abbildung 2—24:	Arbeitslosenquoten (abhängige zivile Erwerbspersonen) Hamburg, Deutschland, Deutschland (alte Länder) 2005-2010	40
Abbildung 2—25:	Arbeitslosenquoten in den Bezirken Hamburgs, 2010	42
Abbildung 4—1:	Zielsystem des ESF in der Freien und Hansestadt Hamburg 2007-2013	70
Abbildung 5—1:	Prozessschritte im Verfahren	74
Abbildung 5—2:	Anzahl der Leistungsbeschreibungen (Instrumente) 2007-2010	78
Abbildung 5—3:	Anvisierte Aktivitäten innerhalb der Leistungsbeschreibungen	78

Abbildung 5—4:	Anvisierte Zielgruppen (Personen) innerhalb der Leistungsbeschreibungen	79
Abbildung 5—5:	Anvisierte Zielgruppen (Organisationen/Institutionen) innerhalb der Leistungsbeschreibungen	79
Abbildung 7-1:	Wirkungslogik von Interventionen	104
Abbildung 7-2:	Leitfragen Handhabung des Indikatorensystems	105
Abbildung 8-1:	Gesamtprogramm – finanzielle Umsetzung, Kofinanzierung, 2008-2010	109
Abbildung 8-2:	Gesamtprogramm – Zuordnung der Projekte zu den Querschnittszielen „Chancengleichheit“ und „Nichtdiskriminierung“	184
Abbildung 8-3:	Prioritätsachse A – Zuordnung der Projekte zu den Querschnittszielen „Chancengleichheit“ und „Nichtdiskriminierung“	186
Abbildung 8-4:	Prioritätsachse B – Zuordnung der Projekte zu den Querschnittszielen Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung	187
Abbildung 8-5:	Prioritätsachse C – Zuordnung der Projekte zu den Querschnittszielen Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung	188
Abbildung 8-6:	Gesamtprogramm – Zuordnung der Projekte zu dem Querschnittsziel soziale Nachhaltigkeit	191
Abbildung 8-7:	Gesamtprogramm – Zuordnung der Projekte zu dem Querschnittsziel ökonomische Nachhaltigkeit	192
Abbildung 8-8:	Prioritätsachse A – Zuordnung der Projekte zu dem Querschnittsziel soziale Nachhaltigkeit	193
Abbildung 8-9:	Prioritätsachse A – Zuordnung der Projekte zu dem Querschnittsziel ökonomische Nachhaltigkeit	194
Abbildung 8-10:	Prioritätsachse B – Zuordnung der Projekte zu dem Querschnittsziel soziale Nachhaltigkeit	195
Abbildung 8-11:	Prioritätsachse B – Zuordnung der Projekte zu dem Querschnittsziel ökonomische Nachhaltigkeit	195
Abbildung 8-12:	Prioritätsachse C – Zuordnung der Projekte zu dem Querschnittsziel soziale Nachhaltigkeit	196
Abbildung 8-13:	Prioritätsachse C – Zuordnung der Projekte zu dem Querschnittsziel ökonomische Nachhaltigkeit	197
Abbildung 8-14:	Übersicht zu finanziellen Anpassungen der Programmstrategie	202
Abbildung 8-15:	Interventionsbereiche des ESF gemäß Verordnungsvorschlag	202

TABELLEN

Tabelle 2—1:	Anzahl der Erwerbstätigen insgesamt, der Selbstständigen und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg 2005-2009 in Tsd.	11
Tabelle 2—2:	Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Geschlecht und Alter in Hamburg und Deutschland 2005-2009	14
Tabelle 2—3:	Erwerbstätigenquote von Personen mit Migrationshintergrund und Ausländerinnen und Ausländern für Hamburg und Deutschland in 2007	14
Tabelle 2—4:	Entwicklung der Beschäftigtenzahlen nach Branchen in Hamburg, in Tsd. und in Prozent, 2005-2010	16
Tabelle 2—5:	Entwicklung der Anzahl der Teilzeitbeschäftigten und geringfügig entlohnten Beschäftigten in Hamburg 2005-2009	16
Tabelle 2—6:	Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen in Hamburg und im Bundesdurchschnitt 2005 und 2009	25
Tabelle 2—7:	Teilnahme der Bevölkerung von 25 bis 64 Jahren an allgemeiner und beruflicher Bildung, nach NUTS 1. und 2. Ebene	33
Tabelle 2—8:	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge 2008, 2009, 2010 nach Ausbildungsbereichen, Lösungsquote ¹ in Prozent	38
Tabelle 2—9:	Arbeitslosenquoten nach Strukturmerkmalen Hamburg und Deutschland 2005-2010	41
Tabelle 2—10:	SGB II-Empfängerquote insgesamt und nach Geschlecht, Hamburg und Deutschland 2006-2009	43
Tabelle 2—11:	Armutsgefährdungsquote in Hamburg nach soziodemografischen Merkmalen in Prozent, gemessen am Bundesmedian	44
Tabelle 2—12:	Anteil der Langzeit-ALG-2-Bezieher (länger als zwei Jahre) am Gesamtbestand in Prozent, Berichtsmonat Juni 2010	46
Tabelle 2—13:	Anzahl der Gefangenen und Verwahrten in Hamburg 2005 und 2009, nach Alter und Geschlecht	47
Tabelle 2—14:	Anzahl der Menschen mit Behinderung in Deutschland und Hamburg 2005 und 2009 nach Alter	48
Tabelle 2—15:	Erwerbsquote und Erwerbslosenquote von Menschen mit Behinderungen und ohne Behinderung in Deutschland 2005 und 2009	49
Tabelle 2—16:	Ziele der Europäischen Union - EU Benchmarks der Lissabon-Strategie in Prozent	51
Tabelle 3—1:	Analysetabelle für Prioritätsachse A	54
Tabelle 3—2:	Analysetabelle für Prioritätsachse B	59
Tabelle 3—3:	Analysetabelle für Prioritätsachse C	63
Tabelle 3—4:	Analysetabelle für Prioritätsachse E	66
Tabelle 5—1:	Besetzung der Vorauswahlkommissionen 2007-2010	81
Tabelle 5—2:	Ergebnisse der Vorauswahlkommissionen, Gesamtprogramm und Prioritätsachsen, 2008-2010	84
Tabelle 5—3:	Anzahl der Projekte und Projektträger 2007-2011	85
Tabelle 8—1:	Gesamtprogramm – finanzielle Umsetzung, 30.06.2011	108
Tabelle 8—2:	Gesamtprogramm – materielle Umsetzung, 30.06.2011	111
Tabelle 8—3:	Aktionen A1-A4 – finanzielle Umsetzung, 30.06.2011	117
Tabelle 8—4:	Aktion A1 – materielle Umsetzung 30.06.2011	118
Tabelle 8—5:	Aktion A2 – materielle Umsetzung, 30.06.2011	120
Tabelle 8—6:	Aktion A3 – materielle Umsetzung, 30.06.2011	122
Tabelle 8—7:	Aktion A4 – materielle Umsetzung, 30.06.2011	123
Tabelle 8—8:	Aktion A5 – finanzielle Umsetzung, 30.06.2011	126
Tabelle 8—9:	Aktion A5 – materielle Umsetzung, 30.06.2011	127

Tabelle 8—10:	Prioritätsachse A – finanzielle Umsetzung, 30.06.2011	128
Tabelle 8—11:	Prioritätsachse A – materielle Umsetzung, 30.06.2011	129
Tabelle 8-12:	Aktionen B1 und B2 - finanzielle Umsetzung, 30.06.2011	137
Tabelle 8—13:	Aktion B1 – materielle Umsetzung, 30.06.2011	139
Tabelle 8—14:	Aktion B2 – materielle Umsetzung, 30.06.2011	141
Tabelle 8-15:	Aktionen B3 und B4 – finanzielle Umsetzung, 30.06.2011	145
Tabelle 8—16:	Aktion B3 – materielle Umsetzung, 30.06.2011	146
Tabelle 8—17:	Aktion B4 – materielle Umsetzung, 30.06.2011	147
Tabelle 8—18:	Prioritätsachse B – finanzielle Umsetzung, 30.06.2011	148
Tabelle 8—19:	Prioritätsachse B – materielle Umsetzung, 30.06.2011	149
Tabelle 8-20:	Aktion C1 - finanzielle Umsetzung, 30.06.2011	152
Tabelle 8—21:	Aktion C1 – materielle Umsetzung, 30.06.2011	154
Tabelle 8-22:	Aktionen C2 bis C5 - finanzielle Umsetzung, 30.06.2011	161
Tabelle 8—23:	Aktion C2 – materielle Umsetzung, 30.06.2011	162
Tabelle 8—24:	Aktion C3 – materielle Umsetzung, 30.06.2011	163
Tabelle 8—25:	Aktion C4 – materielle Umsetzung, 30.06.2011	165
Tabelle 8—26:	Aktion C5 – materielle Umsetzung, 30.06.2011	167
Tabelle 8-27:	Aktion C6 - finanzielle Umsetzung, 30.06.2011	169
Tabelle 8—28:	Aktion C6 – materielle Umsetzung, 30.06.2011	171
Tabelle 8—29:	Prioritätsachse C – finanzielle Umsetzung, 30.06.2011	173
Tabelle 8—30:	Prioritätsachse C – materielle Umsetzung, 30.06.2011	173
Tabelle 8—31:	Aktionen E1 bis E3 - finanzielle Umsetzung, 30.06.2011	176
Tabelle 8—32:	Aktion E1 – materielle Umsetzung, 30.06.2011	177
Tabelle 8—33:	Aktion E2 – materielle Umsetzung, 30.06.2011	178
Tabelle 8—34:	Aktion E3 – materielle Umsetzung, 30.06.2011	179
Tabelle 8—35:	Prioritätsachse E – materielle Umsetzung, 30.06.2011	180
Tabelle 8—36:	Zielgruppen des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in den Leistungsbeschreibungen	183
Tabelle 8—37:	Erreichung der Zielgruppen des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der Programmumsetzung	185
Tabelle 8—38:	Spezifische Beiträge der einzelnen Prioritätsachsen zum Querschnittsziel Nachhaltigkeit	190

1. EINLEITUNG

Der Europäische Sozialfonds (ESF) wurde eingerichtet, um den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt der Europäischen Union zu fördern und Unterschiede in Bezug auf Wohlstand und Lebensstandard in den Regionen der Mitgliedstaaten abzubauen. Die vierte Förderperiode des ESF in Hamburg (2007-2013) zielt darauf ab, die Situation auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, die demografischen Herausforderungen zu meistern, Aus- und Weiterbildungsanstrengungen zu forcieren, Existenzgründerinnen und Existenzgründern zu helfen, die Chancengleichheit zu fördern, Bildung, Forschung und Innovationen zukunftsweisend auszurichten und internationale Partnerschaften über die Landesgrenzen hinaus auszubauen. Dafür stehen der Freien und Hansestadt Hamburg ESF-Mittel in Höhe von rund 90 Mio. Euro zur Verfügung. Durch Kofinanzierung ergibt sich daraus ein Gesamtvolumen von 180 Mio. Euro.

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat für den Einsatz des ESF ein Operationelles Programm mit vier strategischen Schwerpunkten beschlossen:

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

Der vorliegende Bericht umfasst die Halbzeitbewertung des ESF-Programms Hamburg für den Zeitraum von 2007 bis 2013.

1.1 Ziele und Fragestellungen der Halbzeitbewertung

Nach der geltenden Rechtsvorschrift VO (EG) Nr. 1083/2006 führen die Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit der Begleitung des Operationellen Programms Bewertungen während des Programmplanungszeitraums durch. Die Ergebnisse werden dem Begleitausschuss für das Operationelle Programm und der Kommission übermittelt. Die Freie und Hansestadt Hamburg hat im Evaluationsplan die Halbzeitbewertung festgelegt. Ziel der Halbzeitbewertung ist es, die Ergebnisse als Grundlage für Vorschläge zur Überarbeitung des Programms zu nutzen und Empfehlungen zur Vorbereitung der künftigen Förderperiode zu geben.

Die wesentlichen Bewertungsaspekte sind:

- Relevanz
- Kohärenz
- Ergebnisse.

Die Bewertungen sind sowohl von strategischer (insbesondere im Hinblick auf Programmänderungen) als auch von operationeller Art (Hinzuziehung der Ad-hoc-Evaluierungen zu bestimmten Themenbereichen). Sie bauen auf den aktuellen Monitoringdaten (INEZ) zu den Output- und Ergebnisindikatoren auf. Dabei hat das Evaluatorenteam auch die Programmumsetzungsstrukturen bewertet, indem das Monitoring- und Indikatorensystem geprüft und das 2007 neu eingeführte Wettbewerbsverfahren analysiert wurden. Zudem ist die partnerschaftliche Umsetzung bewertet worden.

Weiterhin sind die sozioökonomischen Entwicklungen für die Freie und Hansestadt Hamburg nachgezeichnet worden. Auf der Grundlage dieser Befunde sind die bisherigen Leistungen und Ergebnisse in Bezug auf die Programmziele untersucht und Handlungsempfehlungen erarbeitet worden, mit denen Relevanz und Kohärenz der Förderstrategie im ESF-Hamburg gesichert werden können.

Auf diese Weise ist eine Bewertung des ESF möglich, indem der Beitrag des Programms zur Erreichung sowohl des Oberziels Förderung von Wachstum und Beschäftigung als auch der Querschnittsziele

- Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung
- Nachhaltigkeit

ermittelt werden konnte.

1.2 Aufbau des Berichts

Der vorliegende Bericht gliedert sich in drei Teile:

Teil A umfasst erörtert die Strategieanalyse des ESF-Programms:

- Die Relevanz des ESF-Programms der Freien und Hansestadt Hamburg wird vor dem Hintergrund der sozioökonomischen Entwicklungen in **Kapitel 2** dargestellt.
- **Kapitel 3** enthält eine Stärken-Schwächen-Analyse mit Bezug zum ESF-Programm 2007–2013.
- **Kapitel 4** befasst sich mit der Logik und Kohärenz des zugrunde gelegten Zielsystems im Programm.

Teil B bewertet die Programmumsetzungsstrukturen:

- In **Kapitel 5** wird das Wettbewerbsverfahren analysiert.
- **Kapitel 6** untersucht die partnerschaftliche Umsetzung (ESF-Begleitausschuss und ESF-Behördenausschuss) im Rahmen des Programms.
- In **Kapitel 7** steht die genaue Analyse des Monitoring- und Indikatorensystems im Mittelpunkt. Ergänzend zu diesen Erkenntnissen ist in Anhang I eine ausführliche Indikatorenüberprüfung beigefügt.

Teil C stellt die Umsetzungs- und Ergebnisanalyse dar:

- **Kapitel 8** skizziert die bisherige Umsetzung und erste Ergebnisse des ESF-Programms. Ein Schwerpunkt bezieht sich auf die Frage, welchen Beitrag das Programm zu den Querschnittszielen leistet.

Teil D enthält Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen zur Optimierung der Programmumsetzung.

Dem Bericht sind in Anhang II die angewandte Methodik und die Erhebungsbögen beigefügt.

TEIL A: STRATEGIEANALYSE

Teil A umfasst im Rahmen der Strategieanalyse die

- Aktualisierung der sozioökonomischen Analyse für Hamburg, hierauf aufbauend eine
- Stärken-Schwächen-Analyse der Freien und Hansestadt Hamburg sowie Ansatzpunkte für die weitere Ausgestaltung der ESF-Strategie und die
- Überprüfung der Logik und Kohärenz des zugrunde liegenden Zielsystems.

2. SOZIO-ÖKONOMISCHE ANALYSE FÜR HAMBURG

2.1 Makro-ökonomischer Kontext, Gebiet und Bevölkerung

2.1.1 Gebiet und Bevölkerung

Mit 1,77 Mio. Einwohnerinnen und Einwohnern im Jahr 2009 ist die Freie und Hansestadt Hamburg die zweitgrößte Stadt Deutschlands. Das Stadtgebiet umfasst eine Fläche von 755,3 km² und wird umschlossen von den Flächenländern Schleswig-Holstein im Norden und Niedersachsen im Süden. Die Stadt ist in sieben Bezirke aufgeteilt. Die Bevölkerungsdichte nimmt im Vergleich zu den anderen Stadtstaaten Berlin und Bremen mit 2.365 Einwohnerinnen und Einwohnern je km² die Mittelposition ein. So weist im Vergleich der Stadtstaaten Bremen die geringste (1.683) und Berlin (3.879) die höchste Anzahl von Einwohnerinnen und Einwohnern je km² auf.

Folgende Abbildung zeigt die Freie und Hansestadt mit den sieben Stadtbezirken.

Abbildung 2–1: Hamburg und seine Bezirke



Karte erstellt mit Regio Graph

In Bezug auf die Verteilung der Bevölkerung Hamburgs in den sieben Bezirken sind folgende Aspekte augenscheinlich:

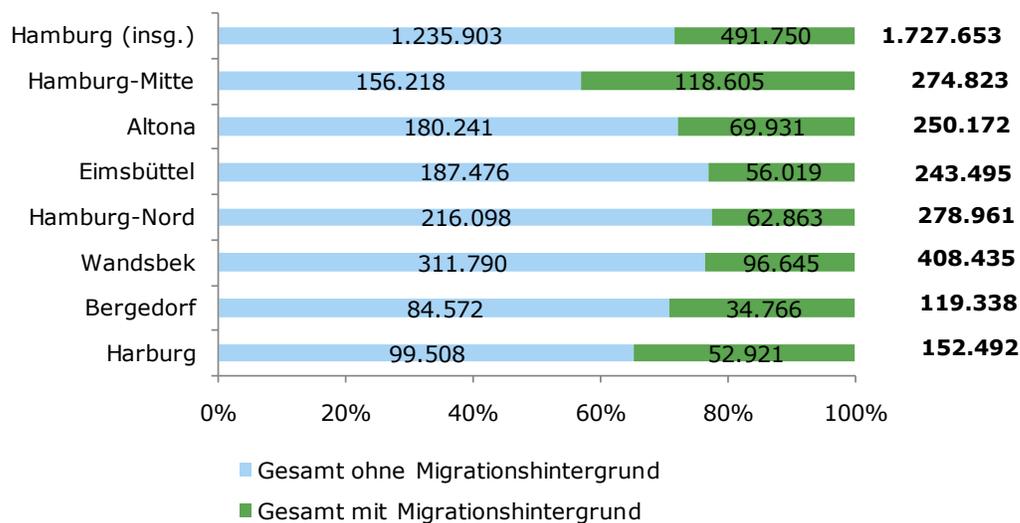
Größe der Bezirke

Im Jahr 2009 hat Wandsbek im Nordosten Hamburgs mit 408.435 Bewohnerinnen und Bewohnern den deutlich größten Anteil an der Gesamtbevölkerung. An zweiter Stelle folgt der Bezirk Hamburg-Mitte mit 280.430, gefolgt von Hamburg-Nord mit 278.961 Bewohnerinnen und Bewohnern. Die an der Bevölkerung gemessen kleinsten Bezirke sind Bergedorf mit 119.338 und Harburg mit 152.492 Einwohnerinnen und Einwohnern. Altona (250.172) und Eimsbüttel (243.495) nehmen die mittleren Positionen ein.

Personen mit Migrationshintergrund

Im Jahr 2009 besaßen 491.750 Menschen in Hamburg einen Migrationshintergrund; diese Zahl entspricht einem Anteil von 28,5 Prozent. Im Bundesvergleich liegt Hamburg hier weit über dem Durchschnitt von 19,2 Prozent. Über die Bezirke verteilt ergeben sich hinsichtlich des Anteils an Personen mit Migrationshintergrund Divergenzen: Der Bezirk Hamburg-Mitte verfügt mit 43,2 Prozent über den höchsten Anteil von Migranten, der Bezirk Hamburg-Nord mit 22,5 Prozent den niedrigsten (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 2–2: Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund in Hamburg und den einzelnen Bezirken in 2009



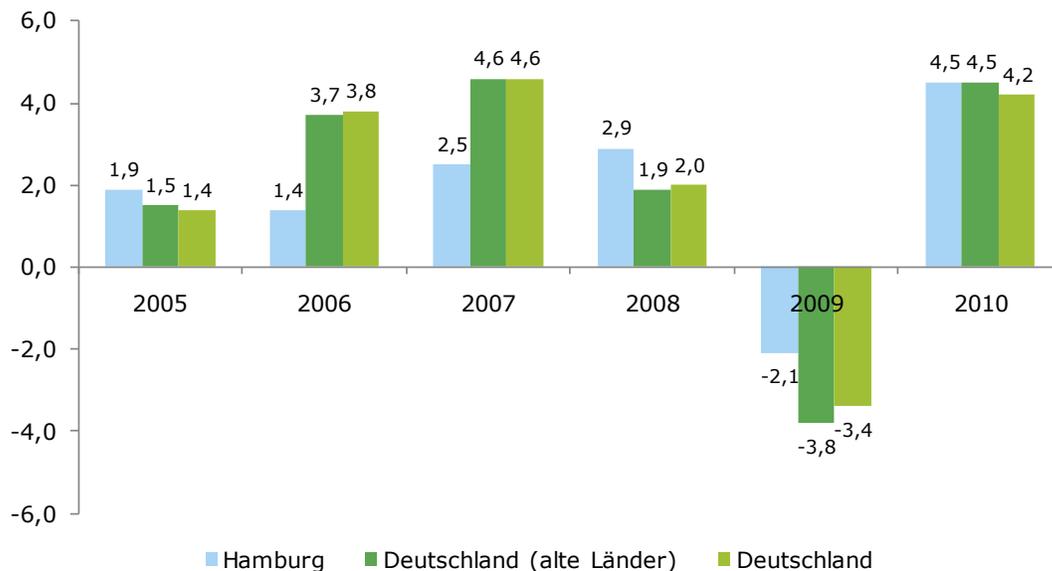
Quelle: Statistikamt Nord 2011

2.1.2 Entwicklung von Wachstum und Produktivität

Im Jahr 2009 wurde in Hamburg ein Bruttoinlandsprodukt (BIP) von 88,3 Mrd. Euro erwirtschaftet. Im Zeitraum von 2005 bis 2008 war dabei von Jahr zu Jahr eine positive Entwicklung zu beobachten. Von 2008 bis 2009 ging das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt allerdings um 2,1 Prozent zurück. Dieser Einbruch war eine Folge der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise und für Hamburg nicht so drastisch wie im bundesdeutschen Durchschnitt. Das BIP nahm von 2008 bis 2009 für die alten Länder um 3,8 Prozent und im bundesweiten Durchschnitt um 3,4 Prozent ab.

Im Jahr 2010 konnte sich die Wirtschaft der Freien und Hansestadt Hamburg wieder erholen. Beispielsweise verzeichnete die Industrie einen raschen Anstieg der Auftragseingänge. Das BIP wuchs in Hamburg gegenüber dem Vorjahr um 4,5 Prozent und lag mit dem Durchschnitt der alten Länder gleich auf (siehe hierzu folgende Abbildung).

Abbildung 2–3: BIP (preisbereinigt) 2005 bis 2010 (Veränderung zum Vorjahr), Hamburg, Deutschland (alte Länder) und Deutschland

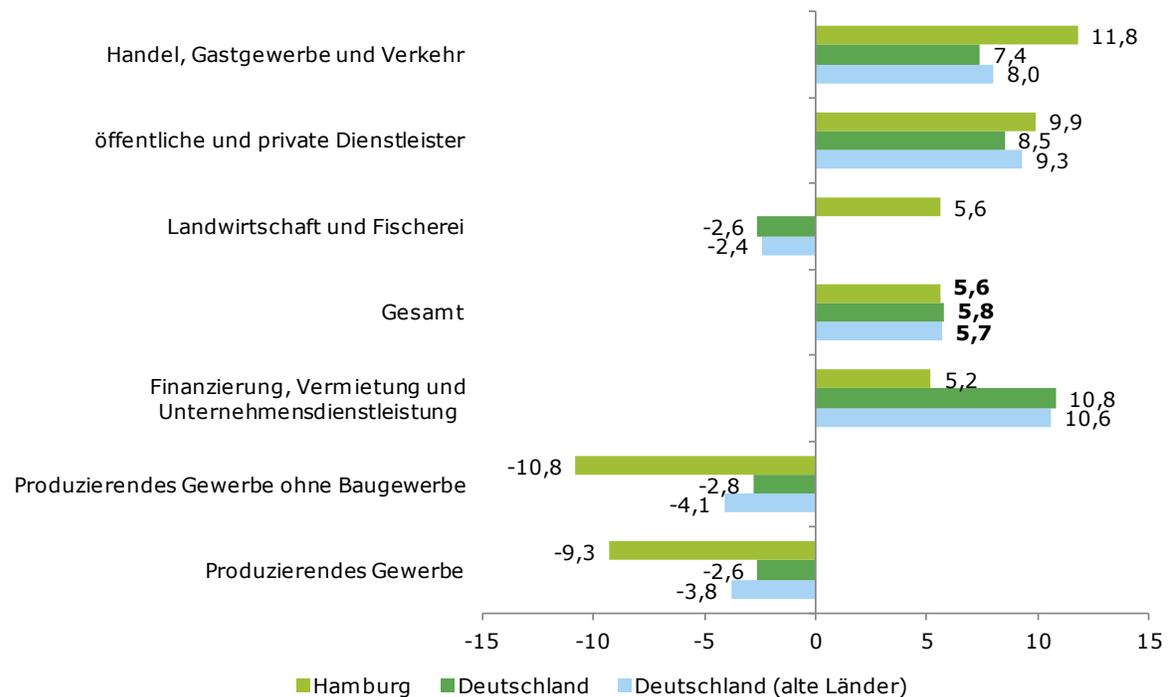


Quelle: Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder 2010

2.1.3 Sektoraler Strukturwandel

In Hamburg stieg die Bruttowertschöpfung im Zeitraum von 2005 bis 2010 um 5,6 Prozent. Einen wesentlichen Anteil an dieser Entwicklung hat der Dienstleistungssektor, dessen Bruttowertschöpfung in allen Untersektoren deutlich anstieg und der die zum Teil erheblichen Rückgänge im industriellen Sektor wieder auffing. Diese Daten decken sich mit der allgemeinen Entwicklung Hamburgs hin zu einer der führenden Dienstleistungsmetropolen Deutschlands. Mittlerweile werden 83,7 Prozent der Wertschöpfung im Dienstleistungssektor erbracht (Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut 2010a: 34). Im Umkehrschluss zeigt dieser hohe Anteil, dass der industrielle Sektor für die Hamburger Gesamtwirtschaft eine zunehmend untergeordnete Rolle spielt (ebenda: 37). Hervorzuheben ist des Weiteren die in Hamburg entgegengesetzte Entwicklung des Agrarsektors, die sich im Gegensatz zu den anderen Bezugsgrößen positiv darstellte. Nicht unerwähnt sollte auch der Einfluss der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise bleiben, die sich besonders auf den für den Export sensitiven industriellen Sektor auswirkte, dessen Bruttowertschöpfung von 2008 auf 2009 um neun Prozentpunkte zurückging (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 2–4: Veränderung der Bruttowertschöpfung nach Branchen preisbereinigt 2005–2010 in Prozent

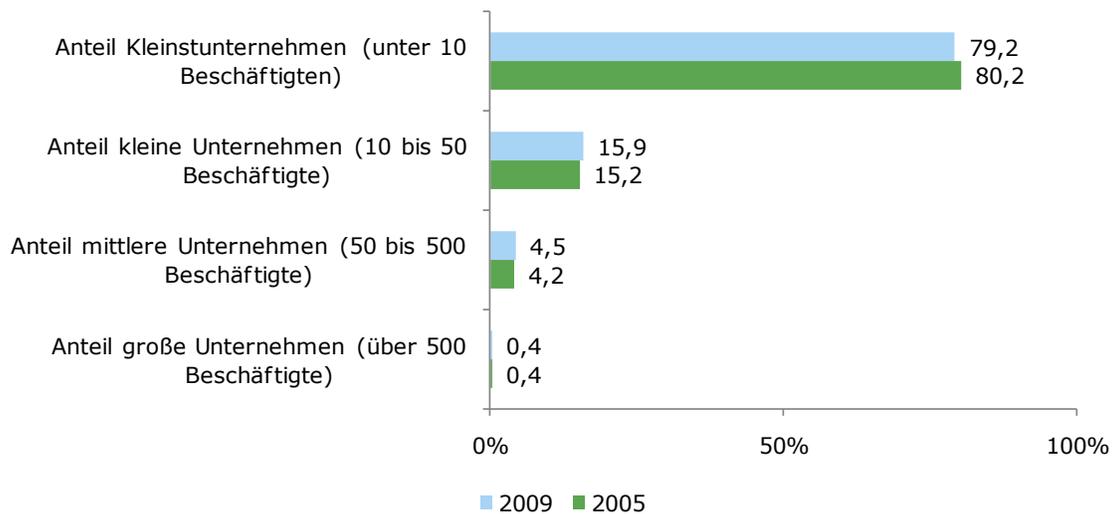


Quelle: Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder 2011

2.1.4 Unternehmensgrößenstruktur

Die Wirtschaft Hamburgs ist durch eine mittelständische Unternehmensstruktur geprägt. Im Jahr 2009 waren laut Definition des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn insgesamt 48.853 Betriebe erfasst (2005: 47.270). Knapp 80 Prozent dieser Betriebe haben weniger als zehn Beschäftigte. Über 99 Prozent der Betriebe gehören zu den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Der Anteil der großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten blieb seit 2005 konstant bei 0,4 Prozent. Im Beobachtungszeitraum von 2005 bis 2009 haben sich bezüglich der Verteilung der Unternehmen über die Beschäftigtengrößenklassen keine entscheidenden Veränderungen ergeben (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 2–5: Anteil der Betriebe nach Größenklassen Hamburg 2005 und 2009



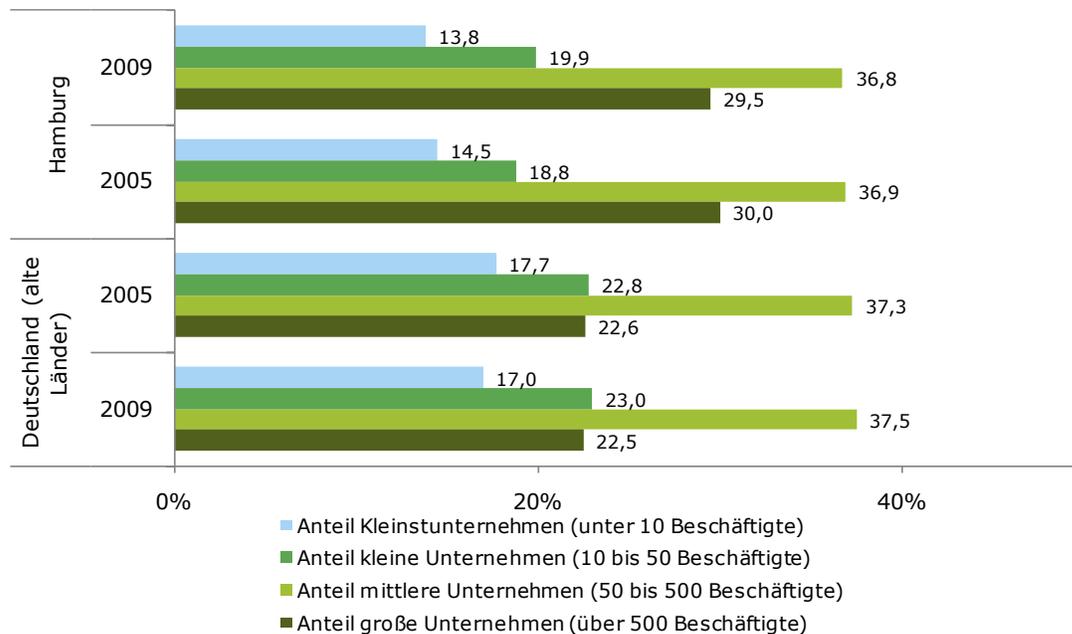
Quelle: Institut für Mittelstandsforschung 2011

Die Aufteilung der Beschäftigten nach den Betriebsgrößenklassen verdeutlicht gerade im Vergleich zum Durchschnitt der alten Bundesländer den hohen Stellenwert der großen Betriebe für Hamburg. 29,5 Prozent der Beschäftigten waren 2009 in Betrieben mit mehr als 500 Angestellten tätig (alte Bundesländer: 22,5 Prozent). Die zehn größten Hamburger Arbeitgeber beschäftigen rund 70.000 Menschen¹. Luftfahrt und Logistik sind hier die wichtigsten Branchen.

Die mittleren Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stellten im Jahr 2009 36,8 Prozent der Beschäftigten (alte Bundesländer: 37,5 Prozent) den höchsten Anteil. Die Kleinst- und Kleinbetriebe banden 2009 knapp 34,0 Prozent der Beschäftigten und damit sechs Prozentpunkte weniger als der Durchschnitt der westlichen Länder (siehe folgende Abbildung). Im Vergleich zu 2005 ist diese Struktur als relativ stabil geblieben. Lediglich im Bereich der kleinen Unternehmen stieg die Beschäftigtenzahl in Hamburg um mehr als einen Prozentpunkt.

¹ Quelle: Metropolregion Hamburg: <http://metropolregion.hamburg.de/die-100-groessten-unternehmen-der-metropolregion-hamburg/271700/groesste-unternehmen-hh.html> (06.06.2011)

Abbildung 2–6: Anteil der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen Hamburg, altes Bundesgebiet 2005 und 2009



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung 2011

2.1.5 Bevölkerungsentwicklung und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Die Gesamtbevölkerung Hamburgs stieg in den Jahren 2005 bis 2010 nominell um ca. 30.000 auf nunmehr 1.774.224 Personen. Damit verläuft die Entwicklung in Hamburg entgegen dem Bundes-trend. So nahm in Deutschland die Bevölkerungszahl von 2005 bis 2009 insgesamt um 0,3 Prozent ab. Hamburg nimmt hinsichtlich des Bevölkerungszuwachses im Vergleich zu den 30 größten Städten Deutschlands den neunten Platz ein und positioniert sich deutlich vor Berlin und Bremen als weitere Stadtstaaten (Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut 2010: 27).

Aktuelle Bevölkerungsentwicklung

Die Entwicklung, die sich für die Bevölkerung Hamburgs zeigt, lässt sich auf die Attraktivität der Stadt für Zuwanderer aus dem restlichen Bundesgebiet (Binnenmigration), aber auch aus dem Ausland (Außenmigration) zurückführen. Zwischen 2003 bis 2009 sind netto 52.955 Menschen nach Hamburg zugewandert (Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut 2010: 32). Diese Entwicklung neutralisierte die unmittelbaren Auswirkungen des demografischen Wandels.

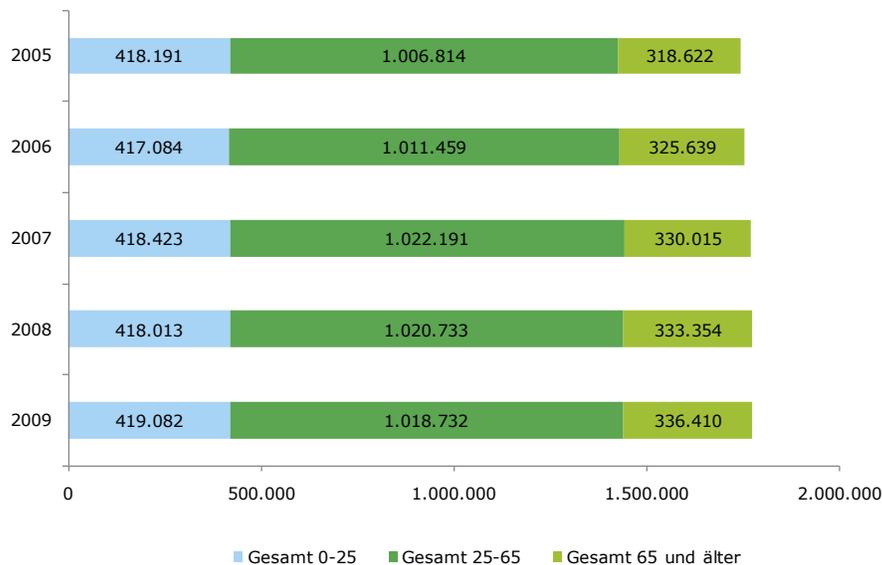
Tatsächlich war der Saldo zwischen Geburten und Sterbefällen auch in Hamburg seit 2003 in jedem Jahr stets negativ und der dadurch entstehende natürliche Bevölkerungsrückgang summierte sich auf ungefähr 36.000 Personen.² Mittelfristig wird aufgrund dieses Rückgangs auch in Hamburg die Elternbasis schrumpfen. Infolgedessen sind ein weiterer Rückgang der Geburtenzahlen und eine Überalterung der Bevölkerung der Bevölkerung zu erwarten.

Hinsichtlich der Erwerbstätigenstruktur Hamburgs ist die aktuelle Situation im Bundesvergleich noch positiv zu beurteilen. So ist zu erkennen, dass die einzelnen Alterskohorten in ihrem Verhältnis zueinander relativ stabil bleiben, es also in Hamburg nicht zu einer signifikanten Veralterung der Gesellschaft in den Jahren 2005 bis 2009 gekommen ist (siehe folgende Abbildung).

² Daten hierzu auf <http://bildungsserver.hamburg.de/bevoelkerungsentwicklung-2015/2378884/geburten-sterbefaelle-wanderungen.html> (07.06.2011).

Im Bundesdurchschnitt verschob sich die Bevölkerungsstruktur im gleichen Zeitraum bereits in Richtung einer älter werdenden Gesellschaft; der sogenannte Altenquotient stieg auf Bundesebene in den Jahren 2000 bis 2010 von 27,0 auf 34,0 Prozent, während im gleichen Zeitraum der Quotient in Hamburg nur von 26,0 auf 30,0 Prozent anstieg.³

Abbildung 2–7: Anzahl der Bevölkerung nach Altersgruppen in Hamburg 2005-2009



Quelle: Statistikamt Nord 2011

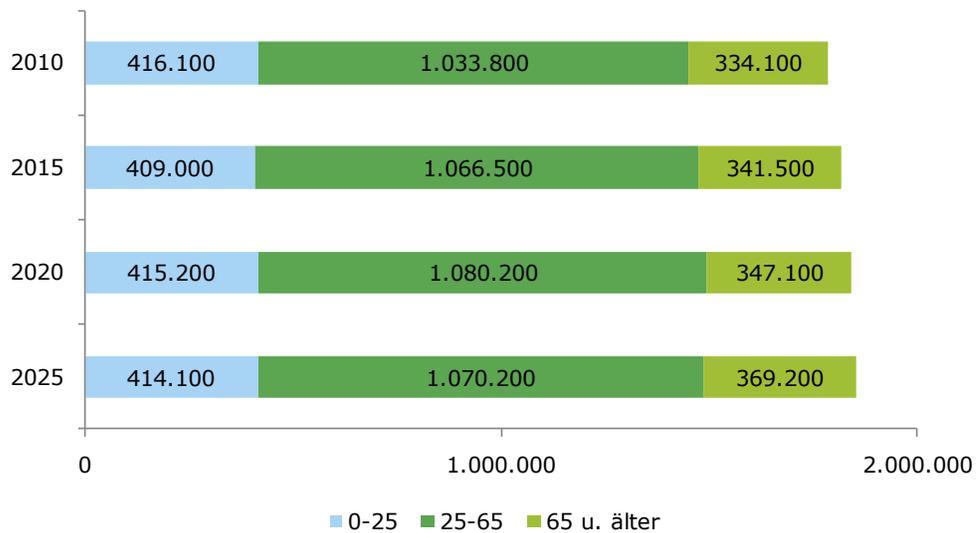
Die Zuzüge nach Hamburg verhindern gegenwärtig noch eine Schrumpfung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-65 Jahre). In absoluten Zahlen ist die Anzahl der erwerbsfähigen Personen im Betrachtungszeitraum von 2005 bis 2009 sogar um etwa 7.000 auf 1.227.759 Personen gestiegen. Allerdings ist die Zahl seit dem Höchststand 2007 mit 1.234.741 Personen wieder rückläufig (Statistikamt Nord 2009).

Künftige Bevölkerungsentwicklung

Ein Prognose über die Entwicklung der Altersstruktur für die Jahre 2010 bis 2025 zeigt, dass die Altersstruktur in Hamburg in den kommenden 15 Jahren relativ stabil bleiben und die Bevölkerung – im Gegensatz zu der prognostizierten Entwicklung für das gesamte Bundesgebiet – sogar leicht ansteigen wird (siehe folgende Abbildung). Diesbezüglich kann Hamburg in den kommenden Jahren noch von seiner Stellung als wirtschaftliche und kulturelle Metropolregion profitieren, die eine hohe Anziehungskraft vor allem für Menschen im erwerbsfähigen Alter aus angrenzenden oder auch weiter entfernten Regionen ausübt.

³ Daten abrufbar unter http://www.gerostat.de/maske.py?TABLE_=BE_FO_4__DE&RESTRICT=YES [07.01.2011], Der Altenquotient wurde berechnet als Anteil der Bevölkerung über 65 Jahren an der Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren.

Abbildung 2–8: Anzahl der Bevölkerung nach Altersgruppen in Hamburg, Prognose 2010-2025



Quelle: Statistikamt Nord 2011

Diese günstige Entwicklung wird sich noch bis in die 2020er Jahre fortsetzen. Ab diesem Zeitraum muss auch in Hamburg mit den negativen Auswirkungen des demografischen Wandels gerechnet werden. Vor allem in den naturwissenschaftlich-technischen Berufen kann es ohne rechtzeitiges Gegensteuern zu einem gravierenden Fachkräftemangel kommen (Buch et al. 2010: 29) (vgl. hierzu Abschnitt 2.4.2 Leistungsfähigkeit des Bildungssystems).

2.2 Beschäftigungssystem

2.2.1 Gesamtbeschäftigung, Selbstständigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Gesamtbeschäftigung und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Im Zeitraum von 2005 bis 2009 ist in Hamburg die Zahl der Erwerbstätigen durchgehend von 802.000 auf 880.000 gestiegen, was einem Anstieg von ungefähr zehn Prozent entspricht. Die Zahl der für die sozialen Sicherungssysteme wichtigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg im gleichen Zeitraum ebenfalls um ungefähr zehn Prozent und umfasste im Jahr 2009 knapp 600.000 am Wohnort und 809.300 am Arbeitsort Beschäftigte. Die hohe Differenz zwischen diesen beiden Merkmalen ergibt sich aus der großen Anzahl von Berufspendlerinnen und -pendlern, die aus den angrenzenden Regionen in Schleswig-Holstein und Niedersachsen zum Arbeitsplatz nach Hamburg fahren. Weiterhin gilt es bei der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu beachten, dass zu dieser Gruppe auch Teilzeitbeschäftigte gehören, die für einen erheblichen Teil des Zuwachses verantwortlich sind (siehe Abschnitt 2.2.4).

Tabelle 2–1: Anzahl der Erwerbstätigen insgesamt, der Selbstständigen und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg 2005-2009 in Tsd.

Jahr	Erwerbs-tätige insgesamt	Selbstständige	Sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigte (am Wohnort)	Sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort)
2005	802,0	112,0	543,3	738,5
2006	827,0	123,0	558,4	752,3
2007	847,0	129,0	577,4	772,0
2008	861,0	126,0	593,4	797,5
2009	880,0	123,0	595,9	809,3

Quelle: Statistikamt Nord 2011

Selbstständigkeit

Die Zahl der Selbstständigen stieg in Hamburg zwar ebenfalls im Vergleich zu 2005, hat sich seit dem Jahr 2007 aber wieder verringert und lag 2009 mit 123.000 auf dem Niveau von 2006 (siehe Tabelle 2–1).

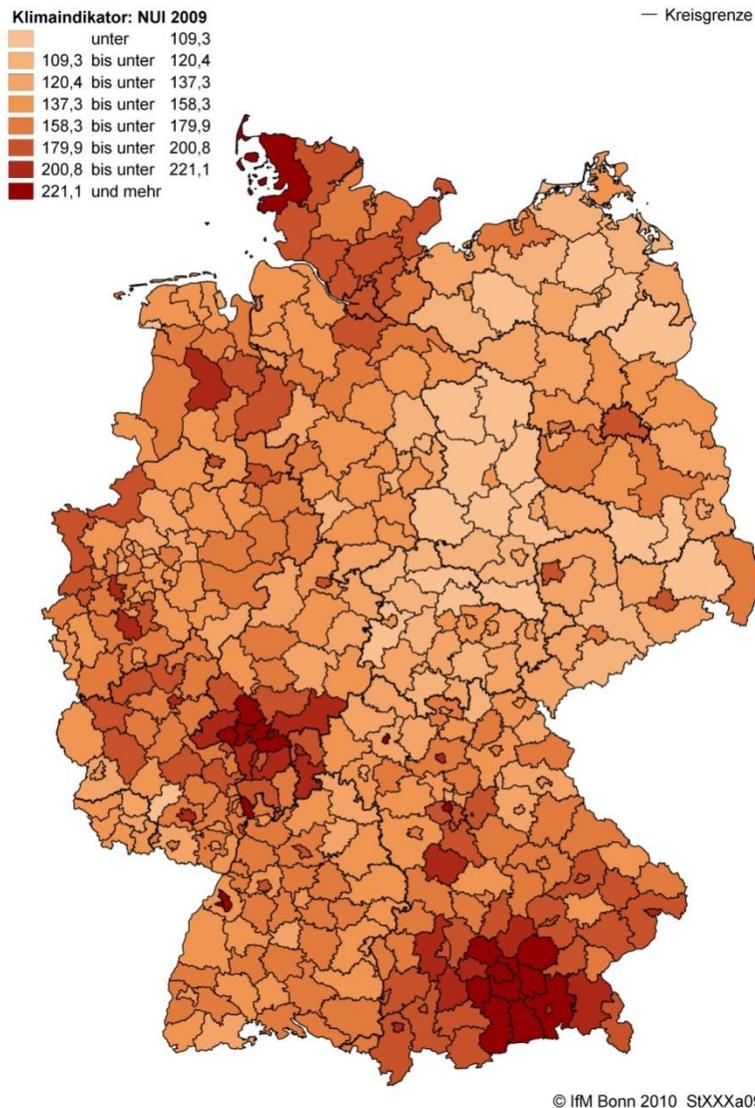
Laut KfW-Gründungsmonitor (2011) war das Jahr 2010 von einer hohen Gründungsdynamik auf Bundesebene gekennzeichnet, die aus dem Zusammenspiel der konjunkturellen Erholung und der damit einhergehenden positiven Arbeitsmarktentwicklung folgte. Insgesamt hatten 936.000 Personen eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen, was einer durchschnittlichen Gründerquote von 1,8⁴ entspricht.

Im Ländervergleich belegte Hamburg zusammen mit den anderen Stadtstaaten Berlin und Bremen den Spitzenplatz mit einer durchschnittlichen Gründerquote von 2,4 für den Zeitraum von 2006 bis 2010. Dieses Ergebnis ist möglicherweise ein Hinweis auf die in Ballungsräumen vorhandenen Agglomerationsvorteile. Die Verbindung von großen lokalen Absatzmärkten und einer breiten Qualifikationsstruktur auf dem Arbeitsmarkt begünstigt die in Metropolregionen generell zu beobachtende Entwicklung. Im Jahr 2010 ist der Anstieg der Neugründungen ausschließlich auf Nebenerwerbsgründungen zurückzuführen. Grundsätzlich kann der Nebenerwerb aber auch als die Einstiegsphase zur Selbstständigkeit im Vollerwerb gesehen werden. Im Jahr 2011 wird die abnehmende konjunkturelle Dynamik in Verbindung mit einer weiteren Verbesserung der Lage auf dem Arbeitsmarkt voraussichtlich eine Abkühlung der bundesweiten Gründungsaktivität bewirken (ebenda).

⁴ Die Gründungsquote berechnet sich aus dem Anteil der Gründerpersonen an der Gesamtbevölkerung.

Die folgende Abbildung zeigt den Klimaindikator „Neue Unternehmerische Initiative (NUI)“⁵ in Deutschland. Für das Jahr 2009 zeigt sich, dass eine günstige Entwicklung in Bezug auf die Gründungsneigung in den meisten Regionen in Deutschland besteht. Im Vergleich der Bundesländer rangiert Hamburg auf dem dritten Platz nach Berlin und Hessen und rangiert damit weit über dem Bundesdurchschnitt.⁶

Abbildung 2–9: Klimaindikator NUI für alle Regionen in Deutschland 2009



© IfM Bonn 2010 StXXa09f

Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Bonn, 2011

⁵ Der NUI-Indikator setzt die Zahl der Gewerbeanmeldungen (Existenz- und Betriebsgründungen, Zuzüge und Übernahmen von Gewerbebetrieben) eines Jahres der Kreise und kreisfreien Städte in Deutschland ins Verhältnis zur erwerbsfähigen Bevölkerung am 31.12. des Vorjahres. Der Indikator gibt an, wie viele Gewerbebetriebe pro 10.000 Einwohnern im erwerbsfähigen Alter in einer Region in einem Jahr neu angemeldet wurden (IfM Bonn 2010).

⁶ Siehe hierzu auch <http://www.ifm-bonn.org/index.php?id=930> (06.06.2011).

Die Entwicklung von Existenzgründungen nach Herkunft der Gründerinnen und Gründer zeigt, dass im Jahr 2010 etwa 7.550 der Existenzgründungen in Hamburg auf Unternehmerinnen und Unternehmer mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit zurückzuführen ist, was ungefähr einem Anteil von 57,6 Prozent entspricht (Statistikamt Nord 2011, Gewerbeanzeigen in Hamburg 2010). Bundesweit beträgt dieser Wert 34,4 Prozent (IFM 2011). Grundsätzlich gründen Migrantinnen und Migranten viel häufiger als Einheimische ein eigenes Unternehmen.

Über den Zeitverlauf ist ein verändertes Gründungsverhalten von Migrantinnen und Migranten zu beobachten. Die ersten Generation wählte den Weg in die Selbstständigkeit in den 1970er Jahren zunächst nur in Bereichen mit niedrigen Marktzutrittsbarrieren, wie z. B. dem Lebensmittelhandel oder der Gastronomie. Für Angehörige der zweiten und dritten Migrantengeneration sind mittlerweile auch wissensintensive Dienstleistungen eine attraktive Gründungsperspektive.

2.2.2 Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Geschlecht, Alter und Migrationsstatus

Im Rahmen des Lissabon-Prozesses einigten sich die Mitgliedstaaten auf eine zu erreichende Gesamtbeschäftigungsquote von 70,0 Prozent.

Im Jahr 2005 lag Hamburg bereits über dem Durchschnittswert der EU-27 von 63,5 Prozent. Dieses Ergebnis unterschritt das Lissabon-Ziel mit einem Prozentwert von 66,6 Prozent für das betrachtete Jahr allerdings noch deutlich. Von 2005 bis 2009 hat die Zahl der Erwerbstätigen von ca. 802.000 Personen auf rund 880.000 kontinuierlich zugenommen.⁷ Im Jahr 2008 überschritt Hamburg dann erstmals das vorgegebene Lissabon-Ziel mit 70,3 Prozent und konnte diese Entwicklung im Jahr 2009 mit 71,0 Prozent (EU-27: 70,9 Prozent) weiter festigen.

Geschlecht

Im Hinblick auf die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit fällt auf, dass die Quote der weiblichen Erwerbstätigen – obwohl die Erwerbsbeteiligung der Frauen noch immer deutlich geringer ist als die der Männer – im Zeitraum von 2005 bis 2009 dennoch stärker gestiegen ist als die Quote der männlichen Erwerbstätigen. Im Jahr 2005 waren in Hamburg 61,2 Prozent aller Frauen (D: 60,6 Prozent) und 71,8 Prozent aller Männer (D: 71,3 Prozent) erwerbstätig. Im Referenzzeitraum ist die Erwerbstätigenquote bei beiden Gruppen kontinuierlich angestiegen. 2009 galten 67,0 Prozent der Frauen (D: 66,2 Prozent) und 75,1 Prozent der Männer (D: 75,6 Prozent) als erwerbstätig. Während die Erwerbsquote der Männer um 3,3 Prozentpunkte stieg, ist bei den Frauen sogar ein Zuwachs um 5,8 Prozentpunkte zu verzeichnen.

Das Lissabon-Ziel von 60,0 Prozent für die Erwerbstätigenquote von Frauen konnte bereits im Jahr 2005 leicht und 2009 in der Freien und Hansestadt deutlich überschritten werden. Allerdings besitzt dieser Anstieg der Erwerbstätigenquote von Frauen nur eine eingeschränkte Aussagekraft, da bestehende versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse häufig in Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung aufgeteilt werden. Dies führt nicht per se dazu, dass das geleistete Arbeitsvolumen wächst (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: 2011).

Alter

Auch bezüglich der Erwerbstätigkeit von Älteren (55 bis 65 Jahre) ist zu konstatieren, dass im Verlauf der Jahre 2005 bis 2009 sowohl die hamburgische als auch die deutsche Beschäftigtenquote kontinuierlich angestiegen sind.

Im Jahr 2005 waren in Hamburg 48,9 Prozent der älteren Personen erwerbstätig (D: 45,4 Prozent). Vier Jahre später erreichte die Beschäftigungsquote älterer Personen mit 58,3 Prozent in Hamburg

⁷ Erwerbstätigkeit wird in dieser Studie nach dem Inlandskonzept (Arbeitsortkonzept) definiert. Erwerbstätige sind alle Personen, die in dem jeweiligen Gebiet ihren Wohn- und Arbeitsort haben, zuzüglich der außerhalb dieses Gebietes wohnenden Personen, die jedoch ihren Arbeitsplatz in dem Gebiet haben und zu diesem einpendeln. Dieses Begriffsverständnis beruht auf den von der International Labour Organization (ILO) aufgestellten Nomen und ist mit der entsprechenden Definitionen im Europäischen System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (ESVG) von 1995 abgestimmt.

ihren vorläufigen Höchstwert. Damit überschreitet sie sowohl das im Rahmen des Lissabon-Prozesses formulierte Beschäftigungsziel von 50,0 Prozent um über acht Prozentpunkte als auch den Wert Deutschlands um ca. zwei Prozentpunkte (siehe folgende Tabelle).

Tabelle 2–2: Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Geschlecht und Alter in Hamburg und Deutschland 2005-2009

Jahr	Erwerbstätige in Tsd.	Erwerbstätigenquote Hamburg in Prozent (Lissabon Ziel: 70%)	Erwerbstätigenquote Deutschland in Prozent	Männer Hamburg/ Deutschland in Prozent	Frauen Hamburg/ Deutschland in Prozent (Lissabon Ziel: 60%)	55-65 Jährige Hamburg/ Deutschland in Prozent (Lissabon Ziel: 50%)
2005	802,0	66,6	66,0	71,8/71,3	61,2/60,6	48,9/45,4
2006	827,0	68,1	67,5	72,4/72,8	63,7/62,2	51,2/48,4
2007	847,0	69,4	69,4	74,4/74,7	64,3/64,0	53,6/51,5
2008	861,0	70,3	70,7	75,0/75,9	65,6/65,4	53,8/53,8
2009	880,0	71,0	70,9	75,1/75,6	67,0/66,2	58,3/56,2

Quelle: Statistikamt Nord 2011

Personen mit Migrationshintergrund

Die Integration von Personen in den Arbeitsmarkt kann auch über die Erwerbstätigenquote angezeigt werden. Folgend wird mit der Erwerbstätigenquote gearbeitet, die sich in ihrer Berechnung auf die Gesamtbevölkerung bezieht. Eine direkte Vergleichbarkeit mit den vorherigen Werten ist daher nicht möglich.

In Hamburg betrug die Erwerbstätigenquote von Personen mit Migrationshintergrund im Jahr 2007 40,6 Prozent. Die Quote der erwerbstätigen Personen, die einen ausländischen Pass besitzen, war mit 42,4 Prozent etwas höher. Dieser Trend zeigt sich auch für den Vergleich mit den bundesdeutschen Werten (siehe folgende Tabelle). Auffällig ist jedoch im Vergleich Hamburgs mit den anderen Ländern, da der Abstand zwischen der Erwerbstätigenquote aller Erwerbstätigen und den Personen mit Migrationshintergrund bzw. Ausländerinnen und Ausländern relativ hoch ist. Im Durchschnitt liegt die Differenz bei 5,0 Prozentpunkten, in Hamburg bei 7,5 Prozentpunkten (Personen mit Migrationshintergrund) und 5,7 Prozentpunkten (Ausländerinnen und Ausländer). Eine höhere Diskrepanz besteht nur noch Berlin mit einer Erwerbstätigenquote von 34,3 Prozent bei Personen mit Migrationshintergrund und 37,2 Prozent für Ausländerinnen und Ausländer bei einer Gesamterwerbstätigenquote von 44,1 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2010:3). Sowohl für Hamburg als auch für Berlin werden hier die Herausforderungen der Großstädte deutlich.

Tabelle 2–3: Erwerbstätigenquote von Personen mit Migrationshintergrund und Ausländerinnen und Ausländern für Hamburg und Deutschland in 2007

		Erwerbstätigenquote
Deutschland insgesamt		46,4
	Personen mit Migrationshintergrund	41,3
	Ausländer	44,5
Hamburg	insgesamt	48,1
	Personen mit Migrationshintergrund	40,6
	Ausländer	42,4

Anmerkung: Die ausgewiesenen Erwerbsquoten beziehen sich auf die Gesamtbevölkerung und divergieren daher erheblich von den Erwerbstätigenquoten, die sonst im Bericht ausgewiesen sind.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010.

2.2.3 Sektorale Beschäftigungsentwicklung

Einhergehend mit der Gesamtentwicklung der Beschäftigtenzahlen zeigt sich auch in den einzelnen Wirtschaftsbereichen in Hamburg im Zeitraum von 2005 bis 2009 eine kontinuierlich positive Entwicklung. Einzige Ausnahme bildet der industrielle Sektor (Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe und Baugewerbe). Gerade der exportabhängige Industriesektor ohne Baugewerbe baute als Reaktion auf die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise Beschäftigte ab, sodass der Anteil an der Gesamtbeschäftigung im Jahr 2009 um 0,3 Prozentpunkte oder 2,6 Prozent auf 11,2 Prozent sank. Insgesamt blieb die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Branchen im untersuchten Zeitraum aber weitgehend stabil.

So bindet der Dienstleistungsbereich in Hamburg rund 85 Prozent aller Beschäftigten. Handel, Gastgewerbe und Verkehr beschäftigen mit 29,5 Prozent den größten Anteil. Die Bereiche öffentliche und private Dienstleister sowie Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister liegen mit 28,5 Prozent und 27,2 Prozent aber fast gleich auf.

Somit wird der seit den 1970er Jahren andauernde Strukturwandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft in der Freien und Hansestadt Hamburg deutlich. Infolge des Strukturwandels ist der Anteil von Aufwendungen, die die privaten Verbraucherinnen und Verbraucher für Dienste ausgeben, nachweislich kontinuierlich gestiegen. Die Verschiebungen bei der privaten Nachfrage sind auch auf veränderte Lebensbedingungen, Wertesysteme und eine Bevölkerungsstruktur hinein: z. B. stärkere Nachfrage nach Freizeitangeboten durch sinkende Arbeitszeiten, höherer Bedarf an Unterhaltung und Versorgung durch die Alterung der Bevölkerung oder eine vermehrte Nachfrage nach Reparatur- und Wartungsdiensten infolge der Technisierung des Alltags (Schader-Stiftung 2011).

Der Dienstleistungsbereich lässt sich in vier Typen unterteilen:

Gesellschaftsbezogene Dienstleistungen erfassen alle direkten oder indirekten Leistungen für Personen, die sich auf den individuellen und kollektiven, sozialen und kulturellen Bedarf beziehen (u. a. Heime, Schulen, Kliniken und Verwaltung).

Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen werden von privatwirtschaftlichen Unternehmen oder staatlichen Institutionen als Vorleistungen angeboten (u. a. Finanzierungsinstitute, Unternehmensberatungen, Versicherungsgewerbe).

Distributive Dienstleistungen decken Mobilitäts-, Kommunikations- und Transportbedürfnisse der privaten Haushalte und der Unternehmen ab und werden von privatwirtschaftlichen oder öffentlichen Anbietern erbracht (u. a. Einzelhandel, Großhandel, Speditionen).

Haushaltsbezogene Dienstleistungen erfassen alle Leistungen zur Befriedigung von Konsumbedürfnissen und werden von privaten Anbietern für private Haushalte erbracht (siehe hierzu Rürup, Sesselmeier 2001:249f.).

Der industrielle Sektor beschäftigte in Hamburg im Jahr 2009 14,4 Prozent der Erwerbstätigen; darin enthalten ist das Baugewerbe mit einem Anteil von 3,2 Prozent. Der Landwirtschaftssektor stellt den kleinsten Anteil von 0,5 Prozent an der Gesamtbeschäftigung dar. Lediglich der Bereich Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen konnte von 2005 bis 2009 seinen Anteil an der Gesamtbeschäftigung erhöhen. Der Anteil stieg um 1,2 Prozentpunkte oder fünf Prozent (siehe unten stehende Tabelle).

Laut einer Stellungnahme der Handelskammer Hamburg in einer Veröffentlichung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages wird sich die insgesamt positive Entwicklung im Jahr 2011 fortsetzen. Mehr als ein Fünftel der Hamburger Betriebe erwarte einen zusätzlichen Personalbedarf. Vor al-

dem der Dienstleistungsbereich plane im überdurchschnittlichen Umfang Neueinstellungen (Deutsche Industrie- und Handelskammer 2011a: 68).

Tabelle 2–4: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen nach Branchen in Hamburg, in Tsd. und in Prozent, 2005–2010

Jahr	Erwerbstätige insgesamt in Tsd.	Davon Wirtschaftsbereich Absolut in Tsd./Anteil in Prozent an den Erwerbstätigen					
		Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	Baugewerbe	Handel, Gastgewerbe und Verkehr	Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister	Öffentliche und private Dienstleister
2005	802,0	5,3/0,5	124,8/11,9	36,3/3,5	309,5/29,5	272,7/26,0	300,8/28,7
2006	827,0	5,2/0,5	125,4/11,8	35,5/3,3	311,1/29,3	283,9/26,7	301,4/28,4
2007	847,0	5,3/0,5	127,4/11,7	35,8/3,3	318,9/29,3	295,5/27,2	305,1/28,0
2008	861,0	5,4/0,5	128,6/11,5	35,7/3,2	326,8/29,3	305,1/27,4	312,5/28,0
2009	880,0	5,5/0,5	125,6/11,2	35,5/3,2	331,7/29,5	306,1/27,2	320,5/28,5

Quelle: Statistikamt Nord 2011

2.2.4 Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung

Die Qualität der steigenden Erwerbstätigenzahlen lässt sich unter anderem an der zu beobachtenden gleichzeitigen Zunahme der Teilzeit- bzw. der geringfügig entlohnten Beschäftigung in Hamburg erkennen.

So stieg die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten von rund 126.000 im Jahr 2005 auf 149.000 im Jahr 2009. Die Anzahl der geringfügig entlohnten Beschäftigten erhöhte sich im gleichen Zeitraum von 151.500 auf 164.600 (siehe unten stehende Tabelle). Addiert man die Zuwächse in beiden Kategorien, so machen diese mit knapp 36.000 neu hinzu gekommenen Arbeitsstellen immerhin ca. 47 Prozent des Gesamtanstiegs der Erwerbstätigkeit von 802.000 auf 880.000 aus.

Tabelle 2–5: Entwicklung der Anzahl der Teilzeitbeschäftigten und geringfügig entlohnten Beschäftigten in Hamburg 2005–2009

Jahr	Teilzeitbeschäftigte in Tsd.	Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Tsd.	darunter Frauen in Tsd.
2005	126,0	151,5	92,6
2006	131,5	154,3	94,5
2007	137,8	159,8	97,9
2008	144,1	162,1	99,2
2009	149,3	164,6	99,8

Quelle: Statistikamt Nord 2011; Bundesagentur für Arbeit

Wie die Teilzeitbeschäftigung und die atypischen Arbeitszeiten hat auch die geringfügige Erwerbstätigkeit in den letzten Jahren zugenommen. Besonders die Neuregelung von Mini- und Midijobs führte zur Ausbreitung von geringfügiger Erwerbstätigkeit. Auffällig ist der kontinuierlich hohe Anteil von Frauen feststellen, der in Hamburg mit etwa 61,0 Prozent seit 2005 stabil blieb. Im Jahr 2009 waren von 164.600 geringfügig entlohnten Beschäftigten 99.800 und damit 60,6 Prozent weiblichen Geschlechts.

Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Beschäftigungsformen in der Hauptsache im Dienstleistungsbereich zu verorten sind (DRV Knappschaft-Bahn-See 2010: 23) und größtenteils von Frauen wahrgenommen werden. Bei Ehepaaren, bei denen ein Partner (häufig der Mann) relativ gut verdient, wird die Entscheidung für eine geringfügige Beschäftigung des anderen Partners (häufig die Frau) durch das Splittingsteuermodell (mit der Lohnsteuerklassenwahl III und V) gefördert. Das sogenannte "Ehegattensplitting" und die Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung über

den Ehemann dürften auf eine zeitlich und finanziell begrenzte Frauenerwerbstätigkeit hinwirken. Entsprechend ist die geringfügige Beschäftigung bei verheirateten Frauen (allerdings auch bei verwitweten) besonders verbreitet (Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend 2009). Auf der anderen Seite würde ein Großteil der in dieser Form beschäftigten Frauen unter besseren Rahmenbedingungen ihre Arbeitszeiten gern ausdehnen. Hierzu wären aber weitere Maßnahmen im Bereich der Kinderbetreuung und der flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit notwendig (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2011).

2.3 Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten

Im Folgenden werden die berufliche Weiterbildung Hamburger KMU sowie deren Beschäftigten und das Innovationsverhalten der hamburgischen Unternehmen genauer analysiert.

2.3.1 Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen

Unter beruflicher Weiterbildung sind Maßnahmen des vorausgeplanten organisierten Lernens zu verstehen, die vollständig oder teilweise von Unternehmen für ihre Beschäftigten finanziert werden. Betriebliche Weiterbildungen können sowohl formale als auch informelle Bildungsangebote umfassen. Zu den formalen Maßnahmen zählen im Allgemeinen Kurse, Seminare und Lehrgänge. Angebote, die nicht unter diesen Begriff fallen, gehören zur informellen Weiterbildung. Informelle Weiterbildung umfasst z. B. Bildungsmöglichkeiten wie selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz und Job-Rotation (Bundesinstitut für Berufsbildung 2008: 2).

Unternehmen sind für die berufliche Weiterbildung in den meisten hochentwickelten Gesellschaften der wichtigste institutionelle Trägerbereich. Diese hohe Bedeutung erklärt sich aus der unmittelbaren Umsetzung von Entwicklungen auf den Gütermärkten und in der Arbeitstechnologie. Diese Entwicklungen erfordern kontinuierlich neue Qualifikationsmaßnahmen für die Beschäftigten.

Die beruflichen Weiterbildungsangebote der Unternehmen haben einen doppelten Charakter:

- Ausdruck strategischer Optionen von Unternehmen zur Deckung des aktuellen und erwarteten Qualifikationsbedarfs
- Möglichkeit für Beschäftigte zur Sicherung der Qualifikation und Verbesserung der beruflichen Entwicklungschancen (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010: 142).

Für kleinste, kleine und mittlere Unternehmen ist es aufgrund struktureller Bedingungen gegenüber Großunternehmen oftmals schwierig, neben der notwendigen Aufrechterhaltung des normalen Betriebs ihren Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmern noch die Möglichkeit zur Weiterbildung zu eröffnen. So sehen sich KMU, insbesondere die kleinsten Unternehmen, mit einer Vielzahl von Hemmnissen bei der Durchführung von Kompetenzentwicklungsmaßnahmen und der Teilnahme an Weiterbildungen konfrontiert. Dazu zählen vor allem Zeit- und Kostenfaktoren, die begrenzte Fähigkeit des Unternehmers bzw. der Unternehmerin, den eigenen Weiterbildungsbedarf abzuschätzen, und die geringen Kontakte zu relevanten Kompetenzquellen und Weiterbildungsanbietern (Europäische Kommission 2003). Aufgrund der Struktur kleinerer Unternehmen ist ein Arbeitsausfall einzelner Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer zudem nur schwer auszugleichen. Die Unternehmen sind daher auf flexible Weiterbildungsformen angewiesen, die z. B. außerhalb der Arbeitszeit stattfinden oder leicht in die Arbeitszeit integrierbar sind.

Im Folgenden werden zentrale Indikatoren zur Weiterbildung in den Hamburger KMU analysiert.

1. Struktur der weiterbildenden Betriebe in Hamburg
 - Anteil der weiterbildenden Betriebe im Verhältnis zu allen hamburgischen Betrieben
 - Weiterbildung nach Betriebsgröße
2. Struktur der weitergebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
 - Anteil der weitergebildeten Beschäftigte im Verhältnis zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
 - Weiterbildung nach Qualifikation
3. Arten der Weiterbildung
4. Ursachen für die Nichtbeteiligung an Weiterbildung.

Die Daten beruhen überwiegend auf Ergebnissen einer im Jahr 2010 durchgeführten Befragung unter 500 KMU in Hamburg. Die Befragung wurde im Auftrag der Aufgaben und des Berichtswesens im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) in Hamburg von der Rambøll Management Consulting durchgeführt.⁸ Die Befragung ist bislang lediglich einmal durchgeführt worden, sodass keine Verlaufsdaten für die entsprechenden Indikatoren vorhanden sind.

Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen durchführen

In Hamburg förderte nach den Ergebnissen der Unternehmensbefragung im Jahr 2009 knapp die Hälfte (49,9 Prozent) aller KMU die inner- und außerbetriebliche Weiterbildung, indem sie ihre Beschäftigten zu Weiterbildungsmaßnahmen freistellten bzw. diese finanzierten. Hamburg bewegt sich in diesem Bereich leicht über dem westdeutschen Niveau.

Im Beobachtungszeitraum 2005 bis 2009 ist der Anteil der KMU in Westdeutschland, die ihren Beschäftigten Weiterbildung anbieten, von 42,0 Prozent leicht auf 44,0 Prozent gestiegen. Eine Einschränkung der Weiterbildungsaktivitäten durch die Wirtschafts- und Finanzkrise ist nicht ersichtlich. Dennoch hatte auch der konjunkturelle Aufschwung 2007 und der damit erhöhte Bedarf von qualifizierten Arbeitskräften, der in bestimmten Bereichen nicht mehr vollständig gedeckt werden konnte, scheinbar keine Auswirkungen auf das Weiterbildungsverhalten der Betriebe. Folglich ist davon auszugehen, dass Weiterbildungsmaßnahmen zumindest mittelfristig nicht durch konjunkturelle Schwankungen beeinflusst werden.

Weiterbildung nach Betriebsgröße

Hinsichtlich der Betriebsgröße fällt auf, dass mit steigender Beschäftigtenzahl der Anteil der weiterbildenden Betriebe zunimmt. Die höchste Weiterbildungsquote ist unter den Großbetrieben (50 bis 249 Beschäftigte) zu finden. Bei einem Wert von 95,0 Prozent partizipieren fast alle Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen. Im Vergleich dazu nehmen Beschäftigte nur in 45,4 Prozent aller Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) an Weiterbildungsaktivitäten teil. Der Anteil für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) liegt bei 72,0 Prozent. Folglich ist nach wie vor insbesondere bei Kleinstbetrieben ein erhebliches Potenzial zur Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung vorhanden.

Struktur der weitergebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Für eine umfassende Analyse der Weiterbildungsaktivitäten ist es von zentraler Bedeutung, neben der Anzahl der weiterbildenden Betriebe auch die Zahl der an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Beschäftigten einzubeziehen. Denn es ist nicht auszuschließen, dass bei einer Zunahme des Anteils von weiterbildenden Betrieben die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten trotzdem zurückgeht, wenn z. B. die Betriebe strengere Auswahlkriterien für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen festlegen.

Im Jahr 2009 nahmen 58,0 Prozent der Beschäftigten in den weiterbildenden Betrieben an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Im Bundesvergleich ist dieser Anteil als hoch einzuschätzen.

Weiterbildung nach Qualifikation

Bezüglich der Zielgruppe betrieblicher Weiterbildung wird seit einiger Zeit beobachtet, dass überproportional viele bereits höher qualifizierte Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Geringqualifizierte partizipieren weniger stark an Weiterbildungsmaßnahmen. Diese Segmentierung der Weiterbildung lässt sich zum einen auf die Gruppe der Un- und Angelernten sowie auf die Betriebe selbst zurückführen. Aufseiten der Geringqualifizierten zeigt sich, dass Lernschwierigkeiten sowie fehlende Bereitschaft zur Teilnahme dominieren. Diese sind auch mit geringen Nutzenerwartungen verknüpft (Wacker 2008: 28). Die KMU gehen von geringeren Renditeerwartungen aus, wenn Un- und Angelernten eine Weiterbildung erhalten. Im Weiteren kann es aber auch

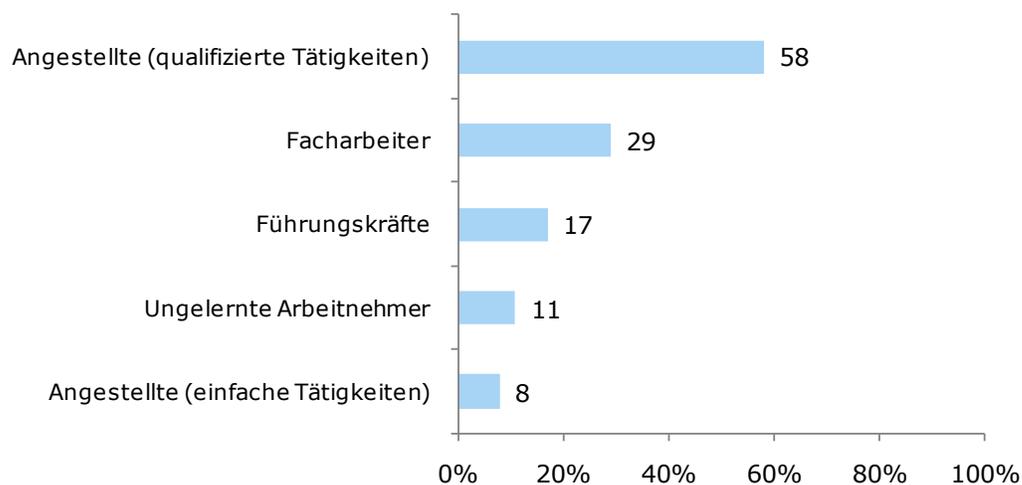
⁸ Die Freie und Hansestadt Hamburg beteiligt sich nicht mehr am IAB-Betriebspanel, sodass hier nicht auf regionalisierte Daten für Hamburg zurückgegriffen werden kann.

durchaus möglich sein, dass in bestimmten Bereichen von der Unternehmensleitung keine Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewünscht wird, da eine Weiterbildungsmaßnahme die Begründung für eine höhere Bezahlung sein könnte oder andere Betriebe Beschäftigte abwerben könnten.

Folglich kann nicht per se davon ausgegangen werden, dass Weiterbildung zu einer Angleichung unterschiedlicher Qualifikationsniveaus führt. Unter Umständen können sich Unterschiede auch verstärken.

Die Annahme, dass überwiegend höher qualifizierte Beschäftigte an beruflicher Weiterbildung partizipieren, lässt sich auch für die Freie und Hansestadt Hamburg bestätigen. So ergibt sich für Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten eine Weiterbildungsquote von 58,0 Prozent, Facharbeiterinnen und Facharbeiter weisen eine Quote von 29,0 Prozent auf. Deutlich unterdurchschnittlich mit Werten von 11,0 und 8,0 Prozent sind ungelernete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten vertreten (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 2–10: Weiterbildungsquote nach Qualifikation in Hamburger KMU, die Weiterbildung durchführen, 2009



Anmerkung: Dargestellt ist jeweils die Anzahl der Weitergebildeten bzw. die Anzahl der insgesamt Weitergebildeten*100
Datenquelle: Unternehmensbefragung Rambøll Management Consulting 2010.

Die Weiterbildungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (50 Jahre und älter) liegt in Hamburg bei den befragten KMU im Jahr 2009 bei 38,0 Prozent. Im Hinblick auf Verschiebungen der Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann die Einbeziehung der älteren Belegschaftsgruppen anzeigen, wie intensiv die demografische Entwicklung in der Qualifizierungspolitik der Unternehmen bereits in die unternehmerischen Überlegungen einbezogen wird. Bundesweit zeigt sich, dass die älteste Beschäftigtengruppe (55 Jahre und älter) durch alle Unternehmensgrößenklassen und fast alle Branchen deutlich niedrigere Beteiligungsquoten an der betrieblichen Weiterbildung zeigen als die jüngeren Altersgruppen (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010: 143). Grundsätzlich ist dieses Ergebnis nicht überraschend, es deutet jedoch darauf hin, dass den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bezug auf Weiterbildungsangeboten seitens der Unternehmen immer noch relativ wenig Beachtung geschenkt wird. Zudem ist es auch möglich, dass der Nutzen beruflicher Weiterbildung für diese Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund des fortgeschrittenen Lebensalters und der daraus resultierenden Kürze der verbleibenden Erwerbstätigkeit nicht deutlich wird. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass sich Deutschland im europäischen Vergleich bei der Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter zusammen mit Österreich und Italien eine der letzten Positionen einnimmt und deutlich unter dem EU-15-Durchschnitt liegt, ist

grundsätzlich ein Handlungsbedarf gegeben (ebenda:144). Am besten schneiden hier die skandinavischen Länder ab (siehe hierzu auch Abschnitt 2.4.3 zum lebenslangen Lernen).

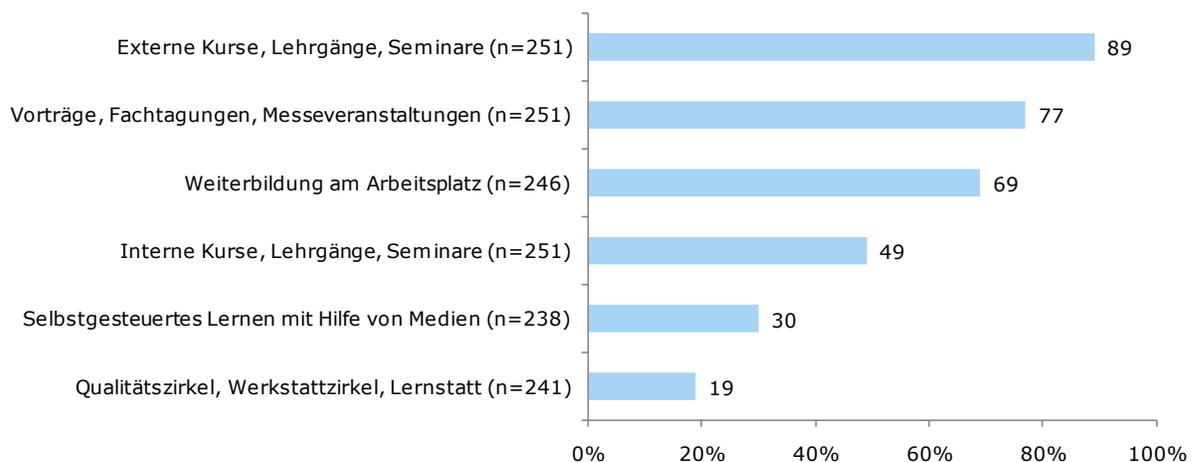
Die Herausforderung besteht auch für die Freie und Hansestadt Hamburg zum einen darin, vor allem Beschäftigte, die im Bereich der einfachen Tätigkeiten arbeiten, am allgemeinen Weiterbildungsverhalten stärker partizipieren zu lassen. Infolge des Strukturwandels in der Arbeitswelt steigen die Qualifikationserfordernisse an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stetig. So kann nicht immer nur in engen, arbeitsplatzzentrierten Zusammenhängen gedacht werden. Es besteht die Möglichkeit, auch funktionsübergreifende Qualifikationsmaßnahmen anzubieten. Bei der Ansprache der KMU ist es vor allem wichtig, die direkten Führungskräfte darauf hinzuweisen, Un- und Angelernte stärker in den Fokus zu rücken, die für eine höhere Weiterbildungsbereitschaft sensibilisiert werden sollen.

Zum anderen erscheint es notwendig, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker an der beruflichen Weiterbildung partizipieren zu lassen. Zugangswege können direkt über die Sensibilisierung der Beschäftigten und über die Führungskräfte oder Personalabteilungen der Unternehmen eröffnet werden.

Arten der Weiterbildung

Neben den strukturellen Merkmalen der weiterbildenden Betriebe und Beschäftigten ist auch eine Berücksichtigung der Weiterbildungsarten und ihrer Entwicklung bedeutend. Der höchste Anteil entfällt auf externe Angebote. So lassen 89,0 Prozent aller weiterbildenden Betriebe ihre Beschäftigten an externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren teilnehmen. 77,0 Prozent der weitergebildeten Beschäftigten nehmen an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen teil. Selten wird dagegen auf andere Weiterbildungsmethoden wie Qualitäts- und Werkstattzirkel (19,0 Prozent) zurückgegriffen (siehe folgende Abbildung). Mit Blick auf die anderen Bundesländer weist Hamburg grundsätzlich eine vergleichbare Weiterbildungsstruktur auf.

Abbildung 2–11: Arten der Weiterbildung, 2009



Anmerkung: Folgende Frage wurden gestellt: 'Für welche Weiterbildungsmaßnahmen wurden Beschäftigte freigestellt bzw. wurden Kosten übernommen? Mehrfachantworten möglich'.

Datenquelle: Unternehmensbefragung Rambøll Management Consulting 2010.

Die überwiegende Inanspruchnahme traditioneller Lernformen wie punktuell ausgerichtete Lernformen, lehrerzentrierte Lehrgänge, Kurse, Seminare, Infoveranstaltungen oder Weiterbildung am Arbeitsplatz durch die KMU muss jedoch auch kritisch beurteilt werden. So sind innovative, die Selbstorganisation fördernde und fördernde Lernformen wie z. B. Job-Rotation, Austauschprogramme, Studienbesuche, Lern- und Qualitätszirkel sowie selbstgesteuertes Lernen immer noch die Ausnahme (Wacker 2008: 20).

Themen der betrieblichen Weiterbildung waren in Hamburg überwiegend der Erwerb fachlicher Qualifikationen (z. B. gewerbliche, naturwissenschaftliche, gestalterische und auch kaufmännische Themen sowie die Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse. Die Verbesserung sozialer Kompetenzen oder Management- und Organisationsfähigkeiten waren für die weitergebildeten Beschäftigten nicht von gleicher Relevanz.

Ursachen für Nichtbeteiligung an Weiterbildung

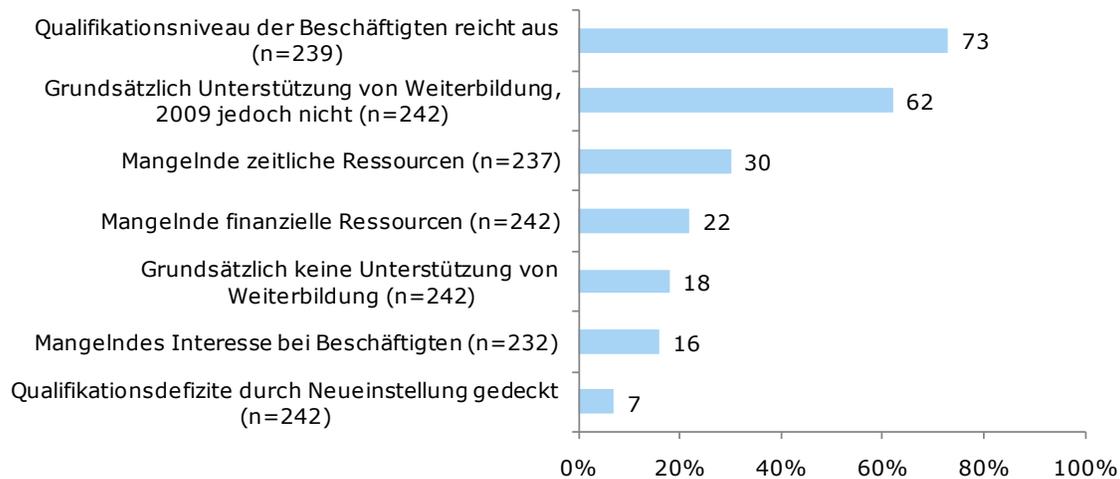
Für die Weiterbildungsabstinenz von Unternehmen gibt es vielfältige Gründe. Die Befragung unter den Hamburger KMU im Jahr 2010 ergab, dass weit über zwei Drittel (73,0 Prozent) schlichtweg keinen Bedarf an weiterbildenden Maßnahmen sieht und daher angab, das Qualifikationsniveau der Beschäftigten sei aktuell ausreichend. Dieses Ergebnis lässt den Rückschluss zu, dass einige Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber nicht immer in der Lage sind, den Weiterbildungsbedarf der Belegschaft über die aktuelle Lage hinaus abschätzen zu können. Es zeigt sich deutlich, dass Qualifizierungsbedarf als sogenannter nachgelagerter Bedarf beschrieben werden kann, der für die Unternehmen nicht immer ersichtlich ist, sondern erst über eine professionelle Qualifizierungsberatung ermittelt werden muss (Frauke 2008: 70).

Zusätzlich zeigt sich, dass Hamburger KMU für ihre Beschäftigten nicht kontinuierlich Weiterbildungen anbieten können. So geben 62,0 Prozent an, grundsätzlich Weiterbildungen zu unterstützen, dies aber im Jahr 2009 nicht getan zu haben. Nach den Gründen ist an dieser Stelle nicht gefragt worden. Generell können jedoch z. B. zeitliche Restriktionen angeführt werden. Entscheidend für kontinuierliches Weiterbildungsmanagement in KMU sind auch organisatorisch professionelle Prozesse im Bereich der Personalentwicklung, die aufgrund der Größe der Unternehmen oftmals nicht gestellt werden können.

Des Weiteren kann davon ausgegangen werden, dass Unternehmen in Hamburg nicht aus finanziellen Gründen auf die Unterstützung von Weiterbildung verzichten müssen. So gaben lediglich 22,0 Prozent der nicht weiterbildenden Betriebe als Grund für ihre Nichtbeteiligung mangelnde Finanzierungsmöglichkeiten an.

Mangelnde zeitliche Ressourcen sind hingegen bereits für 30,0 Prozent der Unternehmen ein Grund, Weiterbildungsmaßnahmen nicht zu unterstützen (siehe folgende Abbildung). So bestehen für diese Unternehmen häufig keine Möglichkeiten, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten von der Arbeit freizustellen. Diese Annahme trifft in besonderem Maße für Unternehmen zu, die nur sehr wenig Mitarbeiter haben, sodass die Freistellung eines Beschäftigten für Weiterbildungen über mehrere Tage einen zu hohen Arbeitsausfall zur Folge hätte.

Abbildung 2–12: Gründe für Nicht-Beteiligung an Weiterbildung unter Hamburger KMU, 2009



Anmerkung: Folgende Frage wurden gestellt: Warum haben Beschäftigte Ihres Betriebs keine Weiterbildungen besucht? Welche der folgenden Gründe treffen auf Ihren Betrieb zu? Mehrfachantworten möglich.

Datenquelle: Unternehmensbefragung Rambøll Management Consulting 2010.

2.3.2 Innovation und Informationsgesellschaft

Eine der wichtigsten Säulen für wirtschaftliches Wachstum ist die Innovationsfähigkeit einer Volkswirtschaft. Unternehmen entwickeln neue Verfahren für Produktivitätssteigerungen. Eine wesentliche Voraussetzung für Innovationen in den Unternehmen ist der Einsatz in Forschung und Entwicklung.

Gemäß der Lissabon-Strategie sollen im Jahr 2010 3,0 Prozent des Bruttoinlandsprodukts der europäischen Volkswirtschaften in Forschung und Entwicklung (FuE) fließen. Damit wird die Relevanz von FuE-Aktivitäten für die technologische Leistungsfähigkeit und die zukünftige gesamtwirtschaftliche Entwicklung Europas unterstrichen.

Deutschland erreichte im Jahr 2007⁹ einen Anteil am BIP von 1,78 Prozent für interne FuE-Ausgaben. Dieser geringe Anteil liegt sowohl unter dem EU-27-Durchschnitt (1,90 Prozent) als auch unter dem EU-15-Durchschnitt (1,99 Prozent)¹⁰. Mit diesem Wert wird das Lissabon-Ziel von 3,0 Prozent bei weitem nicht erreicht. Deutschland nimmt damit einen Platz hinter den auf diesem Gebiet führenden Ländern Japan (3,44 Prozent) und USA (2,76 Prozent) (Eurostat 2011: 31) ein. Hamburg liegt mit 1,15 Prozent unter dem bundesdeutschen Durchschnitt. Führend sind die südlichen Flächenstaaten mit Baden-Württemberg (3,57 Prozent), Bayern (2,21 Prozent) und Hessen (2,14 Prozent) (Stifterverband der Deutschen Wissenschaft 2011¹¹).

Auf Bundesebene setzt sich seit einigen Jahren die ungleiche Verteilung der FuE-Aktivitäten in der Wirtschaft nach Großunternehmen einerseits und kleinen und mittleren Unternehmen andererseits weiter fort. Zwar wird die industrielle Forschung und Entwicklung in Deutschland nach wie vor von den Großunternehmen getragen, jedoch nimmt die Bedeutung der KMU kontinuierlich zu. So konnten die KMU mit unter 500 Beschäftigten im Jahr 2007 einen Zuwachs der internen FuE-Aufwendungen um über 13,0 Prozentpunkte verzeichnen, während der Anstieg bei den großen Unternehmen nur bei 3,3 Prozentpunkten lag (Stifterverband der Deutschen Wissenschaft 2010: 14).

⁹ Validierte Angaben für das Jahr 2009 oder 2010 standen noch nicht zur Verfügung.

¹⁰ Daten beziehen sich auf den Zeitraum von 2005 bis 2008.

¹¹ http://www.stifterverband.info/statistik_und_analysen/forschung_und_entwicklung/fue_regional/index.html (06.06.2011).

In Hamburg waren im Jahr 2007 6.519 Personen im FuE-Bereich beschäftigt. Diese Zahl entspricht einem Anteil in Bezug auf alle Beschäftigten des produzierenden Gewerbes von 7,0 Prozent und liegt deutlich über dem Durchschnitt der alten Länder (5,4 Prozent) und auch Deutschlands (5,2 Prozent) (ebenda: 32). Die Zahl des FuE-Personals im Wirtschaftssektor hat sich in Hamburg seit dem Jahr 2005 von 5.984 Personen auf 6.519 Personen um 8,2 Prozentpunkte erhöht. In den alten Ländern waren ebenfalls Zuwächse bei der Beschäftigtenzahl im FuE-Bereich zu beobachten, jedoch in geringerem Umfang (5,3 Prozentpunkte).

Für Deutschland zeigt sich, dass die Dynamik im Bereich des FuE-Personals vor allem auf KMU zurückzuführen ist: Im Jahr 2007 waren mit 78,0 Prozent noch über drei Viertel aller FuE-Beschäftigten in Großunternehmen tätig. Allerdings konnten KMU um 13,6 Prozentpunkte zulegen, während sich Großunternehmen lediglich um 0,8 Prozentpunkte verbesserten (ebenda: 14f.).

2.4 Humankapitalentwicklung

Die Humankapitalentwicklung in Hamburg wird entlang folgender Indikatoren analysiert:

- Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen
- Leistungsfähigkeit des Bildungssystems
- lebenslanges Lernen
- Ausbildungsstellenmarkt.

2.4.1 Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen

Die Untersuchung der Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen dient dazu, den bereits absehbaren zukünftigen Arbeitskräftebedarf der derzeit vorliegenden Beschäftigungsstruktur gegenüberzustellen. Aus den gewonnenen Erkenntnissen können Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage der unterschiedlichen Qualifikationsniveaus beseitigt werden.

Die Erwerbstätigenstruktur hat sich im Bundesdurchschnitt von 2005 bis zum Jahr 2009 nur geringfügig verändert. Die Mehrheit der Erwerbstätigen hat eine Lehr- oder Anlernausbildung absolviert oder einen eine Berufsfach- bzw. eine Fachschule (2005: 63,1 Prozent; 2009: 62,9 Prozent) erfolgreich absolviert. Zu fast gleichen Teilen sind Personen ohne abgeschlossene Berufsbildung (2005: 18,5 Prozent; 2009: 17,3 Prozent) und Personen mit dem Abschluss einer höheren Fach-, einer Fachhoch- oder einer Hochschule (2005: 16,4 Prozent; 2009: 17,6 Prozent) erwerbstätig.

Die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen in Hamburg unterscheidet sich nur leicht von der des Bundesdurchschnitts.

Die Mehrheit hat zwar ebenfalls eine Lehr- oder Anlernausbildung oder eine Berufsfach- oder Fachschule absolviert (2005: 53,6 Prozent; 2009: 53,0 Prozent), bei diesem Personenkreis liegen die Beschäftigungszahlen jedoch etwa um 10 Prozentpunkte niedriger als der Durchschnitt der Bundesrepublik. Einen überdurchschnittlich hohen Anteil hingegen weist die Gruppe von Personen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung mit 23,6 Prozent im Jahr 2005 und 20,2 Prozent im Jahr 2009 auf. Hier ist ein Rückgang der Beschäftigungsquote von 2005 bis 2009 zu konstatieren. Ein derart hoher Anteil von Erwerbstätigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist für die zukünftige Entwicklung des Bildungssystems eine Herausforderung: Ein fehlender Abschluss führt aufgrund der begrenzten Einkommensmöglichkeiten, des hohen Arbeitslosigkeitsrisikos und der hohen Abhängigkeit von der konjunkturellen sowie saisonalen Entwicklung zu einer höheren Armutsgefährdungsquote der Betroffenen (Geißler, Rainer o.J.). Gleichzeitig ist festzustellen, dass die Gesamtzahl der verfügbaren Arbeitsplätze für Personen ohne abgeschlossene Bildung zukünftig sinken wird (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2010: 66). Diese Ergebnisse deuten auf einen erhöhten Unterstützungsbedarf bezüglich der beruflichen Qualifizierung in Hamburg hin.

Im Vergleich zu den Ergebnissen von 2005 hat der Anteil der Erwerbstätigen mit einem Abschluss einer höheren Fach-, einer Fachhoch- oder einer Hochschule im Jahr 2009 hingegen um 4,0 Prozentpunkte zugenommen. Der Anteil stieg im untersuchten Zeitraum von 22,8 auf 26,8 Prozent an (siehe unten stehende Tabelle).

Tabelle 2–6: Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen in Hamburg und im Bundesdurchschnitt 2005 und 2009

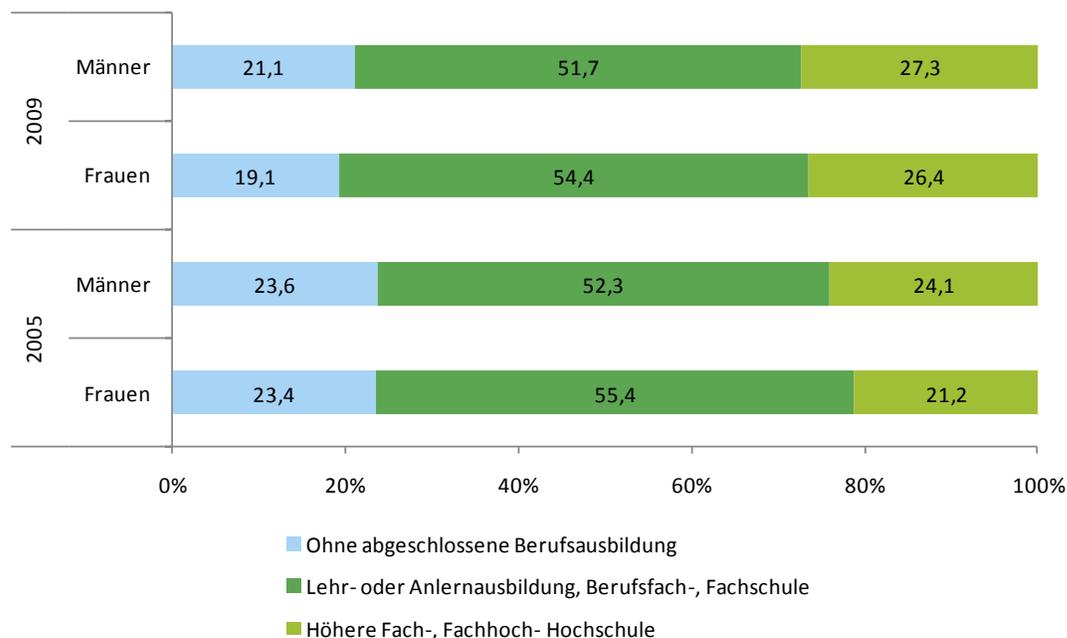
		Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	Lehr- oder Anlernausbildung, Berufsfach-, Fachschule	Höhere Fach-, Fachhoch-, Hochschule
2005	Hamburg	23,6%	53,6%	22,8%
	Deutschland	18,5%	63,1%	16,4%
2009	Hamburg	20,2%	53,0%	26,8%
	Deutschland	17,3%	62,9%	17,6%

Quelle: Statistikamt Nord 2011: 88 sowie 2007: 98; Statistisches Bundesamt 2010

Geschlecht

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Erwerbstätigen sind in Hamburg zwischen Frauen und Männern nur sehr gering ausgeprägt. Der Anteil der männlichen Erwerbspersonen, die eine höhere Fach-, eine Fachhoch- oder eine Hochschule besucht haben, liegt sowohl im Jahr 2005 (24,1 Prozent) als auch im Jahr 2009 (27,3 Prozent) über dem Anteil der weiblichen Erwerbstätigen (2005: 21,2 Prozent; 2009: 26,4 Prozent). Bei den Frauen ist dieser Anteil im untersuchten Zeitraum ebenfalls gestiegen. Der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen mit einem Abschluss an einer Höheren Fach-, einer Fachhoch- oder einer Hochschule ist um zwei Prozentpunkte mehr gestiegen als der Anteil der männlichen Erwerbstätigen mit diesem Qualifikationsmerkmal (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 2–13: Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen in Hamburg 2005 und 2009 nach Geschlecht



Quelle: Statistikamt Nord 2011: 88 sowie 2007: 98

Neben Hessen, Nordrhein-Westfalen und dem Saarland weist Hamburg im Bundesvergleich die größten Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit geringem Qualifikationsniveau auf (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2008). Die Zahl der Erwerbstätigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist zwar allgemein gesunken, der Rückgang der weiblichen Erwerbstätigen ist mit 1,8 Prozentpunkten höher als der der männlichen Erwerbstätigen mit diesem Qualifikationshintergrund. Diese Entwicklung deutet auf eine zunehmende Qualifizierung weiblicher Erwerbstätiger hin.

2.4.2 Leistungsfähigkeit des Bildungssystems

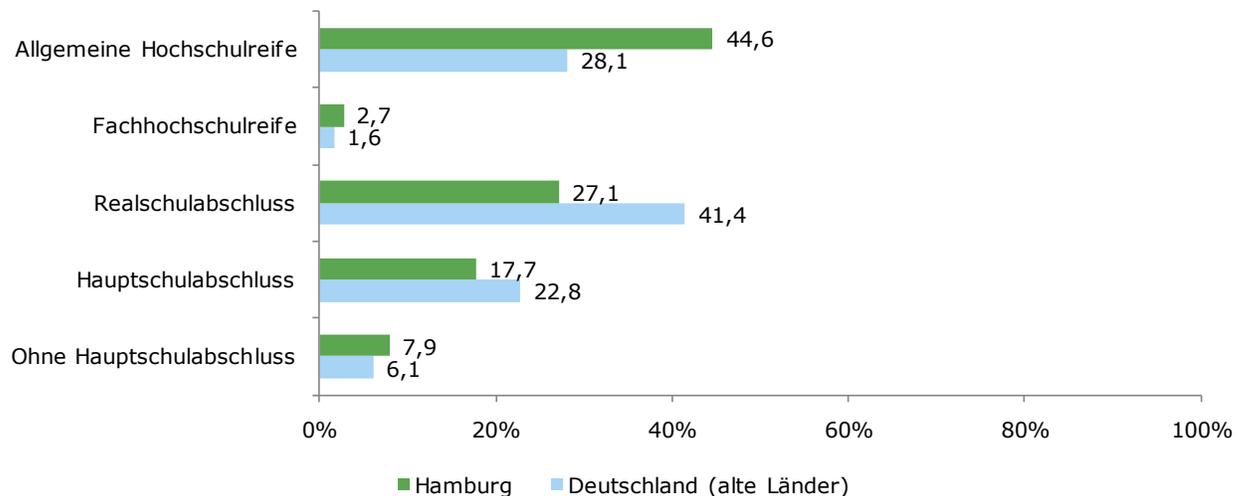
Um die Leistungsfähigkeit des Hamburger Bildungssystems beurteilen zu können, werden die Sekundarstufe und der Tertiärbereich genauer untersucht. In Abschnitt 2.4.3 wird darüber hinaus der Weiterbildungssektor in die Analyse einbezogen. Die Erkenntnisse liefern Hinweise auf Verbesserungspotenziale im Bildungsbereich, die aus den kontinuierlich steigenden Qualifikationsansprüchen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer resultieren.

Sekundarstufe

Zunächst werden die auf dem Niveau der Sekundarstufe erlangten Abschlüsse untersucht, um festzustellen, wie vielen Schülerinnen und Schülern der Übergang in eine Ausbildung bzw. in ein Hochschulstudium, also in den Tertiärbereich, eröffnet wird.

Im Jahr 2009 erreichte mit 41,4 Prozent der größte Anteil der Schulabgängerinnen und -abgänger in den alten Bundesländern einen Realschulabschluss. Der Anteil der Jugendlichen mit diesem Schulabschluss liegt in der Freien und Hansestadt Hamburg bei nur 27,1 Prozent. Der Realschulabschluss ist nach der Allgemeinen Hochschulreife der am zweithäufigsten erreichte Abschluss. Während im Bundesdurchschnitt (alte Länder) 28,1 Prozent der Schulabgänger die Allgemeine Hochschulreife erlangt, wird in Hamburg dieser Anteil mit 44,6 Prozent deutlich überschritten.

Abbildung 2–14: Schulabschlüsse in Hamburg und Deutschland (alte Länder) 2009



Quelle: Statistisches Bundesamt 2011

In der Freien und Hansestadt Hamburg wird häufiger als im Durchschnitt der alten Länder die Fachhochschulreife erreicht. Geringer ist hingegen der Anteil der Jugendlichen mit einem Hauptschulabschluss, der 2009 bei 17,7 Prozent im Vergleich zu 22,8 Prozent im Bundesdurchschnitt lag. Hinsichtlich der Personengruppe ohne Hauptschulabschluss ist in Hamburg ein um 1,9 Prozentpunkte höherer Anteil als der bundesweite Durchschnitt von 6,1 Prozent festzustellen¹².

Allgemein wird deutlich, dass der Anteil der Jugendlichen mit einem höher qualifizierenden Abschluss in Hamburg deutlich größer ist als im Bundesdurchschnitt, hingegen wird eine unterdurchschnittliche Zahl von durchschnittlich bzw. niedriger qualifizierten Abschlüssen erlangt.

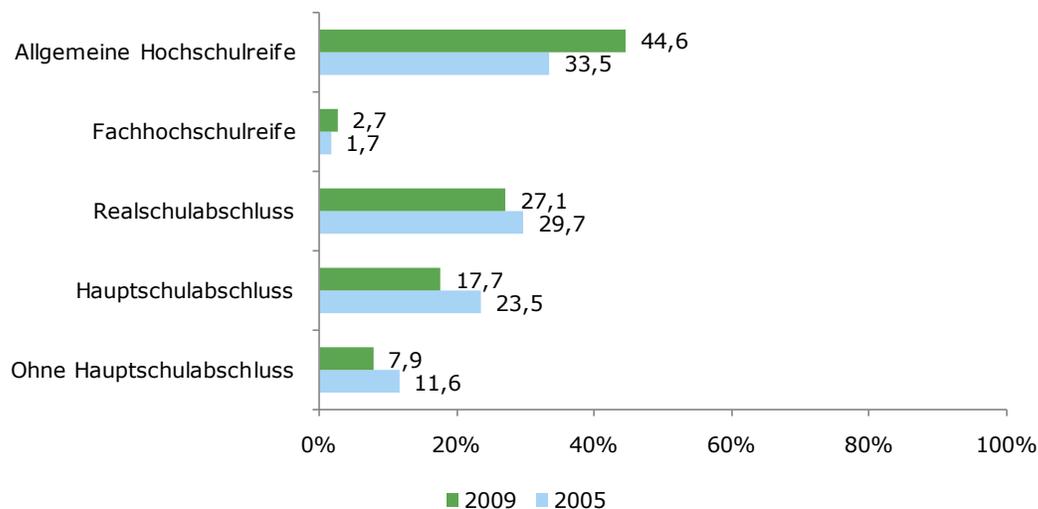
Im Vergleich zu deutschen Schülerinnen und Schülern verlassen mehr als doppelt so viele *Jugendliche mit Migrationshintergrund* die Schule ohne Hauptschulabschluss, Außerdem erreichen deutsche Jugendliche dreimal häufiger die Allgemeine Hochschulreife (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010a: 92). Dabei beeinflusst auch der sozioökonomische Status der Migrantinnen und Migranten das jeweilige Abschlussniveau. Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die ein Abitur anstreben, bestehen zwar keine nennenswerten Unterschiede zu deutschen Absolventinnen und Absolventen in den Abschlusskonstellationen, die sozioökonomische Situation übt jedoch bei Migrantinnen und Migranten auf dem Niveau unterhalb der Hochschulreife einen erheblichen Einfluss aus. Auf diesem Qualifikationsniveau sind die Diskrepanzen zwischen deutschen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund daher besonders ausgeprägt (ebenda: 93).

¹² Bereits an dieser Stelle sei auf den Unterschied zwischen dem Anteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne (Haupt-)Schulabschluss und der von der EU genutzten Schul- und Ausbildungsabbruchsquote hingewiesen. Bei dem Anteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne (Haupt-)Schulabschluss handelt es sich um den Schuljahrgang des jeweiligen Jahres. Bei der Schul- und Ausbildungsabbruchsquote der EU, d.h. der Anteil der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger, wird der Anteil der jungen Erwachsenen zwischen 18 und 24 Jahren erfasst, die sich nicht (mehr) in Schule oder Ausbildung befinden und weder einen Abschluss der allgemeinbildenden Schule noch einen Ausbildungsabschluss besitzen. Diese Quote bezieht sich also auf mehrere Kohorten und berücksichtigt nachgeholte Schul- und Ausbildungsabschlüsse. Da für sie erst zu einem späteren Zeitpunkt im Leben der jungen Menschen eine Zählung vorgenommen wird, sind Reformen in der Schulpolitik erst mit einiger Verzögerung sichtbar.

Die Entwicklung der *Schulabschlüsse im Zeitverlauf zwischen 2005 und 2009* in Hamburg zeigt, dass der Anteil höher qualifizierender Abschlüsse deutlich zugenommen hat. Besonders auffällig ist diesbezüglich die Zunahme der Jugendlichen mit einer Allgemeinen Hochschulreife, die im untersuchten Zeitraum 11,1 Prozentpunkte betrug. Gestiegen ist ebenfalls der Anteil der absolvierten Fachhochschulreife von 1,7 auf 2,7 Prozent. Das damit verbundene steigende Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen verdeutlicht einen Trend, der auf Bundesebene bereits seit einigen Jahren zu erkennen ist (Statistisches Bundesamt 2005: 15).

Rückläufig ist die Zahl der Real- und Hauptschulabschlüsse sowie der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss. Bezüglich der Hauptschulabschlüsse ist ein bemerkenswerter Rückgang von 5,8 Prozentpunkten festzustellen. Ebenfalls verringerte sich die Zahl der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss von 11,6 in 2005 auf 7,9 Prozent in 2009. Der Anteil der Realschulabschlüsse sank geringfügiger von 29,7 auf 27,1 Prozent (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 2–15: Schulabschlüsse in Hamburg 2005 und 2009



Quelle: Statistisches Bundesamt 2011

Die Qualifikationsstruktur der Schulabsolventinnen und -absolventen in Hamburg wird also zunehmend von höher qualifizierenden Abschlüssen geprägt. Der Anteil der öffentlichen Gesamtausgaben für Bildung war gemessen am BIP im Primar-, Sekundar- und Postsekundarbereich in der Vergangenheit im Vergleich zum Bundesdurchschnitt häufiger äußerst niedrig (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2008: 64). Zudem liegen die Leistungen der Hamburger Schülerinnen und Schüler signifikant unter dem Bundesdurchschnitt. Ein besonderer Nachholbedarf ist vor allem im Bereich Lesen deutlich geworden (Institut der deutschen Wirtschaft 2010: 160). Die hohe Zahl der Abschlüsse auf dem Niveau der Allgemeinen Hochschulreife und der Fachhochschulreife kann daher auch ein Indikator für Verbesserungspotenziale des Anspruchsniveaus im Bildungssystem sowie unzureichend genutzte Bildungsreserven sein (Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft 2010).

Mit dem Ziel, die Leistungsfähigkeit des Bildungssystems im Bereich der Sekundarstufe zu verbessern, werden zukünftig verstärkt Anstrengungen zu leisten sein, um den erheblichen Ersatzbedarf an qualifiziertem Lehrernachwuchs zu decken, der sich aus dem hohen Durchschnittsalter der Lehrkräfte und dem großen Anteil der Teilzeitbeschäftigten ergibt. Darüber hinaus ist der verstärkte Rückgriff auf Lehrkräfte mit Migrationshintergrund ein nicht zu unterschätzendes Instrument, um Jugendliche mit Migrationshintergrund im Zuge der pädagogischen Praxis im Bildungssystem zu integrieren (ebenda: 94).

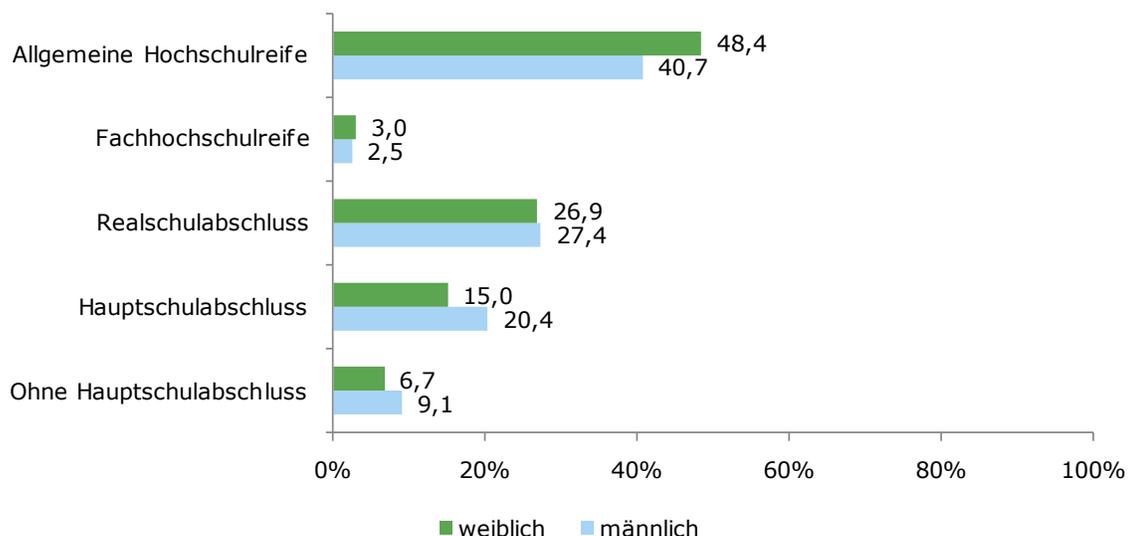
Geschlecht

Geschlechtsspezifisch ist festzustellen, dass weibliche Absolventinnen im Vergleich zu männlichen Absolventen häufiger einen höher qualifizierenden Abschluss erlangen. So haben Frauen in Hamburg im Jahr 2009 mit einem Anteil von 48,4 Prozent die Allgemeine Hochschulreife erreicht. Der Anteil der männlichen Absolventen lag mit 40,7 Prozent deutlich unter dem der Absolventinnen.

Hinsichtlich der Fachhochschulreife und der Realschulabschlüsse sind die Werte beider Geschlechter vergleichbar. So erhielt ein um 0,5 Prozentpunkte höherer Anteil an weiblichen Personen die Fachhochschulreife (Frauen: 3,0 Prozent; Männer 2,5 Prozent).

Bei den niedrig qualifizierenden Abschlüsse ist hingegen der Anteil männlicher Absolventen höher. So wurden von 20,4 Prozent der männlichen Absolventen Hauptschulabschlüsse erreicht. Damit liegt dieser Wert 5,4 Prozentpunkte über dem der weiblichen Absolventinnen. Ohne Abschluss sind ebenfalls mehr männliche (9,1 Prozent) als weibliche Schulabgänger (6,7 Prozent) zu verzeichnen (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 2–16: Schulabschlüsse in Hamburg 2009 nach Geschlecht



Quelle: Statistisches Bundesamt 2011

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bestätigen die bereits zuvor konstatierte zunehmende höhere Qualifizierung von Frauen (Abschnitt 2.4.1). Diese Entwicklung entspricht den bundesweiten Befunden (ebenda: 91f.).

Tertiärbereich

Anknüpfend an die Sekundarstufe besteht die Möglichkeit, mit einem Studium an einer Hochschule eine höhere Qualifikation zu erreichen. Von Interesse ist diesbezüglich die Frage, wie viele Studierende ihr Studium in welcher Fächergruppe abgeschlossen haben. Somit können unter Berücksichtigung der gesamtdeutschen Arbeitsmarktlage zukünftige Bedarfe hinsichtlich der speziellen Qualifizierungen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen in verschiedenen Fachgebieten aufgedeckt werden. Zudem lässt sich zeigen, wie viele Personen mit welcher Qualifikation dem Hamburger Arbeitsmarkt nach Abschluss des Studiums potenziell zur Verfügung stehen.

Erfolgreich ein Studium abgeschlossen haben im Jahr 2009 in Deutschland insgesamt 338.656 Personen. Davon haben mit 10.199 Absolventinnen und Absolventen 3,0 Prozent in Hamburg studiert. Bedingt durch die Zuwanderung aus dem Um- und Ausland verfügt Hamburg als Stadtstaat neben Bremen über die höchsten Studienanfängerquoten (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2008: 36). Allerdings war die Quote der Hochschulabsolventinnen und -absolventen in Hamburg sehr niedrig. Mit einer Erfolgsquote von 65 Prozent – wie auch in Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-

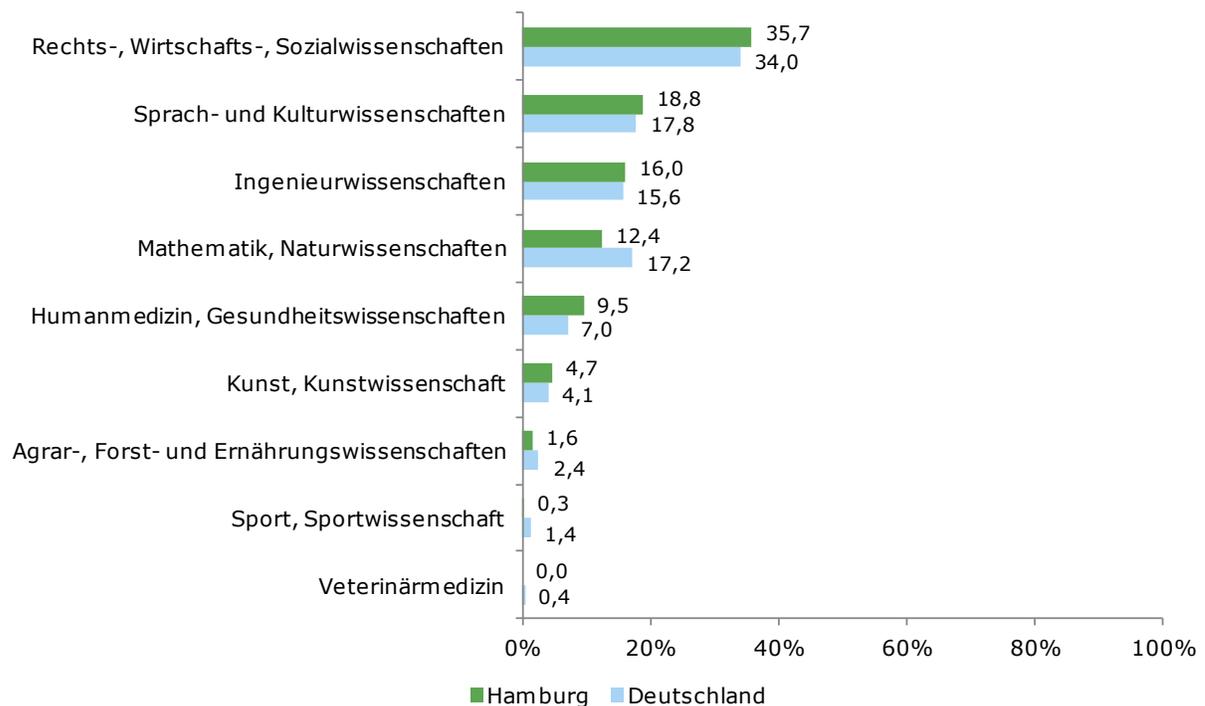
Vorpommern – liegt Hamburg damit nur knapp vor dem Saarland, das mit 64 Prozent das Schlusslicht im Ländervergleich bildet. Beeinflusst werden diese Erfolgsquoten sowohl von der Hochschul- und Fächerstruktur als auch von der Auswahl der Studierenden, der Studienorganisation und den Studienbedingungen in den jeweiligen Bundesländern (Statistisches Bundesamt 2010a: 17). Nach einer bundesweiten Umfrage unter Studienabbrecherinnen und -abbrechern für das Jahr 2008 sind die drei Hauptmotive für einen Abbruch des Studiums vor dem Erreichen des Abschlusses:

- Leistungsprobleme
- Probleme mit der Studienfinanzierung sowie
- mangelnde Selbstmotivation.

Hinsichtlich der Finanzierungsprobleme besteht für die Studierenden ebenfalls die Schwierigkeit, eine umfangreiche Erwerbstätigkeit mit den Studienverpflichtungen zu kombinieren (HIS 2010: 5).

Die meisten Absolventinnen und Absolventen haben sowohl im Bundesdurchschnitt mit 34,0 Prozent als auch in der Freien und Hansestadt mit 35,7 Prozent im Bereich der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften einen Abschluss erlangt. Ähnliche Ergebnisse auf Bundesebene wie auch in Hamburg sind ebenfalls bei der Anzahl der Hochschulabschlüsse in den Sprach- und Kulturwissenschaften festzustellen, die mit 17,8 und 18,8 Prozent an zweiter Stelle der häufigsten Abschlüsse platziert sind (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 2–17: Hochschulabsolventinnen und -absolventen nach Fächergruppen in Deutschland und Hamburg, 2009



Quelle: Statistisches Bundesamt 2005, 2009; Statistikamt Nord 2011 (auf Anfrage)

An dritter Stelle der Hochschulabschlüsse stehen in Hamburg wie auch auf Bundesebene die Ingenieurwissenschaften mit 16,0 und 15,6 Prozent. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt hat in Hamburg eine größere Zahl von Personen im Bereich der Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften sowie der Veterinärmedizin erfolgreich ein Hochschulstudium absolviert. Der um 2,5 Prozentpunkte höhere Anteil von Abschlüssen in der Humanmedizin bzw. den Gesundheitswissenschaften in Ham-

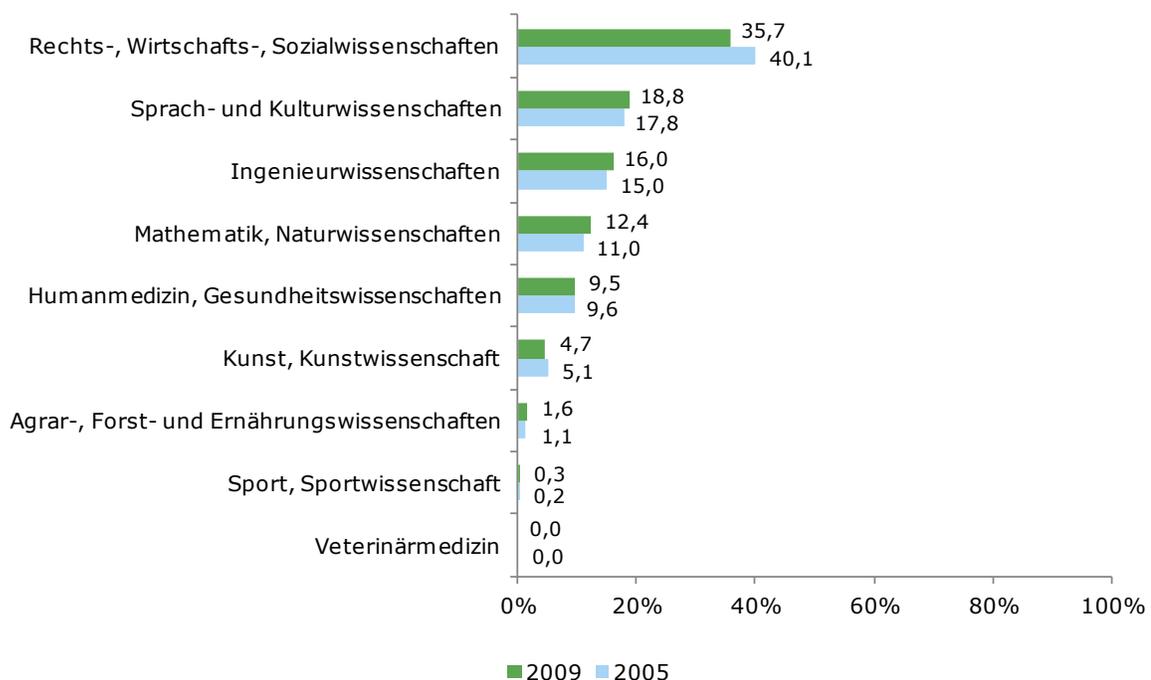
burg könnte auch auf das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf zurückzuführen sein, das als Ausbildungsstelle einen Anziehungspunkt für angehende Medizinerinnen und Mediziner darstellt.

Ebenfalls etwas höher als auf Bundesebene ist der Anteil der Personen in Hamburg, die im Bereich Kunst und Kunstwissenschaft einen Studienabschluss erlangen. Hingegen ist in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie in Sport und in den Sportwissenschaften ein geringerer Anteil an Hochschulabsolventen festzustellen als auf Bundesebene.

Besonders hinsichtlich der Fächer Mathematik und Naturwissenschaften ist auffällig, dass im Bundesdurchschnitt wesentlich mehr Personen ein Studium erfolgreich absolvieren als in Hamburg. Die gesamtdeutsche Abschlussquote im Bereich der Mathematik und Naturwissenschaften übertraf den Anteil in Hamburg mit 4,8 Prozentpunkten. Zweifellos wird der erhebliche Handlungsbedarf in diesem Bereich deutlich, da deutsche Unternehmen aufgrund ihrer hohen Abhängigkeit vom Export technologisch hochwertiger Waren auf hochqualifizierte Fachkräfte in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und der Technik (sogenannte MINT-Fachgebiete) angewiesen sind, (Institut der deutschen Wirtschaft 2011: 3).

Über den Vergleich der Absolventenzahlen auf Bundes- und Landesebene hinaus ist die zeitliche Entwicklung der Anzahl der Hochschulabschlüsse innerhalb Hamburgs relevant. Auffällig ist, dass der Anteil der erfolgreich abgeschlossenen Studien in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften um 4,4 Prozentpunkte gesunken ist. Gleichwohl ist der Anteil dieser Fächergruppe im Bundesvergleich überdurchschnittlich hoch.

Abbildung 2–18: Hochschulabsolventinnen und -absolventen nach Fächergruppen in Hamburg 2005 und 2009



Quelle: Statistikamt Nord 2011 (auf Anfrage)

Von besonderem Interesse ist der Anteil der Abschlüsse im Bereich der MINT-Qualifikationen. So wurden hinsichtlich in Mathematik und in den Naturwissenschaften in Hamburg im Jahr 2009 im Vergleich zu 2005 mehr Studien erfolgreich abgeschlossen. Im untersuchten Zeitraum erhöhte sich zwar die Abschlussquote um 1,4 Prozentpunkte, erreichte aber nicht den bundesweiten Durchschnitt. Posi-

tiv ist auch die Entwicklung der Absolventenquote in den Ingenieurwissenschaften. Der Anteil der Absolventinnen und Absolventen ist in Hamburg von 2005 bis 2009 um 1,0 Prozentpunkte gestiegen und liegt über dem bundesweiten Durchschnittswert. Insbesondere in Mathematik und in den Naturwissenschaften bleibt der Handlungsbedarf bezüglich der bereits genannten Qualifizierung für MINT-Berufe bestehen.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass eine Zunahme der Hochschulabschlüsse in dieser Fächergruppe in Hamburg weiterhin intensiv verfolgt werden muss, um dem zukünftig zu erwartenden Fachkräftebedarf zu decken. Besonders in Hamburg als Standort einiger bedeutender Anbieter von Hochtechnologien wird es zukünftig von hoher Bedeutung sein, eine zunehmende Zahl von Akademikern für MINT-Berufe zu qualifizieren. Zu diesem Zweck ist neben der Studienorganisation auch die Finanzierung der Hochschulbildung in Hamburg zu überprüfen. Diese Forderung wird auch im Vergleich der Bundesländer deutlich: So wurden in der Freien und Hansestadt im Jahr 2008 in Relation zum BIP je Einwohnerin und Einwohner die bundesweit niedrigsten Ausgaben für Bildungseinrichtungen für Studierende getätigt (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2008: 62).

Vielversprechend erweist sich jedoch für Hamburg im Zeitverlauf, dass die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger trotz Einführung von Studiengebühren im Zeitraum 2005 bis 2009 zugenommen hat. Dieser Anstieg ist auch darauf zurückzuführen, dass mehr junge Menschen eine Hochschulzugangsberechtigung, etwa das Abitur, erwerben. Im Weiteren scheint die Attraktivität eines Studiums für finanziell schlechter gestellte und ursprünglich bildungsferne Milieus in Hamburg zu wachsen. Der Anteil der Studierenden, die berechtigt sind, BAföG zu beziehen, und der Anteil aus Elternhäusern mit niedrigem oder mittlerem sozialen Hintergrund hat stärker zugenommen als in jedem anderen Bundesland. In einer ländervergleichenden Studie wird die Art der Erhebung der Studiengebühren in Hamburg als vorbildlich eingestuft: Die Gebühren können nachgelagert, d.h. nach Berufseintritt zurückgezahlt werden (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft 2011).¹³

2.4.3 Lebenslanges Lernen

Der Indikator „Lebenslanges Lernen“ bezieht sich auf Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren.¹⁴ Der Zielwert der EU (EU-Benchmark) liegt bei einer Teilnahmequote von 12,5 Prozent bis zum Jahr 2010. Bislang konnte diese Vorgabe jedoch weder in Hamburg noch in Deutschland oder im Durchschnitt der 27 EU-Staaten erreicht werden.

Im Vergleich der EU-Mitgliedstaaten weist besonders das dänische Bildungssystem vor Schweden und Finnland als Spitzenreiter eine große Stärke im Bereich des lebenslangen Lernens auf. Ursachen hierfür sind unter anderem der Verzicht auf ein mehrgliedriges Schulsystem, die hohe Autonomie der einzelnen Schulen sowie insbesondere die gelebte Tradition des lebenslangen Lernens in der Bevölkerung (Boli 1989).

So lag im Jahr 2009 die Beteiligungsquote bei Weiterbildungsmaßnahmen in Dänemark bei 32,8 Prozent. In Hamburg war in demselben Jahr eine um 23,8 Prozentpunkte niedrigere Teilnahmequote festzustellen. Damit lag die Hansestadt zwar über dem deutschen Bundesdurchschnitt von 7,8 Prozent, erreichte jedoch nicht den Durchschnitt der 27 EU-Staaten von 9,3 Prozent (siehe folgende Abbildung).

¹³ Siehe hierzu Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: http://www.laendercheck-wissenschaft.de/bundeslaender_im_detail/hamburg/index.html (06.06.2011)

¹⁴ Gemessen wird der Anteil derjenigen Personen, die angegeben haben, in einem Zeitraum von vier Wochen vor der Erhebung an einer Ausbildung bzw. einem Unterricht teilgenommen zu haben.

Tabelle 2–7: Teilnahme der Bevölkerung von 25 bis 64 Jahren an allgemeiner und beruflicher Bildung, nach NUTS 1. und 2. Ebene

	2005	2008	2009
Hamburg	9,6%	9,6%	9,0%
Deutschland	7,7%	7,9%	7,8%
EU 27	9,8%	9,4%	9,3%

Quelle: Eurostat 2011

Rückblickend verdeutlichen die Werte aus dem Jahr 2005 eine leicht abnehmende Entwicklung der Teilnehmendenzahlen allgemeiner und beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen um 0,6 Prozentpunkte in Hamburg. Im Jahr 2005 war die Beteiligungsquote im Bundesdurchschnitt zwar niedriger als in der Freien und Hansestadt Hamburg, jedoch erreichten die 27 EU-Staaten mit 9,8 Prozent im Durchschnitt einen geringfügig höheren Wert. Im Jahr 2008 hingegen lag die Teilnahmequote in der Freien und Hansestadt Hamburg 1,7 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt und auch 0,2 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der 27 EU Staaten.

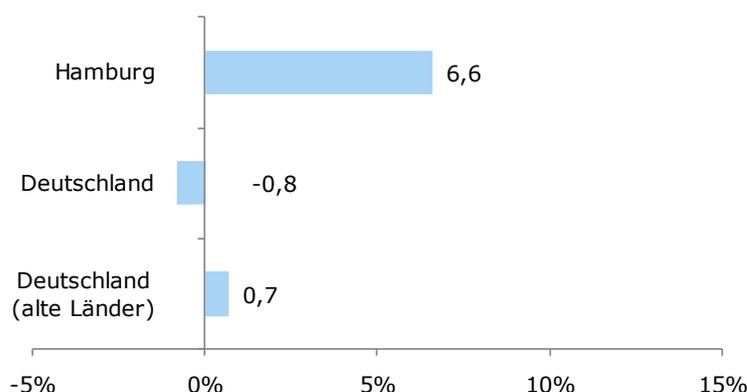
Besonders hinsichtlich der Ergebnisse der skandinavischen Staaten werden jedoch weitere Verbesserungspotenziale bei Weiterbildungsmaßnahmen deutlich. Allgemein besteht in Deutschland grundsätzlich ein Nachholbedarf im formalen Bildungsbereich, im berufsbezogenen Lernen und in der beruflichen Weiterbildung (Bertelsmann Stiftung 2010: 39).

2.4.4 Ausbildungsstellenmarkt

Die Bedeutung der beruflichen Ausbildung in Deutschland wird im Vergleich zur Hochschulbildung oft unterschätzt. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, also des Ausscheidens älterer Jahrgänge aus dem Erwerbsleben und der geringen Nachfolge junger Jahrgänge einerseits sowie des zunehmenden Fachkräftebedarfs andererseits, ist die Konstitution des Ausbildungsmarktes eine wichtige Variable für die zukünftige Versorgung der Wirtschaft mit hochqualifizierten Fachkräften.

Im Jahr 2010 wurden in Hamburg 14.382 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dies bedeutet eine Zunahme gegenüber dem Vorjahr von 6,6 Prozentpunkten und eine deutlich günstigere Entwicklung im Vergleich zum Bundesdurchschnitt oder zu den alten Bundesländern (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 2–19: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge Hamburg, Deutschland und Deutschland (alte Länder) Veränderung von 2009 zu 2010 in Prozent

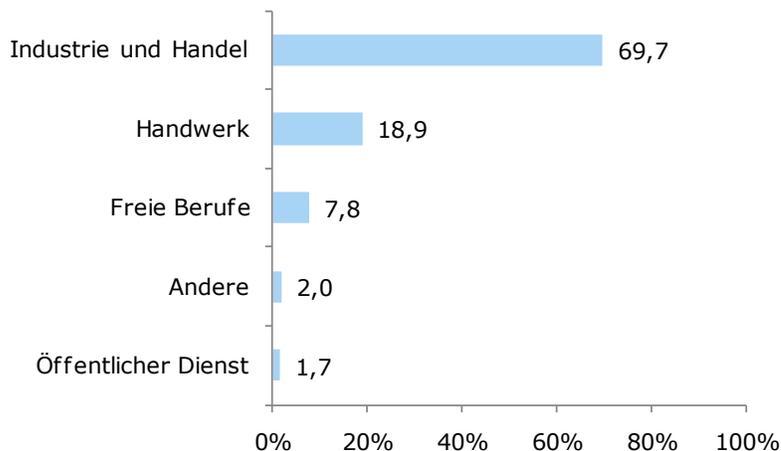


Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2011: Berufsbildungsbericht 2011, 26f.

Mehr als zwei Drittel dieser 14.383 neuen Ausbildungsverträge in Hamburg wurden im Bereich Industrie und Handel abgeschlossen. Im öffentlichen Dienst wurden hingegen nur 1,7 Prozent der neu-

en Ausbildungsverträge abgeschlossen. An zweiter Stelle rangiert das Handwerk, das für 18,9 Prozent aller neuen Ausbildungsverträge verantwortlich ist (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 2–20: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereich Hamburg 2010 in Prozent (insg. 14.382)



Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2011: Berufsbildungsbericht 2011, 26

Diese Zahlen lassen noch keine Rückschlüsse auf die generelle Ausbildungsbereitschaft in den einzelnen Branchen zu. Vielmehr dokumentieren sie noch einmal die jeweilige Bedeutung der einzelnen Wirtschaftsbereiche für die Hamburger Gesamtwirtschaft.

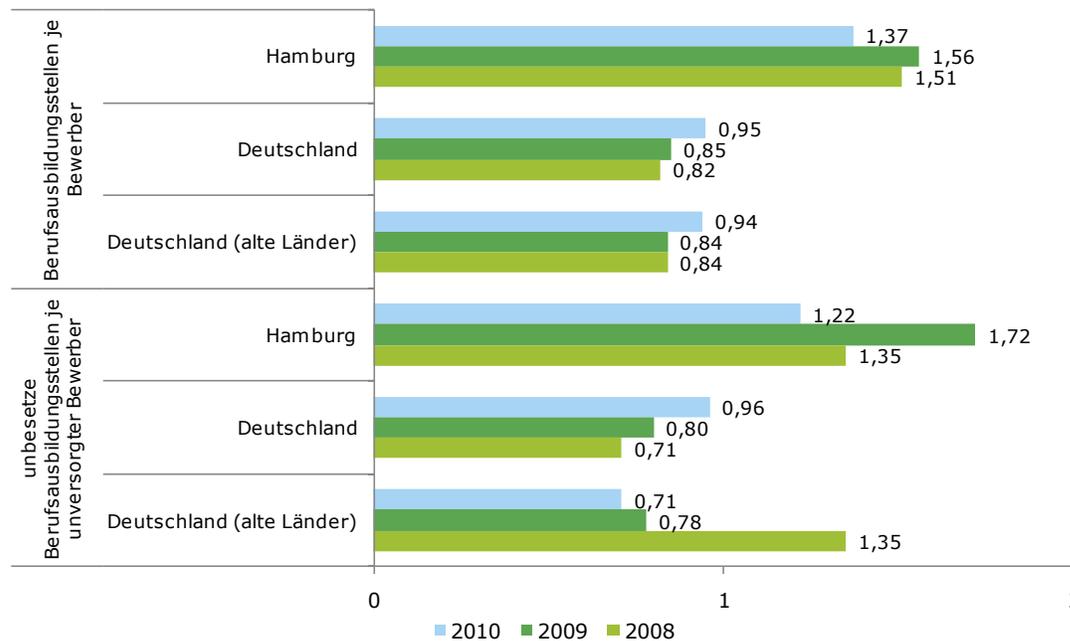
Wichtige Hinweise über Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt liefert das Verhältnis zwischen angebotenen Ausbildungsplätzen und Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber. Dieser Indikator kann einen Hinweis darauf geben, ob eine „Räumung“ des Ausbildungsmarktes potenziell möglich ist, ob also alle Bewerberinnen und Bewerber die Chance hätten, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Der Indikator kann ebenfalls Aufschluss darüber geben, ob ein Mangel an potenziellem Fachkräftenachwuchs vorliegt. Der zweite Indikator berechnet sich aus dem Verhältnis zwischen unbesetzten Ausbildungsplätzen und unversorgten Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber und ermöglicht Aussagen über die Qualität der Ausbildungsanwärter. Nach einer Umfrage der Deutschen Industrie- und Handelskammer ist die mangelnde Ausbildungsreife der Bewerber mit 74,0 Prozent der häufigste Grund für die Nichtbereitstellung eines Ausbildungsplatzes (Behörde für Schule und Bildung Hamburg 2010: 45).

Das Ergebnis für Hamburg stellt sich im Vergleich zum Bundesdurchschnitt und dem Durchschnitt der alten Bundesländer (siehe folgende Abbildung) wie folgt dar: Im Jahr 2010 gab es zwar mit 1,37 angebotenen Stellen je Ausbildungsbewerberin und -bewerber im Gegensatz zum deutschen (0,95) bzw. westdeutschen (0,94) Durchschnitt die Möglichkeit, alle Bewerberinnen und Bewerber zu versorgen, jedoch stehen am Ende jeder unversorgten Bewerberin bzw. jedem unversorgten Bewerber im Durchschnitt 1,22 unbesetzte Stellen gegenüber. Allerdings hat sich die Situation im Vergleich zu 2009 verbessert, als im Durchschnitt 1,72 unbesetzte Stellen registriert wurden.

Die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat sich noch nicht entscheidend verbessert, obwohl der demografische Wandel für viele Betriebe bereits spürbar sein müsste. Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber sank insgesamt lediglich in den neuen Ländern, in den alten Ländern stieg sie weiter an. Des Weiteren ging auch die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber nicht zurück, die bereits im Vorjahr die Schule verlassen hatten und sich um eine Ausbildungsstelle bemühten (Bundesinstitut für Berufsbildung 2011: 62).

Bei der Bewertung dieser Ergebnisse sollte beachtet werden, dass im Jahr 2009 43,4 Prozent (2008: 45,5 Prozent) der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf junge Erwachsene entfielen, die vorher nicht in Hamburg gemeldet waren. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass die auswärtigen Bewerberinnen und Bewerber in der Mehrzahl über höhere Schullabschlüsse verfügen, wie der aktuelle Hamburger Ausbildungsreport (2010: 12) belegt.

Abbildung 2–21: Kennzahlen für den Ausbildungsmarkt Hamburg, Deutschland und Deutschland (alte Länder) 2008–2010



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011: Arbeitsmarkt in Zahlen: Ausbildungsstellenmarkt im April 2011, Hamburg S. 7, Deutschland S. 7, Westdeutschland S. 7

Geschlecht

Es besteht ein deutlicher Unterschied zwischen dem Anteil junger Frauen und junger Männer im dualen Ausbildungssystem. Im Jahr 2010 entfielen von den bundesweit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 58,1 Prozent auf junge Männer und 41,9 Prozent auf junge Frauen. Der geringere Frauenanteil ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass Frauen deutlich häufiger die Möglichkeit einer Ausbildung im Schulberufssystem nutzen. Im Schulberufssystem werden insbesondere Erwerbsberufe für personennahe Dienstleistungen und im Gesundheitswesen erlernt. Dies sind u.a. Krankenpflege, Erziehung und eine Vielzahl von Assistentenberufen (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2011: 22).

Hinsichtlich eines Großteils der Ausbildungsberufe lässt sich eindeutig eine geschlechtsspezifische Segregation feststellen. Gerade in Westdeutschland sind seit den 1980er Jahren berufsstrukturelle geschlechtsspezifische Unterschiede nahezu unverändert geblieben (Bundesinstitut für Berufsbildung 2011: 118). Die Ursachen sind vielfältig und unter anderem auf das Berufswahlverhalten von jungen Frauen und jungen Männern und das Einstellungsverhalten der Betriebe zurückzuführen. Den höchsten Frauenanteil bei den bundesweit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen hatten 2010 die Freien Berufe mit 94,6 Prozent, dicht gefolgt von der Hauswirtschaft mit 91,7 Prozent. Auch im öffentlichen Dienst lag der Frauenanteil bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen mit 64,2 Prozent deutlich über der Hälfte. Im Bereich Industrie und Handel lag der Frauenanteil mit 41,9 Prozent bereits unter der Hälfte. Im Handwerk (26,2 Prozent) und der Landwirtschaft (23,2 Prozent) wurden nur etwa ein Viertel aller neuen Ausbildungsverträge bundesweit mit Frauen abgeschlossen. In der Seeschifffahrt ist der Frauenanteil mit 2,5 Prozent sogar verschwindend gering. In diesem Be-

rufsfeld ist jedoch die Zahl der neuen Ausbildungsverträge insgesamt sehr gering (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2011: 22f.).

Personen mit Migrationshintergrund

Die Situation für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund kann auch weiterhin als angespannt bezeichnet werden, auch wenn es keine unmittelbar vergleichbaren Werte für Hamburg gibt. Laut Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2011: 39) fanden in Deutschland 2010 nur 31,4 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund den Weg in die berufliche Ausbildung, was in etwa der Hälfte (64,3 Prozent) des Wertes der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund entspricht. Der deutlich höhere Migrantenanteil im Vergleich zu den anderen Ländern ist insbesondere für die Freie und Hansestadt Hamburg eine Herausforderung. In Hamburg befanden sich nach Angaben der Bertelsmann Stiftung (2011) im Jahr 2009 30,6 Prozent der ausländischen Bevölkerung im Alter zwischen 18 und 20 Jahren in einem Ausbildungsverhältnis.

Die Gründe für diesen Sachverhalt sind multidimensional: Zum einen verlassen Jugendliche mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich oft die Schule ohne Schulabschluss. Wie bereits in Abschnitt 2.4.2 angesprochen wurde, ist der sozioökonomische Hintergrund ein entscheidender Faktor beim Übergang von der Schule in die Ausbildung. Eltern mit Migrationshintergrund befinden sich häufig in einer schlechteren sozioökonomischen Position als Eltern ohne Migrationshintergrund. Bei Berücksichtigung der sozialen Herkunft spielt der ethnische Hintergrund in der Statistik oftmals keine Rolle mehr und kann sich sogar aufgrund des höheren Aspirationsniveaus als ein Vorteil erweisen (Becker 2010: 14). Lediglich potenzielle Sprachschwierigkeiten und deren Auswirkungen auf eine erfolgreiche Ausbildung ließen sich noch direkt auf die ethnische Herkunft zurückführen (ebenda).

Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen

Für das Jahr 2011 wird ein deutlicher Anstieg des Ausbildungsplatzangebotes prognostiziert. So wollen bundesweit 22 Prozent der Unternehmen mehr Arbeitskräfte ausbilden, wie aus einer von der Deutschen Industrie- und Handelskammer durchgeführten Befragung hervorgeht. Weitere 61,0 Prozent der Unternehmen wollen ihr Ausbildungsangebot aufrechterhalten. Für 2011 ist daher eine deutliche Steigerung im Vergleich zum Jahr 2010 zu erwarten. Diese Zahlen verdeutlichen, dass die Sicherung von Fachkräften durch ein eigenes Ausbildungsangebot bei den Unternehmen in Zeiten des demografischen Wandels höchste Priorität besitzt.

Im Hinblick auf die Beschäftigungsgrößenklassen verbessert sich das Ausbildungsplatzangebot im Jahr 2011 grundsätzlich in allen Größenklassen, vor allem jedoch in Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten und in Unternehmen mit 200 bis 999 Beschäftigten. Auch kleinere Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten sowie Betriebe mit zehn bis 19 Beschäftigten verfügen im Jahr 2011 im Vergleich zu allen anderen Jahren seit der Durchführung der Umfrage der Deutschen Industrie- und Handelskammer über ein verbessertes Angebot. Die Fachkräftesicherung ist das entscheidende Ausbildungsmotiv für die Betriebe. Entscheidend ist dabei, dass immer mehr Betriebe unter bestimmten Voraussetzungen Ausbildungsplätze auch mit Jugendlichen besetzen, die eine vermeintliche Lernschwäche haben. Neben finanziellen Unterstützungsleistungen und besseren Informationen über die Stärken und Schwächen von Auszubildenden hat in allen Branchen die Einschätzung erheblich an Bedeutung gewonnen, dass gute soziale Kompetenzen wichtiger seien als die schulischen Leistungen (Deutsche Industrie- und Handelskammer 2011b: 2).

Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Eine vorzeitige Vertragslösung ist nicht mit einem Ausbildungsabbruch gleichzusetzen. Nach der Vertragslösung ist auch die Fortsetzung der Ausbildung in einem anderen Betrieb oder eine Ausbildung in einem anderen Beruf möglich. Statistisch ist es jedoch nicht möglich, wirkliche Ausbildungsabbrüche von vorzeitigen Vertragslösungen mit dem Abschluss eines neuen Ausbildungsvertrages zu unterscheiden. Darüber hinaus sind die Werte für den Zeitraum bis 2006 nicht mit denen ab 2009 zu vergleichen. Durch die Umstellung der Statistik auf Einzeldatenerhebung ist ein anderes Berechnungsverfahren möglich. Diese Umstellung in der Statistik hat zur Folge, dass für die Jahre 2007 und

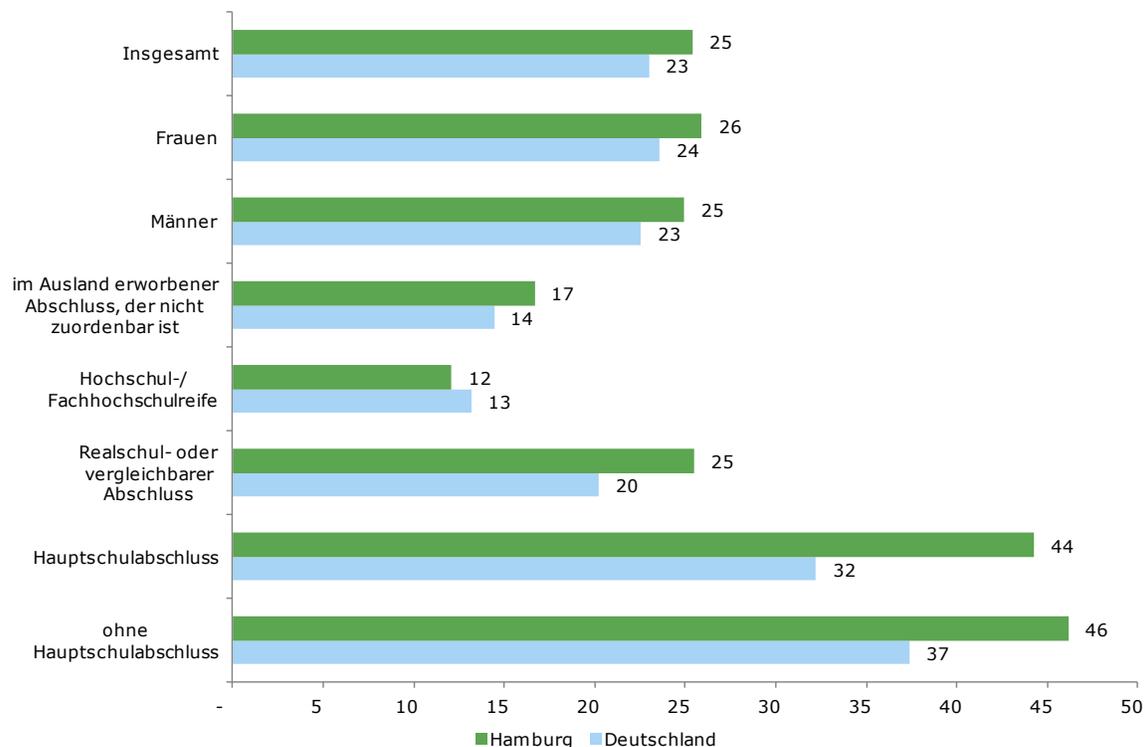
2008 keine Vertragslösungsquoten vorliegen (Statistisches Bundesamt 2011). Im Folgenden wird die Vertragslösungsquote von Ausbildungsverträgen für die Freie und Hansestadt Hamburg differenziert nach Schulabschlüssen, Geschlecht und Ausbildungsbereichen dargestellt:

Die Vertragslösungsquote für Hamburg liegt über der für das gesamte Bundesgebiet (siehe folgende Abbildung). In den alten Bundesländern ist die Quote sogar noch geringer (Statistisches Bundesamt 2011).

Eine Differenzierung der Quote nach *Schulabschlüssen* zeigt die größten Unterschiede bei den Jugendlichen mit oder ohne Hauptschulabschluss. Im Bundesvergleich beträgt die Differenz bei den Jugendlichen ohne Schulabschluss 9,0 Prozentpunkte; bei denen mit Hauptschulabschluss sogar 12,0 Prozentpunkte. Gerade diese Gruppe zählt zu den benachteiligten Jugendlichen, die deutlich mehr Schwierigkeiten haben, überhaupt einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu bekommen als für die Jugendlichen mit mindestens einem Realschulabschluss oder sogar Abitur.

Auch zwischen den *Geschlechtern* existieren Unterschiede bei der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen. Bei den Frauen ist die Quote sowohl in Hamburg als auch im gesamten Bundesgebiet etwas höher als bei den Männern. Die Quoten bei den Frauen sind in den Bereichen höher, in denen überwiegend männliche Jugendliche ausgebildet werden und umgekehrt. Insgesamt werden mehr Männer im dualen System ausgebildet. Es existieren auch mehr Bereiche, in denen der Männeranteil bei den Auszubildenden deutlich über dem Frauenanteil liegt (Bundesinstitut für Berufsbildung 2011: 184). Dies kann eine Erklärung für die unterschiedlichen Vertragslösungsquoten bei Frauen und Männern sein.

Abbildung 2–22: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge 2010 nach schulischer Vorbildung, Lösungsquote¹ in Prozent



Anmerkung:

¹ Die Zahl der vorzeitigen Lösungen im Berichtsjahr wird differenziert nach dem Jahr, in dem der Beginn des vorzeitig gelösten Ausbildungsvertrages war und in Bezug auf die in den jeweiligen Jahren begonnenen Ausbildungsverträge. Die Lösungsquote setzt sich aus vier Teilquoten für das Berichtsjahr und drei Vorjahre zusammen.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2011

Auch für die sechs Ausbildungsbereiche zeigt sich ein differenziertes Bild. Im Handwerk ist die Vertragslösungsquote im Jahr 2010 mit 38,3 Prozent am höchsten. Seit 2008 wurden in diesem Bereich mit jedem Jahr mehr Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Bei den Freien Berufen ist die Quote 2010 mit 28,8 Prozent ebenfalls noch sehr hoch. Dieser Befund gilt auch für den Bereich Industrie und Handel mit 22,1 Prozent. In der Landwirtschaft und im öffentlichen Dienst ist die Quote hingegen vergleichsweise gering (siehe folgende Tabelle). Außerdem existieren hier deutliche Unterschiede im Zeitablauf. Die Unterschiede zwischen den Bereichen sind wahrscheinlich überwiegend auf die Verteilung der Jugendlichen mit den verschiedenen Schulabschlüssen auf die Ausbildungsbereiche zurückzuführen. So werden im Handwerk überdurchschnittlich viele Jugendlichen mit Hauptschulabschluss oder ganz ohne Schulabschluss ausgebildet (Bundesinstitut für Berufsbildung 2011: 162).

Tabelle 2–8: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge 2008, 2009, 2010 nach Ausbildungsbereichen, Lösungsquote¹ in Prozent

	Insgesamt	Industrie und Handel²	Handwerk	Landwirtschaft	Öffentlicher Dienst³	Freie Berufe³	Hauswirtschaft
2008	22,6	19,0	36,0	3,9	11,2	25,5	-
2009	25,0	22,3	37,2	2,2	5,7	25,0	12,5
2010	25,4	22,1	38,3	10,0	6,1	28,8	-

Anmerkung:

¹ Die Zahl der vorzeitigen Lösungen im Berichtsjahr wird differenziert nach dem Jahr, in dem der Beginn des vorzeitig gelösten Ausbildungsvertrags war und in Bezug auf die in den jeweiligen Jahren begonnenen Ausbildungsverträge. Die Lösungsquote setzt sich aus vier Teilquoten für das Berichtsjahr und drei Vorjahre zusammen.

² Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.

³ Ohne Ausbildungsverträge, die nach dem Berufsbildungsgesetz bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) außerhalb dieses Ausbildungsbereichs registriert werden.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2011, 2010c, 2009

2.5 Arbeitslosigkeit

Art und Umfang der Arbeitslosigkeit in Hamburg wird anhand folgender Indikatoren analysiert:

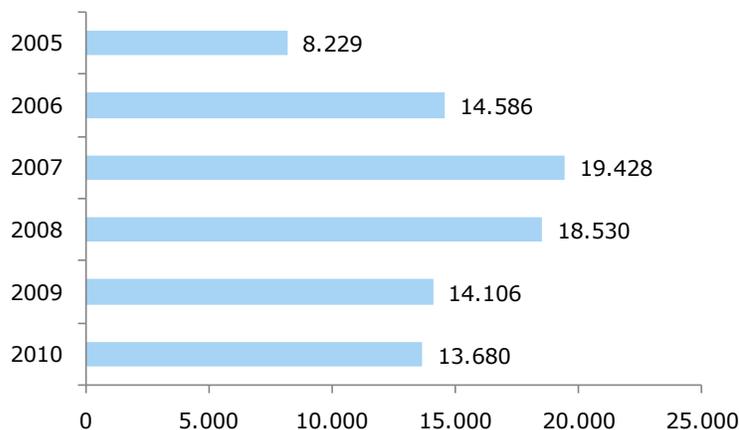
- offene Stellen
- Entwicklung der Arbeitslosigkeit
- Arbeitslosigkeit differenziert nach Strukturmerkmalen
- regionale Disparitäten auf dem Arbeitsmarkt.

2.5.1 Offene Stellen

Im Vergleich zum Jahr 2005 (8.229) stieg in Hamburg die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen im Jahr 2006 erheblich an und erreichte 2007 einen vorläufigen Hochpunkt mit 19.428 gemeldeten Stellen. Im Jahr 2008 nahm die Zahl leicht ab und fiel 2009 auf das Niveau von 2006 zurück. Für diese Entwicklung lässt sich die Wirtschafts- und Finanzkrise als Erklärung heranziehen, da in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit die Unternehmen vorsichtig agieren und auf Neueinstellungen verzichten. Im Jahr 2010 betrug die Zahl der gemeldeten offenen Stellen 13.860 und damit nochmals 426 weniger als 2009 (siehe folgende Abbildung).

Die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit bilden allerdings nur einen Teil der Arbeitskräftenachfrage der Wirtschaft ab, da bei Weitem nicht alle offenen Stellen der Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden. Bei einem angenommenen Einschaltungsgrad von etwa 30,0 Prozent dürfte es im Jahr 2010 rund 40.000 offene Stellen gegeben haben, denen laut amtlicher Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit 75.508 registrierte Arbeitslose gegenüberstanden.

Abbildung 2–23: Entwicklung der gemeldeten offenen Stellen Hamburg 2005-2010

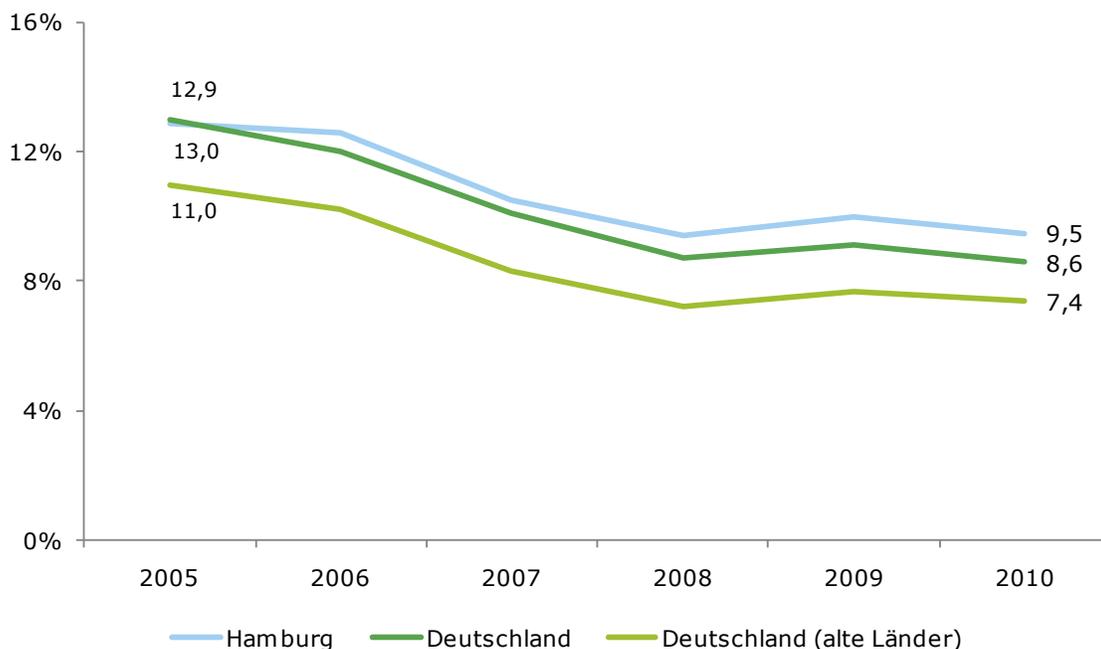


Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011

2.5.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hat sich im Beobachtungszeitraum 2005 bis 2010 deutlich verbessert. So sank die Arbeitslosenquote bundesweit und auch in Hamburg kontinuierlich. Im Jahr 2009 lässt sich bedingt durch die Wirtschafts- und Finanzkrise ein Anstieg der Arbeitslosigkeit feststellen, die jedoch im Folgejahr wieder sank. Die Arbeitslosenquote liegt in Hamburg jedoch im gesamten Beobachtungszeitraum über der des Bundesschnitts (alte Länder und auch Gesamtdeutschland). So betrug die Arbeitslosenquote in Hamburg im Jahr 2010 9,5 Prozent (2005: 12,9 Prozent) im Gegensatz zu 8,6 Prozent in Gesamtdeutschland und 7,4 Prozent in den alten Bundesländern.

Abbildung 2–24: Arbeitslosenquoten (abhängige zivile Erwerbspersonen) Hamburg, Deutschland, Deutschland (alte Länder) 2005-2010



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011a

Mögliche Ursachen für die nach wie vor relativ hohe Arbeitslosigkeit in Hamburg sind der hohe Anteil mit der ausländischen Bevölkerung, die immer noch mit Integrationshemmnissen auf dem Arbeitsmarkt zu kämpfen hat, und möglicherweise ein nicht hinreichendes Qualifikationsniveau bestimmter Gruppen.

2.5.3 Arbeitslosigkeit differenziert nach Strukturmerkmalen

Eine Möglichkeit, den Folgen des demografischen Wandels und dem damit einhergehenden Rückgang des Arbeitskräfteangebots zu begegnen, besteht in der Aktivierung bisher ungenutzter Potenziale. Gerade bei Frauen und älteren Personen besteht noch ein Verbesserungspotenzial hinsichtlich der Erhöhung der Erwerbstätigenquote.

Geschlecht

Die Entwicklung der Arbeitslosenquote von Frauen zeigt sich eine erfreuliche Tendenz: Seit 2005 sank die Quote in Hamburg von 11,6 Prozent auf 8,3 Prozent (Deutschland: 12,7 auf 8,1 Prozent). Frauen sind im von der Krise nicht stark betroffenen Dienstleistungsbereich tätig, sodass selbst die Wirtschafts- und Finanzkrise keinen bedeutenden negativen Einfluss auf die Frauenarbeitslosenquote in Hamburg hatte. Der Anstieg der Männerarbeitslosenquote von einem Prozentpunkt von 10,2 Prozent auf 11,2 Prozent im gleichen Zeitraum (Deutschland: 8,6 Prozent auf 9,6 Prozent) spie-

gelt somit wahrscheinlich genau den Arbeitsplatzabbau im von der Krise stark betroffenen industriellen Sektor wider. Insgesamt ging aber auch die Arbeitslosenquote von Männern zurück: In Hamburg sank sie von 14,2 Prozent 2005 auf 10,6 Prozent in 2009 (Deutschland: 13,3 Prozent auf 9,1 Prozent).

Alter

Für die Personen im Alter zwischen 55-65 Jahren liegt erst ab dem Jahr 2008 stringentes Datenmaterial vor. Für Hamburg steigt im Zeitraum 2008 bis 2010 die Arbeitslosenquote um 0,7 Prozentpunkte auf 7,7 Prozent, lag damit aber unter dem Bundesdurchschnitt von 8,8 Prozent (siehe folgende Tabelle).

Tabelle 2–9: Arbeitslosenquoten nach Strukturmerkmalen Hamburg und Deutschland 2005-2010

		Insgesamt	Männer	Frauen	55-65*	15-25	Ausländer
2005	Hamburg	12,9	14,2	11,6	-	11,5	24,8
	Deutschland	13,0	13,3	12,7		12,5	25,1
2006	Hamburg	12,6	13,7	11,4	-	10,2	25,4
	Deutschland	12,0	12,0	12,0		10,8	23,7
2007	Hamburg	10,5	11,3	9,6	-	8,0	21,6
	Deutschland	10,1	9,8	10,4		8,4	20,1
2008	Hamburg	9,4	10,2	8,6	7,0	7,2	19,6
	Deutschland	8,7	8,6	8,9	7,9	7,2	18,1
2009	Hamburg	10,0	11,2	8,8	7,6	8,5	20,4
	Deutschland	9,1	9,6	8,6	8,7	8,0	19,1
2010	Hamburg	9,5	10,6	8,3	7,7	7,4	19,3
	Deutschland	8,6	9,1	8,1	8,8	6,9	18,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011a

*Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen

Jugendliche

Das Thema Jugendarbeitslosigkeit besitzt gesellschaftspolitisch eine hohe Bedeutung, da ihr ein systemdestabilisierendes Potenzial zugeschrieben wird. Die sich in Hamburg abzeichnende Entwicklung verläuft durchaus günstig, da seit 2005 die Arbeitslosenquote unter den 15- bis 25-Jährigen von 11,5 auf 7,4 Prozent gesunken ist, den Bundesdurchschnitt von 6,9 Prozent allerdings immer noch übersteigt. 2005 lag die Arbeitslosenquote bei den 15- bis 25-Jährigen auf Bundesebene noch bei 12,5 Prozent. Nach neusten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit setzt sich dieser Trend fort. So lag die Quote im Mai 2011 in Hamburg bei 6,8 Prozent. Die günstige Entwicklung kann auch mit den verbesserten Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt erklärt werden.

Personen mit Migrationshintergrund – ausländische Bevölkerung¹⁵

Die hohe Arbeitslosigkeit unter der ausländischen Bevölkerung ist ebenfalls ein brisantes sozialpolitisches Thema. Aber auch für diese Bevölkerungsgruppe zeigt sich eine vielversprechende Entwicklung für Hamburg: Von 2005 bis 2010 sank die Arbeitslosenquote unter Ausländern von 24,8 auf 19,3 Prozent (D:25,1 auf 18,2 Prozent). So wie sich die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise generell nur gering auf die Arbeitslosenzahlen ausgewirkt hat, gilt diese Feststellung besonders für die ausländische Bevölkerung: Laut einer Analyse des Migration Policy Institute (Burkert 2010: 69) liegen die Gründe für Konstellation paradoxerweise gerade in der eher geringeren Qualifikation ausländischer Arbeitskräfte. Die Krise erfasste hauptsächlich die Exportindustrie und ihre damit eher besser qualifizierten Beschäftigten, die aufgrund der Abhängigkeit eher von Entlassung bedroht waren.

¹⁵ Aufgrund der Erhebungsweise der Bundesagentur für Arbeit lässt sich in der amtlichen Arbeitslosenstatistik nur nach Deutschen und Ausländern (also Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit) unterscheiden. Daher sind keine präzisen Angaben zur Arbeitslosigkeit unter der Bevölkerung mit Migrationshintergrund möglich.

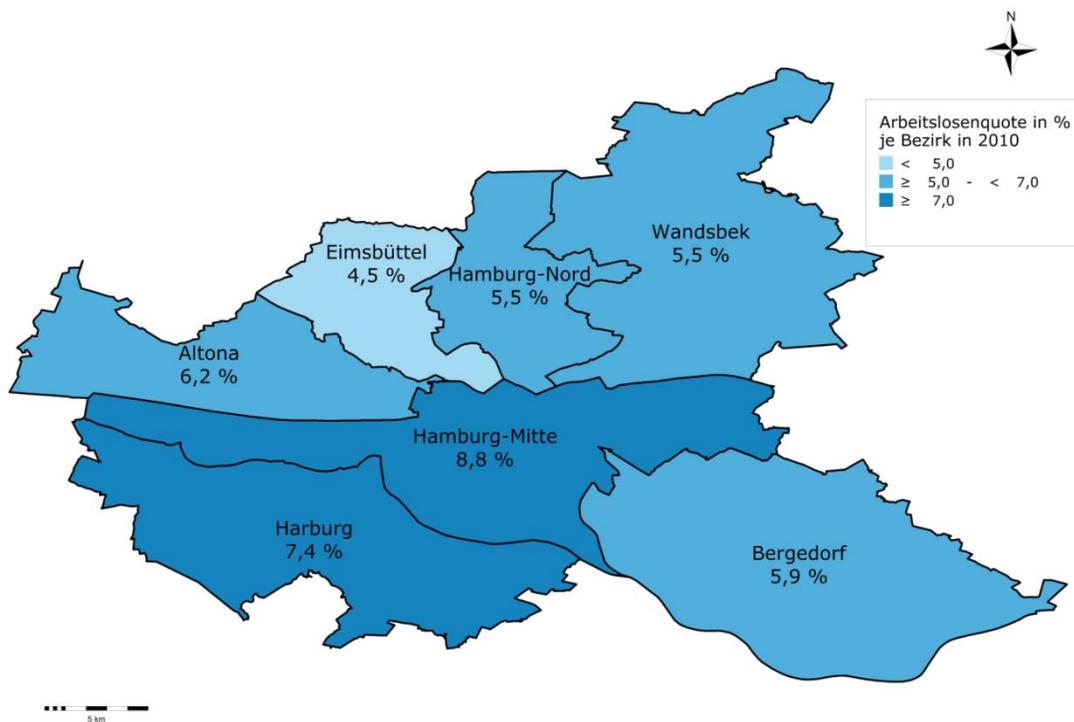
Ein Vergleich der Ergebnisse in Hamburg mit denen auf Bundesebene zeigt, dass die Entwicklung in Deutschland nur geringfügig besser verlaufen ist als in Hamburg. Eine Ausnahme bildet die Arbeitslosigkeit der älteren Bevölkerung. Zu erklären ist auch dieses Phänomen zum Teil mit den unterschiedlich wirksamen Effekten der demografischen Entwicklung. So wird ein Teil des Rückgangs der Arbeitslosigkeit auf Bundesebene mit dem generellen Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung in Verbindung gebracht, während dieser Effekt in Hamburg nicht zum Tragen kam. Auch die gegensätzliche Entwicklung der Arbeitslosenquote der 55- bis 65-Jährigen lässt sich mit dieser Begründung erfassen: In einer wirtschaftlichen Metropole kommt der Bedarf an gut ausgebildetem und erfahrenem Personal in verdichteter Form zur Geltung. Daher erscheint es folgerichtig, wenn die Räumung des Arbeitsmarktes in einer Stadt wie Hamburg weiter fortgeschritten ist als in einer Bezugsgröße wie dem Bundesgebiet, in dem sich rurale und urbane Gebiete mit ihren unterschiedlichen Anforderungen an den Arbeitsmarkt ausgleichen.

2.5.4 Regionale Disparitäten am Arbeitsmarkt

Über die Bezirke Hamburgs hinweg zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Höhe der Arbeitslosigkeit. Die höchste Arbeitslosigkeit besteht in Hamburg-Mitte (8,8 Prozent) und Harburg (7,4 Prozent). Eimsbüttel hat mit 4,5 Prozent die niedrigste Arbeitslosigkeit (siehe folgende Abbildung).

In Hamburg-Mitte und Harburg finden sich zudem die im Vergleich höchsten Arbeitslosenquoten unter Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren (Mitte: 3,8 Prozent; Harburg: 3,6 Prozent) und älteren Personen im Alter von 55 bis 64 Jahre (Mitte: 6,4 Prozent; Harburg: 5,4 Prozent).

Abbildung 2–25: Arbeitslosenquoten in den Bezirken Hamburgs, 2010



Karte erstellt mit Regio Graph.

Datenquelle: Statistikamt Nord 2010

2.6 Soziale Lage

Die soziale Lage der hamburgischen Bevölkerung wird in diesem Abschnitt entlang folgender Indikatoren beschrieben:

- Armut
- verfestigte Arbeitslosigkeit
- strafgefangene Jugendliche
- Menschen mit Behinderungen
- Migrantinnen und Migranten
- Chancengleichheit von Frauen und Männern.

2.6.1 Armut

SGB II-Empfängerquote

Staatliche Leistungen im Bereich SGB II erhalten Personen, die sich in einer Situation befinden, in der es ihnen nicht möglich ist, sich aus eigenen Mitteln zu finanzieren. Die Quote der SGB-II-Empfänger liegt in Hamburg im untersuchten Zeitraum 2005-2009 deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Die Entwicklung der SGB II-Quote entspricht zwar mit einem insgesamt leichten Rückgang dem Bundestrend, sie liegt jedoch mit einem Wert von 13,7 Prozent im Jahr 2009 3,4 Prozentpunkte über dem gesamtdeutschen Bundesdurchschnitt und sogar 4,9 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der alten Bundesländer (siehe folgende Tabelle).

Tabelle 2–10: SGB II-Empfängerquote insgesamt und nach Geschlecht, Hamburg und Deutschland 2006-2009

		2006	2007	2008	2009
Insgesamt	Hamburg	14,3	14,0	13,5	13,7
	Deutschland	11,0	10,7	10,1	10,4
	Deutschland (alte Länder)	9,1	8,8	8,4	8,8
Männlich	Hamburg	14,2	13,9	13,3	13,6
	Deutschland	10,9	10,4	9,8	10,2
	Deutschland (alte Länder)	8,9	8,6	8,1	8,5
Weiblich	Hamburg	14,3	14,2	13,7	13,8
	Deutschland	11,2	10,9	10,4	10,6
	Deutschland (alte Länder)	9,3	9,1	8,8	9,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2006, 2007, 2008, 2009

Geschlecht

Ein Vergleich der geschlechtsspezifischen Quoten der Leistungsempfängerinnen und -empfänger SGB II lässt erkennen, dass zwischen Männern und Frauen grundsätzlich keine Unterschiede bestehen. Damit entspricht die Situation in Hamburg dem Bundesdurchschnitt.

Armutsgefährdungsquote

Speziell für Hamburg sind weitere Faktoren von Interesse, die Einfluss auf die Gefährdung bestimmter Gruppen durch Armut nehmen. Zur Untersuchung der unterschiedlich ausgeprägter Betroffenheit verschiedener Bevölkerungsgruppen wird die Armutsgefährdungsquote angewendet. Diese Quote stützt sich auf die EU-Definition.¹⁶

¹⁶ Als armutsgefährdet gelten Personen, deren Äquivalenzeinkommen weniger als 60 Prozent des mittleren Äquivalenzeinkommens (Median) der Bevölkerung beträgt. Das Äquivalenzeinkommen wird auf der Basis des Haushaltsnettoeinkommens berechnet und stellt das bedarfsgewichtete Pro-Kopf-Einkommen je Haushaltsmitglied dar (Statistische Ämter des Bundes und der Länder). Als Armutsgefährdungsquote wird der Anteil der einkommensarmen Personen an der Gesamtbevölkerung definiert.

In Hamburg lag die Armutsgefährdungsquote gemessen am Landesmedian, also dem mittleren Äquivalenzeinkommen der Einwohnerinnen und Einwohner, im Jahr 2009 bei 18,0 Prozent. Damit wies Hamburg gemessen am jeweiligen Landesmedian die höchste Armutsgefährdungsquote im Vergleich zu den anderen Bundesländern auf (Bundesdurchschnitt 2009: 14,6 Prozent). In absoluten Zahlen waren gemessen am Bevölkerungsstand zum 31.12.2009 ca. 312.000 Hamburgerinnen und Hamburger von Armut bedroht.

Neben dem Vergleich der Armutsgefährdungsquote Hamburgs mit dem Bundesdurchschnitt sind auch weitere Einflussfaktoren zu berücksichtigen, die zu einer unterschiedlich ausgeprägten Betroffenheit verschiedener Bevölkerungsgruppen infolge von Armut führen, um hieraus Erkenntnisse bezüglich der unterschiedlichen Bedarfslagen spezieller Gruppen abzuleiten.

Alter

Eine Analyse der Armutsgefährdungsquoten der verschiedenen Altersgruppen in Hamburg verdeutlicht die Unterschiede. So sind jüngere Personen allgemein stärker von Armut betroffen als ältere. Allerdings sank Gefährdungsquote von 2005 bis 2009 bei den 18- bis unter 25-Jährigen um 6,5 Prozentpunkte. Bei den unter 18-Jährigen veränderte sich die Armutsgefährdungsquote nur geringfügig. Im Vergleich zu der bundesweiten Armutsgefährdungsquote dieser Altersgruppe zeigt sich, dass in Hamburg 2009 mit 21,7 Prozent anteilig mehr unter 18-Jährige von Armut gefährdet waren als bundesweit (2009: 18,7 Prozent). Die Gefährdung der 25- bis unter 50-Jährigen durch Armut hat von 2005 bis 2008 von 15,3 auf 11,8 Prozent zunächst abgenommen und stieg dann im Jahr 2009 erneut um 1,3 Prozentpunkte (siehe folgende Tabelle). Diese Entwicklung lässt sich auf die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise zurückführen, da die hier untersuchte Altersgruppe einen Großteil der Erwerbstätigen repräsentiert.

Die Gruppe der über 50-Jährigen ist in geringerem Umfang von Armut bedroht als die zuvor untersuchten Altersgruppen. Hier ist die Armutsgefährdungsquote im Jahr 2009 im Vergleich zum Referenzjahr 2005 nahezu oder vollständig konstant geblieben. Zukünftig ist bezüglich der altersspezifischen Armutsgefährdungsquote jedoch zu erwarten, dass die Gruppe der Älteren aufgrund der Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Systeme der sozialen Sicherung zunehmend von Armut bedroht sein wird.

Tabelle 2–11: Armutsgefährdungsquote in Hamburg nach soziodemografischen Merkmalen in Prozent, gemessen am Bundesmedian

		2005	2006	2007	2008	2009
Insgesamt		15,7	14,3	14,1	13,1	14,0
Alter	Unter 18	23,2	21,2	20,9	22,0	21,7
	18 bis unter 25	30,1	29,3	24,5	23,3	23,6
	25 bis unter 50	15,3	13,4	14,1	11,8	13,1
	50 bis unter 65	11,3	11,4	11,0	10,7	11,6
	65 und älter	8,1	6,7	7,5	7,2	8,1
Geschlecht	Männlich	16,1	14,6	14,3	13,3	13,8
	Weiblich	15,3	14,0	13,9	13,0	14,2
Haushaltstyp	Einpersonenhaushalt	18,6	16,2	17,8	16,9	19,0
	Zwei Erwachsene ohne Kind	6,0	5,5	5,4	4,9	5,1
	Ein(e) Erwachsene(r) mit Kind(ern)	34,1	29,7	29,6	32,1	34,6
	Zwei Erwachsene und ein Kind	17,9	14,1	14,3	10,2	(5,6)
Erwerbsstatus	Erwerbstätige	9,0	7,9	8,3	7,4	7,6
	Erwerbslose	43,7	44,5	46,5	46,5	49,5
Migrationshintergrund	Ja	30,9	29,6	30,5	27,6	28,6
	Nein	10,3	9,2	8,7	8,4	8,7

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2010

Geschlecht

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Betroffenheit von Armut sind nicht festzustellen. Die Jahreswerte der beiden Geschlechter weichen maximal um 0,8 Prozentpunkte voneinander ab. Bei Männern wie bei Frauen ist die Armutsgefährdungsquote in Hamburg im Vergleich von 2005 mit 2009 leicht gesunken (siehe oben stehende Tabelle).

Haushaltstyp

Spezifische Unterschiede sind bezüglich des Vergleichs verschiedener Haushaltsformen festzustellen. Es fällt auf, dass *alleinerziehende Eltern* in Hamburg mit 34,6 Prozent mit Abstand am stärksten von Armut bedroht sind. Im Bundesdurchschnitt ist dieser Haushaltstyp mit einer Armutsquote von 40,1 Prozent ebenfalls die am stärksten von Armut betroffene Gruppe. In Hamburg ist diese Gefährdung im Zeitverlauf von 2005 bis 2007 zunächst gesunken, erreichte bis zum Jahr 2009 aber mit 34,6 Prozent erneut einen vergleichbaren Wert wie im Jahr 2005 mit 34,1 Prozent. Gründe für die hohe Betroffenheit der Alleinerziehenden von Armut sind neben anderen spezifischen Belastungen des privaten Umfelds die eingeschränkten Erwerbchancen und das niedrigere Einkommen alleinstehender Eltern. Diese resultieren aus fehlenden zeitlichen Kapazitäten der Alleinstehenden, weil die jeweiligen Elternteile die Betreuungs- und Erziehungsaufgaben allein wahrnehmen (Kosmann, Neubauer, Schultz, Wunderlich 2003: 7). Da von diesen Armutsverhältnissen auch Kinder betroffen sind, ist die Bedeutung öffentlicher Unterstützungsmaßnahmen in diesem Bereich nicht zu unterschätzen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2008: 21).

Einpersonenhaushalte sind in der Freien und Hansestadt Hamburg im Vergleich zu den übrigen Haushaltstypen ebenfalls relativ häufig von Armut betroffen. Im untersuchten Zeitraum hat sich die Armutsgefährdungsquote hinsichtlich dieser Gruppe nur leicht verändert und ist im Jahr 2009 im Vergleich zu 2005 nur um 0,4 Prozentpunkte gestiegen. Die Gefährdung durch Armut ist in 2009 ähnlich hoch wie in 2005 mit 18,6 Prozent.

Einen leichten Rückgang der Gefährdung durch Armut weisen *Familien ohne Kinder* auf. Seit 2005 ist ein Rückgang um 0,9 Prozentpunkte festzustellen. Auffallend stark ist die Gefährdung durch Armut bei *Familien mit einem Kind* gesunken. Hier ist mit einem kurzen zwischenzeitlichen Anstieg in 2007 ein Rückgang der Armutsgefährdungsquote von einem Wert von 17,9 Prozent im Jahr 2005 auf 10,2 Prozent im Jahr 2008 und geschätzte 5,6 Prozent für das Jahr 2009 festzustellen. Diese Entwicklung könnte auf die Auswirkungen der Kindergelderhöhungen zwischen 1995 und 2003 zurückzuführen sein. Die verbesserte finanzielle Unterstützung für diese Gruppen konnte die Armutsgefährdungsquote nicht in vergleichbarem Maße wie hinsichtlich der Einkindfamilien reduzieren, da Mehrkindfamilien und Alleinerziehende einem ohnehin höheren Armutsrisiko ausgesetzt sind (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2008: 17).

Erwerbsstatus

Nicht überraschend ist das Ergebnis der Untersuchung der Armutsgefährdungsquote in Bezug auf den Beschäftigungsstatus. Es zeigt sich, dass die Quote der von Armut betroffenen Erwerbstätigen in Hamburg im untersuchten Zeitraum deutlich unter der der Erwerbslosen liegt. Auffällig ist jedoch, dass die Armutsgefährdungsquote der Erwerbstätigen von 2005 bis 2009 tendenziell gesunken ist (2005: 9,0 Prozent; 2009: 7,6 Prozent), während die Gefährdung der erwerbslosen Bevölkerung durch Armut kontinuierlich gestiegen ist und im Jahr 2009 im Vergleich zu 2005 um 5,8 Prozentpunkte höher lag. Auch bundesweit ist festzustellen, dass Arbeitslosigkeit als stärkster Einflussfaktor die Armutsgefährdung erhöht (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2008).

Personen mit Migrationshintergrund

Das Armutsrisiko verschärft sich ebenfalls durch einen Migrationshintergrund. Migrantinnen und Migranten weisen in Hamburg eine etwa dreimal höhere Armutsgefährdungsquote als deutsche Staatsbürger auf. Dieser Wert ist zwar seit 2005 um 2,3 Prozentpunkte etwas stärker gesunken als die derjenigen ohne Migrationshintergrund (1,6 Prozentpunkte), eine große Differenz bleibt jedoch weiterhin

bestehen. Als Gründe für das höhere Armutsrisiko von Migrantinnen und Migranten können der in Hamburg sowie auch bundesweit tendenziell schlechtere Zugang zu höheren Bildungsabschlüssen und eine Segregation auf Arbeitsmarkt genannt werden (Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2007).

2.6.2 Verfestigte Arbeitslosigkeit

Langzeitarbeitslose sind aufgrund ihrer dauerhaften Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen stark von Armut betroffen.

Im Jahr 2008 hat die Bundesagentur für Arbeit die statistische Erhebung der verfestigten Arbeitslosigkeit geändert. So werden Leistungsempfängerinnen und -empfänger nun nicht mehr als Langzeitarbeitslose, sondern als Neuzugänge geführt, wenn sie ihre Arbeitslosigkeit durch eine nur wenige Tage dauernde Beschäftigung unterbrochen haben. Auch nach einer Erkrankung von mehr als sechs Wochen oder infolge der Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme (z. B. Trainingsmaßnahme, Qualifizierungsmaßnahme, Arbeitsgelegenheit) von mehr als sechs Wochen gelten die Hilfsbedürftigen als Neuzugänge. Durch diese Bewertung wird das Ausmaß der Langzeitarbeitslosigkeit in der Statistik unterzeichnet und eine Vergleichbarkeit mit früheren Daten ist nicht mehr gegeben. Für eine genaue Beurteilung der verfestigten Arbeitslosigkeit wird daher die Verweildauerstatistik des SGB II genutzt. Hier wird speziell der Anteil der erwerbsfähigen Leistungsempfängerinnen und -empfänger mit Verweildauern von mindestens zwei Jahren betrachtet. Dieser Anteil am Gesamtbestand der Arbeitslosengeld-II-Empfänger liegt in Hamburg 4,9 Prozentpunkte über dem gesamtdeutschen Bundesdurchschnitt (siehe unten stehende Tabelle).

Tabelle 2–12: Anteil der Langzeit-ALG-2-Bezieher (länger als zwei Jahre) am Gesamtbestand in Prozent, Berichtsmonat Juni 2010

Hamburg	59,7
Deutschland	54,8
Deutschland (alte Länder)	52,7
Deutschland (neue Länder)	59,5

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010

Zugehörig zu den alten Bundesländern ist die Freie und Hansestadt mit dem Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer zu vergleichen. Dieser wird in Hamburg mit 7,0 Prozentpunkten noch deutlicher als der gesamtdeutsche Durchschnitt überschritten. Auch im Vergleich mit dem Durchschnitt der neuen Bundesländer 59,5 Prozent ist der Anteil der Arbeitslosengeld-II-Empfänger in Hamburg höher. Grundsätzlich haben Großstädte wie Hamburg im Vergleich zu Flächenländern eine höhere Quote von Arbeitslosengeld-II-Empfängern.

2.6.3 Strafgefängene und Haftentlassene

Üblicherweise haben Haftentlassene auf dem Arbeitsmarkt erhebliche Probleme bei der Vermittlung eines Arbeitsplatzes. Dieses Problem ist häufig auf die niedrigen oder fehlenden qualifizierten Berufsabschlüsse dieser Arbeitssuchenden und auf den bereits vor der Haft bestehenden ALG-II-Bezug zurückzuführen. Die berufliche Integration von Haftentlassenen ist jedoch für die soziale Reintegration von zentraler Bedeutung. Die wichtigsten Problemfelder der Nachsorge für Haftentlassene sind vor allem beschäftigungs- oder berufsbezogene Defizite und Orientierungsprobleme, die noch vor gesundheitlichen (physischen wie psychischen), behördlichen oder familiären Herausforderungen dar (Wirth 2006: 147).

In Hamburg befanden sich im März 2009 insgesamt 1.563 Strafgefängene und Verwahrte in einer Justizvollzugsanstalt. Damit hat sich die Zahl seit 2005 um etwa ein Viertel verringert. Die Mehrheit der Strafgefängenen (2005: 95,0 Prozent; 2009: 94,7 Prozent) ist männlichen Geschlechts. Die

weiblichen Jugendlichen sind nicht in Hamburg untergebracht. Da bei dieser Gruppe die Anzahl der Strafgefangenen meist sehr gering ist und gleichzeitig eine Trennung von Männern und Frauen sowie von Jugendlichen und Erwachsenen notwendig ist, werden weibliche Jugendliche häufig in entsprechenden Haftanstalten anderer Bundesländer untergebracht. Hamburg hat eine Strafvollzugsgemeinschaft mit Schleswig-Holstein und Bremen (Statistikamt Nord 2011 und 2006). Von der Gesamtzahl der Personen, die eine Freiheitsstrafe verbüßen, gehörten im Jahr 2005 10,1 Prozent und 2009 10,9 Prozent zu der Altersgruppe der 21- bis 25-Jährigen, die zugleich den größten Anteil der Strafgefangenen auf sich vereint. Im untersuchten Zeitraum lässt sich für diese Gruppe auch der stärkste Rückgang an Gefangenen und Verwahrten feststellen (siehe folgende Tabelle).

Tabelle 2–13: Anzahl der Gefangenen und Verwahrten in Hamburg 2005 und 2009, nach Alter und Geschlecht

	Jahr	Insgesamt	darunter		
			Differenzierung nach Geschlecht	Freiheits- und Jugendstrafe ²	
				weiblich	Freiheitsstrafe
Gefangene und Verwahrte insgesamt¹	2009	1.563	78	1.433	106
	2005	2.042	109	1.930	96
14-18 Jahre	2009	3	-	-	3
	2005	10	-	-	10
18-21 Jahre	2009	51	-	-	49
	2005	53	-	6	47
21-25 Jahre	2009	170	6	118	52
	2005	206	8	167	39

Quelle: Statistikamt Nord 2011, 2006

Anmerkungen:

1 Die Gesamtanzahl der Gefangenen und Verwahrten umfasst auch Personen im Alter von 25 und mehr Jahren mit einer Freiheits- oder Jugendstrafe.

2 Anzahl der Freiheits- und Jugendstrafen summieren sich auf die Gesamtzahl der Gefangenen und Verwahrten.

Im Jahr 2005 verbüßten in Hamburg insgesamt 1.930 Strafgefangene eine Freiheitsstrafe nach dem Strafgesetzbuch. Diese Zahl sank bis 2009 auf 1.433 Gefangene. Damit ist der Rückgang der Gesamtzahl der Gefangenen und Verwahrten überwiegend auf einen Rückgang der Freiheitsstrafen zurückzuführen. Im Gegensatz zum Jugendstrafrecht, das auf alle strafmündigen Jugendlichen ab 14 Jahren angewendet werden kann, findet das Erwachsenenstrafrecht nach dem Strafgesetzbuch erst ab einem Alter von mindestens 18 Jahren eine Anwendung. Wird ein Delikt im Alter von 18 bis unter 25 Jahren begangen, ist im Einzelfall über die Anwendung des Jugendgerichtsgesetzes bzw. des Strafgesetzbuches zu entscheiden. Diese unterschiedlich Behandlung erklärt, warum an dieser Stelle hinsichtlich der Freiheitsstrafe keine Fälle bei den 14- bis 21-Jährigen aufzuführen sind.

Ein Freiheitsentzug nach dem Jugendgerichtsgesetz, also eine Jugendstrafe, wurde im Jahr 2009 in 106 Fällen angeordnet. Hiervon sind mit einem Anteil von 2,8 Prozent Jugendliche im Alter von 14 bis 18 Jahren betroffen. Bei jungen Erwachsenen aus der Altersgruppe von 18 bis 21 Jahren erhielten 46,2 Prozent eine Jugendstrafe. In der Altersgruppe von 21 bis 25 Jahren waren es 49,1 Prozent. Verglichen mit den Werten aus 2005 lässt sich feststellen, dass die Gesamtzahl der erteilten Jugendstrafen leicht gestiegen ist. Dieser Entwicklung liegt hauptsächlich ein Anstieg der Jugendstrafen bei den 21- bis unter 25-Jährigen von 40,6 Prozent auf 49,1 Prozent der Gesamtfälle der Jugendstrafen zugrunde.

2.6.4 Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen sind aufgrund der Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz häufig Schwierigkeiten bei der Integration in den Arbeitsmarkt ausgesetzt. So ist es von Interesse, die Beschäftigungssituation der Betroffenen zu untersuchen, um Differenzen zwischen nicht behinderten und körperlich oder seelisch beeinträchtigten Personen genauer zu analysieren.

Die Zahl der Menschen mit Behinderungen differenziert nach Altersgruppen ist auf Bundesebene vergleichbar mit Hamburg. Im Allgemeinen ist festzustellen, dass die Zahl der Menschen mit Behinde-

rungen mit zunehmendem Alter steigt. Wie auch im Bundesdurchschnitt repräsentiert in Hamburg die Gruppe der über 65-Jährigen etwa die Hälfte der Menschen mit Behinderungen mit 31.655 von insgesamt 60.248 Personen im Jahr 2009 (siehe folgende Tabelle). Dies ist unter anderem auch auf die Folgen von Krankheiten und Unfällen zurückzuführen.

Tabelle 2–14: Anzahl der Menschen mit Behinderung in Deutschland und Hamburg 2005 und 2009 nach Alter

	Deutschland		Hamburg	
	2005	2009	2005	2009
Insgesamt	8.671.000	9.560.000	62.507	60.248
<i>Differenziert nach Alter</i>				
unter 15	134.000	141.000	1.463	1.405
15 - unter 25	185.000	199.000	1.560	1.579
25 - unter 45	963.000	944.000	7.359	6.673
45 - unter 55	1.217.000	1.395.000	6.879	7.325
55 - unter 60	903.000	1.087.000	5.862	4.718
60 - unter 65	1.169.000	1.103.000	8.382	6.893
65 und mehr	4.100.000	4.691.000	31.002	31.655

Quelle: Statistisches Bundesamt 2011(auf Anfrage); Statistikamt Nord 2011(auf Anfrage)

Anmerkung:

Da auf Bundesebene nur Daten aus den Jahren 2005 und 2009 vorliegen, wird zum Vergleich mit der Freien und Hansestadt Hamburg nur Datenmaterial aus diesen beiden Jahren herangezogen.

Während im Bundesdurchschnitt die Zahl der Menschen mit Behinderungen im Jahr 2009 im Vergleich zu 2005 gestiegen ist, ging die Zahl der körperlich oder seelisch beeinträchtigten Personen in Hamburg um 2.259 zurück. Dieser Rückgang setzt sich im Wesentlichen aus einer abnehmenden Zahl von Menschen mit Behinderungen unter den 55- bis 65-Jährigen.

Für die Analyse der ökonomischen Situation von Menschen mit Behinderungen stand lediglich auf Bundesebene Datenmaterial zur Verfügung. Daher wird an dieser Stelle der Fokus auf die Untersuchung der gesamtdeutschen Situation gelegt, um einen allgemeinen Handlungsbedarf zu identifizieren. Konkret sind die Erwerbs- und die Erwerbslosenquote¹⁷ von Interesse, die aussagekräftige Hinweise über die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt geben können.

Erwerbsquote

Insgesamt sind für Analyse der Erwerbs- und der Erwerbslosenquote signifikante Unterschiede zwischen körperlich oder seelisch beeinträchtigten Menschen und nicht behinderten Personen festzustellen. So entspricht die Erwerbsquote der Behinderten in den untersuchten Jahren 2005 und 2009 nur etwa zwei Fünftel der Erwerbsquote der Nichtbehinderten (siehe unten stehende Tabelle). Die erheblichen Unterschiede bei den Erwerbsquoten von behinderten und nicht behinderten Menschen verdeutlichen den Bedarf von Maßnahmen zur Verringerung der Diskriminierung körperlich und seelisch beeinträchtigter Menschen am Arbeitsmarkt.

¹⁷ Diese geben den Anteil der Erwerbspersonen bzw. der erwerbslosen Personen an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe in Prozent an, wobei Personen unter 15 Jahren nicht in die Analyse einbezogen werden.

Tabelle 2–15: Erwerbsquote und Erwerbslosenquote von Menschen mit Behinderungen und ohne Behinderung in Deutschland 2005 und 2009

	Deutschland			
	2005		2009	
	Menschen mit Behinderung	Menschen ohne Behinderung	Menschen mit Behinderung	Menschen ohne Behinderung
Erwerbsquote	26,8%	61,7%	27,2%	62,7%
Erwerbslosenquote	14,5%	11,1%	9,0%	7,6%

Quelle: Statistisches Bundesamt 2011 (auf Anfrage)

Erwerbslosenquote

Die Erwerbslosenquote behinderter Menschen ist im Vergleich zu der der Gruppe nicht behinderter Menschen etwas besser. Für beide Erwerbslosenquoten ist von 2005 bis 2009 ein Rückgang festzustellen. Der Anteil der erwerbslosen Behinderten liegt im untersuchten Zeitraum zwar über dem der Nichtbehinderten, die Differenz ist seit 2005 jedoch von 3,4 Prozentpunkten auf 1,4 Prozentpunkte um mehr als die Hälfte gesunken (siehe oben stehende Tabelle).

Eine differenzierte Betrachtung der allgemeinen Beschäftigungssituation behinderter Menschen nach dem SGB III im Vergleich zum SGB II verdeutlicht die Unterschiede. So ist die Entwicklung der Zahl von Menschen mit Behinderungen nach dem SGB III in den vergangenen Jahren günstiger verlaufen als nach dem SGB II. Aus diesem Grund besteht bezüglich des SGB II zukünftig ein besonderer Handlungsbedarf (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2009: 56f.)

2.6.5 Migrantinnen und Migranten

Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungssystem wurden in den vorangegangenen Abschnitten bereits analysiert. Im Folgenden werden die relevanten Entwicklungen zusammengefasst.

In Hamburg lebten im Jahr 2009 491.750 Personen mit Migrationshintergrund. Diese Zahl entspricht einem Anteil an der Gesamtbevölkerung von 28,5 Prozent. Hamburg liegt damit deutlich über dem Bundesschnitt von 19,2 Prozent im Referenzjahr. Über die Bezirke Hamburgs hinweg ergeben sich Unterschiede im Hinblick auf die Verteilung der Personen mit Migrationshintergrund: so der Bezirk Hamburg-Mitte weist mit 43,2 Prozent den höchsten, der Bezirk Hamburg-Nord mit 22,5 Prozent den niedrigsten Migrationsanteil auf.

Die strukturelle Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den hamburgischen Arbeitsmarkt ist immer noch nicht auf dem Niveau der Gesamtbevölkerung angelangt. So betrug die Erwerbstätigenquote von Personen mit Migrationshintergrund im Jahr 2007 40,6 Prozent, die von Personen, die einen ausländischen Pass besitzen, war mit 42,4 Prozent etwas höher. Dieser Trend zeigt sich auch für den Vergleich mit den Werten auf Bundesebene. Auffällig ist jedoch der Vergleich zwischen Hamburg und den anderen Ländern, dass hier der Abstand zwischen der Erwerbstätigenquote aller Erwerbstätigen und den Personen mit Migrationshintergrund bzw. Ausländerinnen und Ausländern relativ hoch ist. Hamburg hat ähnlich Berlin mit größeren Integrationsherausforderungen umzugehen als die Flächenstaaten. Die strukturelle Integration in das Erwerbsleben kann ebenfalls über die Gründungsneigung von Personen mit Migrationshintergrund analysiert werden. Bei einer Unterscheidung nach Herkunft der Gründerinnen und Gründer fällt auf, dass im Jahr 2006 21.300 Selbstständige in Hamburg einen Migrationshintergrund besaßen; dies entspricht einem ungefähren Anteil von 18,0 Prozent (Deutschland: 23,1 Prozent). Wie bereits in Abschnitt 2.2.1 erwähnt, gründen Migrantinnen und Migranten häufiger als Einheimische ein eigenes Unternehmen als eine Reaktion auf die relativ schlechten Chancen am Arbeitsmarkt (Bildung von Nischenökonomien). Die Unternehmen, die von Migrantinnen und Migranten gegründet werden, sind jedoch im Durchschnitt nicht weniger

innovativ als die anderer Gründerinnen und Gründer und durchschnittlich sogar deutlich größer (Brixy, Sternberg, Vorderwülbecke 2011: 6).

Personen mit Migrationshintergrund sind auch in Hamburg stärker von Armut bedroht als deutsche Staatsbürger. Ihre Armutsgefährdungsquote ist dreimal so hoch wie die deutscher Staatsbürger. Wie bereits in Bezug auf die allgemeinen Armutsgefährdungsquoten in Abschnitt 2.6.1 angeführt wurde, können als Gründe hierfür der in Hamburg und auch bundesweit tendenziell schlechtere Zugang der Migrantinnen und Migranten zu höheren Bildungsabschlüssen und die Segregation auf Arbeitsmarkt genannt werden (Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2007).

2.6.6 Chancengleichheit von Frauen und Männern

Im Folgenden werden relevanten Aspekte der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungssystem in Hamburg nochmals aufgegriffen und ergänzt.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist geringer als die von Männern. Die Erwerbstätigenquoten von Frauen sind in allen Altersgruppen geringer als die der Männer. Insgesamt liegt die Erwerbstätigenquote der Frauen in Hamburg bei 67,0 Prozent und die der Männer bei etwa 75,1 Prozent. Zudem sind Frauen häufiger in Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen als Männer.

Nach wie vor gibt es einige Wirtschaftsbereiche, in denen Frauen überrepräsentiert sind, so vor allem in erzieherischen sowie sozialen Berufen. Männer sind dagegen in Berufen mit wirtschaftlichem Bezug in technischen Berufen überrepräsentiert sind.

Der Gender Pay Gap, also die Lohnspreizung zwischen Männern und Frauen, lag im Jahr 2006 in Hamburg bei 20,2 Prozent. Damit weist Hamburg nach Schleswig-Holstein (18,2 Prozent) den geringsten Gender Pay Gap in den alten Bundesländern auf. In den neuen Bundesländern sind hingegen die Werte deutlich niedriger. In Sachsen-Anhalt beispielsweise beträgt die Lohnspreizung nur 2,9 Prozent (Statistisches Bundesamt 2010b: 41). Dies macht den Rückstand der alten Bundesländer und damit auch Hamburgs im Bereich der Einkommensunterschiede deutlich.

Eine hohe Gender Pay Gap ist zum einen mit der Tatsache verantwortlich, dass ein erheblicher Teil der Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung) angestellt ist und damit ein geringeres Einkommen erwirtschaftet als Vollzeitkräfte. Zum anderen kommt eine Studie zu den Einkommensunterschieden für Gesamtdeutschland zu dem Ergebnis, dass Frauen trotz angemessener Qualifikation mit zunehmendem Alter nicht mehr in gleichem Umfang wie Männer in höhere Leistungsgruppen aufsteigen. Ab Mitte dreißig verringern sich für Frauen die Chancen auf ein Einkommensniveau, das dem der Männer entspricht. Zum anderen sind Frauen in leitender Stellung insgesamt unterrepräsentiert, während sie bei den ungelernten Arbeitnehmern überdurchschnittlich häufig vertreten sind. Selbst in frauentypischen Berufen wie „Erziehung und Unterricht“ sind Männer in den leitenden Positionen überrepräsentiert (ebenda).

Die Arbeitslosenquote der Frauen ist etwas geringer als die der Männer. Im Jahr 2010 betrug die Quote bei Frauen 8,3 Prozent und die bei Männern 10,3 Prozent. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich erwerbslose Männer eher arbeitslos melden als erwerbslose Frauen. Frauen mit Familie entscheiden sich im Falle eines Arbeitsplatzverlustes häufiger, sich aus dem Erwerbsleben zurückziehen (stille Reserve). Ein späteres Suchen nach einem neuen Arbeitsplatz wird dann auch nicht bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet.

In Hamburg schaffen mehr Schülerinnen als Schüler das Abitur. Mit dem Hauptschulabschluss verlassen hingegen mehr Schüler als Schülerinnen das Schulsystem. Zudem ist die Schulabbrecherquote der Schüler höher als die der Schülerinnen. Insgesamt steigen Mädchen und Frauen also mit etwas höheren Bildungsabschlüssen in das Berufsleben ein.

2.7 Quantifizierte Ziele der Europäischen Union (EU-Benchmarks)

In den vorangegangenen Abschnitten wurde schon auf die EU-Benchmarks der Lissabon-Strategie verwiesen. Dieser Abschnitt fasst die bisher erreichten Werte für Hamburg zusammen. Ursprünglich war mit der Lissabon-Strategie das Ziel verknüpft, dass die Europäische Union zum wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum der Welt mit gleichzeitig hohen Sozialstandards wird. Abgelöst wurde die Lissabon-Strategie im Jahr 2010 von der Europa-2020-Strategie. Europa 2020 wird beschrieben als eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und inklusives Wachstum.

Beschäftigung

Das Ziel der Lissabon-Strategie einer Gesamtbeschäftigungsquote von 70,0 Prozent wurde in Hamburg im Jahr 2009 mit 71 Prozent erfüllt. Die Zielwerte der Mindestbeschäftigungsquoten von Frauen und Älteren nach Zielvorgaben der Lissabon-Strategie wurden in Hamburg mit 67 und 58,3 Prozent deutlich übertroffen und waren zudem deutlich höher als im EU-27-Durchschnitt (62,5 und 46,0 Prozent) und sogar höher als im EU-15-Durchschnitt (59,9 und 48,0 Prozent). Im Vergleich zum Bundesschnitt schneidet Hamburg ebenfalls besser ab, wenn auch weniger deutlich. Für Deutschland ist die Beschäftigungsquote der Frauen 66,2 Prozent und die der 55- bis 65-Jährigen 56,2 Prozent (siehe folgende Tabelle).

Schulabbruch

Der Anteil der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger sollte nach der Zielvorgaben der Lissabon-Strategie zehn Prozent nicht überschreiten¹⁸. Da für Hamburg keine aktuellen Zahlen verfügbar sind (Eurostat), wird in der folgenden Tabelle der Anteil der Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher in Bezug auf den aktuellen Schulentlassungsjahrgang dargestellt.

Tabelle 2–16: Ziele der Europäischen Union - EU Benchmarks der Lissabon-Strategie in Prozent

Indikator	Zielvorgabe	EU 27		Deutschland		Hamburg	
		2005	2009	2005	2009	2005	2009
Erwerbstätigenquote (20-65 Jährige)	insgesamt: 70%*	68,1	69,1	66,0	70,9	66,6	71,0
	Frauen: 60%*	60,2	62,5	60,6	66,2	61,2	67,0
	55-65 Jährige: 50%	42,3	46,0	45,4	56,2	48,9	58,3
Schulabbrecherquote	höchstens 10%	15,8	14,4	13,5	11,1	11,6	7,9
Lebenslanges Lernen	Anteil an den erwerbsfähigen Erwachsenen (25-65 Jahre): 12,5%	9,8	9,3	7,7	7,8	9,6	9,0
Armutquote	absolute Zahl der von Armut bedrohten Personen soll in Europa um 20 Millionen sinken	16,4	16,3	14,7	14,6	15,7	14,0
Ausgaben für Forschung und Entwicklung	Ziel: 3% des BIP**	1,8	2,0	2,5	2,8	1,9	1,2

* Erwerbstätigenquote in Deutschland bezogen auf die Altersgruppe 15-65 Jahre

** Zahlen für Hamburg von 2005 und 2007

Lebenslanges Lernen

Ein weiteres Ziel war es, den durchschnittlichen Anteil der Erwachsenen im Alter von 25 bis 65 Jahren in der EU, die am lebenslangen Lernen teilnehmen, auf mindestens 12,5 Prozent zu erhöhen. Diese Zielvorgabe ist in Hamburg noch nicht erfüllt worden. So sank die Beteiligung von 9,6 Prozent in 2005 auf 9,0 Prozent in 2009 und verfehlte das anvisierte Ziel nicht nur deutlich, sondern entfernte sich sogar noch weiter davon. Der Vergleich mit den anderen Gebietseinheiten verdeutlicht, dass

¹⁸ Wie bereits auf Seite 24, Fußnote 12 erläutert, existiert ein Unterschied zwischen dem Anteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne (Haupt-) Schulabschluss und der Schul- und Ausbildungsabbruchsquote der EU. Bei dem Anteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne (Haupt-) Schulabschluss handelt es sich um den Schulentlassungsjahrgang des jeweiligen Jahres. Bei der Schul- und Ausbildungsabbruchsquote der EU wird der Anteil der jungen Erwachsenen zwischen 18 und 24 Jahren gezählt, die sich nicht (mehr) in Schule oder Ausbildung befinden und weder einen Abschluss der allgemeinbildenden Schule noch einen Ausbildungsabschluss besitzen. Diese Quote bezieht sich also auf mehrere Kohorten und berücksichtigt nachgeholt Schul- und Ausbildungsabschlüsse. Da für sie erst zu einem späteren Zeitpunkt im Leben der jungen Menschen eine Zählung vorgenommen wird, ist eine Änderung der Schulpolitik erst mit einiger Verzögerung sichtbar.

in ganz Europa noch weitere Anstrengungen unternommen werden müssen, um den gestellten Anforderungen gerecht zu werden. Deutschland schneidet im Durchschnitt mit 7,8 Prozent noch schlechter ab als Hamburg und liegt damit auch hinter dem EU-27-Durchschnitt von 9,3 Prozent und dem EU-15-Durchschnitt von 11,0 Prozent.

Von Armut bedrohte Personen

Die Zielvorgabe, die Zahl der von Armut bedrohten Personen in der EU um 20 Mio. zu senken, lässt sich nicht von Hamburg allein realisieren. Doch Hamburg konnte jedoch einen Beitrag zur Erreichung des Gesamtziels leisten, indem der von Armut bedrohte Anteil der Bevölkerung von 15,7 Prozent im Jahr 2005 auf 14,0 Prozent im Jahr 2009 zurückging. Damit gelang Hamburg im Vergleich zu den anderen Entitäten die größte Reduzierung.

Forschung und Entwicklung

Ein weiteres Ziel ist die Erhöhung der FuE-Ausgaben. Hier gibt die Lissabon-Strategie einen Anteil am Bruttoinlandsprodukt (BIP) von 2,0 Prozent vor. Die aktuellsten Daten zu diesem Thema stammen für Hamburg aus dem Jahr 2007 und machen deutlich, dass in diesem Bereich noch zusätzliche Bemühungen notwendig sind: Nur 1,2 Prozent des Hamburger BIP wurden für Forschung und Entwicklung aufgewandt. Damit liegt Hamburg deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 2,8 Prozent und dem Durchschnitt der EU-27-Staaten von 2,0 Prozent zurück.

3. STÄRKEN-SCHWÄCHEN-ANALYSE DER FREIEN UND HANSESTADT SOWIE ANSATZPUNKTE FÜR DIE WEITERE AUSGESTALTUNG DER ESF-STRATEGIE

Mit der Stärken-Schwächen-Analyse der Freien und Hansestadt Hamburg können der Förderbedarf und die Förderchancen für die Zukunft abgeleitet werden. Auf Basis der sozioökonomischen Ausgangslage werden einerseits die Stärken und Schwächen formuliert, bei denen es sich insbesondere um die Bereiche handelt, in denen durch eine Förderung im Rahmen der aktuellen und der folgenden Förderperiode Einfluss genommen werden kann. Andererseits werden die Chancen und Risiken benannt, die sich aus der sozio-ökonomischen Ausgangslage ergeben. Die Chancen und Risiken lassen sich im Gegensatz zu den Stärken und Schwächen nicht innerhalb weniger Jahre verändern.

Im Folgenden wird die Stärken-Schwächen-Analyse mithilfe von Prioritätsachsen dargestellt.

3.1 Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen

Die Situation auf der Prioritätsachse A hat sich unterschiedlich entwickelt. Die Freie und Hansestadt Hamburg hat sich schneller als andere Regionen Deutschlands von der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2009 erholen können. Hamburg zieht als attraktive Metropolregion viele erwerbstätige Personen an, und hat im Gegensatz zu anderen Gebieten in Deutschland erst ab dem Jahr 2025 mit spürbaren Veränderungen der Erwerbsbevölkerung aufgrund des demografischen Wandels zu rechnen.

Für den Bereich der *Beschäftigung* lassen sich überwiegend positive Entwicklungen feststellen. So ist die Anzahl der Erwerbstätigen weiter auf einem hohen Niveau gestiegen. Hiervon profitieren sowohl ältere Erwerbstätige als auch Frauen. Die Freie und Hansestadt Hamburg liegt in diesen Bereichen bereits positiv über den Lissabon-Zielen. Im Weiteren ist die Lohnspreizung zwischen Männern und Frauen („gender pay gap“) im westdeutschen Vergleich relativ gering, im Vergleich mit ostdeutschen Bundesländern jedoch sehr hoch. Hamburg verfügt über einen hohen und steigenden Anteil Erwerbstätiger mit Fach-, Fachhochschul- und Hochschulausbildung.

Negativ ist anzumerken, dass ein Großteil des Anstiegs der Erwerbstätigkeit auf Teilzeit- und geringfügig entlohnte Beschäftigung zurückgeht. Immer noch befinden sich viele Frauen unter den geringfügig beschäftigten Personen. Außerdem ist es problematisch, dass die Erwerbstätigenquote der Migrantinnen und Migranten in Hamburg – die im Bundesvergleich einen hohen Bevölkerungsanteil ausmachen – immer noch relativ gering ist.

Im Bereich der *Selbstständigkeit* zählt Hamburg zu den aktivsten Regionen im bundesdeutschen Vergleich. Das Gründungsgeschehen wird auch von Personen mit Migrationshintergrund unterstützt.

Die *Weiterbildungsbeteiligung* von Erwerbstätigen in Hamburger KMU ist im Bundesvergleich relativ hoch. Trotz allem gilt auch für Hamburg, dass kleinere Betriebe ihre Beschäftigten seltener an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren lassen als größere. Zudem zeigt sich, dass gering- und unqualifizierte Personen unterproportional häufig an Weiterbildungen teilnehmen.

Hamburg liegt bei den *FuE-Ausgaben* unter dem Bundesschnitt. Positiv hervorzuheben ist jedoch ein hoher und wachsender Anteil der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe im FuE-Bereich tätig. In diesem Bereich leisten die Hamburger KMU den stärksten Beitrag.

Für die Zukunft gilt es zum einen, die positiven Entwicklungen im Bereich der *Beschäftigung* zu verstetigen, jedoch spezifisch einen Blick auf die Fehlentwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse – hier vor allem bei den Frauen – zu werfen. Vor dem Hintergrund des vor-

schreitenden demografischen Wandels ist eine weitere Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials von Personen mit Migrationshintergrund in Hamburg vonnöten.

Im Bereich der *Wirtschaft* ist auch eine Verstetigung der positiven Entwicklungen vonnöten. Hamburg kann den Dienstleistungssektor gezielt für den Bedarf des demografischen Wandels ausbauen.

Hinsichtlich der *Weiterbildung* von Erwerbstätigen sollte eine Sensibilisierung der KMU (vor allem von Kleinunternehmen) erfolgen, die bislang noch nicht an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren konnten. Außerdem sollte der Fokus auf Personengruppen gerichtet sein, die traditionell kaum zu Weiterbildungsmaßnahmen bereit sind: geringqualifizierte Erwerbstätige, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Migrantinnen und Migranten.

In der folgenden Tabelle sind die Stärken und Schwächen sowie die Chancen und Risiken im Bereich der Prioritätsachse A "Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen" dargestellt. Aus diesen Erkenntnissen werden die Handlungserfordernisse und Förderchancen abgeleitet.

Tabelle 3–1: Analysetabelle für Prioritätsachse A

Stärke (+) / Schwäche (-)	Chance (+) / Gefahr (-)
<p>Erwerbstätigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> (+) Hohes Niveau und Anstieg der Erwerbstätigenquote im Vergleich zu 2005 (2009: 71 %) (+) Hohes Niveau und starker Anstieg der Erwerbstätigenquote bei Frauen im Vergleich zu 2005 (2009: 67,0 %) (+) Sehr hohes Niveau und sehr starker Anstieg der Erwerbstätigenquote bei Älteren im Vergleich zu 2005 (2009: 58,3 %) (+) Hoher und steigender Anteil Erwerbstätiger mit Fach-, Fachhochschul- und Hochschulbildung (2009: 26,8 %) (+/-) Lohnspreizung zwischen Männern und Frauen („gender pay gap“) im westdeutschen Vergleich relativ gering, im Vergleich mit ostdeutschen Bundesländern sehr hoch (20,2 %) (-) Geringe Erwerbstätigenquote bei Personen mit Migrationshintergrund (2007: 40,6 %) (-) 50 % des Anstiegs der Erwerbstätigkeit geht auf Teilzeit- und geringfügig entlohnte Beschäftigung zurück. (-) Großer Frauenanteil bei geringfügig Beschäftigten (60 %) (-) Sinkender, aber immer noch hoher Anteil Erwerbstätiger ohne abgeschlossene Berufsausbildung (2009: 20,2 %) 	<p>Demografie:</p> <ul style="list-style-type: none"> (+) Attraktivität der Metropolregion für Zuwanderer (Binnen- und Außenmigration) (+) Kurzfristig keine „Überalterung“ der Erwerbsbevölkerung (+) Im Bundesvergleich hoher Anteil von Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung (28,5 %) (-) Wirksamwerden des demografischen Wandels ab 2025 (-) Fachkräftebedarf insbesondere in naturwissenschaftlich-technischen Berufen
<p>Selbstständigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> (+) Höchste durchschnittliche Gründerquote im Bundesvergleich (2006-2010: 2,4) (-) Bundesweit wird für 2011 eine Abkühlung der Gründeraktivität erwartet. 	<p>Wirtschaftliche Entwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> (+) Geringerer Einbruch des Wirtschaftswachstums in der Wirtschaftskrise und schnellere Erholung als im Bundesgebiet (+) Ein relativ hoher Anteil der Beschäftigten ist in Großunternehmen, ein relativ kleiner Anteil ist in kleinen und kleinsten Unternehmen tätig. (+) Dienstleistungsmetropole, der industrielle Sektor spielt eine untergeordnete Rolle (+) Beschäftigungsintensivste Sektoren im Dienstleistungsbereich: Handel, Gastgewerbe und Verkehr, öffentliche und private Dienstleistungen und Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister (+) Anstieg der Nachfrage nach Dienstleistungen, besonders im Unterhaltungs-, Pflege- und Reparaturbereich durch höhere Freizeitanteile, die Alterung der Bevölkerung und die weitere Technisierung des Alltags

(-) Anstieg der Neugründungen in 2010 ist ausschließlich auf Nebenerwerbsgründungen zurückzuführen.

(+) Hoher Anteil von Gründerinnen und Gründern mit Migrationshintergrund

Weiterbildung:

(+) Starke Unterstützung der Weiterbildung durch Hamburger KMU (2009: 49,9 %)

(+) Hohe Beteiligung der Beschäftigten von weiterbildenden Betrieben an Weiterbildungen (2009: 58,0 %)

(+) Ein Verzicht auf eine Unterstützung der Weiterbildung ist kaum auf finanzielle Restriktionen zurückzuführen.

(-) Je kleiner die Betriebe sind, desto geringer ist die Weiterbildungsbeteiligung.

(-) Gering- und Unqualifizierte nehmen unterproportional häufig an Weiterbildungen teil.

(-) Weiterbildungen im Bereich sozialer Kompetenzen sowie Management- und Organisationsfähigkeiten sind bisher von untergeordneter Relevanz.

(-) Verzicht auf Unterstützung der Weiterbildung bei KMU vor allem wegen mangelnder zeitlicher Ressourcen und fehlender professioneller Prozesse in der Personalentwicklung

Innovation:

(+) Hoher und wachsender Anteil der Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe sind im Bereich FuE tätig (2007: 7,0 %), KMU leisten größten Beitrag.

(-) Deutschland liegt bei den FuE-Ausgaben unter dem EU-15-Schnitt, Hamburg noch einmal deutlich unter dem Bundesschnitt (2007: 1,15 %).

Handlungserfordernisse:

Erwerbstätigkeit:

→ Verstetigung der positiven Entwicklungen

→ Stärkere Nutzung des Erwerbspotenzials von Migrantinnen und Migranten

→ Schaffung von qualifizierter Arbeit für Frauen („guter“ Arbeit)

→ Weitere Nivellierung der Lohnspreizung zwischen Frauen und Männern

→ Weitere Erhöhung der Beschäftigungsmöglichkeiten Älterer durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie flexibler Arbeitsorganisation

Wirtschaftliche Entwicklung:

→ Verstetigung der positiven Entwicklungen

→ Gezielte Nutzung und Ausbau des Dienstleistungssektors für den Bedarf des demografischen Wandels

Demografie:

→ Formulierung und Umsetzung einer Fachkräftestrategie

Weiterbildung:

→ Verstetigung der positiven Entwicklungen

→ Sensibilisierung der Unternehmen (vor allem der kleinen Unternehmen) für das Thema berufliche Weiterbildung

→ Qualifizierungsbedarfserhebungen und einzelbetriebliche Beratung bei KMU

→ Abbau etwaiger Vorbehalte gegenüber Qualifizierungen bei bestimmten Personengruppen (Migranten, Geringqualifizierte, Ältere)

→ Umsetzung von hochwertigen Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere bei geringqualifizierten und älteren Beschäftigten zur Erschließung weiterer Erwerbspersonenpotenziale

→ Schaffung passgenauer/branchenspezifischer Angebote

→ Stärkung innovativer Formen der Weiterbildung in Unternehmen

Innovation:

→ Weitere Stärkung des FuE-Bereichs und der Innovationstätigkeit in KMU

3.2 **Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals**

Im Bereich der Prioritätsachse B zeigt sich eine allgemeine positive Situation. Das Ausbildungsstellenangebot in der Freien und Hansestadt Hamburg ist ausreichend groß, dass alle Bewerber versorgt werden könnten. Ungefähr die Hälfte der Stellen wird mit qualifizierten zugewanderten Auszubildenden besetzt, von denen ein Teil dem Hamburger Arbeitsmarkt auch nach der Ausbildung erhalten bleiben wird. Die Aussichten für 2011 sind ebenfalls vielversprechend. Vor allem in Großunternehmen wird eine Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes erwartet. Beschäftigungszuwächse gibt es im Dienstleistungssektor, während im industriellen Sektor eher ein Beschäftigungsrückgang zu beobachten ist. Dabei wird das Arbeitsplatzangebot für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung allerdings weiter abnehmen.

In Bezug auf die *Beschäftigungssituation* sind ähnliche Entwicklungen zu erwarten, wie sie bereits für Prioritätsachse A erläutert wurden. Von einer hohen Erwerbstätigenquote profitieren vor allem ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Frauen. Migrantinnen und Migranten können die verbesserte Beschäftigungssituation jedoch kaum für sich nutzen. Negativ schlägt außerdem zu Buche, dass die positive Entwicklung der Erwerbstätigenquote zu einem großen Teil im Anstieg von Teilzeit- und geringfügig entlohnter Beschäftigung begründet liegt, die überdurchschnittlich häufig von Frauen ausgeübt wird. Ein im Bundesvergleich überdurchschnittlich hoher Anteil der Erwerbstätigen hat zudem keine abgeschlossene Berufsausbildung.

In Bezug auf die *Schulbildung* ist zunächst positiv festzuhalten, dass der Anteil der Absolventinnen und Absolventen, die mit der Allgemeinen oder der Fachhochschulreife abschließen, deutlich angestiegen ist. Im Gegenzug sank der Anteil der Absolventinnen und Absolventen mit Haupt- oder Realschulabschluss. Diese positive Entwicklung ist aber vor allem auf die Schulerfolge von Schülerinnen zurückzuführen: Männliche Schüler erreichen deutlich seltener einen höheren Schulabschluss als ihre Altersgenossinnen. Zudem verlässt noch immer ein im Vergleich mit anderen alten Bundesländern relativ hoher Anteil der Schülerinnen und Schüler die Schule, ohne zumindest einen Hauptschulabschluss erreicht zu haben. Besonders problematisch ist die Bilanz für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund: Sie verlassen die Schule doppelt so häufig ohne Hauptschulabschluss und erreichen deutlich seltener einen höheren Schulabschluss als die Vergleichsgruppe der Schülerinnen und Schüler ohne Migrationshintergrund.

Auf dem *Ausbildungsmarkt* ist zunächst eine positive Entwicklung festzustellen. Die Anzahl abgeschlossener Ausbildungsverträge stieg in den letzten Jahren weiter an, es bekommen dort immer mehr Jugendliche mit Lernschwächen eine Chance. Allerdings haben die Unternehmen zunehmend Probleme, ausreichend qualifizierte Auszubildende zu finden. Absolventen mit Migrationshintergrund beginnen generell immer noch deutlich seltener eine Berufsausbildung als Absolventen ohne Migrationshintergrund. Außerdem verweist die steigende Tendenz der bereits relativ hohen Lösungsquote auf einen Förderbedarf für Hamburg. Gerade wenn immer mehr Jugendliche mit Lernschwächen in das duale Ausbildungssystem integriert werden, benötigen diese Jugendlichen und die ausbildenden Betriebe eine systematische Unterstützung.

Im Bereich *Studium* ist der Anteil der Studienabsolventen in den MINT-Fächern im Bundesvergleich besonders gering und nahm insbesondere bei den Ingenieurwissenschaften noch weiter ab. Zudem ist die Quote der erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudien im Bundesvergleich sehr niedrig.

Eine im Bundesvergleich relativ hohe, aber rückläufige Beteiligung ist im Bereich *lebenslanges Lernen* zu konstatieren.

Auch wenn Hamburg bei den Ausgaben im FuE-Bereich unter dem Bundesschnitt liegt, ist im Produzierenden Gewerbe ein hoher und weiter wachsender Anteil der Beschäftigten in diesem Bereich tätig – diese Erkenntnis gilt besonders für KMU.

Für die Zukunft gilt es auch hier das Ziel, die festgestellten positiven Entwicklungen im Bereich der *Beschäftigung* zu verstetigen. Insbesondere bei der Gruppe der Migrantinnen und Migranten gibt es

aber noch weiteres ungenutztes Erwerbspersonenpotenzial. In der *Schulausbildung* muss bereits angesetzt werden, um mittelfristig Verbesserungen bei der Ausschöpfung dieses Potenzials erreichen zu können. Neben Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund sollten auch verstärkt männliche Schüler bei der Erlangung höherer Schulabschlüsse und Schülerinnen und Schüler, die Schwierigkeiten in der Schule aufweisen, auf dem Weg zum Schulabschluss unterstützt werden. Ein Weg könnte sein, verstärkt über die Aktivierung von Eltern und der Nutzung deren Potenziale die Bildungserfolge der Personen mit Migrationshintergrund zu erhöhen.

Bewerberinnen und Bewerber auf dem *Ausbildungsmarkt* – insbesondere solche mit Migrationshintergrund – müssen in vielen Fällen noch besser auf die Erfordernisse der ausbildenden Betriebe vorbereitet und gegebenenfalls weiterqualifiziert werden. Andererseits sollten aber auch die ausbildenden Betriebe stärker für die Ausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund sensibilisiert werden.

Für das *Studium* in einem MINT-Fach – insbesondere in Mathematik und in den Naturwissenschaften – muss bereits in den Schulen mehr Interesse geweckt werden. Für Studierende dieser Fächer ist es wichtig, dass sie mit Beginn des Studiums und bis zum Studienabschluss zusätzliche Motivation und Förderung erfahren. Zudem ist es notwendig, die Abbruchquote unter Studentinnen und Studenten in Hamburg zu senken.

In allen Altersstufen sollte die Beteiligung am *lebenslangem Lernen* gefördert und eine ‚Lernkultur‘ etabliert werden. Der *FuE*-Bereich und die Innovationsfähigkeit der KMU sollte weiter gestärkt werden.

In der folgenden Tabelle sind die Stärken und Schwächen sowie die Chancen und Risiken im Bereich der Prioritätsachse B „Verbesserung des Humankapitals“ dargestellt. Aus diesen Erkenntnissen werden die Handlungserfordernisse und Förderchancen abgeleitet.

Tabelle 3–2: Analysetabelle für Prioritätsachse B

Stärke (+) / Schwäche (-)	Chance (+) / Gefahr (-)
<p>Erwerbstätigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> (+) Hohes Niveau und Anstieg der Erwerbstätigenquote im Vergleich zu 2005 (2009: 71 %) (+) Hohes Niveau und starker Anstieg der Erwerbstätigenquote bei Frauen im Vergleich zu 2005 (2009: 67,0 %) (+) Sehr hohes Niveau und sehr starker Anstieg der Erwerbstätigenquote bei Älteren im Vergleich zu 2005 (2009: 58,3 %) (-) Geringe Erwerbstätigenquote bei Personen mit Migrationshintergrund (2007: 40,6 %) (-) 50 % des Anstiegs der Erwerbstätigkeit geht auf Teilzeit- und geringfügig entlohnte Beschäftigung zurück. (-) Hoher Frauenanteil bei geringfügig Beschäftigten (60 %) (-) Hoher Anteil von Erwerbstätigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (2009: 20,2 %) <p>Schulbildung:</p> <ul style="list-style-type: none"> (+) Relativ geringer und seit 2005 weiter sinkender Anteil von Absolventen schließt mit Haupt- oder Realschulabschluss ab (2009: 44,8 %) (+) Relativ hoher und seit 2005 erheblich wachsender Anteil der Schulabsolventen erreicht die Allgemeine oder Fachhochschulreife (2009: 44,6 %). (-) Erhebliche Geschlechterunterschiede bei den erreichten Schulabschlüssen: Absolventinnen erreichen deutlich häufiger höhere Schulabschlüsse als Absolventen. (-) Hoher Anteil von Personen, die die Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen (2009: 7,9 %) (-) Personen mit Migrationshintergrund verlassen die Schule doppelt so häufig ohne Hauptschulabschluss. (-) Personen ohne Migrationshintergrund erlangen dreimal häufiger die Allgemeine Hochschulreife als Personen ohne Migrationshintergrund. <p>Ausbildung und Studium:</p> <ul style="list-style-type: none"> (+) Hohe und weiter steigende Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge (2009-2010: +6,6 %) (+) Immer mehr Betriebe besetzen Ausbildungsplätze mit Jugendlichen mit Lernschwächen. (-) Immer noch überdurchschnittlich hohe Quote unbesetzter Ausbildungsstellen. Dies ist ein Hinweis auf mangelnde Qualität der Bewerber/-innen 	<p>Demografie und Ausbildung:</p> <ul style="list-style-type: none"> (+) Umfangreiches Ausbildungsstellenangebot (2010: 1,51 offene Stellen je Bewerber) (+) Weiterer Anstieg der Anzahl der Ausbildungsstellen in 2011, vor allem in Großunternehmen (+) Starke Zuwanderung von qualifizierten Auszubildenden nach Hamburg: 50 % der Ausbildungsstellen werden mit auswärtigen Bewerbern besetzt. (-) Fachkräftebedarf insbesondere in naturwissenschaftlich-technischen Berufen (-) Wirksamwerden des demografischen Wandels ab 2025 (-) Abnahme des Angebots von Arbeitsplätzen für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung <p>Beschäftigungsentwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> (+) Beschäftigungszuwachs im Dienstleistungssektor (-) Beschäftigungsrückgang im industriellen Sektor

<p>(-) Der Anteil von Schulabsolventen mit Migrationshintergrund, die eine Ausbildung beginnen, ist nur halb so hoch wie bei Personen ohne Migrationshintergrund.</p> <p>(-) Relativ hohe Quote bei vorzeitigen Vertragslösungen mit steigender Tendenz</p> <p>(-) Geringer Anteil von Studienabsolventen in den MINT-Fächern (2009: 28,4 %)</p> <p>(-) Im Bundesvergleich hoher Anteil von Studienabbrüchen</p> <p>Lebenslanges Lernen:</p> <p>(+/-) Im Bundesvergleich leicht überdurchschnittliche, aber rückläufige Beteiligung an lebenslangem Lernen (2009: 9,0 %)</p> <p>Innovation:</p> <p>(+) Hoher und wachsender Anteil der Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe sind im Bereich Forschung und Entwicklung tätig (2007: 7,0 %)</p> <p>(+) Den stärksten Beitrag zu diesem Trend leisten KMU</p> <p>(-) Deutschland liegt bei den FuE-Ausgaben unter dem EU-15-Schnitt, Hamburg noch einmal deutlich unter dem Bundesschnitt (2007: 1,15 %)</p>	
<p>Handlungserfordernisse:</p>	
<p>Erwerbstätigkeit:</p> <p>→ Verstetigung der positiven Entwicklungen</p> <p>→ Stärkere Nutzung des Erwerbspotenzials von Migrantinnen und Migranten</p> <p>Schulbildung:</p> <p>→ Unterstützung männlicher Schüler zur Erlangung höherer Schulabschlüsse</p> <p>→ Förderung der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund</p> <p>→ Stärkere Unterstützung von Schülerinnen und Schülern für einen erfolgreichen Schulabschluss</p> <p>→ Nutzung der Potenziale der Eltern zur Steigerung der Bildungserfolge von Personen mit Migrationshintergrund</p> <p>Ausbildung und Studium:</p> <p>→ Bessere Vorbereitung der Bewerberinnen und Bewerber – insbesondere der Jugendlichen mit Migrationshintergrund – auf die Erfordernisse der Ausbildungsstellen in den ausbildenden Betrieben</p> <p>→ Sensibilisierung der ausbildenden Betriebe für die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund</p> <p>→ Unterstützung von Auszubildenden, die vor einem Ausbildungsabbruch bzw. einer vorzeitigen Vertragslösung stehen, sowie Unterstützung von benachteiligten Jugendliche in Ausbildung und den ausbildenden Betrieben</p> <p>→ Bei Schülerinnen und Schülern sowie Studienanfängerinnen und -anfängern Interesse an den MINT-Fächern wecken</p> <p>→ Zusätzliche Förderung der Studierenden in den MINT-Fächern (insbesondere Mathematik und Naturwissenschaften)</p> <p>→ Unterstützung von Studierenden, die ihr Studium abbrechen wollen</p>	

Lebenslanges Lernen:

→ Förderung der Beteiligung am lebenslangen Lernen in allen Altersstufen – Etablierung einer Lernkultur

Innovation:

→ Weitere Stärkung des FuE-Bereichs und der Innovationsfähigkeit in Hamburger KMU

Demografie und Ausbildung:

→ Formulierung und Umsetzung einer Fachkräftestrategie

3.3 Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung

Im Bereich der Prioritätsachse C gibt es positive und negative Entwicklungen. Insgesamt ist die *Arbeitslosigkeit* in der Freien und Hansestadt Hamburg im Bundesvergleich überdurchschnittlich hoch. Besonders betroffen sind hiervon die Bezirke Mitte und Harburg. Der generell zu beobachtende Rückgang der Arbeitslosigkeit geht in Hamburg langsamer vonstatten als im Bundesdurchschnitt. Erfreulich ist hingegen die besonders geringe Arbeitslosenquote bei Älteren.

Im Hinblick auf die *soziale Lage* ist positiv zu vermerken, dass es weder bei der SGB-II-Quote noch in der Armutsgefährdungsquote nennenswerte Geschlechterunterschiede gibt. Besonders der Anteil der von Armut bedrohten Jugendlichen ist zurückgegangen. Weniger positiv ist, dass die SGB-II-Quote und die Armutsgefährdungsquote im Bundesvergleich immer noch relativ hoch sind. Jugendliche, Migrantinnen und Migranten, Alleinerziehende und Erwerbslose sind immer noch die am stärksten von Armut gefährdeten Gruppen in der Hamburger Bevölkerung. Gerade Erwerbslose sind heute häufiger von Armut bedroht als noch 2005. Fast zwei Drittel der Arbeitslosengeld-II-Empfänger gehören zu den Langzeitarbeitslosen – ein überdurchschnittlich hoher Wert im Bundesvergleich.

Für die Zukunft gilt es, die *Arbeitslosigkeit zu verringern*, die arbeitsmarktliche Integration von besonders benachteiligte Personen wie Jugendlichen, Migrantinnen und Migranten, Alleinerziehenden und Älteren durch die Entwicklung und Erprobung innovativer Lösungsansätze zu verbessern und die positiven Entwicklungen zu verstetigen. Auch Personen mit Behinderungen oder straffällige Personen müssen in die arbeitsmarktliche Integration einbezogen werden. Ein Fokus sollte auf Bezirke mit verhältnismäßig hoher Arbeitslosigkeit gerichtet werden. Dazu zählen vor allem die Bezirke Mitte und Harburg.

In Bezug auf die *soziale Lage* sollte die Reduktion der Langzeitarbeitslosigkeit im Mittelpunkt stehen. Es müssen weitere Anstrengungen unternommen und der Verfestigung der Arbeitslosigkeit entschieden entgegengetreten werden. Die Armutsgefährdung von Jugendlichen, Migrantinnen und Migranten, Älteren und Alleinerziehenden in Hamburg und seinen spezifischen Stadtteilen sollte weiter mit innovativen Konzepten bekämpft werden.

Die Integrationsherausforderungen, insbesondere in den Bezirken Mitte und Harburg, sollten aktiv gestaltet werden. Verstärkte Anstrengungen sollten auf die Qualifizierung Gering- und Unqualifizierter, vor allem für Tätigkeiten in den Wachstumsbranchen des Dienstleistungssektors (Unterhaltungs-, Pflege- und Reparaturbereich) gerichtet werden.

In der folgenden Tabelle sind Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken im Bereich der Prioritätsachse C „Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen“ wiedergegeben. Aus diesen Erkenntnissen werden die Handlungserfordernisse und Förderchancen abgeleitet.

Tabelle 3–3: Analysetabelle für Prioritätsachse C

Stärke (+) / Schwäche (-)	Chance (+) / Gefahr (-)
<p>Arbeitslosigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> (+) Seit 2005 etwas stärkerer Rückgang der Arbeitslosenquote bei Frauen (-28,4 %) als bei Männern (-25,4 %) (+) Relativ geringe Arbeitslosenquote bei Älteren (2010: 7,7 %) (+/-) Seit 2005 sinkende Arbeitslosenquote bei Jugendlichen, allerdings weniger stark als im Bundesdurchschnitt (HH: -35,7 %, D: -44,8 %) (+/-) Seit 2005 sinkende Arbeitslosenquote bei Ausländern, allerdings etwas weniger stark als im Bundesdurchschnitt (HH: -22,5 %, D: -27,5 %) (-) Insgesamt relativ hohe Arbeitslosenquote (2009: 9,5 %) (-) Besonders hohe Arbeitslosenquoten in Hamburg-Mitte (2010: 8,8 %) und Hamburg-Harburg (2010: 7,4 %) <p>Soziale Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> (+) Keine Geschlechterunterschiede bei der SGB-II-Quote (+) Keine Geschlechterunterschiede in der Armutsgefährdungsquote (+/-) Seit 2005 rückläufige, aber immer noch relativ hohe SGB-II-Quote (2009: 13,7 %) (-) Insgesamt relativ hohe Armutsgefährdungsquote (2009: 14,0 %) (-) Hohe Armutsgefährdungsquoten bei unter 18-Jährigen (2009: 21,7 %), Personen mit Migrationshintergrund (28,6 %), Alleinerziehenden (34,6 %) und Erwerbslosen (49,5 %) (-) Seit 2005 weiterer Anstieg der Armutsgefährdungsquote bei Erwerbslosen (-) Hoher Anteil von Langzeitarbeitslosen beim Arbeitslosengeld II (Juni 2010: 59,7 %) 	<p>Demografie und Arbeitsmarkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> (+) Positive Auswirkungen des sich beschleunigenden demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt ab 2025 (-) Zunahme der Altersarmut (-) Große Integrationsherausforderungen bei hohem Ausländer- und Migrantenanteil (28,5 %), besonders in Mitte und Harburg (-) Bisher im Bundesvergleich langsamerer Rückgang der Arbeitslosigkeit <p>Wirtschaft und Beschäftigung:</p> <ul style="list-style-type: none"> (+) Hohe Anzahl offener Stellen (2010: 13.680 gemeldet, 40.000 geschätzt) (+) Beschäftigungszuwachs im Dienstleistungssektor und Anstieg der Nachfrage nach Dienstleistungen, besonders im Unterhaltungs-, Pflege- und Reparaturbereich infolge von höheren Freizeitanteilen, der Alterung der Bevölkerung und der weiteren Technisierung des Alltags (+) Fachkräftebedarf insbesondere in naturwissenschaftlich-technischen Berufen (-) Beschäftigungsrückgang im industriellen Sektor (-) Abnahme des Angebots von Arbeitsplätzen für Gering- und Unqualifizierte
Handlungserfordernisse:	
<p>Arbeitslosigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Verstetigung der positiven Entwicklungen → Entwicklung und Erprobung innovativer Lösungsansätze zur arbeitsmarktlichen Integration besonders benachteiligter Personen (Jugendliche, Migranten, Alleinerziehende, Ältere) → Weitere Verbesserung der arbeitsmarktlichen Integration von Personen mit Behinderung sowie straffälligen Personen → Verstärkter Fokus auf die Förderung in Bezirken mit hoher Arbeitslosigkeit (Mitte, Harburg) 	

Soziale Lage:

- *Verstetigung der positiven Entwicklungen*
- *Weiterhin erhöhte Anstrengungen zur Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt*
- *Entwicklung innovativer Konzepte zur Bekämpfung von Altersarmut und zur Verringerung der Armutgefährdung von Jugendlichen, Migranten und Alleinerziehenden in Hamburg und seinen spezifischen Stadtteilen*

Demografie und Arbeitsmarkt:

- *Aktive Gestaltung der Integrationsherausforderungen, insbesondere in Bezirken mit hohem Migrantenanteil (Mitte, Harburg)*

Wirtschaft und Beschäftigung:

- *Verstärkte Anstrengungen zur Qualifizierung Gering- und Unqualifizierter, für Tätigkeiten vor allem in den Wachstumsbranchen im Dienstleistungssektor (Unterhaltungs-, Pflege- und Reparaturbereich)*

3.4 **Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen**

Die Situation im Bereich der Prioritätsachse E ist im Beobachtungszeitraum 2005-2010 ungefähr gleich geblieben.

Für den Bereich der *Arbeitslosigkeit* lassen sich überwiegend positive Entwicklungen aufzeigen. Die Arbeitslosenquote in der Freien und Hansestadt Hamburg ist wie im gesamten Bundesgebiet gesunken, befindet sich jedoch immer noch auf einem leicht höheren Niveau. Die Arbeitslosenquote Jugendlicher sowie die der Migrantinnen und Migranten sind im Vergleich zum Bundesgebiet immer noch leicht höher. Gesunken ist dagegen die Arbeitslosenquote bei den älteren Arbeitnehmern. Grundsätzlich zeigt sich auch für Hamburg eine Abnahme der Nachfrage nach an- und ungelernten Qualifikationen, die mit dem Rückgang des industriellen Sektors einhergeht.

Für die *transnationale Mobilität* ist auffällig, dass sich deutschlandweit bereits 21 Prozent der Jugendlichen zu Studienzwecken im Ausland aufgehalten haben. Der Großteil dieser deutschen Jugendlichen profitierte von den verbesserten Sprachkenntnissen und der Sensibilisierung für andere Kulturen. Über zwei Drittel der Jugendlichen finanzieren diese Aufenthalte jedoch aus privaten Mitteln. Andere Finanzierungsquellen nehmen sie verhältnismäßig wenig in Anspruch. Die deutschen Jugendlichen, die bislang noch nicht länger im Ausland waren, sind nach eigenen Angaben nicht an einem Auslandsaufenthalt interessiert.

Für die Arbeitnehmerschaft in Hamburg zeigt sich, dass sich ein immer größer werdender Teil ins Ausland für ein Beschäftigungsverhältnis vermitteln lässt. Besonders begehrt sind Länder wie die Schweiz und Österreich, für die wenn überhaupt nur geringe sprachliche Barrieren bestehen. Künftig ist es notwendig, im Bereich der *transnationalen Mobilität* eine eingehende Sensibilisierung von KMU sowie Jugendlichen für das Thema sowie den Nutzen und die Möglichkeiten der transnationalen Mobilität zu schaffen. Diesbezüglich kann auch der relativ hohe Migrationsanteil Hamburgs zum strategischen Ausbau der transnationalen Mobilität genutzt werden. Für eine eingehende Auseinandersetzung mit dem Thema sollten strategische Kontakte zu EU-Ländern und EU-Regionen geknüpft werden. Zu überlegen wäre auch die Durchführung von Bedarfsanalysen vor der Anbahnung solcher Kontakte.

Im Bereich Wirtschaft und Beschäftigung sollte gelten, auch die Sensibilisierung erwerbsloser Personen sowie An- und Ungelernter für die Möglichkeiten des transnationalen Austausches voranzutreiben. Grundsätzlich sollte auch die Etablierung strategischer Kooperationsbeziehungen auf wirtschaftlicher Ebene für und mit Hamburger KMU weiterhin angedacht und durchgeführt werden.

In der folgenden Tabelle sind die Stärken und Schwächen sowie die Chancen und Risiken im Bereich der Prioritätsachse E "Transnationale Maßnahmen" dargestellt. Aus diesen Erkenntnissen werden der Förderbedarf und die Förderchancen abgeleitet.

Tabelle 3–4: Analysetabelle für Prioritätsachse E

Stärke (+) / Schwäche (-)	Chance (+) / Gefahr (-)
<p>Arbeitslosigkeit:</p> <p>(+) Relativ geringe Arbeitslosenquote bei Älteren (2010: 7,7 %)</p> <p>(+/-) Seit 2005 sinkende Arbeitslosenquote bei Jugendlichen, allerdings geringer ausgeprägt als im Bundesdurchschnitt (HH: -35,7 %, D: -44,8 %)</p> <p>(+/-) Seit 2005 sinkende Arbeitslosenquote bei Ausländern, allerdings etwas geringer ausgeprägt als im Bundesdurchschnitt (HH: -22,5 %, D: -27,5 %)</p> <p>(-) Insgesamt relativ hohe Arbeitslosenquote (2009: 9,5 %)</p> <p>Transnationale Mobilität¹⁹:</p> <p>(+) 21 % der deutschen Jugendlichen haben schon einen Auslandsaufenthalt zu Studienzwecken absolviert (EU-27-Schnitt: 14 %).²⁰</p> <p>(+) Ein Großteil der deutschen Jugendlichen, die schon einen längeren Auslandsaufenthalt verbracht haben, profitierten von verbesserten Sprachkenntnissen und der Sensibilisierung für andere Kulturen²¹.</p> <p>(+) Deutschland wird in der EU-27 als attraktivstes Land für berufliche Bildung eingeschätzt.²²</p> <p>(+) Steigende Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus Hamburg, die im Ausland eine neue Beschäftigung aufnehmen²³</p> <p>(+/-) Deutschsprachige Nachbarn (CH, A) sind die begehrtesten Länder für deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer²⁴.</p> <p>(-) Ein Großteil der deutschen Jugendlichen, die noch nicht länger im Ausland waren, ist nicht an einem Auslandsaufenthalt interessiert²⁵.</p> <p>(-) Über zwei Drittel der deutschen Jugendlichen, die schon länger im Ausland waren, finanziere-</p>	<p>Geografische Lage Hamburgs:</p> <p>(+) Räumliche Nähe zu wachstumsdynamischen Regionen in der Ostseeregion</p> <p>Wirtschaft und Beschäftigung:</p> <p>(+) Hohe Anzahl offener Stellen (2010: 13.680 gemeldet, 40.000 geschätzt)</p> <p>(+) Beschäftigungszuwachs im Dienstleistungssektor und Anstieg der Nachfrage nach Dienstleistungen, besonders im Unterhaltungs-, Pflege- und Reparaturbereich infolge von höheren Freizeitanteilen, der Alterung der Bevölkerung und der weiteren Technisierung des Alltags</p> <p>(+) Fachkräftebedarf insbesondere in naturwissenschaftlich-technischen Berufen</p> <p>(-) Beschäftigungsrückgang im industriellen Sektor</p> <p>(-) Abnahme des Angebots von Arbeitsplätzen für Gering- und Unqualifizierte</p>

¹⁹ Die Daten zur transnationalen Mobilität können für die Zielgruppe der Jugendlichen nur auf Ebene Deutschlands dargestellt werden. Es liegen keine Daten für Hamburg vor.

²⁰ European Commission (2010): European Citizenship – Cross-Border Mobility. Aggregate Report. August 2010. 24

²¹ European Commission (2010): European Citizenship – Cross-Border Mobility. Aggregate Report. August 2010. 41

²² European Commission (2010): European Citizenship – Cross-Border Mobility. Aggregate Report. August 2010. 61

²³ Im Jahr 2010 wurden über die ZAV 245 Personen aus Hamburg ins Ausland vermittelt.

²⁴ Daten der ZAV, 2010. Daten für ganz Deutschland.

²⁵ European Commission (2010): European Citizenship – Cross-Border Mobility. Aggregate Report. August 2010. Bei der Frage nach dem Grund, warum junge deutsche Jugendliche bislang noch keinen Auslandsaufenthalt durchgeführt haben, geben 44 Prozent an, hieran kein Interesse zu haben. 34 Prozent äußern, dass ihnen hierzu die finanziellen Mittel fehlen würden. 48

ren den Aufenthalt aus privaten Mitteln ²⁶ .	
Handlungserfordernisse:	
Transnationale Mobilität:	
→ <i>Sensibilisierung der Unternehmen für das Thema und den Nutzen transnationaler Mobilität</i>	
→ <i>Sensibilisierung der Jugendlichen für das Thema und den Nutzen transnationaler Mobilität</i>	
→ <i>Nutzung des relativ hohen Migrantenanteils in Hamburg zum strategischen Ausbau der transnationalen Mobilität</i>	
→ <i>Aufbau von strategischen Kontakten zu EU-Ländern, EU-Regionen; Anknüpfung an schon bestehende Kooperationsbeziehungen (z.B. Baltic Sea Labour Network)</i>	
→ <i>Durchführung von Bedarfsanalysen vor der Anbahnung von Kontakten zu EU-Ländern</i>	
Wirtschaft und Beschäftigung:	
→ <i>Sensibilisierung erwerbsloser Personen für die Möglichkeiten des transnationalen Austausches</i>	
→ <i>Sensibilisierung an- und ungelernter Personen für die Möglichkeiten der Qualifizierung durch transnationalen Austausch</i>	
→ <i>Etablierung strategischer Kooperationsbeziehungen auf wirtschaftlicher Ebene für und mit KMU</i>	

²⁶ European Commission (2010): European Citizenship – Cross-Border Mobility. Aggregate Report. August 2010. Deutschland steht hinsichtlich der finanziellen Unterstützung aus Privatmitteln mit einem Anteil von ca. 72 Prozent auf ungefähr dem gleichen Niveau wie Griechenland, Spanien, Zypern, Luxembourg, Österreich und Vereinigtes Königreich. 97

4. LOGIK UND KOHÄRENZ DES ZIELSYSTEMS

Die Kohärenzprüfung befasst sich mit der Frage, inwieweit das Zielsystem sorgfältig ausgearbeitet wurde und inwieweit Ziele und Umsetzungsstrategien in einem logischen Verhältnis zueinander stehen.

Für das ESF-Programm 2007-2013 wurde im Operationellen Programm eine Zielhierarchie aus Oberzielen, Förderschwerpunkten bzw. Prioritätsachsen, strategischen Zielen, spezifischen Zielen und Querschnittszielen entwickelt (Übersicht in Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 76f.). Im Folgenden wird das Zielsystem beschrieben und hinsichtlich eines logischen und kohärenten Aufbaus einer genauen Analyse unterzogen.

4.1 Beschreibung des Zielsystems

Gemäß Verordnung 1083/2006 verfolgt die Kohäsionspolitik in der Freien und Hansestadt Hamburg das Oberziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“.

Es ist in vier Förderschwerpunkte bzw. Prioritätsachsen untergliedert:

- A. Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen
- B. Verbesserung des Humankapitals
- C. Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und die soziale Eingliederung von benachteiligten Personen
- E. Transnationale Maßnahmen.

Jeder Prioritätsachse sind ein oder mehrere spezifische Ziele (SPZ) eindeutig zugeordnet:

- A. Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen
 - SPZ1: Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten
 - SPZ2: Förderung des Unternehmergeistes
- B. Verbesserung des Humankapitals
 - SPZ3: Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots
 - SPZ4: Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme
- C. Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und die soziale Eingliederung von benachteiligten Personen
 - SPZ5: Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung
 - SPZ6: Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben
 - SPZ7: Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung
- E. Transnationale Maßnahmen
 - SPZ8: Erhöhung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen, der interkulturellen Kompetenzen und Mobilität von Arbeitssuchenden, Auszubildenden und Beschäftigten durch Ausbau von transnationalen Partnerschaften.

Die spezifischen Ziele sind weitgehend mit sinnvollen Kontextindikatoren und Zielvorgaben hinterlegt. Sie sind für die Steuerung nutzbar und für Stakeholder transparent definiert. Eine Ausnahme bildet das spezifische Ziel 8. Es ist deutlich zu komplex definiert.

Quer zu dieser Zielhierarchie stehen neun strategische Ziele, die aus der regionalen Hamburger Perspektive definiert wurden und die jeweils einer oder mehreren Prioritätsachsen und einem oder mehreren spezifischen Zielen zugeordnet sind:

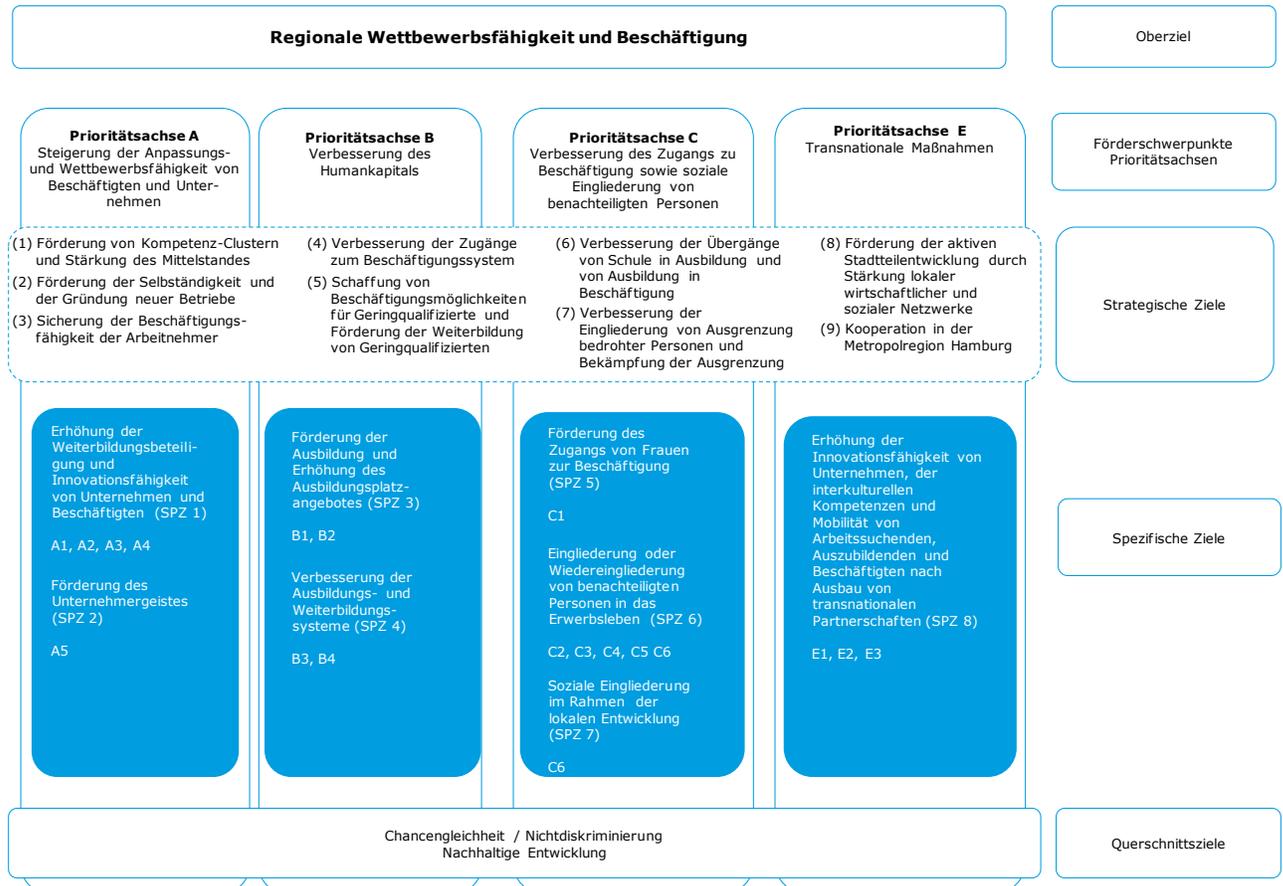
1. Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes (Prioritätsachsen A, B und E – SPZ 1, 2, 4, und 8)
2. Förderung der Selbstständigkeit und Gründung neuer Betriebe (Prioritätsachse A – SPZ 2)
3. Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer (Prioritätsachsen A, B und E – SPZ 1, 3, 4 und 8)
4. Verbesserung der Zugänge zum Beschäftigungssystem (Prioritätsachsen C und E – SPZ 5, 6 und 8)
5. Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte und Förderung der Weiterbildung von Geringqualifizierten (Prioritätsachse A – SPZ 1)
6. Verbesserung der Übergänge von Schule in Ausbildung sowie von Ausbildung in Beschäftigung (Prioritätsachsen B und E – SPZ 3 und 8)
7. Verbesserung der Eingliederung von Ausgrenzung bedrohter Personen und Bekämpfung der Ausgrenzung (Prioritätsachse C – SPZ 5, 6 und 7)
8. Förderung der aktiven Stadtteilentwicklung durch Stärkung lokaler wirtschaftlicher und sozialer Netzwerke (Prioritätsachse C – SPZ 7)
9. Kooperationen in der Metropolregion Hamburg (gesamtes ESF-Programm)

Die strategischen Ziele umfassen **spezifische landespolitische Zielsetzungen**, die auch mit ESF-Aktionen verfolgt werden sollen. Diese Ziele sind nicht quantifiziert. Das Zusammenspiel zwischen strategischen und europäischen Zielen spiegelt wider, in welchen Bereichen Hamburger Zielsetzungen mit denen der europäischen Politik korrespondieren.

Programmweit werden zudem die zwei Querschnittsziele Chancengleichheit bzw. Nichtdiskriminierung und Nachhaltigkeit verfolgt.

Diese Ziele sollen mit 18 Aktionen erreicht werden, die jeweils eindeutig im Sinne einer Zielpyramide den Prioritätsachsen und den spezifischen Zielen zugeordnet sind (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 4–1: Zielsystem des ESF in der Freien und Hansestadt Hamburg 2007-2013



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an das Operationelle Programm der Freien und Hansestadt Hamburg (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 76f.)

4.2 Bewertung des logischen Aufbaus des Zielsystems

Die Evaluation hat die Logik des Zielsystems anhand folgender Kriterien bewertet:

- Eindeutigkeit: Stehen die verschiedenen Ziele in einer **eindeutigen** Beziehung zueinander?
- Nachvollziehbare Ziel-Mittel-Relationen: Bauen die Ziele der verschiedenen Ebenen im Sinne von Ziel-Mittel-Relationen **logisch aufeinander auf**? Liegen Identitäten zwischen den Zielen und Mitteln vor, d.h., sind ein und dieselben Ziele auf unterschiedlichen Ebenen definiert?

Eindeutigkeit

Das Zielsystem des Operationellen Programms weist grundsätzlich eine klare Struktur im Sinne einer eindeutigen Zielhierarchie auf.

Die strategischen Ziele können jedoch nicht eindeutig in die Zielpyramide eingeordnet werden. Im Sinne einer strengen Zielhierarchie bestehen Mehrfachbeziehungen zwischen den strategischen Zielen und den Prioritätsachsen einerseits sowie den spezifischen Zielen andererseits.

Nachvollziehbare Ziel-Mittel-Relationen

- Die Ebenen der Zielhierarchie stehen überwiegend in einem logischen Verhältnis. Die Ziel-Mittel-Beziehungen²⁷ zwischen Aktionen, spezifischen Zielen, Prioritäten und dem Oberziel sind in den meisten Fällen eindeutig nachvollziehbar. Ziele auf jeder der unteren Zielebenen können als Zwischenziele bzw. Mittel zur Erreichung eines jeweils höheren Ziels verstanden werden.

In diese Logik fügen sich die strategischen Ziele jedoch nicht ein. Es bleibt jedoch unklar, welche Ziel-Mittel-Relationen zwischen ihnen und den Prioritäten bzw. den spezifischen Zielen jeweils bestehen. Zur Erreichung der strategischen Ziele können die spezifischen Ziele der einzelnen Prioritätsachsen in unterschiedlichem Maße beitragen, da insbesondere keine Quantifizierung vorliegt.

Bei der künftigen Programmplanung sollte der Fokus zunächst auf die Bedarfslagen in Hamburg gelegt werden, die dann mit den Unterstützungsmöglichkeiten durch die EU-Strukturpolitik verknüpft werden.

- In einzelnen Fällen sind dieselben Ziele auf unterschiedlichen Ebenen definiert:
 - Aktion A5 entspricht inhaltlich genau dem spezifischen Ziel 2.
 - Aktion C1 entspricht inhaltlich genau dem spezifischen Ziel 5.
 - Aktion C6 entspricht inhaltlich genau dem spezifischen Ziel 7.
 - Das spezifische Ziel 8 entspricht der Prioritätsachse E.

Hier kommt es teilweise zu einer Zielidentität zwischen Aktionen und spezifischen Zielen sowie zwischen spezifischen Zielen und Zielen der Prioritätsachse.

²⁷ Jedes Ziel kann wiederum als Mittel zur Erreichung eines höheren Ziels verstanden werden.

4.3 Bewertung der inneren Kohärenz des Zielsystems

Zur Bewertung der inneren Kohärenz wurden folgende Kriterien herangezogen:

- Trennschärfe: Können zwei Ziele unabhängig voneinander, d.h. mit getrennten Mitteln bzw. Instrumenten verfolgt werden?
- Zielkomplementarität: Fördert die Erreichung eines Ziels auch gleichzeitig die Erreichung eines anderen Ziels?
- Zielneutralität: Besteht keinerlei Beziehung zwischen der Erreichung eines Ziels und der Erreichung eines anderen Ziels?
- Zielkonflikte: Beeinträchtigt die Erreichung eines Ziels die Erreichung eines anderen Ziels negativ?

Trennschärfe

Die Ziele können weitgehend unabhängig voneinander verfolgt werden.

Eine Ausnahme bilden die Aktionen B2 „Förderung am Übergang von der Schule in den Beruf“ und C4 „Förderung von Jugendlichen an der 2. Schwelle beim Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung“. Aktion B2 sollte Jugendliche sowohl während der Ausbildung als auch beim Übergang in Beschäftigung fördern. Der zweite Teil des Ansatzes der Aktion B2 ist identisch mit dem Ansatz der Aktion C4. Hier ist keine klare Trennung der zu fördernden Projekte möglich.

Eine Erklärung für das Zustandekommen dieses Kohärenzproblems ist die in früheren Förderperioden notwendige Trennung der Zielgruppen in die unterschiedlichen Prioritätsachsen. So fordert das spezifische Ziel 3, das unter anderem durch die Aktion B2 erreicht werden soll, eindeutig eine Förderung der Ausbildung. Das spezifische Ziel 6, das unter anderem mit Aktion C4 erreicht werden soll, richtet sich hingegen eindeutig auf die Eingliederung in das Erwerbsleben. Dieses Vorgehen ermöglicht eine Trennung der Instrumente und spezifischen Zielgruppen in der Umsetzung. Gleichzeitig fordert aber das der Aktion B2 zugeordnete strategische Ziel 6 unter anderem die Verbesserung des Übergangs von Ausbildung in Beschäftigung. Die fehlende Trennschärfe auf den unteren Ebenen der Zielhierarchie kann also durch fehlende Trennschärfe auf den höheren Ebenen begünstigt werden.

Die mangelnde Trennschärfe zwischen den Aktionen B2 und C4 wurde in der Umsetzung bereits erkannt und auf der operativen Ebene während der Förderung behoben.

Zielkomplementarität

Viele Ziele in der Zielhierarchie führen zu positiven Nebenwirkungen für die Erreichung anderer Ziele auf der gleichen Ebene. So hat zum Beispiel das spezifische Ziel 7 „Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung“ positive Wechselwirkungen mit dem spezifischen Ziel 6 „Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben“.

Zielneutralität

Die meisten Ziele auf den jeweiligen Ebenen stehen jedoch neutral zueinander, d.h., es bestehen weder positive noch negative Wechselwirkungen.

Zielkonflikte

Im gesamten Zielsystem ist kein Fall erkennbar, der negative Folgen für die Erreichung eines Ziels durch die Verfolgung bzw. Erreichung eines anderen Ziels hat. Es bestehen also keine Zielkonflikte.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass das ESF-Programm der Freien und Hansestadt Hamburg eine hohe innere Kohärenz aufweist. Teilweise entwickeln sich positive Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Zielen. Die wenigen identifizierten Kohärenzprobleme wurden bereits in der flexiblen Umsetzung im Wettbewerbsverfahren erkannt und auf der operativen Ebene gelöst.

4.4 Schlussfolgerungen für die Relevanz der gewählten Strategie

Folgt man den Ergebnissen der aktualisierten sozioökonomischen Analyse, dann setzen die Prioritäten und Aktionen des ESF an den identifizierten Schwachstellen der Freien und Hansestadt Hamburg an. Das Zielsystem zur Erreichung regionaler Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung hat nach wie vor seine Gültigkeit.

TEIL B: BEWERTUNG DER PROGRAMMUMSETZUNGS-STRUKTUREN

In Teil B werden die Programmumsetzungsstrukturen genauer analysiert und bewertet. Die Analyse umfasst eine Auseinandersetzung mit dem

- Wettbewerbsverfahren,
- der partnerschaftlichen Umsetzung sowie dem
- Monitoring- und Indikatorensystem.

5. WETTBEWERBSVERFAHREN

Für die Förderperiode 2007–2013 wurde für das ESF-Programm der Freien und Hansestadt Hamburg ein Wettbewerbsverfahren eingeführt, auf dessen Grundlage die Projektauswahl stattfindet. Ziel der Einführung war die Gewährleistung eines rationalen, vergleichbaren und transparenten Bewerbungsprozesses. Das Wettbewerbsverfahren ist in Hamburg eng mit der partnerschaftlichen Umsetzung (ESF-Behördenausschuss und ESF-Begleitausschuss) verbunden (siehe Kapitel 6).

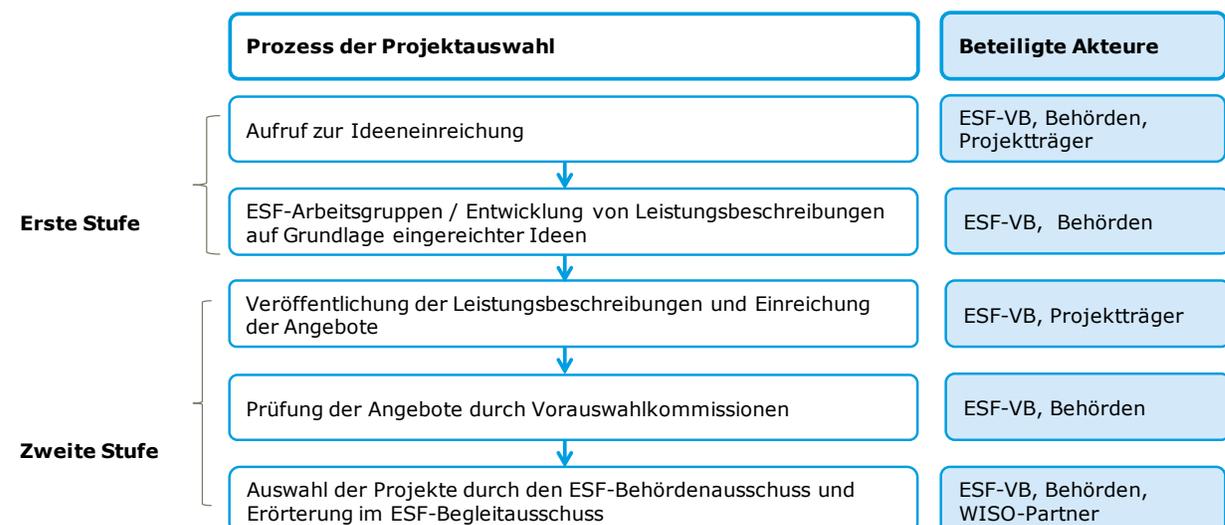
5.1 Darstellung des Verfahrens

Die Projektauswahl erfolgt in einem zweistufigen Verfahren. In der *ersten Stufe* kommt es zum Ideenaufwurf und Aufforderung der Abgabe von Projektvorschlägen, die im Hinblick auf die Frage geprüft werden, inwieweit sie bezüglich der Schwerpunktsetzungen des Programms generell förderfähig und sinnvoll sind. Erst im Anschluss kann das eigentliche Angebot seitens eines Projektträgers erstellt werden.

In der *zweiten Stufe* geht es um die Trägerschaft des Projekts, in dem ein „konkurrierendes Verfahren“ in Form einer öffentlichen Ausschreibung durchgeführt wird.

Folgende Abbildung gibt einen Überblick zu den einzelnen Prozessschritten des Wettbewerbsverfahrens und der Einbindung der beteiligten Akteure.

Abbildung 5–1: Prozessschritte im Verfahren



Quelle: eigene Darstellung.

Im Folgenden werden die einzelnen Prozessschritte vom Start des Wettbewerbsverfahrens bis zum Projektzuschlag für den Projektträger dargestellt und einer Bewertung unterzogen.

Von 2007 bis 2010 wurden in der Freien und Hansestadt Hamburg fünf Wettbewerbsverfahren durchgeführt. Für die Jahre von 2007 bis 2009 erfolgte jeweils eines pro Jahr, im Jahr 2010 waren es zwei Wettbewerbsverfahren.

Für die jeweiligen Wettbewerbsverfahren erstellt die ESF-Verwaltungsbehörde einen Ablaufplan, der an alle am Verfahren beteiligten Behörden und Institutionen verschickt wird.

5.1.1 Aufruf zur Ideeneinreichung

Aufbauend auf den Förderzielen des Operationellen Programms Hamburg werden Ideenaufrufe gestartet. Die Verantwortung über die Entscheidung zum Aufruf hat die ESF-Verwaltungsbehörde.

Informationen

Informationen zur Ideeneinreichung erhalten potenzielle Zuwendungsempfänger über die Webseite esf-hamburg.de.

Ideengeber

Grundsätzlich können potenzielle Zuwendungsempfänger sowie Behördenvertreterinnen und -vertreter Ideen einreichen. Über das genaue Verhältnis zwischen potenziellen Zuwendungsempfängern und Behörden bei den Ideeneinreichungen kann die Evaluation keine Aussagen machen. Über die Zeit scheint sich das Verhältnis jedoch so zu gestalten, dass Abteilungen der Behörden häufiger Ideen einreichen als die Projektträger.

Die geringe Beteiligung der Projektträger kann auf die Befürchtung zurückzuführen sein, dass sie sich mit guten Ideen für den Wettbewerb engagieren, die sie im Rahmen des zweistufigen Verfahrens dann selbst nicht durchsetzen können und möglicherweise an andere Projektträger verlieren. Aufseiten der Behörden wird im Laufe der Förderperiode deutlich, dass diese den ESF stärker als strategisches Steuerungsinstrument zur Umsetzung von Fachpolitik nutzen und folglich auch verstärktes Interesse an der Einbringung von Ideen haben. Trotz allem scheint die größte Initiative für Projektideen immer noch aus dem Haus zu kommen, in dem die ESF-Verwaltungsbehörde angesiedelt ist. Dieser Vorteil mag auch dem Umstand der genauesten Kenntnisse über die Programminhalte geschuldet sein.

Fristen und Formen für Projektskizzen

Innerhalb einer definierten Frist haben alle potenziellen Zuwendungsempfänger die Möglichkeit, Projektideen für die ausgeschriebenen thematischen Wettbewerbe einzureichen. Die Projektskizze ist formgebunden und darf daher einen gewissen Umfang nicht überschreiten.

Folgende Punkte müssen in Bezug auf eine Projektidee abgehandelt werden:

1. Projektidee
 - Arbeitstitel
 - Zielgruppe
2. Bedarfsanalyse
3. Konkretisierung der Projektidee
 - a. Kurzbeschreibung
 - b. innovativer Ansatz
 - c. Kohärenz
 - d. Quantifizierung der Zielgruppe (Anzahl/Art)
 - e. geplante Kosten
 - f. geplante Laufzeit.

Die Ideen der Behörden hingegen sind nicht an Fristen gebunden und können zudem formlos eingereicht werden. Sie können Ideen 'parken' und diese zu speziellen Zeitpunkten in das Verfahren einbringen.

Im nächsten Schritt werden die Ideen in den ESF-Arbeitsgruppen diskutiert.

5.1.2 ESF-Arbeitsgruppen/Entwicklung von Leistungsbeschreibungen auf Grundlage der eingereichten Ideen

Zusammensetzung und Größe der ESF-Arbeitsgruppen

Die Zusammensetzung der ESF-Arbeitsgruppen entspricht denen der Vorauswahlkommissionen (VAK), bei denen es sich um behördenübergreifende Gremien handelt (siehe Abschnitt 5.1.4). Die Arbeitsgruppen werden jeweils von der ESF-Verwaltungsbehörde moderiert. Die ESF-Arbeitsgruppen sind dem ESF-Behördenausschuss zugeordnet, der auch für die personelle Besetzung ständig ist. Die Behörden können je nach Themengebiet die Anzahl der Personen frei wählen, die für die Arbeitsgruppen vorgesehen sind.

Es wird deutlich, dass kleinere Behörden im Gegensatz zu größeren Behörden eher personelle Schwierigkeiten haben, die Arbeitsgruppen und im Anschluss auch die VAK mit entsprechenden Vertreterinnen und Vertretern zu besetzen. Im Ergebnis wirkt sich dieser personelle Nachteil nach Ansicht der Evaluation auf den Einfluss der Behörden bei der Umsetzung am ESF-Programm aus, da die größeren Behörden eine dominante Stellung einnehmen (siehe hierzu auch den Punkt VAK).

Aufgabenbereiche der Arbeitsgruppen und Tagungsrhythmen

Alle Ideen des Ideenaufrufs werden in die ESF-Arbeitsgruppen weitergeleitet, eine Vorselektion durch die ESF-Verwaltungsbehörde findet nicht statt. Die Arbeitsgruppen tagen, in einem Zeitraum von einem Monat durchschnittlich drei Mal. Im Fall von Abstimmungen hat eine Behörde innerhalb einer ESF-Arbeitsgruppe jeweils eine Stimme.

Die jeweils fachlich zuständigen Arbeitsgruppen diskutieren die eingereichten Ideen hinsichtlich

- Förderwürdigkeit
- Anzahl der zu fördernden Projekte
- Fördervolumen
- Ziele und Erfolgserwartungen an das/die Projekt(e)
- Kohärenz
- Kofinanzierung.

Seitens der ESF-Verwaltungsbehörde werden auf jeder ersten Sitzung der ESF-Arbeitsgruppen folgende Themen vorgestellt:

- aktuelle Budgetauslastung der Aktion
- aktueller Soll-Ist-Abgleich mit den Programmzielen
- gegebenenfalls Vorstellung von erfolgreichen bzw. nicht erfolgreichen Projekten und Instrumenten.

Während die Arbeitsgruppen diskutieren, ist es bereits möglich, Fragen der *Kohärenz* und damit der Sinnhaftigkeit der Förderung des/der Projekt(e) im Kontext der übrigen Förderlandschaft zu klären. Aufgrund der Tatsache, dass bereits in der ersten Stufe des Verfahrens unterschiedlich fachlich bewanderte Akteure an der Diskussion, ist davon auszugehen, dass dieses geballte Fachwissen etwaige auftretende Probleme im Bereich der Kohärenz auszuschließen vermag. Als besonders positiv wird von den beteiligten Behördenvertreterinnen und -vertretern die Anwesenheit der Arbeitsagentur und der team.arbeit.hamburg bezeichnet, da auf diesem Weg fruchtbare Diskussionen zur Additionalität des ESF gegenüber der Regelförderung des Arbeitsmarkts geführt werden können.

Über die Diskussion der *Kofinanzierung* kommt es zur informellen Steuerung im Verfahren. Behörden, die über entsprechende Kofinanzierungsmittel verfügen, fällt es leichter, Projektideen zu Leistungsbeschreibungen zu machen als Behörden, die mit weniger finanzieller Kraft ausgestattet sind. Für die zuletzt genannten Behörden ist es entscheidend, finanzstarke Partner für von ihnen favorisierte Projektideen zu begeistern, um auf diese Weise die Kofinanzierungsmittel bereitstellen zu können.

Auf Grundlage der Diskussionen der Arbeitsgruppen werden die Leistungsbeschreibungen erstellt, die überwiegend von der ESF-Verwaltungsbehörde geschrieben werden, teilweise aber auch von den Behörden, die die überwiegende Kofinanzierung für das/die Projekt(e) übernehmen werden.

Rückmeldung zu erfolgreichen bzw. nicht erfolgreichen Ideen

Am Ende des Prozesses der Sitzung der Arbeitsgruppen wird den Behörden eine Rückmeldung gegeben, ob die jeweilige Idee zum Erfolg geführt werden konnte oder nicht. Gegenüber den Projektträgern erfolgt diese Rückfrage nicht in einem formalisierten Prozess, sondern lediglich auf Anfrage.

5.1.3 Veröffentlichungen der Leistungsbeschreibungen und Einreichen der Angebote

Informationen

Die Leistungsbeschreibungen sind auf der Webseite des ESF für Hamburg öffentlich zugänglich. Zudem wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit ein E-Mail-Verteiler genutzt, über den auf die Möglichkeit der Bewerbung aufmerksam gemacht wird. Im Weiteren gibt es für jedes Wettbewerbsverfahren eine Öffentlichkeitsveranstaltung seitens der ESF-Verwaltungsbehörde, zu der alle potenziellen Zuwendungsempfänger eingeladen werden. Bei diesem Treffen wird auch über die Bewertungskriterien bei den abzugebenden Angeboten informiert.

Neben diesen Informationen besteht während dieses Verfahrensschritts für die potenziellen Zuwendungsempfänger keine Möglichkeit der formalisierten Beratung durch die ESF-Verwaltungsbehörde oder andere öffentliche Institutionen.

Fristen und Formen für die Angebote

Die erforderlichen Unterlagen und Formulare zur Einreichung der Angebote finden sich ebenfalls auf der Webseite des ESF für Hamburg und sind öffentlich zugänglich.

Die Leistungsbeschreibungen enthalten grobe Bewertungskriterien, die später bei der genauen Beurteilung des Angebots ausschlaggebend sein werden. Anzumerken ist jedoch, dass die exakte Bewertungsmatrize, mit der die VAK im nächsten Schritt des Verfahrens arbeiten werden, den Projektträgern bei Antragsstellung nicht öffentlich zugänglich ist.

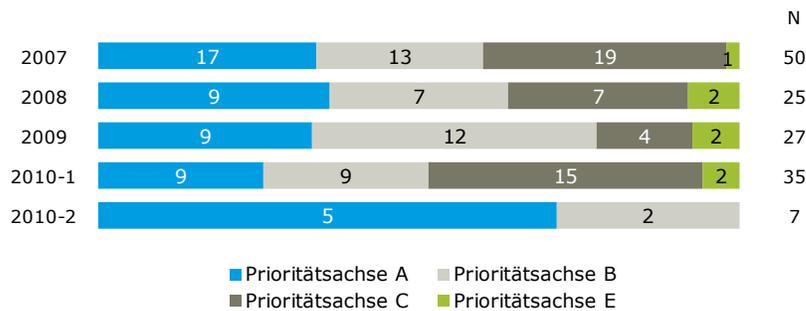
In der Regel läuft die Ausschreibungsfrist über einen Zeitraum von vier bis sechs Wochen.

Intensität der Ausschreibungen

Insgesamt wurden für die Jahre 2007–2010 144 Leistungsbeschreibungen (Instrumente) veröffentlicht. Im Jahr 2007 wird zum Start der Förderung mit 50 Leistungsbeschreibungen ein sehr intensives Ausschreibungsverhalten deutlich. In den Jahren 2008 bis 2009 wurden nur noch rund 26 Leistungsbeschreibungen pro Jahr veröffentlicht. Im Jahr 2010 stieg die Zahl auf 42 Ausschreibungen wieder stärker an.

Bei der Analyse der einzelnen Prioritätsachsen fällt auf, dass für Prioritätsachse A zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten mit 49 Leistungsbeschreibungen am meisten getätigt wurden. Dem folgen Prioritätsachsen C und B mit 45 und 43 Leistungsbeschreibungen. Am wenigsten Leistungsbeschreibungen gab es in der auch finanziell am schwächsten besetzten Prioritätsachse „Transnationale Maßnahmen“ mit sieben Leistungsbeschreibungen (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 5–2: Anzahl der Leistungsbeschreibungen (Instrumente) 2007-2010

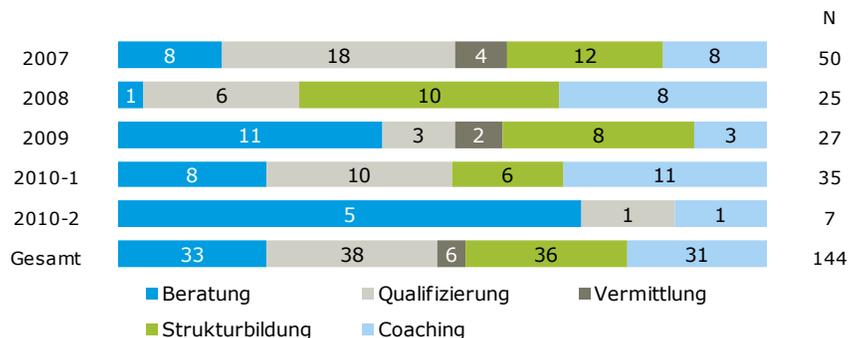


Quelle: eigene Auswertung auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen 2007-2010.

Inhalte der Leistungsbeschreibungen

Die inhaltliche Analyse der Leistungsbeschreibungen im Rahmen der durchzuführenden Projekte zeigt ein relativ ausgeglichenes Verhältnis zwischen den *Aktivitäten*. So wurden Aktivitäten, die auf die direkte Qualifizierung (n=38) von Personen abzielen, überwiegend genutzt, dem folgt die Strukturbildung über den Aufbau von Netzwerken und Kooperationen oder Agenturen sowie Onlineplattformen (n=36). Des Weiteren wurden Projekte zur Beratung (n=33) sowie zum Coaching (n=31) von Personen und KMU ausgeschrieben. Zudem wurde die direkte Vermittlung von Personen in den Arbeitsmarkt (n=6) unterstützt (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 5–3: Anvisierte Aktivitäten innerhalb der Leistungsbeschreibungen



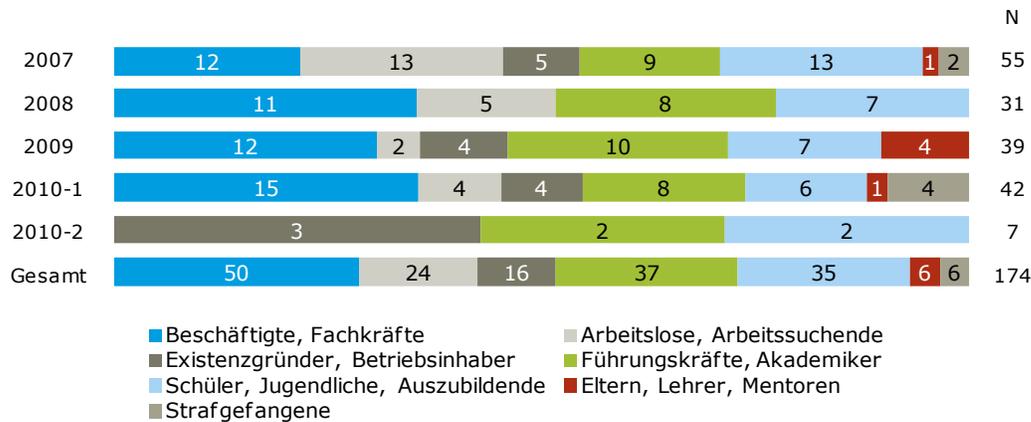
Quelle: eigene Auswertung auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen 2007-2010.

Qualifizierung sollte vor allem über die Prioritätsachsen A und C durchgeführt werden. Beratungsaktivitäten fanden sich überwiegend innerhalb der Prioritätsachse A, während Coachingmaßnahmen vornehmlich anhand der Prioritätsachsen B und C gesteuert wurden. Strukturbildende Projekte waren über die Leistungsbeschreibungen schwerpunktmäßig in den Prioritätsachsen A und B zu finden.

Neben den Aktivitäten, die über die Leistungsbeschreibungen unterstützt werden, ist zudem aufschlussreich, welche *Zielgruppen* eine Berücksichtigung finden sollten. Innerhalb der Zielgruppen kann zwischen Personen als Zielgruppen sowie Organisationen/Institutionen (KMU, Schulen etc.) unterschieden werden.

Deutlich wird, dass auf Beschäftigte und Fachkräfte die meisten Leistungsbeschreibungen entfallen. Der Fokus sollte hier auch immer wieder auf der Stärkung geringqualifizierter Arbeitnehmer liegen. Auf diese Gruppe folgen Führungskräfte und Akademiker sowie Schülerinnen und Schüler, Jugendliche und Auszubildende. In Bezug auf Arbeitslose und Arbeitssuchende, Existenzgründerinnen und -gründer sowie Betriebsinhaber waren die Leistungsbeschreibungen bzw. Instrumente weniger breit gestreut. Anzumerken ist, dass diese Erkenntnisse nichts über die Projektvolumina aussagt, die jeweils für die Zielgruppen veranschlagt wurden.

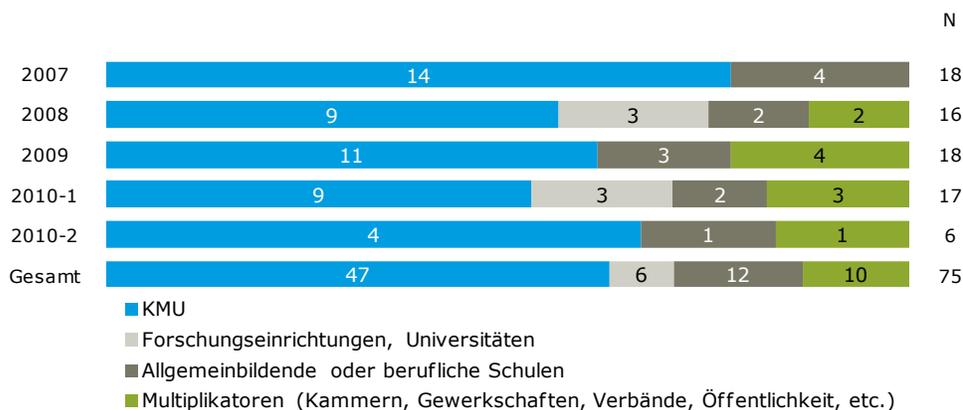
Abbildung 5–4: Anvisierte Zielgruppen (Personen) innerhalb der Leistungsbeschreibungen



Anmerkung: Eine einzelne Leistungsbeschreibung kann jeweils auf mehrere Zielgruppen ausgerichtet sein, z.B. Betriebsinhaber und Arbeitslose. Die Anzahl der Leistungsbeschreibungen ist daher nicht identisch mit der Anzahl der unterstützten Zielgruppen.
Quelle: eigene Auswertung auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen 2007-2010.

Für die Zielgruppe der Organisationen und Institutionen zeigt sich, dass im Zeitraum von 2007 bis 2010 vornehmlich KMU im Mittelpunkt standen. Dem folgen allgemeinbildende oder berufliche Schulen sowie Multiplikatoren wie z.B. Kammern, Gewerkschaften oder Verbände. An letzter Stelle dieser Zielgruppe stehen Forschungseinrichtungen und Universitäten (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 5–5: Anvisierte Zielgruppen (Organisationen/Institutionen) innerhalb der Leistungsbeschreibungen



Anmerkung: Eine einzelne Leistungsbeschreibung kann jeweils auf mehrere Zielgruppen ausgerichtet sein, z.B. KMU und Forschungseinrichtungen. Die Anzahl der Leistungsbeschreibungen ist daher nicht identisch mit der Anzahl der unterstützten Zielgruppen.
Quelle: eigene Auswertung auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen 2007-2010.

Über das Wettbewerbsverfahren wurden somit die im Operationellen Programm festgelegten Zielgruppen versucht, passgenau zu erreichen.

Registrierung der Anträge

Die auf die Leistungsbeschreibungen eingehenden Anträge werden von der ESF-Verwaltungsbehörde registriert und in Bezug auf formelle Kriterien analysiert.

Die Antragsformulare sind für alle Projekte standardisiert und müssen folgende Themen behandeln:

1. Angabe zur Zielgruppe und ihrer Strukturmerkmale
2. Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und Anzahl der Plätze
3. Zielsetzungen des Vorhabens
4. Konkretisierung der Zielzahlen
5. Darstellung des Konzepts und der Arbeitsweise, Methoden und Instrumente sowie des innovativen Ansatzes
6. Angaben zur zeitlichen Strukturierung
7. Angaben zum konkreten Beitrag zu den Querschnittszielen
8. Angaben zur Akquisition der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, der Unternehmer, der Partner
9. Angaben zu den Kooperationspartnern und Art der Kooperationen
10. Wenn notwendig: sozial-/städteräumliche Ausrichtung
11. Angaben zum Personaleinsatz und zur Qualifikation des Personals
12. Angaben zur räumlichen und technischen Ausstattung
13. Art der Öffentlichkeitsarbeit
14. Angaben zur Qualitätssicherung und Erfolgsbeobachtung
15. Angaben zur Datenerfassung und Berichterstattung
16. Regionale und Fachkompetenz des Antragstellers
17. Erfahrungen mit der Zielgruppe, dem Themenfeld

Die Punkte 1-4 können grob unter dem Begriff ‚Projektansatz‘, Punkte 5-10 und 13-14 unter ‚Projektumsetzung‘ gefasst werden. Die Punkte 11-12 und 15-17 können als ‚Trägererfahrung‘ bezeichnet werden.

Entspricht ein Antrag den formellen Kriterien, folgt der nächste Schritt des Verfahrens, die fachliche Prüfung durch die VAK.

5.1.4 Prüfung der Angebote durch Vorauswahlkommissionen (VAK)

Zusammensetzung der Vorauswahlkommissionen

Die VAK sind personell identisch mit den ESF-Arbeitsgruppen. Beide Gremien sind Behördenarbeitsgruppen, die auf fachlicher Ebene die Auswahl der Projekte steuern.

Grundsätzlich kann jede Behörde frei entscheiden, viele Personen sie in die VAK schickt und wann sie die Zusammensetzung ihres Teams ändert. Die Zusammensetzung der VAK ist nicht statisch, sondern kann zu Beginn jedes Wettbewerbsverfahrens geändert werden. Die Behörden stellen je nach thematischem Bezug des ESF zu den eigenen fachlichen Interessen Fachleute für die Arbeit in den VAK bereit. Die personelle Ausstattung ist je nach Größe der Behörde unterschiedlich: Größeren Behörden fällt es leichter, mehr fachliche Vertreterinnen und Vertreter in die VAK zu entsenden (bis zu sechs Personen), während es kleinen Behörden eher schwer fällt, sich mit eigenem Personal an allen VAK zu beteiligen und die eigene Sichtweise einzubringen.

Die Auswertung der Besetzung für die VAK von 2007 bis 2010 verdeutlicht, dass sich im Laufe der Förderung die Beteiligung der Institutionen und damit auch die Zahl der beteiligten Personen am Verfahren erhöht hat. Zu Anfang des Verfahrens waren acht Behörden in den VAK präsent, ab dem Jahr 2008 zehn Behörden. Dementsprechend erhöhte sich die Zahl der am Verfahren beteiligten Personen von 39 (2007) auf 88 (2010). Für das Jahr 2010 ist zu berücksichtigen, dass zwei VAK zwei Wettbewerbsverfahren mit teilweise unterschiedlicher Besetzung durchgeführt haben.

Die Gruppenstärke der VAK hat im Laufe der Jahre zugenommen: 2007 waren durchschnittlich 4,7 Personen in einer VAK, 2008 5,7. Im Jahr 2009 waren 6,7 und 2010 durchschnittlich 8,8 Personen in einer VAK vertreten (siehe folgende Tabelle).

Tabelle 5–1: Besetzung der Vorauswahlkommissionen 2007-2010

WBV	Anzahl VAK	Aktion(en)	Anzahl beteiligte Institutionen	Art beteiligte Institutionen	Anzahl beteiligte Personen im Verfahren
2007	8	A1, A2, A3, A5	8	BWA	39
		B1, B2, B3		BBS	
		C1-C6		BSG	
		E1		BSU	
		Senatskanzlei			
		Bezirksämter			
		Arbeitsagentur			
		team.arbeit			
2008	9	A1-A4	10	BWA	52
		B1, B3, B4		BBS	
		C1, C4, C5, C6		BSG	
		E1, E2		BSU	
		BWF			
		Justizbehörde			
		Senatskanzlei			
		Bezirksämter			
		Arbeitsagentur			
		team.arbeit			
2009	9	A1-A4	10	BWA	61
		B1-B4		BSB	
		C1-C6		BSG	
		E1-E4		BSU	
		BWF			
		Justizbehörde			
		Senatskanzlei			
		Bezirksämter			
		Arbeitsagentur			
		team.arbeit			
2010	10	A1-A5	10	BWA	88
		B1-B4		BSB	
		C1-C6		BSG	
		E1-E4		BSU	
		BWF			
		Justizbehörde			
		Senatskanzlei			
		Bezirksämter			
		Arbeitsagentur			
		team.arbeit			

Quelle: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Daten der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration.

Die über die Jahre wachsende Zahl von Institutionen und Personen am Verfahren ist nach Ansicht der Evaluation positiv zu bewerten und als Ausdruck eines steigenden Interesses zur strategischen Nutzung des ESF für die Freie und Hansestadt Hamburg zu sehen.

Arbeit und Ergebnisse der Vorauswahlkommissionen

Die Arbeit der Vorauswahlkommissionen lässt sich in zwei Stufen unterteilen: Zunächst kommt es zur inhaltlichen Bewertung der Angebote mit einem Punktesystem in einem Onlineverfahren. In einer zweiten Stufe diskutieren die Vorauswahlkommissionen die durchgeführten Bewertungen.

Onlinebewertung der Angebote mithilfe der Bewertungsmatrize

Den Mitgliedern werden die Angebote online von der ESF-VB zugesandt. Sie werden dann aufgefordert, innerhalb von drei Wochen anhand einer Bewertungsmatrize ein Urteil zu jedem Angebot abzugeben. Die Abgabe der Bewertungen erfolgt online über ein dafür eingerichtetes Tool. Hierfür erhalten die Bewerberinnen und Bewerber Funktionskennungen und Passwörter. Grundsätzlich kann jede Behörde nur mit einer Stimme sprechen, auch wenn mehrere Personen derselben in einer VAK vertreten sind. Daher muss innerhalb der Behörde das Votum zu jedem einzelnen Angebot einstimmig getroffen werden.

Die Bewertungen für alle Projekte erfolgen entlang einer einheitlichen *Bewertungsmatrize*, die sich auf einem standardisierten Verfahren stützt.

Die Bewertungsmatrize umfasst Punkte der inhaltlichen (Gewichtung mit 75 Prozent) und der finanziellen Wertung (Gewichtung mit 25 Prozent). Die inhaltliche Bewertung ist wie folgt unterteilt:

1. *Leistungsfähigkeit des Projektträgers (Gewichtung mit 20 Prozent)*
 - a. Projektverwaltungskompetenz
 - b. Qualitätssicherung
 - c. Themen-/fachspezifische Kompetenz
 - d. Referenzen
 - e. Regionalkompetenz und Vernetzung

2. *Konzeptqualität (Gewichtung mit 40 Prozent)*
 - a. Zielgruppe(n)
 - b. Angemessene Gliederung des Vorhabens
 - c. Methoden/Instrumente
 - d. Relevanz der Maßnahme für den Arbeits-/Ausbildungsmarkt
 - e. Eingesetztes Personal/Ausstattung
 - f. Kooperation und Vernetzung
 - g. Akquisition
 - h. Querschnittsthemen
 - i. Informations- und Öffentlichkeitsarbeit

3. *Ergebnisqualität (Gewichtung mit 15 Prozent)*
 - a. Darstellung von konkreten Zielen und deren Erreichbarkeit
 - b. Bewertung der Erfolgskennziffern
 - c. Beitrag zu den Output- und Ergebniszielen auf Ebene der Aktionen.

Die Kriterien sind jeweils auf einer Skala von 0 bis 4 Punkten zu bewerten, die Querschnittsziele (Chancengleichheit und Antidiskriminierung sowie Nachhaltigkeit) können nochmals einzeln bewertet werden, sodass insgesamt acht Punkte zu vergeben sind.

Die Punktwerte von 0 bis 4 haben folgende Bedeutung:

- 0 = Das Kriterium wird nicht erfüllt. Die Angaben entsprechen nicht den Leistungsanforderungen. Es liegen keine Aussagen bzw. Unterlagen dazu vor.
- 1 = Das Kriterium wird unzureichend erfüllt. Die Angaben entsprechen nur unzureichend den Leistungsanforderungen. Es fehlen konkretere Ausführungen.
- 2 = Das Kriterium wird teilweise erfüllt.
- 3 = Das Kriterium wird im Großen und Ganzen erfüllt.
- 4 = Das Kriterium wird gut, im vollem Umfang und in der/den gewünschten Ausprägung/en erfüllt.

Bei Analyse der Bewertungsmatrize fallen folgende drei Aspekte auf:

Trennschärfe zwischen den groben Kategorien

- Leistungsfähigkeit des Projektträgers,
- Konzeptqualität und
- Ergebnisqualität

besteht nicht immer eine eindeutige Trennschärfe. Die Themen der Vernetzung werden nach *Leistungsfähigkeit des Projektträgers* und auch nach *Konzeptqualität* bewertet.

Außerdem wird deutlich, dass die Kriterien innerhalb der Kategorien nicht immer trennscharf sind. Dieser Einwand bezieht sich z. B. auf die Kriterien *themenspezifische Kompetenz* und *Referenzen*. Es kann davon ausgegangen werden, dass aufgebaute Kompetenzen in einem Bereich auch immer durch Referenzen zu hinterlegen sind.

Zuordnung der Kriterien zum Projektantrag

Den Projektanträgen kann nicht immer eindeutig ein Kriterium in der Bewertungsmatrize zugeordnet werden. Die Kriterien der Bewertungsmatrize sind zwar mit Hinweisen zu den jeweiligen Punkten im Projektantrag versehen, sodass den Bewerberinnen und Bewertern aufgezeigt wird, welchen Bereich im Antrag sie mithilfe des jeweiligen Kriteriums mit Punkten bewerten sollen.

Es fällt jedoch auf, dass nicht jedem Teil im Projektantrag ein spezifisches Kriterium zugewiesen kann. Oftmals ist es notwendig, zur Bewertung eines Kriteriums mehrere Aspekte (bis zu vier) im Projektantrag zu prüfen. Dieses Vorgehen scheint die Bearbeitungszeit der einzelnen Projektanträge pro Bewerber und Bewerberin zu verlängern.

Arbeit der Vorauswahlkommissionen und Ergebnisse

Die VAK verfolgen mit ihrer Arbeit das Ziel, über die Vergabe von Leistungen an die besten Gebote/Bieter abzustimmen. Die VAK arbeiten vorbereitend für die endgültige Entscheidung im ESF-Behördenausschuss.

Für jede VAK findet eine Sitzung im zeitlichen Rahmen von ca. zwei Stunden statt. Vorsitz und Moderation der VAK obliegt der ESF-Verwaltungsbehörde. Jede VAK bearbeitet inhaltlich bis zu fünf Aktionen. Eine VAK kann mehrere Aktionen betreuen, wenn eine inhaltliche Nähe besteht, z.B. C2-C5. Bei den Sitzungen werden die eingegangenen Projektanträge entlang der Bewertungsmatrize und anhand der von allen Beteiligten abgegebenen Punkte diskutiert. Themen wie Kofinanzierung und Kohärenz wird – wie bereits bei den ESF-Arbeitsgruppen – eine besondere Aufmerksamkeit eingeräumt.

Der inhaltliche Input, den jedes VAK-Mitglied leisten kann, ist unterschiedlich. Behördenvertreterinnen und -vertreter, die inhaltlich sehr nah an einem Thema sind, können bestimmte Angebote genauer bewerten als andere. Trotz allem wird die Arbeit in den VAK von den Mitgliedern als sehr fachbezogen beurteilt. Die Heterogenität der vertretenen Behörden in den VAK lässt es auch zu, das fachliche Wissen während des Diskussionsprozesses zu bündeln und die Auswahl der Projektanträge zu verbessern.

Anzahl der Bewerber, Zuschläge durch die VAK und Qualität der Projektanträge

Die Auswertung der Protokolle der VAK-Sitzungen zeigt, dass im Zeitraum von 2008 bis 2010 insgesamt 110 Projekte geplant waren, für die sich für das Gesamtprogramm 243 Projektträger beworben hatten. 100 Projektträger waren nach dem Votum der Vorauswahlkommissionen schließlich erfolgreich. Im Ergebnis sind für 91 Prozent der geplanten Projekte auch Zuschläge erteilt worden. Im Weiteren wird deutlich, dass für 41 Prozent der Bewerber Zuschläge erteilt werden konnten. Über die Prioritätsachsen hinweg zeigt sich, dass die geplanten Projekte in einem guten Verhältnis mit Projektanträgen bedient werden. Für die Prioritätsachsen B und C zeigt sich das intensivste Bewerberverhalten.

Im Hinblick auf die Zuschläge seitens der VAK erhalten fast die Hälfte der Bewerberinnen und Bewerber der Prioritätsachsen A (48 Prozent) und B (45 Prozent) ebenfalls einen Zuschlag. Dieser hohe Anteil lässt auf relativ konkrete Leistungsbeschreibungen schließen sowie auch eine verhältnismäßig

gemäßigte Zahl von Projektträgern, die sich auf die Ausschreibungen bewerben. Für die Prioritätsachse C lag die Chance der Projektträger, einen Zuschlag zu erhalten, lediglich bei 33 Prozent. Dieses Ergebnis lässt sich anhand der Evaluation mit der höheren Projektträgerdichte im klassischen Bereich der ESF-Träger begründen (siehe folgende Tabelle).

Tabelle 5–2: Ergebnisse der Vorauswahlkommissionen, Gesamtprogramm und Prioritätsachsen, 2008-2010

	Geplante Projekte	Anzahl Bewerber	Anzahl Zuschläge	Verhältnis Zuschläge zu geplanten Projekten in %	Verhältnis Zuschläge zu Gesamtbewerbern in %
Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten					
	32-33	62	30	91	48
Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals					
	35-37	76	34	92	45
Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung					
	32	93	31	97	33
Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen					
	6-8	12	5	63	42
Summe	110	243	100	91	41

Anmerkungen: Für die Berechnung des Verhältnisses der Zuschläge zu den geplanten Projekten wird die maximale Anzahl der jeweils geplanten Projekte berücksichtigt.

Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage der Daten der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, 2011.

Die Mitglieder der VAK bewerten die eingegangenen Projektanträge fachlich als grundsätzlich ausreichend. Trotz allem können sich alle eingegangene Projektanträge für geplante Projekte als unzureichend erweisen, sodass die Ausschreibung zurückgezogen wird. Des Weiteren äußern die VAK-Mitglieder, dass es für kleine und spezifische Zielgruppen grundsätzlich schwieriger ist, Projektanträge zu erhalten als für Zielgruppen, die schon lange durch den ESF bedient werden.

Das Wettbewerbsverfahren hat auch das Interesse von neuen Projektträgern für Projekte im ESF geweckt, sodass sich eine gewisse Marktöffnung eingestellt hat.

5.1.5 Auswahl der Projekte durch den ESF-Behördenausschuss und Erörterung im ESF-Begleitausschuss

ESF-Behördenausschuss und ESF-Begleitausschuss

Der Behördenausschuss beschließt, welche Projektvorschläge aus den VAK eine Förderung erhalten sollen. In der Regel erfolgt in den Sitzungen eine erneute Diskussion der Hauptlinien der bereits in den VAK stattgefundenen Erörterungen. Grundsätzlich sind die Entscheidungen jedoch durch die VAK so gut vorbereitet, dass lediglich für die groben strategischen Linien eine erneute Thematisierung notwendig ist (siehe zur Zusammensetzung des ESF-Behördenausschusses und dessen detaillierte Aufgaben in Kapitel 6).

Die Ergebnisse des ESF-Behördenausschusses werden dem ESF-Begleitausschuss vorgestellt und dort erörtert (siehe zur Zusammensetzung des Gremiums sowie dessen detaillierte Aufgaben und der Einfluss auf die ESF-Förderung in Kapitel 6).

Ergebnisse der Arbeit des ESF-Behördenausschusses

Die Ergebnisse des Wettbewerbsverfahrens lassen sich zum einen in der Zahl und der Ergebnisse der bewilligten und durchgeführten Projekte darstellen. Im Ergebnis sind in den Jahren 2007-2011 169 Projekte durch das ESF-Wettbewerbsverfahren ausgewählt worden.²⁸ Die Projektträger konnten in der Folge ihre Arbeit ungehindert aufnehmen und mit der Umsetzung des ESF-Programms beginnen.

Zum anderen ist die Diversität der Projektträger von Interesse, die an der ESF-Umsetzung beteiligt sind. Insgesamt sind 69 unterschiedliche Projektträger in die Umsetzung eingebunden. Durchschnittlich vereint ein Projektträger 2,5 Projekte auf sich. Folglich kann davon ausgegangen werden, dass sich in der ESF-Förderung der Freien und Hansestadt Hamburg in Fachbereichen routinierte Projektträger befinden, denen es im Rahmen des Wettbewerbsverfahrens gelingt, mehrere Projekte durchzuführen.

Innerhalb der Prioritätsachsen besteht die größte Diversität von Projektträgern in Prioritätsachse B, für die ein Projektträger durchschnittlich 1,5 Projekte durchführen. Die zweithöchste Diversität besteht für die Prioritätsachsen A und E. Die geringste Diversität weist die Prioritätsachse C auf: Ein Projektträger führt im Durchschnitt zwei Projekte durch (siehe folgende Tabelle).

Tabelle 5–3: Anzahl der Projekte und Projektträger 2007-2011

Prioritätsachse	Aktion	Anzahl Projekte	Anzahl Projektträger
A	A1	8	6
	A2	12	8
	A3	8	5
	A4	11	9
	A5	11	7
	Summe ¹	50	26
B	B1	23	20
	B2	19	14
	B3	16	12
	B4	2	2
	Summe ¹	60	41
C	C1	8	4
	C2	13	10
	C3	2	2
	C4	5	5
	C5	15	10
	C6	10	4
	Summe ¹	53	25
E	E1	3	1
	E2	1	1
	E3	2	2
	Summe ¹	6	3
Gesamtprogramm	Total ¹	169	69

Quelle: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Daten der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration.

Anmerkung:

¹ bei 'Anzahl Projektträger' Summe der unterschiedlichen Projektträger

Rückmeldung zu erfolgreichen bzw. nicht erfolgreichen Projektanträgen

Am Ende des Wettbewerbsverfahrens werden Projektträger über erfolgreiche und nicht erfolgreiche Projektanträge informiert. Dies geschieht durch die ESF-Verwaltungsbehörde auf schriftlichem Weg.

²⁸ Siehe zur detaillierten Umsetzung des Programms und dessen Ergebnissen Teil C Umsetzungs- und Ergebnisanalyse.

Nicht erfolgreiche Projektträger haben die Möglichkeit, sich bei der ESF-Verwaltungsbehörde über die Gründe der Ablehnung zu informieren. Die Ergebnisse der Bewertung mithilfe des formalisierten Bewertungsverfahrens (Matrize) werden nicht übergeben.

5.2 Fazit

Allgemeines Verfahren

Die Einrichtung eines zweistufigen Projektauswahlprozesses hat nach Ansicht der Evaluation zu einem rationalen, vergleichbaren und transparenten Vorgehen geführt. Zudem bietet es die Möglichkeit, je nach Bedarf in der Freien und Hansestadt Hamburg flexibel zu reagieren.

Das zweistufige Verfahren lässt auf dem Weg der Ideeneinreichung und der anschließend folgenden Projektanträge sehr konkret abgestimmte Projektanträge zu. Sie werden von den Bewerberinnen und Bewertern als qualitativ überwiegend ausreichend bewertet. Entspricht keiner der eingegangenen Projektanträge den vorgegebenen Bewertungskriterien, erfolgt im Extremfall der Rückzug der Leistungsbeschreibung, die sich mitunter auf schwer zu erreichende spezielle Zielgruppen (wie z.B. Personen mit Behinderung) bezieht.

Grundsätzlich kommt es zu einem günstigen Verhältnis zwischen Planung und Zuschlag für ein Projekt.

Das Verfahren ist aufgrund der an diesem Auswahlprozess beteiligten und ausschließlich behördenübergreifenden Gremien (ESF-Arbeitsgruppen, VAK) jedoch als politisch zu bezeichnen. Ideen der Projektträger gehen wenn überhaupt nur bedingt in das Verfahren ein.

Grundsätzlich lassen sich keine Verzögerungen im Verfahren identifizieren. Die ESF-Verwaltungsbehörde steuert dieses straff, und wird als konstruktiv sowie wissensstark von den beteiligten Akteuren wahrgenommen.

Information, Fristen und Formen

Die relevanten Informationen im Verfahren sind alle öffentlich zugänglich:

- Termine für Ideenaufwurf und Ausschreibungen
- Formblätter für Projektanträge.

Für die potenziellen Zuwendungsempfänger existieren einheitliche und öffentlich zugängliche Formblätter zu den Ideen sowie Projektanträgen.

Die Selektion der besten Projektanträge erfolgt mithilfe einer für das gesamte Programm einheitlichen Bewertungsmatrix. Sie erleichtert ein einheitliches und rationales Vorgehen für die Bewertung. Trotz allem fehlt der Bewertungsmatrix eine gewisse Trennschärfe, die sich durch folgende Überschneidungen identifizieren lässt:

- Überschneidungen zwischen den groben Bewertungskategorien sowie
- Überschneidungen bei den Kriterien innerhalb der Kategorien.

Für die Bewertung der Projektanträge mithilfe der Bewertungsmatrix ist es nicht immer möglich, eine eindeutige Zuordnung der Kategorien der Projektanträge zu denen der Bewertungsmatrix vorzunehmen, sodass der Bewertungsprozess nicht immer reibungslos verläuft.

Es ist für die Transparenz des Verfahrens sehr hilfreich, die Projektträger zu erfolgreichen bzw. nicht erfolgreichen Projektanträgen über die ESF-Verwaltungsbehörde schriftlich zu informieren. Zudem können Nachfragen bei der ESF-Verwaltungsbehörde gestellt werden. Allerdings werden die Projektträger nicht über die im Verfahren erreichten Punkte entlang der zugrunde gelegten Bewertungsmatrix informiert.

Behördenübergreifende Zusammenarbeit

Die behördenübergreifende Zusammenarbeit in Form der ESF-Arbeitsgruppen, VAK und des ESF-Behördenausschusses kann als sehr gut bezeichnet werden, da auf diesem Weg unterschiedliches Fachwissen gebündelt wird, um dem Anspruch zu genügen, die besten Projektideen sowie Projektanträge zu identifizieren. Dieses Vorgehen fördert die Diskussionskultur zwischen den Behörden auf fachlicher und strategischer Ebene auch über die EU-Strukturfondsförderung hinaus.

Es lässt sich jedoch feststellen, dass größere Behörden das Verfahren zum einen über die personell stärkere Besetzung der ESF-Arbeitsgruppen bzw. VAK dominieren und damit auch anders beeinflussen können als kleine Behörden, die grundsätzlich einen höheren Aufwand für eine Verfahrensbeteiligung leisten müssen. Zum anderen ist es den größeren Behörden über die mögliche Bereitstellung von Kofinanzierungsmitteln für das jeweilige Projekt möglich, das Verfahren informell zu steuern. Behörden mit geringen Kofinanzierungsmitteln tun sich schwerer: Sie müssen Allianzen mit anderen Behörden eingehen, um Projekte durchsetzen zu können, die sie favorisieren. Mit der Kofinanzierung geht oftmals auch die fachpolitische Relevanz der jeweiligen Behörden einher.

Grundsätzlich ist EU-Strukturfondsförderung als komplex zu bezeichnen. So benötigen vor allem neue am Verfahren beteiligte Behördenmitarbeiterinnen und -mitarbeiter und beteiligte Institutionen längere Zeit für einen Kapazitätsaufbau. Mit der Zeit beginnen sie, den ESF strategisch zu nutzen, sodass sich auch Routine im Prozess der Projektauswahl einstellt. Dies drückt sich auch darin aus, dass die Behörden spezifisch den Bedarf für die Förderung identifizieren und beginnen, Ideen für Projekte zu „parken“ die dann bei Bedarf strategisch in das Verfahren eingebracht werden. Gezielte Bedarfsanalysen lassen es dann auch zu, die Förderung vieler kleiner Projekte über die Zeit zurückzustellen und sich konzentriert auf größere Strukturprojekte zu konzentrieren.

6. PARTNERSCHAFTLICHE UMSETZUNG

Die Mitgliedstaaten achten im Rahmen der Vorbereitung, Durchführung und Begleitung der ESF-Förderung auf die Beteiligung der Sozialpartner und eine angemessene Konsultation und Beteiligung anderer Akteure auf der geeigneten Gebietsebene (Art. 5 Abs. 2, VO 1081/2006). Über die Beteiligung und das Wissen unterschiedlicher Akteure – Wirtschafts- und Sozialpartner sowie weitere Behörden – sollen eine höhere Qualität der ESF-Aktionen und auch eine höhere Akzeptanz für die Interventionen gewährleistet werden.

Grundsätzlich kann die Partnerschaft folgende Aspekte bewirken:

- Engagement auf der lokalen Ebene kann dazu führen, dass Interventionen noch mehr an die Wirklichkeit in den Unternehmen, für die Beschäftigten sowie die Bürgerinnen und Bürgern angepasst werden.
- Themen wie Umwelt, Gleichstellung von Frauen und Männern und Maßnahmen zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung können in den Programmen stärker hervorgehoben werden sowie Berücksichtigung finden
- Partner, vor allem Wirtschafts- und Sozialpartner, können den Bürgerinnen und Bürgern die EU-Kohäsionspolitik näher bringen (Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss 2010: 5).

Die Freie und Hansestadt Hamburg setzt das Prinzip der Partnerschaft im Europäischen Sozialfonds 2007-2013 über zwei Gremien um:

1. ESF-Behördenausschuss
2. ESF-Begleitausschuss.

Im Folgenden werden jeweils die Organisation der Beteiligung der Akteure und die Auswirkungen der Beteiligung auf die Umsetzung des ESF-Programms in Hamburg dargestellt.

6.1 ESF-Behördenausschuss – Einbindung der Hamburger Behörden

6.1.1 Organisation der Beteiligung - Aufgaben und Mitglieder des Gremiums

Jeder Mitgliedstaat legt nach Art. 65 VO 1083/2006 die Beziehungen zwischen den Behörden untereinander fest, die ihre Aufgaben im Einklang mit dem institutionellen, rechtlichen und finanziellen System des jeweiligen Mitgliedstaats wahrnehmen.

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat zu diesem Zweck den ESF-Behördenausschuss konzipiert, der auf *operativer* Ebene tätig ist und für die Durchführung des Wettbewerbsverfahrens folgende Aufgaben erfüllt:

- Konkretisierung der Leistungsbeschreibungen
- Entwicklung der Auswahlkriterien
- Diskussion und Auswahl von Projekten auf Grundlage der Arbeit der VAK im Wettbewerbsverfahren
- Verlängerung der Projekte
- Festlegung der Förderzeiträumen
- Bestimmung des Mitteleinsatzes (Kofinanzierung).

Der Behördenausschuss tagt ca. alle drei Monate.

Die ESF-Verwaltungsbehörde leitet das Gremium und hat den Vorsitz inne.

Mitglieder des Gremiums sind:

1. Senatskanzlei
2. Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt
3. Behörde für Schule und Berufsbildung
4. Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz
5. Behörde für Wissenschaft und Forschung
6. Bezirksämter
7. Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation
8. Behörde für Justiz und Gleichstellung
9. Agentur für Arbeit Hamburg
10. Jobcenter team.arbeit.hamburg
11. Kulturbehörde.

Die Vertreter der Institutionen im ESF-Behördenausschuss kommen jeweils aus der strategischen Arbeit. Teilweise sind sie personenidentisch mit den Personen, die bereits in den VAK des Wettbewerbsverfahrens (siehe Kapitel 5) tätig sind. Bei notwendigen Abstimmungen haben alle beteiligten Mitglieder eine Stimme und sind gleichberechtigt im Gremium vertreten.

6.1.2 Auswirkungen der Beteiligung auf die Umsetzung des Programms

Neben der theoretischen Konzeption sollen zudem die faktischen Auswirkungen des ESF-Behördenausschusses Hamburg auf die Umsetzung des ESF-Programms 2007-2013 einer kurzen Analyse unterzogen werden.

Die intensive Einbindung in die Umsetzung des Programms stützt sich auf folgende Anforderungen:

- Häufigkeit der Sitzungen
- Wichtigkeit der zu fällenden Entscheidungen
 - Entwicklung der Auswahlkriterien
 - Einbringung der Kofinanzierung und damit auch inhaltliche Steuerung des ESF-Programms
 - Verlängerung der Projekte
- intensive personelle und inhaltliche Anbindung an das Wettbewerbsverfahren

Die Evaluation kommt somit zu dem Schluss, dass der ESF-Behördenausschuss als Steuerungsgremium auf strategischer Ebene zur Programmumsetzung genutzt wird.

Auf der Ebene des ESF-Behördenausschusses kommt es zum Interessenabgleich zwischen den beteiligten Behörden der Freien und Hansestadt Hamburg zu der Frage, welche Projekte am Ende des Auswahlprozesses eine Förderung erhalten. Diese Entscheidungen stehen auch unter dem Einfluss der Größe der jeweiligen Behörden und ihrer fachlichen Zuständigkeit, die sich vor allem auch durch die Kofinanzierung bestimmt.

Die Arbeit im ESF-Behördenausschuss wird von den beteiligten Institutionen seitens der ESF-Verwaltungsbehörde als eine sehr gute Vorbereitung bewertet. Im Gegensatz zur Arbeit in den VAK wird diese Arbeit auch als wesentlich weniger zeitintensiv erachtet. Diese Aussage stützt sich sicherlich auch auf der Tatsache, dass die fachliche Diskussionsarbeit bereits in den VAK stattgefunden hat.

6.1.3 Fazit – ESF-Behördenausschuss

Der ESF-Behördenausschuss Hamburgs arbeitet als strategisches Steuerungsgremium im Rahmen der Umsetzung des ESF-Programms. Das Gremium entscheidet auf politischer Ebene über die Umsetzung des ESF. Je größer die einzelne Behörde und je direkter ihre fachliche Zuständigkeit ist – Merkmale, die sich vorrangig in einer möglichen Kofinanzierung ausdrücken –, desto größer ist auch die mögliche Einflussnahme in dem Gremium.

6.2 ESF-Begleitausschuss – Einbindung der Wirtschafts- und Sozialpartner

6.2.1 Organisation der Beteiligung - Aufgaben und Mitglieder des Gremiums

In den EU-Verordnungen ist für den Begleitausschuss eine wichtige Rolle vorgesehen: Art. 63 VO (EG) Nr. 1083/2006 vom 11. Juli 2006 mit allgemeinen Bestimmungen über die Europäischen Strukturfonds legt fest, dass für jedes Operationelle Programm ein Begleitausschuss eingesetzt wird. Ein einziger Begleitausschuss kann für mehrere Operationelle Programme eingesetzt werden. Die Freie und Hansestadt Hamburg macht hiervon nicht Gebrauch und setzt zwei Begleitausschüsse für ESF und EFRE getrennt ein.

Die Aufgaben des Begleitausschusses sind in unter Artikel 65 VO 1083/2006 aufgeführt. Zur wichtigsten Funktion des Begleitausschusses zählt das Recht, die Jahresberichte zu prüfen und zu billigen, in denen die EU-Kommission über die Umsetzung die ESF-Interventionen unterrichtet wird.

Der Begleitausschuss bewertet anhand der von der ESF-Verwaltungsbehörde vorgelegten Unterlagen regelmäßig, welche Fortschritte bei der Verwirklichung der spezifischen Ziele des Operationellen Programms erzielt wurden (Art. 65b VO). Hierzu soll die ESF-Verwaltungsbehörde den Begleitausschuss bei seiner Arbeit beraten und ihm die Unterlagen übermitteln, die für eine Begleitung erforderlich sind, bei der die Qualität der Durchführung des Operationellen Programms an der Verwirklichung der spezifischen Programmziele gemessen wird (Art. 60h VO).

Das Gremium versteht sich qua Definition als strategischer Ausschuss, der das ESF-Programm Hamburg mit steuert (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007:139).

Der ESF-Begleitausschuss Hamburg arbeitet mithilfe einer festgelegten Geschäftsordnung, die alle in der VO 1083/2006 dargelegten Aufgaben wiedergibt:

- Prüfung und Billigung der Kriterien für die Projektauswahl
- Prüfung der Ergebnisse der Durchführung (Erreichung der festgelegten Ziele, Art. 48.Abs.3 VO)
- Prüfung des jährlichen Durchführungsberichts (Art. 67 VO)
- Unterrichtung über jährlichen Kontrollbericht der EU-Kommission
- Vorschlagsrecht zur Verbesserung der finanziellen Abwicklung des ESF-Programms gegenüber der ESF-Verwaltungsbehörde
- Prüfung und Billigung zu inhaltlichen Änderungen der EU-Kommission
- Information zur Publizitäts- und Öffentlichkeitsarbeit der ESF-Verwaltungsbehörde.

Der ESF-Begleitausschuss Hamburg wird je nach Bedarf einberufen, mindestens jedoch zweimal im Jahr. Den Vorsitz hat die ESF-Verwaltungsbehörde.

Mitglieder des Gremiums sind:

1. für die Senatsregierung: Vertreter aller Behörden in Hamburg
2. Agentur für Arbeit Hamburg JobCenter – team.arbeit.hamburg
3. für die Bundesregierung: Bundesministerium für Arbeit und Soziales
4. für die EU-Kommission: Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit
5. für die Wirtschafts- und Sozialpartner:
 - Deutscher Gewerkschaftsbund
 - Unternehmensverband Nord
 - Handelskammer
 - Handwerkskammer
 - Landesfrauenrat
 - Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege

- Zukunftsrat Hamburg.

Eingeladen sind jeweils die Fondsverwaltungen von EFRE und ELER.

Der ESF-Begleitausschuss Hamburg ist das Gremium im Verfahren, in dem eine aktive Beteiligung der Wirtschafts- und Sozialpartner vorgesehen ist.

Bei notwendigen Abstimmungen haben alle beteiligten Mitglieder – außer der Europäischen Kommission, die lediglich beratend tätig ist – eine Stimme und sind gleichberechtigt im Gremium vertreten (siehe Geschäftsordnung des ESF-BGA: Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2011c)).

6.2.2 Auswirkungen der Beteiligung auf die Umsetzung des Programms

Neben der theoretischen Konzeption ist zudem die Frage bedeutend, inwieweit der ESF-Begleitausschuss Hamburg bislang faktische Auswirkungen auf die Umsetzung des ESF-Programms 2007-2013 zeigen konnte.

Es zeigt sich, dass der ESF-Begleitausschuss als Reflexions- und Informationsgremium zur Programmumsetzung genutzt wird. Eine strategische Steuerung des Programms findet an dieser Stelle nicht mehr statt. Die wichtigsten und somit auch strategischen Entscheidungen sind bereits in vorherigen Schritten des Verfahrens gefällt worden (siehe hierzu die Kapitel zur Arbeit des Behördenausschusses sowie zum Wettbewerbsverfahren).

Einbindung der Wirtschafts- und Sozialpartner

Rolle der Wirtschafts- und Sozialpartner

Das Gremium hat zwar die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Programmumsetzung, indem es z.B. Auswahlkriterien der Projektförderung kommentiert oder ablehnt oder den jährlichen Durchführungsbericht einer kritischen Bewertung unterzieht. Da in die vorherigen Abstimmungsprozesse bereits ein Großteil der Mitglieder (Behörden und Arbeitsagentur sowie team.arbeit.hamburg) des ESF-Begleitausschusses Hamburgs eingebunden und davon auszugehen ist, dass die entscheidenden Diskussionen zu den jeweiligen Thematiken bereits im Vorfeld geführt worden sind, werden derartige Anmerkungen nur noch von den Wirtschafts- und Sozialpartnern zu erwarten sein.

Grundsätzlich scheint die Rolle der Wirtschafts- und Sozialpartner eher verfahrens- als ergebnisorientiert zu sein. Die Möglichkeit der Teilnahme in dem Gremium erkennen sie zwar an, sehen aber nicht den faktischen Nutzen, den sie zur Umsetzung des Programms beitragen können.

Wissen über die EU-Strukturfonds

Einen Nutzen können die Wirtschafts- und Sozialpartner nach Ansicht der Evaluation nur dann leisten, wenn sie über entsprechende Kenntnisse zu den EU-Strukturfonds sowie zur bisherigen Programmumsetzung aufweisen. Jedoch zeigt sich, dass das fachspezifische Wissen an dieser Stelle relativ gering zu sein scheint. Diese Annahme drückt sich auch in den geringen Kenntnissen über die bisherige Umsetzung des ESF-Programms in Hamburg aus. Deutlich wird, dass die Behörden an dieser Stelle über mehr Wissen bezüglich der Zielerreichung des Programms verfügen und auch die Steuerungshoheit besitzen.

Dies ist ein folgerichtiges Ergebnis aufgrund des Wettbewerbsverfahrens und der Einbindung der Behörden. So können sich die Behörden über die aktive Beteiligung an der Umsetzung des Programms Wissen über die komplexe EU-Strukturfondspolitik erarbeiten, das den Wirtschafts- und Sozialpartnern über die zwei- bis dreimal im Jahr stattfindenden Sitzungen des ESF-Begleitausschusses an dieser Stelle nicht zuteil werden kann. So benötigen Wirtschafts- und Sozialpartner, um ihrer Rolle gerecht zu werden, entsprechendes Wissen, Organisationsstrukturen, professionelle Leistungsfähigkeit

und finanzielle Mittel. Besonders für lediglich ehrenamtlich organisierte Institutionen scheint eine umfassende Teilhabe schwierig zu sein.

Die Freie und Hansestadt Hamburg weist jedoch bezüglich der Einbindung der Wirtschafts- und Sozialpartner kein Alleinstellungsmerkmal auf. Auch der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss merkte im Jahr 2010 EU-weit den bislang mangelnden Kapazitätsaufbau an. Er schlägt sogar vor, für die kommende Förderperiode ab 2014, Ressourcen der technischen Hilfe für die Sozialpartner und die Zivilgesellschaft zum Wissensaufbau verfügbar zu machen (Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss 2010: 2, 7).

Austausch mit dem EFRE und ELER

Hamburg besitzt keinen fondsübergreifenden Begleitausschuss, sondern arbeitet mit der Möglichkeit, die jeweilige Fondsverwaltung (EFRE, ELER) zu den Sitzungen des Begleitausschusses einzuladen. Faktisch wird diese Möglichkeit relativ selten genutzt, sodass es zu einem geringen strategischen Austausch zwischen den beiden EU-Strukturfonds (EFRE und ESF) oder zwischen ESF und ELER kommt.

6.2.3 Fazit - ESF-Begleitausschuss

Beurteilung der theoretischen Konzeption

Insgesamt zeigt sich, dass der ESF-Begleitausschuss Hamburg inhaltlich allen notwendigen Aspekten der Artikel 63 und 65 VO Rechnung trägt. Er inkludiert alle relevanten Vertreterinnen und Vertreter der Verwaltung sowie alle einheitlich organisierten Wirtschafts- und Sozialpartner der Freien und Hansestadt Hamburg, die auch theoretisch gleichberechtigt an den Sitzungen partizipieren können. Den Wirtschafts- und Sozialpartnern wird bei Beschlüssen dasselbe Stimmrecht zuteil wie den übrigen Akteuren.

Beurteilung der faktischen Durchführung

Bei der Beurteilung der faktischen Durchführung zeigt sich, dass die institutionellen Bedingungen für Einsatz des ESF-Begleitausschusses hinreichend erfüllt sind, dessen faktischer Einfluss scheint jedoch nur gering zu sein, sodass der Anspruch eines Steuerungsgremiums nicht erfüllt ist. Die Evaluation hat gezeigt, dass die entscheidenden Diskussionen zur Umsetzung des Programms und dem Verfahren bereits im Vorfeld behördenintern getroffen worden sind. Diesem Vorgehen stehen vor allem die Wirtschafts- und Sozialpartner kritisch gegenüber, deren Wissen zu arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen in der Freien und Hansestadt Hamburg in diesem Gremium sowie im gesamten Verfahren bislang noch nicht ausreichend genutzt wird.

Für eine auf Dauer erfolgreiche ESF-Strukturpolitik sollten die Wirtschafts- und Sozialpartner daher in stärkerem Maße als bisher in die Umsetzung des Programms einbezogen werden. Nur auf diesem Weg wird es möglich sein, die Vorgaben der EU-Kommission, europäische Politik regional und lokal umzusetzen und „erlebbar“ zu machen.

7. MONITORING- UND INDIKATORENSYSTEM

Im Folgenden wird im ersten Schritt auf die Qualität des Monitoring- und Controllingsystems eingegangen. Im zweiten Schritt folgt eine Zusammenfassung in Bezug auf die Überprüfung der Indikatoren und der quantifizierbaren Zielvorgaben. In Anhang I ist die Indikatorenüberprüfung beigefügt.

7.1 Monitoring und Controlling

Der Großteil der Daten zur finanziellen und materiellen Umsetzung wird mithilfe des Datenbanksystems *Integrierte Erfassung und Bearbeitung von Zuwendungen (INEZ)* erhoben (Freie und Hansestadt Hamburg 2008: 3). Diese Informationen werden qualitativ ergänzt durch jährliche Sachberichte der Projektträger und Vor-Ort-Besuche durch die ESF-VB.

7.1.1 Das Monitoringsystem INEZ/WebINEZ

In den folgenden Abschnitten wird eine ausführliche Analyse des Monitoringsystems INEZ/WebINEZ vorgenommen. Im Mittelpunkt stehen die Möglichkeiten der materiellen Steuerung des Systems. Nach einem allgemeinen Überblick zu INEZ werden anschließend die materiellen Kategorien des Systems analysiert. Im Anschluss wird die Datenqualität bewertet.

7.1.1.1 Kurzüberblick zu INEZ

Das Datenbanksystem INEZ wurde für die einheitliche Dokumentation von Zuwendungen der Freien und Hansestadt Hamburg konzipiert (Finanzbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg 2011: 23). Auf diese Weise werden auch alle Zuwendungsfälle im Rahmen des ESF in INEZ erfasst. Zusätzlich wird eine Onlineversion von INEZ (WebINEZ) für das inhaltliche Monitoring (materielle Steuerung des Programms) genutzt.

Die technische Betreuung des Datenbanksystems erfolgt durch eine fachliche Leitstelle in Zusammenarbeit mit einem externen EDV-Dienstleister.

7.1.1.2 Datenerfassung und Kategorien des Systems

7.1.1.2.1 Datenerfassung

Die Datenerfassung für den ESF erfolgt auf Projektebene im Stammbblattverfahren. Es werden getrennte Stammbblätter für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, für Unternehmen sowie Kennzahlen zu Netzwerken bzw. Bündnissen und Kampagnen geführt. Weitere Projektkennzahlen werden außerhalb des Datenbanksystems erfasst und verwaltet.

7.1.1.2.2 Kategorien des Systems

Für die Teilnehmer- und Unternehmenserfassung sind im Stammbblattverfahren folgende ESF-Zielobjekte wählbar:

1. Betriebe (Unternehmensstammbblatt) oder
2. Teilnehmer, Beratungen (Teilnehmerstammbblatt)
3. Bündnisse bzw. Netzwerke und Kampagnen.

(Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 2011d: 1; vgl. Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 2011b).

Projektdaten werden nicht über das Stammbblattverfahren erfasst.

1. Betriebe - Unternehmensstammblatt

Das Unternehmensstammblatt wird durch die Eingabe des Zielobjekts Unternehmen aufgerufen.

Zielobjekt Unternehmen:

Hier werden das Ein- und Austrittsdatum, die Aktions- und Projektzuordnung sowie die Zuordnung zu verschiedenen Handlungsfeldern erfasst.

Bei den Handlungsfeldern stehen zehn Kategorien zur Auswahl, darunter z.B.:

- Förderung der Ausbildung
- Förderung der Mobilität auf dem Arbeitsmarkt
- Förderung der Innovationsfähigkeit von KMU.

Außerdem werden folgende sieben Merkmale der Unternehmen erfasst:

1. Beschäftigtenzahl (9 Kategorien)
2. Betriebstyp (definiert über die Beschäftigtenzahl)
 - KMU
 - andere Unternehmen
3. Anzahl der Auszubildenden (vier Kategorien)
 - Bisher keine Ausbildung
 - 1 bis 4 Ausbildungsplätze
 - 5 bis 10 Ausbildungsplätze
 - Mehr als 10 Ausbildungsplätze
4. Clusterzugehörigkeit (neun Kategorien), z.B.
 - Hafen
 - Life-Science / Nanotechnologie
 - maritime Wirtschaft
5. FuE-Intensität (vier Kategorien)
 - bisher keine Bedeutung
 - prinzipiell in Betracht gezogen
 - erste Erfahrungen
 - fester Bestandteil der Unternehmenstätigkeit
6. Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten (vier Kategorien)
 - 0-15 % der Beschäftigten
 - 16-35 % der Beschäftigten
 - 36-50 % der Beschäftigten
 - Mehr als 50 % der Beschäftigten
7. Wirtschaftszweig, in dem das Unternehmen hauptsächlich tätig ist (22 Kategorien), z.B.
 - Handel
 - Bau
 - Nachrichtenübermittlung.

Schließlich können im Unternehmensstammblatt spezifische *Maßnahmenerfolge* für Unternehmen bei Austritt eingegeben werden. Zu diesem Zweck werden acht Auswahlmöglichkeiten vorgehalten, darunter:

- Betriebe, die nur kontaktiert wurden
- Betriebe, die Ausbildungsplätze schaffen
- Betriebe, die die Weiterbildungsbeteiligung erhöhen.

Im Falle der Erfassung der Unternehmensdaten werden im Zuwendungsbescheid insbesondere die Auswahlmöglichkeiten für die Merkmale *Maßnahmenerfolg* und *Handlungsfeld* konkretisiert und pro-

jektspezifisch eingeschränkt (Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 2011d: 6f. und 2011b).

2. Teilnehmerinnen und Teilnehmer - Teilnehmerstammblatt

Das Teilnehmerstammblatt wird durch Eingabe der Zielobjekte

- Teilnehmer oder
- Beratungen aufgerufen.

Es werden nur diejenigen Personen als *Teilnehmer* erfasst, die mehr als 30 Stunden während der Projektlaufzeit betreut worden sind. Personen, die weniger als 30 Stunden betreut wurden, gehören zum Zielobjekt *Beratungen*. Diese Zuordnung hat zur Folge, dass für *Teilnehmer* umfassendere Daten erhoben werden als für *Beratungen* (Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 2011d: 1).

Zielobjekt Teilnehmer

Hier werden das Ein- und Austrittsdatum, die Aktions- und Projektzuordnung sowie die Zuordnung zu verschiedenen Handlungsfeldern erfasst.

Als Handlungsfelder stehen zwölf Kategorien zur Auswahl, darunter z.B.:

- Förderung der Ausbildung
- Förderung der Innovationsfähigkeit von KMU
- Förderung von Existenzgründungen.

Außerdem werden folgende sieben Merkmale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfasst:

1. Alter bei Eintritt (in Jahren)
2. Altersgruppe (drei Kategorien)
 - unter 25 Jahre
 - 25-54 Jahre
 - über 55 Jahre
3. Geschlecht (zwei Kategorien)
 - männlich
 - weiblich
4. Nationalität (drei Kategorien)
 - Deutsch
 - Deutsch mit Migrationshintergrund
 - Ausländer
5. Zielgruppe (23 Kategorien), z.B.
 - Langzeitarbeitslose
 - Ältere (50+)
 - Menschen mit Migrationshintergrund
6. Bildungsstand (fünf Kategorien)
 - ISCED 1
 - ISCED 2
 - ISCED 3
 - ISCED 4
 - ISCED 5 oder 6
7. Erwerbsstatus (27 Kategorien), z.B.
 - Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer
 - Selbstständige
 - Betriebsinhaberinnen und -inhaber.

Auch beim Zielobjekt Teilnehmer können *Maßnahmenerfolge* bei Austritt ausgewählt werden. Zu diesem Zweck werden 21 Auswahlmöglichkeiten vorgehalten, darunter:

- Abbruch der Maßnahme
- beruflicher Aufstieg geförderter Teilnehmer
- Erwerb eines Ausbildungsabschlusses.

Zielobjekt Beratungen

Bei Beratungen werden lediglich die folgenden drei Merkmale erfasst:

1. Alter bei Eintritt (in Jahren)
2. Geschlecht (zwei Kategorien)
 - männlich
 - weiblich
3. Beratungszielgruppe (13 Kategorien), darunter z.B.:
 - Arbeitslose
 - Studenten
 - Existenzgründer.

Wiederum können *Maßnahmenerfolge* bei Austritt ausgewählt werden. Zu diesem Zweck werden in Bezug auf das Zielobjekt Beratungen sieben Auswahlmöglichkeiten vorgehalten, darunter z.B.:

- berufsorientierte Ziele erfüllt
- arbeitsmarktintegrative Ziele erfüllt
- Abraten von Weiterverfolgen der Maßnahme

(Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 2011d: 1-5).

Eine Erfassung kleinteiliger Informationen zur Steuerung einzelner Projekte (z.B. bezüglich der Frage: Wie viele sehbehinderte und wie viele gehörlose Menschen werden in einem Projekt zur Qualifizierung von Menschen mit Behinderung erreicht?) ist mit dem Kategoriensystem nicht möglich. Die ESF-VB nutzt zu diesem Zweck die Teilnehmernummern, die in den Teilnehmer- und Unternehmensstammlättern vergeben werden. Diese Dokumente werden von den Projektträgern mit eindeutigen Zusätzen (z.B. „b“ für blind und „g“ für gehörlos) ergänzt (ebenda: 1). Problematisch erscheint diese Vorgehensweise, da eine Kategorie nur in dieser Form ergänzt werden kann. Sobald die Ergänzung weiterer Kategorien notwendig wird, stößt dieses System an systembedingte Grenzen.

3. Netzwerke bzw. Bündnisse und Kampagnen

Für die Erfassung der Zielobjekte Netzwerke bzw. Bündnisse und Kampagnen besteht eine gesonderte Eingabemaske, in der lediglich die Aktionszuordnung, die Kampagnen- und Netzwerk- bzw. Bündnistypen, die Handlungsfelder und die Anzahl der Netzwerke bzw. Bündnisse und Kampagnen eingegeben werden. Die erfasste Zahl der *Netzwerk- bzw. Bündnispartner* ist dagegen im Sachbericht aufgeführt (ebenda: 8-10).

4. Projektdateien

Daten über die Projekte – neben den Zuwendungen werden auch ausführliche Daten über Ansprechpartner, Öffentlichkeitsarbeit, Zielgruppen und Zielzahlen benötigt – können dagegen nur rudimentär über INEZ verwaltet werden. Erfasst werden dort neben den Zuwendungen selbst lediglich die Stammdaten:

- Name des Projektträgers
- Name des Projekts
- Laufzeit.

Weitere Daten können mit INEZ nicht erhoben werden. Deshalb werden neben INEZ auf Basis der dort erfassten Stammdaten der Projekte weitere Tabellen geführt. Besonders wichtig für die ESF-VB sind die

- Kontaktdatenliste und die
- Projektübersicht mit SOLL-Kennzahlen.

In der Kontaktdatenliste werden alle vorliegenden Kontaktdaten der Projektträger, die Bezirkszugehörigkeit, die jeweiligen Zielgruppen, Handlungsfelder und eingereichte Preetexte gesammelt und verwaltet. In der Projektübersicht mit SOLL-Kennzahlen werden die Erfolgskennzahlen für die Umsetzung der Projekte eingetragen und alle zwei Monate mit den aktuellen IST-Zahlen aus INEZ verglichen. Diese IST-Kennzahlen werden außerdem regelmäßig in einer Teilnehmerhistorie archiviert.

7.1.1.3 Bewertung der Datenqualität

Für die Bewertung der Datenqualität lassen sich idealtypisch vier Phasen des Datengenerierungsprozesses unterscheiden:

- Aufbau des Kategoriensystems
- Datenerhebung
- Datenaufbereitung
- Datenauswertung.

In jeder dieser Phasen kann es zu spezifischen Einschränkungen in Bezug auf die Datenqualität kommen.

7.1.1.3.1 Aufbau des Kategoriensystems

Das Kategoriensystem in INEZ ist insgesamt schlank gehalten und ermöglicht die Auswertung der Monitoringdaten. Dennoch konnte die Evaluation einige Aspekte identifizieren, bei denen eine Optimierung möglich ist.

1. Redundanzen

Teilweise werden redundante Daten erhoben. Bei den Teilnehmerstammdaten handelt es sich um

- Alter bei Eintritt und
- Altersgruppe.

Die Unternehmensstammdaten betrifft es die Kategorien

- Beschäftigtenzahl und
- Betriebstyp.

In beiden Fällen ließe sich die eine Kategorie jeweils eindeutig aus der anderen berechnen.

Des Weiteren ist der Mehrwert der Kategorie *Handlungsfeld* in beiden Stammlättern zu hinterfragen. Das Handlungsfeld ergibt sich eindeutig aus der Aktionszuordnung. An diesen Stellen ließen sich die Zahl der Kategorien, zu denen die Projektträger Eingaben machen sollen, und die Fehlerwahrscheinlichkeit bei der Eingabe verringern.

Redundanzen erschweren aber auch die Auswertung. Wird ein und derselbe Sachverhalt in mehreren Kategorien erhoben und unterscheiden sich die jeweils tatsächlich eingetragenen Teilnehmerzahlen, ist es nur mit fundierter Projektkenntnis möglich, eindeutige Auswertungen durchzuführen. Dieser Einwand trifft – zusätzlich zu den bereits genannten Kategorien – außerdem auf die Kategorie *Zielgruppe* unter anderem in Verbindung mit folgenden Kategorien zu:

- Nationalität
- Alter
- Geschlecht
- Erwerbsstatus.

Häufig werden in der Kategorie *Zielgruppe* noch einmal die Nationalität, das Alter, das Geschlecht, der Erwerbsstatus etc. erfasst.

2. Mehrdimensionalität

Einige weitere Kategorien sind mehrdimensional. Mehrdimensionalität von Kategorien bei Einfachauswahl führt im Allgemeinen dazu, dass nur ein für das Projekt besonders hervorstechendes Merkmal erhoben wird, während die anderen Merkmale nicht erhoben werden können. Dies erhöht den Aufwand für die Programmsteuerung. Die Evaluation ergab eine Mehrdimensionalität von Kategorien bei den Teilnehmer- und Unternehmensstammdaten.

Mehrdimensionalität in den Teilnehmerstammdaten

In den Teilnehmerstammdaten sind vor allem die folgenden Kategorien betroffen:

- Nationalität (Dimensionen Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund)
- Zielgruppe (eine Vielzahl von Dimensionen: Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Erwerbsstatus etc.)
- Erwerbsstatus (Dimensionen allgemeiner Erwerbsstatus und aktuelle Tätigkeit)
- Beratungszielgruppe (Dimensionen allgemeiner Erwerbsstatus, aktuelle Tätigkeit, aktuelle Funktion im Betrieb)
- Maßnahmenerfolg der Teilnehmer (eine Vielzahl von Erfolgsdimensionen, die gleichzeitig auftreten können)
- Maßnahmenerfolg Beratung (eine Vielzahl von Erfolgsdimensionen, die gleichzeitig auftreten können).

Als Beispiel können in der Kategorie *Zielgruppe* die Auswahlmöglichkeiten *Ältere (50+)* und *Langzeitarbeitslose* genannt werden. Welche Möglichkeit ausgewählt wird, hängt bei einer gegebenen älteren und langzeitarbeitslosen Person allein vom jeweiligen Projektschwerpunkt ab.

Mehrdimensionalität in den Unternehmensstammdaten

In den Unternehmensstammdaten trifft die Mehrdimensionalität auf folgende Kategorien zu:

- Cluster (Dimensionen sind mehrere Ebenen der Branchenzuordnung: z.B. Logistik, Hafen und Luftfahrt) und
- Maßnahmenerfolg (eine Vielzahl von Erfolgsdimensionen, die theoretisch gleichzeitig auftreten können).

3. Überschneidungsfreiheit

Auswahlmöglichkeiten in einer Kategorie sollten sich nicht mit Auswahlmöglichkeiten einer anderen Kategorie überschneiden. Jede Information sollte nur in einer Kategorie erfasst werden. Als nicht überschneidungsfrei gelten bei den *Teilnehmerdaten* folgende Kategorien:

- Nationalität (Überschneidung mit Zielgruppe)
- Zielgruppe (Überschneidung mit Nationalität, Alter und Erwerbsstatus) und
- Erwerbsstatus (Überschneidung mit Zielgruppe).

Bei den *Unternehmensdaten* überschneidet sich die Kategorie *Cluster* von der Kategorie *Wirtschaftszweig*.

4. Klare Definitionen der Kategorien

Präzise Definitionen liegen für die meisten Kategorien vor. Einschränkungen gibt es bei den Kategorien *Nationalität* und teilweise bei den Maßnahmenerfolgen bei Austritt. Hier liegt lediglich für das Zielobjekt *Beratungen* eine hinreichend genaue Definition auf Programmebene vor, nicht jedoch für die Zielobjekte *Teilnehmer* und *Unternehmen* (Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 2011d: 5). Die Präzisionen hierfür finden sich in den einzelnen Zuwendungsbescheiden.

5. Messbarkeit von Kategorien

Bei den Maßnahmeerfolgen kann es zudem zu Herausforderungen in Bezug auf die Messbarkeit infolge eines Austritts kommen. Dies Annahme trifft insbesondere auf komplexe Ziele zu, wie die Einführung von Innovationen in Betrieben oder bei einem beruflichen Aufstieg von Teilnehmern. Solche Erfolge stellen sich häufig erst mit einer Zeitverzögerung von einigen Monaten Abstand ein und sollten grundsätzlich mit einer Evaluation oder gezielten Nachfrageaktion der Projektträger erfasst werden. Die Messbarkeit ist auch für folgende Kategorien nicht eindeutig gegeben:

- Anzahl der Auszubildenden
- FuE-Intensität
- Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten.

6. Eingeschränkte Flexibilität

Die Flexibilität des Kategoriensystems ist nur eingeschränkt vorhanden. INEZ ist in Bezug auf die materielle Steuerung nicht auf den ESF und dessen Interventionslogik ausgerichtet, sondern richtet sich theoretisch an alle Behörden der Freien und Hansestadt Hamburg.

Aus diesem Grund ist es der ESF-VB auch nur bedingt möglich, Anpassungen am Kategoriensystem zur materiellen Steuerung des Programms vorzunehmen. Veränderungen sind grundsätzlich zeitaufwendig und müssen in Absprache mit der fachlichen Leitstelle und dem externen EDV-Dienstleister geregelt werden. Die Hinzufügung neuer Kategorien (z. B. Zielgruppe) ist zwar mit Kosten verbunden, lässt sich für neue Auswahlmöglichkeiten (z. B. Ältere, Langzeitarbeitslose, Straffällige usw.) jedoch relativ einfach umsetzen. Es zeigte sich die eingeschränkte Flexibilität des Kategoriensystems, die ein Missverhältnis bei den Anpassungsmaßnahmen verursachte, da im Laufe der Förderperiode bei einigen Kategorien neue Auswahlmöglichkeiten hinzugefügt werden konnten, während die Hinzufügung neuer Kategorien weitgehend ausblieb.

Im Rahmen dieses Anreizsystems sind mehrdimensionale Kategorien entstanden, die Auswertungen über mehrere Kategorien oder Projekte zunehmend erschweren. Dieses Problem führt zu Konsequenzen für die Steuerung einzelner Projekte: Nach Auskunft der ESF-VB wird darauf geachtet, Zielgrößen für die Projekte überwiegend in einer Form zu definieren, dass sie in INEZ abzubilden sind. Es sollte aber vielmehr umgekehrt möglich sein, sinnvolle kleinteilige Kategorien hinzuzufügen, wenn inhaltlich entscheidende Zielgrößen abgebildet werden müssen. Ein weiterer Vorteil des Hinzufügens neuer Kategorien für eine kleinteilige Steuerung besteht darin, dass programmweite Kategorien von zu detaillierten Informationen frei gehalten werden können.

7.1.1.3.2 **Datenerhebung**

Die *Zuwendungsdaten* werden von der ESF-VB gepflegt. Hierbei treten keinerlei Herausforderungen auf, da INEZ genau für diesen Zweck konzipiert und optimiert worden ist. Weitere *Projektdaten* müssen, da in INEZ kein ausführliches Projektstammblatt umgesetzt ist, über andere Wege von den Projektträgern erhoben und von der ESF-VB in die Kontaktdatenliste eingetragen werden.

Die Erfassung der *Teilnehmer- und Unternehmensdaten* sowie der Daten über *Netzwerke bzw. Bündnisse und Kampagnen* zur materiellen Steuerung werden laufend und zeitnah über WebINEZ durch die Projektträger vorgenommen (Freie und Hansestadt Hamburg 2008: 3; Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 2011d).

Das zugeteilte Zielobjekt wird für die jeweiligen Projektträger im Zuwendungsbescheid konkretisiert. Die für den jeweiligen Projektträger erforderlichen Felder sind farbig hinterlegt und werden ebenfalls im Zuwendungsbescheid konkretisiert und gegebenenfalls weiter eingegrenzt (Finanzbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg 2004: 15). Die Definition der Kategorien für die Projektträger erfolgt in Schriftform einerseits programmweit mithilfe der Hinweise zur *Eingabe von Teilnehmerdaten in WebINEZ* und andererseits durch Konkretisierungen in den Zuwendungsbescheiden (Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 2011d). Prinzipiell gilt, dass für jede erforderliche Kategorie ein Eintrag gemacht werden soll. Daher existiert in jedem Feld die Möglichkeit, „nicht angegeben“

auszuwählen. Es besteht zudem die Vorgabe, dass die Häufigkeit dieser Angabe 10,0 Prozent der Gesamteinträge auf keinen Fall überschreiten darf. Teilnehmer an ESF-Projekten sind verpflichtet, zu allen geforderten Kategorien vollständige und korrekte Angaben zu machen (ebenda: 1). WebINEZ bietet jedoch keine weitere Möglichkeit der Eingabekontrolle, sodass Projektträger theoretisch falsche und unvollständige Angaben machen können.

Zudem gibt es in INEZ keine teilnehmerbezogenen Berichte, z.B. Projekte ohne Teilnehmerangaben oder Projekte mit einem bestimmten Zielerreichungsgrad. Darüber hinaus fehlt eine Verknüpfung zwischen finanziellen und materiellen Daten, sodass eine kennzahlenbasierte Steuerung erschwert wird.

7.1.1.3.3 Datenaufbereitung

Die Aufbereitung der von den Projektträgern eingegebenen Daten erfolgt aufseiten der ESF-VB alle zwei Monate für alle laufenden Projekte oder anlassbezogen für alle bis zu diesem Zeitpunkt durchgeführten Projekte. Hierfür werden aus INEZ alle Daten auf der Ebene der einzelnen Projekte in Microsoft Excel exportiert und auf Konsistenz geprüft. Der Export der Daten der materiellen Umsetzung ist lediglich auf Projektebene möglich. In einigen Fällen ist wegen fehlender Kontrollmöglichkeiten bei der Dateneingabe eine Nacherfassung unvollständiger und fehlerhafter Angaben notwendig. Diesen Arbeitsschritt übernimmt die ESF-VB in einem mehrstufigen Prozess mit den Projektträgern. Im Anschluss daran werden die Tabellen für Unternehmen und Teilnehmer über alle Projekte hinweg manuell aggregiert. Daher ist dieser Arbeitsschritt relativ fehleranfällig. Zudem sind der zeitliche und personelle Aufwand für die Datenaufbereitung und die Sicherung der Datenqualität enorm. Abfragen sind nur zum jeweils aktuellen Datenstand möglich. Eine Teilnehmerhistorie kann mit INEZ nicht erstellt werden, sondern nur über eine manuelle Archivierung der regelmäßigen Datenauswertungen gewährleistet.

7.1.1.3.4 Datenauswertung

Die Datenauswertung auf Programm- und Aktionsebene gestaltet sich aufgrund der bis zu diesem Schritt vorhandenen Fehleranfälligkeit zeitintensiv. Aufgrund des komplexen und mehrdimensionalen Kategoriensystems sowie individueller Vorgaben für jeden einzelnen Projektträger im Zuwendungsbescheid ist für die Datenauswertung eine detaillierte Programm- und Projektkennntnis oder ein umfassender Überblick über die Konkretisierungen in den Zuwendungsbescheiden notwendig. Insbesondere müssen vor der Auswertung die jeweils für das Projekt zutreffenden Kategorien identifiziert werden.

Die Ist-Kennzahlen laufender Projekte werden in der Regel alle zwei Monate in der Teilnehmerliste auf Projektebene mit den Soll-Kennzahlen verglichen. Programmweite Auswertungen werden anlassbezogen z.B. für die jährlichen Durchführungsberichte oder die Halbzeitbewertung durchgeführt. Diese Daten werden in einer weiteren Tabelle als Teilnehmerhistorie auf Projektebene archiviert, um die Entwicklungen während der Umsetzung beobachten zu können.

7.1.1.4 Fazit

Insgesamt ist festzustellen, dass das Monitoringsystem INEZ/WebINEZ vor allem zu wenig flexibel ist für die Herausforderungen der materiellen Steuerung eines komplexen sozialpolitischen Programms wie des ESF. Der Aufwand für die Sicherung der Datenqualität und für die Aufbereitung der Daten ist hoch, eine Auswertung ist daher nicht immer zeitnah gegeben. Dies erschwert eine effiziente Steuerung. Trotz der genannten Herausforderungen leistet die ESF-VB in der aktuellen Förderperiode eine gute Steuerung des Programms – allerdings mit sehr hohem Aufwand.

7.1.2 Sachberichte

Im Folgenden wird zunächst ein Überblick zu den Sachberichten gegeben und die Kategorien beschrieben, zu denen die Projektträger Stellung nehmen sollen. Ferner werden die Datenqualität und die Handhabung der Sachberichte bewertet.

7.1.2.1 Überblick und Kategorien der Sachberichte

Sachberichte sind für jedes Projekt einmal jährlich als obligatorische Anlage zum Zuwendungsnachweis bzw. Zwischennachweis einzureichen. Die Projektträger müssen darin einen Soll-Ist-Vergleich der Erfolgskennzahlen vornehmen, die im Zuwendungsbescheid konkretisiert worden sind. Außerdem können sie Abweichungen vom Soll-Zustand qualitativ begründen. Die Träger haben außerdem die Möglichkeit, Stellung zu Abweichungen und Entwicklungen bei der finanziellen Umsetzung, bei den Rahmenbedingungen sowie bei der Erreichung von Zielgruppen, Betrieben und der Öffentlichkeit nehmen. Schließlich sollen sie – zumindest bei der Einreichung des ersten Sachberichts – einschätzen, inwieweit ihr Projekt zu den folgenden Querschnittszielen beiträgt:

- Chancengleichheit
- Antidiskriminierung
- ökonomische Nachhaltigkeit
- soziale Nachhaltigkeit
- die Verbindung von ökologischer Entwicklung und sozialer Integration.

Außerdem soll der Mehrwert des ESF für ihren spezifischen Projektansatz eingeschätzt werden (Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 2007). Die Sachberichte sind in einer Art und Weise konzipiert, dass sie maschinell in eine Sachberichtsdatenbank eingelesen werden können.

7.1.2.2 Bewertung der Sachberichte

Die Kategorien sind insgesamt verständlich und sinnvoll gewählt. Einige Kategorien müssen jedoch kritisch beurteilt werden:

- Bei der Bewertung der sozialen Nachhaltigkeit (Frage 6.3) überschneiden sich die ersten beiden Fragen inhaltlich. Sie sind nicht trennscharf.
- Der Mehrwert des ESF (Frage 7.1) sollte nicht auf Projekt-, sondern auf Programmebene bewertet werden. Darüber hinaus sollte der Mehrwert des ESF nach der Wirkungs- und nicht auf der Umsetzungsdimension eingeschätzt werden.

Bei den Projektträgern und der ESF-VB stoßen die Sachberichte weitgehend auf Zustimmung. Diese Einschätzung gilt ebenfalls für die jährliche Berichtspflicht, die die Projektträger auch zur Reflexion des bisherigen Projektverlaufs nutzen. Sie schätzen die Möglichkeit, die ESF-VB über veränderte Rahmenbedingungen informieren zu können.

Die ESF-VB erhält durch die jährlichen Sachberichte ebenfalls einen umfassenden Überblick über die Entwicklungen vor Ort. Ergibt sich aus den Sachberichten ein Nachsteuerungsbedarf, können Erfolgskennzahlen noch während des Projektverlaufs angepasst oder konkretere Erfolgskennzahlen definiert werden.

Während der Evaluation hat sich gezeigt, dass die sehr gute Archivierung der Sachberichte in einer Microsoft-Access-Datenbank besonders hilfreich war. Die Datenbank ist sehr gut gepflegt und erlaubt flexible Abfragen. Wichtig ist eine ausführliche Kontrolle der Korrektheit von Angaben in den Sachberichten vor dem Einlesen.

7.1.2.3 Fazit

Die Sachberichte sind für Projektträger, ESF-VB und Evaluation nützliche Instrumente zur Programmsteuerung und -bewertung. Die Archivierung in einer Datenbank erlaubt Abfragen für verschiedene Fragestellungen. Die Sachberichte fließen als zusätzliche Information in die Entscheidung über die Verlängerung von Projekten ein.

7.1.3 Vor-Ort-Besuche

Im Folgenden wird ein Überblick zu den Vor-Ort-Besuchen durch die ESF-VB gegeben und deren Qualität und Nutzen bewertet.

7.1.3.1 Kurzüberblick zu den Vor-Ort-Besuchen

Die ESF-VB führt für die finanzielle Umsetzung und Zuwendungsfragen sowie für die materielle Umsetzung getrennte Projektbesuche durch. Der Ablauf und die einzusehenden Dokumente sind festgelegt und werden den Projektträgern im Vorfeld mit dem Projektbesuch angekündigt. Projektbesuche des Zuwendungsbereichs werden innerhalb des ersten Jahres der Projektumsetzung, Projektbesuche zur materiellen Umsetzung ca. nach einem Jahr Laufzeit bzw. kurz vor der Entscheidung über eine Verlängerung durchgeführt. Jedes Projekt wird während der Projektlaufzeit mit Fokus Zuwendungen und später mit Fokus materielle Umsetzung besucht.

7.1.3.2 Bewertung der Vor-Ort-Besuche

Die Projektbesuche finden auf Augenhöhe statt und stoßen sowohl bei der ESF-VB als auch bei den Projektträgern durchweg auf eine hohe Zustimmung. Für die ESF-VB ergibt sich ein zusätzlicher Mehrwert aus den persönlichen Interaktionen mit den Beteiligten in den Projektträgern. Hier können wichtige qualitative Erkenntnisse zum Verlauf der Projektumsetzung gewonnen werden. Auch für die Projektträger ist es hilfreich, dass sie bereits im Laufe der Umsetzung von der ESF-VB gezielte und konstruktive Rückmeldungen zu Schwachstellen erhalten. So können sie im Fall der Beanstandung noch während der Projektlaufzeit gegensteuern. Formale Mängel werden in der Regel innerhalb eines Monats behoben.

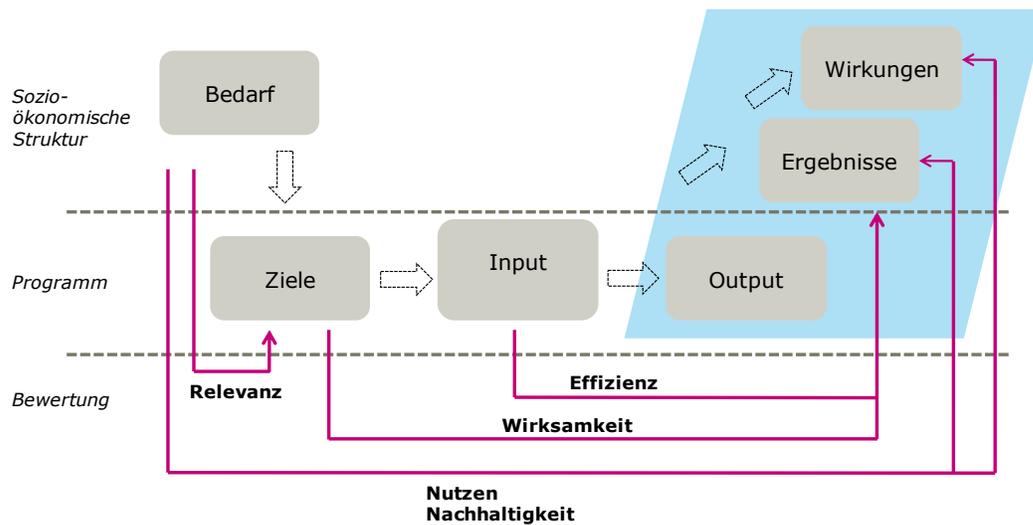
7.1.3.3 Fazit

Die Vor-Ort-Besuche und insbesondere die in der aktuellen Förderperiode neu eingeführte Trennung zwischen Prüfungen der Abrechnung und der materiellen Umsetzung haben sich als sehr sinnvoll erwiesen. Die Besuchsberichte fließen als zusätzliche Informationen in die Entscheidung über die Verlängerung von Projekten ein.

7.2 Überprüfung des Indikatorensets und der Zielquantifizierungen

Die Überprüfung des Indikatorensets erfolgt unter Berücksichtigung der jeweiligen Wirkungslogik(en) jeder Aktion (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 7-1: Wirkungslogik von Interventionen



Die einzelnen Indikatoren werden dann anhand der Kriterien in der folgenden Abbildung bewertet. An dieser Stelle soll jedoch lediglich ein Überblick zu den Ergebnissen dieser Analyse zusammenfassend auf der Ebene des gesamten Indikatorensystems gegeben werden. Die Detailanalyse der Qualität der einzelnen Indikatoren und der quantifizierten Zielvorgaben befindet sich in Anhang I.

7.2.1 Indikatoren und Indikatorensystem

Das gesamte Indikatorensystem wurde nach den Kriterien Erfassungsreichweite, Ausgewogenheit und einfache Handhabung überprüft (siehe folgende Tabelle).

Abbildung 7-2: Leitfragen Handhabung des Indikatorensystems

Aspekte des Indikatorensystems	Leitfragen
Indikatorensystem insgesamt	
Erfassungsreichweite	Inwieweit deckt das Indikatorensystem die Umsetzungs- und Wirkungsdimensionen der Programme in der Breite ab?
Ausgewogenheit	Inwieweit spiegelt das Indikatorensystem das relative Gewicht der einzelnen Umsetzungs- und Wirkungsdimensionen angemessen wider?
Einfache Handhabung	Inwieweit ist der Aufbau des Indikatorensystems nachvollziehbar? Inwieweit ermöglicht das Indikatorensystem die effektive Sammlung und Auswertung von Daten?
Indikatoren	
Relevanz	Inwieweit bilden die einzelnen Indikatoren die maßgeblichen Effekte der dazugehörigen Förderinstrumente ab?
Sensitivität	Inwieweit sind die einzelnen Indikatoren geeignet, um frühzeitig relevante Entwicklungen in Bezug auf Programmumsetzung und -wirkungen zu erkennen?
Verfügbarkeit	Inwieweit ist die regelmäßige und zuverlässige Erhebung der einzelnen Indikatoren gewährleistet?
Kosten	Inwieweit steht der Aufwand für die Erhebung und Sammlung der einzelnen Indikatoren in angemessenem Verhältnis zu ihrem Nutzen?

- *Erfassungsreichweite:* Die unterschiedlichen Umsetzungsdimensionen des Programms werden in der Breite weitgehend abgedeckt. Bei einzelnen Aktionen, die mehrere Wirkungslogiken und Ziele enthalten, kommt es jedoch vor, dass einzelne Dimensionen im Indikatorensystem vernachlässigt wurden. Hinsichtlich der Erfassung der Ergebnis- und Wirkungsdimensionen erweist es sich als problematisch, dass es sich bei den für diese Ebene definierten Indikatoren weitgehend um Kontextindikatoren handelt, bei denen es methodisch schwierig ist, eindeutige Kausalzusammenhänge zwischen ESF-Intervention und Wirkung herzustellen. Die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer kann z.B. auch auf den demografischen Wandel zurückgeführt werden. Der Kontext wird von zahlreichen externen Faktoren wie der konjunkturellen Entwicklung, dem Fachkräftebedarf, bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen und konkurrierenden Förderprogrammen beeinflusst.
- *Ausgewogenheit:* Das relative Gewicht der einzelnen Umsetzungs- und Wirkungsdimensionen wird aus Sicht der Evaluation auf allen Ebenen angemessen wiedergespiegelt.
- *Einfache Handhabung:* Der Aufbau des Indikatorensystems ist nachvollziehbar. Insgesamt lässt sich jedoch vor allem für die Ebene der Outputindikatoren eine zu hohe Komplexität feststellen. Hier sind Vereinfachungen möglich.

Die einzelnen Output-, Ergebnis-, Wirkungs- und Kontextindikatoren wurden zudem anhand der Kriterien Relevanz, Sensitivität, Verfügbarkeit und Kosten bewertet.

- *Relevanz:* Auf der Ebene der Outputindikatoren zeigt sich häufig, dass anstatt relevanter Indikatoren wie der Anzahl der (beratenden) Teilnehmer weniger relevante Indikatoren erhoben werden:
 - Anzahl der Projekte
 - Anzahl der Bündnisse oder
 - Anzahl der Beratungsstellen.

Mit der Zahl der Teilnehmer lässt sich jedoch besser feststellen, ob die vorgegebenen Ziele erreicht werden. Auf der Ebene der Ergebnis- und Wirkungsindikatoren ist die Relevanz der Indikatoren in wenigen Fällen dadurch eingeschränkt, dass die Definition nicht ausreichend präzise oder die Verbindung zu den Zielen der Aktion zu vage ist. Die Kontextindikatoren erscheinen für die Zielsetzungen weitgehend relevant.

- *Sensitivität:* Probleme mit der Sensitivität bestehen vornehmlich auf der Ebene der Outputindikatoren und insbesondere dann, wenn innerhalb einer Aktion mehrere unterschiedliche Zielgruppen mit unterschiedlichen Zielen (=mehrere Wirkungslogiken innerhalb einer Aktion) gefördert werden. In solchen Fällen sollten die Outputindikatoren in einer Art und Weise definiert werden, dass die Zielgruppen einzeln abzubilden sind, um frühzeitig erkennen und nachweisen zu können, wenn einzelne Zielgruppen nicht oder nur schwer erreicht werden. Die Kontextindikatoren sind notwendigerweise sehr allgemein gehalten und daher nicht zu beanstanden.
- *Verfügbarkeit:* Wie bereits bei der Beschreibung des Monitoringsystems deutlich wurde, ist die Verfügbarkeit der Indikatoren durch Fehleranfälligkeit und den relativ hohen Aufwand bei der Datenaufbereitung eingeschränkt. Dieses Problem gilt vor allem für Outputindikatoren sowie die in INEZ erhobenen Ergebnisindikatoren. Wirkungsindikatoren müssen häufig über eine Evaluation erhoben werden und können daher nicht so leicht verfügbar sein wie die Indikatoren aus dem Monitoringsystem. Bis auf eine Ausnahme werden die Kontextindikatoren aus amtlichen Statistiken übernommen und sind daher gut verfügbar.
- *Kosten:* Der Erhebungsaufwand für die in INEZ abgebildeten Output- und Ergebnisindikatoren ist durch die Fehleranfälligkeit und den hohen Aufwand bei der Datenaufbereitung relativ hoch. Wirkungsindikatoren sind häufig über Evaluationen zu erheben und daher vergleichsweise teuer in der Beschaffung. Kontextindikatoren aus amtlichen Statistiken sind insgesamt zu geringen Kosten verfügbar.

Die Detailanalyse der Indikatoren im Anhang I erhebt den Anspruch, für die benannten Herausforderungen Lösungsvorschläge für die nächste Förderperiode anzubieten. Sofern bei der Überprüfung einzelne Indikatoren als nicht relevant, nicht sensitiv oder zu unpräzise befunden wurden oder neue Fördergegenstände im Laufe der Förderperiode hinzugekommen sind, werden im Zuge der Evaluation neue Indikatoren oder eine Konkretisierung der vorhandenen Indikatoren vorgeschlagen.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Indikatorenbewertung wurden außerdem die Zielwerte der Indikatoren überprüft und – sofern notwendig – Anpassungen der Zielwerte angeregt. Diese Vorgehensweise war immer dann sinnvoll, wenn Zielwerte, die zum Zeitpunkt der Programmstellung berechnet worden waren, bereits überschritten wurden, sie aus Sicht des jetzigen Umsetzungsstandes nicht mehr realistisch zu erreichen sind oder wenn Präzisierungen in der Definition von Indikatoren empfohlen wurden.

7.2.2 Fazit

Abgesehen von den Herausforderungen bei der Erfassung und Auswertung der Entwicklung der einzelnen Indikatoren ist das Indikatorensystem insbesondere auf der Outputebene für die Programmsteuerung geeignet. Es kann an einigen Stellen sogar noch schlanker gestaltet werden und sich auf die Erhebung weniger, dafür aber relevanterer Indikatoren konzentrieren. Auf der Ergebnis- und Wirkungsebene fehlen an vielen Stellen aussagekräftige und präzise Indikatoren für die Feststellung von Maßnahmenerfolgen. Hierauf sollte in der kommenden Förderperiode ein Augenmerk gerichtet sein.

Für die externe Evaluation war auf der Outputebene weniger die Definition der Indikatoren als vielmehr die Erhebung und Auswertung derselben mithilfe der Monitoringdaten sehr aufwendig.

TEIL C: UMSETZUNG UND ERGEBNISANALYSE

8. UMSETZUNG UND ERGEBNISSE DES PROGRAMMS

8.1 Umsetzungsstand des Gesamtprogramms

Die folgenden Abschnitte widmen sich der Umsetzung und den Ergebnissen des Operationellen Programms. Hierzu wurden die materiellen und finanziellen Daten ausgewertet, die Sachberichte aus der Sachberichtsdatenbank analysiert und die Erkenntnisse aus den Ad-hoc-Evaluationen genutzt, die von Rambøll Management Consulting seit Beginn der Förderperiode durchgeführt wurden. Zunächst werden die Erkenntnisse für das gesamte Programm dargestellt. Die Erkenntnisse für die Prioritätsachsen, die spezifischen Ziele und die einzelnen Aktionen folgen anschließend in den weiteren Abschnitten. Die Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen finden sich in Teil D des Berichts.

Insgesamt sind die finanziellen Mittel bereits sehr gut ausgeschöpft (siehe folgende Tabelle). Bis zum Ende der Förderperiode können voraussichtlich alle Mittel des ESF für die Umsetzung des Operationellen Programms genutzt werden. Zwischen den vier inhaltlichen Prioritätsachsen unterscheidet sich die finanzielle Ausschöpfung. Die Mittel in den Prioritätsachsen A und C sind bereits sehr gut ausgeschöpft. Bei den Prioritätsachsen B und E steht noch fast die Hälfte der Finanzmittel für die restliche Zeit der Förderperiode zur Verfügung.

Tabelle 8—1: Gesamtprogramm – finanzielle Umsetzung, 30.06.2011

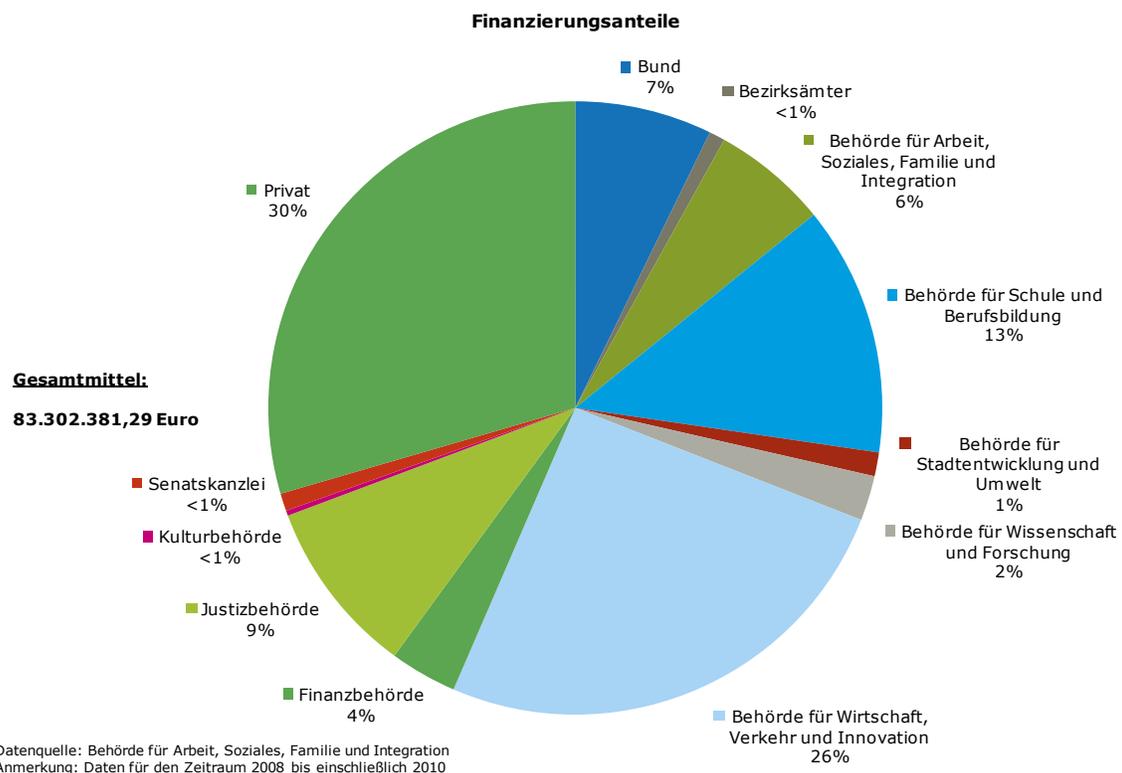
ESF	ESF-Mittel geplant in € (2007-2013)	ESF-Mittel gebunden in €	Gebunden/ Plan in %
Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten			
<i>Gesamt</i>	22.788.223	21.066.193	92,4
Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals			
<i>Gesamt</i>	31.903.512	16.106.154	50,5
Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung			
<i>Gesamt</i>	27.345.867	21.729.980	79,5
Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen			
<i>Gesamt</i>	5.469.173	3.351.677	61,3
Gesamt ESF	87.506.774	62.254.005	71,1

Datenquelle: Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Datenstand 30.06.2011

Für jeden aufgewendeten Euro aus dem ESF muss ein Euro Kofinanzierung aufgewendet werden (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 147). Diese Kofinanzierung der ESF-Gelder speist sich zum überwiegenden Teil aus den Hamburger Behördenetats, die zusammen etwa 63 Prozent ausmachen. Die weiteren 37 Prozent der Kofinanzierung werden vom Bund (7 Prozent) und privat (30 Prozent) erbracht, also von nicht staatlichen Institutionen insbesondere KMU (siehe folgende Abbildung).

Der Anteil der Hamburger Behörden verteilt sich sehr unterschiedlich auf die einzelnen Ressorts. Den größten Anteil mit 26 Prozent hat bisher die Behörde für Wirtschaft und Arbeit getragen (in der Abbildung: Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation²⁹). An zweiter Stelle steht die Behörde für Schule und Berufsbildung (13 Prozent) gefolgt von der Justizbehörde (neun Prozent) an dritter Stelle und der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (in der Abbildung: Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration) mit sechs Prozent an vierter Stelle. Diese Verteilung spiegelt zum einen auch die inhaltliche Nähe zum Operationellen Programm der Freien und Hansestadt Hamburg wider und zum anderen die finanziellen Möglichkeiten der Behörden.

Abbildung 8-1: Gesamtprogramm – finanzielle Umsetzung, Kofinanzierung, 2008-2010



Auch die materielle Umsetzung des gesamten Operationellen Programms ist gut. Es werden also Personen (Teilnehmende) und KMU mit der Förderung. Beide Zielgruppen werden mithilfe von Strukturen wie Projekte, Beratungsstellen, Netzwerke und Maßnahmen angesprochen, beraten, gecoacht und qualifiziert. Wie auch bei der finanziellen Umsetzung unterscheidet sich die materielle Umsetzung der Prioritätsachsen.

19.450 Teilnehmende wurden über die Prioritätsachse B erreicht (siehe folgende Tabelle). Diese Zahl spiegelt sich auch in der bereits zu 236 Prozent erfüllten Zielgröße wider. An zweiter Stelle folgten 8.625 Teilnehmende für die Prioritätsachse C (61 Prozent der Zielgröße). Auf Platz 3 liegt Prioritätsachse A mit 7.230 erreichten Teilnehmern (31 Prozent der Zielgröße). Mit Prioritätsachse E wurden bisher 1.700 Teilnehmende erreicht (85 Prozent der Zielgröße). Die Unterschiede in Bezug auf die

²⁹ Im Zuge der Regierungsbildung nach der Wahl zur Hamburger Bürgerschaft 2011 wurden die Behörden umstrukturiert. Aus der Behörde für Wirtschaft und Arbeit und der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz wurden drei Behörden, die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, die Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation und die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz. Die ESF-Verwaltungsbehörde ist in der Abteilung Arbeitsmarktpolitik verblieben und von der ehemaligen Behörde für Wirtschaft und Arbeit zur neuen Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration gewechselt. Bei den übermittelten Daten wurden bereits die neuen Bezeichnungen verwendet, auch wenn es sich um den Zeitraum vor der Behördenumstrukturierung handelt.

Anzahl der erreichten Teilnehmenden und die prozentuale Erreichung der Zielgröße beruhen einerseits auf den Förderinhalten der Prioritätsachsen und andererseits auf den Zielgrößen.

Der angestrebte Anteil der Frauen an den geförderten Personen wird in drei von vier Prioritätsachsen erreicht bzw. überschritten. Nur in der Prioritätsachse A konnten bisher weniger Frauen als Männer erreicht werden. Außerdem wurde der angestrebte Frauenanteil von 46,6 Prozent um 10,7 Prozentpunkte unterschritten.

Für die Ansprache von KMU ist in den Prioritätsachse A und C jeweils eine Zielgröße festgeschrieben worden. In Prioritätsachse C wird diese Zielgröße mit 1.761 erreichten KMU zu etwa 82 Prozent erreicht und in Prioritätsachse A mit 1.381 erreichten KMU zu etwa 69 Prozent. Da auch in der Prioritätsachse E die KMU angesprochen werden, wird die Gesamtzahl der erreichten KMU mit diesen Zahlen unterschätzt.

Insgesamt bewegt sich die Förderung auf einem vielversprechenden Weg in Richtung Zielerreichung zum Ende der Förderperiode, sowohl bei den Teilnehmenden als auch bei den KMU. Eine Bewertung der geförderten Projekte, Beratungsstellen, Netzwerke und Bündnisse sowie der Maßnahmen und Kampagnen ist auf der aggregierten Ebene des gesamten Operationellen Programms und auch für die einzelnen Achsen nicht sinnvoll, da mit den verschiedenen Strukturen jeweils sehr unterschiedliche Ansprachemöglichkeiten bestehen, wie auch eine sehr unterschiedliche Intensität der Betreuung, Begleitung, Qualifizierung angestrebt werden kann. Eine genaue Analyse der verschiedenen Daten zur materiellen Umsetzung wird in den Abschnitten mit der Analyse zu den Prioritätsachsen bzw. Spezifischen Ziele und der Aktionen vorgenommen.

Tabelle 8–2: Gesamtprogramm – materielle Umsetzung, 30.06.2011

ESF	SOLL	IST	Zielerreichung in %
Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten			
Anzahl der Teilnehmer	23.115	7.230	31,3
davon weiblich	46,6%	35,9%	-
Anzahl der Unternehmen	2.000	1.381	69,1
Anzahl der Projekte ¹	-	-	-
Anzahl der Beratungsstellen	11	6	54,5
Anzahl der Netzwerke und Bündnisse	9	18	200,0
Anzahl Maßnahmen und Kampagnen	4	1	25,0
Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals			
Anzahl der Teilnehmer	8.240	19.450	236,0
davon weiblich	42,5%	54,1%	-
Anzahl der Unternehmen ²	-	-	-
Anzahl der Projekte	23	36	156,5
Anzahl der Beratungsstellen	4	2	50,0
Anzahl der Netzwerke und Bündnisse	21	8	38,1
Anzahl Maßnahmen und Kampagnen ³	-	-	-
Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung			
Anzahl der Teilnehmer	14.100	8.652	61,4
davon weiblich ⁴	63,9%	69,3%	-
Anzahl der Unternehmen	2.150	1.761	81,9
Anzahl der Projekte	18	19	105,6
Anzahl der Beratungsstellen ⁵	-	-	-
Anzahl der Netzwerke und Bündnisse	12	17	141,7
Anzahl Maßnahmen und Kampagnen ⁶	-	-	-
Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen			
Anzahl der Teilnehmer	2.000	1.700	85,0
davon weiblich	40%	59,8%	-
Anzahl der Unternehmen ⁷	-	-	-
Anzahl der Projekte ⁸	-	-	-
Anzahl der Beratungsstellen	4	3	75,0
Anzahl der Netzwerke und Bündnisse ⁹	-	-	-
Anzahl Maßnahmen und Kampagnen ¹⁰	-	-	-

Datenquelle: INEZ, 30.06.2011

Anmerkungen

¹ für Prioritätsachse A wurde keine Zielgröße für Projekte definiert.

² für Prioritätsachse B wurde keine Zielgröße für Unternehmen definiert.

³ für Prioritätsachse C wurde keine Zielgröße für Maßnahmen und Kampagnen definiert.

⁴ bezieht sich nur auf SPZ 1 und SPZ 2 (N_{soll}=12.100; N_{ist}=7.742).

⁵ für Prioritätsachse C wurde keine Zielgröße für Beratungsstellen definiert.

⁶ für Prioritätsachse C wurde keine Zielgröße für Maßnahmen und Kampagnen definiert.

⁷ für Prioritätsachse E wurde keine Zielgröße für Unternehmen definiert.

⁸ für Prioritätsachse E wurde keine Zielgröße für Projekte definiert.

⁹ für Prioritätsachse E wurde keine Zielgröße für Netzwerke und Bündnisse definiert.

¹⁰ für Prioritätsachse E wurde keine Zielgröße für Maßnahmen und Kampagnen definiert.

8.2 Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten

Zur Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten in der Freien und Hansestadt Hamburg werden in Prioritätsachse A zwei spezifische Ziele verfolgt:

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

Für die Umsetzung dieser Prioritätsachse sind insgesamt ESF-Mittel im Umfang von 22.788.223 Euro (ohne Technische Hilfe) geplant. Hierbei sind zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit 19.142.107 Euro und zur Förderung des Unternehmergeistes 3.646.116 Euro veranschlagt. Insgesamt ist vorgesehen, mit der Umsetzung 23.115 Teilnehmende und 2.000 Unternehmen zu unterstützen.

8.2.1 Spezifisches Ziel 1: Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten

8.2.1.1 Strategische Ausrichtung

Das spezifische Ziel zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten wird von vier Aktionen verfolgt.

Aktion A1: Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Deutschkenntnissen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund; Förderung der beruflichen Weiterbildung für geringqualifizierte Arbeitnehmer

Aktion A1 hat zum Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit von Migrantinnen und Migranten sowie von Geringqualifizierten in Hamburg zu verbessern. Hierdurch soll sich die Erwerbstätigenquote der beiden Zielgruppen erhöhen. Erwerbstätigen Migrantinnen und Migranten sollen berufs- und fachspezifische Fertigkeiten sowie Deutschkenntnisse vermittelt werden, um diesem Personenkreis den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.

Für geringqualifizierte Beschäftigte sollen spezifische, an den Bedarf der Betriebe in Hamburg orientierte Qualifizierungen angeboten werden, die den Verbleib im Betrieb sichern. Es sollen vor allem Maßnahmen unterstützt werden, die neue systematische Ansätze und Strategien zur Erhöhung der Qualifizierung der Geringqualifizierten beinhalten (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 87). Gefördert werden juristische Personen. Für die Aktion sind ESF-Mittel in Höhe von 4.329.762 Euro vorgesehen.

Aktion A2: Beratungsstellen für Unternehmen und Beschäftigte

Ziel der Aktion A2 ist die Unterstützung von Unternehmen und deren Beschäftigte bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs sowie der Sichtbarmachung des Nutzens von Weiterbildung für die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der KMU und der Professionalisierung der Beschäftigten, um die Weiterbildungsbeteiligung der Zielgruppen zu erhöhen.

Es werden betriebsübergreifende Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatungsstellen gefördert, die zur Aufgabe haben, Betriebsinhaber bei Konzeption und Durchführung bedarfsgerechter beruflicher Weiterbildung zu sensibilisieren und beim Weiterbildungsmanagement zu unterstützen (ebenda: 88).

Gefördert werden juristische Personen. Für die Aktion sind ESF-Mittel in Höhe von 4.329.762 Euro vorgesehen.

Aktion A3: Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in kleinen und mittleren Unternehmen

Über Aktion A3 sollen betriebliche Prozess- und Produktinnovationen in Hamburg verbessert werden. Die Aktion richtet sich an Führungskräfte und Beschäftigte sowie an KMU allgemein. Über Qualifizierung, Beratung und Coaching soll die Innovationsfähigkeit der Betriebe und deren Beschäftigten erfasst und gestärkt werden.

Unternehmen, die sich in einer Umstrukturierungsphase befinden, erhalten Unterstützung zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs. Zudem wird die frühzeitige Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und die Implementierung neuer Strukturen und Prozesse in den Unternehmen unterstützt.

Die Förderung richtet sich an juristische Personen, die je nach gefördertem Instrument Prozess- und Produktinnovationen in Hamburger Betrieben auf unterschiedlichen Wegen vorantreiben sollen.

Für die Aktion sind ESF-Mittel in Höhe von 5.924.938 Euro vorgesehen.

Aktion A4: Förderung von Netzwerken und Kooperationen zwischen Betrieben und von Betrieben mit Forschungseinrichtungen

Ziel der Aktion ist die Erhöhung der Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Hamburger Betriebe. Zielgruppen der Förderung sind Führungskräfte, KMU und deren Beschäftigte sowie Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Zwischen diesen Akteuren sollen Netzwerke und Kooperationen angestoßen werden, um den Wissenstransfer und das Wissensmanagement zur Förderung der Innovation und der Bewältigung technologischer Herausforderungen zu unterstützen (ebenda: 89). Gefördert werden natürliche und juristische Personen. Für die Aktion sind ESF-Mittel in Höhe von 4.557.645 Euro vorgesehen.

8.2.1.2 Relevanz und Kohärenz der Aktionen

Aktion A1: Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Deutschkenntnissen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund; Förderung der beruflichen Weiterbildung für geringqualifizierte Arbeitnehmer

Die Aktion ist weiterhin als relevant zu erachten, da sie zum einen die Notwendigkeit aufgreift, die Erwerbstätigenquote von Personen mit Migrationshintergrund mithilfe beruflicher Weiterbildung in Hamburg zu erhöhen. Zum anderen reagiert sie auf den wachsenden Bedarf von Geringqualifizierten im Bereich der beruflichen Weiterbildung, sodass diese Zielgruppe den sich stetig verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt gerecht werden kann.

Im Bereich der Kohärenz lassen sich für Aktion A1 keine Herausforderungen identifizieren. Die ESF-Förderung setzt additional an.

Zielgruppe der Geringqualifizierten:

- Das Programm der Bundesagentur für Arbeit **Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)** fördert gezielt Beschäftigte, die geringqualifiziert sind oder das 45. Lebensjahr vollendet haben und in einem Betrieb mit weniger als 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt sind. Voraussetzung für die Förderung der Weiterbildung ist, dass die Beschäftigten von ihren Arbeitgebern für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden.

Die Arbeitsagenturen übernehmen die Weiterbildungskosten; unter bestimmten Voraussetzungen kann dem Arbeitgeber ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden. Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer können die notwendigen Lehrgangskosten erstattet werden. Darüber hinaus ist ein Zuschuss zu den notwendigen übrigen Weiterbildungskosten möglich. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erhält für die Förderung einen Bildungsgutschein, mit dem sie bzw. er unter zugelassenen Weiterbildungsangeboten wählen kann. Die Angebote des ESF in Hamburg sind zielgruppenspezifisch, beratungsintensiv und leisten auf diesem Weg eine sinnvolle Ergänzung zur Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit.

- Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert seit dem Jahr 2009 im Rahmen der **Bildungsprämie** Personen mit niedrigem Einkommen, um den Stellenwert der beruflichen Weiterbildung zu erhöhen und mehr Personen für eine Weiterbildung zu mobilisieren. So sollen auch Menschen mit geringer Qualifikation erreicht werden, die nur über ein geringes Einkommen verfügen. Die Einkommensgrenzen sind seit dem 1. Januar 2010 auf 25.600 Euro für Alleinstehende bzw. 51.200 Euro für gemeinsam Veranlagte festgelegt. Gefördert werden
 - Beratungsleistungen durch ausgewählte Beratungsstellen (*Prämienberatung*)
 - Erstattung von Kurs- und Prüfungsgebührenanteilen an Weiterbildungsanbieter für die individuelle berufliche Weiterbildung (*Prämiengutscheine*).

In diesem Rahmen sind juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts im Bereich der Weiterbildungsberatung (Beratungsstellen) antragsberechtigt. Die Beratungsstellen müssen umfassende Kenntnisse in der Weiterbildungsberatung aufweisen und neutral beraten. Es wird angestrebt, bundesweit 600 Beratungsstellen für zu beratende Personen anzubieten. Außerdem sollen sie den jeweiligen regionalen Weiterbildungs- und den lokalen Arbeitsmarkt kennen und eine zielgruppengerechte Weiterbildung anbieten können. Die Beratungsstellen informieren bei allen Fragen zur Bildungsprämie. Sie prüfen des Weiteren, ob die Förderkriterien erfüllt sind, nennen mindestens drei mögliche Weiterbildungsanbieter und stellen den Beschäftigten einen persönlichen Prämiengutschein aus.

Der Prämiengutschein wird für maximal 500 Euro ausgestellt, wenn mindestens die gleiche Summe als Eigenbeitrag zur Finanzierung der Teilnahmeentgelte von den Beschäftigten geleistet wird, die an der Weiterbildung teilnehmen.

Im Gegensatz zur Förderung nach dem ESF in Hamburg über Aktion A1 erhalten die Beschäftigten bei Inanspruchnahme von Weiterbildung einen direkten Zuschuss. Die Beratungsstellen erhalten pro Prämienberatung 30 Euro und die Weiterbildungsanbieter, die Prämiengutscheine einlösen, 50 Prozent der Kurs- und Teilnahmegebühren. In Hamburg sind bislang sieben Beratungsstellen im Rahmen der Bildungsprämie aktiv. Sie verteilen sich geographisch über ganz Hamburg. In Bergedorf ist aktuell keine Beratung zur Bildungsprämie möglich. Im Folgenden werden alle aktuell tätigen Beratungsstellen in Hamburg angeführt:

1. Hamburg Haus Eimsbüttel
2. Hamburger Öffentliche Bücherhalle Hamburg-Harburg
3. Hamburger Öffentliche Bücherhalle Hamburg-Neugraben
4. Soziales Dienstleistungszentrum Hamburg-Altona
5. VHS-Haus Billstedt
6. W.H.S.B. Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gGmbH
7. W.H.S.B. Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gGmbH, HÖB Alstertal.

Durch den Ausbau der Weiterbildungsstrukturen auf der Anbieterseite kann das Programm als wertvolle Ergänzung für die Weiterbildungsstrukturen in der Freien und Hansestadt beurteilt werden.

Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten:

Die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten kann auf die bundesweit angebotene Unterstützung durch die Integrationskurse (Sprach- und Orientierungskurs) des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge zurückgreifen. Es handelt sich jedoch im Gegensatz zur ESF-Förderung um relativ rudimentäre Kurseinheiten. Der ESF für Hamburg wirkt an dieser Stelle additional und kann einen Mehrwert im eigentlichen Sinne leisten.

Aktion A2: Beratungsstellen für Unternehmen und Beschäftigte

Die Förderung der Aktion ist weiterhin als relevant zu erachten. Zwar ist die Weiterbildungsquote der Hamburger KMU im Bundesvergleich relativ hoch, trotz allem tun sich vor allem Kleinstunternehmen bei der Identifizierung des Weiterbildungsbedarfs und der konkreten Durchführung schwer. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gilt es, das Weiterbildungsverhalten Hamburger KMU weiter zu steigern.

Für Aktion A2 sind Herausforderungen im Bereich der Kohärenz zu identifizieren:

Angebote auf Bundesebene:

- Das bereits unter Aktion A1 ausgeführte Programm **Bildungsprämie** des BMBF greift auch für Aktion A2, da es vor allem zur Förderung von Beratungsstellen kommt, die Beschäftigte im Bereich der beruflichen Weiterbildung neutral beraten (siehe auch Ausführungen zur Aktion A1: Bildungsprämie). Es bestehen allerdings lediglich Schnittmengen in Bezug auf diese Zielgruppe, da bei diesem Programm Beschäftigte im Mittelpunkt stehen.
- Seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) wird seit dem Jahr 2009 das Programm „**weiter bilden**“ unterstützt.
Ziel ist die kontinuierliche Anpassung der beruflichen Fähigkeiten an die sich verändernden Arbeitsplatzanforderungen für Beschäftigte und KMU. Antragsberechtigt sind Tarifvertragspartner, Sozialpartner und Unternehmen. Voraussetzung für eine Förderung ist ein Qualifizierungstarifvertrag bzw. eine Vereinbarung zur Weiterbildung der jeweils zuständigen Sozialpartner. Über die Förderung sollen die Beratungsstrukturen gestärkt, der betriebliche Qualifizierungsbedarf ermittelt, Kooperationen in der beruflichen Weiterbildung geschaffen und geeignete Beispiele für den Transfer identifiziert werden. Des Weiteren sollen konkrete Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden.³⁰
Über die Schaffung von Beratungsstrukturen der beruflichen Weiterbildung ergeben sich Schnittmengen hinsichtlich der Zielgruppen und Aktivitäten der Aktion A2.
- Das Programm **rückenwind (für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft)** des BMAS hat unter anderem die berufsbegleitende Qualifizierung, Beratung und Coaching zur Verbesserung und Sicherstellung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern freigemeinnütziger Träger zum Ziel. Antragsberechtigt sind freigemeinnützige oder sonstige gemeinnützige Träger. Zudem liegt der Schwerpunkt ausschließlich auf Beschäftigte in (frei)gemeinnützigen Einrichtungen, Diensten und Verbänden der Sozialwirtschaft. Die Aktion A2 richtet sich an Beschäftigte in KMU, sodass die Zielgruppen klar voneinander abgegrenzt sind.

Angebote auf Landesebene:

- **W.H.S.B. Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gemeinnützige GmbH** bietet Informations- und Beratungsdienstleistungen zum Thema Fort- und Weiterbildung in Hamburg an. Alle Angebote verfolgen das Ziel, Bildungsinteressierte über Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren und zu beraten, zur Teilnahme an Weiterbildungen zu motivieren und Kundinnen und Kunden vor unseriösen Angeboten zu schützen. Die Institution hat sich zum Ziel gesetzt, mithilfe von Beratung für Transparenz und Orientierung in der Hamburger Weiterbildungslandschaft zu sorgen. Hierbei hält sie zudem unterschiedliche Fachportale zum Thema der beruflichen Weiterbildung vor, z. B. anerkannte Kurse nach dem Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetz, ein Bildungsgutschein-Portal, ein Portal zu Deutschkursen etc. in Kooperation mit den Kammern und Fachbehörden. Zudem betreibt sie die hamburgische Weiterbildungsdatenbank Kursportal WISY, die einen Überblick zu allen Weiterbildungsmög-

³⁰ Richtlinie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 26. März 2009, Bundesanzeiger Nr. 57 vom 16. April 2009, S. 1373.

lichkeiten in Hamburg gibt. Die Förderung der Einrichtung erfolgt aus Mitteln der Freien und Hansestadt Hamburg, Behörde für Schule und Berufsbildung, Amt für Weiterbildung. Die Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gemeinnützige GmbH weist bezüglich der Zielgruppenausrichtung auf die Arbeitnehmerschaft deutliche Schnittstellen zur Aktion A2 auf. Da jedoch davon auszugehen ist, dass die Beratungsstellen in Aktion A2 überwiegend aufsuchend und damit sensibilisierend bei KMU und Beschäftigten tätig sind, sollte eine Abgrenzung von der Tätigkeit der W.H.S.B. möglich sein.

Aktion A3: Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in kleinen und mittleren Unternehmen

Aktion A3 ist weiterhin relevant. Im Bereich der FuE-Ausgaben liegt die Freie und Hansestadt Hamburg immer noch unter dem Bundesdurchschnitt. Zwar konnten KMU ihren Anteil an FuE-Beschäftigten über die Zeit steigern, trotz allem ist die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der KMU gegenüber Großunternehmen weiterhin notwendig.

Im Bereich der Kohärenz lassen sich keine Herausforderungen identifizieren. Auf Bundesebene wirken zwei Programme:

- Das Fachprogramm **Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt** des BMBF verfolgt das Ziel, Vorhaben zu unterstützen, die die Innovationsfähigkeit durch die Verknüpfung von Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung stärken. Es soll dazu beitragen, dass
 - Menschen ihr Können, ihre Kreativität und ihre Motivation in die Arbeitswelt einbringen und ihre Kompetenzen dort auch (weiter-)entwickeln,
 - Unternehmen die Voraussetzungen für erfolgreiche Kompetenzentwicklungen schaffen und damit zur Quelle neuer Ideen, erfolgreicher Produkte und neuer Beschäftigung werden,
 - Netzwerke und Zusammenarbeit gestaltet werden, die Marktchancen und Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.

Antragsberichtet sind KMU, Universitäten und Forschungseinrichtungen.

Im Fachprogramm wird der Fokus über die direkte Zielgruppenförderung anders gesetzt, sodass der ESF für Hamburg ergänzend wirkt.

- Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) unterstützt die **Förderung von Beauftragten für Innovation und Technologie (BIT) im Handwerk**. Diese Beauftragten sollen die Unternehmen mit der Nutzung innovationsorientierter Methoden und Instrumente vertraut machen, Kreativitätstechniken vermitteln, innovationsorientierte Organisations- und Anreizstrukturen initiieren und die selbstständige Entwicklung neuer Dienstleistungen unterstützen. Ziel ist es, ein bundesweit flächendeckendes Netz von Beauftragten für Innovation und Technologie im Handwerk (BIT) aufzubauen und die Innovationsfähigkeit der Unternehmen systematisch zu steigern.

Antragsberechtigt sind Handwerkskammern, überbetriebliche Bildungseinrichtungen, Kreis- handwerkerschaften, Innungen und Fachverbände des Handwerks als Trägerorganisation einer Bildungseinrichtung.

Die Förderung setzt lediglich bei Handwerksunternehmen an, infolgedessen ist die Unterstützung des ESF für Hamburg als additional zu bezeichnen.

Aktion A4: Förderung von Netzwerken und Kooperationen zwischen Betrieben und von Betrieben mit Forschungseinrichtungen

Die Aktion ist – ebenso wie Aktion A3 – aufgrund der immer noch geringen FuE-Aktivitäten als relevant zu erachten.

Die Kohärenz kann bei dieser Aktion allein aufgrund der strategischen Ausrichtung im Operationellen Programm (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 88f.) nur unzureichend geprüft werden. Die dort getroffenen Aussagen lassen keine klare Identifizierung der Zuwendungsempfänger und die Art und

Weise der Ausrichtung der zu fördernden Netzwerke sowie Kooperationen zwischen Betrieben und Forschungseinrichtungen zu.

8.2.1.3 Finanzielle und materielle Umsetzung der Aktionen

Insgesamt ist das spezifische Ziel zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten mit 90,6 Prozent an gebundenen ESF-Mitteln bereits sehr gut ausgeschöpft. Die vier Aktionen sollen das Spezifische Ziel unterstützen, eine ungleiche Auslastung wird jedoch deutlich: Aktion A1 ist mit 42,4 Prozent der gebundenen ESF-Mitteln am geringsten ausgelastet. Demgegenüber bindet Aktion A2 bereits 178,1 Prozent der ESF-Mittel. Aktion A4 zur Förderung von Netzwerken und Kooperationen weist mit 89,9 Prozent ebenfalls eine sehr hohe Auslastung auf, anschließend folgt Aktion A3 mit 62,6 Prozent der gebundenen ESF-Mittel zur Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer und zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in kleinen und mittleren Unternehmen (siehe folgende Tabelle).

Tabelle 8–3: Aktionen A1-A4 – finanzielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion (Nummer und Titel)	ESF-Mittel geplant in € (2007-2013)	ESF-Mittel gebunden in €	Gebunden/ Plan in %
Spezifisches Ziel 1: Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten			
A1	Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Deutschkenntnissen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund; Förderung der beruflichen Weiterbildung für gering qualifizierte Arbeitnehmer		
	Gesamt	4.329.762	1.835.029
A2	Beratungsstellen für Unternehmen und Beschäftigte		
	Gesamt	4.329.762	7.712.316
A3	Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in kleinen und mittleren Unternehmen		
	Gesamt	5.924.938	3.706.531
A4	Förderung von Netzwerken und Kooperationen zwischen Betrieben und von Betrieben mit Forschungseinrichtungen		
	Gesamt	4.557.645	4.096.880

Datenquelle: Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Datenstand 30.06.2011

Im Folgenden wird der materielle Umsetzungsstand der Aktionen analysiert.

Aktion A1: Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Deutschkenntnissen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund

Bislang sind innerhalb der Aktion A1 sieben Projekte unterstützt worden, von denen fünf bereits abgeschlossen sind. Die geförderten Instrumente beziehen sich vornehmlich auf qualifizierende Tätigkeiten: Je nach gefördertem Instrument werden z. B. *Netzwerkstrukturen zwischen Betrieben und Weiterbildungsanbietern* geschaffen oder *Projekträger führen fachspezifische Qualifizierungen* durch. Des Weiteren werden Kooperationen zwischen Personaldienstleistern (Zeitarbeit) und Bildungsträgern zur Qualifizierung angestoßen.

Bei den Personen mit Migrationshintergrund werden Projekte gefördert, die die allgemeine Qualifizierung verbessern, indem sie z. B. die Anerkennung ausländischer Abschlüsse im Pflegebereich erleichtern sollen. Ebenfalls gibt es für diese Zielgruppe und für Geringqualifizierte Angebote zur beruflichen Qualifizierung im Gesundheits- und Pflegebereich (Leistungsbeschreibungen zur Aktion A1 der bisherigen Wettbewerbsverfahren).

Von den 14.000 zu erreichenden Teilnehmenden (Migrantinnen und Migranten, Geringqualifizierte) konnten bis zum 30.06.2011 lediglich 1.125 erreicht werden. Die schwache Zielerreichung wird durch die Auswertung der Sachberichte der Projekträger bestätigt, in denen als Schwierigkeit kommuniziert wird, Personen mit Migrationshintergrund sowie an- und ungelernete Beschäftigte für den Sinn

und Zweck von Weiterbildungen zu sensibilisieren. Oftmals kommt es zum Teilnehmerausfall. Gerade für letztere Zielgruppe zeigt sich im Vergleich zu Personen mit höheren Schulabschlüssen, dass die Etablierung einer Lernkultur zur Steigerung und zum Erhalt der eigenen Beschäftigungsfähigkeit nur schwer umzusetzen ist. Positiv ist jedoch hervorzuheben, dass 84,1 Prozent der Teilnehmenden die Qualifizierung mit Zertifikat abschließen, sodass der Zielwert von 60,0 Prozent (2013) deutlich überschritten wird. Dieser hohe Anteil lässt darauf schließen, dass die angebotenen Qualifizierungen für die Zielgruppe auf dem Arbeitsmarkt unterstützend wirken.

Werden die Migrantinnen und Migranten oder die geringqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Arbeitgeber (KMU) angesprochen, so werden auch hier spezifische Schwierigkeiten deutlich: KMU, die die Zielgruppen beschäftigen, sind im Sinne der Personalentwicklung oftmals nicht an der beruflichen Weiterentwicklung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer interessiert. Bessere Qualifikationen führen zwangsläufig dazu, dass der Marktwert der Arbeitnehmerschaft steigt und damit auch eine höhere Entlohnung folgt.

Bei der Unternehmensansprache lässt sich jedoch feststellen, dass sich unternehmensnahe Projektträger, die bei KMU bekannt sind und Vertrauen ob ihrer Beratungstätigkeiten genießen, sich in der Ansprache und Beratung zum Thema der beruflichen Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten sowie Geringqualifizierten offen zeigen.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die bisherige materielle Umsetzung der Aktion A1.

Tabelle 8—4: Aktion A1 - materielle Umsetzung 30.06.2011

Aktion A1: Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Deutschkenntnissen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund; Förderung der beruflichen Weiterbildung für gering qualifizierte Arbeitnehmer						
Geförderte Projekte						
Anzahl	7 (hiervon abgeschlossen: 5)	Fokus der Instrumente		Mitarbeiterqualifizierung für Beschäftigte mit Migrationshintergrund (Instrument 1)	Weiterbildungsbonus - Förderung der beruflichen Weiterbildung (Instrument 5)	
Inhalt der Instrumente	Qualifizierung			Weiterbildung gering qualifizierter Beschäftigter bei Personaldienstleistern (Instrument 2)		
Zielsetzungen	Erhalt/Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit			Prüfungsvorbereitung für migrierte Beschäftigte im Pflegebereich (Instrument 3)	Mobile Qualifizierungen (Instrument 6)	
Zielgruppen	Beschäftigte mit Migrationshintergrund; Gering Qualifizierte KMU			Abschlussbezogene Qualifizierung „Gesundheits- und Pflegeassistenz“ (Instrument 4)		
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Ziel- erreichung in %	Ergebnisindikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl der Teilnehmer				Anteil der Teilnehmer		
Migranten und Geringqualifizierte	14.000	1.125	8,0	Anteil der Teilnehmer mit Zertifikat	60%	84,1%
	hiervon 45% weiblich	54,3%		Anteil der Teilnehmer, die weiterbeschäftigt werden	80%	<i>Daten liegen voraussichtlich erst mit dem JDB 2011 vor</i>
				Anteil der Teilnehmer, die beruflich aufsteigen	25%	<i>Daten liegen voraussichtlich erst mit dem JDB 2011 vor</i>

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration; eigene Auswertungen der Projektübersichten; eigene Auswertungen der Daten nach dem Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011.

Aktion A2: Beratungsstellen für Unternehmen und Beschäftigte

Bislang sind für die Aktion elf Projekte unterstützt worden, drei sind bereits abgeschlossen. Die Projektträger sind überwiegend beratend und qualifizierend tätig. Je nach gefördertem Instrument werden Beratungsstellen mit unterschiedlichem Zuschnitt unterstützt. So ist z. B. eine Hotline für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Nutzung des Programms ‚Hamburger Modell‘ eingerichtet worden. Zudem werden Beratungsstellen unterstützt, die den Unternehmen helfen, den Umgang mit Krisensi-

tuation zu meistern oder gezielt Neueinstellungen zu fördern (Leistungsbeschreibungen zur Aktion A2 der bisherigen Wettbewerbsverfahren).

Trotz der finanziell bereits sehr hohen Ausschöpfung der Aktion konnten über sechs geförderte Beratungsstellen von 1.200 zu erreichenden KMU bislang lediglich 524 (43,7 Prozent) unterstützt werden. Über die Zahl der Beschäftigten, die für die berufliche Weiterbildung beraten oder qualifiziert worden sind, können keine Angaben gemacht werden, da die Aktion nicht mit dem entsprechenden Indikator hinterlegt ist.

Die Analyse der Sachberichte der Projektträger zeigt wie bei Aktion A1, dass die Sensibilisierung von KMU zum Sinn und Zweck beruflicher Weiterbildung der Arbeitnehmerschaft oftmals mit einem erheblichen Zeitaufwand verbunden ist. KMU erkennen berufliche Weiterbildung überwiegend nicht als Mittel der Personalentwicklung an und finden unterschiedliche Argumentationsmuster, sich dieser Aufgabe zu entziehen: Bei günstiger Auftragslage sind grundsätzlich keine Kapazitäten vorhanden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die berufliche Weiterbildung freizustellen, bei schlechter Auftragslage besteht dagegen ein finanzielles Hemmnis.

Außerdem wird deutlich, dass sich spezifische Projektträger auch auf die Aktivierung „bildungsferner Schichten“ zu konzentrieren scheinen. Vor dem Hintergrund der Ausrichtung der Aktion A1, die spezifisch auf an- und ungelernte Personen abzielt, bestehen Herausforderungen im Bereich der inneren Kohärenz, die sich bei der Steuerung des Operationellen Programms ergibt, da der Ansatz der Beratungsstellen sowohl in Aktion A1 als auch bei Aktion A2 unterstützt wird. Zudem stellt sich die Frage, inwieweit Qualifizierungen im Bereich Cluster IT/Medien, Klimaschutz und energieeffizientes Wirtschaften im Rahmen der Förderung angestoßen werden konnten.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die bisherige materielle Umsetzung der Aktion A2.

Tabelle 8–5: Aktion A2 – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion A2: Beratungsstellen für Unternehmen und Beschäftigte						
Geförderte Projekte						
Anzahl	11 (hiervon abgeschlossen: 3)	Fokus der Instrumente		Förderung von Beratungsstellen im Cluster IT/ Medien (Instrument 1)	Einrichtung und Betrieb einer Beratungsstelle und einer Hotline für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Nutzung des Programms "Hamburger Modell" (Instrument 5)	
Inhalt der Instrumente	Beratung; Qualifizierung			Entwicklung von Qualifizierungsangeboten für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (auch in	Qualifizierungsoffensive für Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung in Handwerk, Industrie und Dienstleistungen (Instrument 6)	
Zielsetzungen	Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung; Verbesserung der Innovationsfähigkeit; Bestandserhaltung			Mobilisierung von KMU zum Klimaschutz und energieeffizientes Wirtschaften (Instrument 3)	Orientierungsberatungen für Betriebsräte in der Krise (Instrument 7)	
Zielgruppen	Beschäftigte, Führungskräfte; KMU			Sensibilisierung und Aktivierung von Marktbeschickern und Beschäftigten auf Wochenmärkten für Weiterbildung (Instrument 4)	Erhöhung der Bestandsfestigkeit, Vorbereitung der Unternehmen auf den Umgang mit Krisensituationen, Vermeidung von Insolvenzen oder klare Hilfe zur Unternehmensaufgabe (Instrument 10)	
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Zielerreichung in %	Ergebnisindikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl beratener KMU				k.A. ²		
Anzahl beratener KMU nach Größenklassen	1.200	524	43,7			
KMU in Umstrukturierung ¹	470	---				
Geförderte Beratungsstellen						
Anzahl geförderte Beratungsstellen mit Lfz. je 3 Jahre	11	6	54,5			

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, eigene Auswertungen der Projektübersichten, eigene Auswertungen der Daten des Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011

Anmerkungen

¹ Zur Umsetzung dieses Indikators und Weiterverfolgung dieser Zielstellung stehen Entscheidungen der ESF-Verwaltungsbehörde und des ESF-Begleitausschusses noch aus.

² Im Operationellen Programm ist als Ergebnisindikator für die Aktion A2 die Erhöhung des Anteils der KMU, die ihre Beschäftigten weiterbilden, angegeben. Dieser soll von 33% auf 36% erhöht werden. Der Indikator ist jedoch als Kontextindikator einzustufen und im weiteren Kontext der Förderung zu sehen. Direkte Auswirkungen der Förderung auf diesen Indikator können grundsätzlich nicht identifiziert werden. Da in den Tabellen nur Output und Ergebnisindikatoren dargestellt werden, wird dieser Indikator an dieser Stelle nicht wiedergeben. Siehe hierzu im Genaueren das Kapitel Bewertung der Indikatorik.

Aktion A3: Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in kleinen und mittleren Unternehmen

Mit der Aktion sind bislang sieben Projekte unterstützt worden, von denen fünf bereits abgeschlossen sind.

Inhaltlich konzentrieren sich die geförderten Instrumente auf Qualifizierung, Coaching und Struktur- bildung. Es werden z. B. Personalentwicklungsprozesse zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern unterstützt sowie Informations-, Qualifizierungs-, Kooperationsangebote für KMU und Handwerksbetriebe zum Zweck der Außenwirtschaftsförderung entwickelt. Im Weiteren wird gezielt Krisenbewältigung und Unternehmenssicherung für KMU betrieben. Zudem besteht z. B. die Möglichkeit, eine innovative Beschäftigungspolitik für den Klimaschutz zu unterstützen.

Grundsätzlich zeigt sich zwischen den Projekten inhaltlich eine relativ große Heterogenität, die zudem nicht immer eine eindeutige Trennschärfe zur Aktion A2 aufweist: Instrument 9 unterstützt im Wettbewerbsverfahren 2010-1 eine Beratungsstelle für KMU zur beruflichen Weiterbildung.

Die bislang relativ hohe finanzielle Ausschöpfung der Aktion korrespondiert mit einer unterschiedlichen materiellen Zielerreichung: Von 6.615 Beschäftigten, die im Bereich der Produkt- und Prozessinnovationen qualifiziert werden sollten, sind bislang 785 Personen erreicht worden; dies entspricht einer Zielerreichung von lediglich 11,9 Prozent. Positiv ist hervorzuheben, dass unter den qualifizierten Personen 40,6 Prozent weiblich sind, sodass davon ausgegangen werden kann, dass das Ziel von 45,0 Prozent Frauen bei den Beratungen erreicht werden kann.

KMU konnten durch die Aktion bislang wesentlich besser erreicht werden, die Zielgröße von 800 ist mit 857 bereits über die Zielvorgaben hinaus erfüllt. Die Erhöhung der Innovationsfähigkeit der KMU infolge der Förderung wird über den Indikator „Anteil beteiligter KMU, die Innovationen implementieren“ gemessen. 34,1 Prozent der KMU waren in diesem Bereich bereits erfolgreich. Der Indikator ist jedoch nur bedingt aussagekräftig, um die Ergebnisse der Förderung abzubilden (siehe Anhang I zur Indikatorenüberprüfung; siehe folgende Tabelle).

Die bisherige Umsetzung der Aktion hat die Ziele des Operationellen Programms „Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in kleinen und mittleren Unternehmen“ zu wenig berücksichtigt. Auch schränkt die Heterogenität der Projekte die Steuerung der Aktion ein, sodass bislang vor allem KMU erreicht werden konnten. Es sollte darüber nachgedacht werden, inwieweit es weiterhin sinnvoll ist, die Förderung der Aktion voranzutreiben.

Tabelle 8—6: Aktion A3 – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion A3: Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in kleinen und mittleren Unternehmen						
Geförderte Projekte						
Anzahl	7 (hiervon abgeschlossen: 5)	Fokus der Instrumente		Unterstützung innovativer Personalentwicklungsprozesse zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen (Instrument 1)	Entwicklung von Qualifizierungsmodulen und Qualifizierung Beschäftigter in KMU aus dem Bereich Erneuerbare Energien (Instrument 6)	
Inhalt der Instrumente	Qualifizierung Coaching Strukturbildung			Systematische Stärkung von Innovationsprozessen in KMU (Instrument 2)	Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen bei der Krisenbewältigung und Unternehmenssicherung (Instrument 8)	
Zielsetzungen	Erhalt/Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit; Verbesserung der Innovationsfähigkeit			Informations-, Qualifizierungs-, Kooperationsangebote für KMU und Handwerksbetriebe zur Außenwirtschaftsförderung (Instrument 3)	Beratungsstelle für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zur beruflichen Weiterbildung (Instrument 9)	
Zielgruppen	Führungskräfte und Beschäftigte; KMU			Innovative Beschäftigungspolitik für den Klimaschutz (Instrument 4)	Vernetzung und Beratung innovationsbereiter KMU und Handwerksbetriebe (Instrument 10)	
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Ziel-erreichung in %	Ergebnisindikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl der Teilnehmer				Anteil der Teilnehmer die nach der Qualifizierung in der Implementierung von Innovationen tätig sind	80%	<i>Daten liegen voraussichtlich erst mit dem JDB 2011 vor</i>
Beschäftigte	6.615	785	11,9			
	hiervon 45% Frauen	40,6%				
Anzahl beteiligter KMU	800	857	107,1	Anteil beteiligter KMU, die Innovationen implementieren	80%	34,1%

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, eigene Auswertungen der Projektübersichten, eigene Auswertungen der Daten des Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011

Aktion A4: Förderung von Netzwerken und Kooperationen zwischen Betrieben und von Betrieben mit Forschungseinrichtungen

Innerhalb der Aktion A4 sind zur Förderung von Netzwerken und Kooperationen bislang elf Projekte initiiert worden, von denen vier bereits abgeschlossen sind. Inhaltlich richtet sich die Förderung z. B. an Handwerksbetriebe zur Organisations- und Personalentwicklung, sie unterstützt im Weiteren Diversity Management in KMU und auch Telearbeit für die Arbeitnehmerschaft in KMU. Zudem kommt es zur Etablierung eines ‚Interkulturelles Frauenwirtschaftszentrum‘, das hochqualifizierte Frauen in der Gründungs- und Startphase unterstützen soll. Die doch sehr unterschiedlichen Instrumente zur Netzwerkbildung und Kooperationsförderung führen ebenfalls dazu, dass die faktischen Zielgruppen der Aktion A4 relativ heterogen sind. So werden Führungskräfte, Beschäftigte, Hochschulabsolventinnen und -absolventen, Forschungseinrichtungen und KMU angesprochen (siehe folgende Tabelle). Die materielle Zielerreichung bildet die Umsetzung der Aktion über 18 geförderte Netzwerke und Kooperationen (Zielzahl von neun für das Jahr 2013) nur bedingt ab.

Vielversprechend ist die bisher intensive Verknüpfung zwischen einzelnen KMU, zwischen denen überwiegend ein Wissenstransfer stattfindet. Es muss jedoch kritisch angemerkt werden, dass dem im Operationellen Programm formulierten Schwerpunkt auf Innovation und Bewältigung technologischer Herausforderungen bislang nur bedingt Rechnung getragen werden konnte.

Tabelle 8–7: Aktion A4 – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion A4: Förderung von Netzwerken und Kooperationen zwischen Betrieben und von Betrieben mit Forschungseinrichtungen						
Geförderte Projekte						
Anzahl	11 (hiervon abgeschlossen: 4)	Fokus der Instrumente			Netzwerk innovationsbereiter KMU und Handwerksbetriebe (Instrument 1)	Sicherung der Finanzdienstleistungskompetenz in KMU (Instrument 7)
Inhalt der Instrumente	Strukturbildung				Beratungsnetzwerk von KMU und Handwerksbetrieben mit Forschungseinrichtungen (Instrument 2)	Interkulturelles Frauenwirtschaftszentrum: Konzeption und Umsetzung des begleitenden Netzwerkansatzes (Instrument 8)
Zielsetzungen	Verbesserung der Innovationsfähigkeit; Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit				Netzwerk: Diversity Management (Instrument 3)	Organisation und Personalentwicklung im Handwerk (Instrument 11)
Zielgruppen	Führungskräfte Beschäftigte Hochschulabsolventen Forschungseinrichtungen KMU				Netzwerk zwischen Betrieben und Hochschulen zur Innovationsfähigkeit (Instrument 4)	Telearbeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in KMU (Instrument 14 und 15)
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Ziel-erreichung in %	Ergebnisindikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl geförderter Netzwerke und Kooperationen mit Lfz. je 3 Jahre	9	18	200,0	k.A.¹		
Anzahl beteiligter KMU, die Innovationen eingeführt haben	Kein Ziel definiert ²					

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, eigene Auswertungen der Projektübersichten, eigene Auswertungen der Daten des Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011

Anmerkungen

¹ Im Operationellen Programm ist als Ergebnisindikator für die Aktion A4 die Erhöhung der Innovationsfähigkeit von KMU angegeben. So soll es im Jahr 2013 21.200 KMU mit Innovationen in Hamburg geben (Baseline 2005: 21.000). Der Indikator ist jedoch als Wirkungsindikator einzustufen und im weiteren Kontext der Förderung zu sehen. Direkte Auswirkungen der Förderung auf diesen Indikator können grundsätzlich nicht identifiziert werden. Da in den Tabellen nur Output und Ergebnisindikatoren dargestellt werden, wird dieser Indikator an dieser Stelle nicht wiedergeben. Siehe hierzu im Genaueren das Kapitel Bewertung der Indikatorik.

² Siehe hierzu Indikatorenüberprüfung.

8.2.2 Zwischenfazit

Die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten konnte über die bisherige Förderung im Hinblick auf die finanzielle Umsetzung der Aktionen sehr gut unterstützt werden. Positive Beiträge zur Erreichung von KMU wurden vor allem über die Aktionen A2 „Beratungsstellen für Unternehmen und Beschäftigte“ und A3 „Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in kleinen und mittleren Unternehmen“ geleistet. Die Zahl der zu erreichenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Zielgröße von 20.615 bis 2013) über die Aktionen A1 und A3 konnte jedoch bislang nur bedingt erreicht werden. Vor allem bei der Erreichung von Migrantinnen und Migranten sowie gering- und unqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur beruflichen Weiterbildung zeigt sich, dass diese Gruppe einer besonderen Sensibilisierung bedarf.

Zudem wird deutlich, dass über die Aktionen A3 „Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in kleinen und mittleren Unternehmen“ und A4 „Förderung von Netzwerken und Kooperationen zwischen Betrieben und von Betrieben mit Forschungseinrichtungen“ dem Schwerpunkt des Operationellen Programms zur Stärkung von Produkt- und Prozessinnovationen und zur Bewältigung technologischer Herausforderungen über die Auswahl der Projekte im Wettbewerbsverfahren nur bedingt Rechnung getragen werden konnte.

8.2.2.1 Spezifisches Ziel 2: Förderung des Unternehmergeistes

Das spezifische Ziel zur Förderung des Unternehmergeistes wird von einer Aktion verfolgt.

8.2.2.2 Strategische Ausrichtung

Aktion A5: Förderung der Selbstständigkeit und der Gründung neuer Betriebe

Durch Information, Sensibilisierung und Beratung von Existenzgründerinnen und Existenzgründern sollen Selbstständige unterstützt und die Anzahl von Gründungen neuer Betriebe aus der Erwerbslosigkeit erhöht werden. Speziell im Dienstleistungssektor und im Handwerk sollen Gründungen und Übergaben bestehender Betriebe an Nachfolger gefördert werden. Zielgruppenspezifisch ist zudem vorgesehen, gezielt Frauen und Personen mit Migrationshintergrund anzusprechen (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 89).

8.2.2.3 Relevanz und Kohärenz der Aktion

Die Aktion zur Förderung des Unternehmergeistes ist zukünftig von Relevanz. Die Freie und Hansestadt Hamburg ist im Bundesvergleich im Bereich der Selbstständigkeit zwar sehr aktiv, ein Handlungsbedarf beim Gründungsverhalten spezifischer Zielgruppen kann jedoch identifiziert werden. Beispielsweise ist das Gründungsgeschehen bei Frauen immer noch als unterproportional zu bezeichnen. Im Weiteren sind Personen mit Migrationshintergrund zwar sehr aktiv bei Existenzgründungen, sie bedürfen aber spezifischer Unterstützung in Bezug auf die Nachhaltigkeit.

Im Bereich der Kohärenz sind keine Herausforderungen zu identifizieren.

Maßnahmen auf Bundesebene:

Auf der Wirtschaftsministerkonferenz vom 7./8. Dezember 2006 wurde eine Arbeitsteilung bei der Gründungsförderung zwischen Bund und Ländern beschlossen, um Kompetenzüberschneidungen im Bereich **Förderung von Beratungsleistungen** für Gründerinnen und Gründer zu vermeiden. Der Bund soll in der Nachgründungsphase, die bis zu fünf Jahre nach der Gründung reicht, tätig werden. Die Länder hingegen sollen schwerpunktmäßig die Vorgründungsphase (Orientierung und Planung) bis zum Start der Existenzgründung betreuen. Allerdings wird ihnen zugebilligt, in der Nachgründungsphase aktiv zu werden, wenn sie spezielle Zielgruppen ansprechen bzw. in anderer Weise auf die Besonderheiten der Situation im Land eingehen müssen (vgl. zum Inhalt des Beschlusses Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2009:3).

- Das ESF-geförderte Bundesprogramm **Gründercoaching bei Gründungen aus Arbeitslosigkeit** setzt folglich erst in der Nachgründungsphase ein. Förderfähig sind Coachingmaßnahmen zu wirtschaftlichen, finanziellen und organisatorischen Fragen für Gründerinnen und Gründer aus Arbeitslosigkeit, die einen Gründungszuschuss nach SGB III oder Leistungen nach SGB II erhalten.
- Bei der Aktion A5 bestehen Gemeinsamkeiten mit dem ESF-geförderten Bundesprogramm **Informations- und Schulungsveranstaltungen sowie Workshops** vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA). Das Programm fördert Informations- und Schulungsveranstaltungen sowie Workshops, um die Bereitschaft zur Existenzgründung zu stärken, die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit von KMU und Freiberuflern zu verbessern und

- die Anpassung an veränderte wirtschaftliche Bedingungen zu erleichtern. Zielgruppe der Maßnahmen sind Existenzgründerinnen und -gründer, Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Führungs- und Fachkräfte. Die geschilderten Veranstaltungen können auch in der Vorgründungsphase in Anspruch genommen werden, sind jedoch ausschließlich als Gruppenangebot gedacht und nicht deckungsgleich mit dem Angebot der Aktion A5. Das Programm ergänzt die Aktion A5, ohne dass es zu Überschneidungen kommt.
- Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) fördert konzeptionelle Beratungen bestehender Unternehmen, Gruppenberatungen und Existenzgründungsberatungen, die durch Beraterinnen und Berater der Handwerkskammern und Fachverbände des Handwerks erfolgen (**Förderung der Beratungen von Handwerksunternehmen durch Kammern und Fachverbände**). Auch in diesem Programm sind Beratungen von natürlichen Personen vor der Existenzgründung oder vor der Übernahme eines bereits bestehenden Unternehmens förderfähig. Allerdings können nur Beratungen gefördert werden, die von Beraterinnen und Beratern durchgeführt werden, die bei Handwerkskammern und Fachverbänden tätig sind. Das Programm ergänzt die Aktion A5.

Maßnahmen auf Landesebene:

- Wichtige Akteure und Maßnahmen in der Hamburger Gründungsförderung sind die **„Hamburger Existenzgründungs Initiative“ (H.E.I.)** und das von ihr mitgetragene Hamburger Gründungsnetzwerk. Die H.E.I. wurde 1995 von der Behörde für Wirtschaft und Arbeit der Freien und Hansestadt Hamburg, der Handelskammer Hamburg und der Handwerkskammer Hamburg sowie Verbänden, Innungen, Kreditinstituten und der BürgerschaftsGemeinschaft Hamburg GmbH gegründet. Sie bietet Gründungswilligen in Hamburg eine Erstberatung an, in der ein Orientierungsgespräch durchgeführt wird. Anschließend erfolgt zumeist die Verweisung an Partner innerhalb des Gründungsnetzwerkes. Das Gründungsnetzwerk besteht aus 120 Organisationen wie z. B. Banken, der Handels- und Handwerkskammer, der BürgerschaftsGemeinschaft, Verbänden, Innungen, Unternehmensberatern, Seminaranbietern, die Unterstützung für Gründungswillige anbieten. Durch die Partner wird die gesamte Bandbreite unternehmerischer Tätigkeit z. B. Steuern, Recht, Versicherung, Kreditinstitute (einschließlich Bürgschaften) und Werbung abgedeckt. Die durch das laufende ESF-Programm in Hamburg geförderten Träger bzw. Projekte sind ebenfalls Partner im Gründungsnetzwerk, der weit überwiegende Teil der Akteure finanziert sich jedoch aus anderen Quellen.

Aktion A5 zeichnet sich besonders dadurch aus, dass die geförderten Projekte einen Mehrwert gegenüber bestehenden Maßnahmen der Freien und Hansestadt Hamburg bieten sollen. Gründerpersonen mit Migrationshintergrund erhalten in Hamburg eine auf die spezifischen Bedürfnisse der Migrantenökonomie zugeschnittene Beratung und Unterstützung, die es ohne die Förderung durch den ESF nicht geben würde. Synergien und eine Komplementarität der Aktion A5 zu bestehenden Maßnahmen der Freien und Hansestadt Hamburg sind daher zu erkennen.

8.2.2.4 Finanzielle und materielle Umsetzung der Aktion

Das spezifische Ziel zur Förderung des Unternehmergeistes wird mithilfe bislang 101,9 Prozent der gebundenen ESF-Mittel bereits sehr gut unterstützt (siehe folgende Tabelle).

Tabelle 8—8: Aktion A5 – finanzielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion (Nummer und Titel)	ESF-Mittel geplant in € (2007-2013)	ESF-Mittel gebunden in €	Gebunden/ Plan in %
Spezifisches Ziel 2: Förderung des Unternehmergeistes			
A5	Förderung der Selbständigkeit und der Gründung neuer Betriebe		
	<i>Gesamt</i>	3.646.116	3.715.437

Datenquelle: Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Datenstand 30.06.2011

Aktion A5: Förderung der Selbständigkeit und der Gründung neuer Betriebe

Mit der Aktion A5 sind bislang elf Projekte unterstützt worden, von denen sieben bereits abgeschlossen sind. Die Instrumente richten sich ganz allgemein an Existenzgründerinnen und -gründer und teilweise auch speziell an Personen mit Migrationshintergrund. Für diese Zielgruppe werden spezielle Beratungsangebote und allgemeine Beratungen hinsichtlich kreditfinanzierter Gründungsvorhaben gefördert. Diesbezüglich beinhaltet ein Instrument das Angebot einer Förderbank und die entsprechende Bereitstellung von Informationen über Fördermöglichkeiten. Als weitere Themen werden in einzelnen geförderten Instrumenten Beratungen über das Verhalten in Krisensituationen und im Prozess der Unternehmensübergabe an Nachfolger angeboten. Zudem werden zukunftsbezogene Qualifizierungsmaßnahmen für KMU gefördert. Als strukturbildende Maßnahme wird die Stärkung des Netzwerks von Hamburger Existenzgründerinnen und -gründern gefördert.

Neben der bisherigen guten finanziellen Zielerreichung der Aktion ist auch die materielle als sehr gut zu bezeichnen. Bereits 5.320 Existenzgründerinnen und -gründer sowie Selbstständige sind im Rahmen der Projekte beraten worden. Aktuell sind bereits 212,8 Prozent der ursprünglichen Zielgröße von 2.500 Beratungen erfüllt. Die Zahl der Beratungen lässt jedoch keine Aussagen über die Bestandsfestigkeit der Gründungen zu (siehe folgende Tabelle). Es ist davon auszugehen, dass die Projekte zum einen eine relativ genaue Unterstützung von Migrantinnen und Migranten beim Schritt in die Selbständigkeit geben. Die Unterstützung kann daher als strukturelle Integration der Personengruppe angesehen werden. Zum anderen können sie Selbstständigen über eine intensive Beratung Unterstützung in Zeiten wirtschaftlicher Probleme bieten.

Der bisherige Schwerpunkt auf Frauen in den Projekten scheint noch gering ausgeprägt, wie sich auch in den Indikatoren widerspiegelt (siehe folgende Tabelle), die Relevanz würde jedoch eine weitere Unterstützung zulassen.

Tabelle 8–9: Aktion A5 – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion A5: Förderung der Selbständigkeit und der Gründung neuer Betriebe						
Geförderte Projekte						
Anzahl	11 (hiervon abgeschlossen: 7)	Fokus der Instrumente		Erleichterung kreditfinanzierter Existenzgründungen (Instrument 1)	Interaktive Hilfe für kleine und Kleinunternehmen in Krisensituationen (Instrument 5)	
Inhalt der Instrumente	Beratung Qualifizierung Strukturbildung			Beratung von gründungswilligen oder selbständigen Migrantinnen und Migranten (Instrument 2)	Scheckheft II: Entwicklung eines Konzeptes zur ergänzenden zukunftsorientierten Qualifizierung bestehender kleiner und mittlerer Unternehmen (Instrument 6)	
Zielsetzungen	Existenzgründung Bestandserhaltung Vernetzung			Stärkung des Hamburger Gründungsnetzwerks und seiner Außenwirkung (Instrument 3)	Weiterentwicklung des Angebotes für die spezifischen Beratungs- und Unterstützungsbedarfe von existenzgründungswilligen Menschen mit Migrationshintergrund sowie Überleitung in ein Angebot allgemeiner Art (Instrument 9)	
Zielgruppen	Existenzgründer Existenzgründer mit Migrationshintergrund KMU			Vorhalten einer Förderdatenbank und Informationsangebot zu Förderangeboten und Vernetzung der Hamburger Träger der Wirtschaftsförderung (Instrument 4)	Erhöhung der Anzahl und der Bestandsfestigkeit von Existenzgründungen in Hamburg, Vorbereitung der Gründer auf den Umgang mit Krisensituationen, Vermeidung von Insolvenzen von Gründern in den ersten Jahren ihrer Selbständigkeit (Instrument 10)	
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Ziel- erreichung in %	Ergebnisindikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl der Teilnehmer an Beratungen						
Existenzgründer und Selbständige	2.500	5.320	212,8	k.A. ¹		
	hiervon 60% Frauen	31,3%				
Anzahl Kampagnen und Maßnahmen	4	1	25			

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, eigene Auswertungen der Projektübersichten, eigene Auswertungen der Daten des Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011

Anmerkungen

¹ Im Operationellen Programm sind als Ergebnisindikatoren für die Aktion A5 die Stabilisierung der Gründung aus Erwerbslosigkeit (Zielzahl 2013: 5.000; Baseline 2005: 5.000) sowie die Aktivierung der Gründungspotenziale von Frauen (Zielzahl 2013: 12%; Baseline 2005: 10,5%) angegeben. Die Indikatoren sind jedoch als Wirkungsindikatoren einzustufen und im weiteren Kontext der Förderung zu sehen. Direkte Auswirkungen der Förderung auf die Indikatoren können grundsätzlich nicht identifiziert werden. Da in den Tabellen nur Output und Ergebnisindikatoren dargestellt werden, werden die Indikatoren an dieser Stelle nicht wiedergeben. Siehe hierzu im Genaueren das Kapitel Bewertung der Indikatoren.

8.2.3 Zwischenfazit

Die bisherige Unterstützung des Unternehmergeistes mithilfe des ESF konnte in Hamburg durch unterschiedliche Projekte, die sich auf die Zielgruppe der Personen mit Migrationshintergrund und der Selbständigen konzentrieren, gut vorangetrieben werden.

Gründungswillige Frauen sowie selbstständige Frauen fanden – trotz bestehender Relevanz – bis dato noch keine spezifische Berücksichtigung in der Förderung. Grundsätzlich sollte bei der Unterstützung der Gründungsberatung auf Gründungen im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen gesetzt werden, sodass von einer entsprechenden Bestandsfestigkeit der gegründeten Betriebe ausgegangen werden kann. Der Fokus sollte – vor allem bei Personen mit Migrationshintergrund – nicht auf der wohnortnahen Versorgung liegen, da auch immer der Aspekt der Förderung „guter Arbeit“ durch den ESF zu beachten ist.

8.2.4 Fazit: Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten

Die bisherige Förderung hat sich entsprechend den Prioritäten der Programmplanung (84,0 Prozent der ESF-Mittel für die Prioritätsachse) auf die **Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten** konzentriert. Bereits 90,6 Prozent der ESF-Mittel sind hierfür gebunden (siehe folgende Tabelle zur finanziellen Umsetzung).

Die Förderung unterstützt vor allem den Ausbau der Beratungsstrukturen für Beschäftigte und Unternehmen im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Hier zeigen sich Probleme zum einen in der Erreichung der Zielgruppen der Personen mit Migrationshintergrund sowie gering- und unqualifizierter Beschäftigter (siehe auch folgende Tabelle zur materiellen Umsetzung). Zum anderen erweist es sich als zeit- und ressourcenintensiv, KMU im Sinne einer stringenten Personalentwicklung für die Notwendigkeit der beruflichen Weiterbildung zu sensibilisieren. Die schwierige Zielerreichung der Gruppen führt jedoch nicht zu dem Ergebnis, dass die Förderung nicht weiter betrieben werden sollte. Es sollte im Gegenteil davon ausgegangen werden, die Unterstützung durch mögliche Umschichtungen aus anderen Prioritätsachsen noch zu verstärken.

Als etwas problematisch erweist sich die bisherige Unterstützung des ESF in Hamburg im Bereich der **Produkt- und Prozessinnovationen**. Zwar ist die aktuelle finanzielle Zielerreichung der vorgesehenen Aktionen A3 und A4 als relativ gut einzuschätzen. Es zeigt sich jedoch, dass nicht immer eine zielgenaue Steuerung über das Operationelle Programm möglich war und im Rahmen der Wettbewerbsverfahren Ideen zu Projekten geworden sind, die nicht strikt dem Innovationsbegriff zugeordnet werden können. Hier wird ein Grundproblem des ESF in der Förderperiode 2007-2013 auch für Hamburg augenscheinlich, sodass in vielen Landesprogrammen nicht immer gelang, Produkt- und Prozessinnovationen anzustoßen.

Die **Förderung des Unternehmergeistes** vereint lediglich 16,0 Prozent der ESF-Mittel der Prioritätsachse A auf sich. Allerdings ist auch hier mit 101,9 Prozent an gebundenen ESF-Mitteln eine Überauslastung der Aktion A5 zu beobachten, die sich in einer materiellen Übererfüllung der Ziele fortsetzt (siehe folgende Tabelle zur materiellen Umsetzung). Hamburg konnte über die Förderung viele Personen mit Migrationshintergrund bei der Gründung unterstützen, aber auch Selbstständige beim Erhalt ihrer Existenz fördern. Lediglich der Schwerpunkt auf die Zielgruppe der Frauen ist – trotz bestehender Relevanz – noch nicht in entsprechendem Umfang gesetzt worden. Trotz bereits bestehender finanzieller Auslastung der Aktion A5 sollte vor dem Hintergrund der Relevanz davon ausgegangen werden, die Unterstützung durch mögliche Umschichtungen aus anderen Prioritätsachsen noch zu verstärken.

Tabelle 8–10: Prioritätsachse A – finanzielle Umsetzung, 30.06.2011

	Spezifische Ziele	ESF-Mittel geplant in € (2007 - 2013)	ESF-Mittel gebunden in €	Gebunden/ Plan in %
Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten				
1	Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten			
	<i>Gesamt</i>	19.142.107	17.350.757	90,6
2	Förderung des Unternehmergeistes			
	<i>Gesamt</i>	3.646.116	3.715.437	101,9

Datenquelle: Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Datenstand 30.06.2011

Tabelle 8–11: Prioritätsachse A – materielle Umsetzung, 30.06.2011

	Spezifische Ziele	SOLL	IST	Zielerreichung in %
Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten				
1	Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten			
	<i>Anzahl der Teilnehmer¹</i>	20.615	1.910	9,3
	<i>davon weiblich¹</i>	45%	48,7%	-
	<i>Anzahl der Unternehmen²</i>	2.000	1.381	69,1
	<i>Anzahl der Beratungsstellen³</i>	11	6	54,5
	<i>Anzahl der Netzwerke und Bündnisse⁴</i>	9	18	200,0
2	Förderung des Unternehmergeistes			
	<i>Anzahl der Teilnehmer</i>	2.500	5.320	212,8
	<i>davon weiblich</i>	60%	31,3%	-
	<i>Anzahl der Unternehmen</i>	-	-	-
	<i>Anzahl Maßnahmen und Kampagnen</i>	4	1	25,0

Datenquelle: INEZ, Datenstand 30.06.2011

¹ bezieht sich lediglich auf die Aktionen A1 und A3.

² bezieht sich lediglich auf die Aktionen A2 und A3.

³ bezieht sich lediglich auf die Aktion A2.

⁴ bezieht sich lediglich auf die Aktion A4.

8.3 Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals

Zur Verbesserung des Humankapitals in der Freien und Hansestadt Hamburg werden in Prioritätsachse B zwei spezifische Ziele verfolgt:

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

Für die Umsetzung der Prioritätsachse B sind insgesamt ESF-Mittel im Umfang von 31.903.512 Euro geplant, das entspricht etwa 36 Prozent der Mittel für die Prioritätsachsen (ohne Technische Hilfe). Hierbei sind zur Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots (Spezifisches Ziel 3) 18.230.578 Euro und zur Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme (Spezifisches Ziel 4) 13.672.934 Euro veranschlagt. Insgesamt ist vorgesehen, mit der Umsetzung 8.240 Teilnehmende zu unterstützen.

8.3.1 Spezifisches Ziel 3: Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes

Das Spezifische Ziel 3 wird über zwei Aktionen gefördert. Aktion B1 „Förderung am Übergang Schule/Beruf“ richtet sich an Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern. Aktion B2 „Förderung der Ausbildung von Jugendlichen und in Betrieben“ setzt bei Jugendlichen vor und während der Ausbildung an und richtet sich auch an KMU. Für beide Aktionen sind jeweils 9.115.289 Euro ESF-Mittel vorgesehen; dies entspricht 57 Prozent der ESF-Mittel für die Prioritätsachse B.

8.3.1.1 Strategische Ausrichtung

Aktion B1: Förderung am Übergang Schule/Beruf

Die Aktion hat zum Ziel, Schülerinnen und Schüler am Übergang von Schule und Beruf zu fördern. Ein Schwerpunkt liegt auf der Förderung von Hauptschülerinnen und -schülern, Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf und Schulabgängerinnen und -abgängern mit Migrationshintergrund. Die Maßnahmen sollen Schulabbrüche vermeiden, die Berufswahlkompetenz fördern und zu einem besseren Übergang von der Schule in eine berufliche Ausbildung und in berufsvorbereitende Maßnahmen in betriebsnaher Form führen. Darüber hinaus sollen Reformen in den Systemen der beruflichen Bildung angestoßen, neue Ausbildungsmodule entwickelt und berufsrelevante Zertifikate standardisiert werden (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 94f.).

Mit den Instrumenten sollen Maßnahmen gefördert werden, die vor allem Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund an allgemeinbildenden Schulen bei der Berufsorientierung unterstützen und zum Erreichen eines Schulabschlusses motivieren. Weiterhin soll das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) insbesondere Hauptschülerinnen und Hauptschülern sowie Jugendlichen mit Migrationshintergrund als Möglichkeit für berufliche Orientierung und für die Persönlichkeitsentwicklung erschlossen werden. Für Berufsfelder wie das Handwerk, technische Berufe sowie Erziehung und Pflege werden spezifische Maßnahmen gefördert, die über diese Berufsfelder informieren und für diese Interesse wecken sollen. Zudem werden Maßnahmen gefördert, die ein Übergangsmangement in die betriebliche Ausbildung insbesondere an beruflichen oder berufsvorbereitenden Schulen anbieten. Schließlich wird eine Maßnahme gefördert, die Eltern mit Migrationshintergrund informieren, vernetzen und als Multiplikatoren ausbilden soll, damit diese ihre Kinder bei der Berufsorientierung besser unterstützen können (Leistungsbeschreibungen zur Aktion B1 der bisherigen Wettbewerbsverfahren).

Aktion B2: Förderung der Ausbildung von Jugendlichen und in Betrieben

Die Aktion zielt darauf ab, die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze zu erhöhen, indem der Anteil ausbildender Betriebe erhöht wird. Dabei soll auch die Qualität der Ausbildung verbessert werden. Diese Ziele sollen durch die Förderung der Ausbildung in Betrieben erreicht werden, die bisher noch nicht ausbilden. Ausbildungsagenturen sollen Ausbildungsplätze akquirieren und dafür geeignete Be-

werberinnen und Bewerber finden, Betriebe zum Thema Einstellungs- und Personalpolitik beraten und bei der Organisation von betrieblicher Ausbildung unterstützen. Die Förderung von Ausbildungsverbänden und Kooperationen von Betrieben mit externen Trägern soll gerade kleine Unternehmen bei der Einführung von Ausbildung unterstützen. Diese Förderung soll sich auch explizit an Betriebe richten, deren Inhaberin oder Inhaber einen Migrationshintergrund hat. Insgesamt soll die Beschäftigungssicherheit von Auszubildenden erhöht werden.

Außerdem sollen für die Auszubildenden ausbildungsunterstützende Hilfen angeboten und schließlich während der Ausbildungsvorbereitung Zusatzqualifikationen vermittelt werden. Der Schwerpunkt liegt in der Förderung von Schulabgängerinnen und Schulabgängern von Hauptschulen, Jugendlichen mit Migrationshintergrund sowie Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf. Einige Instrumente der Aktion beinhalten die Entwicklung, Zertifizierung und Umsetzung zusätzlicher außerbetrieblicher Qualifizierungsbausteine. Diese sollen von unversorgten, benachteiligten Jugendlichen bei Trägern absolviert werden. Durch die Zertifizierung der Qualifizierungsbausteine soll der Übergang in eine betriebliche Ausbildung erleichtert werden (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 95f. und Leistungsbeschreibungen zur Aktion B2 der bisherigen Wettbewerbsverfahren).

8.3.1.2 Relevanz und Kohärenz der Aktionen

Die Aktionen des Spezifischen Ziels 3 sind auch in Zukunft von erheblicher Relevanz. Gerade der Rückgang der Schul- und Ausbildungsabbrüche zeigt die weiteren Verbesserungsmöglichkeiten. So ist zwar der Anteil der Schulabbrüche deutlich zurückgegangen, jedoch wird das vorgegebene EU-Ziel bis zum Jahr 2020 wahrscheinlich noch nicht erreicht.³¹

Darüber hinaus bleiben die erheblichen Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen einerseits und Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund andererseits bestehen. Knapp ein Drittel aller Jungen verlässt die allgemeinbildende Schule entweder ganz ohne Schulabschluss (9,1 Prozent) oder mit einem Hauptschulabschluss (20,4 Prozent). Bei den Mädchen ist es hingegen nur gut ein Fünftel, das die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss (6,7 Prozent) oder mit Hauptschulabschluss (15 Prozent) verlässt. Die Unterschiede bei Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund sind noch gravierender. Mehr als doppelt so viele Jugendliche mit Migrationshintergrund verlassen die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss im Vergleich zu den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Infolgedessen finden Jugendliche ohne Schulabschluss oder nur mit Hauptschulabschluss deutlich seltener einen Ausbildungsplatz im dualen System. Der Zugang zu einer vollzeitschulischen Berufsausbildung außerhalb des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) ist in den allermeisten Fällen gar nicht möglich.

Berufsorientierung und eine Stärkung der Berufswahlkompetenz können Jugendlichen einerseits bessere Startchancen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz geben. Andererseits kann ein konkreter Berufswunsch mit Praxiserfahrung auch die Motivation erhöhen, einen (Realschul-) Abschluss zu machen. Darüber hinaus bietet eine bessere Berufswahlkompetenz auch die Chance, den Übergang an der zweiten Schwelle – also nach Abschluss der Ausbildung – besser zu bewältigen. Hierbei ist eine Orientierung auf Berufe mit Zukunft besonders wichtig und gleichzeitig hilfreich.

An Gymnasien und Gesamtschulen mit gymnasialer Oberstufe bieten zusätzliche Projekte zur Berufsorientierung die Chance, Jugendliche an bestimmte Studienfächer heranzuführen, die in den Schulen

³¹ Wie bereits auf Seite 24, Fußnote 12 erläutert, existiert ein Unterschied zwischen dem Anteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne (Haupt-) Schulabschluss und der Schul- und Ausbildungsabbruchsquote der EU. Bei dem Anteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne (Haupt-) Schulabschluss handelt es sich um den Schulentlassjahrgang des jeweiligen Jahres. Bei der Schul- und Ausbildungsabbruchsquote der EU wird der Anteil an den jungen Erwachsenen zwischen 18 und 24 Jahren gezählt, die sich nicht (mehr) in Schule oder Ausbildung befinden und weder einen Abschluss der allgemeinbildenden Schule noch einen Ausbildungsabschluss besitzen. Diese Quote bezieht sich also auf mehrere Kohorten und berücksichtigt nachgeholte Schul- und Ausbildungsabschlüsse. Da für sie erst zu einem späteren Zeitpunkt im Leben der jungen Menschen eine Zählung vorgenommen wird, ist eine Änderung der Schulpolitik erst mit einiger Verzögerung sichtbar. Für die Schul- und Ausbildungsabbruchsquote der EU liegen für Hamburg keine Daten vor.

entweder nicht unterrichtet werden oder deren Ausrichtung sich erheblich von der an den Hochschulen und Universitäten unterscheidet. Insbesondere bei den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) ist eine Erhöhung der Zahl der Absolventinnen und Absolventen wünschenswert. Dieses Ziel kann zum einen durch eine bessere Unterstützung während des Studiums und zum anderen durch eine Erhöhung der Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger erreicht werden.

Auf dem Ausbildungsmarkt zeigt sich ein ähnliches Bild. Die gute Entwicklung verbessert vor allem die Chancen der bisher marktbenachteiligten Jugendlichen, die aufgrund von fehlenden Ausbildungsplätzen keine duale Ausbildung beginnen konnten. Die sozial benachteiligten Jugendlichen, also die mit schlechten Startchancen aufgrund bildungsferner Elternhäuser und schlechten Schulleistungen, haben weiterhin Schwierigkeiten, einen dualen Ausbildungsplatz zu bekommen. Im Stadtstaat Hamburg verstärkt sich der Unterschied durch Jugendliche mit guten Schulabschlüssen aus den angrenzenden Flächenstaaten.

Zur Verbesserung der Lebenssituation benötigen sozial benachteiligte Jugendliche diese Unterstützung beim Übergang in die betriebliche Ausbildung und auch während der Ausbildung bis zum Abschluss. Auch für KMU ist eine Beratung und Begleitung sinnvoll, insbesondere wenn sie (sozial-)benachteiligte Jugendliche ausbilden. Und auch Auszubildende in KMU, die bisher gar nicht ausgebildet haben, können von einer Unterstützung der KMU profitieren.

Es ist möglich, dass sich zukünftig Herausforderungen im Bereich der Kohärenz für die Aktionen B1 und B2 entwickeln. Bereits jetzt sind beide Bereiche durch eine vielfältige und komplexe Programmlandschaft sowie eine hohe Maßnahmenvielfalt gekennzeichnet. Im Folgenden werden die Unterschiede zu den aktuell relevanten Programmen und Maßnahmen aufgezeigt. Dabei orientiert sich die Reihenfolge an den Institutionen des Bildungssystems: Schule, Übergangssystem und Ausbildung. Die Kohärenzprüfung zu den Programmen für (junge) Arbeitslose findet sich im Abschnitt Kohärenz des Spezifischen Ziels 6 (Aktion C4).

Berufsorientierung in der Schule:

- Das Instrument der **(erweiterten) vertieften Berufsorientierung** (§ 33 SGB III i.V.m. § 421q SGB III) ergänzt und intensiviert die Berufsorientierung der Arbeitsagenturen. Sie besteht aus mehrwöchigen Maßnahmen, für die eine Kofinanzierung Dritter, insbesondere der Länder, von mindestens 50 Prozent erforderlich ist. Die Bundesagentur für Arbeit hat die Ausgaben für die Berufsorientierung von 2007 bis 2009 von 20 Mio. auf über 68 Mio. Euro aufgestockt. Die (erweiterte) vertiefte Berufsorientierung ist derzeit bis Ende 2013 befristet. Die Beteiligung der Länder an der Finanzierung gewährleistet grundsätzlich eine Abstimmung zwischen den Arbeitsagenturen und den Ländern.
- Die **Berufseinstiegsbegleitung** ist ein Instrument nach § 421s SGB III, mit dem leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler von der Vorabgangsklasse der allgemeinbildenden Schule bis hinein in die Ausbildungseingangsphase begleitet werden sollen. Das Instrument wird in Schulen angeboten, die zum Hauptschulabschluss führen. Diese frühzeitige und lückenlose Begleitung wird durch professionelle, berufs- und lebenserfahrene Berufseinstiegsbegleiterinnen und Berufseinstiegsbegleiter angeboten, die die Jugendlichen bis maximal 24 Monate nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule begleiten. Die lange Begleitungsdauer soll den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses ermöglichen, auf dessen Grundlage die Patin bzw. der Pate Unterstützung bei allen Stationen des Berufsfindungs- und Einmündungsprozesses leistet (Berufsorientierung, Berufswahl, Ausbildungsbefähigung, Bewerbungsprozess, Ausbildungsbeginn). Derzeit läuft die Modellphase (2009–2014) für die Berufseinstiegsbegleitung an 1.000 Schulen, von denen sich 13 Schulen in Hamburg befinden. Der Modellcharakter schließt eine Doppelförderung grundsätzlich aus. Bei einer Entfristung der Maßnahme sollte eine Abstimmung zwischen allen beteiligten Akteuren stattfinden. So könnte eine Doppelförderung vermieden und gleichzeitig eine flä-

chendeckende Betreuung der Jugendlichen ermöglicht werden. Eine solche Entfristung ist bei der Instrumentenreform vorgesehen.

- Eine Berufseinstiegsbegleitung ist auch in das im September 2010 gestartete **Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung der BMBF-Bildungsketten-Initiative** eingebunden. Ausgangspunkt des Sonderprogramms ist eine Potenzialanalyse von Schülerinnen und Schülern ab der 7. Klasse, auf deren Basis individuelle schulische und außerschulische Begleitmaßnahmen erfolgen sollen. Nicht schulische Begabungen und Interessen werden dabei gezielt mit einbezogen. Diese Potenzialanalyse ist die Basis für die ab der 8. Klasse beginnenden Berufsorientierungsmaßnahmen. Besonders gefährdete Schülerinnen und Schüler sollen durch Berufseinstiegsbegleiterinnen und -begleiter über mehrere Jahre gezielt und kontinuierlich bis hinein in die berufliche Ausbildung begleitet werden. Die Konditionen der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III und der Richtlinie für das Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung unterscheiden sich leicht. Beispielsweise ist die Dauer der Begleitung nach Beginn der Ausbildung unterschiedlich. Für die Umsetzung des Sonderprogramms ist auch die Bundesagentur für Arbeit beauftragt. Wie auch bei der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III sollte bei einer Entfristung des Programms eine Abstimmung zwischen den beteiligten Akteuren stattfinden, um eine Doppelförderung zu vermeiden und gegebenenfalls eine flächendeckende Betreuung zu ermöglichen.
- Auch das **Berufsorientierungsprogramm BOP** des BMBF richtet sich an Schülerinnen und Schüler vor dem Übergang von Schule und Ausbildung. Dabei wird in der Schule eine Potenzialanalyse durchgeführt. Anschließend erproben die Schülerinnen und Schüler bei den sogenannten Werkstatttagen zwei Wochen lang mindestens drei Berufsfelder unter Anleitung erfahrener Ausbilderinnen und Ausbilder in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. BOP bietet im Gegensatz zu den verschiedenen Formen der Berufseinstiegsbegleitung keine Begleitung durch eine feste Ansprechperson.

Die Förderung der Aktion B1 unterscheidet sich zum einen durch die Berufsorientierung zu bestimmten Themenfeldern und das Angebot in den verschiedenen Schulformen, nicht nur solchen, die zu einem Hauptschulabschluss führen. Darüber hinaus ist die Elternarbeit ein Alleinstellungsmerkmal der Förderung durch den ESF.

Jugendberufshilfe:

- Die Initiative **JUGEND STÄRKEN** zielt auf eine Stärkung der Aufgabenwahrnehmung der kommunalen öffentlichen Jugendhilfe (§ 13 SGB VIII), die Erprobung von Strukturen und Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit der Akteure an den Schnittstellen der Bereiche Schule, SGB II/III und SGB VIII und die Schaffung eines lückenlosen und geeigneten Fördersystems für benachteiligte Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund. Im Rahmen der BMFSFJ-Initiative JUGEND STÄRKEN werden vier Programme umgesetzt und aus dem ESF-Programm des Bundes finanziert: die Kompetenzagenturen, STÄRKEN vor Ort, Aktiv in der Region und Schulverweigerung – die 2. Chance. Weiterhin gehören die Jugendmigrationsdienste zur Initiative JUGEND STÄRKEN, die jedoch nicht aus dem ESF-Programm des Bundes finanziert werden. Für die Kohärenzbeurteilung sind die Kompetenzagenturen, Schulverweigerung – die 2. Chance und STÄRKEN vor Ort von besonderer Bedeutung.
- Die **Kompetenzagenturen** richten sich an besonders benachteiligte Jugendliche, die von den ansonsten bestehenden Angeboten nur noch sehr schwer oder gar nicht mehr erreicht werden. Es handelt sich um ein niedrighwelliges Angebot, bei dem die Jugendlichen durch Case-Managerinnen bzw. -Manager begleitet werden und mit deren Hilfe sie die erforderlichen Hilfen und Unterstützungsangebote (wieder) in Anspruch nehmen sollen. Die Case-Managerinnen und -Manager begleiten die Jugendlichen als feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner über einen längeren Zeitraum vor Ort und leisten auch aufsuchende Sozialarbeit. Die Kompetenzagenturen richten sich nicht unbedingt an Schülerinnen und Schüler, sondern allgemein an Jugendli-

che. Dabei haben sie die Aufgabe, die Jugendlichen überhaupt wieder an Unterstützungsangebote und -maßnahmen heranzuführen. Die ESF-Förderung in Hamburg und die Kompetenzagenturen können sich sehr gut ergänzen. So werden mit den Aktionen B1 und B2 insbesondere Schülerinnen und Schüler angesprochen. Darüber hinaus konzentriert sich die Förderung der Aktionen B1 und B2 unter anderem auch auf Roma und Sinti, also eine relativ kleine Zielgruppe der Kompetenzagenturen.

- Das Programm **Schulverweigerung - Die 2. Chance** richtet sich als Kriseninterventionsprogramm an Schülerinnen und Schüler, die die Teilnahme am Unterricht aktiv oder passiv verweigern und so ihren Schulabschluss gefährden. Diesen Jugendlichen wird eine Begleitung in Form eines Case-Managements angeboten. Deutschlandweit gibt es Anlaufstellen des Programms in Form lokaler Koordinierungsstellen, die auch aufsuchende Sozialarbeit anbieten. Die Case-Managerinnen und -Manager führen in einem zweiten Schritt mit den Jugendlichen eine Kompetenzfeststellung durch. Auf deren Grundlage wird dann ein individueller Entwicklungsplan gemeinsam mit Jugendlichen, Eltern und der Schule erarbeitet. Die Case-Managerinnen bzw. -Manager stehen den Jugendlichen als feste Ansprechperson langfristig zur Verfügung. Bisher wird aus den Aktionen B1 und B2 kein Projekt gefördert, das sich direkt dem Thema Schulabbruch widmet. Sollte dies in Zukunft geändert werden, bietet sich eine Verzahnung mit den Anlaufstellen des Programms Schulverweigerung – die 2. Chance an.
- Auch **STÄRKEN vor Ort** ist ein niedrighschwelliges Angebot. Es richtet sich zum einen an benachteiligte Jugendliche und zum anderen an Frauen mit Problemen beim (Wieder-)Einstieg in das Erwerbsleben. Im Rahmen von STÄRKEN vor Ort werden Mikroprojekte gefördert, die direkt auf die beiden Zielgruppen ausgerichtet sind oder aber die Aktivierung der lokalen Akteure zum Ziel haben. STÄRKEN vor Ort soll bestehende Förderangebote ergänzen und sich mit diesen verzahnen. Die Verzahnung mit bestehenden Projekten schließt eine Doppelförderung grundsätzlich aus.

Berufsvorbereitung:

- Die **Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen** (BvB, § 61 SGB III) setzen am Übergang Schule-Ausbildung nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule an. Sie richten sich an benachteiligte Jugendliche. Durch die inhaltliche Abstimmung der Projekte im Rahmen der Partnerschaftlichen Umsetzung mit den Agenturen für Arbeit bzw. der Jobcenter team.arbeit.hamburg ist eine Doppelförderung der gleichen Jugendlichen nicht zu erwarten.
- Das SGB III sieht für benachteiligte Jugendliche in einer Berufsausbildungsvorbereitung auch die Möglichkeit der sozialpädagogischen Betreuung vor. Diese **sozialpädagogische Begleitung von Berufsausbildungsvorbereitung** ist in § 243 SGB III geregelt. Durch die Anbindung an die BvB wird auch hier eine Doppelförderung vermieden.
- Das Programm **Perspektive Berufsabschluss** des BMBF setzt bei der Optimierung des Übergangsmanagements an. Dabei zielt es auf eine strukturelle Weiterentwicklung und auf eine bessere berufliche Integrationsförderung. Die Förderinitiative 1 **Regionales Übergangsmanagement** richtet sich vor allem an regionale Netzwerke und Akteure im Bereich Übergang Schule-Ausbildung. Die Förderinitiative 2 **Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung** soll Rahmenbedingungen für die Nachqualifizierung junger Erwachsener schaffen. Durch die unterschiedliche Herangehensweise – strukturelle Entwicklung einerseits und Teilnehmerförderung andererseits – kann eine Doppelförderung ebenfalls ausgeschlossen werden.
- Über die Förderung betrieblicher Ausbildung hinaus ist auch die Förderung betrieblicher Praktika für benachteiligte Jugendliche mit der **Einstiegsqualifizierung** möglich (§ 235b SGB III). In allen Bundesländern existieren schulische und betriebliche Formen der Berufsvorbereitung. Eine Verzahnung beider Varianten kann für die Zielgruppe einen Mehrwert bieten. In Hamburg wird

dieses Ziel mit der AV Dual (Ausbildungsvorbereitung Dual) angestrebt. Die verschiedenen Arten der Berufsvorbereitung sind keine Doppelförderung im eigentlichen Sinne, da die Zielgruppe sehr heterogen ist.

- Auch die **Jugendberufshilfe fördert die Berufsvorbereitung benachteiligter Jugendlicher**. Diese Maßnahme richtet sich nur an junge Erwachsene zwischen 18 und 24 ohne Hauptschulabschluss. Im Gegensatz dazu richtet sich die Förderung aus den Aktionen B1 und B2 an eine deutlich breitere Zielgruppe.

Vermittlung und Akquisition:

- Die Agenturen für Arbeit sind neben den Schulen für die **Berufsberatung** zuständig (§ 30 SGB III), die einerseits über Informationsmaterial und verschiedene Medien und andererseits im Rahmen der persönlichen Beratung und in den Berufsinformationszentren stattfindet. Das Angebot der Agenturen ist zusätzlich zu möglichen Berufsorientierungsmaßnahmen in der Schule zu sehen. Die Vermittlung von Ausbildungsplätzen ist Teil der Berufsberatung der Agenturen für Arbeit. Dies ist ein deutlicher Unterschied zu anderen Berufsorientierungsmaßnahmen.
- Mit der **Passgenauen Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen** des BMWi werden KMU bei der Rekrutierung von Auszubildenden unterstützt, jedoch nicht direkt Ausbildungsplätze akquiriert. Das Programm und die Förderung unterscheidet sich damit von Aktion B2.
- Unabhängig von speziellen Programmen zur Förderung der Ausbildungsplatzwerbung ist es sowohl **Aufgabe der Kammern als auch der Agenturen für Arbeit**, Betriebe bei Fragen zur Ausbildung zu beraten. Die zusätzliche Akquise von Ausbildungsplätzen für bestimmte Zielgruppen wie Jugendliche mit Erziehungsverantwortung hat eine hohe gesellschaftliche Relevanz und ist gleichzeitig deutlich anspruchsvoller als die „normale“ Akquise von Ausbildungsplätzen. Insofern ist eine Unterstützung der Akquisitionsbemühungen von Kammern und Agenturen für Arbeit sinnvoll.
- Das Bundesprogramm **Jobstarter Connect** des BMBF setzt bei der strukturellen Verbesserung des Übergangs von der Schule in die Ausbildung für benachteiligte Jugendliche an. Die strukturelle Verbesserung soll durch die Entwicklung standardisierter Ausbildungsbausteine erreicht werden. Im Gegensatz dazu werden mit den Aktionen B1 und B2 in erheblichem Umfang Projekte mit individueller Förderung finanziert.

Förderung von betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen:

- Für benachteiligte Jugendliche nach der Vollzeitschulpflicht, die zwar ausbildungsreif sind, aber keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, bieten die Agenturen für Arbeit **Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen** (BaE, § 242 SGB III) an, um den Übergang in eine betriebliche Ausbildung zu ermöglichen. Durch die partnerschaftliche Umsetzung kann eine Doppelförderung grundsätzlich ausgeschlossen werden.
- Das Bundesprogramm **JOBSTARTER - Für die Zukunft ausbilden** des BMBF hat die strukturelle Verbesserung der betrieblichen Ausbildungssituation zum Ziel. Es finanziert innovative Projekte statt der flächendeckenden Unterstützung für Unternehmen, beispielweise solche, die dazu beitragen sollen, die Ausbildungsquote ausländischer Unternehmen zu erhöhen oder Teilzeitausbildungen zu fördern. Es besteht eine klare Abgrenzung der Zuwendungsempfängerinnen und -empfänger von JOBSTARTER und der ESF-Förderung.
- In Hamburg fördert die Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) verschiedene Formen der Ausbildung von Jugendlichen. Bei allen diesen Maßnahmen kann eine Doppelförderung durch die

partnerschaftliche Umsetzung ausgeschlossen werden. Die Formen der Ausbildungsförderung durch die BSB sind:

- Förderung der Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen im Rahmen der Jugendberufshilfe
- Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche
- Förderung benachteiligter Jugendlicher im Rahmen des Hamburger Ausbildungsprogramms.

Die **Förderung der Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen im Rahmen der Jugendberufshilfe** setzt bei Jugendlichen an, die Hilfen zur Erziehung nach § 13 SGB VIII erhalten haben, also entweder eine ambulante oder eine stationäre (Heim-) Erziehung. Im Anschluss an eine Berufsvorbereitung wird den Jugendlichen eine außerbetriebliche Ausbildung ermöglicht. Mit der **Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche** werden außerbetriebliche Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche finanziert.

- Auch mit der **Förderung benachteiligter Jugendlicher im Rahmen des Hamburger Ausbildungsprogramms** wird benachteiligten Jugendlichen eine Ausbildung ermöglicht. Es handelt sich im Gegensatz zu den beiden erstgenannten Programmen jedoch auch um eine betriebliche Ausbildung. Sowohl bei der betrieblichen als auch bei der außerbetrieblichen Ausbildung erhalten die Jugendlichen eine gezielte Unterstützung durch einen Bildungsträger, der die Jugendlichen durch die gesamte Ausbildung begleitet.

Unterstützung von Auszubildenden und Betrieben während der Ausbildung:

- Die **ausbildungsbegleitenden Hilfen** (abH, § 241 SGB III) sind ein Regelinstrument des SGB III. Mit ihnen sollen Sprach- und Bildungsdefizite der Auszubildenden abgebaut werden sowie fachpraktische und fachtheoretische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gefördert werden. Darüber hinaus können die Auszubildenden eine sozialpädagogische Unterstützung erhalten. Finanziert wird die Maßnahme von der Bundesagentur für Arbeit. Auch Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher können in der Übergangsphase in eine außerbetriebliche oder betriebliche Ausbildung an ausbildungsbegleitenden Hilfen teilnehmen. Eine entsprechende Förderung gibt es in den Aktionen B1 und B2 nicht.
- Auch für die Betriebe existiert ein Regelinstrument zur Unterstützung bei der Ausbildung: die **organisatorische Unterstützung bei betrieblicher Berufsausbildung** (§ 243 SGB III). Die Bundesagentur für Arbeit fördert zu diesem Zweck Maßnahmen zur Unterstützung bei administrativen und organisatorischen Aufgaben von KMU. Im Gesetz ist auch eine Nachrangigkeitsregelung verankert. Diese organisatorische Begleitung richtet sich ausschließlich an Betriebe und nicht an Auszubildende. Dabei steht die Organisation der Ausbildung im Vordergrund. Konfliktlösung ist nicht Teil der organisatorischen Unterstützung. Auch eine solche Förderung existiert in den Aktionen B1 und B2 nicht.
- Das BMBF und das BMWi fördern die Strukturen der Lehrlingsunterweisung durch die finanzielle Förderung der Umstrukturierung und Modernisierung von **überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS)**. Mit diesem Programm werden Lehranstalten gefördert, an denen eine überbetriebliche Lehrlingsunterweisung, nicht jedoch die Lehrlingsunterweisung selbst stattfinden kann.
- Der Bund finanziert auch die **Förderung der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk (überbetriebliche Lehrlingsunterweisung – ÜLU)**. Damit werden Handwerksbetriebe bei der Finanzierung der vorgeschriebenen überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung unterstützt. Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung sichert die Qualität der betrieblichen Ausbildung im Handwerk. Eine anteilige Finanzierung durch den Bund, das Land und die Handwerksbetriebe ist möglich.

- Auch das Land Hamburg fördert die überbetriebliche Berufsbildung in anerkannten überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. Die **Förderung überbetrieblicher Berufsbildung** der BSB wird sowohl für die Ausstattung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten als auch für Lehrgänge der überbetrieblichen Berufsbildung genutzt. Wie bei der Bundesförderung soll die Förderung die Qualität der betrieblichen Ausbildung sicherstellen.
- Mit der **Förderung von Ausbildungsverbänden** unterstützt die Freie und Hansestadt Hamburg durch die BSB Ausbildungsverbände kleiner und Kleinstunternehmen, die die Möglichkeit erhalten sollen, qualitativ hochwertige betriebliche Ausbildung anzubieten. Die Ausbildungsverbände sollen von bisher noch nicht ausbildungsberechtigten Unternehmen gebildet werden. Die Förderung von Ausbildungsverbänden aus Aktion B2 bietet einen positiven Mehrwert zu dieser Förderung.

8.3.1.3 Finanzielle und materielle Umsetzung der Aktionen

Die finanzielle Ausschöpfung der beiden Aktionen des spezifischen Ziels 3 zur Förderung der Ausbildung und zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots ist hoch. Zwischen den beiden Aktionen bestehen leichte Unterschiede von etwa 14 Prozentpunkten (siehe folgende Tabelle). Da für die weitere Förderperiode noch größere Projekte, insbesondere die AV Dual, geplant sind, ist davon auszugehen, dass die für das spezifische Ziel 3 vorgesehenen Mittel bis zum Ende der Förderperiode ausgeschöpft werden können.

Tabelle 8-12: Aktionen B1 und B2 - finanzielle Umsetzung, 30.06.2011

Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals			
Aktion (Nummer und Titel)	ESF-Mittel geplant in € (2007-2013)	ESF-Mittel gebunden in €	Gebunden/Plan in %
Spezifisches Ziel 3: Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots			
B1	Förderung am Übergang Schule/Beruf		
	Gesamt	9.115.289	6.475.080
B2	Förderung der Ausbildung von Jugendlichen und in Betrieben		
	Gesamt	9.115.289	5.178.219

Datenquelle: Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Datenstand 30.06.2011

B1: Förderung am Übergang Schule/Beruf

Mit der Aktion B1 sollen Schülerinnen und Schüler sowie Jugendliche am Übergang von Schule und Beruf gefördert werden. Mit den Wettbewerbsverfahren bis Ende 2010 wurden 23 Projekte angestoßen (siehe folgende Abbildung), denen unterschiedliche Zielgruppen und Zielsetzungen zugrunde liegen.

So wird die Berufsorientierung sowohl in allgemeinbildenden als auch in berufsvorbereitenden Bildungsgängen der beruflichen Schulen gestärkt. Mit Informationen zu verschiedenen MINT-Berufen sollen Mädchen und jungen Frauen der verschiedenen Bildungsgänge an geschlechtsuntypische Berufe und Studiengänge herangeführt werden. Jungen und junge Männer erhalten entsprechende Informationen zu Erziehungs- und Pflegeberufen. Benachteiligte Jugendliche erhalten durch Unterstützung die Möglichkeit, einen freiwilligen Dienst, insbesondere das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ), als Phase der Berufsorientierung im Anschluss an die allgemeinbildende Schule zu nutzen. Eltern mit Migrationshintergrund werden durch Beratung und Information über das Ausbildungssystem in Deutschland in die Lage versetzt, ihre Kinder bei der Berufswahlentscheidung zu unterstützen. Durch Coaching und betriebliche Praxis soll der Übergang in die duale Ausbildung für die Jugendlichen ermöglicht werden. Auch wenn es kein Projekt gibt, das sich direkt der Verhinderung von Schulabbrüchen widmet, haben viele Projekte in den Schulen indirekt auch einen Einfluss auf Schulabbrüche. Bei konkreteren Vorstellungen über die eigene Zukunft, besonders bei realisierbaren Berufsvorstellungen, erhöht sich auch die Motivation, die Schule mit einem Abschluss zu verlassen.

Darüber hinaus richten sich einige Projekte auch an Jugendliche und junge Erwachsene unter 27 Jahre ohne Schulabschluss, die die Schule bereits verlassen haben. Ziel dieser Projekte ist die Integration in Ausbildung oder in Arbeit. In einigen dieser Projekte werden gezielt Sinti und Roma angesprochen.

Bei der materiellen Umsetzung der Aktion B1 wurden die Zielwerte bereits deutlich übertroffen. Bei den Projekten wurde die Zielgröße bereits um 76,9 Prozent übertroffen, bei den Teilnehmenden sind es sogar 250,7 Prozent. Dies ermöglicht für die verbleibende Förderperiode einen Schwerpunkt auf Projekte mit intensiver Betreuung einzelner Jugendlicher zu legen. Die Ergebnisse der Förderung können sich ebenfalls sehen lassen. Über die Hälfte der geförderten Schülerinnen und Schüler hat eine berufliche Anschlussperspektive gefunden. Dieses Ergebnis liegt fast 15 Prozentpunkte über den Zielvorgaben.

Die Projekte für Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern mit Migrationshintergrund laufen sehr erfolgreich. Nur die Einbindung in den Schulalltag wird in den Sachberichten als Problem angesprochen. Die Einbindung gestaltet sich teilweise schwierig, da die Schulen mit der Umsetzung der Schulreform beschäftigt und so viele Kräfte gebunden sind. In einigen wenigen Fällen führte auch eine Ungleichheit der Projektlaufzeit mit dem Schuljahr zu weiteren Problemen. Diese Probleme konnten mittlerweile gelöst werden. Hingegen sind Jugendliche ohne Schulabschluss, die keine Schule mehr besuchen, nur sehr schwer zu erreichen. Diese Einschätzung gilt auch für erwerbslose Jugendliche, die nicht bei den Agenturen für Arbeit oder der team.arbeit.hamburg gemeldet sind.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die bisherige materielle Umsetzung der Aktion B1.

Tabelle 8–13: Aktion B1 – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion B1: Förderung am Übergang Schule/Beruf						
Geförderte Projekte						
Anzahl	23 (hiervon abgeschlossen: 10)	Fokus der Instrumente¹		Berufsorientierung und Übergang in betriebliche Ausbildung an allgemeinbildenden Schulen (Instrument 1)	Aufbau einer Agentur für die Kooperation Schule – Wirtschaft in Wilhelmsburg (Instrument 9)	
Inhalt der Instrumente	Coaching, Strukturbildung			Übergang von berufsvorbereitenden / teilqualifizierenden berufsschulischen Maßnahmen in betriebliche Ausbildung (Instrument 2)	Berufliche und soziale Einstiege für Jugendliche aus Roma und Sinti-Familien (Instrument 11)	
Zielsetzungen	Information, Berufsorientierung, Integration			Interkulturelle Elternarbeit zur Verbesserung der Berufsorientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Instrument 3)	Aufbau eines Freiwilligendienstes für Jungen in den Bereichen Erziehung und Pflege (Instrument 12)	
Zielgruppen	Schülerinnen und Schüler, benachteiligte Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund; Eltern mit Migrationshintergrund; Schulen			Berufliche Orientierung und Integration für langzeitarbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene (Instrument 4)	Erprobung neuer Betreuungskonzepte, Einsatzfelder und Kooperationspartnerschaften beim Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) (Instrument 14)	
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Zielerreichung in %	Ergebnisindikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl der Projekte mit Lfz. je 3 Jahre²	13	23	176,9	Anteil der Teilnehmer		
Anzahl der Teilnehmer nach Geschlecht				Anteil der geförderten Schüler, die eine berufliche Anschlussperspektive gefunden haben	30%	54,1%
Schüler/Schulabgänger, nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerber	4.200	14.730	350,7	keine weiteren Ergebnisindikatoren³		
	hiervon 40% weiblich	52,8%				

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, eigene Auswertungen der Projektübersichten, eigene Auswertungen der Daten des Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011

Anmerkungen

¹ beispielhafte Auswahl

² Hier wurde die Anzahl der Projekte für Schulabbrecher, für Übergangsprozesse, zur Erhöhung der Qualität beruflicher Ausbildung und für Auszubildende mit ausländischer Staatsangehörigkeit aufsummiert.

³ Im Operationellen Programm sind als Ergebnisindikatoren außerdem die Verringerung der Schulabbrecherquote (von 11,5% auf max. 10%), die Reduzierung der Zahl nicht vermittelter Bewerber in der Freien und Hansestadt Hamburg (von 697 auf 300) sowie die Erhöhung des Anteils Jugendlicher mit ausländischer Staatsangehörigkeit / Migranten in dualer Ausbildung (von 6,4% auf 8,0%) angegeben. Diese sind jedoch allesamt als Wirkungsindikatoren einzustufen und im weiteren Kontext der Förderung zu sehen.

B2: Förderung der Ausbildung von Jugendlichen und in Betrieben

Bisher wurden 19 Projekte initiiert. Einerseits geht es darum, genügend betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu haben. Andererseits werden für benachteiligte Jugendliche Ausbildungsmodule angeboten. Die Akquisition wird von Ausbildungsplätzen gefördert, um das betriebliche Ausbildungsplatzangebot zu erhöhen. Einige Projekte richten sich vor allem an Migrantenbetriebe, also Betriebe von Eigentümern mit Migrationshintergrund. Die Verbundausbildung wird gefördert, um insbesondere kleinen und besonders spezialisierten Betrieben die Ausbildung von Fachkräften zu ermöglichen. Auch die Ausbildungsagenturen sollen das betriebliche Ausbildungsplatzangebot erhöhen und gleichzeitig eine hohe Vermittlung von Jugendlichen in die betriebliche Ausbildung sicherstellen. Die Förderung richtet sich auch an Jugendliche mit Migrationshintergrund und Jugendliche mit Familienverantwortung. Beide Gruppen sollen die Möglichkeit erhalten, eine betriebliche Ausbildung zu machen.

Die bisherige materielle Umsetzung ist gut. Bei den Teilnehmenden wurde die Zielgröße bereits um 18 Prozent überschritten. Die bereits erreichte Zahl der Ausbildungsverbünde und Projekte ist ebenfalls positiv. Bis zum Ende der Förderperiode kann in beiden Fällen die Zielgröße erreicht werden. Eine Bewertung der Ergebnisindikatoren ist dagegen schwierig. Der geringe Anteil (0,1 Prozent) beim Erwerb eines Ausbildungsabschlusses erklärt sich durch die Teilnahmedauer. Da die meisten Qualifizierungen zwei bis drei Jahre dauern, kann auch erst nach einer Förderdauer von mindestens drei Jahren mit realistischen Ergebnisindikatoren gerechnet werden. Der zweite Ergebnisindikator wurde bewusst nicht genutzt. Zwischen den beiden Aktionen B2 und C4 bestanden inhaltliche Überschneidungen bei der Zielsetzung, die junge Erwachsene am Übergang Ausbildung-Beruf zu fördern. Die Förderung wurde aus Aktion C4 vorgenommen. Diese Ausrichtung erklärt den fehlenden Ist-Wert des Ergebnisindikators für Aktion B2.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die bisherige materielle Umsetzung der Aktion B2.

Tabelle 8–14: Aktion B2 – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion B2: Förderung der Ausbildung von Jugendlichen und in Betrieben						
Geförderte Projekte						
Anzahl	19 (hiervon abgeschlossen: 9)	Fokus der Instrumente¹	Ausbildungsagenturen (Instrument 1, Instrument 9)	Ausbildungsangebote für unversorgte Bewerber in ausgewählten, trägergestützten Berufsausbildungen (Instrument 5)		
Inhalt der Instrumente	Qualifizierung, Coaching, Strukturbildung		Koordinierungsstelle zur Organisation von Ausbildungsverbänden (Instrument 2)	Einrichtung einer Koordinierungs- und Beratungsstelle Teilzeit-Ausbildung (Instrument 6)		
Zielsetzungen	Ausbildungsplatzakquise, Integration		Beratungsstelle zur Verbesserung der Ausbildungschancen von jungen Migrantinnen und Migranten (Instrument 3)	Ausbildung in Migrantenbetrieben (Instrument 7)		
Zielgruppen	benachteiligte bzw. geringqualifizierte Jugendliche, Alleinerziehende Jugendliche, Jugendliche mit Migrationshintergrund; Unternehmen, die bisher keine Ausbildungsplätze		Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen in ausgewählten, trägergestützten Berufsausbildungen (Instrument 4)	Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund (Instrument 8)		
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Ziel-erreichung in %	Ergebnisindikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl der Ausbildungsverbände mit Lfz. je 3 Jahre	3	2	66,7	Anteil der Teilnehmer		
				Anteil der Teilnehmer in Berufsausbildung, die einen Ausbildungsabschluss erworben haben	75%	0,1%
Anzahl der Projekte für zusätzliche Ausbildungsplätze mit Lfz. je 3 Jahre	6	5	83,3	Anteil der Teilnehmer am Übergang von Ausbildung in Beschäftigung, die eine Zusatzqualifikation erworben haben ²	60%	---
Anzahl der Teilnehmer nach Geschlecht						
Teilnehmer in Berufsausbildung	4.000	4.720	118,0	keine weiteren Ergebnisindikatoren³		
	hiervon 45% weiblich	58,3%				
Teilnehmer am Übergang von Ausbildung in Beschäftigung ²	900	---				
	hiervon 45% weiblich	---				

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, eigene Auswertungen der Projektübersichten, eigene Auswertungen der Daten des Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011

Anmerkungen

¹ beispielhafte Auswahl

² Die Zielstellung wurde aufgrund von Konflikten mit Aktion C4 nicht weiterverfolgt

³ Im Operationellen Programm sind als Ergebnisindikatoren außerdem die Erhöhung des Anteils ausbildender Betriebe (von 20% auf 30%), die Erhöhung der Qualität der Ausbildung, die Erhöhung der angebotenen Ausbildungsplätze in der Freien und Hansestadt Hamburg (von 12.500 auf 13.500), die Stabilisierung oder Erhöhung des Anteils betrieblicher Ausbildungsstellen in der Freien und Hansestadt Hamburg (von 95,6% auf 96%) sowie die Erhöhung der Übergangsquote von Auszubildenden in Beschäftigung (von 63% auf 70%) angegeben. Diese sind jedoch allesamt als Wirkungsindikatoren einzustufen und im weiteren Kontext der Förderung zu sehen.

8.3.2 Zwischenfazit

Die Förderung der Berufsorientierung in den verschiedenen Schulformen – von der Stadtteilschule über das Gymnasium bis zu den verschiedenen beruflichen Schulen – ist sehr relevant. In den Stadtteilschulen und den beruflichen Schulen kann den besonderen Förderbedürfnissen von männlichen Jugendlichen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund Rechnung getragen werden. In den Gymnasien besteht die Möglichkeit, die MINT-Studiengänge intensiv vorzustellen. Durch die Elternarbeit können die Potenziale der Eltern (mit Migrationshintergrund) für die Berufswahl ihrer Kinder genutzt werden. Die Verzahnung der Projektlaufzeiten mit den Schuljahren kann die Ergebnisse der Projekte noch weiter verbessern. Auch können in Zukunft stärker individuelle Betreuungsmaßnahmen gefördert werden, wie z. B. die AV Dual.

Bei der Förderung der Ausbildung sollte sich der Schwerpunkt in Richtung betriebliche Ausbildung verschieben. Die Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze sollte eingeschränkt werden. Darüber hinaus kann die Förderung der Akquise von Ausbildungsplätzen auf bestimmte Gruppen und Felder beschränkt bleiben. Hier bieten sich zum einen Migrantenbetriebe an, also solche, deren Inhaber oder Inhaberin über Migrationserfahrung verfügt. Zum anderen sollte die Akquise von Teilzeitausbildungsplätzen für Jugendliche mit Familienverantwortung weitergeführt werden. In Zukunft könnte eine Begleitung und Betreuung gerade der benachteiligten Jugendlichen in der betrieblicher Ausbildung erfolgen, um den meisten Jugendlichen zu einem Ausbildungsabschluss zu verhelfen.

Es bietet sich eine Konzentration der Förderung der Aktionen B1 und B2 auf Jugendliche in Bildungsinstitutionen an, um die innere Kohärenz zu stärken und die Zielgruppen der jeweiligen Aktionen besser voneinander abgrenzen zu können. Das Spezifische Ziel 3 „die Förderung der Ausbildung und die Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes“ kann in den Schulen und bei den Auszubildenden sowie den Ausbildungsbetrieben gut erreicht werden. Die Förderung benachteiligter junger Erwachsener außerhalb der Bildungsinstitutionen und ohne Schul- bzw. Ausbildungsabschluss könnte sich auf die Aktion C4 konzentrieren.

8.3.3 Spezifisches Ziel 4: Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme

Das Spezifische Ziel 4 wird mit zwei Aktionen gefördert. Aktion B3 „Erhöhung der Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens“ richtet sich an (schwerbehinderte) Beschäftigte, Führungskräfte und KMU. Aktion B4 „Entwicklung des Humankapitals im Bereich Forschung und Innovation“ setzt auch bei Führungskräften und KMU sowie bei Forschungseinrichtungen und Akademikerinnen an. Für beide Aktionen sind jeweils 6.836.467 Euro ESF-Mittel vorgesehen. Das entspricht insgesamt 47 Prozent der ESF-Mittel, die für Prioritätsachse B vorgesehen sind.

8.3.3.1 Strategische Ausrichtung

Aktion B3: Erhöhung der Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens

Mit der Aktion B3 soll die Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung, insbesondere während der Erwerbsphase, erhöht werden. KMU sollen sich an Verbänden zur Weiterbildung beteiligen, die Instrumente zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen verbessert und das Angebot von Weiterbildungsberatungsstellen für Personalverantwortliche erhöht werden. So sollen vor allem KMU und ihre Belegschaften in feste Strukturen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung eingebunden werden (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 96).

Besonders für die Bedürfnisse von Personen mit Schwerbehinderung werden in den verschiedenen Instrumenten die Strukturen zur Identifikation und Maßnahmen für die Erfüllung von Qualifikationserfordernissen unterstützt. KMU werden zur Integration von schwerbehinderten Beschäftigten zum Thema Weiterbildungsstrukturen beraten und sensibilisiert. Thematische Förderschwerpunkte liegen in den Bereichen „Digitale Wirtschaft“ und „Gesundheit und Pflege“. Die meisten Fördermaßnahmen

zielen auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab. Vereinzelt werden auch Arbeitslose in die Maßnahmen einbezogen. Weitere Fördermaßnahmen richten sich primär an Unternehmen, die durch den Aufbau von Datenbanken über existierende Qualifizierungs- bzw. Ausbildungsbausteine informiert werden sollen (Leistungsbeschreibungen zur Aktion B3 der bisherigen Wettbewerbsverfahren).

Aktion B4: Entwicklung des Humankapitals im Bereich Forschung und Innovation

Über die Projekte der Aktion B4 sollen Betriebe bei der Etablierung von Forschung und Entwicklung unterstützen sowie die Weiterbildung in diesen Bereichen stärken. Insbesondere Betriebe, die bisher keine FuE-Aktivitäten durchführen oder Innovationen fördern, sollen zu solchen Aktivitäten angeregt werden. Über die Aktion soll der technologieorientierte Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Unternehmen gefördert werden. Eine Vernetzung zwischen Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen ist dabei vorgesehen. Mit den Kompetenzclustern sollen Netzwerke und Innovationspools für Forschung und Entwicklung gestärkt und gegebenenfalls soll die Bildung neuer Cluster unterstützt werden. Insbesondere die beschäftigungsdynamischen KMU sollen in die Cluster integriert werden (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 96/97).

8.3.3.2 Relevanz und Kohärenz der Aktionen

Auch für das Spezifische Ziel 4 besteht weiterhin eine hohe Relevanz. Es bestehen jedoch Unterschiede zwischen den beiden Aktionen in Bezug auf die Notwendigkeit einer Förderung durch den ESF. Die Erhöhung der Beteiligung am lebenslangen Lernen ist eine originäre Aufgabe des ESF. Die Förderung von Forschung und Entwicklung ist jedoch auch Aufgabe anderer Strukturfonds.

Die Beteiligung am lebenslangen Lernen ist rückläufig. Diese Entwicklung unterstreicht die Relevanz der Aktion B3. Lebenslanges Lernen ist zum einen notwendig für die Beschäftigten und Erwerbslosen, deren Qualifikationen in einer Dienstleistungs- oder auch Wissens- und Informationsgesellschaft nicht ausreichen. Darüber hinaus ist lebenslanges Lernen in einer Arbeitswelt mit sich verändernden Arbeitsbedingungen, den steigenden Anforderungen für alle Menschen im erwerbsfähigen Alter und vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt besonders wichtig. Für Hamburg hat die Förderung des lebenslangen Lernens eine hohe Bedeutung, da der Anteil der an- und ungelernten Beschäftigten besonders hoch ist. Gerade diese Beschäftigten nehmen jedoch nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teil bzw. werden von den Betrieben kaum unterstützt und gefördert.

Die Relevanz der Aktion B4 zeigt sich bei den unterdurchschnittlichen FuE-Ausgaben. Jedoch sind die privaten Ausgaben für Forschung und Entwicklung eine der wichtigen Säulen für Innovationen in Unternehmen, sowohl für Produkte als auch für Prozesse. Innovationen sind wiederum relevant für die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen an sich wandelnde Marktbedingungen. Hier zeigt sich der Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen der Aktion B4. Sowohl Unternehmen als auch (potenziell) Beschäftigte müssen in der Lage sein, mit den Veränderungen in der Arbeitswelt Schritt zu halten, um die Beschäftigung zu erhalten.

Die Förderung aus dem Spezifischen Ziel 4 ist relativ gut in die bestehende Förderlandschaft integriert. Es bestehen zwar einige Herausforderungen, die jedoch durch die klare Abgrenzung der Zielgruppen und die Konzentration auf bestimmte Branchen gelöst werden können. Im Folgenden werden die verschiedenen Programme des Bundes und der Freien und Hansestadt Hamburg in den Bereichen lebenslanges Lernen und Förderung von Akademikerinnen dargestellt. Die Prüfung der Kohärenz von möglichen FuE-Projekten ist kaum möglich, da die Zuwendungsempfänger und die Art und Weise der Förderung nicht eindeutig identifiziert werden können.

Lebenslanges Lernen: Weiterbildung für Beschäftigte und in bestimmten Branchen:

- Die Weiterbildungsförderung ist ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument im SGB III. In diesem Zusammenhang wird von der Bundesagentur für Arbeit (BA) die **Förderung der beruflichen Weiterbildung (Bildungsgutschein)** eingesetzt, um Beschäftigungschancen durch berufliche Qualifizierung zu verbessern. Das Programm fördert Weiterbildungskosten in Form eines Bildungsgutscheins. Zielgruppen der Förderung sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine berufliche Weiterbildung benötigen, um Arbeitslosigkeit abzuwenden und einen Schul- oder Berufsabschluss zu erwerben, sowie ältere Beschäftigte, sofern sie unter anderem bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben und der Betrieb, dem sie zugehörig sind, weniger als 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Ein erheblicher Unterschied zwischen der Förderung der Aktionen B3 und B4 und dem Bildungsgutschein ist die Ausrichtung. Der Bildungsgutschein ist eine Einzelförderung. Die Förderung aus den Aktionen B3 und B4 verfolgt das Ziel, Strukturen zu entwickeln, die das lebenslange Lernen stärken.
- Das Programm der Bundesagentur für Arbeit **Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)** fördert gezielt **Beschäftigte, die geringqualifiziert sind oder das 45. Lebensjahr vollendet haben und in einem Betrieb mit weniger als 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt sind.** Voraussetzung für die Förderung der Weiterbildung ist, dass die Beschäftigten von ihren Arbeitgebern für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Von den Arbeitsagenturen werden die Weiterbildungskosten übernommen; unter bestimmten Voraussetzungen kann dem Arbeitgeber ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann sich die notwendigen Lehrgangskosten erstatten lassen. Darüber hinaus kann ein Zuschuss zu den notwendigen übrigen Weiterbildungskosten gewährt werden. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erhält für die Förderung einen Bildungsgutschein, mit dem sie bzw. er unter zugelassenen Weiterbildungsangeboten wählen kann. Der Unterschied zwischen der Förderung aus den Aktionen B3 und B4 und der Förderung der Bundesagentur für Arbeit liegt in der Ausrichtung einerseits auf die Bildung von Netzwerken und Beratungsstellen und andererseits auf die Förderung von Einzelpersonen. Insofern kann auch für diese Programme eine Doppelförderung ausgeschlossen werden.
- Das Programm **rückenwind (– Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft)** des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) verfolgt als Ziel unter anderem die berufsbegleitende Qualifizierung, Beratung und Coaching zur Verbesserung und Sicherstellung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern freigemeinnütziger Träger. Antragsberechtigt sind freigemeinnützige oder sonstige gemeinnützige Träger. Zudem liegt der Schwerpunkt ausschließlich auf Beschäftigte in (frei)gemeinnützigen Einrichtungen, Diensten und Verbänden der Sozialwirtschaft. Der Schwerpunkt der Förderung aus Aktion B3 in der Gesundheitswirtschaft liegt auf der Stärkung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten. Außerdem richtet sich die Förderung an alle Beschäftigte der Gesundheitswirtschaft. Insofern bietet die Förderung der Aktion B3 einen Mehrwert.
- **W.H.S.B. Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gemeinnützige GmbH** bietet Informations- und Beratungsdienstleistungen zum Thema Fort- und Weiterbildung in Hamburg an. Alle Angebote haben zum Ziel, Bildungsinteressierte über Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren und zu beraten, zur Teilnahme an Weiterbildungen zu motivieren und Kundinnen und Kunden vor unseriösen Angeboten zu schützen. Die Institution hat sich zum Ziel gesetzt, mithilfe von Beratung für Transparenz und Orientierung in der Hamburger Weiterbildungslandschaft zu sorgen. Hierbei hält sie zudem unterschiedliche Fachportale zum Thema berufliche Weiterbildung vor, z. B. anerkannte Kurse nach dem Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetz, Bildungsgutschein-Portal, Portal zu Deutschkursen etc. in Kooperation mit den Kammern und Fachbehörden. Zudem betreibt sie die hamburgische Weiterbildungsdatenbank Kursportal WISY, die einen Überblick zu allen Weiterbildungsmöglichkeiten in Hamburg gibt. Die Förderung der Einrichtung erfolgt aus

Mitteln der Freien und Hansestadt Hamburg, Behörde für Schule und Berufsbildung, Amt für Weiterbildung. Die Konzentration auf die Förderung der Weiterbildung von (Schwer-)Behinderten ermöglicht eine deutliche Abgrenzung von der Tätigkeit der W.H.S.B.

- Die Initiative für Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen und betriebliche Prävention **„job – Jobs ohne Barrieren“** wurde vom BMAS 2004 ins Leben gerufen, um die tatsächlichen Teilhabechancen behinderter und schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Initiative will dieses Ziel vor allem in den drei Bereichen Ausbildung, Beschäftigung in KMU und betriebliche Prävention erreichen. Mit Aktion B3 und B4 wird hingegen die Weiterbildung von (schwer-)behinderten Beschäftigten gefördert. Somit unterscheidet sich die ESF-Förderung von der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ und Die ESF-Förderung kann in Hamburg einen Mehrwert bieten.

Förderung von Akademikerinnen:

- Das BMBF fördert die Integration von Akademikerinnen und Akademikern in den ersten Arbeitsmarkt mit dem ESF-finanzierten Programm **Akademiker/-innen qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt (AQUA)**. Zielgruppe sind Akademikerinnen und Akademiker unterschiedlichster Fachrichtungen, die Arbeitslosengeld I oder II beziehen. Mit dem Pilotprojekt sollen Möglichkeiten der Integration in den ersten Arbeitsmarkt mit Weiterbildungsmaßnahmen ausgelotet werden. Der große Unterschied zwischen der Förderung der Aktion B4 und AQUA ist die Zielgruppe. Während sich AQUA an arbeitslose Akademikerinnen und Akademiker wendet, richtet sich die Aktion B4 an Akademikerinnen, die eine Karriere in Wissenschaft und Hochschule machen wollen.

8.3.3.3 Finanzielle und materielle Umsetzung der Aktionen

Während die ESF-Mittel für die Aktion B3 „Erhöhung der Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens“ mit 58,7 Prozent relativ gut genutzt werden können, wurden erst 6,5 Prozent der ESF-Mittel der Aktion B4 „Entwicklung des Humankapitals im Bereich Forschung und Innovation“ gebunden (siehe folgenden Tabelle). Sollte die Förderung wie bisher fortgesetzt werden, können voraussichtlich nicht alle ESF-Mittel genutzt werden.

Tabelle 8-15: Aktionen B3 und B4 – finanzielle Umsetzung, 30.06.2011

Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals			
Aktion (Nummer und Titel)	ESF-Mittel geplant in € (2007-2013)	ESF-Mittel gebunden in €	Gebunden/Plan in %
Spezifisches Ziel 4: Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme			
B3	Erhöhung der Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens		
	<i>Gesamt</i>	6.836.467	4.011.668
B4	Entwicklung des Humankapitals im Bereich Forschung und Innovation		
	<i>Gesamt</i>	6.836.467	441.187

Datenquelle: Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Datenstand 30.06.2011

B3: Erhöhung der Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens

Mit Aktion B3 wird die allgemeine und berufliche Weiterbildung gefördert. Zielgruppen sind einerseits Beschäftigte und Erwerbslose mit Schwerbehinderung und andererseits KMU und deren Führungskräfte. Insgesamt wurden bisher 16 Projekte gefördert, von denen vier bereits abgeschlossen sind. Für die Beschäftigten und Erwerbslosen mit Schwerbehinderung werden Qualifizierung und Coaching angeboten. Die Förderung der KMU und Führungskräften erfolgt über Beratungen zum Weiterbildungsbedarf bestimmter Beschäftigtengruppen. Die Beratung findet über Netzwerke und in Bera-

tungsstellen in ausgewählten Stadtteilen statt. Darüber hinaus werden Beschäftigtengruppen bestimmter Branchen wie der Gesundheits- und Pflegewirtschaft und auch Schülerinnen und Schüler gefördert. Hier stehen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Vordergrund. Wie die verschiedenen Zielgruppen und Ansätze zeigen, handelt es sich um Projekte mit sehr vielfältigen Förderansätzen.

Die materielle Umsetzung der Aktion B3 lässt sich kaum bewerten. Es existieren keine Indikatoren für die Anzahl der Teilnehmenden. Auch wenn bisher erst einer von drei angestrebten Verbänden gefördert wurde, ist die Anzahl der beteiligten KMU bereits deutlich übererfüllt. Es wurden 602 mehr KMU erreicht als beabsichtigt war. Dies entspricht einem Zielerreichungsgrad von 601 Prozent. Es wird deutlich, welche Schwierigkeiten die Bewertung anhand einer Kennziffer aufwirft, die nur auf die tatsächliche Zahl der geförderten Projekte etc. abstellt. Die Bewertung der materiellen Umsetzung wird in der Tabelle durch die Zahl der geförderten Personen oder KMU deutlich vereinfacht.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die bisherige materielle Umsetzung der Aktion B3.

Tabelle 8–16: Aktion B3 – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion B3: Erhöhung der Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens						
Geförderte Projekte						
Anzahl	16 (hiervon abgeschlossen: 4)	Fokus der Instrumente¹		Früherkennung von Qualifizierungserfordernissen für schwerbehinderte Menschen (Instrument 1)	Akademie Digitale Wirtschaft (Instrument 8)	
Inhalt der Instrumente	Beratung, Coaching, Strukturbildung, Qualifizierung			Früherkennung von Qualifizierungserfordernissen und Entwicklung von Systemen und Verbänden zur Weiterbildung (Instrument 3)	Gesund und aktiv in Pflege- und Gesundheitsberufen (Instrument 12)	
Zielsetzungen	Erhalt / Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung			Netzwerk und Beratungsstelle: Weiterbildung von psychisch instabilen schwerbehinderten Menschen (Instrument 5)		
Zielgruppen	Beschäftigte v.a. mit Schwerbehinderung, Führungskräfte, KMU			Netzwerk und Beratungsstelle: Lebenslanges Lernen – Sicherheit und Gesundheitsschutz in Schule und Betrieb (Instrumente 6 und 7)		
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Zielerreichung in %	Ergebnisindikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl der Verbände mit Lfz. je 3 Jahre	15	5	33,3	Beteiligte KMU		
				Beteiligte KMU an Verbänden zur Weiterbildung	120	722
Anzahl der Projekte zur Früherkennung von Qualifizierungserfordernissen mit Lfz. je 3 Jahre	4	8	200,0	keine weiteren Ergebnisindikatoren²		
Anzahl der Beratungsstellen mit Lfz. je 3 Jahre	4	2	50,0			

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, eigene Auswertungen der Projektübersichten, eigene Auswertungen der Daten des Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011

Anmerkungen

¹ beispielhafte Auswahl

² Im Operationellen Programm ist als Ergebnisindikator außerdem die Erhöhung der Beiteiligungsquote an lebenslangem Lernen angegeben. Dies ist jedoch als Wirkungindikator einzustufen und im weiteren Kontext der Förderung zu sehen.

B4: Entwicklung des Humankapitals im Bereich Forschung und Innovation

Aktion B4 hat die Förderung des Humankapitals zu Ziel. Bisher wurden zwei Projekte initiiert. Mit einem Projekt soll ein wissenschaftliches Netzwerk aufgebaut werden, mit dem die Weiterbildung von (Schwer-)Behinderten verbessert werden kann. Das andere Projekt soll Akademikerinnen in Hochschule und Wissenschaft bei der Karriere unterstützen.

Bisher wurde mit der Förderung aus Aktion B4 kein direkter FuE-Ansatz verfolgt. Das wissenschaftliche Netzwerk für die Verbesserung der Weiterbildung von (Schwer-)Behinderten richtet sich nicht in erster Linie an innovative KMU, sondern an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und in zweiter Linie an KMU, die (Schwer-)Behinderte beschäftigen, unabhängig davon, ob sie innovativ sind. Das andere Projekt zur Unterstützung der Karrieren von Frauen in Hochschule und Wissenschaft fördert nicht deren Forschung, sondern unterstützt die Frauen bei Fragen in Bezug auf mögliche Führungspositionen bzw. Aufstiegsmöglichkeiten. Die materielle Umsetzung ist dementsprechend auch relativ schwach ausgeprägt. Darüber hinaus werden nicht alle Indikatoren der Aktion B4 für das Monitoring genutzt, da noch Entscheidungen der ESF-Verwaltungsbehörde und des ESF-Begleitausschusses über die Nutzung ausstehen (JDB 2010: 62, FN 77).

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die bisherige materielle Umsetzung der Aktion B4.

Tabelle 8–17: Aktion B4 – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion B4: Entwicklung des Humanpotenzials im Bereich Forschung und Innovation						
Geförderte Projekte						
Anzahl	2 (hiervon abgeschlossen: 0)	Fokus der Instrumente			Netzwerk: Disability-Studies zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung von Schwerbehinderten und Benachteiligten (Instrument 1)	
Inhalt der Instrumente	Strukturbildung				Forum für Akademikerinnen an Hochschulen und in der Wirtschaft (Instrument 2)	
Zielsetzungen	Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung					
Zielgruppen	Akademikerinnen, Führungskräfte; Forschungseinrichtungen, Unternehmen					
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Zielerreichung in %	Ergebnisindikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl der Netzwerke mit Lfz. je 3 Jahre	3	1	33,3	Anzahl der innovationsnahen und FuE-intensiven KMU, die sich an Netzwerken zur Entwicklung von Weiterbildungskursen beteiligen	Erhöhung um 50	0
Anzahl der TN nach Geschlecht				Anzahl von Promovenden und Forschern im Bereich FuE-Aktivitäten und Innovation ¹	Erhöhung um 40	---
Akademiker ³	40	---	---	keine weiteren Ergebnisindikatoren ²		
	hiervon 50% weiblich	---	---			

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, eigene Auswertungen der Projektübersichten, eigene Auswertungen der Daten des Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011

Anmerkungen

¹ Zur Umsetzung dieses Indikators und Weiterverfolgung dieser Zielstellung stehen Entscheidungen der ESF-Verwaltungsbehörde und des ESF-Begleitausschusses noch aus (s. JDB 2010, S. 62, FN 77).

² Im Operationellen Programm ist als Ergebnisindikator außerdem die Erhöhung des Anteils der Betriebe, die FuE-Aktivitäten und Innovationen durchführen, angegeben. Dies ist jedoch als Wirkungsindikator einzustufen und im weiteren Kontext der Förderung zu sehen.

³ bisher noch nicht realisiert.

8.3.4 Zwischenfazit

Die Förderung des Spezifischen Ziels 4 zur Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme ist grundsätzlich sinnvoll. Die bisherigen Projekte deuten jedoch darauf hin, dass in den anderen Aktionen des Operationellen Programms sehr ähnliche Ansätze verfolgt werden. Insofern sollte die Frage geprüft werden, ob sich die Förderung nicht auf diese Aktionen beschränken sollte. Für die Projekte zur Karriere- und Aufstiegsförderung bietet sich die Aktion C1 an. Die Projekte, mit denen KMU zur Weiterbildung angeregt werden sollen, könnten auch aus der Prioritätsachse A gefördert werden. Für

die Förderung von FuE-Projekten bietet sich eine Verzahnung mit der EFRE-Förderung an. Mit der Verschiebung zukünftiger Projekte zur Förderung der Weiterbildung in KMU in die Prioritätsachse A könnten auch die noch verbliebenen finanziellen Mittel in die Prioritätsachse A verschoben werden.

8.3.5 Fazit: Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals

Das Ziel der Prioritätsachse B, die Verbesserung des Humankapitals, wird vor allem durch das Spezifische Ziel 3, **Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots**, unterstützt. Hierfür sind 57 Prozent der ESF-Mittel vorgesehen, von denen bereits 63,9 Prozent gebunden werden konnten. Die übrigen ESF-Mittel werden in der verbleibenden Förderperiode gebunden werden können, unter anderem durch die Förderung der AV dual. Die Förderung richtet sich an Schülerinnen und Schüler, Jugendliche in Ausbildung sowie an KMU. Darüber hinaus werden auch benachteiligte Jugendliche gefördert, die sich außerhalb der Bildungsinstitutionen befinden. Entsprechend der demografischen und wirtschaftlichen Entwicklung sollte sich die Förderung zukünftig fokussieren. Weiterhin sollten aus dem Spezifischen Ziel 3 Jugendliche in Bildungsinstitutionen gefördert werden. Die Förderung benachteiligter Jugendlicher an der Schwelle zur Ausbildung sollte sich stärker der Unterstützung während der Ausbildung widmen als der Schaffung von außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen.

Für das Spezifische Ziel 4, **Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme**, stellt sich die finanzielle Umsetzung etwas anders dar. Für dieses spezifische Ziel sind 47 Prozent der ESF-Mittel vorgesehen. Bisher konnten jedoch erst 32,6 Prozent dieser Mittel gebunden werden. Die geringe Inanspruchnahme erklärt sich vor allem mit der Umsetzung der Aktion B4, die eine Entwicklung des Humankapitals im FuE-Bereich vorsieht. Die Förderung von FuE-Projekten konnte bisher noch nicht realisiert werden. Insgesamt richten sich die Projekte des Spezifischen Ziels 4 an Zielgruppen, die auch über die Prioritätsachse A gefördert werden. Insofern wäre die Frage zu prüfen, ob neue Projekte für dieses Spezifische Ziel nicht auch in Aktionen der Prioritätsachse A angesiedelt werden könnten.

Der Unterschied bei der finanziellen Umsetzung zeigt sich auch bei der materiellen Umsetzung. Während die überwiegende Zahl der Zielgrößen des spezifischen Ziels 3 bereits übertroffen werden konnte, wurde der Indikator für die Zahl der Teilnehmenden des Spezifischen Ziels 4 noch nicht genutzt. Dies deutet erneut auf Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Spezifischen Ziels 4 hin. Für die Förderung der Prioritätsachse B werden voraussichtlich nicht alle ESF-Mittel benötigt. Die ungenutzten Mittel des Spezifischen Ziels 4 könnten gemeinsam mit neuen Projekten für dieses Spezifische Ziel in die Prioritätsachse A verschoben werden.

Tabelle 8–18: Prioritätsachse B – finanzielle Umsetzung, 30.06.2011

	Spezifische Ziele	ESF-Mittel geplant in € (2007 - 2013)	ESF-Mittel gebunden in €	Gebunden/ Plan in %
Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals				
3	Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots			
	<i>Gesamt</i>	18.230.578	11.653.299	63,9
4	Verbesserung der Ausbildungs- und Weiterbildungssysteme			
	<i>Gesamt</i>	13.672.934	4.452.855	32,6

Datenquelle: Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Datenstand 30.06.2011

Tabelle 8–19: Prioritätsachse B – materielle Umsetzung, 30.06.2011

	Spezifische Ziele	SOLL	IST	Zielerreichung in %
Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals				
3	Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots			
	Anzahl der Teilnehmer	8.200	19.450	237,2
	davon weiblich	42,4%	54,1%	-
	Anzahl der Unternehmen	-	-	-
	Anzahl der Projekte	19	28	147,4
	Anzahl der Netzwerke und Bündnisse ¹	3	2	66,7
4	Verbesserung der Ausbildungs- und Weiterbildungssysteme			
	Anzahl der Teilnehmer ²	40	0	-
	davon weiblich ²	50,0%	0	-
	Anzahl der Unternehmen	-	-	-
	Anzahl der Projekte ³	4	8	200,0
	Anzahl der Beratungsstellen ³	4	2	50,0
Anzahl der Netzwerke und Bündnisse	18	6	33,3	

Datenquelle: INEZ, 30.06.2011

Anmerkungen

¹ bezieht sich lediglich auf die Aktion B2.

² bezieht sich lediglich auf die Aktion B4.

³ bezieht sich lediglich auf die Aktion B3.

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

Zur Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen in der Freien und Hansestadt Hamburg werden in Prioritätsachse C drei spezifische Ziele verfolgt:

- Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung
- Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben
- Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Stadtentwicklung.

Für die Umsetzung dieser Prioritätsachse sind insgesamt ESF-Mittel im Umfang von 27.345.867 Euro geplant; dies entspricht etwa 31 Prozent der Mittel für die Prioritätsachsen (ohne Technische Hilfe). Zur Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung (Spezifisches Ziel 5) sind 4.557.645 Euro, zur Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben (Spezifisches Ziel 6) 18.230.580 Euro und zur sozialen Eingliederung im Rahmen der lokalen Stadtentwicklung (Spezifisches Ziel 7) 4.557.645 Euro veranschlagt. Insgesamt ist vorgesehen, mit der Umsetzung 14.100 Teilnehmende und 2.150 Unternehmen zu unterstützen.

8.4.1 Spezifisches Ziel 5: Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung

Das Spezifische Ziel 5 wird über eine Aktion gefördert. Für die Aktion C1 „Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben“ sind 4.557.645 Euro ESF-Mittel vorgesehen.

8.4.1.1 Strategische Ausrichtung

Aktion C1: Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben

Die Aktion soll Projekte fördern, die Berufsrückkehrerinnen beim Wiedereinstieg helfen und den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen unterstützen. Die Erwerbstätigenquote von Frauen soll stabilisiert, mehr Berufsrückkehrerinnen wiederbeschäftigt und der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht werden. Damit soll die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt abgebaut werden. Ein wichtiges Mittel ist unter anderem eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 102).

Gefördert werden sollen Projekte mit Beratung und Coaching für Arbeitslose, Frauen (darunter auch hochqualifizierte) mit Kindern und Berufsrückkehrerinnen – insbesondere mit Migrationshintergrund. Die Frauen sollen beim beruflichen (Wieder-)Einstieg unterstützt werden. Gleichzeitig sollen Unternehmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beraten, informiert und sensibilisiert werden. Schließlich soll es Projekte zur Bildung von Lernnetzwerken und Coaching-Maßnahmen für hochqualifizierte Frauen geben, die entweder das Potenzial für Führungspositionen haben oder sich bereits in solchen befinden. (Leistungsbeschreibungen zur Aktion C1 der bisherigen Wettbewerbsverfahren).

8.4.1.2 Relevanz und Kohärenz der Aktion

Die Förderung der Aktion C1 und des Spezifischen Ziels 5 ist auch künftig von hoher Bedeutung. Die Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen sind zwischen Frauen und Männern weiterhin sehr ausgeprägt. Der Anstieg bei der Beschäftigung der Frauen ist vor allem auf Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung zurückzuführen. Hinzu kommt der Gender Pay Gap, also die Lohnspreizung zwischen Frauen und Männern. Allein diese beiden Aspekte verdeutlichen, dass Frauen deutlich mehr Schwierigkeiten haben, ein ausreichendes Gehalt zu erzielen und nicht von Transferleistungen oder dem Einkommen des Partners abhängig zu sein. Auch wenn in Hamburg der Gender Pay Gap im Vergleich

mit den alten Bundesländern gering ist, verdeutlicht der Vergleich mit den neuen Bundesländern den Handlungsbedarf.

Zusätzlich zu Fragen der Bezahlung sind zwei weitere Themen von besonderer Bedeutung. Zunächst sei der Wiedereinstieg in eine Erwerbstätigkeit nach einer Phase der Familienverantwortung genannt. Immer noch steigen vor allem Frauen aus dem Beruf aus, um sich der Kindererziehung zu widmen oder Angehörige zu pflegen. Im Anschluss an solche Phasen ist es meistens schwer, wieder eine adäquate Beschäftigung zu finden. Frauen, aber auch Männer, benötigen nach Phasen der Familienverantwortung Unterstützung. Außerdem befinden sich deutlich weniger Frauen in Führungspositionen, die überwiegend von Männern besetzt sind. Dieses Ungleichgewicht erschwert für Frauen den beruflichen Aufstieg. Insofern bietet sich eine besondere Unterstützung für Frauen auf dem Weg in Führungspositionen an.

Für die Aktion C1 ergeben sich aus der Kohärenzprüfung keine Herausforderungen. Sowohl im Bereich der Wiedereingliederung als auch bei der Unterstützung von weiblichen Führungskräften setzen andere Programme stärker auf struktureller Ebene an. Damit unterscheidet sich die Förderung der Aktion C1 von diesen Programmen. Im Folgenden werden die entsprechenden Programme kurz vorgestellt.

Wiedereingliederung:

- Das BMAS fördert die Integration von Alleinerziehenden mit dem Programm **Gute Arbeit für Alleinerziehende**. Für das Programm wurde im Rahmen des Themenwettbewerbs „Zukunft sucht Idee“ ein Ideenwettbewerb durchgeführt. Mit dem Programm sollen alleinerziehende SGB-II-Bezieherinnen bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt werden. Aufgrund der offenen Gestaltung des Ideenwettbewerbs verfolgen die geförderten Projekte sehr unterschiedliche Handlungsansätze. Üblicherweise verbinden die Projekte mindestens qualifizierende Elemente mit einer sehr engen Betreuung der Teilnehmerinnen, die häufig bis hin zu einem zielgruppenspezifischen Case-Management reicht. Die Förderung der Aktion C1 richtet sich an Berufsrückkehrerinnen und nicht ausschließlich an alleinerziehende SGB-II-Empfängerinnen. Weiterhin handelt es sich bei allen Projekten des Programms lediglich um Modellprojekte. Dementsprechend ist eine Förderkonkurrenz grundsätzlich ausgeschlossen.
- **Perspektive Wiedereinstieg** ist ein Aktionsprogramm des BMFSFJ. Es hat den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen zum Ziel, die nach einer mehrjährigen Familienphase wieder arbeiten wollen. Dieses Ziel soll durch drei Aktivitäten erreicht werden: Das beschäftigungspolitische Modellprogramm dient der Entwicklung und Erprobung von Formen des beruflichen Wiedereinstiegs. Von März 2009 bis Februar 2012 sollen bundesweit an 20 Modellstandorten („Leuchttürme“) innovative Ansätze der Vernetzung von Wiedereinsteigerinnen, deren Partnern, der Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen und anderen gefördert und die Ergebnisse anschließend in das Instrumentarium der Bundesagentur für Arbeit sowie neue Länderangebote überführt werden. Das Internetportal mit Lotsenfunktion ist ein Wegweiser für die interessierten Frauen. Der Service vor Ort wird durch die vielfältigen Kooperationspartner des Aktionsprogramms geleistet. Die Aktion C1 bietet einen zusätzlichen Mehrwert für die Berufsrückkehrerinnen, da mit der Aktion direkte Beratungen und die persönliche Stabilisierung gefördert werden. Weiterhin ist eine Förderkonkurrenz grundsätzlich auszuschließen, da es sich bei dem Aktionsprogramm nur um einen Modellstandort in Hamburg Mitte handelt.

Weibliche Führungskräfte:

- Die Förderung der Bundesinitiative **„Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“** richtet sich an Unternehmen und die Betriebspartner, die bei der Umsetzung spezifischer Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen unterstützt werden. Entwickelt wurde das Programm gemeinsam vom BMBF, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Ziele der Maßnahmen sind: eigens-

tändige Existenzsicherung für Frauen, gleiche Aufstiegs- und Karrierechancen für Frauen und Männer, eine bessere Beteiligung von Frauen an betrieblicher Weiterbildung, Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern und eine ausgewogene Work-Life-Balance. Ein Unterschied zwischen der Förderung der Bundesinitiative und der Aktion C1 besteht in der Zielgruppe. Die Aktion C1 richtet sich vor allem auch an die Frauen selbst. Bei der Bundesinitiative können keine Einzelpersonen gefördert werden.

- **Frauen an die Spitze** ist ein Forschungsprogramm des BMBF. Es wird mit ESF-Mitteln des Bundes finanziert. Mit dem Programm wird die Forschung zu Fragen des Berufswahlspektrums, zur Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem und bei der Karriereentwicklung sowie zu strukturellen Ansätzen der Integration von Genderfragen in der Forschung unterstützt. Die Fokussierung auf Forschungsförderung bildet einen deutlichen Unterschied zur Förderung der Aktion C1.

8.4.1.3 Finanzielle und materielle Umsetzung der Aktion

Die finanzielle Ausschöpfung des spezifischen Ziels 5 zur Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung und damit der Aktion C1 zur Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben ist gut. Bisher wurden bereits 77 Prozent der ESF-Mittel gebunden. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass alle Mittel bis zum Ende der Förderperiode genutzt werden können.

Tabelle 8-20: Aktion C1 - finanzielle Umsetzung, 30.06.2011

Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung			
Aktion (Nummer und Titel)	ESF-Mittel geplant in € (2007-2013)	ESF-Mittel gebunden in €	Gebunden/Plan in %
Spezifisches Ziel 5: Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung			
C1	Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben		
	<i>Gesamt</i>	4.557.645	3.542.576

Datenquelle: Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Datenstand 30.06.2011

C1: Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben

Die Förderung aus Aktion C1 ist sehr breit ausgerichtet, sodass Frauen in verschiedenen Lebenslagen dieses Instrument nutzen können. So werden von (ehemaligen) Strafgefangenen über die Berufsrückkehrerinnen im Anschluss an Zeiten mit Familien- und Erziehungsverantwortung bis zur potenziellen Führungskraft unterschiedliche Gruppen von Frauen angesprochen. Alle bisher initiierten acht Projekte verfolgen das Ziel, Frauen in Erwerbstätigkeit zu bringen oder zu halten und die Erwerbssituation zu verbessern. Auch der Frauenanteil in Führungspositionen soll erhöht werden. Die Frauen werden qualifiziert, gecoacht und beraten, um die genannten Ziele zu erreichen. Unter anderem ist für arbeitslose Frauen auch das Nachholen eines beruflichen Abschlusses möglich. KMU werden zu Fragen der Frauenförderung und der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beraten.

Die materielle Umsetzung ist bisher gut. Der anvisierte Anteil bei den Projekten wurde bereits erreicht. Dennoch konnten bisher erst 51,7 Prozent der Berufsrückkehrerinnen und 25,9 Prozent der Führungskräfte und Unternehmen erreicht werden. Die Ergebnisse bleiben ebenfalls noch hinter den Zielen zurück. Bisher konnten erst 40,2 Prozent der Berufsrückkehrerinnen im Anschluss an die Beratung eine Beschäftigung aufnehmen. Dieser Anteil liegt etwa 20 Prozentpunkte unter der Zielvorgabe. Für die anderen Zielgruppen existieren keine Indikatoren. Insofern können auch die Ergebnisse der Aktion nicht allein anhand der Monitoringdaten beurteilt werden. Infolgedessen konnten in der

Kurz-Evaluation zu den Querschnittszielen differenziertere Ergebnisse der Förderung von Frauen im Hamburger ESF aufgezeigt werden.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die bisherige materielle Umsetzung der Aktion C1.

Tabelle 8–21: Aktion C1 – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion C1: Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben						
Geförderte Projekte						
Anzahl	8 (hiervon abgeschlossen: 2)	Fokus der Instrumente¹	Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und individuelle Stabilisierung (Instrument 1)	Aktionsplan für gleiches Entgelt und berufliche Gleichstellung (Instrument 5)		
Inhalt der Instrumente	Beratung, Coaching, Qualifizierung		Beratung für Berufsrückkehrerinnen und Förderung familienfreundlicher Personalpolitik, Aufbau eines Unternehmensverbundes (Instrument 2)	Qualifizierung von Ingenieurinnen (Instrument 6)		
Zielsetzungen	Erhalt / Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, Integration, Information		Zertifizierte Qualifizierungsangebote für arbeitslose Frauen im Pflegebereich (Instrument 3)	Pro Exzellenzia - Networking – Training – Support für weibliche High Potentials in MINT-Sciences & Arts (Instrument 8)		
Zielgruppen	Arbeitslose und beschäftigte Frauen, insb. mit Migrationshintergrund und / oder Kindern, Führungskräfte; Unternehmen		Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen durch Aufbau eines Lernnetzwerks (Instrument 4)	Frauen im Strafvollzug – Lebensphase mit Chancen (Instrument 9)		
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Zielerreichung in %	Ergebnisindikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl der Projekte zur Stabilisierung der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Lfz. je 3 Jahre	5	5	100,0	Anteil der Teilnehmer die als Berufsrückkehrerinnen wiederbeschäftigt werden	60%	40,2%
Anzahl der Teilnehmer nach Geschlecht						
Teilnehmer als Berufsrückkehrerinnen	2.100	1.085	51,7	keine weiteren Ergebnisindikatoren²		
	hiervon 100% weiblich	99,7%				
Teilnehmer in Führungsqualifizierung	2.300	595	25,9			
	hiervon 100% weiblich	100,0%				

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, eigene Auswertungen der Projektübersichten, eigene Auswertungen der Daten des Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011

Anmerkungen

¹ beispielhafte Auswahl

² Im Operationellen Programm sind als Ergebnisindikatoren außerdem die Stabilisierung der Erwerbstätigenquote von Frauen bei über 60% sowie die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen (von 14,2 auf 20%) angegeben. Diese sind jedoch als Wirkungsindikatoren einzustufen und im weiteren Kontext der Förderung zu sehen.

8.4.2 Zwischenfazit

Die Förderung für Berufsrückkehrerinnen sowie potenzielle weibliche Führungskräfte ist weiterhin relevant und sollte – wie im Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2012 der Agentur für Arbeit Hamburg, des Jobcenters team.arbeit.hamburg und der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) vorgesehen – fortgeführt werden. So kann zum einen der Anteil der erwerbstätigen Frauen und zum anderen auch der Frauenanteil bei den Führungskräften erhöht werden. Auch männliche Berufsrückkehrer, die sich der Erziehungsverantwortung stellen und Elternzeit nehmen, könnten gefördert werden, um den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Unterstützung könnten zukünftig auch (alleinerziehende) Väter erhalten, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Für die Gewährleistung „guter Arbeit“ sollten Qualifizierungen in Berufen mit Zukunft erfolgen, die einen eigenständigen Erwerb des Lebensunterhaltes ermöglichen.

Mit der Förderung von beschäftigten Frauen und Frauen ohne besondere Vermittlungshemmnisse hebt sich die Aktion C1 und das spezifische Ziel 5 von der Problemorientierung der Prioritätsachse C ab. Es ist jedoch sinnvoll, die Förderung nur aus einer Aktion vorzunehmen, um Probleme bei der inneren Kohärenz zu vermeiden und z. B. auch Beratungsstellen mit vielschichtigen Unterstützungsmöglichkeiten für Frauen zu schaffen. Die Förderung (ehemaliger) weiblicher Strafgefangener könnte jedoch auch aus einer anderen Aktion gefördert werden, in der alle Maßnahmen für (ehemalige) Strafgefangene angesiedelt sein könnten.

8.4.3 Spezifisches Ziel 6: Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben

Das Spezifische Ziel 6 wird über vier Aktionen gefördert. Alle Aktionen sollen benachteiligte Gruppen unterstützen und folgende Ziele abdecken:

- soziale Stabilisierung,
- Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und
- Integration in den Arbeitsmarkt.

Für alle vier Aktionen sind jeweils 4.557.645 Euro ESF-Mittel vorgesehen.

8.4.3.1 Strategische Ausrichtung

Aktion C2: Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben

Ziel ist die Förderung der Teilnahme von Migrantinnen und Migranten am Erwerbsleben. Die Arbeitslosenquote bei Ausländerinnen und Ausländern soll verringert, die Qualifizierung und Beratung von Unternehmen im Bereich der interkulturellen Kompetenz verbessert und neue Beschäftigungspotenziale für Migrantinnen und Migranten erschlossen werden. Dazu sollen spezifische Probleme der Zielgruppe gelöst werden, die einer Erwerbsarbeit im Wege stehen (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 102).

Bisher sollen über die Instrumente vor allem Arbeitslose mit Migrationshintergrund beim Erwerb von (berufsbezogenen) Sprachkenntnissen unterstützt und fachlich qualifiziert werden. Schwerpunkte der fachlichen Qualifizierung liegen in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie dem Gastgewerbe. Mit anderen Instrumenten werden auch Flüchtlinge, Bleibeberechtigte, Geduldete sowie Asylbewerberinnen und Asylbewerber fachlich qualifiziert. Teilweise sollen zusätzlich Unternehmen und Multiplikatoren wie z. B. Kammern für die Belange der Zielgruppe sensibilisiert werden. Schließlich soll eine zentrale Anlaufstelle für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufs- und Studienabschlüssen konzipiert und geschaffen werden (Leistungsbeschreibungen zur Aktion C2 der bisherigen Wettbewerbsverfahren).

Aktion C3: Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben

Mit der Aktion soll die Beschäftigungsquote Älterer erhöht werden. Zielgruppen sind sowohl noch beschäftigte, von Arbeitslosigkeit bedrohte als auch arbeitslose Ältere (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 103).

Bei den bisher geförderten Projekten liegt der Schwerpunkt auf arbeitslose Ältere. Für diese Zielgruppe soll eine spezielle Stellenbörse aufgebaut werden. Zudem werden innovative Coaching-Maßnahmen durchgeführt, die die Zielgruppe auf den beruflichen Wiedereinstieg vorbereiten sollen (Leistungsbeschreibungen zur Aktion C3 der bisherigen Wettbewerbsverfahren).

Aktion C4: Förderung von Jugendlichen an der 2. Schwelle beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Die Aktion beinhaltet aktive und präventive Maßnahmen für erfolgreiche Übergänge aus der Ausbildung in Beschäftigung. Damit soll vor allem die Übergangsquote von der Ausbildung in die Beschäftigung erhöht und die Jugendarbeitslosigkeit verhindert werden (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 103).

Die Instrumente beinhalten bisher hauptsächlich eine Vermittlungsunterstützung für benachteiligte Auszubildende in der Endphase ihrer Ausbildung, die keine Anschlussbeschäftigung in Aussicht haben. Außerdem sind Coaching-Maßnahmen bereits in frühen Ausbildungsphasen vorgesehen, um Abbrüche zu vermeiden und die Wahrscheinlichkeit erfolgreicher Übergänge zu erhöhen. Darüber hinaus richten sich die Projekte an junge Erwachsene ohne Berufsausbildung (Leistungsbeschreibungen zur Aktion C4 der bisherigen Wettbewerbsverfahren).

Aktion C5: Förderung der Teilnahme von Langzeitarbeitslosen am Erwerbsleben

Die Aktion zielt auf die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen und (ehemaligen) Strafgefangenen ins Erwerbsleben ab. Langzeitarbeitslose sollen einerseits in Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden, um den Anteil der Langzeitarbeitslosen in Hamburg zu senken. Andererseits soll ihre Beschäftigungsfähigkeit durch Qualifizierung und Aktivierung gestärkt werden. (Ehemalige) Strafgefangene sollen beruflich qualifiziert und gegebenenfalls auch ausgebildet werden. Damit soll für sie eine Anschlussperspektive mit Erwerbsarbeit für die Zeit unmittelbar nach der Haftentlassung geschaffen werden (Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 103).

Die einzelnen Instrumente beinhalten vor allem ein individuelles Coaching mit dem Ziel der Aktivierung. Auch Qualifizierungen und Vermittlungsunterstützung mit dem Ziel der Integration in den ersten Arbeitsmarkt sollen gefördert werden. Zudem werden in Zusammenarbeit mit Unternehmen tätigkeits- und branchenspezifische Vermittlungspools aufgebaut (Leistungsbeschreibungen zur Aktion C5 der bisherigen Wettbewerbsverfahren).

8.4.3.2 Relevanz und Kohärenz der Aktionen

Die Förderung der verschiedenen Aktionen des Spezifischen Ziels 6 ist auch weiterhin von sehr hoher Relevanz. Die Armutsgefährdung ist in Hamburg im Vergleich zu den anderen Bundesländern besonders hoch. Den größten Einfluss auf die Armutsgefährdung übt Erwerbslosigkeit aus. Von Erwerbslosigkeit sind die verschiedenen Gruppen unterschiedlich betroffen. Aufseiten der Erwerbspersonen ist einerseits das Bildungsniveau relevant, andererseits die Dauer der bisherigen Beschäftigung und die Aktualität der Zertifikate, Berufsausbildungen und Weiterbildungen. Darüber hinaus spielen horizontale Ungleichheiten wie Migrationshintergrund und Alter eine Rolle. Zwischen den Gruppen divergiert die Armutsgefährdung teilweise deutlich.

Menschen mit Migrationshintergrund haben nicht nur eine höhere Armutsgefährdung, auch die Arbeitslosenquote von Ausländerinnen und Ausländern ist mit 19 Prozent deutlich höher als die von Deutschen³². Die hohe Arbeitslosigkeit hängt auch mit der Segregation am Arbeitsmarkt zusammen.

³² Für Menschen mit Migrationshintergrund kann leider keine Arbeitslosenquote berechnet werden.

Bei Jüngeren ist die Arbeitslosenquote zwar geringer als die durchschnittliche Quote aller Erwerbspersonen, jedoch sind vor allem die jungen Erwachsenen betroffen, die das Bildungssystem bereits (vorübergehend) verlassen haben. Diesbezüglich kann auch von einem besonderen Handlungsbedarf gesprochen werden. Außerdem liegt die Arbeitslosenquote der Jüngeren insgesamt über dem Schnitt für Deutschland. Der Rückgang ist in Hamburg geringer als in Deutschland insgesamt.

Bei Älteren ist die Situation derzeit noch nicht so schwierig. Jedoch verstärkt Arbeitslosigkeit die Armutgefährdung bei diesem Personenkreis deutlich, da auch die Zeit nach der Erwerbsphase betroffen ist. So werden Ersparnisse für die Zeit des Ruhestands bereits vorzeitig aufgebraucht und gleichzeitig können keine Beiträge in die Rentenkasse gezahlt werden, sodass sich der Leistungsanspruch teilweise deutlich verringert. Insofern besteht mit einem Blick in die Zukunft auch schon Handlungsbedarf bei Älteren Erwerbslosen.

Ein besonderes Problem ist die verfestigte Arbeitslosigkeit. Nicht nur die Arbeitslosigkeit ist überdurchschnittlich, auch der Anteil von 60 Prozent der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit einer Verweildauer von über 24 Monaten nach SGB-II zeigt den Handlungsbedarf auf.

Fast vollkommen unabhängig von der Lage des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes haben ehemalige Strafgefangene sehr schlechte Chancen für eine Integration in Arbeit oder Ausbildung. Zusätzlich zu den Vorstrafen kommen in der Regel ein (sehr) niedriger Bildungsstand sowie psychische und physische Einschränkungen unter anderem durch Drogensucht. Gleichzeitig benötigt diese Gruppe, gerade aufgrund dieser großen Vermittlungshemmnisse, eine intensive Unterstützung. Die Finanzierung von Maßnahmen zur Qualifizierung und für das Übergangsmanagement aus dem ESF bedarf jedoch möglicherweise einer weiteren Erläuterung. Bei der Föderalismusreform wurde auch die Zuständigkeit für den Strafvollzug vom Bund auf die Länder übertragen. Nun ist es die Aufgabe der einzelnen Bundesländer, den Vollzug so zu gestalten, dass ein Übergang in ein geregeltes Leben nach der Haft mit Erwerbsarbeit möglich ist. Zu diesem Zweck werden in vielen Bundesländern ESF-Mittel genutzt, um innovative Projekte während der Haft bis nach der Entlassung zu identifizieren und umzusetzen.

Die Prüfung der Kohärenz ist für das Spezifische Ziel 6 von besonderer Bedeutung. Zum einen werden verschiedene Zielgruppen mit den vier Aktionen C2, C3, C4 und C5 angesprochen. Die möglichen Programme unterscheiden teilweise auch nach diesen Zielgruppen. In anderen Fällen sind jedoch Überschneidungen möglich. Aus diesem Grund werden im Folgenden erst die Programme und Maßnahmen für einzelne Zielgruppen erläutert und im Anschluss die Programme und Maßnahmen für mehrere der Zielgruppen. Da keine gesonderten Maßnahmen für Jüngere an der Zweiten Schwelle existieren, die eine direkte Nähe zur Förderung der Aktion C4 haben und gleichzeitig nicht auch für andere Zielgruppen genutzt werden können, werden keine einzelnen Maßnahmen für diese Zielgruppe aufgeführt. Die Erläuterung der Förderung für Strafgefangene findet sich noch nach den Maßnahmen für Langzeitarbeitslose und mehrere Zielgruppen.

Zum anderen ist die Prüfung der Kohärenz für das Spezifische Ziel 6 von besonderer Bedeutung, da hier die Regelförderung der aktiven Arbeitsmarktpolitik in den Blick genommen werden muss. SGB II und III enthalten die verschiedenen Fördermöglichkeiten für Arbeitslose und Langzeitarbeitslose, aber auch für von Arbeitslosigkeit Bedrohte – also noch Beschäftigte. Die vorhandenen Instrumente sind aufgrund der Bedeutung für die aktive Arbeitsmarktpolitik in Zeiten relativ hoher Arbeitslosenzahlen von besonderem Interesse für die Politik. So werden die Instrumente durch sogenannte Instrumentenreformen in teilweise sehr kurzen Abständen geändert, neu festgelegt oder auch gestrichen. Derzeit wird eine Instrumentenreform, das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt, im Vermittlungsausschuss des Bundesrates verhandelt. In den Ausführungen zu den einzelnen Maßnahmen ist jeweils vermerkt, ob im Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt in der Beschlussfassung des Bundestages eine Änderung vorgesehen ist. Eine Diskussion der Auswirkungen der Instrumentenreform auf die ESF-Förderung findet sich in Abschnitt Neue Förderperiode ab 2014.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass aktuell keine Herausforderungen im Bereich der Kohärenz bestehen. Die ESF-Förderung liefert einen Mehrwert zu den anderen Maßnahmen und Programmen durch die Ansprache besonderer Zielgruppen, durch innovative Förderkonzepte und durch zulässige, sinnvolle Ergänzungen anderer Maßnahmen.

Migrantinnen und Migranten:

- Mit dem Programm **Berufliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund – Integration durch Qualifizierung (IQ)** fördert das BMAS die Integration in Arbeit von Menschen mit Migrationshintergrund. Es werden einerseits bundesweite Netzwerke und Beratungsstellen gefördert und andererseits sektorale oder regionale Einzelmaßnahmen. Das Programm enthält dementsprechend stärker strukturell ausgeprägte Merkmale. Im Gegensatz dazu werden mit der Aktion C2 vor allem einzelne Projekte gefördert, die sich vor allem der Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten, aber auch Bleibeberechtigten, Flüchtlingen, Asylbewerberinnen und -bewerber sowie Geduldete widmen.
- Auch die **Integrationskurse (Sprach- und Orientierungskurs)** des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge sind bundesweit angelegt. Die Integrationskurse sind jedoch im Gegensatz zur ESF-Förderung relativ rudimentäre Kurseinheiten. Die ESF-Förderung für Hamburg wirkt an dieser Stelle additional und kann einen Mehrwert im eigentlichen Sinne leisten.
- Mit dem Programm **XENOS – Arbeitsmarktliche Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge II** werden lokale und regionale Netzwerke gefördert, die Träger der Grundsicherung einbeziehen müssen, also in Hamburg Jobcenter team.arbeit.hamburg. Die Netzwerke sollen Bleibeberechtigte und Flüchtlinge beraten, qualifizieren und soweit möglich in Arbeit bringen. Durch die partnerschaftliche Umsetzung kann eine Doppelförderung grundsätzlich ausgeschlossen werden.

Ältere:

- Das Programm **mitnman** wird vom Jobcenters team.arbeit.hamburg im Rahmen des Ideenwettbewerbs Perspektive 50 plus – Beschäftigungspakete in den Regionen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales angeboten. Mit mitnman werden Langzeitarbeitslose im Alter von über 50 Jahren gefördert. Von den Teilnehmenden sollen mindestens 30 Prozent in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Die Unterstützungsangebote erstrecken sich auf individuelle Beratung, Qualifizierung, Praktika und Vermittlung.
- Das Programm **Pluspunkt Erfahrung: Ein Gewinn für Alle** richtet sich an ältere Beschäftigte und Betriebe im Einzelhandel. Dabei soll zum einen durch Weiterbildung der Beschäftigten im Einzelhandel Beschäftigung gesichert werden und zum anderen Betriebe des Einzelhandels zur Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze beraten werden. Pluspunkt Erfahrung: Ein Gewinn für Alle wird vom Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e.V. in Kooperation mit dem Hauptverband des Deutschen Einzelhandels umgesetzt. Durch die Ausrichtung auf eine Branche und die Orientierung auf Beschäftigte unterscheiden sich die Projekte der Aktion C2 und Pluspunkt Erfahrung: Ein Gewinn für alle. Eine Doppelförderung kann ausgeschlossen werden.
- Das Programm der Bundesagentur für Arbeit **Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)** fördert gezielt **Beschäftigte, die geringqualifiziert sind oder das 45. Lebensjahr vollendet haben und in einem Betrieb mit weniger als 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt sind**. Voraussetzung für die Förderung der Weiterbildung ist, dass die Beschäftigten von ihren Arbeitgebern für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Von den Arbeitsagenturen werden die Weiterbildungskosten übernommen; unter bestimmten Voraussetzungen kann dem Arbeitgeber ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden. Der Arbeit-

nehmerin bzw. dem Arbeitnehmer können die notwendigen Lehrgangskosten erstatten werden. Darüber hinaus kann ein Zuschuss zu den notwendigen übrigen Weiterbildungskosten gewährt werden. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erhält für die Förderung einen Bildungsgutschein, mit dem sie bzw. er unter zugelassenen Weiterbildungsangeboten wählen kann. Die Angebote des ESF-Hamburg sind zielgruppenspezifisch, beratungsintensiv und leisten auf diesem Weg eine sinnvolle Ergänzung zur Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Langzeitarbeitslose bzw. mehrere Zielgruppen:

- Der **Beschäftigungszuschuss** (§ 16e SGB II) bietet die Möglichkeit, die Einstellung von langzeitarbeitslosen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit besonders schweren Vermittlungshemmnissen zu unterstützen. Dabei erfolgt die Unterstützung durch einen Zuschuss zu den Kosten des Arbeitgebers von bis zu 75 Prozent des gezahlten tariflichen bzw. ortsüblichen Bruttoentgelts in der ersten Förderphase. Im Anschluss an diese Förderphase, die bis zu 24 Monate dauert, kann die Förderung in der gleichen Höhe unbefristet weitergeführt werden. Der Beschäftigungszuschuss ist ein Lohnkostenzuschuss mit relativ hohen Fördersätzen und der Möglichkeit einer langen Förderdauer. Im Gegensatz zum Beschäftigungszuschuss sollen die Projekte der Aktionen C2, C3, C4 und C5 vor allem eine Begleitung und Qualifizierung bieten. Durch das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt soll der Beschäftigungszuschuss mit den Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante zu der Förderung von Arbeitsverhältnissen zusammengefasst werden.
- Ein weiteres Instrument sind die **Arbeitsgelegenheiten** (AGH, § 16d SGB II), die für Arbeitslose nach SGB II geschaffen werden können, sofern sie nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Bei den Arbeitsgelegenheiten soll es sich um Beschäftigungen handeln, die im öffentlichen Interesse liegen. Weiterhin sollen sie keine regulären Arbeitsplätze ersetzen. Teilweise sind in den Projekten der Aktionen C2, C3, C4 und C5 neben der Begleitung und Qualifizierung auch Praktika und Formen der zusätzlichen und gemeinnützigen Arbeit vorgesehen. Durch die Verknüpfung von Begleitung, Qualifizierung und Beschäftigung geht der Handlungsansatz von C2, C3, C4 und C5 über den der Arbeitsgelegenheiten deutlich hinaus. Im Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt ist die Einführung der Nachrangigkeit der Arbeitsgelegenheiten gegenüber anderen Eingliederungsmaßnahmen vorgesehen.
- Mit dem BA-ESF-Programm **Bürgerarbeit** sollen arbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige gefördert werden, die trotz einer vorhergehenden vertieften Aktivierung nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden können oder eine Qualifizierungsmaßnahme begonnen haben. In dem befristeten Programm sollen dann eine zusätzliche Beschäftigung im gemeinwohlorientierten Bereich mit weiterer Beratung, Qualifizierung und zusätzlichen Vermittlungsaktivitäten verbunden werden. In Hamburg bietet das Jobcenter Barmbek Projekte aus dem Programm Bürgerarbeit an. Die Projekte der Aktionen C1, C2, C3 und C4 und die Bürgerarbeit verfolgen damit ähnliche Handlungsansätze. Ein relevanter Unterschied zwischen der Förderung aus dem ESF Hamburg und der Bürgerarbeit ist das Ziel der Förderung. Die Aktionen C2, C3, C4 und C5 zielen auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt, Bürgerarbeit hingegen auf eine öffentlich geförderte Beschäftigung, nachdem eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt nicht erfolgreich war. Die Bürgerarbeit ist daher eine Ergänzung und keine Konkurrenz. Darüber hinaus kann durch die partnerschaftliche Umsetzung eine Doppelförderung grundsätzlich ausgeschlossen werden.
- Die Weiterbildungsförderung ist ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument im SGB III zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit. In diesem Zusammenhang wird von der Bundesagentur für Arbeit die **Förderung der beruflichen Weiterbildung (Bildungsgutschein)** eingesetzt, um Beschäftigungschancen durch berufliche Qualifizierung zu verbessern. Das Programm fördert Weiterbildungskosten in Form eines Bildungsgutscheins. Zielgruppen der Förderung sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine berufliche Weiterbildung benötigen, um Arbeitslosigkeit abzuwenden, einen Schul- oder Berufsabschluss zu erwerben sowie ältere Beschäftigte, sofern

sie unter anderem bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben und der Betrieb, dem sie zugehörig sind, weniger als 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Die Förderung der Aktionen C2, C3 und C4 können die Förderung mit dem Bildungsgutschein ergänzen. Insofern bietet die ESF-Förderung in Hamburg einen Mehrwert.

- Das **Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung** bietet die Verknüpfung eines Zuschusses zu den Sozialversicherungsbeiträgen mit Qualifizierungsmaßnahmen. Der bedeutende Unterschied zwischen der ESF-Förderung und dem Hamburger Modell liegt bei den Zuschüssen zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Bei den Qualifizierungsmaßnahmen ist eine Verzahnung denkbar und sinnvoll.

Strafgefangene:

Durch die Föderalismusreform wurde die Zuständigkeit für den Strafvollzug auf die Länder übertragen. Aus diesem Grund existieren im Bereich der Qualifizierung und Ausbildung von Strafgefangenen so gut wie keine Angebote auf Bundesebene oder im Bereich der Regelförderung durch SGB II und SGB III. Gleichzeitig haben die Länder die Möglichkeit, neue und innovative Konzepte der Qualifizierung und des Übergangsmanagements zu erproben. Die ESF-Förderung kann somit eine Förderlücke schließen und einen Mehrwert für die Länder bieten. Eine Verzahnung des Angebots mit Angeboten der Arbeitsverwaltung im Anschluss an die Haftzeit erscheint sinnvoll.

8.4.3.3 Finanzielle und materielle Umsetzung der Aktionen

Die finanzielle Ausschöpfung der vier Aktionen des spezifischen Ziels 6 zur Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben ist sehr unterschiedlich. Die ESF-Mittel für die Aktion C2 „Erhöhung Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben“ sind mit 96,7 Prozent bereits fast vollständig ausgeschöpft. Die Ausschöpfung der ESF-Mittel für die Aktion C4 „Förderung von Jugendlichen an der 2. Schwelle beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung“ ist mit 83,5 Prozent sehr hoch. Für die Aktion C5 „Förderung der Teilnahme von Langzeitarbeitslosen am Erwerbsleben“ wurden mit 148,1 Prozent sogar bereits mehr ESF-Mittel gebunden, als ursprünglich vorgesehen war. Diesem guten Ergebnis steht eine niedrige finanzielle Ausschöpfung von 13,3 Prozent der Aktion C3 „Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben“ gegenüber. Eine Fortschreibung der Förderung aus den Aktionen C2, C4 und C5 ist nur bei Umschichtung von Mitteln (u. a.) aus der Aktion C3 möglich. Würde die Förderung der Aktion C3 hingegen fortgeschrieben werden, könnten bei Weitem nicht alle ESF-Mittel für Hamburg genutzt werden.

Tabelle 8-22: Aktionen C2 bis C5 - finanzielle Umsetzung, 30.06.2011

Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung			
Aktion (Nummer und Titel)	ESF-Mittel geplant in € (2007-2013)	ESF-Mittel gebunden in €	Gebunden/Plan in %
Spezifisches Ziel 6: Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben			
C2	Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben		
	<i>Gesamt</i>	4.557.645	4.405.249
C3	Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben		
	<i>Gesamt</i>	4.557.645	607.034
C4	Förderung von Jugendlichen an der 2. Schwelle beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung		
	<i>Gesamt</i>	4.557.645	3.804.098
C5	Förderung der Teilnahme von Langzeitarbeitslosen am Erwerbsleben		
	<i>Gesamt</i>	4.557.645	6.751.379

Datenquelle: Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Datenstand 30.06.2011

C2: Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben

Die Förderung der Aktion C2 richtet sich einerseits an Migrantinnen und Migranten, die schon länger in Deutschland leben und gegebenenfalls auch die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Andererseits gilt die Förderung auch für Flüchtlinge, Geduldete, Bleibeberechtigte sowie Asylbewerberinnen und -bewerber. Bisher wurden 13 Projekte gefördert, von denen bereits vier abgeschlossen sind. Ziel der Förderung ist, allen einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dabei wird auch auf mittelbare Maßnahmen gesetzt. So werden berufsorientierte Deutschkurse angeboten. Es wird das Nachholen einer beruflichen Qualifizierung mit Zertifikat ermöglicht. Hierbei handelt es sich um Umschulungsmaßnahmen, sowohl in dualen Ausbildungsberufen als auch in Berufen, die im Schulberufssystem ausgebildet werden. Darüber hinaus werden Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen zum Anerkennungsprozess beraten und unterstützt. Weiterhin werden unmittelbare Maßnahmen für mehr Beschäftigung gefördert. Diese zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisse sollen explizit für Menschen mit Migrationshintergrund geschaffen werden. Außerdem werden KMU zum Thema interkulturelle Kompetenz beraten.

Die materielle Umsetzung der Aktion C2 ist sehr hoch. Die anvisierte Anzahl der Projekte ist bereits erreicht, bei den Netzwerken wurden bereits 75 Prozent initiiert. Es konnten bereits 47,7 Prozent mehr Teilnehmende gefördert werden, als für die gesamte Förderperiode vorgesehen waren. Sowohl die Anzahl der zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisse als auch die Anzahl der durchgeführten Beratungen und Qualifizierungen ist bereits erfüllt. Die Ergebnisse sind bisher jedoch noch nicht so gut wie erhofft. Nur 22,5 Prozent der Teilnehmenden haben die berufsorientierten Sprachkurse bisher erfolgreich abgeschlossen. Dieser geringe Anteil kann zwei Ursachen haben: Zum einen können die Teilnehmenden laufende Kurse noch nicht erfolgreich abgeschlossen haben. Zum anderen deutet die sehr große Zahl der Teilnehmenden darauf hin, dass sehr viele Teilnehmende in den Kursen waren. Für die Zukunft ermöglicht die Zielerreichung bei der Zahl der Teilnehmenden kleinere Kurse mit intensiver und individueller Betreuung.

Bei den langfristigen Qualifizierungsmaßnahmen gab es nach den Sachberichten Probleme mit relativ kurzen Projektlaufzeiten. Wie auch bei den Projekten der Aktionen B1 und B2 hängen die Umschulungen mit festen Terminen (z. B. Prüfungen) der entsprechenden Institutionen (Kammern, Zertifizierungsstellen) zusammen. Diese Probleme konnten teilweise bereits gelöst werden. Für die Zukunft sollte die Dauer der Qualifizierung bei der Festlegung der Projektlaufzeit berücksichtigt werden. Zum

einen sollte die mögliche Personalfuktuation bei den Trägern durch befristete Arbeitsverträge mit Projektbindung in die Überlegung einbezogen werden. Zum anderen kann es notwendig sein, die Teilnehmenden bis zum Abschluss einer Wiederholungsprüfung zu begleiten. Gerade wenn die Prüfung im ersten Anlauf nicht bestanden wurde, benötigen die Teilnehmenden häufig eine intensive Unterstützung, um einen zweiten Anlauf zu wagen.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die bisherige materielle Umsetzung der Aktion C2.

Tabelle 8–23: Aktion C2 – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion C2: Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben						
Geförderte Projekte						
Anzahl	13 (hiervon abgeschlossen: 4)	Fokus der Instrumente¹			Netzwerk und Koordination zur Förderung arbeitsloser Migranten (Instrument 1)	Qualifizierung von Flüchtlingen, Asylbewerbern, Geduldeten, Bleibeberechtigten (Instrument 6)
Inhalt der Instrumente	Qualifizierung, Coaching				Erschließung von Beschäftigungspotentialen und Vermittlung arbeitsloser Migrantinnen und Migranten (Instrument 2)	Aufsuchende Beratung und berufsorientierende Sprachkenntnisse für bildungsferne Frauen mit Migrationshintergrund (Instrument 7)
Zielsetzungen	Integration				Qualifizierung arbeitsloser Migranten im Gastgewerbe (Instrument 3)	Schaffung einer zentralen Anlaufstelle für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und Qualifikationen in Hamburg (Instrument 9)
Zielgruppen	Arbeitslose mit Migrationshintergrund und ggf. weiteren Vermittlungshemmnissen, Flüchtlinge, Asylbewerber; KMU				Gemeinwesenorientierte berufliche Qualifizierung von Migranten (Instrument 4)	Begleitung des Übergangs in die berufsbezogene Sprachförderung (Instrument 10)
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Zielerreichung in %	Ergebnisindikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl der Bündnisse und Netzwerke mit Lfz. je 3 Jahre	3	3	100,0	Anteil der Teilnehmer an speziellen berufsorientierten Sprachkursen, die erfolgreich abgeschlossen haben	60%	22,5%
Anzahl der Projekte mit Lfz. je 3 Jahre²	4	3	75,0	Anzahl zusätzlich durchgeführter Beratungen / Qualifizierungen	150	442
Anzahl der Teilnehmer nach Geschlecht				Anzahl neuer Beschäftigungsverhältnisse für Migranten	200	755
Teilnehmer an speziellen berufsorientierten Deutschsprachkursen	2.400	3.544	147,7			
	hiervon 40% weiblich	78,4%		keine weiteren Ergebnisindikatoren³		

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, eigene Auswertungen der Projektübersichten, eigene Auswertungen der Daten des Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011

Anmerkungen

¹ beispielhafte Auswahl

² Hier wurde die Anzahl der Projekte für Personalverantwortliche zu interkultureller Kompetenz und die Anzahl der Projekte für Beschäftigungsverhältnisse von Migranten aufsummiert.

³ Im Operationellen Programm sind als Ergebnisindikatoren außerdem die Minderung der Arbeitslosenquote von Ausländern (von 24,8% auf 18,0%), die Verbesserung der Qualifizierung und Beratung von Personalverantwortlichen in Unternehmen im Bereich der Interkulturellen Kompetenz sowie die Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale für Migranten angegeben. Diese sind jedoch als Wirkungsindikatoren einzustufen und im weiteren Kontext der Förderung zu sehen.

C3: Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben

Mit der Aktion C3 werden bisher zwei Projekte gefördert. Beide haben die Integration von älteren Arbeitslosen in Beschäftigung zum Ziel. Dabei verfolgen die Projekte unterschiedliche Ansätze. In dem einen wird eine Stellenbörse aufgebaut und es wird eng mit KMU zusammengearbeitet. Es erfolgt

auch eine Beratung der KMU zur Beschäftigung Älterer. Das andere Projekt setzt bei den älteren Erwerbslosen an. Hier wird die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit durch Coaching begleitet.

Die materielle Umsetzung ist besser als die finanzielle Umsetzung mit 13,0 Prozent an gebundenen ESF-Mitteln. Der anvisierte Anteil der beteiligten KMU wurde bereits um 31,2 Prozentpunkte übertroffen. Bei den Teilnehmenden sieht das Bild etwas anders aus. Bisher konnte erst ein Anteil von 30,8 Prozent erreicht werden. Die Ergebnisse entsprechen ebenfalls noch nicht den Erwartungen. Bisher haben erst 44,3 Prozent die Qualifizierung mit einem Zertifikat abgeschlossen. Angestrebt waren 60 Prozent. Doch auch hier kann wie bei Aktion C2 davon ausgegangen werden, dass die tatsächliche Zahl der erreichten Zertifikate noch unterschätzt wird, da erst am Ende der Qualifizierung ein Zertifikat erreicht werden kann.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die bisherige materielle Umsetzung der Aktion C3.

Tabelle 8–24: Aktion C3 – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion C3: Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben						
Geförderte Projekte						
Anzahl	2 (hiervon abgeschlossen: 1)	Fokus der Instrumente			Aufbau einer Stellenbörse zur Vermittlung älterer Arbeitsloser (Instrument 1)	
Inhalt der Instrumente	Coaching, Beratung				Berufsplanung 50 plus – ältere Erwerbslose gestalten ihre Integration in Beschäftigung (Instrument 2)	
Zielsetzungen	Integration					
Zielgruppen	Ältere Arbeitslose, Führungskräfte; Unternehmen					
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Ziel-erreichung in %	Ergebnisindikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl der Bündnisse und Netzwerke mit Lfz. je 3 Jahre	4	1	25,0	Anzahl beteiligter KMU	80	105
Anzahl der Projekte mit Lfz. je 3 Jahre	3	1	33,3	Anteil der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung, die mit Zertifikat abschließen	60%	44,3%
Anzahl der Teilnehmer nach Geschlecht				Anzahl der Beratungen von Personalverantwortlichen zur Förderung der Einstellung von Älteren	200	105
Ältere Arbeitslose	2.500	769	30,8			
	hiervon 50% weiblich	64,9%		keine weiteren Ergebnisindikatoren ¹		

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, eigene Auswertungen der Projektübersichten, eigene Auswertungen der Daten des Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011

Anmerkungen

¹ Im Operationellen Programm ist als Ergebnisindikator außerdem die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer (von 45,2 auf 50%) angegeben. Dies ist jedoch als Wirkungsindikator einzustufen und im weiteren Kontext der Förderung zu sehen.

C4: Förderung von Jugendlichen an der 2. Schwelle beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung Förderung der Teilnahme von Langzeitarbeitslosen am Erwerbsleben

Aktion C4 richtet sich an verschiedene Gruppen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Das Ziel ist die Integration in Beschäftigung. Aufgrund der vielschichtigen Problemlagen der Jugendlichen bleibt eine Realisierung dieses Ziels schwierig. Jugendliche, die sich in einer (betrieblichen) Ausbildung befinden, werden zwar nicht immer vom ausbildenden Betrieb übernommen. Dennoch haben die meisten einen Schulabschluss und bei erfolgreicher Ausbildung auch einen Berufsabschluss. Insofern ist die Integration in Beschäftigung hier deutlich einfacher. Bei (ehemaligen) Strafgefangenen, Jugendlichen ohne Ausbildungs- und teilweise sogar ohne Schulabschluss und langzeitarbeitslosen jungen Erwachsenen ist die Integration in Beschäftigung hingegen deutlich schwieriger. Dementsprechend unterscheiden sich auch die Konzepte.

Bei Jugendlichen in Ausbildung soll durch Beratung der Ausbilderinnen und Ausbilder ein möglicher Ausbildungsabbruch verhindert werden. Darüber hinaus werden Qualifizierungen als zusätzliche Bausteine für die Auszubildenden angeboten. Die teilweise erheblich benachteiligten Jugendlichen ohne Ausbildungsabschluss werden auf unterschiedlichem Weg angesprochen. Mit der Förderung von aufsuchender Sozialarbeit sollen Nichtleistungsempfängerinnen und -empfänger erreicht werden. Strafgefangene Jugendliche und jungen Erwachsene erhalten Coaching- und Qualifizierungsangebote sowohl während der Haft als auch teilweise beim Übergang von der Haft in ein geregeltes Leben in Freiheit

Die materielle Umsetzung zeigt, dass vor allem (erheblich) benachteiligte Jugendliche von der Förderung erreicht wurden. Die Zielgröße konnte erst mit einem Anteil von 62,5 Prozent der Teilnehmenden erreicht werden. Der Ergebnisindikator setzt den Schwerpunkt auf Auszubildende, von denen bisher 12,6 Prozent nach der Ausbildung einen adäquaten Arbeitsplatz finden konnten. Dieser Indikator kann erst nach Abschluss der Förderung und vor allem erst nach Abschluss der Ausbildungen ausgewertet werden, da erst dann der Übergang ansteht. Der geringe Anteil weiblicher Jugendlicher weist auf die unterschiedlichen Probleme weiblicher und männlicher Jugendlicher hin. Während Jungen vor allem Schwierigkeiten haben, die Schule mit einem Abschluss abzuschließen und dann einen Ausbildungsplatz zu finden, treten die Probleme der Mädchen überwiegend am Übergang zur Beschäftigung nach Abschluss der Ausbildung auf. Diesen Schwierigkeiten begegnet die Freie und Hansestadt Hamburg unter anderem mit der Förderung aus der Aktion C1.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die bisherige materielle Umsetzung der Aktion C4.

Tabelle 8–25: Aktion C4 – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion C4: Förderung von Jugendlichen an der 2. Schwelle beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung						
Geförderte Projekte						
Anzahl	5 (hiervon abgeschlossen: 3)	Fokus der Instrumente		Übergang in Beschäftigung an der 2. Schwelle (Instrument 1)		
Inhalt der Instrumente	Coaching, Vermittlung			Berufliche Integration von straffällig gewordenen Jugendlichen und Jungerwachsenen (Instrument 2)		
Zielsetzungen	Integration, Verhinderung von Abbrüchen			Förderung von Jugendlichen an der 2. Schwelle beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung (Instrument 3)		
Zielgruppen	Jugendliche, straffällig gewordene Jugendliche, Auszubildende; Berufsschulen			Verringerung der Abbrecherquote bei betrieblichen Ausbildungen und Erhöhung der Übergangsquote in Beschäftigung an der 2. Schwelle (Instrument 4)		
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Ziel-erreichung in %	Ergebnisindikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl der Teilnehmer nach Geschlecht				Anteil der Teilnehmer die nach der Ausbildung einen adäquaten Arbeitsplatz finden	60%	12,6%
Jugendliche an der 2. Schwelle	2.800	1.749	62,5			
	hiervon 40% weiblich		23,3%	keine weiteren Ergebnisindikatoren¹		

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, eigene Auswertungen der Projektübersichten, eigene Auswertungen der Daten des Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011

Anmerkungen

¹Im Operationellen Programm ist als Ergebnisindikator außerdem die Erhöhung der Übergangsquote von Ausbildung in Beschäftigung (von 63 auf 70%) angegeben. Dies ist jedoch als Wirkungsindikator einzustufen und im weiteren Kontext der Förderung zu sehen.

C5: Förderung der Teilnahme von Langzeitarbeitslosen am Erwerbsleben

Aktion C5 fördert (ehemalige) Strafgefangene und Langzeitarbeitslose. Auch wenn die Lebenssituation dieser beiden Gruppen sehr unterschiedlich sein kann, haben sie in den meisten Fällen sehr große Schwierigkeiten, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Diese Schwierigkeiten sollen mit der Förderung verringert werden. Insgesamt wurden bisher 14 Projekte angestoßen.

Für die Strafgefangenen werden verschiedene Projekte durchgeführt, die sowohl männliche jugendliche Strafgefangene als auch männliche und weibliche erwachsene Strafgefangene ausrichtet sind. Weibliche jugendliche Strafgefangene sind in Haftanstalten außerhalb Hamburgs untergebracht. Den Strafgefangenen werden zum einen Qualifizierungen und Berufswegeplanungen angeboten. Zum anderen werden individuell angepasste Übergangsstrukturen entwickelt und genutzt, um die Strafgefangenen und Haftentlassenen bei der Arbeitssuche zu unterstützen. Auch die Unterstützung bei der Wohnungssuche und der Klärung anderer wichtiger Fragen außerhalb der Haftanstalt wird mit dem Übergangmanagement gewährleistet.

Auch für die Langzeitarbeitslosen werden Qualifizierungen angeboten. Der Schwerpunkt der Förderung liegt jedoch auf Beratung und Coaching von Langzeitarbeitslosen mit besonderen Vermittlungshemmnissen, wie z. B. Menschen mit Suchproblemen oder psychischen Krankheiten. Außerdem werden auch beschäftigungsfördernde Maßnahmen angeboten. Ein Projekt der Aktion C5 richtet sich nicht nur an Langzeitarbeitslose, sondern hat die arbeitsmarktpolitische Aktivierung von Personen, die Alkohol im öffentlichen Raum konsumieren zum Ziel.

Die materielle Umsetzung der Aktion C5 ist sehr hoch. Alle Ziele wurden bereits übertroffen. Sowohl die angestrebte Zahl der Projekte als auch die angestrebte Zahl der beteiligten KMU konnte bereits erreicht werden. Für die Zahl der Teilnehmenden wurden keine Indikatoren definiert. Dementsprechend kann anhand der Monitoringdaten keine abschließende Bewertung der Ergebnisse vorgenommen werden. Aus diesem Grund wurde zu dieser Aktion eine Ad-hoc-Evaluation durchgeführt. Um eine weitere Finanzierung der guten Förderung sicherzustellen, sollten freie Mittel der anderen Aktionen (z. B. C3) für die weitere Förderperiode genutzt werden.

Insgesamt verläuft die Förderung vielversprechend. Der Schwerpunkt der Förderung sollte auf ganzheitlichen Maßnahmen zur sozialen Stabilisierung und zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit liegen, um den Bedürfnissen der Zielgruppe Rechnung zu tragen und Probleme der Kohärenz zu vermeiden. Die institutionelle Zusammenarbeit sollte auf operativer Ebene verstärkt werden, um die Probleme bei der Zuweisung von Personen in die einzelnen Maßnahmen zu lösen. Im Zuge der Instrumentenreform bietet eine bessere Verzahnung der Regelförderung mit der ESF-Förderung Vorteile für die Zielgruppen.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die bisherige materielle Umsetzung der Aktion C5.

Tabelle 8–26: Aktion C5 – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion C5: Förderung der Teilnahme von Langzeitarbeitslosen am Erwerbsleben						
Geförderte Projekte						
Anzahl	14 (hiervon abgeschlossen: 8)	Fokus der Instrumente¹		Branchen- und tätigkeitsbezogene Vermittlungspools (Instrument 1)	Förderung der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen mit handwerklichen Vorkenntnissen in das Erwerbsleben (Instrument 10)	
Inhalt der Instrumente	Coaching, Qualifizierung			Berufswegeplanung, Qualifizierung von Strafgefangenen (Instrument 2)	Arbeitsmarktpolitische Aktivierung alkoholkonsumierender Personen im öffentlichen Raum (Bezirk Harburg) (Instrument 11)	
Zielsetzungen	Aktivierung und Integration			Individuelles Coaching und Beratung von Langzeitarbeitslosen (Instrument 3)	Berufliche und soziale Einstiege für Langzeitarbeitslose aus Sinti- oder Roma-Familien, insbesondere Jugendliche (Instrument 13)	
Zielgruppen	(gering qualifizierte) Langzeitarbeitslose mit besonderen Vermittlungshemmnissen (Suchtprobleme, Straffälligkeit, psychische Krankheiten); KMU			Optimierung der beruflichen Integrationschancen von Jugendlichen nach der Haftentlassung durch Installation und Förderung benötigter Übergangsstrukturen (Instrument 7)		
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Ziel-erreichung in %	Ergebnisindikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl der Projekte für Langzeitarbeitslose mit Lfz. je 3 Jahre	2	8	400,0	Anzahl KMU, die sich an Vermittlungspools für Langzeitarbeitslose beteiligen	50	80
				keine weiteren Ergebnisindikatoren²		

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, □ eigene Auswertungen der Projektübersichten, eigene Auswertungen der Daten des Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011
Anmerkungen

¹ beispielhafte Auswahl

² Im Operationellen Programm ist als Ergebnisindikator außerdem die Reduzierung des Anteils von Langzeitarbeitslosen (von 30 auf 28%) angegeben. Dies ist jedoch als Wirkungsindikator einzustufen und im weiteren Kontext der Förderung zu sehen.

8.4.3.4 Zwischenfazit

Die Förderung von sozial Benachteiligten und Arbeitslosen ist als relevant zu erachten und wird in Zukunft eine noch größere Bedeutung erhalten. Dies zeigt sowohl die Europa-2020-Strategie als auch die Instrumentenreform. Im Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2012 der Agentur für Arbeit Hamburg, des Jobcenters team.arbeit.hamburg und der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) ist die Finanzierung von ESF-Projekten ebenfalls vorgesehen.

Das spezifische Ziel 6 fördert mit den vier Aktionen C2, C3, C4 und C5 gleich mehrere Zielgruppen mit teilweise multiplen Vermittlungshemmnissen. In Zukunft könnten diese vier Aktionen zu einer Aktion zusammengeführt werden. So könnten Probleme der inneren Kohärenz reduziert und gleichzeitig auf unterschiedliche Zielgruppen zugeschnittene Maßnahmen und Projekte gefördert werden. Probleme mit der Überauslastung einzelner Aktionen könnten auf diese Weise vermieden werden.

Mit Aktion C2 werden Migrantinnen und Migranten sowie Asylbewerberinnen und -bewerber, Bleiberechtigte und Geduldete gefördert. Diese Förderung, insbesondere die berufliche Qualifizierungen, bietet einen hohen Mehrwert. Wie bereits in Bezug auf die materielle Umsetzung erwähnt wurde, bietet sich eine Verzahnung der Projektlaufzeiten mit der Dauer von Qualifizierungen einschließlich Wiederholungsprüfungen an. Im Sinne „guter Arbeit“ sollten die Qualifizierungen in Berufen mit Zukunft erfolgen, die einen eigenständigen Erwerb des Lebensunterhalts ermöglichen.

Die Förderung der Aktion C3 richtet sich auch an KMU. Diese Projekte könnten zukünftig auch aus der Prioritätsachse A gefördert werden, um die Ansprache von KMU in einer Prioritätsachse zu bündeln. So könnten eventuelle Herausforderungen der inneren Kohärenz gelöst werden. Die geringe

Umsetzung der Aktion erlaubt die Verschiebung finanzieller Mittel von der Aktion in andere Aktionen der Achse C.

Mit Aktion C4 werden Jugendliche und junge Erwachsene gefördert. Es bietet sich eine Konzentration auf die Jugendlichen und jungen Erwachsenen an, die nicht (mehr) in Bildungsinstitutionen sind und gleichzeitig keinen Berufsabschluss haben. Die innere Kohärenz zur Aktion B2 könnte auf diese Weise gestärkt werden. Wenn eine solche Konzentration angestrebt wird, sollten auch die Zielgrößen für die Integration in Arbeit gesenkt werden. Denn es ist deutlich schwerer, einen jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss und außerhalb der Ausbildung in den Arbeitsmarkt zu integrieren als einen Jugendlichen nach dem erfolgreichen Abschluss seiner Ausbildung. Die Betreuung und Unterstützung von Auszubildenden, die sich noch in der formellen Ausbildung befinden, könnte mit Aktion B2 erfolgen. Wie bereits zu Aktion C1 angemerkt wurde, erscheint es sinnvoll, (ehemalige) Strafgefangene aus einer Aktion zu fördern.

Die Förderung der Aktion C5 richtet sich einerseits an (ehemalige) Strafgefangene und andererseits an Langzeitarbeitslose. Insgesamt ist es zu begrüßen, den Schwerpunkt auf ganzheitliche Maßnahmen wie soziale Stabilisierung und Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit zu legen. Diese ganzheitlichen Maßnahmen sind vermittlungsorientierten Maßnahmen vorzuziehen, wie sie auch vom Jobcenter team.arbeit.hamburg gefördert werden. Insgesamt bietet sich für die Maßnahmen eine institutionelle Abstimmung mit den Agenturen für Arbeit und Jobcenter team.arbeit.hamburg an. Sowohl die Abstimmung der Maßnahmen als auch ganzheitliche Maßnahmen zur sozialen Stabilisierung und Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit sind im Arbeitsmarktprogramm 2012 im Schwerpunkt „Schaffung eines sozialen Arbeitsmarktes für besonders benachteiligte Arbeitslose“ vorgesehen. Mit der Information über ESF-Maßnahmen auf operativer Ebene könnte die Verzahnung der Regelförderung mit den innovativen ESF-Konzepten verbessert werden. Bei den Strafgefangenen wird das innovative Potenzial des ESF bereits umfassend genutzt. Die Änderung bei der Zuständigkeit nach der Föderalismusreform kann für die (ehemaligen) Strafgefangenen hilfreich sein. Noch freie Mittel aus anderen Aktionen (z. B. C3) und der Prioritätsachse E sollten genutzt werden, um die sehr gute Förderung der Aktion C5 weiterführen zu können.

8.4.4 Spezifisches Ziel 7: Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Stadtentwicklung

Das Spezifische Ziel 7 wird über eine Aktion gefördert. Aktion C6 „Stadtteilnahe Kooperation zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen“ richtet sich insbesondere an KMU in bestimmten Quartieren, und an Beschäftigte und Erwerbslose in diesen Quartieren. Für Aktion C6 sind 4.557.645 Euro ESF-Mittel vorgesehen.

8.4.4.1 Strategische Ausrichtung

Aktion C6: Stadtteilnahe Kooperation zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen

Über die Aktion sollen die Eingliederung von benachteiligten Personen mit einem lokalen Bezug und stadtteilnahe Kooperationen zwischen Unternehmen unterstützt werden. Insbesondere in unterversorgten Stadtteilen sollen Jugendliche, Ältere, Migrantinnen und Migranten und von Ausgrenzung bedrohte Personen sowie Kleinstunternehmen erreicht werden (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 104).

Mit den Projekten werden Inhaberinnen und Inhaber von Kleinstbetrieben beraten, vernetzt und unterstützt. So sollen lokale Betriebe am Markt bestehen bleiben können, um die lokale Infrastruktur aber auch Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Außerdem soll die Qualität stadtteilbezogener Existenzgründungen erhöht werden. Andere Projekte haben die Integration von Arbeitslosen und jungen Erwachsenen in Arbeit mithilfe von stadtteilnahen, sozialpädagogisch begleiteten Qualifizierungs- und Coaching-Maßnahmen zum Ziel (Leistungsbeschreibungen zur Aktion C6 der bisherigen Wettbewerbsverfahren).

8.4.4.2 Relevanz und Kohärenz der Aktion

Auch für Aktion C6 und das Spezifische Ziel 7 besteht weiterhin eine hohe Relevanz. Die bereits im Abschnitt Relevanz und Kohärenz für das Spezifische Ziel 6 angesprochenen Aspekte der Armutsgefährdung treffen auch für dieses Spezifische Ziel zu. Erwerbslosigkeit ist einer der relevanten Ursachen für Armutsgefährdung. Dabei sind für Hamburg wie auch für andere Großstädte deutliche Unterschiede bei der Armutsgefährdung und bei den Arbeitslosenquoten zwischen den verschiedenen Bezirken festzustellen. Die Bezirke Harburg und Mitte sind besonders von hoher Arbeitslosigkeit betroffen.

Doch nicht nur Arbeitslosigkeit ist ein bedeutsamer Faktor. Auch der Bildungsstand der Bevölkerung, der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund und die Kleinstunternehmen haben Einfluss auf die lokale Stadtentwicklung. Auch bei diesen Gruppen existieren teilweise erhebliche Unterschiede zwischen den Hamburger Bezirken und Stadtteilen.

Im Bereich der Kohärenz bestehen für die Aktion C6 keine Herausforderungen. Auf Bundesebene existiert mit **Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)** nur ein vergleichbares Programm, mit dem die Stadtentwicklungspolitik und die Arbeitsmarktpolitik vor Ort besser verzahnt werden soll. Dementsprechend müssen geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten die stadtentwicklungspolitischen Ziele unterstützen und in Gebieten der Städtebauförderungsprogramme stattfinden. Durch diese Einschränkung kann eine konkurrierende Förderung grundsätzlich ausgeschlossen werden. In Hamburg richten sich die BIWAQ-Projekte an Schülerinnen und Schüler sowie junge und ältere Migrantinnen und Migranten in Billstedt-Horn und in Lurup. Die Förderung der Aktion C6 richtet sich hingegen vor allem an Klein- und Kleinstunternehmen in den Nahversorgungszentren. Darüber hinaus gehören auch arbeitslose Bewohnerinnen und Bewohner benachteiligter Stadtteile Hamburgs zur Zielgruppe der Aktion C6. Die partnerschaftliche Umsetzung ermöglicht eine Verzahnung der verschiedenen Förderprogramme.

8.4.4.3 Finanzielle und materielle Umsetzung der Aktion

Die finanzielle Ausschöpfung des spezifischen Ziels 7 zur sozialen Eingliederung im Rahmen der lokalen Stadtentwicklung und damit der Aktion C6 zur stadtteilnahen Kooperation zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen ist noch relativ hoch. Bisher wurden 57,5 Prozent der ESF-Mittel gebunden. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass alle Mittel bis zum Ende der Förderperiode genutzt werden können.

Tabelle 8-27: Aktion C6 - finanzielle Umsetzung, 30.06.2011

Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung			
Aktion (Nummer und Titel)	ESF-Mittel geplant in € (2007-2013)	ESF-Mittel gebunden in €	Gebunden/Plan in %
Spezifisches Ziel 7: Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung			
C6	Stadtteilnahe Kooperation zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen		
	<i>Gesamt</i>	4.557.645	2.619.643

Datenquelle: Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Datenstand 30.06.2011

C6: Stadtteilnahe Kooperation zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen

Mit der Aktion C6 werden vielfältige Projekte zur Verbesserung der sozialen Lage in benachteiligten Stadtteilen in Hamburg gefördert. Der Schwerpunkt liegt auf Stadtteilen, in denen einerseits viele Kleinstbetriebe existieren, die andererseits in ihrem Bestand gefährdet sind. Die Förderung setzt ei-

nerseits in den Betrieben an, die beraten werden und sich vernetzen können. Ziel der Förderung der Betriebe ist eine langfristig stabile Gewerbestruktur, die eine Nahversorgung gewährleisten kann. Andererseits richtet sich die Förderung an Menschen, die in den Stadtteilen leben. Es werden Bewohnerinnen und Bewohner qualifiziert und in ihrer Beschäftigungsfähigkeit gefördert, die teilweise bereits länger arbeitslos oder von Transferleistungen abhängig sind. Außerdem richtet sich die Förderung an Obdachlose, denen eine soziale Stabilisierung ermöglicht werden soll. Bisher wurden 10 Projekte angestoßen.

Die materielle Umsetzung der Aktion C6 muss genauer analysiert werden. Bisher wurden zehn Projekte gefördert, von denen eines bereits abgeschlossen ist. Die Anzahl der geförderten Projekte und Netzwerke ist bereits deutlich übertroffen worden. Mit 884 Netzwerken wurden bereits deutlich mehr KMU erreicht als die 100 geplanten. Die Zielgröße der direkt geförderten Kleinunternehmen ist jedoch erst zu 39,9 Prozent erreicht worden. Allerdings ist das Ergebnis der Fördermaßnahmen sehr positiv. 80,9 Prozent waren auch ein Jahr nach der Förderung noch am Markt. Der Zielwert wurde um 10,9 Prozentpunkte übertroffen. Bei der Förderung von Bewohnerinnen und Bewohnern der Stadtteile sind die Ergebnisse nicht so positiv. Erst 37,9 Prozent der ursprünglich geplanten Qualifizierungsprojekte konnten erreicht werden. Bei den erwerbsnahen Tätigkeiten sind es 56,8 Prozent. Es ist möglich, dass die Netzwerke sich erst an die Klein- und Kleinstbetriebe vor Ort gewandt haben, um in einem zweiten Schritt die Bewohnerinnen und Bewohner zu erreichen. Folgende Tabelle gibt einen Überblick zur bisherigen materiellen Umsetzung der Aktion C6.

Tabelle 8–28: Aktion C6 – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion C6: Stadtteilnahe Kooperationen zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen						
Geförderte Projekte						
Anzahl	10 (hiervon abgeschlossen: 1)	Fokus der Instrumente		Stärkung der lokalen Ökonomie, stadtteilbezogene Netzwerke (Instrument 1)	Beratungsstelle zur Förderung von Nahversorgungszentren und Einkaufsstrassen (Instrument 7)	
Inhalt der Instrumente	Beratung, Strukturbildung, Coaching			Stadtteilbezogene sozialpädagogisch begleitete Qualifizierung- u. Coachingprojekte (Instrument 2)	Mixed Market (Instrument 8)	
Zielsetzungen	Bestandserhaltung von KMU, Integration von Arbeitslosen			Entwicklung von „Kleingewerbe“ in der lokalen Ökonomie (Instrument 3)		
Zielgruppen	von Ausgrenzung bedrohte Personen, Arbeitslose, Beschäftigte, Betriebsinhaber; KMU			Entwicklung „Welt-Gewerbe-Hof“ (Instrument 4)		
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Zielerreichung in %	Ergebnisindikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl der Projekte mit Lfz. je 3 Jahre	6	10	166,7	Anzahl erreichter Personen in sozialpädagogisch begleiteten Qualifizierungsprojekten für benachteiligte Jugendliche, Ältere und Migranten vor allem in unterversorgten Stadtteilen	1.200	455
Anzahl der Netzwerke mit Lfz. je 3 Jahre	5	13	260,0	Anzahl der erreichten Personen durch stadtteilbezogene soziale Netzwerke, mit dem Ziel, von Ausgrenzung bedrohte Personen in erwerbsnahen Tätigkeiten zu fördern	800	455
Anzahl der geförderten Kleinstunternehmen	2.000	797	39,9	Anzahl beteiligter Unternehmen an stadtteilbezogenen sozialen Netzwerken, mit dem Ziel, von Ausgrenzung bedrohte Personen in erwerbsnahen Tätigkeiten zu fördern	100	884
				Anteil der geförderten Kleinstunternehmen, die nach einem Jahr im Stadtteil noch Bestand haben	70%	80,9%

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, eigene Auswertungen der Projektübersichten, eigene Auswertungen der Daten des Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011

8.4.5 Zwischenfazit

Die Förderung des Spezifischen Ziels 7 und damit der Aktion C6 ermöglicht eine sinnvolle Verzahnung verschiedener Förderprogramme. So können einerseits die ESF- und EFRE-Förderung miteinander verknüpft werden. Andererseits ermöglicht die Förderung eine Verzahnung mit den Stadtteilentwicklungskonzepten und dem RISE-Programm. Diese Verzahnung kann auch in den Projekten durch die Nutzung anderer Angebote sinnvoll durchgeführt werden. Bei den Netzwerken auf die umfassende Existenzförderung der Prioritätsachse A hingewiesen werden.

8.4.6 Fazit: Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen

Die Förderung der Prioritätsachse C zur Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen ist sehr wichtig und wird in Zukunft sogar noch mehr Bedeutung erhalten. Diese Annahme wird durch das Gemeinsame Arbeitsmarktprogramm 2012 der Agentur für Arbeit Hamburg, des Jobcenters team.arbeit.hamburg und der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) genauso bestätigt wie durch die Europa-2020-Strategie.

Die Prioritätsachse C ist bislang vor allem über das Spezifische Ziel 6 **Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben** bedient worden. Es bestehen jedoch deutliche Unterschiede zwischen den vier Aktionen innerhalb des Ziels. Während für die Aktion C5 bereits mehr ESF-Mittel gebunden wurde, als insgesamt geplant war, läuft die finanzielle Umsetzung der Aktion C3 nur schleppend. Insgesamt können jedoch mehr Mittel genutzt werden, als bisher vorhanden waren. Insofern sollten die Aktionen dieses Spezifischen Ziels weitere Mittel aus anderen Aktionen erhalten.

Jeweils etwa 16 Prozent der ESF-Mittel entfallen auf die beiden anderen Spezifischen Ziele der Prioritätsachse. Für das Spezifische Ziel 5 zur **Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung** konnten bereits 77,7 Prozent der ESF-Mittel gebunden werden. Dieses Ziel wird durch die Aktion C1 unterstützt, mit der der Zugang von Frauen zu Beschäftigung und ihre dauerhafte Beteiligung am Erwerbsleben gefördert wird. Die Zielgruppen sind denn auch vor allem Berufsrückkehrerinnen und potenzielle weibliche Führungskräfte. Die Förderung der Aktion läuft insgesamt gut, auch wenn erst 38,2 Prozent der infrage kommenden Teilnehmerinnen erreicht werden konnten.

Für das Spezifische Ziel 6, die **soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung**, wurde zwar mit 57,6 Prozent der bisher geringste Anteil der ESF-Mittel auf der Prioritätsachse C gebunden, dieser Anteil erweist sich jedoch immer noch als ein vielversprechendes Ergebnis. Die materielle Entwicklung zeigt auch, dass bereits 80 Prozent der geplanten KMU erreicht werden konnten. Die intensive Verzahnung von ESF-Förderung mit anderen Förderprogrammen sollte weitergeführt werden.

Für die gesamte Prioritätsachse lässt sich eine gute Umsetzung konstatieren. Insbesondere die finanzielle Umsetzung zeigt, dass zusätzliche Mittel gut genutzt werden konnten. Bei der Bewertung der materiellen Umsetzung ist die Schwerpunktsetzung auf Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen zu beachten.

Tabelle 8–29: Prioritätsachse C – finanzielle Umsetzung, 30.06.2011

	Spezifische Ziele	ESF-Mittel geplant in € (2007 - 2013)	ESF-Mittel gebunden in €	Gebunden/ Plan in %
Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung				
5	Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung			
	<i>Gesamt</i>	4.557.645	3.542.576	77,7
6	Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben			
	<i>Gesamt</i>	18.230.578	15.567.761	85,4
7	Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung			
	<i>Gesamt</i>	4.557.645	2.619.643	57,5

Datenquelle: Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Datenstand 30.06.2011

Tabelle 8–30: Prioritätsachse C – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung				
5	Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung			
	<i>Anzahl der Teilnehmer</i>	4.400	1.680	38,2
	<i>davon weiblich</i>	100%	99,8%	-
	<i>Anzahl der Unternehmen</i>	-	-	-
	<i>Anzahl der Projekte</i>	5	5	100,0
6	Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben			
	<i>Anzahl der Teilnehmer¹</i>	7.700	6.062	78,7
	<i>davon weiblich¹</i>	43,2%	61%	-
	<i>Anzahl der Unternehmen²</i>	50	80	160,0
	<i>Anzahl der Projekte³</i>	7	4	57,1
	<i>Anzahl der Netzwerke und Bündnisse³</i>	7	4	57,1
7	Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung			
	<i>Anzahl der Teilnehmer⁴</i>	2.000	910	45,5
	<i>davon weiblich</i>	-	-	-
	<i>Anzahl der Unternehmen⁴</i>	2.100	1.681	80,0
	<i>Anzahl der Projekte</i>	6	10	166,7
	<i>Anzahl der Netzwerke und Bündnisse</i>	5	13	260,0

Datenquelle: INEZ, 30.06.2011

Anmerkungen

¹ bezieht sich lediglich auf die Aktionen C2, C3 und C4.

² bezieht sich lediglich auf die Aktion C5.

³ bezieht sich lediglich auf die Aktionen C2 und C3.

⁴ unter Berücksichtigung der Ergebnisindikatoren von Aktion C6.

8.5 Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen

Zur Unterstützung der transnationalen Maßnahmen in der Freien und Hansestadt Hamburg wird in Prioritätsachse E ein Spezifisches Ziel verfolgt:

- Erhöhung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen, der interkulturellen Kompetenzen und Mobilität von Arbeitssuchenden, Auszubildenden und Beschäftigten durch den Ausbau von transnationalen Partnerschaften.

Die Freie und Hansestadt Hamburg orientiert sich in der Förderperiode 2007-2013 an der Strategie der Europäischen Union zur Umsetzung transnationaler Maßnahmen, die erstmals im Rahmen einer eigenen Prioritätsachse gemäß der EG-Verordnung 1083 Artikel 37 Nr. 7 durchgeführt werden können. Hamburg setzt zusammen mit vier anderen Bundesländern (Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) transnationale Maßnahmen im Rahmen einer eigenen Prioritätsachse um. Für die Prioritätsachse sind insgesamt ESF-Mittel im Umfang von 5.469.173 Euro (ohne Technische Hilfe) geplant. Dies entspricht einem Anteil von 6,3 Prozent in Bezug auf alle ESF-Mittel. Es ist vorgesehen, 2.000 Teilnehmende zu erreichen.

8.5.1 Spezifisches Ziel 8: Erhöhung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen, der interkulturellen Kompetenzen und Mobilität von Arbeitssuchenden, Auszubildenden und Beschäftigten durch Ausbau von transnationalen Partnerschaften

8.5.1.1 Strategische Ausrichtung

Das Spezifische Ziel der Erhöhung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen, der interkulturellen Kompetenzen und Mobilität von Arbeitssuchende, Auszubildenden und Beschäftigten innerhalb der Prioritätsachse E wird von drei Aktionen verfolgt. Die hierfür veranschlagten ESF-Mittel sind gleich verteilt und belaufen sich auf jeweils 1.823.058 Euro.

Aktion E1: Auslandsaufenthalte in Kooperationsbetrieben oder beruflichen Einrichtungen

Durch den Ausbau transnationaler Partnerschaften sollen in Aktion E1 die kulturellen Kompetenzen und die Mobilität von Auszubildenden und Beschäftigten durch transnationale Kooperationen zwischen Betrieben erhöht werden. Ein Ziel besteht darin, dass Auszubildende im Rahmen des Austauschs die Möglichkeit erhalten, Berufsbildungsmodule zu besuchen, die auch im Inland anerkannt werden. Durch den transnationalen Austausch der Arbeitskräfte soll auch die Innovationsfähigkeit der Unternehmen gesteigert werden (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 111). Antragsberechtigt sind juristische Personen.

Aktion E2: Aufbau von Mobilitätsagenturen

Im Sinne des allgemeinen Ziels Ausbau transnationaler Partnerschaften in der Prioritätsachse E soll in Aktion E2 der Aufbau von Agenturen zur Steigerung der transnationalen Mobilität von Arbeitssuchenden gefördert werden (ebenda).

Aktion E3: Aufbau von branchenorientierten Servicezentren in ausgewählten ausländischen Regionen

Aktion E3 sieht die Förderung von Maßnahmen vor, die dem Aufbau branchenorientierter „Servicezentren“ in ausgewählten ausländischen Regionen dienen sollen, und richtet sich an das Management von KMU (ebenda: 114). Antragsberechtigt sind juristische Personen.

8.5.1.2 Relevanz und Kohärenz der Aktionen

Aktion E1: Auslandsaufenthalte in Kooperationsbetrieben oder beruflichen Einrichtungen

Die Förderung der Aktion ist weiterhin als relevant zu erachten. Zum einen ist die transnationale Mobilität zum Theorie- und Praxistransfer unter Auszubildenden im Vergleich zu der der Hochschülerinnen und -schülern wesentlich geringer. Eine weitere Förderung zur Stärkung der Fachkräfte und der

Sensibilisierung deutscher Betriebe für europäische Fachkräfte, aber auch zum Transfer guter Ideen des dualen Systems innerhalb Europas scheint notwendig.

Für Aktion E1 sind keine Herausforderungen im Bereich der Kohärenz zu identifizieren:

Angebote auf Bundesebene:

- Das Programm **IdA - Integration durch Austausch** des BMAS hat die Integration von benachteiligten Jugendlichen, arbeitslosen jungen Erwachsenen und jungen alleinerziehenden Frauen sowie Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zum Ziel, das durch berufspraktische Erfahrungen, die im EU-Ausland erworben werden, erreicht werden soll. Zu diesem Zweck werden Projektverbünde auf lokaler und regionaler Ebene unterstützt, in denen die Grundsicherungsstellen und mindestens ein transnationaler Partner zusammenarbeiten. Diese Projektverbünde führen dann die Austauschaktivitäten in Europa durch. Im Unterschied dazu werden durch die Aktion E1 nicht vorrangig Benachteiligte gefördert, sondern junge Erwachsene in einer Berufsausbildung. Demnach existieren Unterschiede bei den Zielgruppen und es besteht keine konkurrierende Förderung.
- Das Programm **Berufsbildung ohne Grenzen** des BMAS richtet sich an Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern und die Kammern der Freien Berufe, die durch die Förderung verstärkt Beratungen zu transnationaler Mobilität anbieten sollen. Dabei soll die Beratung die Zahl auslandserfahrener Fachkräfte erhöhen, indem z. B. bereits während der Ausbildung Erfahrungen im Ausland gesammelt werden. „Berufsbildung ohne Grenzen“ soll die strukturellen Möglichkeiten für Auslandsaufenthalte gerade auch von Auszubildenden verbessern. Antragsberechtigt sind ausschließlich deutsche Kammern und Kammergemeinschaften. Insofern bestehen zwischen den beiden Angeboten Synergiepotenziale.

Aktion E2: Aufbau von Mobilitätsagenturen

Die Förderung der Aktion zur Unterstützung von Erwerbslosen ist weiterhin als relevant zu erachten. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftebedarfs wird es als notwendig erachtet, besonders die Beschäftigungschancen erwerbsloser Personen zu verbessern. Die Förderung der fachlichen, kulturellen, sozialen, aber auch sprachlichen Flexibilität und Kompetenz dieser Gruppe sollte gezielt vorangetrieben werden.

Im Bereich der Kohärenz sind für Aktion E2 keine Herausforderungen zu identifizieren, die ESF-Förderung wirkt additional.

Die *Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)* von der Bundesagentur für Arbeit konzentriert sich vornehmlich auf die Beratung und Vermittlung von *Arbeit* im Ausland. Zielgruppen sind mitunter Arbeitslose, aber auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Unternehmen. Es liegt entsprechend keine Gefahr der Doppelung bei der Beratung und Vermittlung von Arbeitslosen zum Zweck der Durchführung von Praktika im Ausland vor.

E3: Aufbau von branchenorientierten Servicezentren in ausgewählten ausländischen Regionen

Die Aktion E3 weist keine Relevanz auf. Die Freie und Hansestadt Hamburg verfügt als Handelsstadt über eine sehr hohe Exportquote und damit über sehr gute Beziehungen der Unternehmen in europäische sowie außereuropäische Länder. Eine spezifische Unterstützung von KMU zur Entwicklung von Grundlagen für wissensbasierte Produkt- und Dienstleistungsangebote mit Markt- und Fernabsatzpotenzialen erscheint in Hamburg mit ESF-Mitteln nicht unbedingt notwendig.

Im Bereich der Kohärenz sind Herausforderungen zu erkennen, die Europäische Kommission fördert das Enterprise Europe Network (EEN) in ganz Europa. Für die Region Hamburg und Schleswig-Holstein existiert ein EEN. Aufgabe des **Enterprise Europe Network Hamburg – Schleswig-Holstein** ist es, mit spezialisierten Partnern die Wettbewerbsfähigkeit von KMU in der Region Hamburg und Schleswig-Holstein zu stärken und ihr gesamtes Innovationspotenzial auszuschöpfen. Die

Förderung erfolgt aus EU-Mitteln über das Rahmenprogramm für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation (CIP).

Das Netzwerk kann auf mehr als 500 Partner in Europa zurückgreifen. Es unterstützt KMU beim Aufbau von Kontakten innerhalb Europas, berät zu EU-Fördermitteln und spezifisch bei der Suche nach Partnern zur gemeinsamen Weiterentwicklung im Bereich der Innovationsförderung. Die Ausrichtung des Enterprise Europe Network Hamburg – Schleswig-Holstein scheint dem Förderzuschnitt der Aktion E3 zur Beurteilung der Dienstleistungen, die für KMU erbracht werden, relativ ähnlich, sodass Überschneidungen zur Aktion E3 angemahnt werden können.

8.5.1.3 Finanzielle und materielle Umsetzung der Aktionen

Insgesamt ist das spezifische Ziel zur Erhöhung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen, der interkulturellen Kompetenzen und Mobilität von Arbeitssuchenden, Auszubildenden und Beschäftigten durch Ausbau von transnationalen Partnerschaften mit 61,3 Prozent an gebundenen ESF-Mitteln bislang gut ausgeschöpft. In Bezug auf die drei Aktionen, die das spezifische Ziel unterstützen sollen, wird eine ungleiche Auslastung deutlich: Aktion E1 ist mit 117,9 Prozent der gebundenen ESF-Mittel bereits vollkommen ausgeschöpft. Demgegenüber sind die Aktionen E2 und E3 mit 38,9 und 27,0 Prozent sehr gering ausgelastet (siehe folgende Tabelle).

Tabelle 8–31: Aktionen E1 bis E3 - finanzielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion (Nummer und Titel)	ESF-Mittel geplant in € (2007-2013)	ESF-Mittel gebunden in €	Gebunden/Plan in %
Spezifisches Ziel 8: Erhöhung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen, der interkulturellen Kompetenzen und Mobilität von Arbeitssuchenden, Auszubildenden und Beschäftigten durch Ausbau von transnationalen Partnerschaften			
E1	Auslandsaufenthalte in Kooperationsbetrieben oder beruflichen Einrichtungen		
	<i>Gesamt</i>	1.823.058	2.149.871
E2	Aufbau von Mobilitätsagenturen		
	<i>Gesamt</i>	1.823.058	709.809
E3	Aufbau von branchenorientierten Servicezentren in ausgewählten ausländischen Regionen		
	<i>Gesamt</i>	1.823.058	491.997

Datenquelle: Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Datenstand 30.06.2011

Im Folgenden wird der aktuelle Stand zu den materiellen Umsetzungen der Aktionen genauer analysiert.

E1: Auslandsaufenthalte in Kooperationsbetrieben oder beruflichen Einrichtungen

Über Aktion E1 sind bis dato drei Projekte gefördert worden, von denen eines bereits abgeschlossen ist. Die Projekte richten sich an Auszubildende, Beschäftigte und KMU, um Auslandsaufenthalte innerhalb Europas zu ermöglichen. Dies geschieht vornehmlich über Beratung und ein personenspezifisches intensives Coaching.

Die bisherige sehr gute finanzielle Auslastung der Aktion spiegelt sich auch in einer sehr hohen materiellen Umsetzung wider: Bislang konnten über die drei Projekte 1.544 Auszubildende beraten werden; dies entspricht einer deutlichen Zielübererfüllung um 54,4 Prozentpunkte (Stand 30.06.2011). Positiv ist zudem hervorzuheben, dass 60,0 Prozent der Auszubildenden weiblich sind, sodass die Zielvorgabe von 40,0 Prozent bereits übertroffen werden konnte (siehe folgende Tabelle).

Es kann davon ausgegangen werden, dass es den Projektträgern trotz der grundsätzlichen Schwierigkeiten, transnationale Kooperationen anzustoßen und zu verstetigen, gelingt, einen problemlosen Zugang zur Zielgruppe aufzubauen und damit auch die Unterstützung des EU-weiten Programms Leonardo-Da-Vinci³³ voranzutreiben, das speziell für die allgemeine und berufliche Bildung ausgelegt

³³ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc82_de.htm.

ist. Dieser Erfolg spiegelt sich auch im Ergebnisindikator der bis dato 201 (Soll von 400 bis im Jahr 2013) ausgefüllten Zertifizierungen im Programm „EuropassMobilität“ wider.

Tabelle 8–32: Aktion E1 – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion E1: Auslandsaufenthalte für Auszubildende in Kooperationsbetrieben oder beruflichen Einrichtungen						
Geförderte Projekte						
Anzahl	3 (hiervon abgeschlossen: 1)	Fokus der Instrumente			Ermöglichung von Auslandsaufenthalten (Instrument 1)	
Inhalt der Instrumente	Coaching Strukturbildung Beratung				Auslandsaufenthalte für Auszubildende sowie Schüler/innen der Gesundheits- und Krankenpflegeschulen (Instrument 2)	
Zielsetzungen	Steigerung der Mobilität				Auslandsaufenthalte für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung im Gesundheitsbereich (Instrument 3)	
Zielgruppen	Auszubildende Beschäftigte KMU				Förderung der Mobilität durch Partnerschaften (Instrument 4)	
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Ziel- erreichung in %	Ergebnisindikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl der Teilnehmer nach Geschlecht				Zertifizierungen¹	400	201
Auszubildende	1.000	1.544	154,4			
	hiervon 40% Frauen	60%				

Anmerkung

¹ „Zertifizierung“ meint hier Datum, Stempel, Unterschrift der qualifizierenden Organisation im EuropassMobilität. Diese Zertifizierung bezieht sich auf die im EuropassMobilität nach bestimmten Kategorien aufgelisteten Inhalte bzw. „erworbenen Qualifikationen“, die dort von der Organisation auszufüllen sind.

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, eigene Auswertungen der Projektübersichten, eigene Auswertungen der Daten des Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011

E2: Aufbau von Mobilitätsagenturen

In Bezug auf die Aktion E2 zur Unterstützung von Erwerbslosen ist bislang nur ein Projekt unterstützt worden. Dies ist auch der Grund für die schwache finanzielle Umsetzung der Aktion, aus der eine dementsprechend schwache materielle Umsetzung mit lediglich 15,6 Prozent der zu erreichenden Arbeitssuchenden (Zielzahl 1.000 Arbeitssuchende) folgt. Wie bei Aktion E1 ist positiv hervorzuheben, dass 57,7 Prozent der Teilnehmenden weiblich sind; dies entspricht einer Übererfüllung der Zielvorgaben um 40,0 Prozentpunkte (siehe folgende Tabelle).

Über die Sachberichte des Projektträgers wird deutlich, dass die Unterstützung erwerbsloser Personen mit besonderen Herausforderungen verbunden ist: So kann zum einen die Teilnehmerstabilität im Projekt nicht immer gewährleistet werden, da die Personen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt finden und dementsprechend die Aufnahme eines Praktikums im europäischen Ausland hinten anstehen muss.

Zum anderen werden rechtliche Schwierigkeiten bei der Umsetzung offensichtlich: Erwerbslose Personen, die staatliche Transferleistungen beziehen, müssen dem deutschen Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen und dürfen sich nicht länger als vier Wochen im Ausland aufhalten (§ 46

Abs. 2 SGB III).³⁴ Aus diesem Grund sind längere Praktika innerhalb Europas für erwerbslose Personen schwer zu vermitteln, jedoch als sinnvoll zu erachten, da davon ausgegangen werden kann, dass der transnationale Transfer positive Effekte erzeugt. Der Projektträger ist in Verhandlungen mit der Arbeitsagentur in Hamburg getreten, sodass Praktika für die Dauer von bis zu acht Wochen durchgeführt werden konnten (Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 2011). Nach dem Praktikum leistet der Projektträger eine Unterstützung im Rahmen eines Bewerbungstrainings bei der Reintegration in den deutschen Arbeitsmarkt. Die Wiedereingliederungsquote liegt nach Angaben des Projektträgers zwischen 70 und 80,0 Prozent.

Tabelle 8–33: Aktion E2 – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion E2: Aufbau von Mobilitätsagenturen						
Geförderte Projekte						
Anzahl	1	Fokus der Instrumente			Mobilitätsagentur / Auslandspraktika und -beschäftigungen (Instrument 1)	
Inhalt der Instrumente	Strukturbildung					
Zielsetzungen	Erhöhung der Mobilität					
Zielgruppen	Arbeitssuchende					
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Ziel- erreichung in %	Ergebnis- indikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl der Teilnehmer nach Geschlecht				Über die Agenturen vermittelte Arbeitsverhältnisse¹	100	0
Arbeitssuchende	1.000	156	15,6			
	hiervon 40% Frauen	57,7%				
Anzahl der Mobilitätsagenturen mit Lfz. je 3 Jahre	2	1	50			

Anmerkung:

¹ Mit Daten/Werten ist im Jährlichen Durchführungsbericht des Folgejahres zu rechnen.

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, eigene Auswertungen der Projektübersichten, eigene Auswertungen der Daten des Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011

E3: Aufbau von branchenorientierten Servicezentren in ausgewählten ausländischen Regionen

Aktion E3 unterstützt bislang zwei Servicezentren, die den Schwerpunkt setzen auf Beratung und Unterstützung von KMU bei der Auftragsakquisition, der Gründung von Niederlassungen und der Erbringung von Dienstleistungen vor Ort in Indien und China. Im Rahmen der Aktion werden Instrumente

³⁴ Es geht hier um das Problem, welche Wirkungen die Betätigungen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in der Zeit haben, in der sie bzw. er nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht, die nicht der Erzielung von Einkommen zur Lebensunterhaltssicherung dienen. Das Spektrum geht von üblichen Freizeitaktivitäten bis hin zu planmäßig durchgeführten Bildungsmaßnahmen. Unbestritten ist, dass in solchen Fällen die Verfügbarkeit entfällt, wenn die Leistungsempfängerin bzw. der -empfänger nicht jederzeit in der Lage ist, sofort ein Vermittlungsangebot wahrzunehmen, d.h. bei Eingang und/oder nach Kenntnisaufnahme der Briefpost, die ihr bzw. ihm ein Arbeitsangebot übermittelt, eine andere Betätigung zu beenden, sich vorzustellen und unter Umständen die Arbeit sofort anzutreten. Steinmeyer (2005), in: Gagel, A.: SGB II / SGB III. Kommentar, Loseblattsammlung, § 119, Rundnummer 198f.

gefördert, die sich an Führungskräfte der KMU richten. Dabei dient ein gefördertes Instrument als „Servicezentrum“ und soll KMU bei der Akquisition von Aufträgen sowie der Gründung von Niederlassungen und der Erbringung von Dienstleistungen in anderen Ländern beraten und unterstützen. Ein weiteres Instrument richtet sich speziell an KMU, die auf dem Gebiet der Medizintechnik tätig sind, und soll strukturbildend hamburgische mit Unternehmen im Ausland vernetzen und transnationale Kooperationen auf diesem Gebiet ermöglichen. Es ist fraglich, ob lediglich primäre Interessen des ESF berührt werden oder die Projekte über die Unterstützung von Außenwirtschaftsförderung nicht auch Förderung im EFRE tangieren.

Trotz allem wird auf Grundlage der Sachberichte der Projektträger deutlich, dass bis dato eine hohe Teilnehmerstabilität (Betriebe) möglich scheint. Die unterstützten KMU haben ein großes Interesse für eine Unterstützung des Markteintritts in Indien und China.

Tabelle 8–34: Aktion E3 – materielle Umsetzung, 30.06.2011

Aktion E3: Aufbau von branchenorientierten 'Servicezentren' in ausgewählten ausländischen Regionen						
Geförderte Projekte						
Anzahl		2	Fokus der Instrumente		Servicezentrum für KMU in Asien (Instrumente 1 und 2)	
Inhalt der Instrumente	Beratung					
Zielsetzungen	Unterstützung beim Marktzugang in andere Länder					
Zielgruppen	Führungskräfte KMU					
Indikatoren						
Outputindikator	Soll (2013)	IST (2011)	Ziel- erreichung in %	Ergebnisindikator	Soll (2013)	IST (2011)
Anzahl der Servicezentren mit Lfz. je 3 Jahre	2	2	100	An Servicezentren beteiligte KMU	50	10

Datenquellen: Eigene Auswertungen auf Grundlage der Leistungsbeschreibungen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, eigene Auswertungen der Projektübersichten, eigene Auswertungen der Daten des Monitoringsystem INEZ mit Datenstand 30.06.2011

Trotz der bis dato relativ umfassenden materiellen Umsetzung der Aktion E3 wird empfohlen, darüber nachzudenken, inwieweit eine weitere Förderung sinnvoll erscheint. Die Aktion E3 verfügt nicht über die notwendige Relevanz im Bereich der Kohärenz.

8.5.2 Fazit: Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen

Transnationale Maßnahmen konnten in der Freien und Hansestadt Hamburg vor allem positiv für Auszubildende und erwerbslose Personen angestoßen werden, sodass innerhalb des spezifischen Ziels vor allem die Stärkung interkultureller Kompetenzen, d.h. die Mobilität dieser beiden Gruppen unterstützt wurde (siehe folgende Tabelle).

Tabelle 8–35: Prioritätsachse E – materielle Umsetzung, 30.06.2011

	Spezifische Ziele	SOLL	IST	Zielerreichung in %
Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen				
8	Erhöhung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen, der interkulturellen Kompetenzen und Mobilität von Arbeitssuchenden, Auszubildenden und Beschäftigten durch Ausbau von transnationalen Partnerschaften			
	<i>Anzahl der Teilnehmer¹</i>	2.000	1.700	85,0
	<i>davon weiblich¹</i>	40%	59,8%	-
	<i>Anzahl der Unternehmen</i>	-	-	-
	<i>Anzahl der Beratungsstellen²</i>	4	3	75,0

Datenquelle: INEZ, 30.06.2011

Anmerkungen

¹ bezieht sich lediglich auf die Aktionen E1 und E2.

² bezieht sich lediglich auf die Aktionen E2 und E3.

Die Ausrichtung der Förderung hin zu spezifischen Ländern in Europa zeigt sich für die Aktionen E1 und E2 jedoch punktuell und bedarfsorientiert. Um transnationale Kooperationen aufzubauen und diese auch langfristig verstetigen zu können, bedarf es zum einen einer Bedarfsanalyse am Anfang der Förderung, um zu klären, mit welchen Kooperationsregionen/-ländern in der Europäischen Union sich ein fruchtbarer Austausch im Rahmen der Transnationalität ergeben könnte. Zum anderen bedarf es beim Aufbau der Kooperationen mit anderen Ländern einer behördeninternen und behördenübergreifenden Abstimmung des Vorgehens, um die Etablierung von Doppelstrukturen zu vermeiden. Für Aktion E3 stellt sich die Frage der weiteren Förderung, da sie keine entsprechende Relevanz besitzt und bereits von anderen EU-Förderstrukturen bedient wird.

Neben dieser Herausforderung erfüllt die Umsetzung der Aktionen E1, E2 und E3 leider bislang nicht das Kriterium der Transnationalität, nachdem innerhalb der EU-Strukturfonds transnationale Maßnahmen umgesetzt werden sollten. Im Unterschied zur Förderperiode 2000-2006, bei der transnationale Maßnahmen nicht innerhalb der staatlichen ESF-Programme, sondern in der Gemeinschaftsinitiative EQUAL umgesetzt wurden, hat die Kommission darauf verzichtet, die Umsetzung transnationaler Maßnahmen umfassend zu regeln und/oder die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung zu unterstützen. Diese Rahmenbedingungen führten vielfach zu Schwierigkeiten in der Umsetzung transnationaler Maßnahmen, weil die Voraussetzungen und Schwerpunkte in den einzelnen Mitgliedstaaten deutlich voneinander abweichen können (Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 2011b).

Vor diesem Hintergrund sind für die neue Förderperiode ab 2014 klarere Vorgaben zur Ausrichtung und Umsetzung der Transnationalität vorgesehen, um die Umsetzung in diesem Bereich zu erleichtern:

- In die transnationale Zusammenarbeit sind Partner aus mindestens zwei Mitgliedstaaten einzubinden.
- Die Mitgliedstaaten können Themen für die transnationale Zusammenarbeit aus einer von der Kommission vorgeschlagenen und vom ESF-Ausschuss gebilligten Liste auswählen.
- Die Kommission erleichtert die transnationale Zusammenarbeit durch Förderung des wechselseitigen Lernens sowie koordinierte oder gemeinsame Aktionen (Europäische Kommission 2011b, Artikel 10).

8.6 Beiträge des Programms zu den Querschnittszielen

Das Operationelle Programm der Freien und Hansestadt Hamburg verfolgt die beiden Querschnittsziele:

- Chancengleichheit bzw. Nichtdiskriminierung und
- Nachhaltigkeit.

Im Folgenden wird für jedes Querschnittsziel zunächst die strategische Ausrichtung dargestellt. Im Anschluss werden jeweils die Ergebnisse der Umsetzungsanalyse zu den Querschnittszielen auf der Ebene des Gesamtprogramms und der Prioritätsachsen abgebildet.

8.6.1 Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Unter dem Querschnittsziel der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung wird im ESF-Programm die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen sowie die Verhütung jeglicher Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung verstanden (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 116).

8.6.1.1 Strategische Ausrichtung auf der Ebene des Gesamtprogramms

Das Ziel der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen ist ein integraler Bestandteil des ESF-Programms. Die Konzeption und Durchführung der geförderten Aktionen sollen unter Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips erfolgen:

- Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern über die geförderten Projekte
- Gestaltung eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern in den Programmsteuerungs- und Begleitgremien.

Das Ziel der Nichtdiskriminierung findet im ESF-Programm seinen Niederschlag in der Vorgabe, dass in der Umsetzung von Aktionen des Programms keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu verhüten (ebenda: 90, 98, 106, 113, 115f.).

8.6.1.2 Strategische Ausrichtung auf der Ebene der Prioritätsachsen

Auf der Ebene der einzelnen Prioritätsachsen werden das Querschnittsziel der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und das Ziel der Nichtdiskriminierung mit mehreren Aktionen verfolgt.

In *Prioritätsachse A* sollen Aktionen gefördert werden, die zur Steigerung der dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und zur Verbesserung ihres beruflichen Vorankommens beitragen. Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind als vorrangige Zielgruppe für **Aktion A1** vorgesehen. Die Existenzgründungsberatung in **Aktion A5** soll zudem zielgruppenspezifisch insbesondere Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen (ebenda: 87-90).

Mit **Aktion B1** der *Prioritätsachse B* sollen Technik-Mentoring-Programme für Schülerinnen unterstützt werden, um den Anteil junger Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungs- und Studiengängen zu erhöhen (Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 98).

In *Prioritätsachse C* sollen die im Rahmen des spezifischen Ziels „Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung“ (**Aktion C1**) Projekte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Beratung von Berufsrückkehrerinnen, zur Qualifizierung von arbeitslosen Frauen und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen unmittelbar zur Verbesserung der Chancengleichheit beitragen. Die **Aktionen C2 und C3** zur Verfolgung des spezifischen Ziels „Eingliederung oder Wiedereingliederung“

„Förderung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben“ richten sich an Personen mit Migrationshintergrund und Ältere als Zielgruppen im Sinne des Querschnittsziels (ebenda: 101-106).

In *Prioritätsachse E* werden keine über die grundsätzlichen Aktionen auf der Ebene des Gesamtprogramms hinausgehenden Aktionen zur Verwirklichung des Querschnittsziels Chancengleichheit verfolgt (ebenda: 113).

8.6.1.3 Umsetzung und Ergebnisse

Die Umsetzung und die bisherigen Ergebnisse der Verfolgung des Querschnittsziels Chancengleichheit werden wiederum zunächst auf der Ebene des Gesamtprogramms und anschließend auf der Ebene der Prioritätsachsen analysiert.

Zur Bewertung der Umsetzung und der bisherigen Ergebnisse werden folgende Daten herangezogen:

1. Auswertungen der veröffentlichten Leistungsbeschreibungen hinsichtlich der Zielgruppen:
 - Frauen
 - Menschen mit Migrationshintergrund
 - Menschen mit Behinderung
 - Minderheiten/Asylbewerber.
2. Selbsteinstufungen der Projektträger in Bezug auf die Frage, inwieweit ihr Projekt zur Verwirklichung des Querschnittsziels Chancengleichheit beiträgt. Diese Selbsteinstufungen werden einmalig im ersten Sachbericht für jedes Projekt anhand folgender Dimensionen abgefragt³⁵:
 - Das Projekt fördert gezielt eine von Diskriminierung bedrohte Bevölkerungsgruppe (aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung).
 - Das Projekt richtet sich allgemein gegen die Diskriminierung bestimmter Bevölkerungsgruppen.
 - Das Projekt richtet sich auf den Abbau von geschlechtsspezifischen Hindernissen im lebensweltlichen Bezug (z. B. durch Sensibilisierung, Orientierung, Abbau von Stereotypen).
 - Das Projekt erleichtert Frauen den Zugang zu Führungspositionen.
 - Das Projekt verbessert Gleichstellungschancen durch Veränderung von Strukturen (z. B. Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit).
 - Das Projekt eröffnet Frauen oder Männern einen Zugang zu Berufsfeldern, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind (Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 2007: 4).
3. Auswertungen der Monitoringdaten INEZ hinsichtlich der Erreichung der Zielgruppen (Datenstand 30.06.2011):
 - Frauen
 - Menschen mit Migrationshintergrund
 - Menschen mit Behinderung
 - Minderheiten.

³⁵ Die Projektträger können folgende Kategorien wählen: „Primäres Ziel“, „Ziel wird auch erreicht“, „trifft für das Projekt nicht zu“.

8.6.1.3.1 Umsetzung und Ergebnisse auf der Ebene des Gesamtprogramms

Positiv ist hervorzuheben, dass in den Umsetzungsstrukturen Aspekte des Gender Mainstreaming berücksichtigt werden. So sind die ESF-Arbeitsgruppen und Vorauswahlkommissionen im Durchschnitt je zur Hälfte mit Männern und Frauen besetzt. Im ESF-Begleitausschuss sind Frauen mit dem Landesfrauenrat durch eine eigene Gruppe vertreten. Dagegen ist für die Vertretung der Interessen von Menschen mit Migrationshintergrund oder Minderheiten, die über ein Viertel der Bevölkerung der Freien und Hansestadt Hamburg stellen, keine besondere Interessenvertretung im Rahmen der partnerschaftlichen Umsetzung vorgesehen.

Die Querschnittsziele insgesamt – und damit auch die Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung – erfahren in der Bewertungsmatrix für Projektvorschläge eine doppelte Gewichtung. Für den Beitrag des Projekts zu den Querschnittszielen können bis zu acht Punkte vergeben werden, für alle anderen Aspekte nur bis zu vier.

In der Umsetzung sind 15 von 144 ausgeschriebenen Instrumenten speziell auf die Zielgruppe Frauen ausgerichtet, 30 Instrumente vorrangig auf Menschen mit Migrationshintergrund, sieben auf Menschen mit Behinderung und vier auf Asylbewerber und andere Minderheiten (siehe folgende Tabelle). Selbst bei Berücksichtigung von Überschneidungen zwischen den Zielgruppen verfolgt insgesamt ein Drittel der ausgeschriebenen Instrumente einen zielgruppenspezifischen Ansatz, der zur Erhöhung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung beiträgt.

Tabelle 8–36: Zielgruppen des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in den Leistungsbeschreibungen

	Zielgruppen				
	Frauen	Menschen mit Migrationshintergrund	Menschen mit Behinderung	Minderheiten/Asylbewerber	Instrumente Gesamt
Gesamtprogramm	15	30	7	4	144
Prioritätsachse A	2	9	-	-	49
Prioritätsachse B	3	8	7	2	43
Prioritätsachse C	10	13	-	2	45
Prioritätsachse E	-	-	-	-	7

Quelle: Auswertung der Leistungsbeschreibungen, eigene Berechnungen

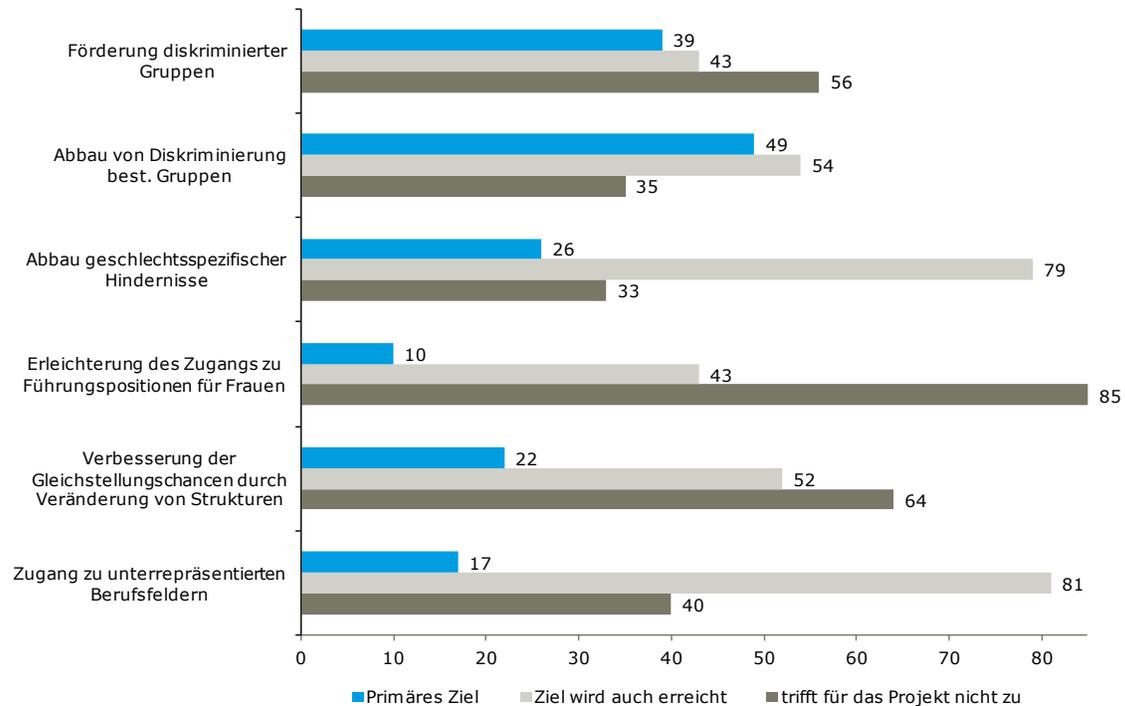
Der Schwerpunkt auf die Verbesserung der Chancengleichheit zeigt sich auch in den umgesetzten Projekten. Über ein Drittel der 138³⁶ in der Sachberichtsdatenbank vertretenen Projekte zielt nach eigener Auskunft primär auf den Abbau der Diskriminierung von bestimmten Gruppen, immerhin ein Viertel sieht die Förderung diskriminierter Gruppen als ihr primäres Ziel an. Hinzu kommen viele Projekte, bei denen diese beiden Ziele „auch erreicht“ werden.

Für die Förderung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern gibt immerhin ein Fünftel aller Projekte an, den Abbau geschlechtsspezifischer Hindernisse als primäres Ziel zu verfolgen, ein Sechstel die Verbesserung der Gleichstellungschancen durch Verbesserung der Strukturen, ein Achtel die Förderung des Zugangs zu unterrepräsentierten Berufsfeldern. Zehn Projekte setzen sich direkt für die Erleichterung des Zugangs für Frauen zu Führungspositionen ein. Viele weitere Projekte geben an, dass diese spezifischen Ziele in ihrer jeweiligen Arbeit „auch erreicht“ werden (siehe folgende Abbildung).

Es lässt sich festhalten, dass auf der Ebene des Gesamtprogramms das Ziel der Erhöhung der Chancengleichheit und der Nichtdiskriminierung von sehr vielen Projekten adressiert wird.

³⁶ Insgesamt wurden bis zur Halbzeitbewertung 168 Projekte gefördert. Davon haben 30 jedoch erst 2011 begonnen, sodass für diese Projekte bis zur Erstellung des Berichts noch keine Sachberichte mit Angaben zu den Querschnittszielen vorlagen. Angaben zu den Querschnittszielen liegen nur für Projekte vor, die bis einschließlich zum Wettbewerbsverfahren 2010-1 einen Zuschlag bekommen haben.

Abbildung 8-2: Gesamtprogramm – Zuordnung der Projekte zu den Querschnittszielen „Chancengleichheit“ und „Nichtdiskriminierung“



N=138

Quelle: Auswertung der Sachberichte, eigene Berechnungen

Bestätigt wird die intensive Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung im ESF-Programm durch einen Blick auf die Teilnehmerzahlen: Auf der Ebene des Gesamtprogramms wird der gesetzte Soll-Anteil für die Teilnahme von Frauen (50,2 Prozent) mit 54,0 Prozent eindeutig übertroffen.

Ferner haben 53,2 Prozent der geförderten Teilnehmenden eine ausländische Staatsangehörigkeit oder sind Deutsche mit Migrationshintergrund. Weiterhin wurden programmweit 670 Menschen mit Behinderung und immerhin 93 Angehörige von Minderheiten gefördert (siehe folgende Tabelle). Soll-Anteile für Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderung und Angehörige von Minderheiten sind für das Gesamtprogramm bisher nicht festgelegt worden.

Tabelle 8–37: Erreichung der Zielgruppen des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der Programmumsetzung

Zielgruppe			
	SOLL-Anteil in %¹	IST-Anzahl	IST-Anteil in %
Frauen			
Gesamtprogramm	50	19.500	54
Prioritätsachse A	47	2.596	36
Prioritätsachse B	43	10.522	54
Prioritätsachse C	64	5.365	69
Prioritätsachse E	40	1.017	60
Menschen mit Migrationshintergrund			
Gesamtprogramm	-	20.673	53
Prioritätsachse A	-	1.093	32
Prioritätsachse B	-	10.298	57
Prioritätsachse C	-	8.747	49
Prioritätsachse E	-	535	34
Menschen mit Behinderung			
Gesamtprogramm	-	670	2
Prioritätsachse A	-	4	0
Prioritätsachse B	-	465	3
Prioritätsachse C	-	201	1
Prioritätsachse E	-	-	-
Minderheiten			
Gesamtprogramm	-	93	0
Prioritätsachse A	-	17	1
Prioritätsachse B	-	58	0
Prioritätsachse C	-	17	0
Prioritätsachse E	-	1	0

Anmerkungen:

¹ Der Soll-Anteil ergibt sich als gewichteter Soll-Anteil über alle Prioritätsachsen bzw. Aktionen, für die ein Soll-Frauenanteil worden definiert ist.

Quelle: eigene Auswertungen der Monitoringdaten INEZ zum 30.06.2011.

8.6.1.3.2 Umsetzung und Ergebnisse auf der Ebene der Prioritätsachsen

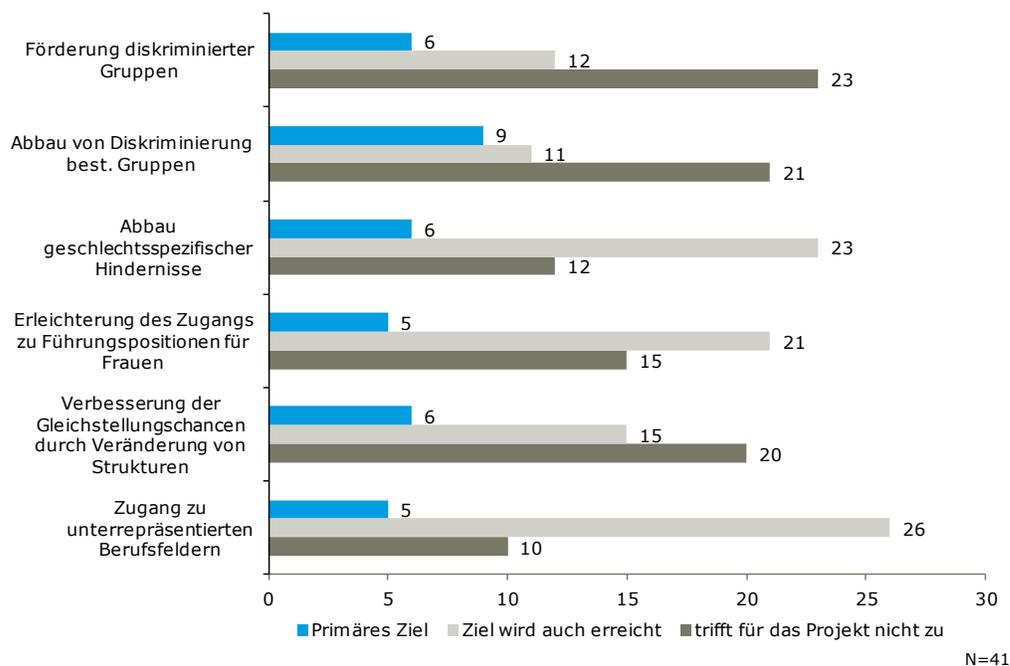
Prioritätsachse A

Prioritätsachse A trägt im Vergleich zu den anderen Prioritätsachsen in einem geringeren Umfang zur Verwirklichung des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bei. Dieses Erkenntnis lässt sich teilweise darauf zurückführen, dass insbesondere Unternehmen und Beschäftigte gefördert werden. Nur 2 von 49 ausgeschriebenen Instrumenten verfolgen speziell das Ziel Frauenförderung. Die Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund wird erwartungsgemäß vor allem durch die Aktion A1 gestärkt. Sechs von neun in Prioritätsachse A ausgeschriebene Instrumente, die Menschen mit Migrationshintergrund gezielt fördern sollen, fallen in diese Aktion. Zwei weitere fallen in Aktion A5, die sich an Existenzgründer mit Migrationshintergrund richtet. Instrumente, die speziell auf die Förderung von Menschen mit Behinderung oder Asylbewerber und andere Minderheiten ausgerichtet sind, finden sich nicht in Prioritätsachse A (siehe Tabelle 8–37, Erreichung der Zielgruppen des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der Programmumsetzung).

Folgende Abbildung zeigt, dass die Verbesserung der Chancengleichheit und der Kampf gegen Diskriminierung Ziele sind, die für viele Projekte nicht zutreffen oder von Projekten lediglich „auch erreicht“ werden. Eine Ausnahme ist das Ziel „Erleichterung des Zugangs zu Führungspersonen für Frauen“. Dieses Ziel wird entsprechend der strategischen Ausrichtung der Aktionen auf Beschäftigte und Unternehmen im Vergleich zum restlichen Programm besonders intensiv verfolgt – sei es als primäres oder als sekundäres Ziel.

Entsprechend den Erwartungen aus der Analyse der Instrumenten- und Projektausrichtung zeigt sich, dass die Erreichung von Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und auch Menschen mit Behinderung in Prioritätsachse A hinter den Erwartungen zurückbleibt (siehe Tabelle 8–37, Erreichung der Zielgruppen des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der Programmumsetzung).

Abbildung 8-3: Prioritätsachse A – Zuordnung der Projekte zu den Querschnittszielen „Chancengleichheit“ und „Nichtdiskriminierung“



Quelle: Auswertung der Sachberichte, eigene Berechnungen.

Prioritätsachse B

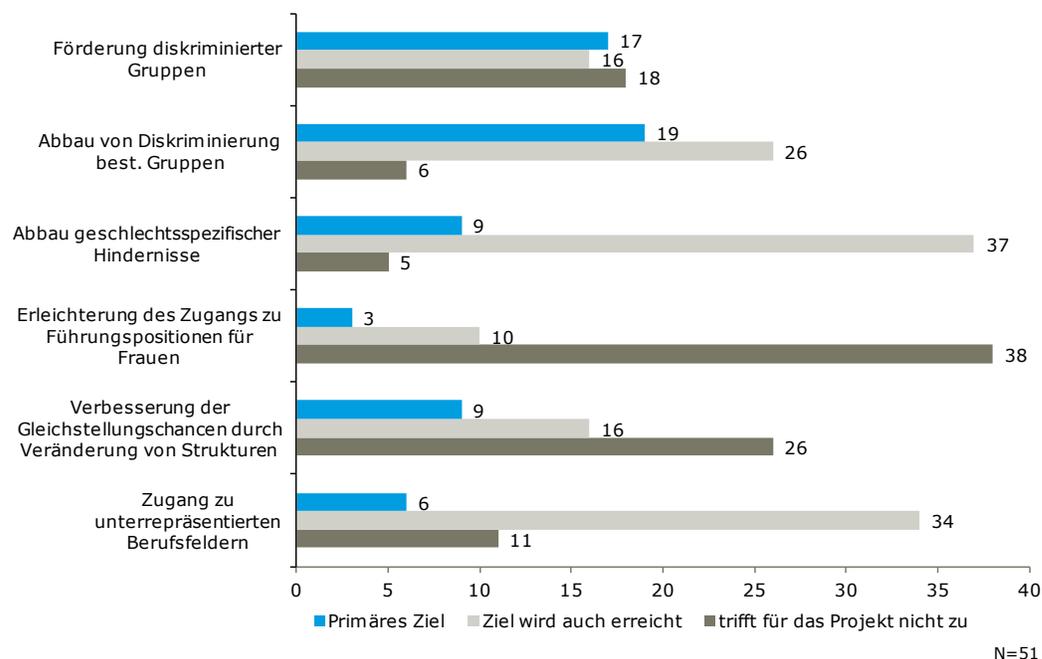
Mit den Aktionen der Prioritätsachse B werden Menschen mit Behinderung und Minderheiten (hier insbesondere Sinti und Roma) intensiv gefördert. Diese Zielgruppen werden in sieben bzw. zwei von insgesamt 43 Instrumenten speziell angesprochen. Immerhin drei bzw. acht Instrumente sind spezifisch auf die Förderung von Frauen bzw. von Menschen mit Migrationshintergrund ausgerichtet (siehe Tabelle 8–37, Erreichung der Zielgruppen des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der Programmumsetzung).

Die Projekte in dieser Prioritätsachse tragen insbesondere zur Förderung diskriminierter Gruppen, zum Abbau von Diskriminierung bestimmter Gruppen und zum Abbau geschlechtsspezifischer Hindernisse bei. Prioritätsachse B leistet in Bezug auf das Gesamtprogramm nur einen durchschnittlichen Beitrag für einen erleichterten Zugang zu Führungspositionen für Frauen, für verbesserte Gleichstellungschancen durch Veränderung von Strukturen und für den Zugang zu unterrepräsentierten Berufsfeldern (siehe folgende Abbildung).

Auch bezüglich der Erreichung einzelner spezifischer Zielgruppen weist Prioritätsachse B sehr gute Ergebnisse auf. Mit 54,1 Prozent wird der Soll-Frauenanteil von 42,5 Prozent deutlich übertroffen. Darüber hinaus hatten von den erreichten Personen in Prioritätsachse B mehr als 50,0 Prozent einen Migrationshintergrund. Diese Prioritätsachse trägt am stärksten zur sehr guten Erreichung von Personen mit Migrationshintergrund bei. Weiterhin wurden 465 Personen mit Behinderung und 58 Personen, die einer Minderheit angehören, gefördert (siehe Tabelle 8–37, Erreichung der Zielgruppen des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der Programmumsetzung). Damit nehmen die durch Prioritätsachse B geförderten Projekte eine wichtige Rolle bei der Verwirklichung des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung ein. Dies ist auch unter dem Gesichtspunkt des zeitlichen frühen Einstiegs in eine Unterstützung erfreulich: Die Aktionen der Prioritätsachse B richten sich besonders an Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende und können hier in einer frühen Lebensphase einen positiven Einfluss auf die weitere Entwicklung dieser Personen nehmen.

Trotz dieser vielversprechenden Ergebnisse sollte jedoch nicht vergessen werden, dass junge Männer höhere Schulabschlüsse mittlerweile nicht so häufig erreichen wie junge Frauen und die Geschlechterperspektive in der Förderung Auszubildender noch zu wenig berücksichtigt wird (Jasper, Richter, Haber, Vogel 2009: 23).

Abbildung 8-4: Prioritätsachse B – Zuordnung der Projekte zu den Querschnittszielen Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung



Quelle: Auswertung der Sachberichte, eigene Berechnungen.

Prioritätsachse C

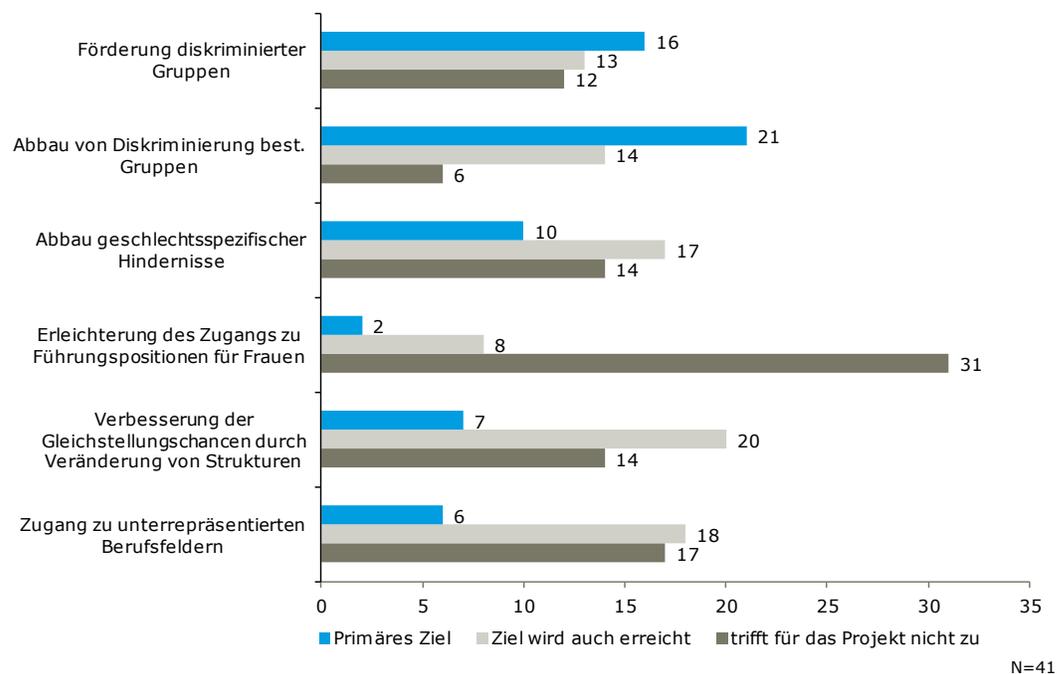
Einen erheblichen Beitrag zur Förderung der Zielgruppen Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und Asylbewerber und andere Minderheiten leistet Prioritätsachse C, insbesondere mit den Aktionen C1 und C2 (siehe Tabelle 8–37, Erreichung der Zielgruppen des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der Programmumsetzung). Darüber hinaus werden durch die Aktion C3 ältere Menschen gefördert.

Die Projekte in Prioritätsachse C leisten nach Einschätzung der Projektträger einen im Vergleich zum Gesamtprogramm überdurchschnittlichen Beitrag zur Förderung diskriminierter Gruppen, zum Abbau von Diskriminierung bestimmter Gruppen und zur Verbesserung der Gleichstellungschancen durch

Veränderung von Strukturen. In allen anderen erfragten Aspekten leistet die Prioritätsachse nur einen durchschnittlichen Beitrag (siehe folgende Abbildung).

Zur Prioritätsachse C wurde sich bereits zur Phase der Programmierung ein hohes Ziel in Bezug auf den Frauenanteil gesetzt. So sollten 63,9 Prozent der Teilnehmenden weiblich sein. Mit 69,3 Prozent Frauenanteil in der bisherigen Umsetzung wird dieser hohe Zielwert sogar noch übertroffen. Auch Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderung sowie Asylbewerber und andere Minderheiten werden angemessen repräsentiert (siehe Tabelle 8–37, Erreichung der Zielgruppen des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der Programmumsetzung). Damit leistet die Prioritätsachse C einen hohen Beitrag zur Unterstützung des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung.

Abbildung 8-5: Prioritätsachse C – Zuordnung der Projekte zu den Querschnittszielen Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung



Quelle: Auswertung der Sachberichte, eigene Berechnungen.

Prioritätsachse E

In Prioritätsachse E wurden bis zur Halbzeitbewertung lediglich sechs Instrumente ausgeschrieben, von denen keines spezifisch auf Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderung oder Minderheiten zielte.

Die Teilnehmerzahlen zeigen dennoch einen hohen Erreichungsgrad für die einzelnen Zielgruppen im Sinne des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung. Der geplante Frauenanteil von 40,0 Prozent wurde in der bisherigen Umsetzung um fast 20 Prozentpunkte übertroffen. Zudem hat ein Drittel der Teilnehmenden in dieser Aktion einen Migrationshintergrund. Menschen mit Behinderung sowie Asylbewerber und andere Minderheiten wurden in Prioritätsachse E erwartungsgemäß nicht erreicht (siehe Tabelle 8–37, Erreichung der Zielgruppen des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der Programmumsetzung).

8.6.1.4 Fazit zur Verwirklichung des Querschnittsziels Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung

Gesamtprogramm und auch in den einzelnen Prioritätsachsen umfangreich berücksichtigt wird. Handlungsbedarf besteht bei Prioritätsachse A mit dem Schwerpunkt auf Beschäftigte und Unternehmen. Hier könnte in Zukunft ein verstärktes Augenmerk auf eine bessere Erreichung von Frauen und Personen mit Migrationshintergrund liegen. Auch könnte die konzeptionelle Ausrichtung der Prioritätsachse A in Zukunft noch gezielter auf die Erhöhung des Zugangs von Frauen zu Führungspositionen ausgerichtet sein.

Bei einzelnen Aktionen der Prioritätsachsen B und E stellt sich hingegen die Frage, ob die hohe Repräsentation von Frauen in diesen Bereichen nicht durch eine positive Selbstselektion zustande gekommen und dadurch im Sinne der Gleichstellung sogar problematisch ist. Hamburg konzentriert sich im Programm über die Aktion B1 bereits auf die gezielte Ansprache (junger) Männer, die sie mit den Projekten leider jedoch noch nicht erreichen konnte.

8.6.2 Nachhaltigkeit

Das Querschnittsziel Nachhaltigkeit wurde im Hamburger ESF-Programm entsprechend der Ziele der Göteborg-Strategie (Europäischer Rat 2001: 4) auf die folgenden drei Dimensionen ausgerichtet:

- soziale Nachhaltigkeit,
- ökonomische Nachhaltigkeit

ökologische Nachhaltigkeit (Behörde für Wirtschaft und 2007: 117).

8.6.2.1 Strategische Ausrichtung auf der Ebene des Gesamtprogramms

Auf der Ebene des Gesamtprogramms wurden die Zielkategorien soziale und wirtschaftliche Nachhaltigkeit für jeweils drei Dimensionen definiert und in der Folge auch erhoben:

soziale Nachhaltigkeit:

- wirtschaftliche und soziale Entwicklung in benachteiligten Stadtteilen
- individuelle Persönlichkeitsentwicklung und deren dauerhafte Integration in das Gemeinschaftsleben
- nachhaltige Stabilisierung von Personen im Anschluss an vorangegangene Orientierungs- und Integrationsmaßnahmen

ökonomische Nachhaltigkeit:

- nachhaltige Stadtentwicklung in wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Dimension
- Stärkung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit von Betrieben in Hamburg
- Förderung von Strukturen, Einstellungen und Prozessen im Bereich Humankapitalbildung.

Das Ziel der ökologischen Nachhaltigkeit wurde nicht weiter spezifiziert.

8.6.2.2 Strategische Ausrichtung auf der Ebene der Prioritätsachsen

Zusätzlich zu diesen auf der Ebene des gesamten Programms definierten Zieldimensionen für die Verwirklichung der sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit tragen die Prioritätsachsen selbst auf spezifische Weise zur Verwirklichung von sozialer, ökonomischer und ökologischer Nachhaltigkeit bei. Die jeweiligen Beiträge sind in folgender Tabelle dargestellt:

Tabelle 8–38: Spezifische Beiträge der einzelnen Prioritätsachsen zum Querschnittsziel Nachhaltigkeit

Prioritätsachse	Soziale Nachhaltigkeit	Ökonomische Nachhaltigkeit	Ökologische Nachhaltigkeit
Prioritätsachse A	Aktion A1: Qualifizierung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund und gering qualifizierten Beschäftigten	Alle Aktionen: Stärkung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit	Alle Aktionen: Aufsuchende Beratung zum Klimaschutz und energieeffizientem Wirtschaften
Prioritätsachse B	Aktionen B1 und B2: Förderung am Übergang Schule/Ausbildung/Beruf, dauerhafte Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos	Alle Aktionen: Stärkung des Humankapitals	Aktionen B1, B2 und B3: Integration ökologischer Aspekte
Prioritätsachse C	Alle Aktionen: Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit	Alle Aktionen: Eröffnung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für arbeitslose Personen	Alle Aktionen: Integration ökologischer Aspekte bei der Erschließung neuer Beschäftigungs-potentiale Aktion C6: Integration ökologischer Aspekte bei der Stärkung der lokalen Ökonomie
Prioritätsachse E	Aktion E1: Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten, dauerhafte Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos	Alle Aktionen: Erhöhung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen, interkultureller Kompetenzen und der Mobilität von Teilnehmern auf dem Arbeitsmarkt	Alle Aktionen: Integration ökologischer Aspekte

Quelle: in Anlehnung an Köllner/Steinbrück/Tschepke/Lücke 2010: 25, auf Grundlage von Behörde für Wirtschaft und Arbeit 2007: 90f., 98, 106, 113.

8.6.2.3 Umsetzung und Ergebnisse

Die Umsetzung und die bisherigen Ergebnisse der Verfolgung des Querschnittsziels Nachhaltigkeit werden wiederum zunächst auf der Ebene des Gesamtprogramms und im Anschluss daran auf der Ebene der Prioritätsachsen analysiert. Auf jeder Ebene wird eine Unterteilung in soziale, ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit vorgenommen.

Zur Bewertung der Umsetzung des Querschnittsziels Nachhaltigkeit und der bisherigen Ergebnisse liegen insgesamt nur wenige Daten vor, da keine Indikatoren definiert sind. An dieser Stelle kann daher ausschließlich auf die folgenden Daten zurückgegriffen werden:

ökonomische und soziale Nachhaltigkeit:

- Selbsteinstufungen der Projektträger, inwieweit ihr Projekt zur Verwirklichung der Querschnittsziele ökonomische und soziale Nachhaltigkeit beiträgt, die für jedes Projekt im ersten Sachbericht abgefragt werden.

ökologische Nachhaltigkeit:

- Auswertungen sämtlicher bis Mitte 2011 veröffentlichter Leistungsbeschreibungen hinsichtlich ihrer besonderen Ausrichtung auf ökologische Aspekte.
- Selbsteinstufungen der Projektträger, inwieweit ihr Projekt zur „Verbindung ökologischer Entwicklung mit sozialer Integration“ beiträgt. Diese Selbsteinstufung wird für jedes Projekt im ersten Sachbericht abgefragt.

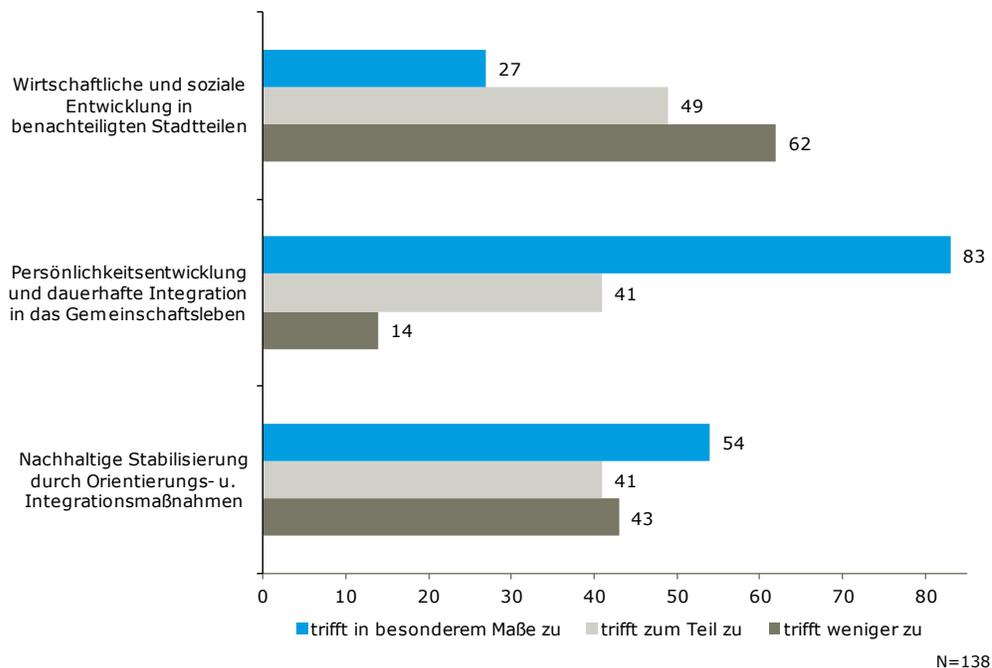
8.6.2.4 Umsetzung und Ergebnisse auf der Ebene des Gesamtprogramms

In den Umsetzungsstrukturen wird das Thema Nachhaltigkeit zum einen durch die Beteiligung des Zukunftsrates im Begleitausschuss berücksichtigt. Zum anderen wird das Thema Nachhaltigkeit auch in der Bewertungsmatrix für Projektvorschläge beachtet. Für den Beitrag des Projekts zu den Querschnittszielen können bis zu acht Punkte vergeben werden, für alle anderen Aspekte nur bis zu vier (Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 2011d).

Soziale Nachhaltigkeit

Auf der Ebene des Gesamtprogramms trägt nach Angabe der Projektträger ein Großteil aller Projekte (124 von 138) maßgeblich oder zum Teil zur Persönlichkeitsentwicklung und dauerhaften Integration in das Gemeinschaftsleben bei. Knapp zwei Drittel der Projekte wirken maßgeblich oder zum Teil auf die nachhaltige Stabilisierung durch Orientierungs- und Integrationsmaßnahmen hin, während nur etwas über die Hälfte der Projekte zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in benachteiligten Stadtteilen beiträgt (s. folgende Abbildung).

Abbildung 8-6: Gesamtprogramm – Zuordnung der Projekte zu dem Querschnittsziel soziale Nachhaltigkeit

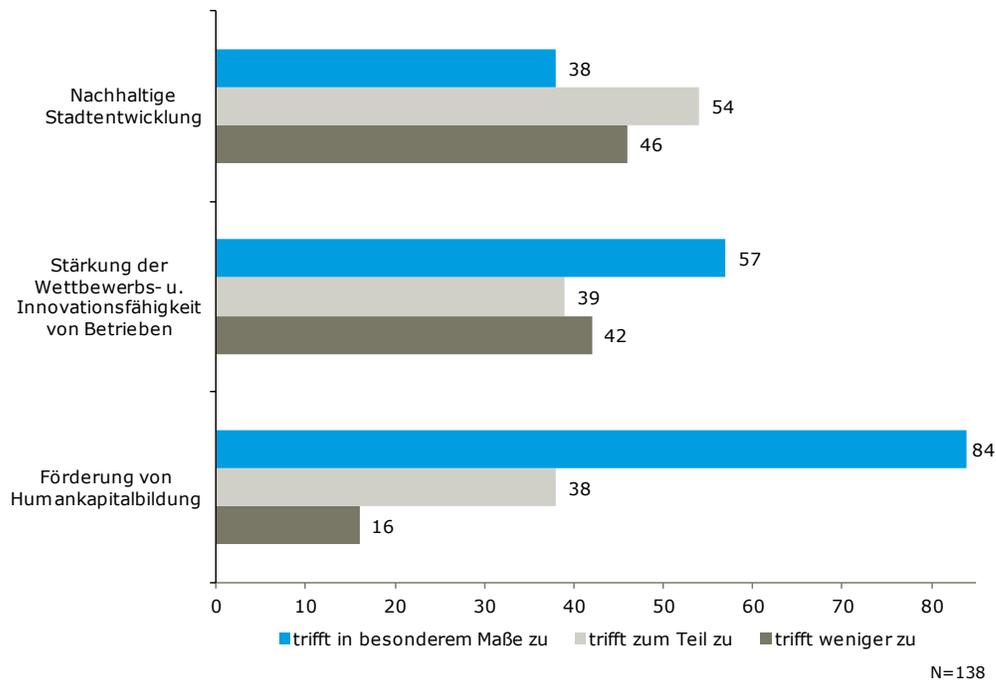


Quelle: Auswertung der Sachberichte, eigene Berechnungen.

Ökonomische Nachhaltigkeit

Ein Großteil der Projekte (122 von 138) trägt nach Angaben der Projektträger maßgeblich oder zum Teil zur Förderung der Humankapitalbildung bei. Über zwei Drittel der Projekte leisten einen Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit von Betrieben und zur nachhaltigen Stadtentwicklung (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 8-7: Gesamtprogramm – Zuordnung der Projekte zu dem Querschnittsziel ökonomische Nachhaltigkeit



Quelle: Auswertung der Sachberichte, eigene Berechnungen.

Ökologische Nachhaltigkeit

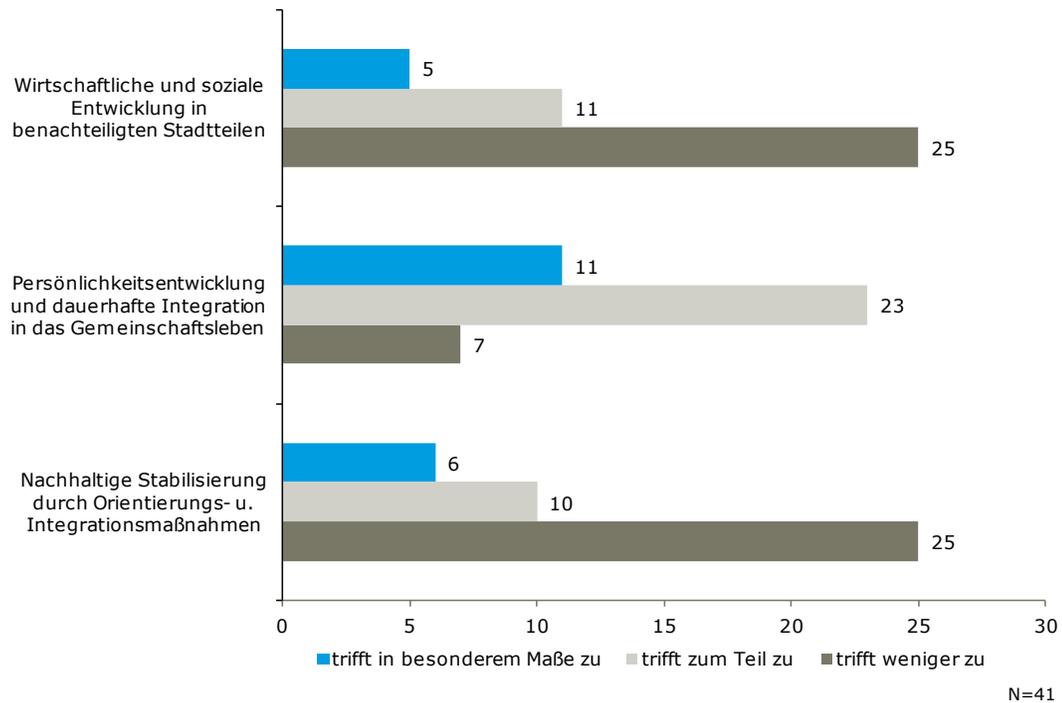
Bis zur Halbzeitbewertung enthalten 5 von 144 ausgeschriebenen Instrumenten direkt ökologische Aspekte wie Weiterbildungen im Bereich energieeffizientes Wirtschaften oder Qualifizierungen im Bereich erneuerbare Energien. Davon wurden allerdings nur drei Instrumente tatsächlich als Projekte verwirklicht.

8.6.2.5 Umsetzung und Ergebnisse auf der Ebene der Prioritätsachsen

Prioritätsachse A

Prioritätsachse A trägt vornehmlich zur Persönlichkeitsentwicklung und dauerhaften Integration in das Gemeinschaftsleben und damit zur *sozialen Nachhaltigkeit* bei (siehe folgende Abbildung). Dies geschieht insbesondere durch Förderung der Weiterbildung geringqualifizierter Beschäftigter, der Qualifizierung von Beschäftigten in innovativen KMU und der Förderung von Selbstständigkeit und Existenzgründung.

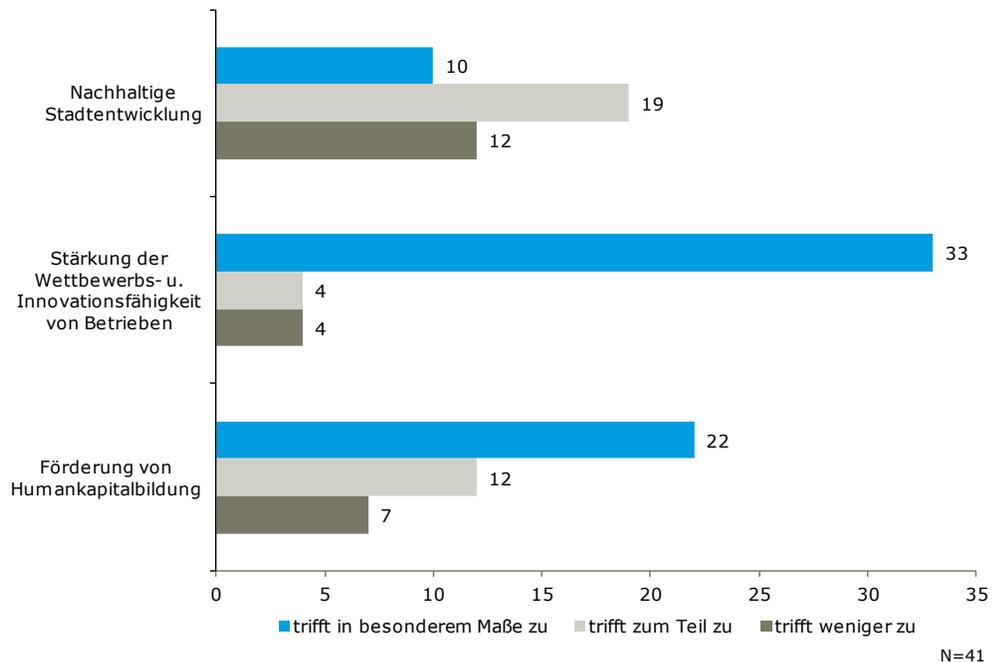
Abbildung 8-8: Prioritätsachse A – Zuordnung der Projekte zu dem Querschnittsziel soziale Nachhaltigkeit



Quelle: Auswertung der Sachberichte, eigene Berechnungen

Mit diesen Förderschwerpunkten wird außerdem die *ökonomische Nachhaltigkeit* unterstützt. So stärken die geförderten Projekte in einem hohen Maße die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit von Betrieben und fördern die Humankapitalbildung (siehe folgende Abbildung). In Prioritätsachse A sind vier der fünf Instrumente mit spezifischer Ausrichtung auf *ökologische Nachhaltigkeit* angesiedelt. Prioritätsachse A leistet damit einen deutlichen Beitrag zu allen drei Dimensionen von Nachhaltigkeit.

Abbildung 8-9: Prioritätsachse A – Zuordnung der Projekte zu dem Querschnittsziel ökonomische Nachhaltigkeit

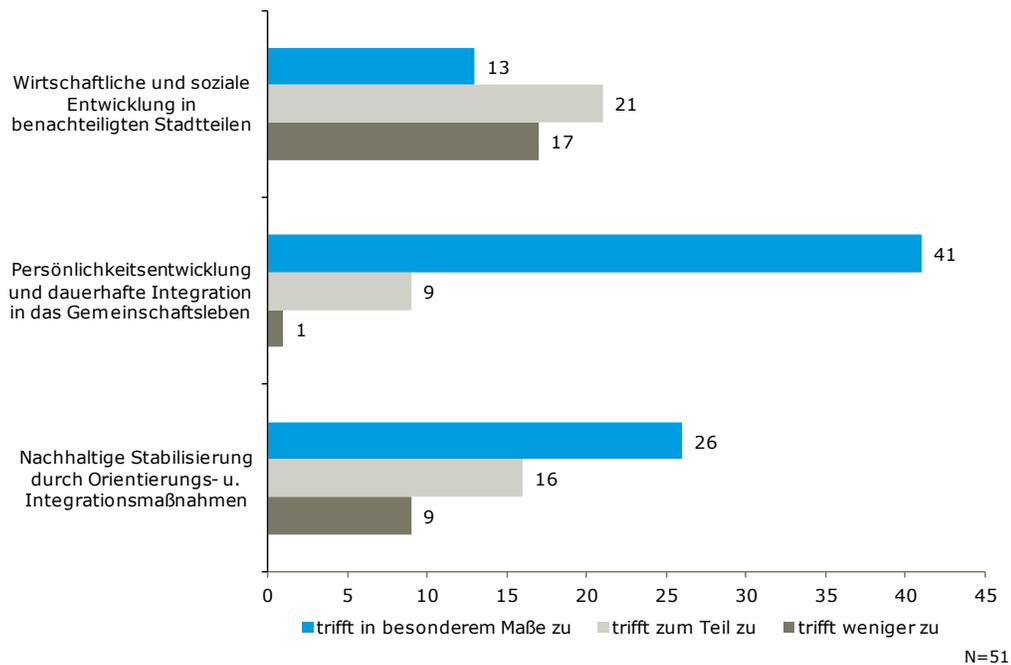


Quelle: Auswertung der Sachberichte, eigene Berechnungen

Prioritätsachse B

Durch die Förderung der Aus- und Weiterbildung trägt Prioritätsachse B zur *sozialen Nachhaltigkeit* insbesondere mit der Persönlichkeitsentwicklung und dauerhaften Integration in das Gemeinschaftsleben sowie der nachhaltigen Stabilisierung durch Orientierungs- und Integrationsmaßnahmen am Übergangssystem von Schule in die Ausbildung und später in den Beruf bei. Auch die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in benachteiligten Stadtteilen wird unterstützt (siehe folgende Abbildung).

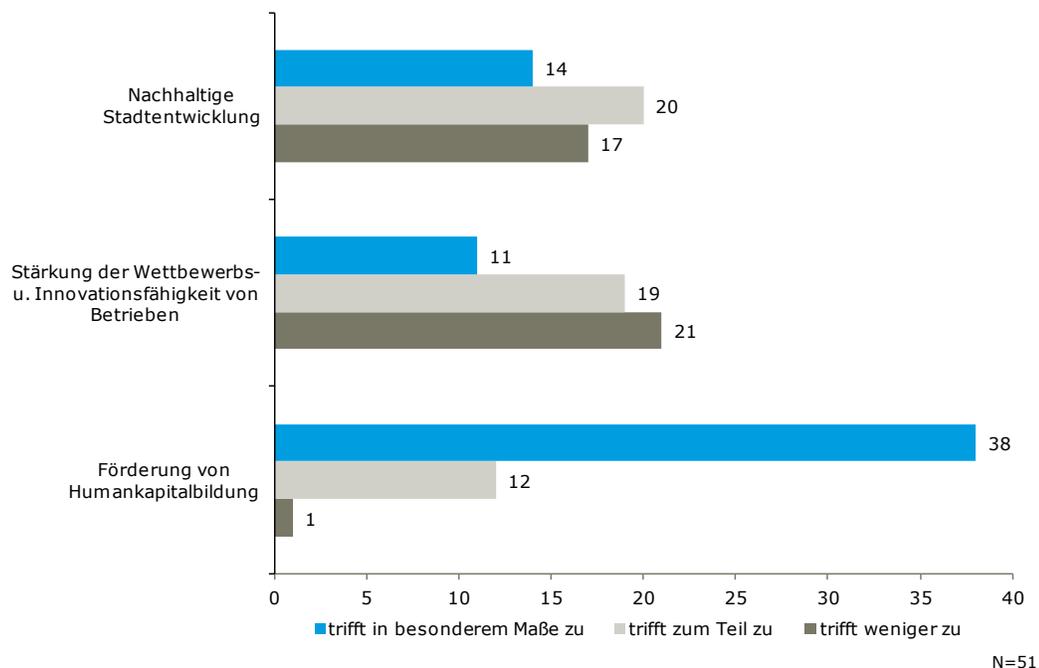
Abbildung 8-10: Prioritätsachse B – Zuordnung der Projekte zu dem Querschnittsziel soziale Nachhaltigkeit



Quelle: Auswertung der Sachberichte, eigene Berechnungen

Die Prioritätsachse B leistet insbesondere einen Beitrag zur *ökonomischen Nachhaltigkeit* insbesondere durch die Förderung der Humankapitalbildung (siehe folgende Abbildung). Die *ökologische Nachhaltigkeit* wird durch die „Unterstützung beim Thema ‚Erneuerbare Energien im Schulunterricht‘“ in Aktion B1 gefördert.

Abbildung 8-11: Prioritätsachse B – Zuordnung der Projekte zu dem Querschnittsziel ökonomische Nachhaltigkeit

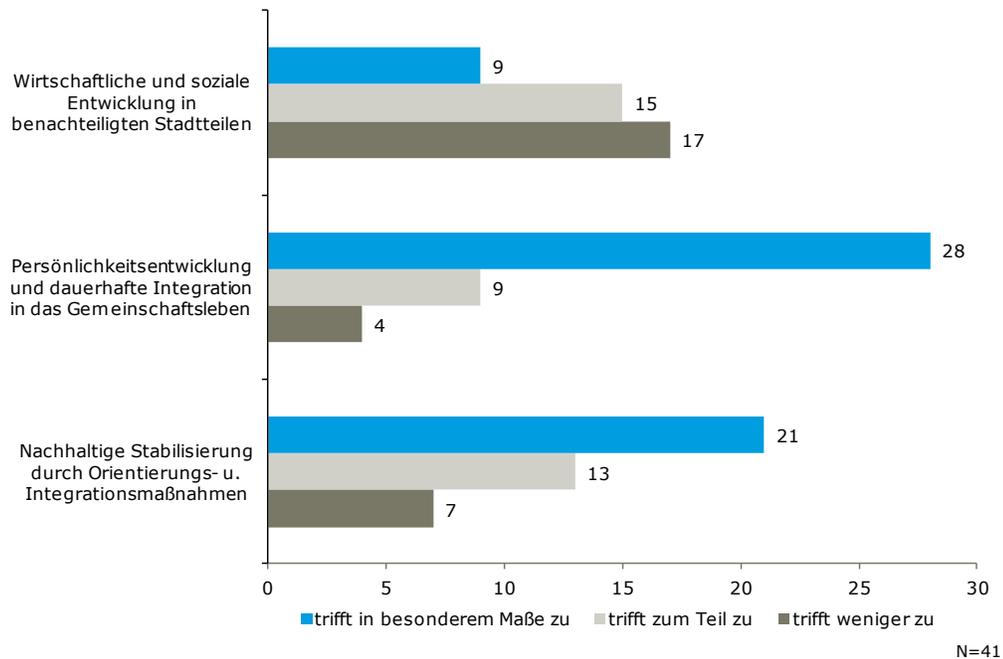


Quelle: Auswertung der Sachberichte, eigene Berechnungen.

Prioritätsachse C

Mit der Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und der sozialen Eingliederung werden die Persönlichkeitsentwicklung und die dauerhafte Integration in das Gemeinschaftsleben sowie die nachhaltige Stabilisierung durch Orientierungs- und Integrationsmaßnahmen besonders unterstützt. In Aktion C6 wird ein Schwerpunkt auf die wirtschaftliche und soziale Integration in benachteiligten Stadtteilen gerichtet (siehe folgende Abbildung).

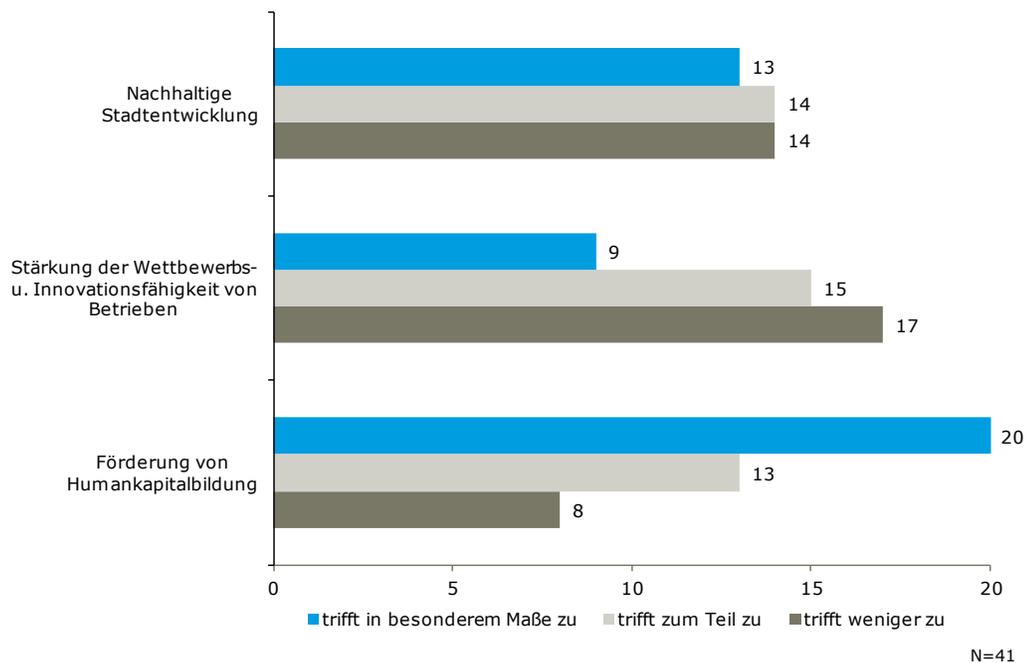
Abbildung 8-12: Prioritätsachse C – Zuordnung der Projekte zu dem Querschnittsziel soziale Nachhaltigkeit



Quelle: Auswertung der Sachberichte, eigene Berechnungen.

Somit trägt auch Prioritätsachse C zum Querschnittsziel *soziale Nachhaltigkeit* bei. Zur Unterstützung der *ökonomischen Nachhaltigkeit* wird in Prioritätsachse C insbesondere die Humankapitalbildung gefördert und der Zugang zum Arbeitsmarkt für die geförderten Personengruppen erleichtert (siehe folgende Abbildung). Die *ökologische Nachhaltigkeit* wird in der Umsetzung ebenfalls berücksichtigt – ohne allerdings eine besondere Betonung zu erfahren.

Abbildung 8-13: Prioritätsachse C – Zuordnung der Projekte zu dem Querschnittsziel ökonomische Nachhaltigkeit



Quelle: Auswertung der Sachberichte, eigene Berechnungen.

Prioritätsachse E

Auch in Prioritätsachse E werden die *soziale* und die *ökonomische Nachhaltigkeit* durch Persönlichkeitsentwicklung in Orientierungs- und Integrationsmaßnahmen sowie durch eine Förderung der Humankapitalbildung mithilfe von Auslandsaufenthalten gefördert. Die *ökologische Nachhaltigkeit* wird in der Umsetzung ebenfalls berücksichtigt, jedoch nicht durch darauf ausgerichtete Instrumente explizit gefördert.

8.6.2.6 Fazit zur Verwirklichung des Querschnittsziels Nachhaltigkeit

Insgesamt trägt das ESF-Programm zu allen Dimensionen der Nachhaltigkeit bei. Insbesondere die soziale und ökonomische Dimension werden durch zahlreiche Instrumente und Projekte direkt adressiert.

Kritisch kann angemerkt werden, dass vor allem für die ökologische Dimension bisher noch keine einheitlichen Indikatoren bzw. Deskriptoren festgelegt wurden, mit denen der Beitrag der Projekte zu dieser Dimension quantitativ abgebildet werden könnte. Für alle drei Dimensionen fehlen Indikatoren, mit denen mittel- bis langfristige Wirkungen und damit die tatsächlichen Beiträge zur Nachhaltigkeit abgebildet werden können.

TEIL D: SCHLUSSFOLGERUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Teil D der Halbzeitbewertung enthält die Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen zum ESF-Programm in Hamburg 2007-2013. Folgende Themen werden behandelt:

1. Relevanz und Kohärenz der Strategie
2. Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen zur Optimierung des Programms
3. Monitoring- und Indikatorensystem
4. Wettbewerbsverfahren
5. Partnerschaftliche Umsetzung
6. Neue Förderperiode ab 2014.

8.7 Relevanz und Kohärenz der Strategie

Im Folgenden werden die Schlussfolgerungen zur Relevanz der gewählten Strategie und zur (innere und äußere) Kohärenz des Zielsystems dargestellt.

8.7.1 Relevanz der Strategie

Die für das Operationelle Programm gewählte Strategie ist grundsätzlich relevant und sollte in dieser Form weiterverfolgt werden. Für die einzelnen Prioritätsachsen ergeben sich folgende Handlungsfelder:

Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten

Für die Prioritätsachse A ergeben sich drei vorrangige Handlungsfelder: Beschäftigung, wirtschaftliche Entwicklung und Weiterbildung.

- Im Bereich der Beschäftigung gilt es zum einen, die vielversprechenden Entwicklungen zu verstetigen und dabei einen Blick auf noch vorhandene Problemfelder zu werfen, die vor allem in Bezug auf geringfügige Beschäftigung, insbesondere von Frauen, latent sind. Weiterhin sollte die Erwerbstätigkeit bei Menschen mit Migrationshintergrund erhöht werden.
- Im Bereich der Wirtschaft bietet es sich für Hamburg an, den Dienstleistungssektor gezielt für den Bedarf im Hinblick auf den demografischen Wandels auszubauen. Diese Herausforderungen gelten auch vor dem Hintergrund einer Fachkräftestrategie. Zudem sollten die FuE-Aufgaben und Innovationsvorhaben in KMU unterstützt werden.
- Hinsichtlich der Weiterbildung von Erwerbstätigen sollten KMU (v.a. Kleinstunternehmen) für Weiterbildungsmaßnahmen sensibilisiert werden. Hier sollte der Fokus auf Personengruppen gelegt werden, die traditionell wenig Bereitschaft gegenüber Weiterbildungsmaßnahmen zeigen: geringqualifizierte Erwerbstätige, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Migrantinnen und Migranten.

Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals

Die Handlungsfelder der Prioritätsachse B sind insbesondere in der Schul- sowie die Ausbildung.

- Neben Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund müssen auch männliche Schüler bei der Erlangung höherer Schulabschlüsse und Schülerinnen und Schüler an Hauptschulen auf dem Weg zum Schulabschluss unterstützt werden. Darüber hinaus sollte bereits in der Schule mit Berufsorientierungsmaßnahmen begonnen werden, um den Übergang von der Schule in die Ausbildung zu erleichtern.
- Bei der Ausbildung gilt es in Zukunft stärker auf betriebliche Ausbildung zu setzen und sowohl die Jugendlichen als auch die Betriebe auf einem solchen Weg zu unterstützen. Hier bieten sich sowohl sozialpädagogische Betreuung und Begleitung der Jugendlichen als auch organisatorische und pädagogische Unterstützung der Betriebe an.

- Außerdem sollte in allen Altersstufen die Beteiligung an lebenslangem Lernen gefördert und eine „nachhaltige Lernkultur“ etabliert werden.

Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung

Der Schwerpunkt der Förderung aus der Prioritätsachse C sollte auch in Zukunft auf der Verringerung der Arbeitslosigkeit, sozialer Stabilisierung und einer Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit liegen. Darüber hinaus ist die Armutsbekämpfung ein wichtiges Thema. Und auch die Stärkung der Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt hat eine hohe Relevanz.

- Für die Zukunft gilt es, die arbeitsmarktliche Integration besonders benachteiligter Personen wie Jugendlicher, Migrantinnen und Migranten, Alleinerziehender und Älterer durch die Entwicklung und Erprobung innovativer Lösungsansätze zu verbessern und die positiven Entwicklungen zu verstetigen. Auch Personen mit Behinderungen oder straffällige Personen dürfen hierbei nicht vergessen werden. Ein verstärkter Fokus sollte auf Bezirke mit verhältnismäßig hoher Arbeitslosigkeit gerichtet werden. Dazu zählen vor allem die Bezirke Mitte und Harburg. Damit wird auch der Armutsgefährdung entgegen gewirkt.
- Die Re-/Integration von Frauen in Erwerbsarbeit und die Förderung der Karriere von Frauen stellen einen wichtigen Aspekt auf dem Weg zu mehr Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern dar und bieten darüber hinaus auch Möglichkeiten zur Bewältigung des demografischen Wandels.

Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen

Künftig ist es notwendig, im Bereich der transnationalen Mobilität eine eingehende Sensibilisierung von KMU und Jugendlichen für das Thema sowie den Nutzen und die Möglichkeiten der transnationalen Mobilität zu schaffen. Hierbei kann auch der relativ hohe Migrationsanteil Hamburgs zum strategischen Ausbau der transnationalen Mobilität genutzt werden. Bei der Beschäftigung mit der Thematik sollten strategische Kontakte zu EU-Ländern oder EU-Regionen geknüpft werden, hierbei wäre auch die Durchführung von Bedarfsanalysen vor der Anbahnung der Kontakte zu überlegen.

8.7.2 Kohärenz der Strategie

Die Bewertung der inneren Kohärenz erfolgt auf zwei Ebenen: Die eine Ebene ist das Zielsystem, welches unabhängig von der tatsächlichen Umsetzung das System der verschiedenen Ziele enthält. Die zweite Ebene bezieht sich auf die tatsächliche Umsetzung, bei der die Zuordnung der einzelnen Projekte zu den Aktionen und zu den verschiedenen Zielen bewertet wird.

Das *Zielsystem* des Operationellen Programms weist grundsätzlich eine eindeutige Struktur auf, die sich durch eine überzeugende Zielhierarchie auszeichnet. Die strategischen Ziele können jedoch nicht eindeutig in die Zielpyramide eingeordnet werden. Im Sinne einer strengen Zielhierarchie bestehen Mehrfachbeziehungen zwischen den strategischen Zielen und den Prioritätsachsen einerseits und den Spezifischen Zielen andererseits. Für die kommende Programmplanung sollten die regionalen Ziele Hamburg noch gezielter mit den Zielen der Europäischen Union verknüpft werden.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass das ESF-Programm der Freien und Hansestadt Hamburg eine hohe innere Kohärenz aufweist. Teilweise entwickeln sich positive Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Zielen. Die wenigen identifizierten Kohärenzprobleme (B2 und C4) wurden bereits in der flexiblen Umsetzung im Wettbewerbsverfahren erkannt und auf der operativen Ebene gelöst. Bei der künftigen Entwicklung eines Zielsystems sollten folgende Bedingungen gewährleistet sein:

- eindeutige Beziehungen zwischen den Zielen
- nachvollziehbare Ziel-Mittel-Relationen.

In Bezug auf die *tatsächliche Umsetzung* des Operationellen Programms zeigen sich einzelne Unschärfen. So werden mit einigen Aktionen dieselben Zielgruppen gefördert, z.B. Strafgefangene mit den Aktionen C1, C4 und C5. Die Unschärfen erschweren die Steuerung. Es muss daher nicht nur die

äußere Kohärenz geprüft werden, sondern auch eine Prüfung erfolgen, ob ein entsprechendes Projekt möglicherweise bereits mit einer anderen Aktion gefördert wird. Die Evaluation hat ergeben, dass eine Prüfung den zeitlichen Aufwand für ein Wettbewerbsverfahren erhöht. Die Evaluation empfiehlt für die kommende Förderperiode eine Reduktion der Aktionen. Bei größeren Aktionen würden dann zwar mit jeder Aktion mehrere Zielgruppen angesprochen werden, die Abgrenzung der Zielgruppen verschiedener Aktionen könnte jedoch vereinfacht werden. Der Aufwand für das Wettbewerbsverfahren könnte gesenkt und die Steuerung vereinfacht werden.

Die durchgeführten Analysen zur *äußeren Kohärenz* des Operationellen Programms zeigen, dass durch intensive Abstimmungsprozesse im Rahmen der partnerschaftlichen Umsetzung und getroffene Vereinbarungen zwischen den Behörden, der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter team.arbeit.hamburg Doppelförderungen ausgeschlossen wurden und eine zielführende Nutzung von Synergien unterschiedlicher Förderangebote möglich war. Für die Aktionen A2, B1 und B2 sowie E3 bestehen Herausforderungen in Bezug auf die Kohärenz. Diese Herausforderungen sollten zukünftig für die Planung weiterer Projekte berücksichtigt werden.

Risiken von Doppelförderungen bestehen insbesondere für den Fall, wenn sowohl der Bund als auch die Bundesagentur für Arbeit die Förderansätze einzelner Bundesländer aufgreifen und Programme mit ähnlichen Zielen und Zielgruppen mit besseren Förderkonditionen entwickeln. Dies hat zur Folge, dass die Länder bestimmte Aktionen anpassen oder sogar einstellen müssen. Daher sollten intensive Abstimmungsprozesse seitens des Bundes mit den Ländern bei neu initiierten Bundesprogrammen erfolgen, um dem damit verbundenen Aufwand entgegenzuwirken und Doppelförderungen zu vermeiden.

8.8 Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen zur Optimierung des Programms

Der Abschnitt enthält die zentralen Ergebnisse und Handlungsempfehlungen für das Gesamtprogramm, die Prioritätsachsen und die Aktionen des Programms, zudem werden Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen zu den Querschnittszielen gegeben.

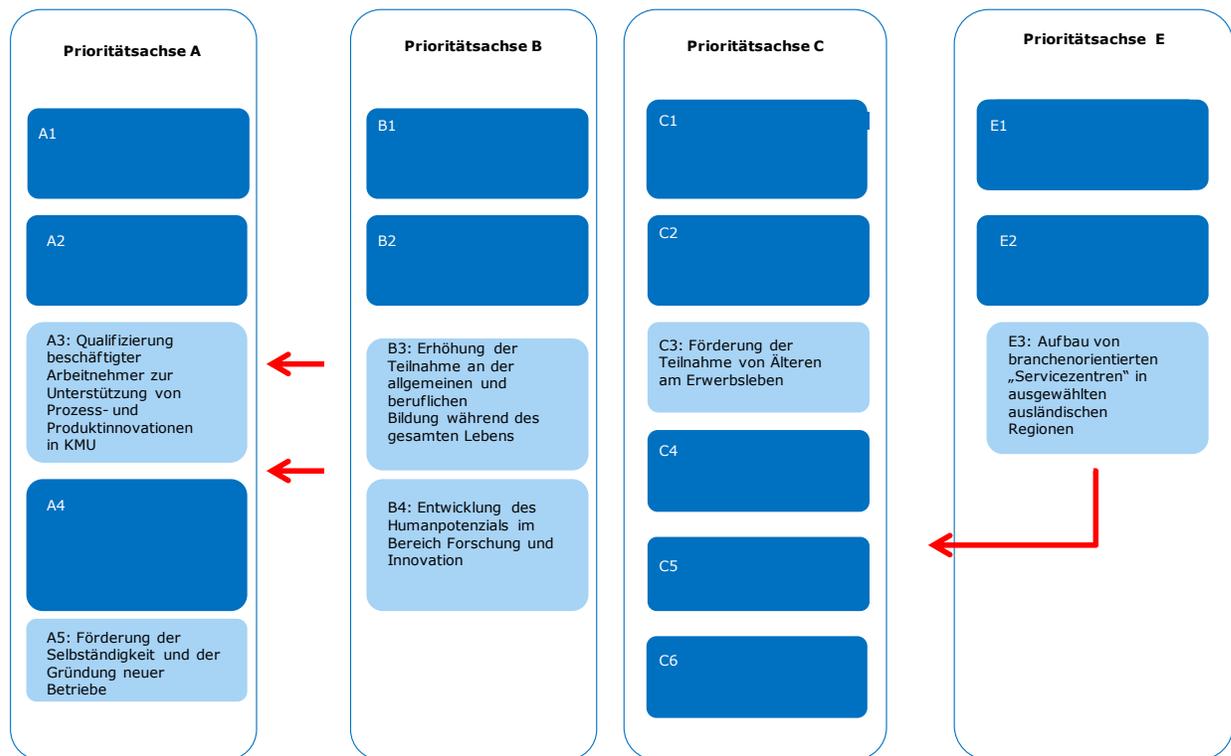
8.8.1 Gesamtprogramm, Prioritätsachsen und Aktionen

Die Erkenntnisse aus der Evaluation zeigen, dass Programmanpassungen in Form von finanziellen Mittelumschichtungen notwendig sind. Der vorliegende Bericht bietet an vielen Stellen die Grundlage für erforderliche Anpassungen der Programmstrategie. Finanzielle Umschichtungen sollten zwischen den Prioritätsachsen vorgenommen werden:

- Aufgrund der bisherigen sehr guten finanziellen Umsetzung der Prioritätsachse A zur Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten, die bis dato jedoch eine relativ schleppende materielle Umsetzung nach sich zieht, sollte die Prioritätsachse A für die verbleibende Förderperiode zusätzliche finanzielle Mittel bereitgestellt werden. Vor dem Hintergrund der ab 2014 im ESF weiterhin notwendigen Förderung der Beschäftigung erscheint diese Schwerpunktsetzung sinnvoll. Ein Augenmerk sollte auf die weitere Unterstützung von beschäftigten Migrantinnen und Migranten, geringqualifizierten Beschäftigten, älteren Erwerbstätigen und Frauen gelegt werden.
- Notwendige finanzielle Mittel zur Stärkung der Prioritätsachse A sollten aus Prioritätsachse B zur Verbesserung des Humankapitals verwendet werden. Die Prioritätsachse B ist finanziell zwar noch am schwächsten ausgelastet, in der bisherigen Förderung konnte jedoch materiell eine Zielübererfüllung erreicht werden.
- Des Weiteren sollten finanzielle Mittel der Prioritätsachse E zur Stärkung der transnationalen Maßnahmen genommen werden. Für die finanziell am schwächsten ausgestattete Prioritätsachse und vor dem Hintergrund, dass transnationale Maßnahmen 2007-2013 das erste Mal in einer eigenen Prioritätsachse förderfähig waren, lässt sich für Hamburg grundsätzlich ein positives Bild der Umsetzung zeichnen. Da die geförderten Aktionen jedoch nicht dem Kriterium der Transnationalität entsprechen, erscheint eine Umschichtung der Mittel sinnvoll.
- Die aus der Prioritätsachse E frei werdenden Mittel sollten in Prioritätsachse C zur weiteren Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie zur sozialen Eingliederung zur Anwendung kommen. Die Prioritätsachse C weist finanziell sowie materiell bislang einen relativ guten Umsetzungsstand auf, trotz allem erscheint eine Aufstockung der Mittel vor dem Hintergrund der Relevanz der Förderung für die Freie und Hansestadt Hamburg zweckmäßig.

Die folgende Abbildung verdeutlicht die vorgeschlagenen finanziellen Programmanpassungen, die Anfang 2012 erfolgen sollten.

Abbildung 8-14: Übersicht zu finanziellen Anpassungen der Programmstrategie



Legende:

 keine weitere Förderung in der Förderperiode 2007-2013

 Vorschläge zur finanziellen Mittelumkehrung

Quelle: eigene Darstellung.

Folgende Aktionen sollten bis 2013 keine weitere Förderung mehr erhalten, sodass die frei werden- den Mittel für andere Zwecke genutzt werden können:

- A3: Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in KMU
- A5: Förderung der Selbstständigkeit und der Gründung neuer Betriebe
- B3: Erhöhung der Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens
- B4: Entwicklung des Humanpotenzials im FuE-Bereich
- C3: Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben
- E3: Aufbau von branchenorientierten „Servicezentren“ in ausgewählten Regionen.

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse und Handlungsempfehlungen für die Prioritätsachsen und Aktionen zusammengefasst wiedergegeben:

1. *Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und Beschäftigten*

Die bisherige Förderung konzentriert sich entsprechend den Prioritäten der Programmplanung (84,0 Prozent der ESF-Mittel der Prioritätsachse) auf die **Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten**. Die Förderung unterstützt vor allem den Ausbau der Beratungsstrukturen für Beschäftigte und Unternehmen im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Hier zeigen sich Probleme zum einen in der Erreichung der Zielgruppen der Personen mit Migrationshintergrund sowie gering- und unqualifizierter Beschäftigter. Zum

anderen erweist es sich als zeit- und ressourcenintensiv, KMU im Sinne einer stringenten Personalentwicklung für die Notwendigkeit der beruflichen Weiterbildung zu sensibilisieren. Als etwas problematisch zeigt sich die bisherige Unterstützung des ESF in Hamburg im Bereich der **Produkt- und Prozessinnovationen**. Es wird deutlich, dass nicht immer eine zielgenaue Steuerung über das Operationelle Programm möglich war und im Rahmen der Wettbewerbsverfahren Ideen zu Projekten wurden, die nicht strikt dem Innovationsbegriff zugeordnet werden können. Hier wird ein Grundproblem des ESF in der Förderperiode 2007-2013 auch für Hamburg deutlich, das sich in vielen Landesprogrammen schwer getan hat, Produkt- und Prozessinnovationen anzustoßen.

Die **Förderung des Unternehmergeistes** vereint lediglich 16,0 Prozent der ESF-Mittel der Prioritätsachse auf sich, die über eine Aktion verfolgt wird. Hamburg konnte über die Förderung viele Personen mit Migrationshintergrund bei der Gründung unterstützen, aber auch Selbstständige beim Erhalt ihrer Existenz fördern. Lediglich der Schwerpunkt auf die Zielgruppe der Frauen ist – trotz bestehender Relevanz – noch nicht in entsprechendem Maße gesetzt worden.

A1: Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Deutschkenntnissen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund; Förderung der beruflichen Weiterbildung für geringqualifizierte Arbeitnehmer

Die Qualifizierung der Zielgruppen (Migrantinnen und Migranten, An- und Ungelernte) wird weiterhin für notwendig erachtet. Vor allem sollten erfolgreiche Konzepte, wie z.B. der Weiterbildungsbonus (direkte Zielgruppenförderung,) eine Verstetigung erfahren. Eine hohe Qualifizierung in diesem Bereich erweist sich jedoch als zeit- und ressourcenintensiv. Die Senkung der materiellen Zielgrößen sollte für die Aktion in Erwägung gezogen werden. Zudem wird im Rahmen der Förderung offensichtlich, dass Projektträger, die bereits einen direkten Zugang zu KMU haben (IHK, HWK), sich bei der Sensibilisierung zum Zweck der beruflichen Weiterbildung im Sinne einer stringenten Personalentwicklung leichter tun als andere Projektträger. Auch vor dem Hintergrund, keine Doppelstrukturen aufzubauen, erscheint diese Schwerpunktsetzung zweckmäßig.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung könnte sich zukünftig zudem auf ältere Erwerbstätige konzentrieren, die bislang kaum an beruflicher Weiterbildung partizipieren. Die Notwendigkeit einer systematischen Qualifizierung für diese Erwerbstätigenengruppe dürfte aufgrund des demografischen Wandels unbestritten sein.

A2: Beratungsstellen für Unternehmen und Beschäftigte

Die Beratung von Unternehmen und Beschäftigten zum Zweck der beruflichen Weiterbildung erscheint weiterhin notwendig. Obwohl es oftmals schwerfällt, gerade KMU für den Sinn und Zweck der beruflichen Weiterbildung im Rahmen einer stringenten Personalentwicklung zu sensibilisieren, erscheint es gerade vor diesem Hintergrund weiterhin notwendig, in diesem Feld tätig zu sein.

In Bezug auf die geförderten Projekte fallen die Herausforderungen im Bereich der inneren Kohärenz zu Aktion A1 auf. Zudem stellt sich die Frage, inwieweit es gelingen konnte, den im Operationellen Programm formulierten Anspruch der Qualifizierungen im Bereich Cluster IT/Medien, Klimaschutz und energieeffizientes Wirtschaften wirklich anzustoßen.

Vor diesem Hintergrund sollte überlegt werden, die fachspezifischen Weiterbildungskonzepte in den genannten Bereichen eng mit dem EFRE abzustimmen. Des Weiteren erscheint es aufgrund der ähnlichen konzeptionellen Ausrichtung sinnvoll, die Aktionen A1 und A2 künftig zusammenzulegen. Langfristig sollte im Bereich der beruflichen Weiterbildung immer eine sehr genaue Überprüfung der äußeren Kohärenz erfolgen, sodass die Etablierung von Doppelstrukturen auf dem bis dato bereits relativ unübersichtlichen Weiterbildungsmarkt (Bundesagentur, ESF-Bund, Landesförderung, IHK und HWK, etc.) vermieden werden kann.

A3: Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in kleinen und mittleren Unternehmen

Die Relevanz würde eine weitere Förderung in diesem Bereich grundsätzlich notwendig machen. Vor dem Hintergrund der bisherigen Umsetzung der Aktion, die leider keine konkrete Zieldefinition des Operationellen Programms zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in KMU erkennen lässt, sondern vielmehr eine Heterogenität von Projekten offensichtlich werden lässt, erscheint diese Anforderung schwierig.

Die Evaluation gelangt zu dem Ergebnis, dass die Aktion für die restliche Förderperiode nicht weiter unterstützt werden sollte. Wenn ab 2014 der Schwerpunkt weiterhin auf Produkt- und Prozessinnovationen gelegt werden sollte, sollte darauf geachtet werden, diese vorab klar zu definieren, um die Förderung über diesen Weg auch leichter steuern zu können:

- Innovation: neuartige Zweck-Mittel-Kombination und das Ergebnis eines Problemlösungsprozesses
- Innovation muss sich nach dem Zielaspekt der Effizienzsteigerung innerbetrieblich (Prozessinnovation) oder/und nach dem Zielaspekt der Effektivität im Markt (Produktinnovation) bewähren.

Zudem sollte bei der Umsetzung von Projekten in diesem Bereich auf strategischer Ebene eine stärkere Verknüpfung mit dem EFRE erfolgen.

A4: Förderung von Netzwerken und Kooperationen zwischen Betrieben und von Betrieben mit Forschungseinrichtungen

Die Aktion ist weiterhin bedeutend. Zukünftig sollte bereits im Operationellen Programm die strategische Ausrichtung klar definiert werden, sodass eine angemessene Steuerung erfolgen kann. Zudem sollte auch eine Definition des Begriffs Innovation erfolgen. Außerdem erscheint es zweckmäßig, eine stärkere Kooperation mit dem EFRE einzugehen, um Innovationen in Betrieben und Forschungseinrichtungen adäquat unterstützen zu können.

A5: Förderung der Selbstständigkeit und der Gründung neuer Betriebe

Aufgrund der guten finanziellen sowie materiellen Auslastung der Aktion A5 könnte diese im Weiteren keiner Förderung mehr unterliegen.

2. Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals

Das Ziel der Prioritätsachse B, die Verbesserung des Humankapitals, wird vor allem durch das Spezifische Ziel 3 **Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots** unterstützt. Die Förderung richtet sich an Schülerinnen und Schüler, Jugendliche in Ausbildung und an KMU. Darüber hinaus werden auch benachteiligte Jugendliche gefördert, die sich außerhalb der Bildungsinstitutionen befinden. Die Förderung sollte sich zukünftig an der demografischen und wirtschaftlichen Entwicklung orientieren. Weiterhin sollten aus dem Spezifischen Ziel 3 Jugendliche in Bildungsinstitutionen gefördert werden. Die Förderung benachteiligter Jugendlicher an der Schwelle zur Ausbildung sollte sich stärker der Unterstützung während der Ausbildung widmen als der Schaffung von außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen.

Für das Spezifische Ziel 4, **Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme**, stellt sich die Umsetzung anders dar. Dies liegt vor allem an der Umsetzung der Aktion B4, der Entwicklung des Humankapitals im Bereich Forschung und Innovation. Die Förderung von FuE-Projekten konnte bisher noch nicht realisiert werden. Insgesamt richten sich die Projekte des Spezifischen Ziels 4 an Zielgruppen, die auch aus der Prioritätsachse A gefördert werden. Insofern wäre die Frage zu prüfen, ob neue Projekte für dieses Spezifische Ziel nicht auch in Aktionen der Prioritätsachse A angesiedelt werden könnten.

Aktion B1: Förderung am Übergang Schule/Beruf

Die Förderung von Berufsorientierung in den jeweiligen Schulformen ist sehr relevant, von der Stadtteilschule über das Gymnasium bis zu den verschiedenen beruflichen Schulen. In den Stadtteilschulen und den beruflichen Schulen kann den besonderen Förderbedürfnissen von männlichen Jugendlichen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund Rechnung getragen werden. In den Gymnasien bietet sich die Möglichkeit, intensiv für die verschiedenen MINT-Studiengänge zu werben. Durch die Elternarbeit können die Potenziale der Eltern (mit Migrationshintergrund) für die Berufswahl ihrer Kinder genutzt werden. Die Verzahnung der Projektlaufzeiten mit den Schuljahren kann die Ergebnis-

se der Projekte noch weiter verbessern. In Zukunft können individuelle Betreuungsmaßnahmen stärker gefördert werden, wie z.B. die AV Dual.

Aktion B2: Förderung der Ausbildung von Jugendlichen und in Betrieben

In Bezug auf die Förderung der Ausbildung sollte sich der Schwerpunkt in Richtung betriebliche Ausbildung verschieben. Die Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze sollte dagegen eingeschränkt werden. Die Förderung der Akquisition von Ausbildungsplätzen kann auf bestimmte Gruppen und Felder beschränkt werden. Hier bieten sich zum einen Migrantenbetriebe an, also solche, deren Inhaberin oder Inhaber Migrationserfahrung haben. Zum anderen sollte die Akquisition von Teilzeitausbildungsplätzen für Jugendliche mit Familienverantwortung weitergeführt werden. Um auch in Zukunft den meisten Jugendlichen einen Ausbildungsabschluss zu ermöglichen, könnte in Zukunft eine Begleitung und Betreuung gerade der benachteiligten Jugendlichen in betrieblicher Ausbildung erfolgen.

Aktion B3: Erhöhung der Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens

Die Förderung des lebenslangen Lernens ist grundsätzlich sinnvoll. Die bisherigen Projekte deuten jedoch darauf hin, dass mit anderen Aktionen insbesondere der Prioritätsachse A sehr ähnliche Konzepte verfolgt werden. Insofern sollte die Frage geprüft werden, ob die Förderung inklusive der finanziellen Mittel nicht in diesen Aktionen konzentriert werden könnte.

Aktion B4: Entwicklung des Humankapitals im FuE-Bereich

Bisher konnten noch keine Projekte im FuE-Bereich realisiert werden. Hier stellt sich die Frage, ob in der verbleibenden Förderperiode eine sachgerechte Förderung überhaupt noch möglich ist. Nach Meinung der Evaluation ist dies nur sehr schwer möglich. Insofern sollten die finanziellen Mittel für die Umsetzung von Aktionen der Prioritätsachse A genutzt werden.

3. Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen

Die Förderung zur Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen ist sehr wichtig und die Relevanz nimmt weiter zu. Dies spiegelt sich auch im Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2012 der Agentur für Arbeit Hamburg, des Jobcenter team.arbeit.hamburg und der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) sowie in der Europa-2020-Strategie wider.

Für das Spezifische Ziel 6 **Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben** sind mit etwa 67 Prozent die meisten ESF-Mittel vorgesehen. Die Förderung unterscheidet zwischen den einzelnen Aktionen des spezifischen Ziels. Während für die Aktion C5 bereits mehr ESF-Mittel gebunden wurden, als insgesamt geplant waren, verläuft die finanzielle Umsetzung der Aktion C3 schleppend. Insgesamt können jedoch mehr Mittel genutzt werden, als bisher vorhanden waren. Insofern sollten die Aktionen dieses Spezifischen Ziels Mittel aus anderen Aktionen erhalten.

Das Spezifische Ziel 5 **Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung** wird durch die Aktion C1 unterstützt, mit der der Zugang von Frauen zu Beschäftigung und ihre dauerhafte Beteiligung am Erwerbsleben gefördert wird. Die Zielgruppen sind vor allem Berufsrückkehrerinnen und potenzielle weibliche Führungskräfte.

Das Spezifische Ziel 6 **Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung** wird mit der Aktion C6 unterstützt. Hier werden vor allem Kleinstunternehmen in Nahversorgungszentren angesprochen. Die gute Verzahnung der ESF-Förderung mit anderen Förderprogrammen sollte weitergeführt werden.

Aktion C1: Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben

Die Förderung für Berufsrückkehrerinnen sowie potenzielle weibliche Führungskräfte ist sehr sinnvoll und sollte – wie im Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2012 der Agentur für Arbeit Hamburg, des Jobcenters team.arbeit.hamburg und der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BAS-FI) vorgesehen – fortgeführt werden. Zum einen kann der Anteil der erwerbstätigen Frauen und zum anderen auch der Frauenanteil bei den Führungskräften erhöht werden. Auch Männer, die sich der Erziehungsverantwortung stellen und Elternzeit nehmen, könnten für einen leichteren Wiedereinstieg in den Beruf gefördert werden. Auch (alleinerziehende) Väter könnten in Zukunft Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhalten. Qualifizierungen in Berufen mit Zukunft sollten erfolgen, die einen eigenständigen Erwerb des Lebensunterhaltes ermöglichen und „gute Arbeit“ gewährleisten.

C2: Förderung der Teilnahme von Migrantinnen am Erwerbsleben

Mit Aktion C2 werden Migrantinnen und Migranten sowie Asylbewerberinnen und -bewerber, Bleibeberechtigte und Geduldete gefördert. Diese Förderung, gerade auch berufliche Qualifizierungen, bietet einen erheblichen Mehrwert. Wie bereits in Bezug auf die materielle Umsetzung erwähnt wurde, bietet sich eine Verzahnung der Projektlaufzeiten mit der Dauer von Qualifizierungen einschließlich Wiederholungsprüfungen an. Im Sinne „guter Arbeit“ sollten die Qualifizierungen in Berufen mit Zukunft erfolgen, die einen eigenständigen Erwerb des Lebensunterhaltes ermöglichen.

C3: Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben

Die Förderung der Aktion C3 richtet sich ebenfalls an KMU. Diese Projekte könnten zukünftig auch aus der Prioritätsachse A gefördert werden, um die Ansprache von KMU in einer Prioritätsachse zu bündeln. Die geringe Umsetzung der Aktion erlaubt die Verschiebung finanzieller Mittel von einer in andere Aktionen der Prioritätsachse C.

C4: Förderung von Jugendlichen an der 2. Schwelle beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Mit Aktion C4 werden Jugendliche und junge Erwachsene gefördert. Es bietet sich eine Konzentration auf Jugendlichen und junge Erwachsenen an, die nicht (mehr) in Bildungsinstitutionen eingebunden sind und gleichzeitig keinen Berufsabschluss haben. Der ESF kann mit dieser Förderung einen umfassenden Mehrwert bieten.

C5: Förderung der Teilnahme von Langzeitarbeitslosen am Erwerbsleben

Die Förderung der Aktion C5 richtet sich einerseits an (ehemalige) Strafgefangene und andererseits an Langzeitarbeitslose. Insgesamt ist es zu begrüßen, den Schwerpunkt auf ganzheitliche Maßnahmen zur sozialen Stabilisierung und zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit zu legen. Bei den Strafgefangenen wird das innovative Potenzial des ESF bereits sehr gut genutzt. Die Änderung kann den (ehemaligen) Strafgefangenen bei der Zuständigkeit nach der Föderalismusreform zugute kommen. Um die sehr umfassende Förderung der Aktion C5 weiterführen zu können, sollten noch freie Mittel aus anderen Aktionen (z. B. C3) und der Prioritätsachse E genutzt werden.

C6: Stadtteilnahe Kooperation zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen

Die Förderung des spezifischen Ziels 7 und damit der Aktion C6 ermöglicht eine sinnvolle Verzahnung verschiedener Förderprogramme. So können einerseits die ESF- und EFRE-Förderung miteinander verknüpft werden. Andererseits ermöglicht die Förderung eine Verzahnung mit den Stadtteilentwicklungskonzepten und dem RISE-Programm.

4. *Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen*

Transnationale Maßnahmen konnten in der Freien und Hansestadt Hamburg vor allem für Auszubildende und erwerbslose Personen erfolgreich angestoßen werden. Die Ausrichtung der Förderung hin zu spezifischen Ländern in Europa zeigt sich jedoch nur punktuell und bedarfsorientiert. Es bedarf zum einen einer Bedarfsanalyse am Anfang der Förderung, um transnationale Kooperationen aufzubauen und auch langfristig verstetigen zu können und um zu erfahren, mit welchen Kooperationsregionen bzw. -ländern in der Europäischen Union sich ein fruchtbarer Austausch im Rahmen der Transnationalität ergeben könnte. Zum anderen bedarf es beim Aufbau der Kooperationen mit anderen Ländern einer behördeninternen und behördenübergreifenden Abstimmung über das Vorgehen, um die Etablierung von Doppelstrukturen zu vermeiden.

Neben dieser Herausforderung erfüllen die umgesetzten Aktionen der Prioritätsachse leider bislang nicht das Kriterium der Transnationalität. Für die nächste Förderperiode empfiehlt es sich daher, vor Beginn der Umsetzung transnationaler Maßnahmen eine Bedarfsanalyse durchzuführen, die das Kooperationspotenzial in einzelnen europäischen Regionen und Ländern aufzeigt. Zudem sollte ein koordiniertes Vorgehen mit dem EFRE bei der Ansprache bzw. Zusammenarbeit mit europäischen Regionen bzw. Ländern nicht vernachlässigt werden. Anzudenken wäre sogar eine gemeinsame Lenkungsgruppe für transnationale Aktivitäten.

Die Europäische Kommission wird ab 2014 ebenfalls unterstützend tätig sein, sodass davon auszugehen ist, dass die Umsetzung transnationaler Maßnahmen für die einzelnen umsetzenden Regionen leichter sowie koordinierter umzusetzen ist.

E1: Auslandsaufenthalte in Kooperationsbetrieben oder beruflichen Einrichtungen

Projekte dieser Art sollten vor dem Hintergrund der Relevanz und der weiteren Stärkung der beruflichen Mobilität künftig unterstützt werden.

E2: Aufbau von Mobilitätsagenturen

Trotz der bis dato relativ schwachen Zielerreichung ist die Erhöhung der Arbeitsmarktchancen Arbeitssuchender (Hochschul-, Hauptschul- und Realschulabsolventen sowie Personen mit Berufsausbildung) mithilfe der Aktion weiterhin sinnvoll. Notwendig sind eindeutige Absprachen mit der Arbeitsagentur, um Erwerbslose ins Ausland zu senden. In Erwägung zu ziehen wäre eine inhaltliche Verknüpfung mit Aktion E1, die ähnlich wie die Mobilitätsagenturen agiert.

E3: Aufbau von branchenorientierten Servicezentren in ausgewählten ausländischen Regionen

Die Aktion unterliegt keiner bedeutenden Relevanz. Des Weiteren hat sie mit Herausforderungen im Bereich der äußeren Kohärenz zu kämpfen. Vor diesem Hintergrund sollte für die restliche Förderperiode keine weitere Förderung über Aktion E3 erfolgen. Die frei werdenden finanziellen Mittel können in anderen Aktionen zielgerichtet zum Einsatz kommen.

8.8.2 Querschnittsziele

Insgesamt nehmen die beiden Querschnittsziele Chancengleichheit bzw. Nichtdiskriminierung und Nachhaltigkeit im ESF-Programm der Freien und Hansestadt Hamburg einen hohen Stellenwert ein. Dies betrifft sowohl die strategische Ausrichtung als auch die Umsetzung. Handlungsbedarf in Bezug auf die kommende Förderperiode ab 2014 besteht aus Sicht der Evaluation vor allem

- in der Definition von Indikatoren und Ex-ante Quantifizierungen der Querschnittsziele,
- in der Verbesserung der Institutionalisierung eines Cultural Mainstreaming zusätzlich zum Gender Mainstreaming (vgl. Köllner, Steinbrück, Tschepke, Lücke 2010: 49f.) und
- in der stärkeren Berücksichtigung der strukturellen Benachteiligung von (jungen) Männern vor allem im Bildungssystem.

Aus der Analyse der Verwirklichung der beiden Querschnittsziele Chancengleichheit bzw. Nichtdiskriminierung und Nachhaltigkeit lassen sich die folgenden Handlungsempfehlungen für die kommende Förderperiode ab 2014 ableiten.

1. *Definition von Deskriptoren zur Abbildung der ökologischen Dimension*

Die folgenden Deskriptoren sind ein Vorschlag zur Abbildung der ökologischen Dimension:

- Projekt mit spezifischer Ausrichtung auf den Umweltsektor
- Projekt vermittelt umweltrelevante Inhalte
- Projekt berät über umweltrelevante Fragestellungen
- Projekt leistet Beitrag zur nachhaltigen Stadtentwicklung
- keine spezifische Ausrichtung auf die ökologische Dimension.

2. *Definition von Wirkungsindikatoren zur Messung des zu verwirklichenden Querschnittsziels Nachhaltigkeit*

Nachhaltigkeit wird vor allem über mittel- bis langfristige Wirkungen erreicht. In diesem Sinne sollten für die wichtigsten Interventionsformen und aggregierbar auf Programmebene Wirkungsindikatoren definiert werden, die den Interventionserfolg sechs Monate oder ein Jahr nach Ende der Maßnahme bewerten. Anregungen hierzu bieten die Überprüfung der Einzelindikatoren mit Vorschlägen für die nächste Förderperiode in Anhang I, der neue Richtlinienentwurf der Kommission (Europäische Kommission 2011b: 24) und die Hamburger Entwicklungsindikatoren Zukunftsfähigkeit. Diese Wirkungsindikatoren könnten dann in einer Evaluation für die Verwirklichung des Querschnittsziels Nachhaltigkeit genutzt werden.

3. *Definition von Soll-Kennzahlen für die Erreichung bestimmter Zielgruppen im Sinne des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung*

Für die Erhöhung der Transparenz und für die bessere Einordnung der Verwirklichung des Querschnittsziels Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sollten Soll-Kennzahlen nicht nur für die Frauenanteile, sondern auch für die Anteile der Personen mit Migrationshintergrund, mit Behinderung und von Minderheiten ex ante während der kommenden Programmplanung definiert werden. Diese können in der weiteren Umsetzung zur Steuerung und Überprüfung der Zielerreichung im Sinne dieses Querschnittsziels genutzt werden.

4. *Verstärkte Betrachtung struktureller Benachteiligungen (junger) Männer unter Chancengleichheitsgesichtspunkten*

Insbesondere im Schul- und Ausbildungssystem sowie im Ergreifen der Chancen für Auslandsaufenthalte kommt es bei (jungen) Männern immer wieder zu strukturellen Benachteiligungen oder negativer Selbstselektion. Hamburg hat bereits einen Schwerpunkt gesetzt, der für die zukünftige Steuerung berücksichtigt werden könnte.

5. Institutionalisation eines Cultural Mainstreaming analog zum Gender Mainstreaming

Die Freie und Hansestadt Hamburg sollte als Stadt mit hohem Migrantenanteil darauf achten, Menschen mit Migrationshintergrund nicht nur angemessen zu erreichen, sondern sie auch in die Umsetzungsstrukturen angemessen einzubinden. Neben regelmäßigen Fortbildungen und Schulungen der Programmumsetzenden könnten für alle Ebenen auch Leitfäden zur Umsetzung eines Cultural Mainstreaming erarbeitet werden. Auf diese Weise könnten Programmverantwortliche, Multiplikatoren und Projektträger informiert und geschult werden (Köllner, Steinbrück Tschepke, Lücke 2010: 50).

8.9 Monitoring- und Indikatorensystem

Im Folgenden werden die Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für das Monitoring- und Indikatorensystem dargelegt. Für die genaue Indikatorenüberprüfung siehe zudem Anhang I zu diesem Bericht.

8.9.1 Monitoringsysteme

Das Monitoringsystem INEZ bzw. WebINEZ erweist sich für die Herausforderungen der materiellen Steuerung eines komplexen sozialpolitischen Programms wie des ESF als zu wenig flexibel. Der Aufwand für die Sicherung der Datenqualität und für die Aufbereitung der Daten ist hoch, eine Auswertung kann daher nicht immer zeitnah erfolgen. Dies erschwert eine effiziente Steuerung. Trotz der genannten Herausforderungen leistet die ESF-VB in der aktuellen Förderperiode eine gute Steuerung des Programms - allerdings mit relativ hohem Aufwand.

Für eine zukünftig effiziente Steuerung der materiellen Umsetzung des ESF-Programms in der kommenden Förderperiode (ab 2014) sind zwei Ansatzpunkte für eine Verbesserung denkbar:

1. *Beibehaltung von INEZ und Verbesserung der Kategorien*
2. *Neuentwicklung eines Systems zur materiellen Steuerung des ESF.*

1. *Beibehaltung von INEZ und Verbesserung der Kategorien*

Wird künftig mit INEZ zur materiellen Steuerung weitergearbeitet, ist eine Verbesserung der Kategorien unumgänglich. Folgende Aspekte sind zu beachten:

a) *Verzicht auf redundante Kategorien*

Aufgrund der Erkenntnisse aus der Evaluation wird empfohlen, auf folgende redundante Kategorien zu verzichten:

- Altersgruppe
- Betriebstyp
- Handlungsfeld.

Dieser Schritt führt einerseits zur Entschlackung des Systems und andererseits zu einer eindeutigeren Auswertung.

b) *Vereinfachung mehrdimensionaler Kategorien*

Mehrdimensionale Kategorien sollten vereinfacht werden, sodass eine eindeutige Zuordnung möglich ist. Für die Erhebung weiterer Merkmale empfiehlt sich die Definition weiterer eindimensionaler und überschneidungsfreier Kategorien.

Beispielsweise könnte sich die *Erhebung des Erwerbsstatus* auf der höchsten Ebene auf die drei folgenden Auswahlmöglichkeiten beschränken (vgl. auch Europäische Kommission 2011b, 23):

- erwerbstätig
- arbeitslos
- Nichterwerbsperson.

Zur genaueren *Erfassung der Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe* könnten folgende Kategorien aufgenommen werden:

- Position im Unternehmen
- Rechtskreis
- Dauer der Arbeitslosigkeit
- Grund der Nichterwerbstätigkeit etc.

Zielgruppen ließen sich einfach aggregieren und ebenso einfach nach bestimmten Merkmalskombinationen auswerten. Die Steuerungsfähigkeit auf Programm- wie auf Projektebene könnte auf diesem Weg signifikant erhöht werden.

c) Einführung von Mehrfachauswahl bei Maßnahmeerfolgen

Mehrdimensionale Kategorien können alternativ auch durch die Einführung einer Mehrfachauswahl (statt bisher Einfachauswahl mit Notwendigkeit der Festlegung auf einen Erfolg) besser nutzbar gemacht werden. Dies böte sich insbesondere bei den Maßnahmeerfolgen an. Dies könnte es in einigen Fällen zudem ermöglichen, dass auf Projekt- wie auf Programmebene Aussagen über positive Nebeneffekte getätigt werden können.

d) Transparente Definition von Kategorien und Auswahlmöglichkeiten

Alle Kategorien und Auswahlmöglichkeiten sollten präzise, eindeutig und transparent definiert werden. Diese Anforderung betrifft vor allem die Kategorie *Nationalität* in den Teilnehmerstammdaten und die Kategorie *Maßnahmenerfolg bei Austritt* in den Teilnehmer- und Unternehmensstammdaten.

e) Beschränkung der Erhebung von Maßnahmeerfolgen auf valide messbare Erfolge bei Austritt

Maßnahmenerfolge bei Austritt sollten auf Erfolge beschränkt bleiben, die bei Austritt mit vertretbarem Aufwand valide zu erheben sind. Manche Erfolge lassen sich erst einige Zeit nach Austritt aus dem Projekt valide erheben, wie beispielsweise die Umsetzung von Innovationen in beratenen KMU. Die Erhebbarkeit von Maßnahmeerfolgen bei Austritt ist auch von der spezifischen Ausrichtung des jeweiligen Projekts abhängig. Weitere Ergebnisse und Wirkungen sollten über eine Evaluation oder Selbstevaluation erhoben werden.

2. Neuentwicklung eines Systems zur materiellen Steuerung des ESF

Vor dem Hintergrund der eingeschränkten Flexibilität von INEZ sollte für die materielle Steuerung darüber nachgedacht werden, ein auf die Umsetzung des ESF optimiertes Monitoringsystem zu entwickeln. Für die Entwicklung sollten vor allem folgende Aspekte berücksichtigt werden:

a) Integration eines Projektstammblasses

Ein von der ESF-VB verwaltetes Projektstammblass mit Kategorien für alle notwendigen Informationen inklusive Soll-Kennzahlen und Querschnittszielen sollte in das Monitoringsystem integriert sein. Eine eindeutige Zuordnung zur Zuwendungsverwaltung in INEZ muss gewährleistet sein, um die kennzahlenbasierte Steuerung zu ermöglichen.

b) Hohe Flexibilität des Systems

Das System sollte eine hohe Flexibilität besitzen. Gerade in einem Wettbewerbsverfahren müssen jederzeit neue Kategorien in die verschiedenen Stammblätter einfügbar sein, welche die Feinsteuerung auf Projektebene unterstützen. Bisher musste man sich hierfür mit Zusätzen zu den Teilnehmernummern behelfen. Dies ist auf die Erfassung von in der Regel einer Kategorie begrenzt.

Es sollten flexible Datenbankabzüge möglich sein. Insbesondere

- Zeitraum,
- Analyseebene (Projekt, Aktion, Prioritätsachse, Programm) und
- interessierende Kategorien (z.B. Projekte ohne Teilnehmerangaben, Projekte mit einem bestimmten Zielerreichungsgrad)

sollten für jeden Datenbankabzug frei zu wählen sein. Die Extraktionszeit kann optimiert und die Datenaufbereitung weitgehend automatisiert werden.

c) Inhaltliche Trennung von Kategorien für unterschiedliche Zwecke

Kategorien zur Erfüllung der Berichtspflichten gegenüber der EU-Kommission sollten inhaltlich getrennt von zusätzlichen Kategorien zur Feinsteuerung der Projekte erhoben werden, um eine einfache Auswertbarkeit auf jeder Ebene zu gewährleisten.

d) Verbesserung der Eingabekontrollmöglichkeiten

Die Eingabekontrollmöglichkeiten sollten verbessert werden. Insbesondere sollte es möglich sein, dass Projektträger nur diejenigen Felder zu Gesicht bekommen, welche für sie relevant sind. Bei fehlenden Einträgen sollten Fehlermeldungen erscheinen.

8.9.2 Sachberichte

Die Sachberichte haben sich für alle Seiten als sehr hilfreich erwiesen und sollten weitgehend so beibehalten werden. Die Evaluation weist dennoch auf drei Möglichkeiten hin, die zur Optimierung der Erhebung sowie Auswertung der Daten der Sachberichte beitragen könnten.

1. Erhebung des Beitrags zu den Querschnittszielen über das Monitoring

Die quantitative Erhebung des Beitrags zu den Querschnittszielen könnte – falls man sich zur Neuentwicklung eines Systems zur materiellen Steuerung entscheidet – einmalig über dieses System erfasst werden. Der Vorteil liegt dann in der einfachen und wenig fehleranfälligen Kombinierbarkeit mit anderen Daten aus diesem System.

2. Verzicht auf die Frage nach dem Mehrwert des ESF

Auf die Frage nach dem spezifischen Mehrwert des ESF für den jeweiligen Projektansatz kann aus Sicht der Evaluation verzichtet werden.

3. Zusammenlegung oder klare Abgrenzung bei der Frage nach der sozialen Nachhaltigkeit

Bei der Frage nach der sozialen Nachhaltigkeit sollten die ersten beiden Dimensionen zur Herstellung von Trennschärfe entweder zusammengelegt oder klarer voneinander abgegrenzt werden.

8.9.3 Vor-Ort-Besuche

Die Vor-Ort-Besuche haben sich als sehr hilfreich erwiesen und sollten in dieser Form beibehalten werden.

8.9.4 Indikatorensystem

Abgesehen von den Herausforderungen bei der Erfassung und Auswertung der Entwicklung der einzelnen Indikatoren lässt sich das Indikatorensystem insbesondere auf der Outputebene problemlos für die Programmsteuerung nutzen. Es kann an einigen Stellen sogar noch schlanker gestaltet werden und sich auf die Erhebung weniger – dafür aber relevanterer – Indikatoren konzentrieren. Auf der Ergebnis- und Wirkungsebene fehlen an vielen Stellen aussagekräftige und präzise Indikatoren für die Feststellung von Maßnahmenenerfolgen.

Für den Bereich der Indikatorik sind folgende Verbesserungsvorschläge zu empfehlen:

1. Beschränkung auf spezifische Outputindikatoren

Aus Sicht der Evaluation können die Outputindikatoren für die meisten Aktionen auf die Erfassung der folgenden Angaben beschränkt bleiben:

- Anzahl der Teilnehmer (nach Geschlecht und gegebenenfalls nach Migrationshintergrund)

- die Anzahl der beteiligten KMU und in Einzelfällen
- die Anzahl der geschaffenen Strukturen.

Die zuletzt genannten Angaben sollten auch nur für den Fall erhoben werden, wenn aus Gründen der Wirkungs- oder Erfassungslogik die Erfassung der Teilnehmerinnen- bzw. Teilnehmerzahl oder die der beteiligten Unternehmen auf dieser Wirkungsebene nicht sinnvoll oder nicht praktikabel ist. Eine Spezifikation der Zielgruppe sollte ausschließlich erfolgen, wenn eine Aktion auf mehrere, eindeutig voneinander zu unterscheidende Zielgruppen ausgerichtet ist. Dieses Problem könnte bei der Definition der Aktionen für die kommende Förderperiode umgangen werden.

2. Strikte Nutzung von Ergebnisindikatoren

Um eine Steuerung auf Basis von Ergebnisindikatoren zu gewährleisten, empfiehlt sich in der nächsten Förderperiode verstärkt die Anwendung von Ergebnisindikatoren, die den direkten Interventionserfolg widerspiegeln und präzise sowohl in der zeitlichen als auch in der inhaltlichen Dimension definiert sind (z. B. der Verbleib der Teilnehmerinnen und Teilnehmer direkt nach Ende der Intervention oder der Anteil der beratenen Selbstständigen, die sechs Monate nach der Beratung noch selbstständig sind). Diese Daten sind oft nicht mit dem Monitoringsystem erfassbar, sondern können nur durch Evaluierungen mithilfe stichprobenartiger Befragungen erhoben werden.

Die Vorschläge der Kommission für gemeinsame Output- und Ergebnisindikatoren (Europäische Kommission 2011b, 23f.) gehen in die gleiche Richtung und können bei der Umsetzung der gegebenen Handlungsempfehlungen als Richtschnur dienen.

8.10 Wettbewerbsverfahren

Verfahren allgemein

Die Einrichtung eines zweistufigen Projektauswahlprozesses hat nach Ansicht der Evaluation zu einem rationalen, vergleichbaren sowie transparenten Vorgehen geführt. Zudem bietet es die Möglichkeit, je nach Bedarf in der Freien und Hansestadt flexibel zu reagieren.

Das zweistufige Verfahren lässt auf dem Weg der Ideeneinreichung sowie der dann folgenden Projektanträge sehr passgenaue Projektanträge zu. Grundsätzlich kommt es zu einem guten Verhältnis zwischen Planung und Zuschlag für ein Projekt. Das Verfahren ist jedoch als politisch zu bezeichnen. Dies vornehmlich aufgrund der ausschließlich behördenübergreifenden Gremien (ESF-Arbeitsgruppen, Vorauswahlkommissionen) die am Auswahlprozess beteiligt ist. Ideen der Projektträger gehen auch in das Verfahren ein, jedoch lediglich bedingt. Grundsätzlich lassen sich keine Verzögerungen im Verfahren identifizieren.

Information, Fristen und Formen

Die relevanten Informationen im Verfahren sind alle öffentlich zugänglich:

- Termine für Ideenaufruf und Ausschreibungen
- Formblätter für Projektanträge.

Für die potenziellen Zuwendungsempfänger existieren einheitliche Formblätter für Ideen und Projektanträge, die ebenfalls öffentlich zugänglich sind.

Die Selektion der besten Projektanträge erfolgt mithilfe einer für das gesamte Programm einheitlichen Bewertungsmatrix. Sie erleichtert ein einheitliches und rationales Vorgehen bei der Bewertung. Trotz allem lässt sich bei der Bewertungsmatrix eine mangelnde Trennschärfe feststellen. So sind

- Überschneidungen zwischen den groben Bewertungskategorien und
- Überschneidungen der Kriterien innerhalb der Kategorien

zu identifizieren.

Bei der Bewertung der Projektanträge mithilfe der Bewertungsmatrix ist es nicht immer möglich, eine eindeutige Zuordnung der Kategorien der Projektanträge zu denen der Bewertungsmatrix vorzunehmen. Dies erschwert nach Ansicht der Evaluation den Bewertungsprozess.

Die Projektträger werden über erfolgreiche bzw. nicht erfolgreiche Projektanträge von der ESF-Verwaltungsbehörde schriftlich informiert. Dieses Vorgehen ist für die Transparenz des Verfahrens sehr dienlich. Zudem sind Nachfragen bei der ESF-Verwaltungsbehörde möglich. Allerdings werden die Projektträger nicht über die im Verfahren erreichten Punkte entlang der zugrunde gelegten Bewertungsmatrix informiert.

Behördenübergreifende Zusammenarbeit

Die behördenübergreifende Zusammenarbeit in Form der ESF-Arbeitsgruppen, VAK sowie des ESF-Behördenausschusses kann als sehr gut bezeichnet werden, da auf diesem Weg unterschiedliches Fachwissen gebündelt und dem Anspruch gerecht wird, die besten Projektideen und Projektanträge zu identifizieren. Dieses Vorgehen fördert die Diskussionskultur zwischen den Behörden auf fachlicher und strategischer Ebene auch über die EU-Strukturfondsförderung hinaus.

Es lässt sich jedoch feststellen, dass größere Behörden das Verfahren zum einen über die personell stärkere Besetzung der ESF-Arbeitsgruppen bzw. VAK dominieren und damit auch anders beeinflussen können als kleine Behörden. Für die bzw. den jeweilige(n) Vertreter(in) einer kleineren Behörde ist der Aufwand, sich am Verfahren zu beteiligen, grundsätzlich höher. Zum anderen ist es den größeren Behörden über die mögliche Bereitstellung von Kofinanzierungsmitteln für die jeweiligen Projekte möglich, das Verfahren informell zu steuern. Behörden mit geringen Kofinanzierungsmitteln tun sich schwerer.

Für die Projektauswahl schlägt die Evaluation folgende Handlungsoptionen vor:

I. Förderung bis 2013

Für die restliche Förderperiode bis 2013 könnte die ESF-Verwaltungsbehörde folgende Anpassungen im Verfahren vornehmen:

1. Information – Entwicklung eines einheitlichen Leitfadens zur Einreichung von Projektanträgen

Zur weiteren passgenauen Information potenzieller Projektträger könnte in Erwägung gezogen werden, einen einheitlichen Leitfaden für die einzureichenden Projektanträge zu entwickeln und auf der Internetseite des ESF für Hamburg zur Verfügung zu stellen. Der Leitfaden könnte sich an den Punkten orientieren, die im Projektantrag zu behandeln sind, sodass der Projektantrag für den potenziellen Projektträger einer guten Operationalisierung unterliegen kann. Folgende Themen könnten eine Berücksichtigung finden:

1. Projektansatz
 - a) Zielsetzungen des Vorhabens
 - b) Zielgruppe und deren Strukturmerkmale
 - c) Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und Anzahl der Plätze
 - d) Konkretisierung der Zielzahlen.
2. Projektumsetzung
 - a) Darstellung des Konzepts, der Arbeitsweise, Methoden und Instrumente sowie des innovativen Ansatzes
 - b) Zeitplan
 - c) Beitrag zu den Querschnittszielen
 - d) Angaben zur Akquisition der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, der Unternehmer, der Partner
 - e) Angaben zu den Kooperationspartnern und Art der Kooperationen
 - f) Art der Öffentlichkeitsarbeit
 - g) Angaben zur Qualitätssicherung und Erfolgsbeobachtung.
3. Trägererfahrung
 - a) Personaleinsatz und Qualifikation des Personals
 - b) Angaben zur räumlichen und technischen Ausstattung
 - c) Angaben zur Datenerfassung und Berichterstattung
 - d) Regionale und Fachkompetenz des Antragstellers
 - e) Referenzen.

2. Formen – Vereinfachung der Bewertungsmatrize und Passgenauigkeit zu den Projektanträgen

Zudem besteht die Möglichkeit, die aktuelle Bewertungsmatrize zu vereinfachen sowie diese vom Aufbau her passgenau zu den Projektanträgen aufzubauen, so dass eine Bewertung durch die Mitglieder der Vorauswahlkommissionen rasch möglich ist.

Bei der Vereinfachung der Bewertungsmatrize sollte auf eine ausreichende Trennschärfe zwischen den groben Kategorien (Leistungsfähigkeit des Projektträgers, Konzept- und Ergebnisqualität) und zwischen den Kriterien innerhalb der groben Kategorien geachtet werden. Mit diesem Vorgehen wird vermieden, dass Inhalte einer doppelten Bewertung unterliegen. Bei der Anpassung der Bewertungsmatrize an den Projektantrag sollte darauf geachtet werden, dass jedem Kriterium der Bewertungsmatrize auch eindeutig ein Part im Projektantrag zugewiesen werden kann.

II. Förderung ab 2014

Für die kommende Förderperiode ab 2014 schlägt die Evaluation eine Anpassung des Verfahrens zur Projektauswahl im Sinne einer Verknüpfung von Richtlinienförderung mit Wettbewerbsverfahren vor:

Richtlinienförderung im Sinne einer strategischen Top-down-Förderung

Es erscheint sinnvoll, einen Großteil der Förderung, bei der

- etablierte und bewährte Projektansätze sowie
- strukturbildende, große Projekte

unterstützt werden, über eine Richtlinie zu fördern.

Für die jeweilige Prioritätsachse bzw. Investitionspriorität könnten „Rahmenrichtlinien“ geschaffen werden, in denen die inhaltlichen Zielsetzungen über Fördergegenstand, Zuwendungsempfänger sowie Zuwendungszweck etc. jeweils eindeutig definiert werden. Die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Aktionen (z.B. auch zur Höhe der Förderung) könnte in ergänzenden Förderkriterien geregelt werden, die bei Bedarf auch einer relativ raschen Änderung unterzogen werden könnten. Die bereits etablierte behördenübergreifende Zusammenarbeit sollte auch im Rahmen der Richtlinienförderung fortgesetzt werden, indem die ESF-Verwaltungsbehörde sich mit den jeweils kofinanzierenden Behörden im kleinen Kreis fachlich zu den Projektanträgen abspricht.

Wettbewerbsverfahren für innovative ESF-Projekte im Sinne einer Bottom-up-Förderung

Zusätzlich hierzu sollten Wettbewerbsverfahren beibehalten werden, um das innovative Element des ESF weiter unterstützen zu können. Auch in diesem Rahmen sollte die bereits etablierte behördenübergreifende Zusammenarbeit forciert werden.

8.11 Partnerschaftliche Umsetzung

Der ESF-Behördenausschuss Hamburgs arbeitet als strategisches Steuerungsgremium im Rahmen der Umsetzung des ESF-Programms. Das Gremium entscheidet auf politischer Ebene über die Umsetzung des ESF. Je größer der Einfluss einer einzelnen Behörde ist, der sich vorrangig über eine mögliche Kofinanzierung ausdrückt, desto größer ist auch die mögliche Einflussnahme in dem Gremium.

Um weiterhin eine gute inhaltliche Steuerung des ESF über die Einbindung der Behördenvertreterinnen und –vertreter gewährleisten zu können, sollte ab 2014 über einen strategischen Kapazitätsaufbau mittels Technischer Hilfe nachgedacht werden.

8.11.1 ESF-Behördenausschuss

Der ESF-Behördenausschuss Hamburgs arbeitet als strategisches Steuerungsgremium im Rahmen der Umsetzung des ESF-Programms. Das Gremium entscheidet auf politischer Ebene über die Umsetzung des ESF. Je größer der Einfluss einer einzelnen Behörde ist, der sich vorrangig über eine mögliche Kofinanzierung ausdrückt, desto größer ist auch die mögliche Einflussnahme in dem Gremium.

Um weiterhin eine gute inhaltliche Steuerung des ESF über die Einbindung der Behördenvertreterinnen und –vertreter gewährleisten zu können, sollte ab 2014 über einen strategischen Kapazitätsaufbau mittels Technischer Hilfe nachgedacht werden.

8.11.2 ESF-Begleitausschuss

Beurteilung der theoretischen Konzeption

Es zeigt sich, dass der ESF-Begleitausschuss Hamburg inhaltlich allen notwendigen Aspekten der Artikel 63 und 65 VO Rechnung trägt. Er inkludiert alle relevanten Vertreterinnen und Vertreter der Verwaltung sowie alle einheitlich organisierten Wirtschafts- und Sozialpartner der Freien und Hansestadt Hamburg und lässt sie gleichberechtigt an den Sitzungen partizipieren. Den Wirtschafts- und Sozialpartnern wird bei Beschlüssen dasselbe Stimmrecht zuteil wie den sonstigen Akteuren.

Beurteilung der faktischen Durchführung

Bei der Beurteilung der faktischen Durchführung zeigt sich, dass die institutionellen Bedingungen zum Einsatz des ESF-Begleitausschusses umfassend erfüllt sind, dessen faktischer Einfluss jedoch gering zu sein scheint, sodass der Anspruch eines Steuerungsgremiums nicht erfüllt ist. Dies liegt vor allem daran, dass die entscheidenden Diskussionen zur Umsetzung des Programms und dem Verfahren bereits im Vorfeld behördenintern getroffen worden sind. Diesem Vorgehen stehen vor allem die Wirtschafts- und Sozialpartner kritisch gegenüber, deren Wissen zu arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen in der Freien und Hansestadt Hamburg in diesem Gremium und im gesamten Verfahren bislang noch nicht ausreichend genutzt wird.

Für eine auf Dauer erfolgreiche ESF-Strukturpolitik sollten die Wirtschafts- und Sozialpartner daher in stärkerem Umfang als bisher in die Umsetzung des Programms einbezogen werden. Nur auf diesem Weg wird es möglich, die Vorgaben der EU-Kommission zu erfüllen, europäische Politik regional und lokal umzusetzen sowie „erlebbar“ zu machen.

Für die weitere Arbeit des ESF-Begleitausschusses und die Einbindung der Wirtschafts- und Sozialpartner sind folgende Schritte zu empfehlen:

Arbeit des ESF-Begleitausschusses

1. Verbesserung des Informationsflusses über die Ergebnisse des Wettbewerbsverfahrens für den ESF-Begleitausschuss

Um den Informationsfluss zwischen dem vorherigen Verfahren und den dort geführten Diskussionen transparent und für die Wirtschafts- und Sozialpartner nachvollziehbar zu machen, die zentralen Ergebnisse der Diskussionen des Behördenausschusses könnten zu Beginn des Begleitausschusses vorgestellt werden. Auf dieser Basis würde es den Personen, die an den vorherigen Prozessen nicht beteiligt waren, leichter fallen, ein profundes Urteil zu fällen und sich zudem an den Diskussionsprozessen zu beteiligen. Auch die EU-Kommission befürwortet ab der neuen Förderperiode 2014 ausdrücklich eine aktivere Rolle der Wirtschafts- und Sozialpartner.

2. Etablierung eines gemeinsamen Begleitausschusses ESF und EFRE

In einer Stadt der kurzen Wege wie Hamburg werden die Synergien, die zwischen den beiden EU-Strukturfonds grundsätzlich zu leisten sind, bislang noch nicht optimal genutzt. Ein erster Schritt für eine bessere Abstimmung der beiden Programme wäre ein gemeinsamer Begleitausschuss für ESF und EFRE, in welchem übergreifend und bedarfsgerecht über geeignet Projekte in der Freien und Hansestadt Hamburg diskutiert werden könnte, um z.B. Themenbereiche, die für beide Fonds von Interesse sind, wie Transnationalität, Forschung und Entwicklung sowie die Stärkung von KMU immer wieder aufeinander abzustimmen.

Vor dem Hintergrund der Empfehlungen der EU-Kommission, die ab der neuen Förderperiode 2014 eine stärkere Koordination der EU-Strukturfonds fordert, sollte dieser Schritt in Erwägung gezogen werden.

Weitere mögliche Einbindung der Wirtschafts- und Sozialpartner

In Bezug auf die Beibehaltung des Wettbewerbsverfahrens in der jetzigen Form ist eine weitere Einbindung der Wirtschafts- und Sozialpartner in diesen Prozess denkbar.

Da das Fachwissen dieser Akteure für die bisherige Umsetzung des ESF-Programms noch nicht ausreichend genutzt wird, wären die zwei folgenden Möglichkeiten der Einbindung dieser Akteursgruppe denkbar, die das Wissen der Behörden bei der Projektentwicklung ergänzen könnten:

1. Bildung von Unterausschüssen mit Wirtschafts- und Sozialpartnern

Im Sinne der strategischen Nutzung des Wissens der Wirtschafts- und Sozialpartner könnten themenbezogene Unterausschüsse im Rahmen der Geschäftsordnung des Begleitausschusses (Art. 5 Abs. 4) gebildet werden. In diesen Ausschuss könnten Behörden, Wirtschafts- und Sozialpartner bereits bei vor den Ideenaufrufen bedarfsorientiert diskutieren. Die generierten Ideen könnten für die weitere strategische Ausrichtung des Programms genutzt werden.

2. Einbindung der Wirtschafts- und Sozialpartner in den VAK

Grundsätzlich könnte das Fachwissen der Wirtschafts- und Sozialpartner auch bei der Bewertung der Projektanträge in den VAK genutzt werden. Andere Bundesländer machen mit der Bündelung von überwiegend theoretischem Wissen aus der Verwaltung und Praxiswissen über die Wirtschafts- und Sozialpartner bereits gute Erfahrungen.

Grundsätzlich wären zwei Ansätze denkbar:

a) Beratende Rolle der Wirtschafts- und Sozialpartner in den VAK ohne Stimmrecht

Die Wirtschafts- und Sozialpartner besetzen die VAK analog zu den Behördenvertreterinnen und -vertretern. Sie verfügen jedoch über keinerlei Stimmrecht bei der Entscheidung über die Projektanträge und beraten das Gremium mit ihrem Wissen.

b) Unter Vorbehalt gleichberechtigte Rolle der Wirtschafts- und Sozialpartner in den VAK gegenüber den Behördenvertreterinnen und -vertretern

Die Wirtschafts- und Sozialpartner besetzen die VAK analog zu den Behördenvertreterinnen und -vertretern und stimmen über die Projektanträge mit ab. Wird jedoch über einen Projektantrag einer Institution abgestimmt, die ihnen nahe steht, enthalten sie sich der Stimme, um nicht in den Verdacht der Parteinahme zu geraten.

Erweiterung des Kreises der Wirtschafts- und Sozialpartner für die Förderung ab 2014

Grundsätzlich sind alle einheitlich organisierten Wirtschafts- und Sozialpartner im ESF-Begleitausschuss Hamburg vertreten. Vor dem Hintergrund des in Hamburg über dem Bundesdurchschnitt liegenden Anteils von Personen mit Migrationshintergrund sowie der Tatsache, dass bereits das ESF-Programm Hamburgs 2007-2013 speziell die Belange dieser Akteursgruppe zur strukturellen Integration unterstützen soll, wäre ab der neuen Förderperiode 2014 die Einbindung des Hamburger Integrationsbeirats in die partnerschaftliche Umsetzung anzudenken.

Kapazitätsaufbau der Wirtschafts- und Sozialpartner zu den EU-Strukturfonds ab 2014

Um das praktische Wissen der Wirtschafts- und Sozialpartner zur Umsetzung des ESF auch optimal nutzen zu können, sollte nach Ansicht der Evaluation darüber nachgedacht werden, ab 2014 gezielten Wissensaufbau über die Technische Hilfe zu den EU-Strukturfonds gegenüber diesen Akteuren zu leisten. Dieses Votum wird auch durch die aktuellen Überlegungen der EU-Kommission gestützt, welche in den Verordnungsentwürfen den ‚Aufbau der Kapazitäten von Stakeholdern, die in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Sozialpolitik tätig sind‘, vorschlägt.

Unter diesen Umständen kann es zudem möglich sein, die Vorteile der EU-Politik stärker in den Köpfen der Zivilgesellschaft zu verankern. Möglich wäre in diesem Kontext eine Zusammenarbeit mit dem EFRE, sodass Synergien beim Wissensaufbau zu den EU-Strukturfonds genutzt werden können.

Fortsetzung der strategischen und behördenübergreifenden Zusammenarbeit für die Ausrichtung der neuen Förderperiode

Die im Laufe der aktuellen Förderperiode etablierte behördenübergreifende Zusammenarbeit sollte ab 2014 auch bei der inhaltlichen Ausrichtung für das neue Operationelle Programm des ESF in Hamburg genutzt werden. Es empfiehlt sich, das Wissen der Häuser zur Verfassung des Operationellen Programms zu bündeln, indem z. B. gemeinsame Strategieworkshops durchgeführt werden. Ein Vorteil der frühzeitigen Einbindung der relevanten Akteure ist ein breiter Konsens innerhalb Hamburgs und bei der späteren Umsetzung eine entsprechende Identifikation und Übernahme von Verantwortlichkeiten.

8.12 Neue Förderperiode ab 2014

Die Förderperiode des ESF-Hamburg wird ab dem Jahr 2014 unter zwei Vorzeichen stehen: zum einen werden entsprechende Vorgaben der EU-2020-Strategie einzuhalten sein, zum anderen muss die Ausrichtung und Umsetzung des ESF im Kontext bundespolitischer Veränderungen – der Instrumentenreform – gesehen werden.

8.12.1 Instrumentenreform

In den letzten Jahren wurden die Instrumente des SGB II und III teilweise bereits mehrfach reformiert. 2008 wurde die letzte größere Reform der Instrumente beschlossen. Mit dem Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (überwiegend in Kraft seit 1.1.2009) wurde das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium erheblich überarbeitet (Oschmiansky 2010: 16–23). Abgeschafft wurden im SGB III unter anderem die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Vertretung (Job-Rotation), der Einstellungszuschuss bei Neugründungen, der Beitragsbonus für Arbeitgeber bei Beschäftigung Älterer, die Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung sowie einige Maßnahmen zur Förderung der Berufsausbildung. Die Nutzung der freien Förderung ist von den örtlichen Agenturen für Arbeit auf die BA-Zentrale übergegangen und zudem von 10 Prozent des Eingliederungstitels auf 1 Prozent reduziert worden. Seit der Reform bündelt ein neuer § 46 SGB III („Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“) eine Reihe von Maßnahmen, die zuvor einzeln geregelt waren. Im Vermittlungsbudget (§ 45 SGB III) wurden die zuvor sehr differenzierten Leistungen bei der Anbahnung und Aufnahme eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses zusammengeführt. Im SGB II ging die offene Formulierung „weitere Leistungen“ im Rahmen der Instrumentenreform in einer im SGB II neu geschaffenen freien Förderung auf. Deren Nutzung ist aber auf einen Anteil von 10 Prozent des Eingliederungstitels beschränkt worden.

Derzeit wird die nächste größere Instrumentenreform, das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt, im Vermittlungsausschuss des Bundesrates verhandelt. Einzelne Änderungen sollen direkt nach der Bekanntgabe des Gesetzes in Kraft treten. Für die anderen Änderungen ist dies für den 1.4.2012 geplant. Ob es Änderungen durch das Verfahren im Vermittlungsausschuss geben wird, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht bekannt. Da das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt ein Einspruchsgesetz ist, kann der Bundesrat die Beschlussfassung nicht völlig verhindern. Eine abschließende Bewertung und Einschätzung der Änderungen ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich.

Für folgende Instrumente bzw. Instrumentengruppen mit absehbaren Auswirkungen auf die ESF-Förderung in Hamburg sind Änderungen vorgesehen (Bundestag 2011, Bundesrat 2011b):

- Berufsorientierung
- Aktivierung und Eingliederung
- Gründungszuschuss
- berufliche Weiterbildung
- öffentlich geförderte Beschäftigung
- freie Förderung.

Darüber hinaus sind Änderungen bei der Zulassung von Trägern und Maßnahmen vorgesehen. Weiterhin soll die Struktur des SGB III angepasst werden. Bisher ist das SGB III nach Zielgruppen strukturiert. In Zukunft ist eine Strukturierung nach sogenannten Arbeitsmarktkontexten vorgesehen.

Im Bereich der Berufsorientierung soll die Berufseinstiegsbegleitung verstetigt werden. Bei der vertieften Berufsorientierung soll in Zukunft auch auf die besonderen Bedürfnisse von behinderten Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf Rücksicht genommen werden. Weiterhin wurde vom Bundestag beschlossen, die Befristung der erweiterten, vertieften Berufsorientierung bis Ende 2013 zu verlängern (Simon 2011). Diese drei Änderungen sind bei erneutem Beschluss

durch den Bundestag bei der weiteren ESF-Förderung in dieser Förderperiode zu berücksichtigen. Insbesondere die Berufseinstiegsbegleitung könnte mit einer ESF-Förderung verzahnt werden, um für Hamburg einen Mehrwert zu schaffen.

Bei den Maßnahmen der Aktivierung und Eingliederung wurden einige Änderungen bei den Konditionen beschlossen. Relevant für die ESF-Förderung ist insbesondere die geplante Einführung eines Gutscheins für Maßnahmen der Aktivierung und Eingliederung (Hofmann 2011). Über die Nutzung soll das jeweils zuständige Jobcenter entscheiden. Welche Auswirkungen ein mögliches Gutscheinsystem auf die ESF-Förderung haben würde, kann noch nicht realistisch bewertet werden. Dies ist unter anderem auch von der Entscheidung der zuständigen Jobcenter abhängig.

Auch beim Gründungszuschuss sind Änderungen der Konditionen geplant (Simon 2011). Darunter fallen die geplante Umwandlung der bisherigen Pflicht- in eine Ermessensleistung und höhere Hürden für die Inanspruchnahme der potenziellen Anspruchsberechtigten. Insbesondere die Umwandlung der Pflicht- in eine Ermessensleistung kann Auswirkungen auf die ESF-Förderung haben, da sich durch die Änderungen möglicherweise die Zahl der Gründerinnen und Gründer aus der Arbeitslosigkeit verringert. Mögliche Auswirkungen hängen auch von der Frage ab, ob im Vermittlungsausschuss die Rücknahme der Änderungen beschlossen wird, wie vom Bundesrat beabsichtigt wird (Bundesrat 2011a).

Bei der beruflichen Weiterbildung hingegen sollen die Möglichkeiten für die Inanspruchnahme etwas ausgebaut werden. So sollen zukünftig auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Berufsabschluss eine berufliche Weiterbildung in Anspruch nehmen können, wenn sie mindestens vier Jahre nicht im erlernten Beruf tätig waren, da sie Pflege- oder Erziehungsverantwortung wahrgenommen haben oder arbeitslos waren. Weiterhin soll die Sonderregelung WeGebAU entfristet werden. Für Beschäftigte unter 45 Jahren in KMU soll eine befristete Regelung für eine anteilige Finanzierung beruflicher Weiterbildung aufgenommen werden (Hofmann 2011). Die Änderungen im Bereich der Weiterbildung können sich insbesondere auf die ESF-Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten auswirken. Ein Ausbau der Regelförderung würde zu einem Abbau der ESF-Förderung führen, es sei denn, mit dem ESF werden innovative Weiterbildungsprojekte gefördert.

Die öffentlich geförderte Beschäftigung soll erheblich verändert und zusammengefasst werden. Zunächst ist anzumerken, dass die Vorrangigkeit der Vermittlung von Jüngeren und Älteren für Arbeitsgelegenheiten gestrichen wird (Simon 2011). Diese Absicht verdeutlicht die verringerte Bedeutung, die der öffentlich geförderten Beschäftigung in Zukunft beigemessen werden soll. Darüber hinaus sollen die bisherigen Instrumente der öffentlich geförderten Beschäftigung auf zwei Instrumente reduziert werden: die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (sogenannte Ein-Euro-Jobs) und die Förderung zusätzlicher Arbeitsverhältnisse (Hofmann 2011). Die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen aus dem SGB III, die Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante und der Beschäftigungszuschuss aus dem SGB II sollen gestrichen werden. Die Förderung zusätzlicher Arbeitsverhältnisse soll Elemente vom Beschäftigungszuschuss und der Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante enthalten. Wichtig für die ESF-Förderung sind einige der Änderungen der Konditionen sowohl bei den Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung als auch bei der Förderung zusätzlicher Arbeitsverhältnisse. Die Träger der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (die sogenannten Ein-Euro-Jobs) sollen in Zukunft nur noch die Kosten erstattet bekommen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit den Arbeitsgelegenheiten stehen. Ebenfalls soll die maximale individuelle Förderdauer bei den Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung und den zusätzlichen Arbeitsverhältnissen auf jeweils maximal 24 Monate in fünf Jahren reduziert werden. Diese Änderungen können Auswirkungen auf die Trägerlandschaft haben und auf die potenziellen Träger von ESF-Maßnahmen (Simon 2011).

Die inhaltlichen Möglichkeiten der freien Förderung im SGB II sollen ausgeweitet werden, indem das Aufstockungs- und Umgehungsverbot für Langzeitarbeitslose und Jüngere unter 25 Jahren mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen aufgehoben wird. Dies ist an eine Einzelfallprüfung ge-

knüpft. Welche Möglichkeiten sich daraus tatsächlich ergeben, hängt zum einen von der Gestaltung der Voraussetzungen der Einzelfallprüfung ab und zum anderen von den finanziellen Möglichkeiten der Jobcenter. Insgesamt ist vorgesehen, die Ausgaben für die freie Förderung und die Förderung zusätzlicher Arbeitsverhältnisse auf insgesamt 20 Prozent des Eingliederungstitels zu begrenzen (Hofmann 2011). Die Begrenzung der finanziellen Möglichkeiten der freien Förderung angesichts des stetig sinkenden Eingliederungstitels (Schröder 2011) kann (und wird sich) auf die Möglichkeiten der Kofinanzierung von ESF-Projekten auswirken.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Auswirkungen auf die ESF-Förderungen zum einen durch die Instrumentenreform und zum anderen durch die finanziellen Möglichkeiten der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter bestimmt sein werden.

8.12.2 Der Hamburger ESF ab 2014

In diesem Abschnitt wird auf die strategische Ausrichtung des ESF in der neuen Förderperiode ab 2014 und die sich daraus ergebenden Anforderungen für das Hamburger ESF-Programm eingegangen.³⁷

Der ESF soll auch ab 2014 eine Schlüsselrolle bei der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Armut spielen und einen Beitrag dazu leisten, die Kernziele der Europa-2020-Strategie zu erreichen. Diese Annahme zeigt sich auch an den für den ESF bereitgestellten Haushaltsmitteln. So stellt der von der EU-Kommission vorgeschlagene mehrjährige Finanzrahmen einen Mindestanteil der Mittel der Kohäsionspolitik für den ESF zur Verfügung, mindestens 84 Mrd. Euro beträgt und damit um 9 Mrd. Euro höher ist als die für den Förderzeitraum 2007–2013 geplanten Mittel. Der ESF wird anteilig mindestens zu 25 Prozent für die weniger entwickelten Regionen, zu 40 Prozent für die Übergangsregionen und zu 52 Prozent für die stärker entwickelten Regionen bereitgestellt. Es ist folglich davon auszugehen, dass auch die Freie und Hansestadt Hamburg weiterhin vom ESF profitieren wird.

Europa-2020-Strategie

In den Verordnungsvorschlägen der Europäischen Kommission ist die explizite Verknüpfung der EU-Kohäsionspolitik mit der Strategie-Europa-2020 zentral. Es soll ein gemeinsamer strategischer Rahmen für alle Strukturfonds erarbeitet werden, um die Ziele der Europa-2020-Strategie in Investitionsschwerpunkte umzusetzen. Die Kommission schlägt Partnerschaftsvereinbarungen mit den einzelnen Mitgliedstaaten vor. Durch diese Vereinbarungen sollen sich die Partner auf nationaler und regionaler Ebene dazu verpflichten, die zugewiesenen Mittel zur Umsetzung der Europa-2020-Strategie zu nutzen (Europäische Kommission 2011a).

Die Strategie-Europa-2020 für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum vom März 2010 umfasst konkrete Ziele, die in den Bereichen Beschäftigung, Bildung, Energieverbrauch und Innovation erreicht werden sollen (Europäische Kommission 2010).

Zur Messung der Fortschritte bei der Verwirklichung der Ziele von Europa 2020 wurden fünf Kernziele für die gesamte EU vereinbart:

³⁷ Bei den Ausführungen zur neuen Förderperiode wird der Stand der Planungen vom November 2011 berücksichtigt.

1. Beschäftigung

- 75 % der 20- bis 64-Jährigen sollen in Arbeit stehen.

2. FuE und Innovation

- 3 % des BIP der EU sollen für FuE und Innovation aufgewendet werden (öffentliche und private Investitionen).

3. Klimawandel und Energie

- Verringerung der Treibhausgasemissionen um 20 % gegenüber 1990 (oder sogar um 30 %, sofern die Voraussetzungen hierfür gegeben sind)
- Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien auf 20 %
- Steigerung der Energieeffizienz um 20 %

4. Bildung

- Verringerung der Schulabbrecherquote auf unter 10 %
- Steigerung des Anteils der 30- bis 34-Jährigen mit abgeschlossener Hochschulbildung auf mindestens 40 %

5. Armut und soziale Ausgrenzung

- Die Zahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffenen oder bedrohten Menschen soll um mindestens 20 Millionen gesenkt werden.

Diese Kernziele werden in jedem EU-Land in nationale Ziele umgesetzt, die der jeweiligen Situation und Gegebenheit in dem Mitgliedstaat Rechnung tragen.

Jedes Land legt seine nationalen Ziele in einem nationalen Reformprogramm fest, das alljährlich im April vorzulegen ist.

Der ESF soll zwar weiterhin einen wertvollen Beitrag zur Steigerung der Investitionen in Forschung und Entwicklung, zur Unterstützung des Umstiegs auf eine CO₂-arme Wirtschaft, Umweltschutz und Förderung der nachhaltigen Nutzung von Ressourcen leisten (Europäische Kommission 2011b), für das ESF-Programm der Freien und Hansestadt Hamburg sind jedoch insbesondere die Kernziele Beschäftigung, Bildung, Armut und soziale Ausgrenzung relevant.

Ziel ist es nun, einen Abgleich vorzunehmen, wie sich der Umsetzungsstand des Hamburger ESF-Programms der Förderperiode 2007–2013 in Bezug auf die neue Europa-2020-Strategie und den deutschen Zielsetzungen gestaltet.

Die Zielkennzahl der Europa-2020-Strategie in Bezug auf die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen, die im Durchschnitt der EU-Mitgliedstaaten bei 75 Prozent und in Deutschland bei 77 Prozent liegt, wurde noch nicht erreicht. Im Jahr 2009 lag die Beschäftigungsquote bei 71 Prozent. Aus diesem Grund sind in der kommenden Förderperiode weitere Anstrengungen notwendig, um die Beschäftigungsquote weiter zu erhöhen – auch im Hinblick auf die demografischen Herausforderungen. Es sollten daher Maßnahmen umgesetzt werden, die darauf abzielen, Langzeitarbeitslose, arbeitslose Alleinerziehende, Geringqualifizierte, Berufsrückkehrerinnen, Menschen mit Migrationshintergrund sowie Benachteiligte zu qualifizieren und in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Aufholbedarf besteht weiterhin bei der Erwerbstätigenquote der Frauen. Diese lag im Jahr 2009 bei 67 Prozent und damit 8 Prozentpunkte unter dem Zielwert der Europa-2020-Strategie von 75 Prozent. In der kommenden Förderperiode sollten Maßnahmen umgesetzt werden, die auf die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt abzielen.

Der Anteil der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger soll auch im Rahmen der Europa-2020-Strategie zehn Prozent nicht überschreiten³⁸. Der Anteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne (Haupt-) Schulabschluss lag im Jahr 2009 bei 7,9 Prozent.

³⁸ Wie bereits auf Seite 24, Fußnote 12 erläutert, existiert ein Unterschied zwischen dem Anteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne (Haupt-) Schulabschluss und der Schul- und Ausbildungsabbruchsquote der EU. Bei dem Anteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne

Wie bereits in der sozioökonomischen Ausgangslage dargelegt wurde, lässt sich die Vorgabe, die Zahl der von Armut bedrohten Personen in der EU um 20 Mio. zu senken, nicht in eine individuelle Zielvorgabe übersetzen. Doch konnte Hamburg einen Beitrag zur Erreichung des Gesamtziels beitragen, indem der von Armut bedrohte Anteil an der Bevölkerung von 15,7 Prozent im Jahr 2005 auf 14,0 Prozent im Jahr 2009 gesenkt werden konnte. Dennoch sind in der kommenden Förderperiode weitere Anstrengungen notwendig, um die Zahl der von Armut bedrohten Menschen weiter zu reduzieren.

Investitionsprioritäten

Bezüglich des Anwendungsbereichs schlägt der Entwurf einer ESF-Verordnung für den Zeitraum 2014–2020 vor, den ESF unionsweit auf folgende vier *thematische Ziele* auszurichten:

1. Förderung der Beschäftigung und der Mobilität der Arbeitskräfte
2. Investitionen in Bildung, Kompetenzen und lebenslanges Lernen
3. Förderung der sozialen Eingliederung und Bekämpfung der Armut
4. Verbesserung der institutionellen Kapazitäten und effizientere öffentliche Verwaltung (Europäische Kommission 2011b).

Jedes thematische Ziel wird in Investitionskategorien oder Investitionsprioritäten umgesetzt. Die Förderung der Verwaltungskapazitäten soll auf Mitgliedstaaten begrenzt werden, die weniger entwickelte Regionen haben oder für Finanzhilfen durch den Kohäsionsfonds in Frage kommen, um eine nachweisbare Wirkung sicherzustellen. Folglich ist dieses thematische Ziel für das Hamburger ESF-Programm nicht von Relevanz.

Die folgende Abbildung zeigt die für das Hamburger ESF-Programm relevanten Interventionsbereiche gemäß Verordnungsvorschlag auf:

(Haupt-) Schulabschluss handelt es sich um den Schuljahrgang des jeweiligen Jahres. Bei der Schul- und Ausbildungsabbruchsquote der EU wird der Anteil an den jungen Erwachsenen zwischen 18 und 24 Jahren gezählt, die sich nicht (mehr) in Schule oder Ausbildung befinden und weder einen Abschluss der allgemeinbildenden Schule noch einen Ausbildungsabschluss besitzen. Diese Quote bezieht sich also auf mehrere Kohorten und berücksichtigt nachgeholt Schul- und Ausbildungsabschlüsse. Da für sie erst zu einem späteren Zeitpunkt im Leben der jungen Menschen eine Zählung vorgenommen wird, ist eine Änderung der Schulpolitik erst mit einiger Verzögerung sichtbar.

Abbildung 8-15: Interventionsbereiche des ESF gemäß Verordnungsvorschlag

<p>Förderung der Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Zugang zur Beschäftigung für Arbeitsuchende und Nichterwerbstätige; Förderung der Mobilität der Arbeitskräfte;2. Dauerhafte Eingliederung von jungen Menschen, die weder einen Arbeitsplatz haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren ins Erwerbsleben;3. Selbständigkeit, Unternehmertum und Existenzgründungen;4. Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben;5. Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel;6. Aktives und gesundes Altern;7. Modernisierung und Stärkung von Arbeitsmarkteinrichtungen, einschließlich Maßnahmen zur Förderung der transnationalen Mobilität der Arbeitskräfte;
<p>Investition in Bildung, Kompetenzen und lebenslanges Lernen</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Verringerung der Zahl der Schulabbrecher und Förderung des gleichen Zugangs zu einer hochwertigen Früherziehung und einer hochwertigen Grund- und Sekundarbildung;2. Verbesserung der Qualität, Effizienz und Offenheit der Hochschulen und von gleichwertigen Einrichtungen zwecks Steigerung der Zahl der Studierenden und der Abschlussquoten;3. Förderung des Zugangs zum lebenslangen Lernen, Steigerung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte sowie Erhöhung der Arbeitsmarktrelevanz der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung;
<p>Soziale Eingliederung und Bekämpfung der Armut</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Eingliederung marginalisierter Bevölkerungsgruppen,2. Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung;3. Verbesserung des Zugangs zu erschwinglichen, nachhaltigen und qualitativ hochwertigen Dienstleistungen, u. Dienstleistungen im Bereich der Gesundheitsversorgung und Sozialdienstleistungen von allgemeinem Interesse;4. Förderung der Sozialwirtschaft und von Sozialunternehmen;5. auf örtlicher Ebene betriebene Strategien für lokale Entwicklung;

Ferner sollen 20 Prozent der ESF-Mittel für das thematische Ziel „Förderung der sozialen Eingliederung und Bekämpfung der Armut“ eingesetzt werden. An diese Zielvorgabe hat sich auch die Programmplanung des Hamburger ESF-Programms für die Förderperiode 2014-2020 zu orientieren.

Darüber hinaus sollen sich die Mittel im Rahmen der Operationellen Programme auf eine begrenzte Anzahl von *Investitionsprioritäten* konzentrieren.

Des Weiteren sollen die Mitgliedstaaten ein Mainstreaming-Konzept mit gezielten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Nichtdiskriminierung entwickeln.

Wie bereits in Kapitel 7 zum Indikatorensystem skizziert wurde, werden im Zusammenhang mit den Monitoring- und Evaluierungssystemen im Verordnungsentwurf Mindestqualitätsstandards und eine Reihe verbindlicher gemeinsamer Indikatoren vorgeschlagen.

Der partnerschaftlichen Umsetzung (siehe hierzu auch Kapitel 6) wird in Form einer Einbeziehung der Sozialpartner und Nichtregierungsorganisationen in die Programmplanung und die Umsetzung der ESF-Prioritäten und Vorhaben große Bedeutung beigemessen (Europäische Kommission 2011b).

Weitere Änderungsvorschläge, die sich aus der allgemeinen Verordnung ergeben und für das Hamburger ESF-Programm relevant sind, sind die Einführung der Konditionalität in die Kohäsionspolitik und die leistungsgebundene Reserve.

Durch die Einführung der Konditionalität mit entsprechender Ergebnis- und Anreizorientierung soll sichergestellt werden, dass die Mitgliedstaaten durch die EU-Mittel einen zusätzlichen Anreiz erhalten, die Ziele und Vorsätze im Rahmen der Europa-2020-Strategie zu verwirklichen. Es soll Ex-ante-Konditionen, die bereits vor Auszahlung der Fondsmittel feststehen, und Ex-post-Konditionen geben, bei denen die Freigabe weiterer Mittel von der Leistung abhängig gemacht wird.

Darüber hinaus sollen 5 Prozent der für jeden Mitgliedstaat vorgesehenen Kohäsionsmittel als leistungsgebundene Reserve eingeplant und nach einer Halbzeitbilanz jenen Mitgliedstaaten zur Verfügung gestellt werden, deren Programme einen optimalen Beitrag zur Erreichung vereinbarter Meilensteine geleistet haben, so wie sie im Rahmen der Entwicklungs- und Investitionspartnerschaften festgelegt wurden (Europäische Kommission 2011a).

9. LITERATUR

Becker, Birgit (2010): Bildungsaspiration von Migranten: Determinanten und Umsetzung in Bildungsergebnisse, Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung Nr. 137, Mannheim.

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2007): Sachbericht zum ESF-Projekt im Ziel ‚Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung‘ der Freien und Hansestadt Hamburg. Förderperiode 2007-2013, Hamburg.

<http://www.esf-hamburg.de/contentblob/1379150/data/sachbericht.doc> (Download 18.10.2011).

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2011a): Sachberichtsdatenbank. Hamburg.

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2011b): Sachstand zur Transnationalität. Internes Dokument. Hamburg

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2011c): GESCHÄFTSORDNUNG des ESF-Begleitausschusses zur Durchführung des Förderprogramms aus dem ESF-Strukturfonds der Europäischen Union für das Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ – Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg Förderperiode 2007-2013.

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2011d): Hinweise zur Eingabe von Teilnehmerdaten in WebINEZ. Hamburg.

<http://www.esf-hamburg.de/contentblob/2896264/data/hinweise-zur-inez-ingabe.pdf> (Download 06.10.2011)

Behörde für Schule und Ausbildung Hamburg (2010): Ausbildungsreport 2010. 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. Hamburg.

Bertelsmann Stiftung (2011): Wegweiser Kommune. Gütersloh. <http://www.wegweiser-kommune.de/datenprognosen/demographiebericht/Demographiebericht.action?redirect=false> (06.06.2011).

Bertelsmann Stiftung (2010): ELLI – European Lifelong Learning Indicators. Wo steht Deutschland beim Lebenslangen Lernen? Gütersloh.

Boli, J. (1989): New citizens for a new society: The institutional origins of mass schooling in Sweden. Oxford, New York.

Brixy, Udo; Sternberg, Wolf; Arne, Vorderwülbecke (2011): Unternehmensgründungen von Migranten. Ein Weg zur sozialen und ökonomischen Integration. IAB-Kurzbericht. 08/2011. Nürnberg.

Buch, Tanja; Meier, Henning; Stöckmann, Andrea (2010): Demografischer Wandel – Auswirkungen auf den Hamburger Arbeitsmarkt, IAB-Regional – Berichte und Analysen aus dem regionalen Forschungsnetz, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2008): Weiterbildungsbeteiligung in KMU. O.O.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Bonn.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2009): Behindertenbericht 2009. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen für die 16. Legislaturperiode. Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010a): Bildung in Deutschland – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010b): Berufsbildungsbericht 2010. Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): Berufsbildungsbericht 2011. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008): Kindergeld in Deutschland - Familien wirksam fördern. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008): Armutrisiken von Kindern und Jugendlichen in Deutschland. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (2009): Genderreport 2009. Berlin. Nur online in einzelnen Kapiteln verfügbar:
<http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/2-Erwerbstaetigkeit-arbeitsmarktintegration-von-frauen-und-maenner/2-7-Erwerbstaetigkeit-in-atypischen-beschaeftigungsverhaeltnissen/2-7-3-geringfuegige-erwerbstaetigkeit.html> (06.06.2011).

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2009): Überblick: Förderung von Gründungsberatungen durch Bund und Länder. Berlin (unveröffentlicht).

Bundesrat (2011a): Anrufung des Vermittlungsausschuss durch den Bundesrat: Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt. Drucksache 556/11 vom 14.10.11.

Bundesrat (2011b): Gesetzesbeschluss des Deutschen Bundestages: Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt. Drucksache 556/11 vom 23.09.11.

Bundestag (2011): Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt. Drucksache 17/6277 vom 24.06.2011.

Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2007): Konsequenzen der neuen PISA-Studie für Hamburgs Schulentwicklung, Drucksache 18/6000. Hamburg.

Burkert, Carola (2010): Migration, Integration and the Labor Market after the Recession in Germany, in: Migration and Immigrants Two Years after the Financial Collapse: Where Do We Stand? (66-80), Migration Policy Institute. Washington.

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (2010): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Essen.

Deutsche Industrie- und Handelskammer (2011a): Wirtschaftslage und Erwartungen – Ergebnisse der DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern Frühsommer 2011. Berlin.

Deutsche Industrie- und Handelskammer (2011b): Ausbildung 2011. Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin.

Europäische Kommission (2003): Beobachtungsnetz der europäischen KMU. Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen in KMU. 2003/1. Luxemburg.

Europäische Kommission (2010): Mitteilung der Kommission. Europa 2020: Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Brüssel.

Europäische Kommission (2011a): Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates mit gemeinsamen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds, den Kohäsionsfonds, den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums und den Europäischen Meeres- und Fischereifonds, für die der Gemeinsame Strategische Rahmen gilt, sowie mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006, Brüssel, den 6.10.2011 KOM(2011) 615 endgültig, 2011/0276 (COD).

Europäische Kommission (2011b): Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006, Brüssel, den 6.10.2011 KOM(2011) 607 endgültig.

Europäischer Rat (2001): Schlussfolgerungen des Vorsitzes – Göteborg, 15. und 16. Juni 2001. Europäischer Rat. SN 200/1/01 REV 1. Göteborg.

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (2010): STELLUNGNAHME des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema "Förderung einer effizienten Partnerschaft bei der Verwaltung des neuen Programmplanungszeitraums in der Kohäsionspolitik 2007-2013 unter Rückgriff auf bewährte Verfahrensweisen" (Sondierungsstellungnahme). Brüssel.

Eurostat (2011): Science, technology and innovation in Europe. Herausgegeben von der Europäischen Kommission. Brüssel.

Finanzbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg (2004): Anwenderdokumentation zum DV-Verfahren WEBINEZ, Hamburg.

<http://www.esf-hamburg.de/contentblob/2896258/data/webanwenderdokumentationi.pdf> (Download 05.10.2011).

Finanzbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg (2011): Verwaltungsvorschriften zur Landeshaushaltsordnung § 44, Hamburg.

<http://www.hamburg.de/contentblob/1925340/data/vv-%C2%A7-44-lho.pdf> (Download 05.10.2011).

Frauke, Ilse (2008): Qualifizierungsberatung in KMU – Ein Praxisbericht aus Hamburg. In: Loebe, Herbert; Severing, Eckart (Hrsg.): Stand und Perspektiven der Qualifizierungsberatung. Bielefeld. 63-75.

Freie und Hansestadt Hamburg (2008): Evaluationsplan für das Operationelle Programm der Freien und Hansestadt Hamburg für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007-2013 in Hamburg (Entwurf, Stand 03.06.2008), Hamburg.

Geißler, Rainer (o.J.): Armut in der Wohlstandsgesellschaft. In: Bundeszentrale für politische Bildung: Informationen zur politischen Bildung (269). 27-34.

Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut (2010): HWWI/Berenberg Städteranking 2010. Die 30 größten Städte im Vergleich: Hamburg. Hamburg

Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut (2010a): Update 03/10 – Selbstständige Migranten in Hamburg. Hamburg.

Hochschul-Informations-System (2010): Woran Studierende scheitern, in: HIS: Magazin 2/2010, 5-7.

Hofmann, Tina (2011): Wichtige Neuregelungen des Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt. Verfügbar unter: http://paritaet-alsopfleg.de/index.php?option=com_content&view=article&id=1555%3Asgb-ii-hoehere-regelsaetze-im-jahr-2012&catid=100%3Arechtsprechung&Itemid=4&lang=de (11.11.2011)

Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (2010): Bildungsmonitor 2010. Köln

Institut der deutschen Wirtschaft (2011): MINT – Trendreport 2011. Köln

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2010): Soziodemografische Muster der Qualifikationsstruktur von Erwerbstätigkeit und Unterbeschäftigung. Nürnberg.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2011): Kurzbericht 9/2011. Nürnberg.

Institut für Mittelstandsforschung (2011): Existenzgründungen von Einzelunternehmen nach Staatsangehörigkeit der Unternehmer. Bonn.

Jasper, Gerda; Richter, Ulrike; Haber, Isabel und Henri Vogel (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien. Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Köllner, Angela; Steinbrück, Alice; Tschepke, Thomas und Carina Lücke (2010): Kurzstudie zur Umsetzung der Querschnittsziele im Hamburger ESF-Programm. Hamburg: Rambøll Management Consulting GmbH. Unveröffentlicht.

Kosmann, M.; Neubauer, J.; Schultz, A.; Wunderlich, H. (2003): Alleinerziehende im Sozialhilfebezug - Risiken und Chancen im Leben zwischen Familie und Erwerbstätigkeit. Bochum.

Kreditanstalt für Wiederaufbau (2011): KfW-Gründungsmonitor 2011 – Dynamisches Gründungsgeschehen im Konjunkturaufschwung. Frankfurt am Main.

Lücke, Carina; Heyn, Luise (2009): Ad-hoc-Evaluierung der Aktion A5 „Förderung des Unternehmergeistes“ im Rahmen des ESF-OP Hamburg 2007-2013. Hamburg: Rambøll Management Consulting GmbH.

Oschmiansky, Frank (2010): Aktive Arbeitsförderinstrumente seit Einführung des SGB III: Rückblick und Ausblick. In: Sozialer Fortschritt 1/2010, 16-23.

Rürup Bert; Sesselmeier, Werner (2001): Wirtschafts- und Arbeitswelt. In: Korte, Karl-Rudolf; Weidenfeld, Werner: Deutschland Trendbuch. Fakten und Orientierungen. Opladen.

Schader-Stiftung (2011): Beschäftigung nach Sektoren. http://www.schaderstiftung.de/gesellschaft_wandel/442.php (06.06.2011).

Schröder, Paul (2011): BIAJ-Materialien: SGB II-Eingliederungsmittel in den Haushaltsjahren 2010 bis 2012 (Ausblick): Verteilung der Mittel auf die „Jobcenter“1 und die 16 Länder. BIAJ-Brief vom 15. Juli 2011. Bremen.

Simon, Hilde (2011): Instrumentenreform 2011 – Änderungen. Synopse der LAG Arbeit Hessen. Verfügbar unter: http://www.lag-arbeit-hessen.net/fileadmin/user_upload/LAG_Arbeit_Hessen_Instrumentenreform_2011_Kurzinfo_0911.pdf (11.11.2011).

Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2011): Gewerbeanzeigen in Hamburg und Schleswig-Holstein 2010. Hamburg/Kiel.

Statistisches Bundesamt (2009): Fachserie 11, Reihe 3: Bildung und Kultur: Berufliche Bildung 2008. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2010a): Hochschulen auf einen Blick. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2010b): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2010c): Fachserie 11, Reihe 3: Bildung und Kultur: Berufliche Bildung 2009. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2011): Fachserie 11, Reihe 3: Bildung und Kultur: Berufliche Bildung 2010. Wiesbaden.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2008): Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC). Wiesbaden.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2008): Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich. Wiesbaden.

Stifterverband der Deutschen Wissenschaft (2010): FuE-Datenreport 2010. Analysen und Vergleiche. Essen.

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2011): Gebührenland Hamburg bei Studierendenentwicklung führend. (http://www.laendercheck-wissenschaft.de/bundeslaender_im_detail/hamburg/index.html, 06.06.2011).

Wirth, W. (2006): Arbeitslose Haftentlassene: Multiple Problemlagen und vernetzte Wiedereingliederungshilfen. In: *Bewährungshilfe* 53, 137-150.

Wacker, Nadine (2008): Betriebliche Interessen an Qualifizierungsberatung. Gestaltungsanforderungen an eine nachfrageorientierte Dienstleistung. In: Loebe, Herbert; Severing, Eckart (Hrsg.): *Stand und Perspektiven der Qualifizierungsberatung*. Bielefeld. 17-36.

EXCEL:

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2011b): Zielobjekte, Kategorien und Merkmale für INEZ, Hamburg.

<http://www.esf-hamburg.de/contentblob/2267238/data/zielobjekte-kategorien-und-merkmale-fuer-inez.xls> (Download 06.10.2011).

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2011c): Kategorien und Merkmale STT und STU, Hamburg. Unveröffentlichtes Dokument der Behörde.

Eurostat: Datenbank. Verfügbar unter:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_16&lang=de (08.11.2011).