

Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft

Gemeinsames Arbeitsmarktprogramm 2013 der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, der Agentur für Arbeit Hamburg und des Jobcenters team.arbeit.hamburg mit Bericht über die Umsetzung des Arbeitsmarktprogramms 2012

I.

Ausgangslage

Mit dem Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2012 (Drucksache 20/1790) haben die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI), die Agentur für Arbeit Hamburg (AA) und das Jobcenter team.arbeit.hamburg (Jobcenter) neue Wege beschritten: Erstmals haben sich die Partner für die Dauer der Legislaturperiode auf ein gemeinsames Programm und eine einheitliche, jährlich zu vereinbarende Schwerpunktsetzung verständigt. Mit dem Bericht wird anhand der gewonnenen Erfahrungen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes das Gemeinsame Arbeitsmarktprogramm 2013 weiterentwickelt und der Handlungsbedarf für das Jahr 2013 beschrieben.

Im ersten Abschnitt wird über die aktuellen Rahmendaten und Voraussetzungen am Hamburger

Arbeitsmarkt sowie über die zwischen den Partnern am 14./15. Februar 2013 im Rahmen einer Klausurtagung vereinbarten wesentlichen strategischen Weiterentwicklungen berichtet. Im zweiten Abschnitt folgt der Bericht über die Umsetzung der konkret in 2012 verabredeten Programme in Verbindung mit programmspezifischem Ausblick für das Jahr 2013. In die strategische Weiterentwicklung und die Programmbewertung 2012 eingeflossen sind die Ergebnisse einer externen Evaluation, im Rahmen einer Ausschreibung wurde die Johann Daniel Lawaetz-Stiftung Hamburg beauftragt. Auch diese Ergebnisse werden der Bürgerschaft in der Anlage vorgelegt.

II.

Petitum

Die Bürgerschaft wird gebeten, Kenntnis zu nehmen.

**Gemeinsames Arbeitsmarktprogramm 2013
der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration,
der Agentur für Arbeit Hamburg und dem Jobcenter team.arbeit.hamburg
mit
Bericht über die Umsetzung des Arbeitsmarktprogramms 2012**

Präambel

Mit dem Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2012 (Drucksache 20/1790) haben die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI), Agentur für Arbeit Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg (Jobcenter) neue Wege beschritten: Erstmals haben sich die Partner für die Dauer der Legislaturperiode auf ein gemeinsames Programm und eine einheitliche, jährlich zu vereinbarende Schwerpunktsetzung verständigt. Damit wurden die Voraussetzungen für Synergieeffekte geschaffen und Transparenz über die Förderansätze von Arbeitsagentur, Jobcenter und Stadt hergestellt. Das Gemeinsame Arbeitsmarktprogramm wird 2013 innerhalb der gesetzten Schwerpunkte anhand der gewonnenen Erfahrungen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes wie geplant fortgeschrieben.

Die Partner des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms bekräftigen die für die Legislaturperiode vereinbarte Schwerpunktsetzung und verabreden Kontinuität. Der nächste Bericht über das Gemeinsame Arbeitsmarktprogramm soll daher erst zum Ende der Legislaturperiode vorgelegt werden.

In einem ersten Abschnitt wird über die aktuellen Voraussetzungen am Arbeitsmarkt und damit die Grundlage des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms sowie über die zwischen den Partnern am 14./15. Februar 2013 im Rahmen einer Klausurtagung vereinbarte wesentliche strategische Weiterentwicklung berichtet.

Im zweiten Abschnitt folgt der Bericht über die Umsetzung der konkret in 2012 verabredeten Programme in Verbindung mit Aussagen zur Fortsetzung im gesetzten strategischen Rahmen.

Mit einer externen Evaluation des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms 2012 wurde im Rahmen einer Ausschreibung die Johann Daniel Lawaetz-Stiftung Hamburg beauftragt. Auch diese Ergebnisse werden der Bürgerschaft vorgelegt (Anlage 1). Bewertet werden die Programmebene (Ziele und Struktur des Ar-

beitsmarktprogramms) sowie die Handlungsfelder des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms sowie ausgewählte Maßnahmen. Die Expertise setzt methodisch auf einem Maßnahmenmix auf (Dokumentenanalyse, Befragung der Partner, von Trägern und Teilnehmenden).

Das Gemeinsame Arbeitsmarktprogramm 2013 bildet die gemeinsame strategische Ausrichtung, die mit konkreten Ansätzen und Maßnahmen unterlegt ist. Alle Aktivitäten der drei Partner werden unterjährig operationell ausgestaltet. Unterjährige Spielräume mit Blick auf Budget und Bedürfnisse des Arbeitsmarktes bleiben erhalten.

I. TEIL:

Gemeinsames Arbeitsmarktprogramm 2013

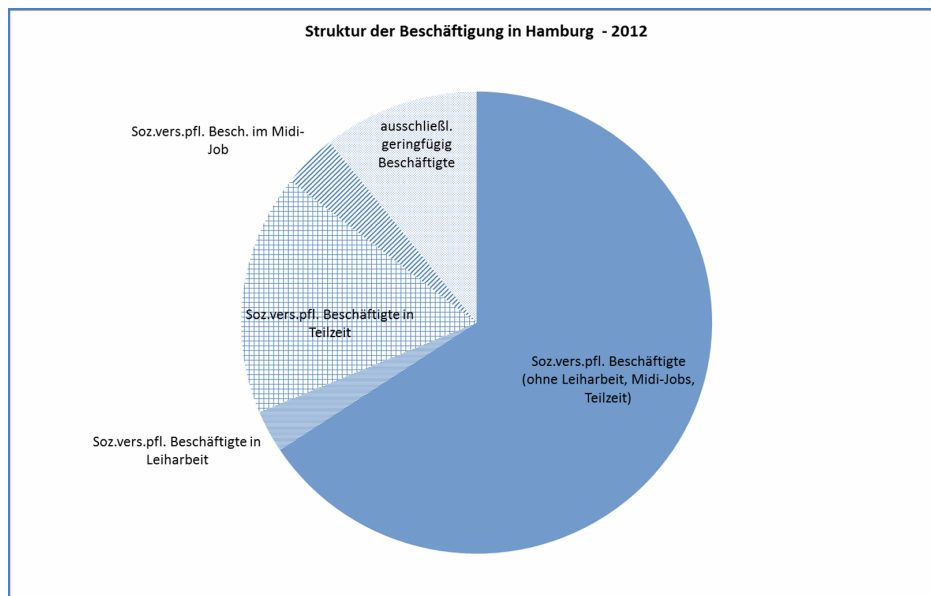
A.

Arbeitsmarktpolitische Rahmendaten 2012

2012 war im Ergebnis ein erfolgreiches Jahr für den Hamburger Arbeitsmarkt. Mit 872.900 Beschäftigten (November 2012) wurde ein neuer Höchststand an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erzielt. Mit einem Beschäftigungszuwachs von 1,9% gegenüber dem Vorjahr weist Hamburg immer noch eine höhere Beschäftigungsdynamik auf als das Bundesgebiet insgesamt. Die Arbeitslosenquote verringerte sich in Hamburg daher auch von 7,3% auf 7,1%.

Die Auffächerung der Beschäftigungsformen auf Basis der Agenda 2010 hat zu einer größeren Flexibilisierung der Anpassung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt beigetragen und unter den derzeitigen günstigen konjunkturellen Bedingungen das aktuelle Beschäftigungspotential weitgehend ausgeschöpft. Knapp zwei Drittel der Beschäftigten in Hamburg stehen in einem sozialversicherungspflichtigen Vollzeit-Arbeitsverhältnis; ein Drittel ist in Teilzeitbeschäftigung, in ausschließlicher geringfügiger Beschäftigung, in Midi-Jobs oder in der Branche der Leiharbeit beschäftigt, wie aus der nachstehenden Abbildung ersichtlich ist.

Abbildung 1 – Struktur der Beschäftigung in Hamburg 2012



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eig. Berechnungen der BASFI

Über die größere beschäftigungswirksame Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt wurden für Arbeitslose und Erwerbspersonen in der so genannten Stillen Reserve durchaus neue Beschäftigungschancen eröffnet. So erweist sich insbesondere die Arbeitnehmerüberlassung als klassische Einstiegsbranche für geringqualifizierte Arbeitslose. Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat Zeitarbeit erheblich zum Beschäftigungsaufbau in Deutschland in den vergangenen Jahren beigetragen. Danach war jeder zweite in der Zeitarbeitsbranche geschaffene Arbeitsplatz zusätzlich.¹⁾

Mit den konzentriert auf die Bedarfe der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes zugeschnittenen Beschäftigungsformen und -zeiten wurden so zwar die Grundlagen für eine höhere Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotentials geschaffen; auf der anderen Seite stiegen dadurch aber auch die Belastungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Befristete Beschäftigungen, wie z.B. in der Leiharbeit, niedrig entlohnte geringfügige Beschäftigungen, Schicht- und Wochenendarbeitszeiten erfordern von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine hohe Flexibilität im Arbeitseinsatz ohne dabei immer ausreichend Perspektiven für ein Erwerbseinkommen zu schaffen, das zusätzlicher staatlicher Unterstützung nicht mehr bedarf.

Im Ergebnis stehen in Hamburg gegenwärtig rund 36.100 erwerbsfähige Hilfebedürftige in einem Be-

schäftigungsverhältnis, das sind knapp 27% aller Leistungsbezieherinnen und -bezieher im erwerbsfähigen Alter oder rund 4% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.²⁾

Der Hamburger Senat hat unter dem Oberbegriff „Ordnung am Arbeitsmarkt“ in den vergangenen Monaten eine Reihe von Reformen und Initiativen auf Landes- und Bundesebene in Gang gesetzt, die schlussendlich zum Ziel haben, die Aufstockung von Einkommen durch Grundsicherung noch weiter zurückzudrängen.

Dazu zählen:

- die Einführung eines Mindestlohns von 8,50 Euro für alle bei der Stadt und in deren Unternehmen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich der Beschäftigten bei den Unternehmen, die Zuwendungen von der Stadt erhalten sowie die Einführung eines vergabespezifischen Mindestlohnes;
- das Einbringen einer Bundesratsinitiative zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von mindestens 8,50 Euro für ganz Deutschland;

¹⁾ IAB-Kurzbericht 2/2013; Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung.

²⁾ Im Oktober 2012 (aktuellste Zahl) gab es in Hamburg 36.093 erwerbstätige ALG II-Bezieher (Statistik der BA).

- das Einbringen einer Bundesratsinitiative zur Regulierung der Leiharbeit, mit dem Ziel, Missbrauch in der Leiharbeit zu unterbinden und gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu schaffen;
- die Einführung einer Leiharbeitsrichtlinie für öffentliche Unternehmen, die den Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern auf den Zweck der Abdeckung von Auftragsspitzen zurückführt und den Grundsatz gleichen Lohnes für gleiche Arbeit in städtischen Unternehmen umsetzt.

Der Senat wird sich weiterhin gegen prekäre Beschäftigung und die damit verbundenen Risiken, wie Altersarmut einsetzen. Künftig wird es auch darum gehen, gemeinsam mit Arbeitgebern und Gewerkschaften entschlossen für gute Arbeit einzutreten. Dabei sollen auch Möglichkeiten zur Rückführung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse auf ihren Kernanwendungsbereich auf Bundesebene geprüft werden.

Die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Agentur für Arbeit Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg verständigen sich flankierend dazu, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in geringfügiger Beschäftigung, die ergänzend Leistungen zum Lebensunterhalt beziehen, gezielt zu unterstützen.

Von der o.g. Beschäftigungsdynamik im Jahr 2012 (Beschäftigungszuwachs von 1,9 % gegenüber dem Vorjahr) und der damit verbundenen Verringerung der Arbeitslosenquote von 7,3 % auf 7,1 % profitierten die Arbeitslosen aus den Rechtskreisen SGB II und SGB III nicht im gleichen Umfang. Faktisch stagnierte der Arbeitsmarkt auf der Angebotsseite. So lag die absolute Zahl der Arbeitslosen Ende 2012 auf fast dem gleichen Niveau wie im Dezember 2011 und auch die so genannte Unterbeschäftigung – die neben den Arbeitslosen auch alle in arbeitsmarktpolitischen Maß-

nahmen geförderten Personen umfasst – blieb auf dem Niveau von Ende 2011.

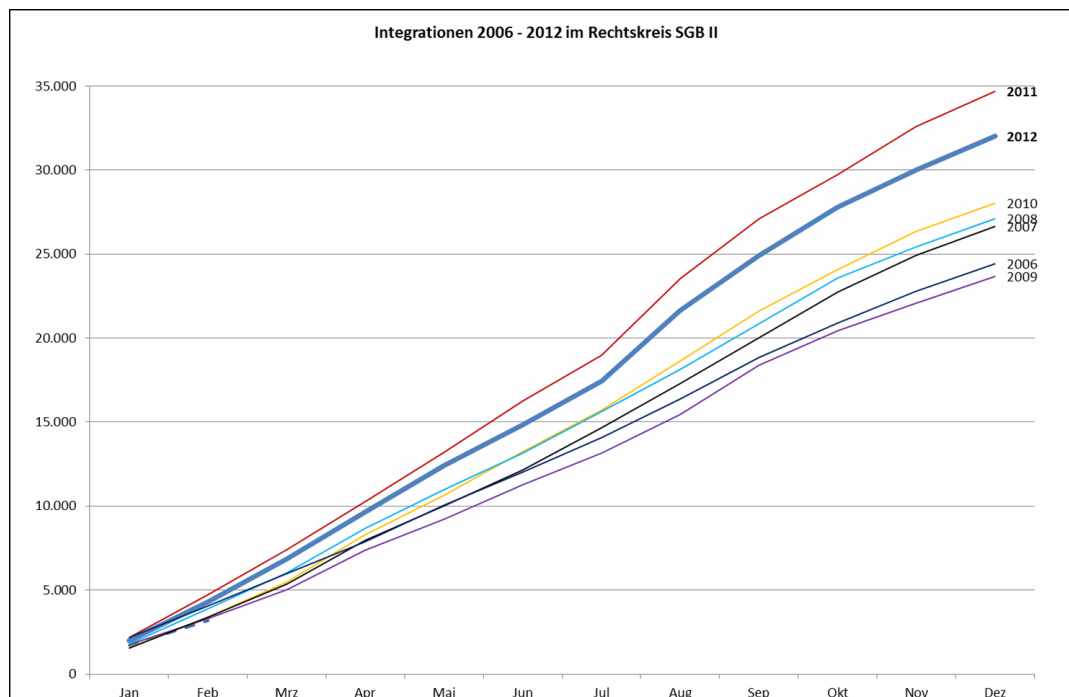
Hinter der Stagnation verbergen sich allerdings zwei unterschiedliche Entwicklungen:

- Im Rechtskreis des SGB II ging die Zahl der Arbeitslosen um knapp 5 % oder 2.400 auf 47.800 zurück und auch die Unterbeschäftigung – also Arbeitslose und Teilnehmende an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen – reduzierte sich um 1,5 %. Spiegelbildlich dazu ging auch die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten um 2.912 oder 2,2 % auf 130.400 (September 2012; aktuelle endgültige Daten) zurück.
- Einen Anstieg der Arbeitslosigkeit verzeichnete demgegenüber der Rechtskreis des SGB III, und zwar um 2.400 Personen oder 14 % auf 19.700. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit ist hier im Wesentlichen auf geringere Abgänge in Beschäftigung zurückzuführen.

Der Rechtskreis des SGB II, in dem immerhin 71 % aller Hamburger Arbeitslosen erfasst sind, hat also von der Beschäftigungsdynamik auf dem Hamburger Arbeitsmarkt in 2012 erheblich profitiert.

In 2011 konnten rd. 34.700 und in 2012 rd. 32.100 SGB II-Empfängerinnen und -Empfänger in Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden. Das waren deutlich mehr Integrationen als in den Vorjahren seit 2006, wie folgende Übersicht der Entwicklung der Integrationen im Rechtskreis des SGB II im Jahresverlauf zeigt. Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, bleibt damit auch für arbeitslose Leistungsempfängerinnen und -empfänger des SGB II ein realistisches und erreichbares Ziel. Dies gilt umso mehr, je länger der konjunkturelle Aufschwung anhält und die Beschäftigungsdynamik auf dem Hamburger Arbeitsmarkt nährt.

Abbildung 2 – Integrationen in den Arbeitsmarkt



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Der Hamburger Arbeitsmarkt ist im Jahresverlauf somit ungleich beweglicher und dynamischer, als es die reinen Veränderungen in den Bestandszahlen ausdrücken. So wurden in Hamburg in 2012 rund 131.100 Abgänge (ohne die statistisch erfassten Abgänge in Arbeitsunfähigkeit oder Abmeldung auf Grund fehlender Mitwirkung) registriert.

Im Rechtskreis des SGB II wurden – wiederum abzüglich der Abgänge in Arbeitsunfähigkeit oder Abmeldung auf Grund fehlender Mitwirkung – im Jahresverlauf 2012 rund 80.200 Abgänge verzeichnet.

Ausgesprochen positiv ist dabei der mit knapp 30 % oder 23.800 Personen hohe Anteil von Arbeitslosen zu vermerken, die in Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt, in Ausbildung oder Selbständigkeit integriert werden konnten. Auch das zeigt, dass unter den gegenwärtig günstigen konjunkturellen Rahmenbedingungen auch für die Gruppe der Langzeitarbeitslosen und arbeitsmarktfremden Arbeitslosen gute Integrationschancen in Beschäftigung bestehen.³⁾

Nicht zuletzt dürfte dies auch ein Ergebnis der hohen Aktivierung arbeitsloser SGB II-Empfänger

in arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen sein. Knapp die Hälfte aller Abgänge aus Arbeitslosigkeit (35.000 oder 43,6 %) ist auf den Übergang in arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen zurückzuführen.

B.

Strategische Entscheidungen für 2013 ff.

Die Partner des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms bekräftigen – bestärkt durch die ersten Erfahrungen aus 2012 – die Grundaussrichtung des Programms in die gewählten Achsen Vermittlung – Qualifizierung – Sozialer Arbeitsmarkt. Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und die mit dem ersten Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2012 gewonnenen Erfah-

³⁾ Die Zahl der Abgänge aus Arbeitslosigkeit (23.500) ist niedriger als die Zahl der Integrationen (31.100), da die Zahl der Integrationen neben der Aufnahme von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sowie selbständiger Erwerbstätigkeit auch die Eintritte in voll qualifizierende berufliche Ausbildungen sowie Beschäftigungen umfasst, die sich unmittelbar an eine schon bereits bestehende anschließen.

rungen erfordern jedoch ein Nachjustieren für die verbleibende Legislaturperiode. Für die im gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2012 verabredeten drei Schwerpunkte gilt dabei:

- Die Funktion des Gemeinsamen Arbeitgeberservices wird im Sinne eines Dienstleisters der Unternehmen verfeinert und ausgebaut. Damit sollen mehr Arbeitgeber gewonnen und insgesamt im Rechtskreis SGB II und III im Interesse der Arbeitslosen bessere Vermittlungsergebnisse erzielt werden.
- Im Bereich der Qualifizierung liegt die Herausforderung in der präzisen Ausrichtung der Förderinstrumente auf die Bedarfe der Beschäftigten und Arbeitslosen sowie der Anforderungen auf Arbeitgeberseite. Hier gilt es gemeinsam mit den Partnern des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms sowohl Doppelförderungen als auch Förderlücken zu vermeiden. Einen neuen strategischen Handlungsschwerpunkt stellt ab 2013 die Zielgruppe der 25 bis unter 35-Jährigen ohne Berufsabschluss dar.
- Im Sozialen Arbeitsmarkt gilt es noch enger zusammenzuarbeiten, um mithilfe der Arbeitsmarktmaßnahmen des Jobcenters und den flankierenden städtischen Leistungen Vermittlungshemmnisse Schritt für Schritt abzubauen und Brücken in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Als wichtige zweite Säule tritt hier neben die Arbeitsgelegenheiten auch die Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) gem. § 16e SGB II.

Die Auswertung der Erfolge und Nachsteuerungsbedarfe wurde unterstützt durch die Lawaetz-Stiftung. Die Evaluatoren haben die Grundausrichtung des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms bestätigt und Anregungen für die Optimierung beigetragen. Der Bericht ist als Anlage 1 beigefügt (s.o.).

Neben der Stärkung der ungeforderten Vermittlung wird der gezielte und wirkungsorientierte Einsatz der zur Verfügung stehenden Eingliederungsmittel für eine nachhaltige Integration bzw. die entsprechende Vorbereitung hierauf im Fokus stehen.

Ziel der gemeinsamen Anstrengungen ist es, alle zur Verfügung stehenden Potenziale zur Deckung der Bedarfe des Hamburger Arbeitsmarktes zu nutzen.

Hierbei wurden folgende Kundengruppen als besondere Potenzialträger identifiziert: Ungelernte, Frauen, (Allein-)Erziehende, Menschen mit Migrationshintergrund oder Handicap, Ältere. Für diese Zielgruppen streben die Partner eine weitere Verbesserung der Integration und einen längerfristigen Verbleib in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an.

Mithilfe des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheines, der Initiative „Inklusion“ und stabilisierender Berufsbegleitung sollen Menschen mit gesundheitlichen Handicaps dabei verstärkt in Beschäftigung begleitet werden. Hierzu erfolgt eine rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit der Partner.

Die Instrumente der Eingliederungs- und Aktivierungsmaßnahmen bei Arbeitgebern sollen in 2013 in beiden Rechtskreisen offensiv genutzt werden.

Erfolgsentscheidend wird dabei auch eine individuelle Beratung und Förderung der Arbeitsuchenden und Arbeitgeber sein. Zur Unterstützung werden durch Agentur und Jobcenter neue Beratungskonzeptionen (bspw. BeKo – Beratungskonzeption SGB II, Inga – Integrationsberater im SGB III) eingeführt. Die Beratung der Arbeitgeber wird sich verstärkt der Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung annehmen.

1. **Vermittlung arbeitsmarktnaher Arbeitsloser in Beschäftigung durch einen gemeinsamen Arbeitgeberservice**

Handlungsleitendes Ziel des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms BASFI, Arbeitsagentur und Jobcenter bleibt die Steigerung der Integration in Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Dies gilt sowohl für die eher arbeitsmarktnahen Arbeitslosen im SGB III-Bereich, aber auch für die arbeitsmarktfremden Langzeitleistungsbezieher im Geltungsbereich des SGB II.

Eine Schlüsselrolle wird dabei dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAG-S) von Arbeitsagentur und Jobcenter zukommen.

Mit der Gründung des gAG-S von Arbeitsagentur und Jobcenter team.arbeit.hamburg ist Ende 2011 ein großer Schritt gelungen, zum ersten Dienstleister am Arbeitsmarkt für die Hamburger Arbeitgeber zu werden und Beschäftigungsmöglichkeiten für alle Arbeitslosen und Arbeitssuchenden transparent und zugänglich zu machen.

Die grundsätzliche strategische Ausrichtung des gAG-S aus 2012 wird in 2013 fortgesetzt. Kernpunkte waren und sind die Konzentration der Akquisition auf besetzbare Stellen. Diese Ausrichtung basiert auf einer regelmäßigen Arbeitsmarktbeobachtung und Engpassanalysen. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen regional differenzierter Konzepte der bezirklichen gAG-S-Teams.

Die Hamburger Unternehmen werden in den kommenden Jahren mit einer Reihe von wesentlichen Veränderungen konfrontiert. Durch den demographischen Wandel nimmt die Zahl der potentiellen Arbeitskräfte ab. Bereits heute führt der zunehmende Fachkräftebedarf in einigen Berufsfeldern dazu, dass es schwieriger wird, offene Arbeits-

stellen zu besetzen. Im gAG-S zeigt sich dies deutlich durch kontinuierlich steigende Laufzeiten offener Stellen.

Größere Unternehmen haben sich auf diese Herausforderungen bereits eingestellt, hier genügt in der Regel das Angebot des gAG-S im Rahmen der Stellenbesetzung. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) verfügen in der Regel über geringere finanzielle und personelle Ressourcen, um ihr Recruitment mittelfristig strategisch auszurichten und Alternativen zur klassischen Personalakquise zu finden. Insbesondere diese Unternehmen wird der gAG-S in Zukunft intensiver unterstützen.

Ein wichtiger Baustein für die nachhaltige Rekrutierung von Fachkräften kann zudem die betriebliche Umschulung sein (s. Überschrift Qualifizierung).

Für die KMU wird es angesichts alternder Belegschaften und der skizzierten Herausforderungen bei der Akquise von Fachkräften zudem dringlicher, das Potenzial innerbetrieblicher Personalressourcen konsequenter auszuschöpfen. Dennoch weisen KMU nach wie vor eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zu größeren Unternehmen auf. Der Grund liegt häufig in unzureichenden Ressourcen und fehlender Expertise, um systematische Personalentwicklung umzusetzen. Vor diesem Hintergrund erweitert der gAG-S sein Dienstleistungsspektrum um die Qualifizierungsberatung auch für kleinere und mittlere Unternehmen. Besonders herauszuheben ist hier das gemeinsame Personaldienstleistungszentrum („Lüüd“) am Elbcampus mit Handwerkskammer, gAG-S und weiteren Partnern zur Beratung von KMU aus dem Handwerksbereich.

Die Partner des gemeinsamen arbeitsmarktpolitischen Programms stimmen darin überein, dass der gemeinsame Arbeitgeberservice seinen Marktanteil an den Vermittlungen in Hamburg erheblich steigern muss, um die Rolle eines Personaldienstleisters effektiv und effizient ausfüllen zu können. Dazu soll der gemeinsame Arbeitgeberservice künftig verstärkt Kontakte vor Ort in den Betrieben knüpfen und Arbeitslose gezielt auf Bewerbungen für ausgewählte Tätigkeiten vorbereiten. Um auch Arbeitslosen aus dem Rechtskreis des SGB II einen besseren Zugang zu offenen Stellen zu verschaffen, wird der gemeinsame Arbeitgeberservice potentiellen Arbeitgebern künftig verstärkt zusätzliche vermittlungsfördernde und vermittlungsbegleitende Dienstleistungen anbieten. Dazu zählen z.B. Eingliederungszuschüsse (EGZ), Hamburger Model oder auch begleitete Qualifizierungsberatung.

rungszuschüsse (EGZ), Hamburger Model oder auch begleitete Qualifizierungsberatung.

Handlungserfordernis

Weiterentwicklung des gemeinsamen Arbeitgeberservices (gAG-S) als Dienstleister auch für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), der neben der reinen Stellenvermittlung bei Bedarf den Unternehmen auch ergänzende arbeitsmarktpolitische Eingliederungs- und Qualifizierungsberatung anbietet.

2. Gezielte Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen

Zentrale Problematik in der Arbeitsmarktpolitik ist und bleibt das Auseinanderfallen des Arbeitsmarktes: Mehr als die Hälfte der Langzeitarbeitslosen verfügt über keinen Schul- oder Berufsabschluss. Menschen ohne Abschluss haben dagegen ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden und arbeitslos zu bleiben: In Deutschland ist Qualifizierung der entscheidende Faktor für den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt.

Dem wollen die Partner des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms weiterhin durch eine Bündelung der Ressourcen geschlossen entgegenwirken: Kein Jugendlicher darf verloren gehen, Frauen mit Führungspotenzial und weitere Personen in besonderen Lebenslagen (wie z.B. als Alleinerziehende) sollen gestärkt, Ältere länger im Arbeitsmarkt gehalten und die Potentiale von Menschen mit Migrationshintergrund besser erschlossen werden. Das Gemeinsame Arbeitsmarktprogramm dient dabei als Aufsetzpunkt, um Förderlücken zu identifizieren und zu schließen und Doppelförderungen zu vermeiden. Mithilfe einer Fachkräftestrategie sollen die Ansätze weiterentwickelt werden. Und auch die Unternehmen sind aufgefordert, ihre Aufgaben wahrzunehmen.

Ziel der gemeinsamen Arbeitsmarktpolitik muss es sein, Arbeitslosen den Zugang in Qualifizierungsmaßnahmen zu öffnen. Die Arbeitsmarktpolitik steht dabei vor zwei Herausforderungen:

- Welche Qualifizierungsmaßnahmen sind geeignet, Arbeitslosen eine realistische Chance auf Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu geben?
- Welche Arbeitslosen sind geeignet, in Qualifizierungsmaßnahmen mit ihrem hohen Anspruch an eigenständiges Lernen und Durchhaltevermögen gefördert zu werden?

Auf Basis der von Arbeitgebern gemeldeten Bedarfe an Arbeitskräften und deren Qualifikationsanforderungen haben Arbeitsagentur und Jobcenter eine gemeinsame Bildungszielplanung

entwickelt, die für den Hamburger Arbeitsmarkt folgende Prioritäten aufstellt:

Gesundheitswesen, Kindererziehung, Pflege, Sozialwesen, Privates Sicherheitsgewerbe, Einzelhandel, Logistik, Elektroberufe, Metall, Heizungs- und Klimatechnik, Mechatroniker.

Die Bildungszielplanung von Arbeitsagentur und Jobcenter ist für alle Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose und Beschäftigte verbindlich. Umgesetzt wird die Bildungszielplanung durch Maßnahmen, die sich grob in drei Gruppen unterscheiden lassen:

- Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) gemäß § 81ff. SGB III;
- Umschulungsmaßnahmen als spezielle Form der beruflichen Weiterbildung sowie
- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung gemäß § 45 SGB III, die je nach Ausrichtung neben sozialbetreuenden Aufgaben jeweils auch einen fest definierten Anteil an Qualifizierungsinhalten aufweisen.

Von den rund 131.200 beim Jobcenter erfassten erwerbsfähigen Hilfebedürftigen weisen nur 18.900 integrationsnahe Profillagen auf, sind also grundsätzlich zeitnah in Beschäftigung zu vermitteln. Die Mehrzahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen weist komplexe Profillagen auf, bedarf also intensiver arbeitsmarktpolitischer Förderung, um wieder in Beschäftigung zu gelangen. Nach Einschätzung des Jobcenters zählen zu dieser Gruppe rund 67.900 Personen, das sind 52 % aller erwerbsfähigen Hilfebedürftigen.

Die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms stimmen darin überein, dass grundsätzlich auch Langzeitleistungsbeziehern im Rechtskreis des SGB II der Zugang zu den anspruchsvollen Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung offenstehen soll, wenn – etwa durch eine vorgeschaltete Maßnahme gemäß § 45 SGB III – festgestellt wird, dass die Weiterbildung notwendig und geeignet ist, um sie beruflich einzugliedern und Eignung, Neigung, Befähigung des Langzeitleistungsbeziehers gegeben sind. Mit der systematischen Eingliederung auch von Langzeitleistungsbeziehern im Rechtskreis des SGB II in FbW-Maßnahmen wird nicht nur einer Zielvereinbarung im Kooperationsausschuss zwischen dem Land Hamburg und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefolgt, sondern auch eine Qualifizierungssegmentierung zwischen arbeitsmarktnäheren und arbeitsmarktfremeren Arbeitslosen verhindert. Gerade Langzeitleistungsbezieher bedürfen einer verstärkten, nachhaltigen und motivationsfördernden Qualifi-

zierung, um Qualifikationsdefizite auszugleichen und einen Übergang in Beschäftigung zu erreichen.

Die Qualifizierungsmaßnahmen haben einen nachhaltig positiven Effekt auch für integrationsferne Profillagen, wie BA-Auswertungen zeigen. So zeigt ein Vergleich der Maßnahmentypen nach der Verbleibsquote, dass ein hoher Anteil von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) nachhaltig in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert wurde. Rund 30 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an diesen Maßnahmen sind sechs Monate nach Maßnahmenteilnahme auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt.

Eine Differenzierung der Verbleibsquote von Teilnehmer/innen in Qualifizierungsmaßnahmen nach Profillagen macht deutlich, dass auch arbeitsmarktfremere Arbeitslose – also jene mit Entwicklungsprofil, Stabilisierungsprofil und Unterstützungsprofil – durch die Teilnahme an FbW-Maßnahmen durchaus beachtliche Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erzielen. Diese liegen zwischen 19 % (Stabilisierungsprofil) und 25 % (Entwicklungsprofil).

Handlungserfordernis

Stärkere Einbeziehung Langzeitleistungsbeziehern mit höherem Förderbedarf in Qualifizierungsmaßnahmen gemäß §§ 81ff. SGB III und § 45 SGB III mit der Maßgabe, Qualifizierungsangebote zu entwickeln, die den spezifischen Bedarfen der Gruppe der Langzeitleistungsbeziehern entsprechen. Auch sollen Beratungsträger zur Begleitung/Beratung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen werden, um den Maßnahmeerfolg zu sichern.

Künftig soll auch die Verbesserung der Profillagen im Zuge der Maßnahmenteilnahme nach Möglichkeit ausgewertet und nachgehalten werden: Etablierung einer Erfolgskontrolle hinsichtlich des nachweisbaren Integrationsfortschritts im 4-Phasen-Modell (Betreuungsstufen).

Für Qualifizierungsmaßnahmen gemäß §§ 81ff. SGB III und § 45 SGB III stehen im operativen Programm des Jobcenters für 2013 insgesamt 49,7 Mio. Euro zur Verfügung, soviel wie 2012 verausgabt. Damit sollen rund 30.000 Arbeitslose gefördert werden.

Neben der beruflichen Qualifizierung hat auch die schulische Qualifizierung – gerade für junge Menschen – eine herausragende Bedeutung. Zwar trifft es zu, dass eine erfolgreich abge-

geschlossene Berufsausbildung den Weg zu weiterführenden Bildungswegen im Hamburger Bildungssystem weit öffnet. Dennoch hat für viele arbeitslose Jugendliche der nachträgliche Erwerb eines Hauptschulabschlusses eine besondere Bedeutung. Er stellt einen ersten Schritt im Eingliederungsprozess dar, vermeidet individuelle Stigmatisierung und fördert – gerade in Ergänzung zu Maßnahmen der Jugendhilfe – Anerkennung und Motivation für weitere Eingliederungsmaßnahmen.

Die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms stimmen darin überein, dass die Realisierung des Rechtsanspruches auf Erwerb eines Hauptschulabschlusses bei dafür geeigneten Jugendlichen Vorrang vor der Vermittlung in geringfügige oder niedrigqualifizierte Beschäftigung haben muss.

Handlungserfordernis

Öffnung des Zugangs zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses für Jugendliche, wenn dies nicht nur einer unmittelbaren Eingliederung in Beschäftigung, sondern auch einer Stabilisierung der Persönlichkeit dient und durch entsprechende Stellen (z.B. Jobcenter und Jugendhilfeträger) befürwortet wird.

Berufliche Qualifizierung soll im Grunde allen Arbeitslosen offenstehen. Neben Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieher sollen folgende Zielgruppen jedoch besonders intensiv gefördert werden:

- Etwa 7.000 Alleinerziehende⁴⁾ sind in Hamburg arbeitslos gemeldet, davon rund 6.400 im Rechtskreis des 2. Sozialgesetzbuches.⁵⁾ Alleinerziehende stellen ein wichtiges Potenzial an Erwerbspersonen dar, um den künftigen Fachkräftebedarf in Hamburg zu decken. Ziel der Qualifizierungsmaßnahmen für Alleinerziehende ist es, sie nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt auf Grund einer Familienphase wieder an geänderte und gestiegene Qualifikationsanforderungen heranzuführen bzw. ihnen überhaupt erst einmal eine Berufsausbildung zu ermöglichen. Um mehr Alleinerziehende in Erwerbstätigkeit zu führen, sollen diese im Jobcenter gezielt beraten und in spezifischen Projekten auf die Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit oder den Zugang in eine Ausbildung vorbereitet werden. Ziel ist es die Erwerbsneigung und -beteiligung von Alleinerziehenden zu erhöhen.
- Eine entscheidende Rolle kommt dabei auch der Förderung von Teilzeitausbildungen zu.

Da insbesondere das Qualifikationsniveau von jungen Alleinerziehenden (rund 64 % der alleinerziehenden Frauen in Hamburg haben keine abgeschlossene Berufsausbildung) niedrig ist, soll diese spezielle Zielgruppe für Ausbildung, auch in Form der Teilzeitausbildung, gewonnen werden.

Handlungserfordernis

Im Rahmen der bundesweiten Kampagne von BMAS und Bundesagentur für Arbeit „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ wird ein Schwerpunkt auf die Ansprache von Alleinerziehenden gelegt. Die bundesweite Initiative wird um die Aspekte der Gewinnung von Betrieben für eine betriebliche Ausbildung, eine stärkere Nutzung der gesetzlichen Möglichkeiten der Teilzeitausbildungen und die Beratung und Begleitung von Auszubildenden ergänzt.

Die BASFI wird ein Begleitungs- und Unterstützungsangebot bereitstellen, das die jungen Menschen in die Lage versetzen soll, eine Ausbildung nicht nur anzutreten, sondern auch mit Erfolg abzuschließen. Das ESF-Projekt „Koordinierungsstelle Teilzeitausbildung“ kann hierfür eine Plattform bilden.

- Migrantinnen und Migranten: Nach Schätzung des Jobcenters verfügen rund 50 % der arbeitslosen SGB II-Empfänger über einen Migrationshintergrund, das sind rund 25.000 Personen. Ähnlich hoch dürfte der Anteil unter allen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen sein. Spezifische Daten über Migrantinnen und Migranten sind in den IT-Systemen der Arbeitsagentur und des Jobcenters nicht abrufbar; so ist auch nicht bekannt, ob die Arbeitslosenquote von Migrantinnen und Migranten höher oder niedriger liegt als die der Ausländer. Ende 2012 bezifferte sich die Arbeitslosenquote von Ausländern in Hamburg auf 14,0 % und lag damit doppelt so hoch wie die durchschnittliche Quote (7,1 %).

Handlungserfordernis

Agentur für Arbeit, Jobcenter und BASFI werden sich dafür einsetzen, dass Möglichkeiten der Auswertung von Daten von Menschen mit Migrationshintergrund in den Systemen der BA geschaffen werden, um über valide Planungsgrößen für die Entwicklung und Umsetzung von spezifischen Programmen für Migrantinnen und Migranten zu verfügen.

⁴⁾ Darunter auch Alleinerziehende in häuslichen Gemeinschaften mit Partnern.

⁵⁾ Jahresdurchschnitt 2011 (IAB-Regional 4/2012).

Sofern die Erhebung spezifischer Merkmale von Migrantinnen und Migranten zur Umsetzung von Maßnahmen erforderlich ist, wird die BASFI die Durchführung von Stichprobenerhebungen beim Jobcenter unterstützen.

- Anerkennungssuchende: Mit dem Hamburgischen Anerkennungsgesetz – Hamburgisches Gesetz über die Anerkennung bestimmter ausländischer Berufsqualifikationen (HmbABQG) – wird den in Hamburg lebenden Zuwanderern die Chance gegeben, ihren erlernten Beruf auszuüben, um die Existenz für sich und ihre Familien dauerhaft zu sichern. Mit dem im Gesetz verankerten Beratungsanspruch, der dazu geschaffenen Zentralen Anlaufstelle Anerkennung (ZAA) und dem Stipendienprogramm der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration sind die Voraussetzungen geschaffen, um Anerkennungssuchende gezielt beraten und fördern zu können. Es muss gewährleistet werden, dass Anerkennungssuchenden ein schneller Zugang zu notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen möglich gemacht wird und finanzielle Mittel dazu bedarfsgerecht zur Verfügung gestellt werden. Das Pilotprojekt „Anpassungsqualifizierung im Handwerk“, das Anerkennungssuchenden die Möglichkeit bietet, die Qualifikationsunterschiede praxisnah in Betrieben des Handwerks auszugleichen, soll ausgebaut und auf seine Übertragbarkeit für Berufe im Bereich der Handelskammer überprüft werden. Die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration und die Arbeitsagentur werden ein gemeinsames Beratungsprojekt für ausländische Hochschulabsolventen aufbauen, mit dem Ziel, sie als Fachkräfte für den Hamburger Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Handlungserfordernis

In den operativen Programmen des Jobcenters und der Arbeitsagentur stehen für Anpassungsqualifizierungen Mittel in den Budgets für Qualifizierung zur Verfügung. Es erfolgt eine Evaluation des Beratungsverfahrens im Anerkennungsgesetz mit dem Ziel, den Zugang in Qualifizierungsmaßnahmen an den Schnittstellen ZAA, Jobcenter, Arbeitsagentur, SGB II, SGB III weiter zu optimieren.

- Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren: Mit der Einrichtung der Hamburger Jugendberufsagentur haben sich die Partner Agentur für Arbeit, Jobcenter, die BASFI, die BSB und die Bezirke vorgenommen, die Planung ihrer Jugendmaßnahmen so abzustimmen, dass sowohl eine Doppelförderung vermieden als auch etwaige Förderlücken geschlossen werden. Mit dem „Planungsteam“

wurde in der Jugendberufsagentur zudem ein Organ geschaffen, das zukünftig die Koordination der Maßnahmenplanungen der Partner wahrnimmt und Angebote der Berufsvorbereitung, der beruflichen Aktivierung und aufsuchenden Beratung, der geförderten Ausbildungsverhältnisse, der Ausbildungsbegleitung und der Akquisition von Ausbildungsplätzen und Vermittlung in Ausbildung aufeinander abstimmt und bedarfsgerecht in quantitativer und qualitativer Hinsicht definiert. Zur Herstellung eines bedarfsgerechten Angebots verständigen sich alle Partner im Rahmen ihrer jeweiligen Budgetverantwortlichkeiten im Planungsteam der Jugendberufsagentur bereits jetzt über das Spektrum und die Platzkontingente der anzubietenden Ausbildungsberufe. Die BASFI wird daher zukünftig ihre Mittel stärker auf die Hinführung sowie die Begleitung und Unterstützung der Jugendlichen bei der Aufnahme einer ungeforderten dualen Ausbildung oder einer Arbeit konzentrieren.

Handlungserfordernis

Jugendliche, die sich bereits außerhalb des Übergangssystems befinden, sollen durch niedrigschwellige Beratungs- und Aktivierungsmaßnahmen angesprochen und auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit begleitet werden. Die BASFI wird ein entsprechendes Angebot durch Verknüpfung von Jugendhilfe- und Arbeitsmarktmitteln bereitstellen, das neben Beratung und Coaching auch schulische und berufspraktische Elemente enthalten soll.

Unversorgte, grundsätzlich ausbildungsfähige Jugendliche sollen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt und bis hin zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss begleitet werden. Arbeitsagentur und BASFI werden dafür neben den bestehenden Instrumenten „abH-plus“ erproben, das eine individualisierte Ausbildungsbegleitung vorsieht.

- Arbeitslose im Alter von 25 bis unter 35 Jahren: In Hamburg waren zu Beginn des Jahres 2013 über 10.000 ungelernte 25- bis 35-Jährige arbeitslos gemeldet. Die Gründe für den fehlenden Berufsabschluss sind vielfältig; in vielen Fällen wird auch zukünftig ein Abschluss nicht möglich sein. Dennoch ist in dieser Zielgruppe ein nennenswertes Potenzial für abschlussorientierte Qualifizierungen, sowohl im Rahmen klassischer Erstausbildungen als auch über den Weg einer Umschulung, zu vermuten.

Das Identifizieren dieser Potenziale und deren Vermittlung möglichst in betriebliche, aber

auch in trägergestützte Ausbildung oder Umschulung ist ein wichtiger strategischer Schwerpunkt in beiden Rechtskreisen im Jahr 2013. Dazu werden folgende Initiativen genutzt:

- In Abhängigkeit von den Ergebnissen der seit Anfang des Jahres laufenden Analyse dieser Zielgruppe und der Prüfung von Eignung, Neigung und Motivation wird der gAG-S in den entsprechenden Branchen bei Arbeitgebern, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen, für die Bewerberinnen und Bewerber beider Rechtskreise betriebliche Umschulungsplätze akquirieren.
- Auch für die Zielgruppe der 25- bis 35-Jährigen sollen zusätzliche flankierende umschulungsbegleitende Hilfen angeboten werden, um den Maßeerfolg zu sichern. Diese Hilfen sollen nach dem Muster der bisher nur für die Zielgruppe der unter 25-Jährigen angebotenen ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) entwickelt werden.
- Zusätzlich werden die Agentur und das Jobcenter im Anschluss an die Bewerberauswahl trägergestützte abschlussorientierte Qualifizierungen initiieren. Für schulische und betriebliche Umschulungen wird dabei das Instrument der „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ (FbW) genutzt.

Die betriebliche Ansprache soll bei der Umsetzung von Aktivitäten der Partner des gemeinsamen arbeitsmarktpolitischen Programms so koordiniert und abgestimmt werden, dass Doppel- und Mehrfachkontakte möglichst vermieden werden.

- Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 35 Jahren: Rund 16.000 Personen dieser Altersgruppe stehen in Hamburg in einem Beschäftigungsverhältnis, verfügen aber über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Im Rahmen der Fachkräftesicherung ist es wichtig, Betriebe für Qualifizierung im eigenen Unternehmen aufzuschließen. Selbst ausgebildetes und an den Betrieb gebundenes Fachkräftepotential bildet eine wesentliche Grundlage für den mittel- bis langfristigen Geschäftserfolg. Neben der klassischen Erstausbildung ist die Umschulung über 25-Jähriger in Betrieben ein Element der gezielten Fachkräftegewinnung. Allerdings ist hier eine intensive Aufklärung und Beratung der einen Umschüler auszubildenden Unternehmen erforderlich. Die Motivation und Ansprache der Unternehmen für eine stärkere Nutzung von Umschulungsmaßnahmen für die bei ihnen schon beschäftigten Mitarbei-

ter wird ein zusätzlicher strategischer Ansatz der Arbeit des gAG-S in 2013 sein. Entscheidend ist hier das Zusammenwirken aller beteiligten Netzwerkpartner, neben Agentur und Jobcenter insbesondere der Kammern und Unternehmensverbände.

Die Gewinnung von Betrieben für Qualifizierung im eigenen Unternehmen wird in zwei Stufen erfolgen:

- Zunächst werden potenziell geeignete und bedarfstragende Unternehmen durch die bekannten kompetenten Netzwerkpartner über Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung durch Qualifizierung grundsätzlich informiert. Hier bedarf es der abgestimmten, gemeinsamen Ansprache aller beteiligten Netzwerkpartner.
 - Im zweiten Schritt akquiriert der gAG-S gezielt Plätze für betriebliche Umschulungen für konkrete Bewerberinnen und Bewerber nach deren Ausbildungseignung und -neigung, die im Rahmen von Bewerber screenings in beiden Rechtskreisen identifiziert werden.
- Frauen: Schnellere Aktivierung von Frauen nach der Familienphase für den Arbeitsmarkt ist eines der Ziele einer verbesserten Erwerbsbeteiligung von Frauen. Desgleichen soll durch eine Verbesserung der Beratung für Alleinerziehende mit dem Ziel, Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote stärker zu nutzen, die nachhaltige Arbeitsmarktintegration unterstützt werden. Grundsätzlich vereinbaren die Partner des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms als Ziel Frauen in den Maßnahmen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Maßnahmen – seien es Vermittlungs-, Qualifizierungs- oder Maßnahmen des Sozialen Arbeitsmarktes – zu fördern.
- Darüber hinaus setzt sich der Senat zum Ziel, den Anteil der Frauen in Führungsposition zu heben. Erwerbsbeteiligung von Frauen und weibliche Führungskraft werden auch Gegenstand der Fachkräftestrategie sein.

Handlungserfordernis

Berufstätige Frauen werden durch ein Coaching-Angebot bei der individuellen Karriereplanung unterstützt. Unternehmen, die im Rahmen ihrer Personalplanung Frauen Aufstiegsperspektiven bieten wollen, können auf ein spezifisches Beratungsangebot zurückgreifen.

Die Agentur für Arbeit und die BASFI werden gezielt das Instrument „Perspektive Wiedereinstieg“ einsetzen, um Frauen nach der Familienphase die

Rückkehr in den Beruf zu erleichtern. Neben der Beratung sollen auch individuelle Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, um den entstandenen Qualifikationsverlust aufzufangen.

Geprüft wird die Verknüpfung von „Perspektive Wiedereinstieg“ und dem bisher aus Mitteln der BASFI und des ESF finanzierten Angebot „Work-life“:

- Ältere: Hohe Priorität kommt nach wie vor der Eingliederung von älteren Arbeitslosen zu. Die Praxis zeigt, dass bei entsprechend intensiver Beratung auch die Eingliederung älterer Arbeitsloser in Beschäftigung gelingt. Gegenüber Arbeitgebern sollen offensive „Werbekampagnen“ und die Initiierung von Pilotprojekten genutzt werden, um das Leistungspotenzial Älterer und ihren Nutzen für Betriebe darstellen zu können.

Zugleich ist von entscheidender Bedeutung, dass die Arbeitskraft älterer Beschäftigter erhalten bleibt. Hier sind insbesondere die Unternehmen in der Pflicht, geeignete Arbeitsplätze einzurichten. Aber auch ältere Beschäftigte sollen dabei unterstützt werden, wenn sie ihre beruflichen Perspektiven verbessern wollen.

Handlungserfordernis

Ältere Beschäftigte sollen im Rahmen eines „Vorsorge-Checks“ ihre beruflichen Fähigkeiten und Perspektiven durch eine Beratung in der Agentur für Arbeit klären und werden dort auch über die Fördermöglichkeiten von Qualifizierungen aufgeklärt.

- Menschen mit gesundheitlichen Handicaps: Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen und Schwerbehinderte sollen ebenfalls gezielt gefördert werden. Menschen mit Schwerbehinderung sind häufig gut ausgebildet, sie verfügen zu 59 % über ein abgeschlossenes Studium oder eine Berufsausbildung gegenüber 54 % nicht schwerbehinderten Arbeitslosen⁶⁾, und machen – am richtigen Platz – einen guten Job. Zudem sind sie häufig besonders motiviert und loyal. Obwohl ihre Handicaps meist keine oder keine maßgebliche Einschränkung bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit darstellen, sind in Hamburg von den ca. 54.000 schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter⁷⁾ durchschnittlich nur 50 Prozent⁸⁾ erwerbstätig. Viele Arbeitgeber tun sich jedoch schwer, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Hier liegen Potenziale brach.

Handlungserfordernis

Mithilfe des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheines, der Initiative Inklusion und unterstützender Berufsbegleitung sollen Menschen mit gesundheitlichen Handicaps in Beschäftigung begleitet werden.

Insgesamt soll bei der Qualifizierung stärker als bisher auch auf eine Modularisierung der Angebote hingewirkt werden, um insbesondere länger arbeitslosen Menschen die Möglichkeit zu geben, Teilqualifikationen zu erwerben, die von potentiellen Arbeitgebern anerkannt und dann unmittelbar eingliederungsorientiert wirken und in späteren Schritten weiter ausgebaut werden können, um nachhaltige Beschäftigung zu gewährleisten.

3. Der soziale Arbeitsmarkt

Die dritte Achse des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms widmet sich den besonders arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen. Auch bei guter wirtschaftlicher Situation und steigendem Fachkräftebedarf gibt es eine Gruppe von Arbeitslosen, bei denen eine Integration in reguläre Beschäftigung in absehbarer Zeit nicht gelingen wird. Im System der Grundsicherung für Arbeitsuchende besteht nach wie vor Handlungsbedarf. Dazu bedarf es des Angebotes von öffentlich geförderten Beschäftigungsmöglichkeiten. Deren Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden zu erhalten, zu stärken bzw. wiederherzustellen. Auf diese Weise können Integrationshemmnisse abgebaut und perspektivisch die Grundlagen für eine Integration in reguläre Beschäftigung geschaffen werden.

So standen im Dezember 2011 (aktuell verfügbare Daten) 62,5 % oder 81.800 der 130.800 erwerbsfähigen Hilfebedürftigen schon länger als zwei Jahre im SGB II-Leistungsbezug; trotz systematischer Förderung in Aktivierungs- oder Beschäftigungsmaßnahmen ist ihnen ein nachhaltiger Übergang in Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht gelungen. Ein Teil dieser Personengruppe kann in einem Sozialen Arbeitsmarkt sinnvoll systematisch an den allgemeinen Arbeitsmarkt herangeführt werden. Die Partner des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms be-

⁶⁾ Arbeitsmarktbericht für schwerbehinderte Menschen, Bundesagentur für Arbeit, 12/2012.

⁷⁾ Statistikamt Nord, Statistisches Jahrbuch für Hamburg 2011, Schwerbehinderte in Hamburg am 31. Dezember 2009.

⁸⁾ Jobcenter team.arbeit.hamburg, Pressemitteilung vom 26. Oktober 2010.

kennen sich hier zu ihrer besonderen Verantwortung für diese Personengruppe und sind sich bewusst, dass die Teilhabe am Arbeitsleben einen wichtigen Aspekt der Teilhabe an der Gesellschaft darstellt. Ziel des Sozialen Arbeitsmarktes ist und bleibt daher die Heranführung an den allgemeinen Arbeitsmarkt Schritt für Schritt mithilfe aufeinander abgestimmter arbeitsmarktpolitischer und flankierender Leistungen des Jobcenter und der Stadt.

Mit dem ersten gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm wurde das Konzept des Sozialen Arbeitsmarktes neu entwickelt. Für arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose mit multiplen Problemlagen wurden – auf der Basis von Arbeitsgelegenheiten – Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen, die in einem strukturierten Rahmen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wieder an regelhafte Arbeitsprozesse heranführten, in der Arbeitswelt unumgängliche Basisqualifikationen vermittelten und – das war neu – gleichzeitig auch Möglichkeiten für individuelle Beratung und persönliches Coaching durch Sozialbetreuer boten. Zentrales Element war die Verbesserung der Zusammenarbeit von Jobcenter und Freien und Hansestadt Hamburg. Langzeitarbeitslose erhielten damit die Chance, schwierige persönliche Problemlagen – wie z.B. Schulden – im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten anzugehen und zu überwinden, auch gerade unter Einbeziehung weiterer externer Beratungseinrichtungen. Langzeitarbeitslose sollten dadurch soweit stabilisiert und motiviert werden, dass sie in einem nächsten Schritt in der Lage sind, weiterführende arbeitsmarktpolitische Instrumente zu nutzen und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden.

Das Konzept des Sozialen Arbeitsmarktes ist weiterhin richtig. Hamburg braucht für arbeitsmarktferne Arbeitslose, die teilweise seit Beginn der SGB II-Reform im Leistungsbezug stehen, ein Instrument, das geeignet ist, über eine längerfristig orientierte Förderung den Lebensrahmen Arbeitsloser neu zu gestalten und damit überhaupt erst die Basis für eine erfolgreiche Wiedereingliederung in Erwerbstätigkeit zu schaffen. Auch hier muss das Prinzip gelten, dass keiner „verlorengehen darf“, soll die dauerhafte Ausgrenzung aus dem Erwerbsleben eines Teils der SGB II-Empfänger verhindert werden. Dabei gilt es auch, der beobachteten hohen Fluktuation und entsprechenden kurzen Verweilzeiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer entgegenzuwirken.

Das Konzept des Sozialen Arbeitsmarktes muss aber weiterentwickelt werden. Dies geschieht auf zwei Wegen:

- Ausbau der Verknüpfung des Sozialen Arbeitsmarktes mit den kommunalen Leistungen gemäß § 16a SGB II: Zuweisungsprozesse und Verantwortlichkeiten müssen in der Beratung von Arbeitslosen insbesondere bei der Schuldnerberatung und der Betreuung noch etabliert und besser mit dem Jobcenter abgestimmt werden. Hierbei soll insbesondere das Instrument der Eingliederungsvereinbarung bei der Zuweisung von Arbeitslosen in Beratungen im Bereich der kommunalen Leistungen offensiver genutzt werden. Auch ein zeitnahe Zugang zu den flankierenden Leistungen soll gewährleistet werden. Ein Problem stellt dabei auch das Abbilden von erfolgreichen Zwischenschritten auf dem Weg einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt dar: So ist systematisch nicht auswertbar, ob sich die Maßnahmeteilnahme positiv auf die Profillage des Arbeitslosen auswirkt.

Handlungserfordernis

Systematische Nutzung der Eingliederungsvereinbarung zur Zuweisung von Arbeitslosen mit komplexen Problemlagen sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Maßnahmen des Sozialen Arbeitsmarktes und Qualifizierungsmaßnahmen in Beratungseinrichtungen gemäß § 16 a SGB II (kommunale Eingliederungsleistungen). Dazu zählen insbesondere Schuldner-, Sucht- und Lebenslagenberatung.

Die Etablierung einer Erfolgskontrolle bzgl. der Wirkung kommunale Leistungen hinsichtlich des nachweisbaren Integrationsfortschritts wird angestrebt.

- Mit dem Instrument FAV (Förderung von Arbeitsverhältnissen – § 16 e SGB II) wird der Soziale Arbeitsmarkt ausgebaut werden. Über das Instrument FAV erhalten auch arbeitsmarktferne Arbeitslose Zugang zu „normaler“ sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Arbeitgeber, die Arbeitslose beschäftigen, erhalten einen Lohnkostenzuschuss bis zu einer Höhe von 75 %, der die Minderleistung der Arbeitslosen auf Grund langer Arbeitslosigkeit und damit verbundener Dequalifizierung ausgleichen soll. Im Gegensatz zu Arbeitsgelegenheiten unterliegen FAV-Beschäftigungen weder der Wettbewerbsneutralität noch dem Zusatzlichkeitsgebot. Diese Form der Beschäftigung schafft qualifizierende Beschäftigung und knüpft auch erfolgreich an das Programm „Tariflohn statt Sozialhilfe“ an. Teilnehmerinnen und Teilnehmer können also in regulären Arbeitsprozessen eingesetzt werden und dort

für das Unternehmen entsprechend Erträge erwirtschaften. Um die Beschäftigung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes mit Hilfe dieses Instruments zu forcieren, finanziert die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration zusätzliche Stellen für Akquise und begleitendes Coaching. Derzeit wurden bereits über FAV geförderte Arbeitsverträge für Tätigkeiten in der Rathauspassage, in Schulküchen und für Tätigkeiten als Hausbetreuer abgeschlossen. Mithilfe von Best-Practice-Beispielen und Berichten von Teilnehmerinnen und Teilnehmern soll die Ansprache von Wirtschaftsunternehmen in der Stadt in Zusammenarbeit mit den bezirklichen Arbeitsmarktkoordinatoren unterstützt werden.

C.

Einbettung des gemeinsamen arbeitsmarktpolitischen Programms in Strategien des Senats und Handlungskonzepte der Bundesagentur für Arbeit

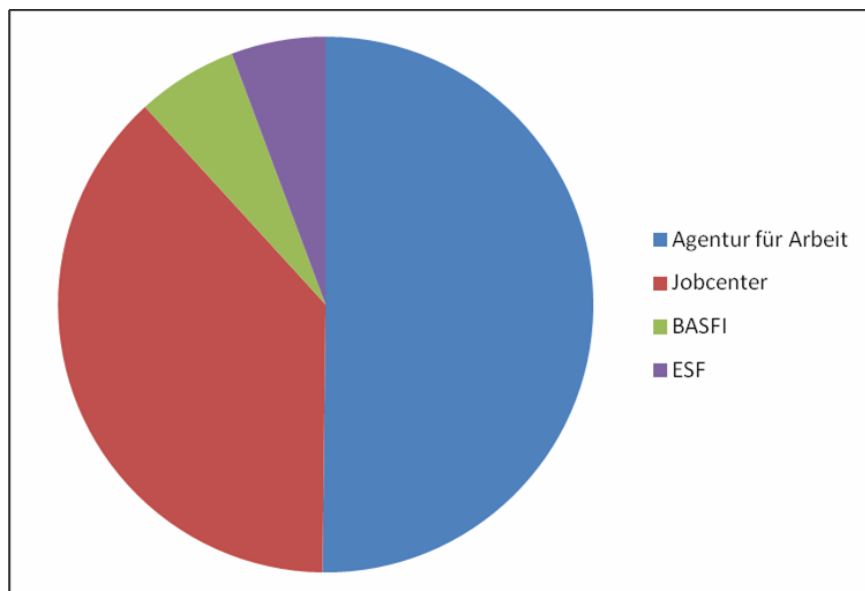
Das gemeinsame arbeitsmarktpolitische Programm von Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und

Integration, Jobcenter und Arbeitsagentur bildet nicht das gesamte arbeitsmarktpolitische Budget der drei Partner ab. Es beschreibt aber die strategischen Linien und handlungspolitischen Schwerpunkte des jeweiligen operativen Handelns der Partner. Konkretisiert und realisiert wird das gemeinsame arbeitsmarktpolitische Programm durch die einzelnen operativen Planungen der Partner, die die jeweils zur Verfügung stehenden Budgets auf Programm- und Maßnahmen-ebene herunterbrechen und mit erwarteten Teilnehmerzahlen und Mittelansätzen hinterlegen.

Insgesamt werden 2013 in den operativen Programmen von der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Jobcenter und Arbeitsagentur rund 277 Mio. Euro für arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen für Arbeitslose und Beschäftigte zur Verfügung stehen (incl. Sondermittel des Bundes für mitnang, IFLAS etc.). Davon entfallen auf:

- Jobcenter team.arbeit.hamburg: rd. 100 Mio. Euro,
- Agentur für Arbeit: rd. 132 Mio. Euro (einschl. Reha-Leistungen und Gründungszuschuss),
- BASFI: 16 Mio. Euro (ohne ESF-Mittel),
- ESF-Landesmittel: 15 Mio. Euro.

Abbildung 3 – Verteilung der arbeitsmarktpolitischen Budgets 2013 auf die arbeitsmarktpolitischen Akteure



Quelle: Eingliederungsmittelverordnung; BASFI

Das gemeinsame arbeitsmarktpolitische Programm ist eingebettet in die politischen Vorhaben des Senats und Handlungskonzepte der Bundesagentur für Arbeit.

- Mit der Jugendberufsagentur haben Agentur für Arbeit, Jobcenter, BSB, BASFI und die Bezirke ein bundesweit einmaliges Projekt zur Beratung und Förderung Jugendlicher in Arbeit und Ausbildung auf den Weg gebracht. Die Jugendberufsagentur wurde in einer eigenständigen Drucksache beschrieben und ihre Einrichtung in einer eigenen Vereinbarung zwischen den Partner des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms hinterlegt.
- Mit der Agentur für Arbeit und den Wirtschafts- und Sozialpartnern wurde in den letzten Monaten eine Fachkräftestrategie für Hamburg entwickelt. Kern der Fachkräftestrategie wird ein Fachkräftenetzwerk sein, in dem unter Leitung von BASFI und Arbeitsagentur strategische Handlungsansätze mit Kammern, Verbänden, Gewerkschaften und Hamburger Behörden praxistauglich operationalisiert und umgesetzt werden.

Alle Arbeitsmarktprogramme sind darauf ausgerichtet, Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Das bedeutet, dass Integrationserfolge nur in enger Kooperation mit Unternehmen erreicht werden können. Der Senat wird das bisherige „Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg“ im Rahmen der gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Hamburg, der Handels- und Handwerkskammer Hamburg, dem Unternehmensverband Nord und dem Deutschen Gewerkschaftsbund entwickelten Fachkräftestrategie für Hamburg zu einem Fachkräftenetzwerk weiterentwickeln. BASFI und Agentur für Arbeit richten eine gemeinsame Geschäftsstelle ein. Ab dem Sommer 2013 wird das neue „Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung – Hamburger Fachkräftenetzwerk“ mit seinen Projektgruppen organisatorisch den Rahmen für eine fachpolitikübergreifende Arbeit aller Partner bieten.

Die Projektgruppe „Berufliche Bildung und Qualifizierung“ wird dabei den fachlichen Austausch zwischen Behörden und Unternehmen organisieren. In einer konzertierten Aktion sollen gemeinsam einheitliche Formen und Aktionen der Ansprache von Unternehmen entwickelt werden.

- Mit dem zum 1. August 2012 in Kraft getretenen Hamburgischen Anerkennungsgesetz und seinem bundesweit einmaligen Beratungsanspruch hat der Senat darüber hinaus Voraus-

setzungen für die nachhaltige Integration von qualifizierten Zuwanderern in Beschäftigung geschaffen.

- Der Hamburger Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet Stadt und Partner zu einer Reihe von Handlungserfordernissen, siehe Drucksache (20/5258) zur Umsetzung der UN-Behindertenkonvention. Das zuständige Amt der BASFI hat zugesagt, über die Umsetzung des Landesaktionsplanes sowie zeitgleich mit der Vorlage des Berichtes zum Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm zu berichten. Im Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2012 war auf eine Beschreibung der Vermittlungs- und Qualifizierungsmaßnahmen verzichtet worden, um den Ergebnissen des Landesaktionsplanes für die Zielgruppe der Menschen mit Handicap in Hamburg nicht vorzugreifen. Dies wird mit dem Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2013 verändert: Diese große Gruppe der Arbeitslosen stand und steht im Fokus der Bemühungen der Partner des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms. Dies wird künftig auch in den Handlungsentscheidungen abgebildet.

II. TEIL:

Bericht zur Umsetzung der Programme 2012 und zu den Handlungsentscheidungen 2013 auf Programmebene

Im zweiten Abschnitt werden die einzelnen Programme des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms 2012 aus den drei Säulen Vermittlung, Qualifizierung und sozialer Arbeitsmarkt bewertet und Schlüsse für die Programmgestaltung 2013 gezogen. Handlungsleitend sind die im ersten Teil aufgeführten strategischen Entscheidungen. Die Ergebnisse der Bewertung durch die externen Berater fließen in die Betrachtung ein.

Die Partner des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms haben sich darauf verständigt, die Handlungskonsequenzen für das Programm 2013, die sich aus den Ergebnissen 2012 ergeben, so zu beschreiben, dass die unterjährigen Nachsteuerungsmöglichkeiten der Akteure erhalten bleiben, um eine gute Mitelausschöpfung zu gewährleisten.

So konnten beispielsweise auf Grund einer nach Veröffentlichung des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms bekanntgewordenen Budgetaufstockung im Jobcenter team.arbeit.hamburg die vorgesehenen Mittel für Qualifizierung noch einmal erhöht werden. Insgesamt war die Ausschöpfung des Eingliederungstitels durch Jobcenter team.arbeit.hamburg im Jahr 2012 mit 92,8% deutlich besser als im Jahr 2011 (84,7%) und lag höher als die Ausschöpfungsquote

des Bundes mit 89,8%. Die Ausgaben bezifferten sich im Jahr 2012 auf 101,957 Mio. Euro von 109,873 Mio. Euro verfügbaren Mitteln und im Jahr 2011 auf 113,483 Mio. Euro von 134,348 Mio. Euro verfügbaren Eingliederungsmitteln.

1. Vermittlung arbeitsmarktnaher Arbeitsloser in Beschäftigung durch einen gemeinsamen Arbeitgeberservice

Den Schwerpunkt der ersten Achse des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms bildet auch 2013 der Ende 2011 geschaffene Arbeitgeberservice von Jobcenter und Arbeitsagentur.

1.1 Gemeinsamer Arbeitgeberservice

Der gemeinsame Arbeitgeberservice hat am 16. November 2011 seine Arbeit aufgenommen. Ziel der Zusammenführung der beiden getrennten Arbeitgeberservices von Arbeitsagentur und Jobcenter war, durch die Einführung des Prinzips „One face to the customer“ Doppelzuständigkeiten bei der Vermittlung von Arbeitslosen und der Deckung von Stellenbedarfen der Arbeitgeber zu vermeiden und dadurch eine effektivere und effizientere Vermittlungstätigkeit zu erreichen. Auch sollte der Marktanteil des Arbeitgeberservice bei der Vermittlung offener Stellen in Hamburg insgesamt erhöht werden.

Im Vergleich zu anderen gemeinsamen Arbeitgeberservices im Bundesgebiet schneidet der Hamburger gemeinsame Arbeitgeberservice gut ab. Die Anzahl erfolgreich besetzter Stellen hat sich in Hamburg zum Vorjahr zwar um 10,1% reduziert; in Deutschland betrug der Rückgang aber 16,3%. Der Anteil erfolgreich besetzter Stellen mit SGB II-Bewerberinnen und Bewerbern ging in Hamburg im Vergleich zum Vorjahr um 5,7% zurück, in Deutschland aber um 14,9%. Seine selbst gesteckten Ziele hat der gemeinsame Arbeitgeberservice 2012 damit noch nicht erreicht.

Ergebnisse

In 2012 konnten durch den gemeinsamen Arbeitgeberservice 8.815 Stellen erfolgreich besetzt werden. Gegenüber 2011 entsprach dies einem Rückgang von 989 Stellen oder einem Minus von 10,1%. Der Marktanteil verringerte sich von 4,2% auf 3,6%.

Die Anzahl erfolgreicher Vermittlungsvorschläge für Hamburger SGB II – Bewerberinnen und – Bewerber durch den Gemeinsamer Arbeitgeberservice bezifferte sich 2012 auf 1.091 gegenüber 1.199 in 2011. Der Rückgang ist nach Aussagen der Arbeitsagentur allerdings im Wesentlichen auf

eine neue Abfragelogik und eine Erfassungsbegrenzung von 3 Monaten zurückzuführen.⁹⁾

Insgesamt wurden – über die Anzahl erfolgreicher Vermittlungsvorschläge hinaus – 1.720 Stellen mit Unterstützung des gemeinsamen Arbeitgeberservice mit SGB II – Kunden besetzt.

Der gegenüber 2011 verringerte Vermittlungserfolg ist im Wesentlichen in der Zusammenlegung zweier bisher getrennter Organisationseinheiten und der damit verbundenen notwendigen Mitarbeiterqualifizierungen zur Durchsetzung einheitlicher Qualitätsstandards begründet. Diese Organisationsprozesse haben über einen begrenzten Zeitraum die eigentlichen Vermittlungstätigkeiten des gemeinsamen Arbeitgeberservice überlagert. Hinzu kam, dass die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Bereich Arbeitnehmerüberlassung gegenüber dem Vorjahr rückläufig war.

Ausblick 2013

Für 2013 wird es im Wesentlichen darauf ankommen, gegenüber Arbeitgebern das tatsächliche, realistische Vermittlungspotenzial der beim gemeinsamen Arbeitgeberservice betreuten Arbeitslosen aufzuzeigen und gemeinsam mit potentiellen Arbeitgebern notwendige Qualifizierungsmaßnahmen für Bewerberinnen und Bewerber zu verabreden, die geeignet sind, einen Ausgleich zwischen den von Arbeitgebern gemeldeten Bedarfen und den tatsächlichen Potenzialen der Arbeitslosen zu schaffen. Durch gezielte Ansprache von Betrieben, insbesondere aus dem Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen, soll die Dienstleistungs- und Beratungsfunktion des gemeinsamen Arbeitgeberservice bei der Personalentwicklung von Betrieben ausgebaut werden.

Daneben sollte die Optimierung der internen Prozessabläufe abgeschlossen werden. Die operative Verantwortung trägt hierfür die Arbeitsagentur.

Die Vermittlungsergebnisse des gemeinsamen Arbeitgeberservice sollen 2013 gesteigert werden. Ziel ist, die Zahl der erfolgreich besetzten Stellen insgesamt und die der Ausbildungsstellen im Besonderen zu erhöhen, den Marktanteil zu steigern und den Anteil der erfolgreich besetzten Stellen mit Hamburger SGB II-Bewerbern zu erhöhen.

⁹⁾ Veränderung hinsichtlich einer Konsolidierung der Vermittlungsvorschläge: erfolgreich besetzte Stellen werden dem Ausübungsort und nicht dem betreuenden Arbeitgeberservice zugeordnet.

1.2 Aktivierungs- und Eingliederungsmaßnahmen

Einen weiteren Eckpfeiler im Rahmen des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms im Schwerpunkt Vermittlung bilden die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung beim Arbeitgeber gemäß § 45 SGB III. Ein Teil dieser Maßnahmen soll auf die schnelle Vermittlung von Arbeitslosen in Beschäftigung ausgerichtet werden. Hierfür wurden insbesondere betriebliche Maßnahmen zur Aktivierung bei Arbeitgebern zur Anbahnung von Beschäftigungsverhältnissen genutzt.

Ergebnisse

Im Jahresverlauf 2012 haben im Rechtskreis des SGB II insgesamt 3.940 Arbeitslose und im Rechtskreis des SGB III insgesamt 4.106 Arbeitslose Maßnahmen zur Aktivierung und Eingliederung bei einem Arbeitgeber abgeleistet.

Aktivierungs- und Eingliederungsmaßnahmen bei Arbeitgebern zählen mit zu den erfolgreichsten Maßnahmen des SGB III. Nach Erhebungen der Arbeitsagentur sind 44 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sechs Monate nach Ende der Maßnahme in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Basis: Ende der Maßnahmen in 2010/2011; aktuellere Daten liegen nicht vor).

Ausblick 2013

Das Instrument der Eingliederungs- und Aktivierungsmaßnahmen bei einem Arbeitgeber soll auch 2013 in beiden Rechtskreisen offensiv genutzt werden.

1.3 Qualifizierungsmaßnahmen

Im Eingliederungstitel des Jobcenter team.arbeit.hamburg waren 2012 Mittel in Höhe von rund 22,5 Mio. Euro für die Qualifizierung Arbeitsloser in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) geplant. Durch die Budgetaufstockung für Qualifizierungsmaßnahmen konnten im Rahmen der unterjährigen Überplanungen beim Jobcenter tatsächlich sogar 30,5 Mio. Euro für die Qualifizierung von Arbeitslosen im Rahmen von FbW verausgabt werden.

Ergebnisse

Im Jahresverlauf 2012 haben im Rechtskreis des SGB II insgesamt rund 6.045 Arbeitslose an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung teilgenommen, das waren rund 1.600 mehr als 2011.

Die Partner kommen zu dem Ergebnis, dass das Bereitstellen eines großzügigen Budgets für Qualifizierungsmaßnahmen von integrationsnahen

Arbeitslosen in erheblichem Maße zum Erreichen der Integrationsquote von 23,8 %¹⁰⁾ im Jahr 2012 im Rechtskreis SGB II beigetragen hat.

Ausblick 2013

Der Mitteleinsatz für FbW-Maßnahmen im Rechtskreis des SGB II wird auf dem ursprünglichen Ansatz des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms 2012 fortgeschrieben. Es besteht Einvernehmen, dass die bei der Umsetzung des operativen Arbeitsmarktprogramms des Jobcenters im Jahresverlauf 2013 nicht verausgabten bzw. frei werdenden Mittel in anderen Maßnahmen zur Aufstockung des Budgets der Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden.

1.4 Hamburger Modell und Flankierende Programme

1.4.1 Hamburger Modell

Jobcenter team.arbeit.hamburg hat in 2012 aus dem Eingliederungstitel Mittel in Höhe von 8,5 Mio. Euro für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerzuschüsse im „Hamburger Modell“ bereitgestellt, das die Schaffung von Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte zum Ziel hatte. Damit sollten 1.500 Integrationen auf sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze gefördert werden. Bei einem angenommenen Verbleibsanteil von rund 53 % in Beschäftigung nach Maßnahmeende hätten dann 800 Arbeitslose dauerhaft in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können.

Ergebnisse

Für das Programm wurden tatsächlich nur 4,832 Mio. Euro verausgabt, im Jahresverlauf 2012 konnten 1.950 Arbeitslose in das Programm vermittelt werden. Im Ergebnis wurde im Durchschnitt der Monate Januar bis Oktober (aktuellere Daten liegen nicht vor) ein Bestand von 1.117 Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Hamburger Modell gefördert. Bei einem Verbleibsanteil von rund 52 % in Beschäftigung nach Maßnahmeende¹¹⁾ wären dann 590 Arbeitslose dauerhaft in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert worden

Die gegenüber den Planungen niedrigere Förderwirkung des Programms ist darauf zurückzuführen, dass das Programm zum Jahresbeginn nur schleppend umgesetzt werden konnte. Verantwortlich war die Ausrichtung auf die Regelung des § 16f SGB II auch für die Förderung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ab 10/2011.

¹⁰⁾ Geschäftsergebnisse SGB II kumuliert bis Dezember 2012, BA-Statistik.

¹¹⁾ Vgl. IAB-Kurzbericht Nr. 3/2006.

Mit der Instrumentenreform zum 1. April 2012 entfiel dieses. Die Förderkriterien sind weiter eingeschränkt worden (Langzeitleistungsbezieher/-innen, Nachbeschäftigungswirkung). Nach einer Nachsteuerung durch das Jobcenter konnte im Jahresverlauf die Eintrittszahl in das Programm wieder gesteigert werden. Die gegenüber dem Planansatz niedrigere Mittelbeanspruchung ist zusätzlich im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Maßnahme den möglichen Förderzeitraum nicht ausschöpfen. Die durchschnittliche Förderdauer betrug in 2012 nur knapp 6 Monate.

Ausblick 2013

Das Programm soll auf Grund der Erfahrungen in 2012 mit dem Ziel einer Förderung von erneut 1.500 Integrationen bei geringerem Haushaltsansatz fortgeführt werden. Um die Verweildauer der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Hamburger Modell zu erhöhen, soll das ESF-Projekt Jobbonus aktiviert werden.

1.4.2 ESF-Weiterbildungsbonus

Das Projekt „Weiterbildungsbonus“ ist ein Qualifizierungsprojekt, das die fachliche und tätigkeitsbezogene Weiterbildung von Beschäftigten auf ihrem neuen Arbeitsplatz unterstützt. Mit dem Programm werden berufliche Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildungen insbesondere für gering qualifizierte Beschäftigte mit einem variablen Zuschuss zwischen 50 % und 100 % der Qualifizierungskosten gefördert.

Die neu in das Programm „Hamburger Modell“ eintretenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden hierüber weitergebildet, um den Anforderungen ihres neuen Arbeitsplatzes besser gerecht zu werden. Hierfür wurden im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) ca. 0,5 Mio. Euro im Projekt „Weiterbildungsbonus“ jährlich zusätzlich bereitgestellt.

Ergebnisse

10 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hamburger Modell sollten von Qualifizierungen profitieren, d.h. prognostizierte 150 Teilnehmende sollten 2012 an dem Programm teilnehmen. Mit 165 Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde dieses Ziel übertroffen, das waren knapp 16 % des Bestandes.

Ausblick 2013

Das Programm wird fortgesetzt.

1.5 Eingliederungszuschüsse für ältere Arbeitslose

Zum Ausgleich der Differenz zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den (fehlenden) Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber können Arbeitgeber bei der Einstellung von Arbeitslosen finanzielle Hilfen zum Ausgleich von Minderleistungen erhalten. Ziel ist, insbesondere ältere Arbeitslose nach der Einstellung über einen längeren Zeitraum in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zu fördern und ihnen die Möglichkeit zu geben, vorhandene Qualifikationslücken in der betrieblichen Praxis zu schließen.

Jobcenter team.arbeit.hamburg hat aus dem Eingliederungstitel 3,2 Mio. Euro für Eingliederungszuschüsse zur Förderung von älteren Arbeitslosen des Rechtskreises des SGB II zur Verfügung gestellt. Maximal konnten 50 % der Lohnkosten neu eingestellter Arbeitsloser für längstens 12 Monate gezahlt werden. Arbeitgeber erhalten somit in der Einarbeitungsphase der ehemals Arbeitslosen einen finanziellen Ausgleich für deren noch angenommenes verringertes Leistungsniveau.

Ergebnisse

Der tatsächliche Mitteleinsatz des Programms bezifferte sich auf 1,2 Mio. Euro. Statt 171 geplanter Eintritte konnten in 2012 nur 94 Eintritte realisiert werden. Die Ziele wurden mithin verfehlt.

Zu beachten ist, dass für ältere Arbeitslose mit dem Bundesprogramm „50 + mitnman“ ein weiteres Förderprogramm mit einem Fördervolumen in Höhe von 5,6 Mio. Euro bereitsteht, das die gleiche Zielgruppe im Fokus hat.

Ausblick 2013

Die Förderung der Arbeitsaufnahme älterer Arbeitsloser mit dem Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitslose soll 2013 fortgesetzt werden. Denn auch wenn 2012 erhebliche Anstrengungen vorgenommen wurden: Ältere Arbeitslose konnten von dem Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Hamburg kaum profitieren: Die Arbeitslosigkeit in beiden Rechtskreisen stieg 2012 gegenüber 2011 bei den über 55-Jährigen um 3,8 %.¹²⁾ Dies macht deutlich, dass 2013 gegenüber 2012 verstärkte Bemühungen vonnöten sind, um Erfolge – auch mithilfe des Eingliederungszuschusses – zu erreichen.

Das Sonderprogramm des Bundes „50 + / mitnman“ soll 2013 daher ebenfalls mit einem

¹²⁾ BA-Statistik, Stand Dezember 2012.

erweiterten Mittelvolumen von rund 7,3 Mio. Euro in Hamburg fortgesetzt werden.

1.6 Das Kleinstkreditprogramm

Letztes Standbein der Förderung der direkten Arbeitsaufnahme ist die Förderung der Selbstständigkeit durch Arbeitsagentur, Jobcenter und BASFI:

Beim Kleinstkreditprogramm der BASFI können Arbeitslose, die sich selbstständig machen wollen, einen Kredit zur Existenzgründung in Höhe von maximal 12.500 Euro aus Landesmitteln erhalten. Die Beratung von Existenzgründern erfolgt über einen Träger, die operative Abwicklung wird durch die Wohnungsbaukreditanstalt (Förderbank) durchgeführt. Das Programm wird aus dem Haushalt der BASFI mit 0,4 Mio. Euro finanziert. Geplant war, bis zu 100 Existenzgründer zu fördern. 70 % der geförderten Existenzgründer sollten nach Beendigung der Förderung ihre Selbstständigkeit weiterführen.

Ergebnisse

Insgesamt haben 33 Gründerinnen und Gründer in 2012 einen Förderantrag gestellt. Die Zahl der Anträge blieb damit erheblich hinter den Erwartungen zurück. Es besteht Grund zur Annahme, dass vor dem Hintergrund der günstigen Beschäftigungslage in Hamburg der Weg in eine Existenzgründung für arbeitslose SGB II-Leistungsbezieher weniger attraktiv ist, als die Suche nach einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Erfreulich ist aber, dass zum jetzigen Berichtszeitpunkt alle Gründerinnen und Gründer weiter auf dem Markt tätig sind. Der Erfolg der Aufnahme einer Selbstständigkeit mithilfe des Kleinstkreditprogramms wird durch die BASFI weiter beobachtet und jeweils in dem zweijährig erscheinenden Bericht der BASFI zum Kleinstkreditprogramm veröffentlicht.

Ausblick 2013

Um die Zahl der Antragstellerinnen und Antragsteller zu erhöhen, wurden zum Jahresbeginn 2013 die Richtlinien geändert und das Programm attraktiver gemacht: Die maximale Förderhöhe wurde auf 17.500 Euro erhöht, und bis zu 2 Jahre nach erfolgter Gründung ist eine Förderung möglich. Für die Schaffung eines zusätzlichen sozialversicherungspflichtigen Arbeits- oder Ausbildungsplatzes gibt es eine Prämie. Künftig können auch wieder Vorhaben wie mobile Verkaufsstände, Immobilienvermittlung, Vertreter oder Vertriebsbeauftragte finanziert werden.

1.7 Das Einstiegsgeld

Jobcenter team.arbeit.hamburg unterstützt ehemals arbeitslose Existenzgründerinnen und -gründer im SGB II-Bezug mit dem „Einstiegs-geld“. Mit dem Einstiegsgeld kann Existenzgründerinnen und -gründern, die sich aus der Arbeitslosigkeit heraus selbstständig machen, ein Zuschuss oder Darlehen zum Arbeitslosengeld II gewährt werden. Geplant war, mit rund 0,5 Mio. Euro diese durch Zuschüsse oder Darlehen bis zu einer individuellen Höhe von in der Regel 4.000 Euro zu unterstützen.

Ergebnisse

In 2012 wurden 420.000 Euro Einstiegsgeld an Existenzgründerinnen und -gründer ausgezahlt. Mit tatsächlich erreichten 298 Eintritten wurde der Planansatz von 307 Eintritten nahezu erreicht.

Ausblick 2013

Im Jahr 2013 soll mithilfe des Einstiegsgelds die Beendigung von Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Selbstständigkeit gefördert werden. Auf Grund der gegenüber 2012 beschränkten häuslicher Mittel wird der Umfang der Förderungen voraussichtlich leicht reduziert.

1.8 Gründungszuschuss

Die Agentur für Arbeit Hamburg unterstützt Arbeitslose im SGB III-Bezug bei der Existenzgründung durch Gewährung von Gründungszuschüssen bei dem Sprung in die Selbstständigkeit.

Ergebnisse

Gründungszuschüsse wurden in Hamburg in Höhe von 30,9 Mio. Euro ausgezahlt. Hamburg hat mit einer Ausschöpfungsquote von 99,4 % damit bundesweit das beste Ergebnis erzielt.

Ausblick 2013

Das vorhandene Budget für Gründungszuschüsse soll in Hamburg auch 2013 ausgeschöpft werden.

2. Gezielte Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen

Bildung ist weiterhin der Schlüssel zum Arbeitsmarkt. Mithilfe breitgefächelter Bildungsangebote für Beschäftigte und Arbeitslose wirken die Partner des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms der Spaltung des Arbeitsmarktes entgegen: Hier ein durch Fachkräftemangel bestimmtes Arbeitsplatzangebot, das um qualifizierte Mitarbeiter konkurriert; dort ein heterogenes Bild von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden, bei denen fehlende Qualifizie-

rung eines der größten Hemmnisse auf dem Weg in Arbeit ist.

Die Partner bekräftigen ihr Bekenntnis zum Schwerpunkt Qualifizierung und erneuern ihr Engagement durch ein breites Maßnahmeangebot. Die verschiedenen Ansätze sollen künftig in einer gemeinsamen Fachkräftestrategie für Hamburg gebündelt werden, die zurzeit erarbeitet und der Bürgerschaft voraussichtlich im Sommer zu- geleitet wird.

2.1 Qualifizierung und Bildung für Beschäftigte

Ziel ist, vorbeugend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausreichend Fortbildungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, um ihnen mithilfe von Aufstiegsqualifizierungen zu ermöglichen, sich beruflich im Unternehmen weiter zu entwickeln und damit ihren Arbeitsplatz zu sichern.

2.1.1 Weiterbildungsbonus

Mit Mitteln des ESF wurde das Programm „Weiterbildungsbonus“ der BASFI aufgestockt. Mit dem Programm werden berufliche Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildungen insbesondere für geringqualifizierte Beschäftigte mit einem variablen Zuschuss zwischen 50 % und 100 % der Qualifizierungskosten gefördert. Die Förderbedingungen werden nach Bedarf und finanzieller Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und Unternehmen flexibel gestaltet. Das Programm Weiterbildungsbonus wurde für diesen Zweck zusätzlich mit weiteren 0,5 Mio. Euro pro Jahr aus dem ESF ausgestattet. Damit standen 2012 für die Qualifizierung von gering qualifizierten Beschäftigten insgesamt 1,2 Mio. Euro aus Mitteln des ESF sowie 0,3 Mio. Euro aus der BASFI zur Verfügung.

Ergebnisse

Mit dem Programm sollten jährlich mindestens 500 Beschäftigte zusätzlich gefördert werden. Tatsächlich wurden – auch dank der finanziellen Aufstockung im Rahmen des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms – 1.959 Teilnehmerinnen und Teilnehmer qualifiziert.

Ausblick 2013

Das Projekt wird fortgeschrieben.

2.1.2 Weiterbildungsbonus für Aufstockerinnen und Aufstocker

Um das Leistungspotenzial der beim Jobcenter registrierten 36.000 Aufstockerinnen und Aufstocker¹³⁾ – also Personen, die einer Beschäftigung nachgehen, aber dennoch weiterhin im SGB II-Leistungsbezug stehen – auszuschöpfen, werden diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

mer dabei unterstützt, berufliche Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen. Damit sollen ihnen zusätzliche Chancen eröffnet werden, sich beruflich weiter zu entwickeln und aus dem Hilfebezug zu lösen. Das Programm „Weiterbildungsbonus“ wurde für diese Zielgruppe daher zusätzlich mit weiteren 0,5 Mio. Euro im Jahr aus dem ESF ausgestattet.

Ergebnisse

Mit dem Programm sollten jährlich mindestens 500 Aufstockerinnen und Aufstocker zusätzlich gefördert werden. Es gab zunächst große Probleme, potenzielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer – die ja bei unterschiedlichsten Arbeitgebern beschäftigt waren – zu lokalisieren und für eine Teilnahme zu gewinnen. Tatsächlich nahmen 2012 nur 73 Personen an dem Programm teil.

Ausblick 2013

Zugunsten einer besseren Auslastung wurden durch den Träger öffentlichkeitswirksame Maßnahmen ergriffen, um mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber zu einer Teilnahme zu motivieren. Das Programm wird angepasst fortgeschrieben.

2.1.3 Programm WeGebAU¹⁴⁾

Ebenfalls auf Arbeitnehmer zielt das Programm WeGebAU: Mit dem durch die Agentur für Arbeit Hamburg finanzierten Programm Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU) sollten ungelernete Beschäftigte, die ein erhöhtes Arbeitsmarktrisiko tragen, präventiv zu einem beruflichen Abschluss geführt werden. Ziel ist, Betriebe dafür zu motivieren, ungelernete Beschäftigte dabei zu unterstützen, einen Berufsabschluss zu erlangen. Dieser wird im Rahmen der Externenprüfung – z.B. bei der Handels- oder Handwerkskammer – anerkannt. Einen Schwerpunkt wird darüber hinaus das weitere Werben um Akzeptanz von Ausbildungsbausteinen darstellen.

Ergebnisse

In 2012 haben 306 Ungelernte an Umschulungen, Externenprüfungen und Teilqualifizierungen teilge-

¹³⁾ Im Oktober 2012 (aktuellste Zahl) gab es in Hamburg 36.093 erwerbstätige ALG II-Bezieher (Statistik der BA).

¹⁴⁾ Das Programm Wegebau wird untenstehend erneut ausgewertet, da verschiedene Zielgruppen von dem Programm profitieren und das Gemeinsame Arbeitsmarktprogramm 2012 wie auch der entsprechende Bericht zur Umsetzung der Zielgruppenstruktur folgen.

nommen, um ihre Beschäftigung zu sichern. Insgesamt haben 421 Teilnehmerinnen und Teilnehmer vom Programm profitiert.

Ausblick 2013

Das Programm wird fortgeführt.

2.1.4 Zentrale Anlaufstelle Anerkennung

Das von der BASFI kofinanzierte ESF-Projekt „Zentrale Anlaufstelle Anerkennung“, eine Beratungsstelle für Fragen rund um das Thema Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in Hamburg, wurde im Rahmen des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms 2012 aus ESF-Mitteln aufgestockt. Neben den Beratungen organisiert die Anlaufstelle Schulungen und Fachveranstaltungen zum Thema „Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen und Qualifikationen“ und vernetzt die Akteure auf dem Gebiet der beruflichen Anerkennung und der Migrationsberatung in Hamburg und vergibt Stipendien auf der Basis einer von der BASFI herausgegebenen Förderrichtlinie (s. hierzu 2.1.6).

Ergebnisse

Das Angebot, Ratsuchende in einer individuellen Beratung über Anerkennungsmöglichkeiten zu informieren und im Anerkennungsverfahren zu begleiten, wurde seit Beginn des Projektes in rund 2.200 Beratungsgesprächen in Anspruch genommen.

Davon waren 34 % Männer und 66 % Frauen. Von den Ratsuchenden verfügten 72 % über einen akademischen Abschluss. Die größten Berufsgruppen waren pädagogische Berufe mit 25 % der Ratsuchenden, Ingenieursberufe mit 13 %, Wirtschaftswissenschaften mit 12 % sowie Gesundheitsberufe und Handwerk mit jeweils 10 %.

60 % der Ratsuchenden waren arbeitslos. Die Ratsuchenden stammten aus insgesamt 114 unterschiedlichen Herkunftsländern. Am stärksten repräsentiert waren die GUS-Länder (31 %), der Nahe Osten und Asien (18 %) sowie mittel- und osteuropäische Länder mit 16 %.

Ausblick 2013

Durch das im April 2012 in Kraft getretene Bundesanerkennungsgesetz und das im August 2012 in Kraft getretene Landesanerkennungsgesetz (HmbBQFG)¹⁵⁾ erhält das Programm weiterhin wachsenden Zuspruch. Auf Grund der Verankerung des Rechtsanspruchs auf Beratung im Landesanerkennungsgesetz wird das Projekt ab 2014 als Regelaufgabe aus Mitteln des Haushaltes der BASFI weiterfinanziert. Die Anlaufstelle soll räum-

lich mit dem Hamburg Welcome Center zusammengeführt werden.

2.1.5 ESF-Pilotprojekt Anpassungsqualifizierung im Handwerk

In dem ESF-Pilotprojekt sollen in Hamburg lebende Anerkennungssuchende auf Beschäftigungsstellen in Betrieben mit Ausbildungserlaubnis vermittelt werden. Dort erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, durch die berufliche Praxis die noch fehlenden Berufsqualifikationen zu erwerben und nachzuweisen. Der Beschäftigungsbetrieb qualifiziert die Teilnehmerin/den Teilnehmer individuell entsprechend der im Anerkennungsbescheid festgestellten fehlenden Qualifikationen zur Erlangung des Berufsabschlusses. Die Teilnehmenden werden über die Anerkennungsstelle der Handwerkskammer gewonnen. Die Qualifizierungsberatung stellt eine zentrale Schnittstelle im Projekt dar. Hier werden die im Anerkennungsverfahren festgestellten Unterschiede in Lehr- und Lernaufträge operationalisiert, die in konkrete Qualifizierungspläne münden.

Mit diesem Projekt setzt Hamburg bundesweit einen weiteren Akzent, die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zu befördern und die Erfordernisse aus dem Anerkennungsgesetz des Bundes sowie dem Landesgesetz über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen umzusetzen. Aus dem Projekt sollen Erkenntnisse für verbindliche Verfahren im Bereich der Anpassungsqualifizierungen gewonnen werden.

Mit dem Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2012 war avisiert worden, zunächst für 100 Teilnehmende in ausgewählten Berufen des Handwerks die Möglichkeit zu schaffen, einen deutschen Berufsabschluss zu erreichen. Davon sollten 70 Teilnehmende das Pilotprojekt erfolgreich abschließen. Hierfür wurden insgesamt rund 1,25 Mio. Euro aus ESF-Mitteln bereitgestellt. Das Projekt wurde an die Handwerkskammer Hamburg, ELBCAMPUS vergeben und ist nach einer Konzeptphase zum Jahresende 2012 gestartet.

Ergebnisse

Nach den ersten Erfahrungen im Projekt zeigte sich, dass mehr Menschen als erwartet ohne Anpassungsmaßnahmen eine vollständige Gleichwertigkeit ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen erreichen konnten. Insgesamt haben

¹⁵⁾ Hamburgisches Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz.

bis Ende Januar 2013 von 39 durch die Handwerkskammer durchgeführten Gleichwertigkeitsprüfungen 24 eine volle Anerkennung und nur 15 eine teilweise Anerkennung erhalten, die dann grundsätzlich eine berufspraktische oder theoretische Qualifizierung benötigen.

Nach dem Abschluss der Konzeptionsphase startete das Projekt im August 2012. Seitdem haben in der Umsetzungsphase bislang 4 Teilnehmende eine Anpassungsqualifizierung erhalten.

Ausblick 2013

Das Programm wird fortgesetzt. Es wird erwartet, dass 2013 mit der zunehmenden Bekanntheit des Anerkennungsgesetzes und seinen Möglichkeiten und einer verstärkten Öffentlichkeitsarbeit die Nachfrage von Anerkennungssuchenden in handwerklichen Berufen steigen und die für 2012 geplante Zielzahl erreicht wird.

2.1.6 Das Stipendienprogramm

Mit dem Stipendienprogramm ist Hamburg bundesweit Vorreiter bei der finanziellen Unterstützung bei der Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen: Das Stipendienprogramm der BASFI richtet sich an Anerkennungssuchende im Bereich der reglementierten und nicht reglementierten Berufe.

Förderfähig sind Kosten, die durch ein Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit (nachfolgend Anerkennungsverfahren), für die Durchführung von Ausgleichsmaßnahmen bei reglementierten Berufen (Anpassungslehrgang, Eignungsprüfung, Kenntnisprüfung) sowie vergleichbare Maßnahmen bei nicht reglementierten Berufen entstehen oder damit im Zusammenhang stehen. Darüber hinaus sind Kosten für Sprachkurse oberhalb des Niveaus B1 förderfähig sowie Einmalzuschüsse z.B. zur Finanzierung von Lernmitteln, Kurs- und Prüfungsgebühren bis zu 12.000 Euro, sofern bestimmte Einkommensgrenzen eingehalten werden.

Die Förderung wird nachrangig gewährt, wenn die Antragstellerin oder der Antragsteller die Anerkennung nicht aus eigenen Mitteln finanzieren kann und Mittel der Arbeitsförderung im SGB II und SGB III nicht gewährt werden.

Ein am BAföG orientiertes Stipendium soll zur Sicherung des Lebensunterhalts beitragen. 50 % werden als Darlehen gezahlt, 50 % der Förderung sind ein Zuschuss, der nicht zurückgezahlt werden muss. Berechtigte können längstens 36 Monate gefördert werden (entspricht der aktuellen BAföG-Förderung). Die Höhe des Stipendiums richtet sich nach Familienstand und Einkommen.

Die Rückzahlung beginnt 12 Monate nach Ende der Ausbildung.

Ergebnisse

Mit dem Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2012 war geplant, über das Programm jährlich etwa 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu fördern. Die Zielzahlen wurden weit übertroffen: in 242 Fällen wurden Anerkennungssuchende in den verschiedenen Phasen des Anerkennungsverfahrens mit Einmalzuschüssen unterstützt. Darüber hinaus wurde im Jahr 2012 für 25 Stipendiatinnen und Stipendiaten der Lebensunterhalt während der Anpassungsmaßnahmen gesichert. Von den insgesamt zur Verfügung gestellten Mitteln in Höhe von 500.000 Euro wurden 374.000 Euro in 2012 in Anspruch genommen. Das Stipendienprogramm wird stark nachgefragt und schließt eine Förderlücke im SGB II und SGB III.

Ausblick 2013

Das Stipendienprogramm wird auch in 2013 fortgeführt.

2.1.7 Programm WeGebAU

Mit dem durch die Agentur für Arbeit Hamburg finanzierten Programm WeGebAU können geringqualifizierte Arbeitnehmer/innen ab 45 Jahre durch Qualifikationen und Weiterbildungen vor Arbeitslosigkeit geschützt werden. Über konkrete Fördervoraussetzungen und Zuschussmöglichkeiten werden Arbeitgeber durch die Agentur für Arbeit beraten.

Ergebnisse

Die Qualifizierung im Rahmen von WeGebAU erfolgt in erster Linie anhand der von Arbeitgebern benannten Bedarfe, ist also „bedarfsreaktiv“. In 2012 wurden mithilfe dieses Instrumentes 90 Anpassungsqualifizierungen für ältere Beschäftigte in Hamburg gefördert.

Ausblick

Das Programm wird fortgeführt.

2.1.8 Das Demographie Netzwerk Hamburg

Die BASFI unterstützt in Hamburg den Aufbau und die Etablierung einer regionalen Netzwerkestelle des bundesweit tätigen Unternehmensnetzwerkes „ddn – Das Demographie-Netzwerk“ und wird in diesem Zusammenhang mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds weiterhin eine Geschäftsstelle finanzieren. Die Geschäftsstelle hat die Aufgabe, eine generationenübergreifende altersgerechte Personalpolitik und die Verankerung der Thematik „demographischer Wandel“ bei Unternehmen (insbesondere bei KMU) in

Hamburg zu ermöglichen und hierzu ein Netzwerk mit Hamburger Unternehmen zum Austausch von Best Practice aufzubauen.

Ergebnisse

Das Demographie Netzwerk Hamburg hat im März 2012 seine Arbeit mit einer konstituierenden Sitzung der Lenkungsgruppe aufgenommen. In 2012 hat die Geschäftsstelle 15 Groß-Unternehmen und 17 kleine und mittlere Unternehmen für die Mitarbeit im Netzwerk akquiriert und vier Foren zu den Themen „strategische Personalplanung“, „Employer Branding“, „lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung“ und „Gesundheit“ initiiert.

Ausblick 2013

Die Arbeit des ddn soll auch in 2013 unterstützt und eng in das zu gründende Fachkräftenetzwerk eingebunden werden.

2.2 Qualifizierung und Bildung für Beschäftigte (Schwerpunkt Frauen)

2.2.1 ESF Projekte Karriereschmiede – Frauen in Führung, Pro Exzellenzia

Die ESF-Projekte „Karriereschmiede – Frauen in Führung“, sowie „Pro Exzellenzia“, richten sich an hoch qualifizierte junge Frauen, die sich beruflich weiterentwickeln wollen.

Ergebnisse

Die „Karriereschmiede“ hat in 2012 mit insgesamt 319 beratenen Frauen das geplante Soll von 275 Teilnehmerinnen für die gesamte Projektlaufzeit weit übertroffen. Von 49 Teilnehmerinnen, die in 2011 an einem Einzelcoaching teilgenommen haben, ist 32 Frauen 12 Monate nach Abschluss des Projekts ein beruflicher Aufstieg gelungen. Dieses Ergebnis lässt erwarten, dass das geplante Soll von 68 Frauen mit realisiertem Karriereschritt erreicht werden kann.

Das Projekt „Pro Exzellenzia“ umfasst ein Stipendienprogramm, sowie Networking-, Trainings-, Coaching- und Mentoringangebote für hochqualifizierte Frauen, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen in Wissenschaft und Wirtschaft zu erhöhen. Bis Ende 2012 nahmen insgesamt 362 Frauen am Projekt teil; das geplante Soll von 365 Teilnehmerinnen wurde damit fast erreicht. 64 Frauen haben zudem das Qualifizierungsprogramm mit Zertifikat durchlaufen und/oder ein Stipendium erhalten.

Ausblick 2013

Die Projekte werden als erfolgreich eingeschätzt und 2013 fortgesetzt. Im Rahmen der neuen Förderperiode des ESF ab 2014 wird der Messbarkeit des Erfolges in den konzeptionellen Anforderungen mehr Gewicht beigemessen und neu entschieden. Im Rahmen der Fachkräftestrategie für Hamburg wird die Förderung von Frauen in Führungspositionen auch in 2013 eine besondere Rolle spielen.

2.2.2 Interkulturelles Frauenwirtschaftszentrum

Das Interkulturelle Frauenwirtschaftszentrum unterstützt durch Beratung und Bereitstellung von preiswertem Mietraum und Büroservice Frauen auf dem Weg in die Existenzgründung.

Ergebnisse

Insgesamt haben im Jahr 2012 im Interkulturellen Frauenwirtschaftszentrum 31 Unternehmerinnen gearbeitet und zwei weitere Arbeitsplätze geschaffen. Die Wirksamkeit des Projektes ist zurzeit nicht messbar. So haben z.B. nur wenige Frauen mit Migrationshintergrund den Weg in das Frauenwirtschaftszentrum gefunden. Auch ist schwer zu beurteilen, ob die Gründerinnen auch ohne die Unterstützung durch das Interkulturelle Frauenwirtschaftszentrum erfolgreich gegründet hätten.

Positiv dagegen hat sich die Zahl der vom Interkulturellen Frauenwirtschaftszentrum beratenen Frauen entwickelt. Die für 2012 geplanten Zielzahlen konnten nicht nur im vollen Umfang realisiert, sondern sogar übertroffen werden: Mit dem Vernetzungsansatz und der Lotsenfunktion wurden 650 Personen neu erreicht. Es wurden 50 Veranstaltungen durchgeführt.

Das Alleinstellungsmerkmal – die Verzahnung von Immobilie, Infrastruktur und Beratung – konnte weiterhin ausgebaut werden. Mit der Auszeichnung als „Ort im Land der Ideen“ der bundesweiten Initiative „Deutschland – Land der Ideen“ wurde gerade das Alleinstellungsmerkmal des Zentrums betont.

Ausblick 2013

Das Programm soll in 2013 noch fortgesetzt werden, um den bisherigen Gründerinnen den Raum zu lassen, ihre Gründungsphase erfolgreich fortzusetzen bzw. auszubauen. Auf Grund der europarechtlichen Vorgaben für die ESF-Förderperiode 2014–2020, die eine klare und messbare Ergebnisorientierung der Förderung – bezogen auf die individuellen Teilnehmenden an ESF-Projekten – erfordern, kann eine Finanzierung des mit dem Interkulturellen Frauenwirtschaftszentrum

verbundenen Ansatzes aus dem ESF ab 2014 nur dann erfolgen, wenn das Projekt entsprechend neu konzipiert und ausgerichtet wird.

Eine vertiefende externe Analyse der Wirksamkeit des Frauenwirtschaftszentrums ist vorgesehen.

2.2.3 Worklife – Koordinierungsstelle Familie und Beruf

Durch das ESF-Projekt „Worklife – Koordinierungsstelle Familie und Beruf“ soll Frauen durch Beratung, Aktivierung und Vermittlung die Rückkehr in das Berufsleben erleichtert werden. Kleine und mittlere Unternehmen sollen zur Umsetzung familienfreundlicher Personalentwicklungskonzepte beraten werden.

Ergebnisse

Worklife ist ein sehr erfolgreiches Projekt. 611 Teilnehmerinnen wurden beraten; damit wurde das geplante Soll von 725 Teilnehmerinnen fast erreicht. Von den geplanten 310 Teilnehmerinnen, die durch die Projektarbeit den Wiedereinstieg in das Berufsleben schaffen sollten, ist dies bis Ende 2012 280 Teilnehmerinnen gelungen.

Ausblick 2013

Mit der Fachkräftestrategie für Hamburg werden die Partner des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms auch in 2013 einen klaren Akzent auf die Beobachtung der Situation von Frauen am Arbeitsmarkt sowie der Förderung von Frauen setzen.

Ein Schwerpunkt wird dabei die Förderung von Alleinerziehenden und die Förderung von Frauen in Führungsposition darstellen. Die Agentur für Arbeit und die BASFI werden zur Unterstützung von Berufsrückkehrerinnen zukünftig das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ einsetzen. In diesem Zusammenhang wird auch die Verknüpfung mit dem bisher aus ESF- und BASFI-Mitteln finanzierten Angebot „Worklife“ geprüft und eine enge Abgrenzung zu dem ESF-Bundesprojekt „Come back“ erfolgen.

Darüber hinaus ist die gezielte Ansprache von weiblichen Beschäftigten bei allen Maßnahmen und Programmen vorgesehen. Auch die Berichterstattung der Partner des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms wird entsprechend der anteiligen Teilhabe von Männern und Frauen nach Möglichkeit aufbereitet.

2.3 Qualifizierung und Bildung für Arbeitslose

Bildung und Qualifizierung sind für Arbeitslose der Schlüssel zur (Wieder-)Eingliederung in Beschäftigung. Der Anteil der erwerbsfähigen

Leistungsbezieher ohne abgeschlossene Berufsausbildung liegt bei 70,1%¹⁶⁾. Ungelernten soll ein beruflicher Abschluss ermöglicht werden. Die eingliederungsorientierte Arbeitsmarktpolitik für Arbeitslose hatte im ersten gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm insbesondere ungelernete Arbeitslose, darunter junge Menschen zwischen 20 und 30 Jahren, Migrantinnen und Migranten sowie ältere Arbeitslose im Fokus. Diese Strategie einer gezielten Förderung dieser Zielgruppen neben den allgemeinen Handlungsansätzen für Arbeitslose wird fortgesetzt. Als neue Zielgruppe werden Menschen mit Behinderung in Umsetzung der UN-Behindertenkonvention in Hamburg aufgenommen.

2.3.1 Externenprüfung

In Umsetzung des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms 2012 wurden gemeinsam mit der Arbeitsagentur und dem Jobcenter erwerbsfähige Leistungsberechtigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung identifiziert und durch den Erwerb fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in Lernmodulen und Betrieben auf die Externenprüfung vorbereitet.

Ergebnisse

2012 hatte die Agentur für Arbeit 124 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in 57 Maßnahmen mit unterschiedlicher Dauer zugewiesen. Die Maßnahmen zur Vorbereitung auf das Absolvieren einer Externenprüfung fanden in 31 verschiedenen Berufen statt. Schwerpunkte lagen in den Bereichen Gesundheits- und Pflegeberufe, Backwarenfachverkäufer und Heilerziehungspflege/pädagogische Fachkräfte. Es handelt sich hierbei jeweils um personenbezogene Einzelentscheidungen unter Berücksichtigung der bisherigen beruflichen Erfahrung. Eine Einschränkung auf die Vorrangberufe der Bildungszielplanung findet hier nicht statt, weil die individuellen beruflichen Vorerfahrungen der Teilnehmenden Berücksichtigung finden. Auch war nicht immer eine Vorbereitungsdauer von 6 Monaten nötig.

Jobcenter hatte 126 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem Rechtskreis des SGB II in FbW-Maßnahmen zur Vorbereitung auf die externe Prüfung zu verzeichnen. 73 Teilnehmende haben an der Prüfung auch tatsächlich teilgenommen. Eine Auswertung des Erfolgs der Prüfung ist aus datenschutzrechtlichen Gründen für die Träger der beruflichen Weiterbildung nicht möglich, da die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der externen

¹⁶⁾ Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Prüfung ihre Teilnahme am Projekt schon längst beendet haben.

Ausblick 2013

Die Externenprüfung bleibt ein wichtiges Instrument, um Arbeitslosen, denen es an formalen Qualifikationen mangelt, durch Ermöglichen der Prüfung bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verschaffen. Die Zahl der teilnehmenden Arbeitslosen soll daher 2013 nach Möglichkeit weiter steigen. Speziell für junge Menschen zwischen 25 und unter 35 Jahren setzen die Partner die Kampagne des BMAS und der BA „AusBildung wird was“ in Hamburg als „Ausbildungsoffensive 25+“ um die Förderung in betrieblicher Ausbildung auszubauen.

2.3.2 Bildungszielplanung

Die Bildungszielplanung dient der Orientierung der Vermittlerinnen und Vermittler in Jobcenter und Arbeitsagentur, ist jedoch nicht abschließend. Beispielsweise wird bei Rehabilitationsfällen auf Grund der individuellen Einschränkungen besonders häufig eine kaufmännische Qualifizierung angestrebt obwohl diese nicht zu den Vorrangberufen der Bildungszielplanung zählt.

Ergebnisse

In 2012 wurde eine auf einer abgestimmten Analyse des Arbeitsmarktes der Metropolregion Hamburg basierende gemeinsame Bildungszielplanung von Agentur und Jobcenter erstellt und kommuniziert. Sie enthält quantitative und qualitative Elemente; letztere insbesondere für die Festlegung von am Markt nachgefragten „Vorrangberufen/qualifizierungen“.

Quantitativ hat die Agentur für Arbeit 2012 die interne Planung der Eintritte in FbW-Maßnahmen erfüllt; die Agentur für Arbeit hat 2.137 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in beruflicher Weiterbildung (FbW) gefördert, sowie weitere 938 in dem Sonderprogramm IFLAS (Förderprogramm Initiative zur Flankierung des Strukturwandels) mit dem Ziel einen Berufsabschluss zu erreichen.

Darunter waren 2012 in FbW und IFLAS insgesamt 467 Umschulungen, 124 Vorbereitungen auf Externenprüfungen, 29 anerkannte Teilqualifizierungen sowie 2.565 sonstige Weiterbildungen. Quantitativ hat die Arbeitsagentur Hamburg 2012 die der internen Planung entsprechende Anzahl von Eintritten in Förderung beruflicher Weiterbildung damit erfüllt: Es erfolgten 48 Eintritte in Qualifizierungsmaßnahmen mehr als geplant.

Bei den abschlussorientierten Gruppenmaßnahmen erfolgten in der Agentur für Arbeit mehr als

60 % der Eintritte in der Bildungszielplanung entsprechende Maßnahmen. Dies zeigt, dass die Bildungszielplanung durch die Vermittlerinnen und Vermittler gut angenommen und als den tatsächlichen Bedarfen der betreuten Arbeitslosen eingeschätzt wird.

Die Möglichkeit der Einzelumschulung wurde hingegen insgesamt wenig genutzt. Anerkannte Teilqualifizierungen konnten wegen der engen Regelungen nur in wenigen Berufen realisiert werden (z.B. Berufskraftfahrer, Logistik, Sicherheit).

Bei der beruflichen Weiterbildung hatten Schwerpunktbranchen/Vorrangbildungsziele einen Anteil von knapp 60 % an den Eintritten, wobei die Bildungszielplanung hier größere Spielräume ließ. Insgesamt wurden im vergangenen Jahr mehr als 200 verschiedene berufliche Bildungsziele gefördert.

Insgesamt wurde die gemeinsame Bildungszielplanung in 2012 durch die Agentur für Arbeit Hamburg damit sowohl quantitativ vollständig als auch qualitativ weitgehend plangemäß umgesetzt. Angestrebt wurde intern ein Anteil von 2/3 der Eintritte in die ausgewiesenen Vorrangberufe; dieses Ergebnis wurde nur knapp verfehlt. Insoweit kann ein positives Gesamtfazit gezogen werden.

Darüber hinaus blieben auch die bisher bekannten Integrationswerte nach abgeschlossener Qualifizierung in 2012 gegenüber 2011 mit einem Wert von rund 60 % stabil;¹⁷⁾ angesichts der verhaltenen konjunkturellen Entwicklung ebenfalls ein sehr gutes Ergebnis. Zum Vergleich: Die IFLAS-Integrationsquote liegt stabil bei rund 45,5 %.

Ausblick 2013

In 2013 soll die gemeinsame Bildungszielplanung von Arbeitsagentur und Jobcenter fortgesetzt werden. Die Bildungszielplanung der Agentur für Arbeit und Jobcenter team.arbeit.hamburg wird künftig veröffentlicht.

2.4 Qualifizierung und Bildung für arbeitslose Jugendliche

Mit dem Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2012 wurden die Weichen für eine verbesserte Zusammenarbeit beim Übergang von Jugendlichen in Ausbildung oder Arbeit gestellt. Ziel ist

¹⁷⁾ FbW-Integrationsquote in Beschäftigung: Ist: 2012 59,1 v.H. gegenüber Ist: 2011 60,1 v.H. IFLAS – Integrationsquote in Beschäftigung: Ist: 2011 45,5 v.H. gegenüber Ist 2012 45,5 v.H. Datenquelle: Arbeitsagentur Hamburg auf der Grundlage der BA-Statistik.

es, künftig keinen Jugendlichen am Übergang von der Schule in den Beruf mehr zu verlieren. Als wichtigster Baustein und Dreh- und Angelpunkt ist hierfür im September 2012 die Jugendberufsagentur gegründet worden, die bundesweit Vorbildfunktion einnimmt.

2.4.1 Jugendberufsagentur

Die Jugendberufsagentur verknüpft die bestehenden Beratungssysteme für Jugendliche, einschließlich der Schulen, zu einer einzigen Anlaufstelle für alle Jugendlichen unter 25 Jahren. Durch die systematische Berufsorientierung und berufliche Beratung ab Klasse 8 werden die Potentiale der Schülerinnen und Schüler frühzeitig gehoben und gefördert. In gemeinsamer Verantwortung tragen die Partner der Jugendberufsberatung Sorge dafür, dass die Jugendlichen nur noch einen Anlauf nehmen müssen, um professionell beraten und bei Bedarf aus „einem Guss“ gefördert zu werden. Hierdurch soll mittelfristig u.a. der Anteil der direkten Übergänge von der Schule in Ausbildung erhöht und damit auch ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs geleistet werden. Das Projekt ist erfolgreich angelaufen und hat bundesweit Modellcharakter.

Ergebnisse

Agentur für Arbeit, Jobcenter, Behörde für Schule und Berufsbildung, BASFI und die Hamburger Bezirke haben im September 2012 mit einer Kooperationsvereinbarung die Gründung der Jugendberufsagentur beschlossen. Inzwischen wurden bereits in Hamburg-Mitte, Hamburg-Nord und Hamburg drei Standorte eröffnet, an denen Jugendliche die Beratungs- und Unterstützungsleistungen der Partner in Anspruch nehmen können. Bis Ende 2014 soll der Ausbau der regionalen Standorte abgeschlossen sein, so dass dieses Angebot für alle Bezirke zur Verfügung steht. Die Partner der Jugendberufsagentur stimmen ihre Maßnahmen so aufeinander ab, dass Doppelförderung vermieden, aber auch Förderlücken geschlossen werden.

Die BASFI hat in diesem Rahmen die Zuständigkeit für die aufsuchende Beratung und Aktivierung von Jugendlichen übernommen, die dem System verlorengeworfen drohen bzw. schon verloren gegangen sind (s.u., Projekte „Come in“ und „Jugend aktiv“).

Ausblick

Die Jugendberufsagentur ist für die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktes sowie der Behörde für Schule und Berufsbildung und die bezirkliche Jugendhilfe das zentrale Projekt, um der Jugendarbeitslosigkeit wirksam zu begegnen.

2.4.2 Berufsqualifizierung „BQ“-Anschluss

Für insgesamt bis zu 200 Jugendliche, die im Übergangssystem Schule-Beruf im Rahmen des Hamburger Ausbildungsmodells mit Berufsqualifizierung (BQ) nach dem ersten Jahr der Berufsqualifizierung in der Berufsschule noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, wurde ein Ausbildungsprogramm aufgelegt. Dieses sieht im Anschluss an die Berufsqualifizierung eine trägergestützte Ausbildung vor, wobei das Ausbildungsverhältnis möglichst zügig auf einen regulären Ausbildungsbetrieb übergehen soll. Insgesamt wurden für dieses Ausbildungsprogramm 1,8 Mio. Euro pro Jahr eingeplant. Auf Grund der geringen Inanspruchnahme in 2012 (s.u.) wurden bisher nur 309.000 Euro gebunden.

Ergebnisse

Von 200 Plätzen wurden 2012 bisher nur 9 in Anspruch genommen. Die geringe Teilnehmerzahl ist allerdings als Erfolg zu werten und resultiert daraus, dass auf Grund der guten Lage auf dem Ausbildungsmarkt nur 100 Jugendliche überhaupt das dem BQ-Anschlussprogramm vorgeschaltete „Ausbildungsmodell mit Berufsqualifizierung (BQ)“ nutzten. Von diesen Jugendlichen ging wiederum etwa die Hälfte direkt in ungeforderte betriebliche Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt über oder wählte eine andere Anschlussmaßnahme, wie z.B. eine weiterführende Schule. Daher war das Potenzial der Zielgruppe des Programms – Jugendliche mit fehlender Anschlussperspektive – in 2012 extrem niedrig.

Ausblick 2013

Das Angebot wird auch für das Jahr 2013 vorgehalten, damit Jugendliche, die ihr erstes Ausbildungsjahr in BQ verbringen, aber danach nicht oder noch in betriebliche Ausbildung wechseln können, in jedem Fall die Möglichkeit haben, ihre Ausbildung erfolgreich zu beenden. Das HIBB als Träger des dem Programm vorgeschalteten „Hamburger Ausbildungsmodell mit Berufsqualifizierung“ geht davon aus, dass 2013 dort mit der zunehmenden Systematisierung des Übergangsprozesses Schule-Beruf die Nachfrage steigen wird.

2.4.3 AV Dual-Anschluss

Für ebenfalls bis zu 200 Jugendliche, die nach der neuen Ausbildungsvorbereitung (AV dual) am Ende ihrer Schulpflicht eine Ausbildungsvorbereitung in Kooperation mit Betrieben durchlaufen, aber keinen Ausbildungsvertrag erhalten haben, wurde ein Anschluss-Ausbildungsprogramm (AV-Anschluss) aus Mitteln der BASFI aufgelegt. Ker-

nelement des Programms ist eine kombinierte Ausbildungsförderung bei Trägern, die nach der Hälfte der regelhaften Ausbildungszeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes fortgesetzt werden soll. Die Kosten 2012 für die Ausbildung von 100 Jugendlichen beziffern sich auf 203.614 Euro im Jahr 2012 und werden von der BASFI finanziert. Weitere 100 Ausbildungsplätze werden zum 1. September 2013 vergeben.

Ergebnisse

Das Programm wurde vollständig angenommen. Mitte März 2013 waren 93 Ausbildungsplätze besetzt, zum 1. September 2013 sollen weitere 100 Ausbildungsplätze im Rahmen des Programms AV-Anschluss 2013 besetzt werden.

Ausblick 2013

Das Programm wird auch im Jahr 2013 fortgesetzt.

2.4.4 Programmumsetzung mit dem WHDI (Wenn Handwerk, dann Innung)

Im dem gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2012 hatte die BASFI den Träger WHDI, der 7 Innungen vertritt, beauftragt, arbeitslose Jugendliche, die nicht mehr schulpflichtig, aber grundsätzlich ausbildungsfähig sind, nicht aus dem Übergangssystem Schule-Beruf kommen und somit zum Kreis der sogenannten Altbewerberinnen und Altbewerber zählen, auszubilden. Der Ausbildung vorgeschaltet war eine mehrwöchige Vorqualifizierung, bei der die Jugendlichen u.a. die Innungswerkstätten des WHDI durchlaufen konnten, um festzustellen, welcher Ausbildungsberuf ihren Neigungen und Vorstellungen entspricht. Gleichmaßen konnte der WHDI feststellen, ob der Jugendliche für den Ausbildungsberuf geeignet ist oder überhaupt eine Ausbildungsreife aufweist.

Die Ausbildung konnte dabei auf zwei unterschiedlichen Wegen erfolgen:

- in einer Kombination trägergestützter Ausbildung in Werkstätten der Innungen mit anschließendem Übergang in eine betriebliche Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (integrative Ausbildung).
- Begleitung der Ausbildung in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes (kooperative Ausbildung).

2.4.4.1 Integrative Ausbildung

Bei der integrativen, trägergestützten Ausbildung werden 100 Jugendliche zunächst in den Innungswerkstätten des WHDI ausgebildet, um sie dann in einer späteren Phase der Ausbildung in

einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes überzuleiten, der sie dann weiter ausbildet. In dieser 2. Phase begleitet der WHDI die Auszubildenden bis zum Ausbildungsende und bereitet sie auf die anstehende Gesellenprüfung vor.

Ergebnisse

Das Programm wurde mit 93 besetzten Ausbildungsplätzen fast vollständig angenommen. Hierfür wurden 2012 insgesamt 321.439 Euro eingesetzt, für die gesamte Laufzeit der Ausbildungsmaßnahme werden rund 3,45 Mio. Euro bereitgestellt.

Da die Ausbildung über 3 bzw. 3,5 Jahre läuft und erst mit Beginn des Ausbildungsjahres im August/September 2012 startete, liegen noch keine Daten über erfolgreiche Übergänge in Betriebe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vor. Da diese in der Regel zur Hälfte der Ausbildungszeit erfolgen sollen, können die Übergänge in einen Betrieb erst nach dem 1. Februar 2014 beziffert werden.

Ausblick 2013

Das Programm wird auch im Jahr 2013 fortgesetzt.

2.4.4.2 Begleitete betriebliche Ausbildung

Mit dem Programm „kooperative Ausbildung“ des WHDI wurde die im gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm geplante trägerbegleitete Ausbildung umgesetzt. Der WHDI akquiriert Ausbildungsplätze bei Betrieben, vermittelt ausbildungsg geeignete Jugendliche dorthin und begleitet sie bis zum Ausbildungsende. Diese Maßnahmeform ist für Jugendliche geeignet, die im Prinzip ausbildungsg geeignet sind, aber noch Unterstützungen erhalten müssen, die sich nicht nur auf die schulischen und fachlichen Bereiche beziehen, sondern auch auf Maßnahmen der Sozialarbeit wie die Regelung von Wohnungs- oder Schuldenproblemen, denen ein Ausbilder im Betrieb nicht nachkommen kann. Für dieses Angebot stellt die BASFI drei Jahre 105.225 Euro zur Verfügung (davon 14.775 Euro im Jahr 2012).

Ergebnisse

Ende 2012 waren nur 36 von 100 Plätzen besetzt. Verantwortlich für die geringe Inanspruchnahme ist vor allem die günstige Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt. Den Betrieben gelang es in 2012 offenbar noch, ihre Ausbildungsstellen ohne Rückgriff auf Gruppen mit besonderem Betreuungsbedarf zu besetzen. Die bislang unbesetzten 64 Ausbildungsplätze sollen nun zum 1. August/1. September 2013 besetzt werden. Vermittlungs-

vorschläge der Agentur für Arbeit an den WHDI werden im Mai 2013 erfolgen.

Ausblick 2013

Das Programm wird auch im Jahr 2013 fortgesetzt.

2.4.4.3 Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Flankierend zur Ausbildungsförderung in Betrieben oder direkt beim Kooperationsträger werden Jugendliche mit schulischen Defiziten und oder sozialpädagogischem Förderbedarf noch unterstützend gefördert, um das Ausbildungsziel zu erreichen und Ausbildungsabbrüche zu verhindern.

Dazu berät als ein Anbieter der WHDI handwerkliche Betriebe hinsichtlich des Bedarfs an und des Zugangs zu spezifischen Hilfen in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit oder Jobcenter und unterstützt Betriebe und Auszubildende im Antragsverfahren.

So sollen Ausbildungsabbrüche verhindert und Ausbildungsabschlüsse verbessert werden.

Ergebnisse

Das Programm wurde vollständig angenommen. Von 108 möglichen Förderungen mit abH bei WHDI werden derzeit 104 durchgeführt. Im Zeitraum vom 1. Dezember 2011 bis 30. November 2012 sind 29 Auszubildende zur Prüfung angetreten, von ihnen haben 19 die Prüfung bestanden. Unter den „Nichtbestandenen“ gibt es viele Nachlernende. Von den 19 Auszubildenden, die bestanden haben, sind 15 in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse eingemündet. Insgesamt stehen für das Programm hierfür 370.000 Euro aus Mitteln der BASFI zur Verfügung, davon wurden 2012 144.000 Euro abgerufen.

Neben der ausbildungsbegleitenden Maßnahme der BASFI hatte das Jobcenter 50 Plätze für Ausbildungsbegleitung bereitgehalten. Davon wurden 44 Plätze besetzt und 115.400 Euro eingesetzt.

Ausblick 2013

Derzeit wird auch gemeinsam mit der Agentur für Arbeit geprüft, in welcher Größenordnung und für welchen Zeitraum die ausbildungsbegleitenden Hilfen beim WHDI fortgesetzt werden. Agentur für Arbeit und BASFI entwickeln derzeit ein neues Instrument „abH plus“. Zusätzlich zu den bisherigen Leistungen des Instruments abH, die im Wesentlichen schulische und berufstheoretische Lernhilfen umfassen, wird das neue Instrument „abH plus“ auch eine Betreuung der Jugendlichen und eine Beratung der Arbeitgeber vor Ort im Betrieb möglich machen. Mit dieser begleite-

ten betrieblichen Ausbildung sollen Ausbildungsabbrüche verhindert und der Ausbildungserfolg der Jugendlichen gesichert werden. Ein Pilotprojekt für den kaufmännischen Bereich wird zurzeit abgestimmt. Für 2014 wird erwogen, dieses Instrument bei entsprechendem Erfolg auszubauen.

2.4.5 Aufsuchende Beratung und Aktivierung – Projekte „Come In“ und „Jugend aktiv“

Jugendliche ohne Anschlussperspektive, die aus dem System zu fallen drohen bzw. schon herausgefallen sind, sollen über den Weg der aufsuchenden Beratung wieder in einen geregelten Beratungs- und Vermittlungsprozess zurückgeführt werden.

2.4.5.1 Jugend aktiv

Im Rahmen des ESF-Projektes „Jugend aktiv“ bieten Träger der Jugendhilfe der Zielgruppe in fünf Hamburger Bezirken Beratung und Unterstützung bei der Bewältigung lebenspraktischer Probleme und Klärung der individuellen Arbeitsmarktperspektive mit dem Ziel an, dass diese Jugendlichen den Weg in Ausbildung und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung finden. Die Jugendlichen werden von den Trägern dort angesprochen, wo sie sich aufhalten. Mit der Verknüpfung von Arbeitsmarktmitteln und sozialräumlichen Hilfen und Angeboten wurde hier ein neuer Weg beschritten, Jugendliche zu erreichen.

Ergebnisse

Der Träger hat in der bisherigen Projektlaufzeit seit dem 1. Oktober 2011 (das Projekt ist bis 31. Dezember 2013 bewilligt) 260 Jugendliche erreicht, die sich zum Teil noch im Beratungsverfahren befinden (Stand 31. Dezember 2012). Von diesen konnten bisher schon 64 Jugendliche infolge des Coachingprozesses wieder in einen geregelten Beratungs- und Vermittlungsprozess bzw. in Ausbildung oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zurückgeführt werden.

Ausblick 2013

Das Projekt wird derzeit weiterentwickelt und soll ab 2014 in allen Hamburger Bezirken tätig werden. Neben Beratung und Coaching sollen den Jugendlichen dann auch Bildungs- und Maßnahmen zur Berufsfelderkundung angeboten werden. Die Gesamtkosten betragen 1,59 Mio. Euro, davon entfallen auf 2012 rund 824.000 Euro.

2.4.5.2 Come In

Ziel des Programms ist es, Jugendliche durch konkrete Hilfestellungen und Beratung (etwa zur

Berufsfindung oder durch Unterstützung bei der Lösung persönlicher Probleme) dazu zu motivieren, arbeitsmarktliche Förderleistungen der Jugendberufsagentur aktiv zu nutzen, um damit in Arbeit oder Ausbildung zu gelangen. Dazu sollten Beratungskapazitäten für 1.300 Jugendliche bereitgestellt werden. Die Kosten in Höhe von 4,4 Mio. Euro – davon 1,8 Mio. Euro in 2012 – werden aus ESF-Mitteln getragen.

Ergebnisse

Das Programm wurde vollständig umgesetzt. Der Träger hat in der bisherigen Projektlaufzeit seit 1. März 2009 (das Projekt ist bis 31. Dezember 2013 bewilligt) bereits rund 1.100 Jugendliche erreicht, die nach Gruppen- und Einzelberatungen wieder in einen geregelten Beratungs- und Vermittlungsprozess beim Jobcenter team.arbeit.hamburg zurückgeführt wurden.

Ausblick 2013

Die aufsuchende Beratung und Aktivierung ist ein wichtiges Angebot im Rahmen der Jugendberufsagentur. Im Hinblick auf den geplanten hamburgweiten Einsatz des Instrumentes „aufsuchende Beratung“ ist es sinnvoll, die Kapazitäten dieses Angebotes auszuweiten. Neben der Fortführung des beschriebenen Konzeptes wird die BASFI auch durch die Verknüpfung von sozialräumlichen Hilfen und Angeboten mit Mitteln der Arbeitsmarktpolitik Jugendliche auf ihrem Weg unterstützen (Projekt „Jugend aktiv“).

2.4.6 Programm „Verstärkte Förderung Jugendlicher in Berufsausbildung“

Damit Auszubildende aus finanziellen Gründen ihre Berufsausbildungen, ihre berufsvorbereitenden Maßnahmen oder ihre vollqualifizierenden Ausbildungen nicht abbrechen, besteht in Hamburg die Möglichkeit, diese Jugendlichen finanziell zu unterstützen. Das Verfahren ist in der Richtlinie „Verstärkte Förderung Jugendlicher in Berufsausbildung“ geregelt.¹⁸⁾

Zweck der Förderung ist es, während der Berufsausbildungen den jungen Menschen ein Einkommen zu gewährleisten, welches Auszubildende finanziell gegenüber einem potenziellen Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes nicht schlechter stellt. Die monatliche Förderung beträgt maximal 160 Euro. Sie ist nicht zurückzuzahlen. Antragsberechtigt sind alle Personen, die dem Grunde nach einen Anspruch (eine Zahlung ist nicht erforderlich) auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) haben oder vollqualifizierende Berufsausbildungen (mit BAföG-Anspruch) absolvieren.

Ergebnisse

Die Richtlinie sieht derzeit nur einen Zuschuss von 160 Euro pro Auszubildenden und Monat vor. 2012 gab es 220 Beratungen, daraus resultierten 40 Neuförderfälle, 50 Weiterförderungen bestanden aus 2011.

Verausgabt wurden in 2012 94.100 Euro, Die geringere Inanspruchnahme des Programms ist dadurch begründet, dass das Programm nur subsidiär Unterstützung bietet. Es soll die Regelunterstützung durch Berufsausbildungsbeihilfe nach § 59 SGB III sowie die Möglichkeit, nach § 27 SGB II Kosten der Unterkunft für Auszubildende durch das Jobcenter zu finanzieren, ergänzen.

Ausblick 2013

Die Förderrichtlinie soll 2013 dahingehend weiterentwickelt werden, dass sie zukünftig systematisch Förderlücken im BAföG und der BAB schließt und eine Berufsausbildung dort unterstützt, wo es aus Sicht der Fachkräftesicherung oder der Integration in Arbeit sinnvoll ist. Dabei ist auch zu prüfen, wie die Ausbildungsförderung für Menschen über 30 Jahren sowie Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und schwachen Aufenthaltstitel bundesgesetzlich verbessert werden kann. Die BASFI hat über die Integrationsministerkonferenz eine entsprechende Prüfbittte an die Bundesregierung herangetragen.

2.5 Qualifizierung und Bildung für ältere Arbeitslose

Ältere Arbeitslose, die aus gesundheitlichen oder sonstigen Gründen ihren erlernten Beruf nicht mehr ausüben können, erhalten die Chance einer beruflichen Neuorientierung. Dies soll ihnen möglich machen, bis zum Erreichen des Rentenalters eine Tätigkeit auszuüben, die einen angemessenen Lebensunterhalt sichert und den Menschen erlaubt, später eine möglichst abschlagsfreie Rente zu beziehen.

2.5.1 Fit für Umschulung

Das ESF-Projekt „Fit für Umschulung“ wurde auf die Zielgruppe der über 45-Jährigen neu ausgerichtet. Zur Vorbereitung auf eine Umschulung bot das ESF-finanzierte Projekt Unterricht in allgemeinbildenden Fächern an.

Ergebnis

Das Projektziel konnte nicht erreicht werden, da trotz intensiver Bemühungen kaum Teilnehmerinnen und Teilnehmer in dieser Altersgruppe akqui-

¹⁸⁾ <http://www.lawaetz.de/jugendlicheinberufsausbildung.html>

riert werden konnten. So haben 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmer dem Angebot von 376 Plätzen gegenüber gestanden.

Ausblick 2013

Dieses Projekt wird nicht mehr weitergeführt.

2.5.2 Neue Perspektiven 2013

Als neuen strategischen Ansatz vereinbaren die Partner, dass sich ältere Beschäftigte im Rahmen eines „Vorsorge-Checks“ bei der Arbeitsagentur beraten lassen können. Die Beratung umfasst die Analyse der persönlichen beruflichen Situation und der Perspektive auf dem Arbeitsmarkt und benennt auch Fördermöglichkeiten, wie zum Beispiel mithilfe von Qualifizierungsmaßnahmen individuelle Beschäftigungsperspektiven auf dem Arbeitsmarkt optimiert werden können und die Arbeitskraft bis zum Renteneintrittsalter erhalten werden kann.

2.6 Qualifizierung und Bildung für arbeitslose Migrantinnen und Migranten

2.6.1 Statistische Grundlagen

Die Förderung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund hat weiterhin eine hohe Priorität. Das Ziel, den Anteil von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund an den arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen zu erhöhen, ist Bestandteil der Vereinbarung zur Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg, dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit. Das Statistikmerkmal „Migrationshintergrund“ wurde erstmals im Oktober 2012 ausgewertet. Die Erfassung im IT-System des Jobcenters basiert auf freiwilliger Basis, somit ist keine Vollerfassung möglich.

Der Migrationshintergrund ist kein Abfragekriterium, sondern nur für statistische Zwecke zu verwenden. Verknüpfungen zu Integrationen oder dem Bestand in Fördermaßnahmen sind nach wie vor nicht möglich. Die systematische konzeptionelle Verwertung dieser Daten ist damit ausgeschlossen.

Die Freie und Hansestadt Hamburg setzt sich weiterhin für eine Verbesserung der statistischen Auswertungsmöglichkeiten ein.

Alternativ verständigen sich die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms auf maßnahmenbezogene qualitative Untersuchungen (z.B. Befragungen auf freiwilliger Ebene).

2.6.2 Förderung von 500 SGB II – Empfängerinnen mit Migrationshintergrund

Die Erwerbsbeteiligungsquoten von Migrantinnen liegen deutlich hinter denen von Frauen ohne Migrationshintergrund sowie der von Männern mit Migrationshintergrund¹⁹⁾. Zur Integration arbeitsloser SGB II-Empfängerinnen mit Migrationshintergrund hat das Jobcenter in Zusammenarbeit mit der Freien und Hansestadt Hamburg drei niedrigschwellige Qualifizierungsmaßnahmen entworfen, die auf die Zielgruppe der Besucherinnen von Integrationskursen zugeschnitten waren. Ziel der Maßnahmen ist, Migrantinnen für eine langfristige Erwerbsbeteiligung zu gewinnen und bei der Aktivierung und Sprachförderung auch den jeweiligen familiären Kontext zu berücksichtigen. Die Teilnehmerinnen werden von Jobcenter in die Maßnahmen zugewiesen.

Ergebnisse

Die Maßnahmen haben erst im August 2012 begonnen. Es wurden 52 Plätze realisiert.

Ausblick 2013

Die Angebote sind aufwachsend. Das Programm soll fortgesetzt werden.

2.7 Qualifizierungsmaßnahmen für Langzeitleistungsbezieher

Das Ziel, das Angebot an Bildungsmaßnahmen durch Jobcenter team.arbeit.hamburg auszubauen, ist gelungen. Im Eingliederungstitel waren 16 Mio. Euro für Bildungsmaßnahmen für arbeitsmarktfremde Langzeitleistungsbezieher geplant. Für die Qualifizierung von Langzeitleistungsbeziehern des Rechtskreises SGB II sollten sowohl klassische Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (FbW) gemäß § 81ff. SGB III als auch Trainingsmaßnahmen mit Bildungsinhalten gemäß § 45 SGB III angeboten werden.

Ergebnisse

Die Qualifizierungsmaßnahmen für Langzeitleistungsbezieherinnen -bezieher wurden erfolgreich umgesetzt. Für Aktivierungs- und Eingliederungsmaßnahmen gemäß § 45 SGB III (früher Trainingsmaßnahmen) wurden in 2012 insgesamt rund 19,2 Mio. Euro verausgabt und damit rund 3 Mio. Euro mehr als für 2012 geplant. An den Maßnahmen nahmen im Jahresverlauf rund 18.800 Arbeitslose teil.

¹⁹⁾ Quelle: Statistisches Bundesamt; Integrationsmonitoring der Länder.

Langzeitleistungsbezieher partizipierten darüber hinaus in 2012 auch in erheblichem Maße an Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung gemäß § 81ff. SGB III. Die Integrations- und Förderwirkungen unterscheiden sich kaum von marktnäheren Leistungsbezieherinnen und -bezieher.

Ausblick 2013

Das Ziel, Langzeitarbeitslose und Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieher systematischer an Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen partizipieren zu lassen, ist auch für 2013 in den Vereinbarungen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Umsetzung des SGB II auf Landesebene hinterlegt worden und wird als besonders prioritär erachtet.

3. Der Soziale Arbeitsmarkt

Voraussetzung für das Gelingen einer längerfristig angelegten Integration von Langzeitleistungsbezieherinnen in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist eine Kooperation der arbeitsmarktpolitischen Akteure Jobcenter und BASFI und eine Koordination von Bundesleistungen und kommunalen Leistungen. Als Leitgedanke wurde im Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2012 daher die Verknüpfung von flankierenden Maßnahmen mit Eingliederungsmaßnahmen bestimmt. Im Vordergrund der Förderung von besonders arbeitsmarktfernen Arbeitslosen steht damit nicht mehr die direkte Integration in Beschäftigung, sondern die soziale Stabilisierung der Person. Eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt wird erst im nächsten Schritt angestrebt. An diesem Leitgedanken wird festgehalten.

Die Zusammenarbeit wollen die Partner des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms künftig noch verbindlicher gestalten und die Zuweisung auch in kommunale sog. „flankierende“ Maßnahmen in der Eingliederungsvereinbarung festhalten sowie die Ergebnisse nachhalten. Sofern diesem Vorgehen systembedingte Hürden entgegenstehen, wird die BASFI sich auf Bundesebene für einen Abbau der Hürden einsetzen.

Der soziale Arbeitsmarkt soll darüber hinaus ausgebaut werden. In einem längerfristigen Prozess der Heranführung an den allgemeinen Arbeitsmarkt werden sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse aus Bundesmitteln gefördert. Dabei erhalten die Arbeitgeber bis zu 75 % des Arbeitsentgeltes als Minderleistungsausgleich, da Menschen, die lange arbeitslos waren, häufig nicht sofort zu 100 % einsatzbereit und leistungsfähig sind. Für diese zweite Säule sollen mög-

lichst Arbeitsverhältnisse in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes aktiviert werden. Damit private Arbeitgeber für das Programm gewonnen und Arbeitslose und Arbeitgeber in den ersten Monaten des Beschäftigungsverhältnisses begleitet und beraten werden können, engagiert sich die Stadt ergänzend mit eigenen Haushaltsmitteln.

3.1 AGH (Arbeitsgelegenheiten aus Bundesmitteln)

Arbeitsgelegenheiten bieten für besonders arbeitsmarktferne Arbeitslose die Möglichkeit, sich in einfacheren Beschäftigungsgelegenheiten wieder an regelhafte Arbeitsprozesse einzugewöhnen, fachpraktische Unterweisungen zu erhalten und sich – flankierend begleitet durch Sozialbetreuerinnen und –betreuer – wieder so weit zu stabilisieren, dass weitere, direkt eingliederungsorientierte Fördermaßnahmen erfolgversprechend genutzt werden können.

Ergebnisse

Im Jahresdurchschnitt 2012 waren 4.274 Plätze in Arbeitsgelegenheiten besetzt. Das waren deutlich mehr als ursprünglich geplant (3.900 Arbeitsgelegenheiten), weil zum 1. April 2012 weitere 500 AGH-Plätze zusätzlich eingerichtet wurden. Von dem für die Förderung von Arbeitsgelegenheiten geplanten Mittelkontingent von knapp 28 Mio. Euro wurden tatsächlich rund 23 Mio. Euro verausgabt. Mithilfe gezielter Vereinbarungen konnten zudem ein Teil der Arbeitsgelegenheiten in Hausmeisterlogen und in Schulküchen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt werden.

Kritisch an der Umsetzung des Instruments ist die in 2012 beobachtete deutliche Absenkung der Verweildauer in Arbeitsgelegenheiten. Die durchschnittliche Verweildauer reduzierte sich von sechs auf vier Monate. Dies führt dazu, dass im Jahresverlauf über 12.000 Arbeitslose in AGH zugewiesen werden müssen, um die Auslastung des Stellenbestandes zu gewährleisten.

Ausblick 2013

AGH sollen weiterhin bedarfsdeckend mit einem Stellenvolumen von 3.140 Plätzen im Jahresdurchschnitt 2013 angeboten werden. Eine Herausforderung ist, dass durch die mit der Instrumentenreform der Bundesregierung durchgesetzte Aufspaltung der Arbeitsgelegenheiten in ein Modul „Arbeit“ und ein Modul „Betreuung“ das Instrument an innerer Kohärenz verloren hat. Die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms stimmen darüber ein, dass das AGH-Stellenvolumen in Abhängigkeit von der Höhe und Entwicklung der zur Verfügung gestellten

Bundesmittel und der arbeitsmarktlichen Entwicklung auch in mittelfristiger Sicht bedarfsgerecht gestaltet werden soll.

Vorrangiges Ziel in der Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten in 2013 wird es sein, die Verweildauer der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Interesse einer vollständigen Nutzung der dort gebotenen Möglichkeiten der Stabilisierung und Qualifizierung zu nutzen. Nur dadurch können die Möglichkeiten einer Weiterförderung in aufbauenden weiterführenden Maßnahmen oder in Beschäftigungsverhältnissen gem. § 16 e SGB II genutzt sowie die Loslösung aus individuellen Problemlagen erreicht werden. Die flankierende beratende Betreuung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Arbeitsgelegenheiten durch die Sozialbetreuer wird aufrechterhalten.

3.2 Neue Perspektive 2013: Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) als zweite Säule des Sozialen Arbeitsmarktes

Für arbeitsmarktferne Arbeitslose sollen die Möglichkeiten, sich im Rahmen einer längerfristigen, regelhaften Beschäftigung zu stabilisieren, zu qualifizieren und an die Anforderungen der realen Arbeitswelt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anzupassen, ausgebaut werden.

Jobcenter und BASFI wollen daher das Instrument der Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16 e SGB II (FAV) in Hamburg verstärkt einsetzen. Zusätzlich zu den Anfang 2012 bestehenden FAV-Beschäftigungsverhältnissen wird Jobcenter team.arbeit.hamburg weitere Beschäftigungsverhältnisse bis Jahresende 2013 einrichten. Bei der Gewinnung von geeigneten Arbeitgebern unterstützt die BASFI Jobcenter team.arbeit.hamburg durch Bereitstellung von Akquisiteuren aus Landesmitteln.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an dem Programm sollen zunächst in einer dreimonatigen Aktivierungsmaßnahme nach § 45 SGB II für den Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Die Aktivierung erfolgt in zwei Gruppen zu jeweils 40 Teilnehmern. Die BASFI stellt jeder Gruppe je zwei Akquisiteure zur Seite, um geeignete Arbeitgeber anzusprechen und für die Bereitstellung von Arbeitsplätzen zu gewinnen. Dabei kommen auch kurze Praktika als Probearbeit in den Betrieben als Instrument zum Einsatz.

Darüber hinaus wird jede Gruppe durch je zwei Sozialberaterinnen bzw. -berater unterstützt, die den Teilnehmenden und den Arbeitgebern beim Übergang in das Beschäftigungsverhältnis bei Problemen am Arbeitsplatz zur Seite stehen und

zum Gelingen der Arbeitsaufnahme beitragen sollen.

3.3 Flankierende kommunale Leistungen

Die mit dem gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm von 2011 für das Programm Arbeitsgelegenheiten geplante stärkere Verknüpfung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen mit flankierenden kommunalen Leistungen ist gelungen.

Mithilfe des Programms Navigator 16a der Hamburger Arbeit Beschäftigungsgesellschaft wurden die AGH-Teilnehmer zusätzlich beraten und betreut, um die in Hamburg vorhandenen Regelangebote der Schuldner- oder Suchtberatung sowie sonstiger Angebote wie der Gesundheitsberatung oder der Klärung von Wohnungs- und Unterbringungsfragen effektiv zu nutzen. Dadurch sollte in intensiver und nachhaltiger Form während der Zeit der Arbeitsgelegenheit ein Maximum an persönlichen Problemen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer behoben werden.

Ergebnisse

Im Jahr 2012 wurden insgesamt 943 Informationsveranstaltungen für 4.506 AGH-Teilnehmerinnen und Teilnehmer durchgeführt, um das Projekt und dessen Ziele vorzustellen. Im Jahresverlauf 2012 wurden insgesamt 1.424 Teilnehmer individuell beraten, die durchschnittlich vier Beratungstermine hatten. Die größten Handlungsbedarfe zeichneten sich dabei in den Themenfeldern Wohnung, Schulden und Lebenslagenberatung ab. Termine bei externen Beratungsstellen wurden in 615 Fällen wahrgenommen. Die Dauer des Beratungsprozesses bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern, deren Beratung abgeschlossen ist, beträgt bei 499 Teilnehmerinnen und Teilnehmern bis zu einem Monat, bei 294 Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein bis drei Monate und bei 243 Teilnehmerinnen und Teilnehmern mehr als drei Monate.

Ausblick 2013

Das Programm Navigator soll 2013 fortgeführt werden.

Eine weitere Optimierung soll der soziale Arbeitsmarkt ab 2013 im Bereich der Verknüpfung von Arbeitsgelegenheiten mit Lebenslagen-Beratung erfahren. Im Rahmen eines Modellprojektes war eine engere Zusammenarbeit der Akteure in diesem Bereich erprobt worden. Diese engere Zusammenarbeit hat sich als gewinnbringend erwiesen. Als verbindliches Instrument soll die Eingliederungsvereinbarung genutzt werden. Die Einzelheiten werden unter Einbeziehung aller Akteure

in einer Vereinbarung von Jobcenter und BASFI hinterlegt.

3.4 Besondere Beratung für Eltern mithilfe des ESF

Für 100 Eltern mit besonderem Beratungsbedarf wurden Arbeitsgelegenheiten durch das Jobcenter team.arbeit.hamburg eingerichtet und nach Bedarf durch Angebote der Jugendhilfe im Sozialraum flankiert. Diese Verknüpfung wurde mithilfe eines ESF-Projektes geschaffen.

Ergebnisse

Die erreichte Teilnehmerzahl entsprach nach neunmonatiger Projektlaufzeit mit 89 exakt den erwarteten 120 TN pro Jahr.

Wesentliche Beratungsschwerpunkte waren: Wohnungs-, Gesundheits- und Schuldenproblematik sowie berufliche Perspektiventwicklung, einschließlich der Notwendigkeit der Alltagsstrukturierung und der Gewöhnung an den Arbeitsprozess.

Die Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie die soziale Eingliederung und psychosoziale Stabilisierung von benachteiligten Personen konnte im Laufe der Maßnahme neben den klassischen beratenden und begleitenden Maßnahmen auch durch eine trägerübergreifende Vernetzung mit anderen Einrichtungen wie z.B. Elternschulen und Beratungsinstitutionen, Kinder- und Familienzentrum, Schuldnerberatung, Eltern-Kind-Kur-Beratungsstellen, Suchtberatungsstellen, Wohnungsbaugesellschaften u.a. sichergestellt werden.

Ausblick 2013

Das Projekt wird fortgesetzt.

3.5 Bezirkliche Arbeitsmarktkoordinatoren

Die BASFI hat mit der Einrichtung von sieben Stellen für bezirkliche Arbeitsmarktkoordinatoren und -kordinatorinnen die Voraussetzung für eine bessere Abstimmung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, insbesondere Maßnahmen des Sozialen Arbeitsmarktes mit dem Bezirk, bezirklichen Einrichtungen und Beschäftigungsträgern geschaffen. Mit Bereitstellung dieser bezirklich verankerten Stellen reagiert die BASFI auf die Kritik der von ihr in Auftrag gegebenen Studie des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie des Institutes für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik zur „Untersuchung von Beschäftigung schaffenden Maßnahmen nach § 16 SGB II“ (s. Drucksache 20/1316).

Die bezirklichen Arbeitsmarktkoordinatoren und -kordinatorinnen haben im Zeitraum April bis Oktober 2012 ihre Arbeit aufgenommen. Sie erfüllen wichtige Aufgaben im Stadtteil, u.a. als Ge-

schäftsstellen der Beiräte des Jobcenters, um den Austausch zwischen den arbeitsmarktpolitischen und wirtschaftlichen Akteuren vor Ort zu beleben und Koordinierungsprozesse zwischen verschiedenen Akteuren auf Landes- und Bezirksebene, wie beispielsweise bei der Jugendberufsagentur, zu begleiten. Ein wesentlicher Bestandteil der Aufgabe ist die Identifizierung lokaler arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarfe und Zielgruppen in Abstimmung mit den Standorten des Jobcenters und anderen Arbeitsmarktakteuren, um geeignete arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vorzuschlagen. Dabei soll auch darauf hingewirkt werden, geeignete Stadtteilprojekte stärker nach arbeitsmarktpolitischen Erwägungen auszurichten.

Im Rahmen der strategischen Neuausrichtung sollen die bezirklichen Arbeitsmarktkoordinatoren ab 2013 auch daran mitwirken, die neuen Beschäftigungsverhältnisse nach § 16 e SGB II im Sozialen Arbeitsmarkt bei Arbeitgebern des 1. Arbeitsmarktes vor Ort einzurichten und geeignete Arbeitgeber anzusprechen. Darüber hinaus soll mithilfe der Arbeitsmarktkoordinatoren der Einsatz von Bundes- und Landes-ESF vor Ort besser koordiniert werden. Die Koordinatoren und Koordinatorinnen werden bei den Planungen für die neue ESF-Förderperiode ab 2014 mit einbezogen.

Die Arbeitsmarktkoordinatoren sind in den Bezirken im Sozialraummanagement angesiedelt. Die Personalkosten von 0,3 Mio. Euro wurden 2012 von der BASFI finanziert. Das Programm wird fortgesetzt.

3.6 Neue Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlung von Menschen mit Behinderung: Unternehmen gewinnen für die Beschäftigung

Menschen mit Schwerbehinderung sind überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Derzeit sind in Hamburg 3.451 Menschen mit Schwerbehinderung arbeitslos gemeldet, zwei Drittel davon im Rechtskreis SGB II, der überwiegende Teil langzeitarbeitslos. Vor diesem Hintergrund bedarf es besonderer Anstrengungen, Betriebe für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aufzuschließen.

Demzufolge bedarf der Vermittlungsprozess einer intensiven Unterstützung. Sinnvoll ist hier die Einschaltung eines Mittlers, der im konkreten Einzelfall zwischen Unternehmen und arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung vermittelt, mit dem Ziel, hier die „Tür zu öffnen“. Hierzu kann eine private Arbeitsvermittlung mittels Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein für Maßnah-

men bei einer privaten Arbeitsvermittlung (AVGS MPAV gemäß § 16 Absatz 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III) beauftragt werden. Die Vermittlung von Menschen mit Behinderung ist besonders personalintensiv, daher ist diese mit einer Vergütung durch den AVGS von 2.000 bis 2.500 Euro in der Regel nicht kostendeckend. Dies spiegelt sich auch in den geringen Einlösezahlen der Gutscheine wider.

Programm

Die Vergütung für den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein für Maßnahmen bei einer privaten Arbeitsvermittlung (AVGS MPAV für Menschen mit Behinderung) wird daher aus Landesmitteln um einen Betrag von 1.000 Euro je Gutschein auf dann bis 3.500 Euro aufgestockt, um diese Dienstleistung für Träger auskömmlich und attraktiver zu machen und somit die Einlösezahlen zu erhöhen. Hierfür werden aus Landesmitteln zusätzlich 0,2 Mio. Euro bereitgestellt.

Um Arbeitgebern zusätzliche Anreize zur Einstellung und Ausbildung von Menschen mit Schwerbehinderung zu geben, werden folgende Programme aus Bundes- bzw. Landesmitteln aufgelegt.

Programm

Arbeitgeber, die in Hamburg Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen oder Arbeitsplätze für arbeitslose oder arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen über 50 Jahre schaffen, können im Rahmen der Initiative Inklusion zusätzlich zu den gesetzlichen Fördermitteln mit bis zu 10.000 Euro gefördert werden. Besonders gefördert werden sollen arbeitslose, schwerbehinderte Frauen und schwerbehinderte Empfängerinnen und Empfänger von Leistungen der Grundsicherung. Hierfür werden außerhalb des EGT aus Bundesmitteln 1,3 Mio. Euro bereitgestellt.

Programm

In Kooperation zwischen Jobcenter team.arbeit.hamburg und dem Integrationsamt soll ein Impuls gegeben werden, junge schwerbehinderte Menschen möglichst dauerhaft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigen. Im Rahmen des Hamburger Programms zur Beschäftigungsförderung schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener stellt Jobcenter team.arbeit.ham-

burg ab Mai 2013 für zwei Jahre für jährlich 25 schwerbehinderte Jugendliche und junge Erwachsene Arbeitgeberzuschüsse im „Hamburger Modell“ unter Anhebung der Förderhöhe um 100 Euro aus dem Eingliederungstitel bereit.

Das Programm wird durch das Integrationsamt mit einem nach Beschäftigungsdauer gestaffelten Prämiensystem ergänzt. Voraussetzung hierfür ist eine mindestens einjährige Leistung nach dem „Hamburger Modell“ oder nach § 16 SGB II in Verbindung mit § 90 Absatz 2 SGB III (Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen). Das Integrationsamt stellt hierfür Mittel in Höhe von jährlich 125.000 Euro zur Verfügung

Um die Nachhaltigkeit der Beschäftigung zu fördern, werden aus Mitteln des Integrationsamtes der BASFI Mittel bereitgestellt, um eine Begleitung der oftmals kritischen Anfangsphase neu beginnender Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Menschen zu ermöglichen.

Programm

Das Integrationsamt der BASFI stellt Mittel zur Verfügung, um eine stabilisierende Berufsbegleitung sowohl bei Beschäftigungsaufnahme wie auch bei auftretenden Problemen im Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Menschen durch den Integrationsfachdienst Hamburg zu ermöglichen. Der Integrationsfachdienst berät darüber hinaus schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber über die besonderen Regelungen der Sozialgesetzbuchs IX.

Die Zusammenarbeit mit der Hamburger Wirtschaft soll intensiviert werden. Hamburg will Unternehmen Impulse geben, vermehrt auch die Potenziale von Menschen mit Behinderung zu nutzen. Die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von behinderten Menschen zur Verfügung stehenden umfassenden Unterstützungsmöglichkeiten sollen transparenter werden. Im Rahmen der Aktivitäten der Fachkräftestrategie für Hamburg wird daher ein Fachkräftenetzwerk mit dem Ziel initiiert, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten u.a. für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Teilnehmen werden neben der BASFI die Agentur für Arbeit, das Jobcenter, die Kammern, der Deutsche Gewerkschaftsbund sowie der UV Nord.



Expertise zum Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2012 in Hamburg

Johann Daniel Lawaetz-Stiftung Hamburg

17. März 2013

Bearbeitung:

Dr. Thomas Mirbach

Peer Gillner, Dr. Ulrich Schenck, Katrin Triebel

Inhalt

1. Einleitung: Ziele und methodischer Ansatz der Expertise	3.3 Qualifizierung von Arbeitslosen
2. Programmebene	3.4 Sozialer Arbeitsmarkt
2.1 Ziele und Struktur des Arbeitsmarktprogramms	4. Empfehlungen
2.2 Sichtweisen der Programmakteure	5. Anhang
3. Handlungsfelder	5.1 Übersicht der Handlungsfelder des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms
3.1 Vermittlung arbeitsmarktnaher Arbeitsloser und Gemeinsamer Arbeitgeberservice	5.2 Erhebungsinstrumente
3.2 Qualifizierung von Beschäftigten	

1. Einleitung: Ziele und methodischer Ansatz der Expertise

Die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) hat in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter team.arbeit.hamburg die Lawaetz-Stiftung am 4. Februar 2013 mit Erhebungen zum Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2012 beauftragt, auf deren Basis eine Bewertung des Programms vorgenommen und Handlungsempfehlungen für das Arbeitsmarktprogramm 2013 formuliert werden sollten. Terminbedingt stand für die Durchführung der Untersuchung nur ein sehr enger Zeitraum von 5 Wochen zur Verfügung. Angesichts dieser Rahmenbedingungen und in Abstimmung mit der Auftraggeberin konzentriert sich die Expertise auf qualitative Einschätzungen zu ausgewählten Fragen des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms, die auf folgenden Erhebungen beruhen:

- Expertengesprächen mit den Programmakteuren (Agentur für Arbeit; Jobcenter team.arbeit.hamburg, BASFI) und weiteren Akteuren sowie Teilnahme an einem Fachworkshop der Agentur für Arbeit,
- (schriftlicher) Befragung ausgewählter Träger,
- Dokumentenanalyse,
- Exemplarische Gruppengespräche mit Teilnehmenden ausgewählter Maßnahmen.

Die Erhebungen verfolgen in erster Linie eine Bewertung des Gesamtprogramms, also des übergreifenden strategischen Ansatzes und der daraus abgeleiteten Programmstruktur der leitenden Handlungsfelder. Der Untersuchungszeitraum ließ keine Einschätzung einzelner Maßnahmen bzw. Teilprogramme zu; die Aussagen, die über zielgruppenbezogene Ansätze innerhalb

einzelner Handlungsfelder getroffen werden, haben nur exemplarischen Status und können nur jeweils typische Merkmale bzw. Probleme ansprechen.¹⁾ Diese Einschränkung gilt es deshalb besonders zu beachten, weil das Gemeinsame Arbeitsmarktprogramm ein breites Spektrum unterschiedlicher Maßnahme- bzw. Programmtypen umfasst. Dazu zählen das weite Instrumentarium der Regelförderung SGB III bzw. SGB II, komplexe Strukturansätze wie der gemeinsame Arbeitgeberservice oder die Jugendberufsagentur, umfangreiche Koordinationsleistungen zwischen Regelförderung und kommunalen Diensten wie im Fall des Sozialen Arbeitsmarktes und schließlich etliche ESF-Projekte.

Eine Bewertung des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms muss zunächst zu einer Einschätzung der Programmqualität kommen. Das betrifft – vereinfacht formuliert – die Frage, ob es sich bei diesem Programm eher um eine lockere Kopplung arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten handelt – mehrheitlich den rechtlichen und budgetären Vor-

¹⁾ Der Untersuchungszeitraum erlaubte keine repräsentativ angelegte Trägerbefragung. Auf Basis einer gezielten Auswahl stellten die Programmakteure insgesamt 49 Mailadressen der zu befragenden Träger von Maßnahmen zur Verfügung. Die Adressaten erhielten per Mail einen einheitlichen Kurzfragebogen, der sich inhaltlich auf die beiden Dimensionen Einschätzung von TN-Förderbedarfen einerseits und andererseits auf prozessuale und konzeptionelle Aspekte des Programms/der Maßnahme richtete (s. Anhang 5.2). Von den 49 angeschriebenen Trägern wurden insgesamt 46 erreicht (3 Fragebögen waren unzustellbar).

gaben des Bundes (SGB III/II) folgend und lediglich ergänzt durch Maßnahmen der zuständigen Fachbehörde und des ESF – oder ob hier eine Vereinbarung vorliegt, die die Kernelemente eines Programms enthält. Zu den wesentlichen Elementen eines Programms gehören: (a) die aus einer Problemanalyse abgeleitete Strategiewahl, (b) Darstellung der mit den Interventionen zu erreichenden Ziele (Problemlösungen; Zielgruppen) und (c) Aussagen über die Umsetzung (Instrumente, Verfahren). Mit dieser Frage befasst sich im Folgenden Kap. 2, das zunächst Ziele und Struktur des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms beschreibt (Kap. 2.1) und anschließend die Programmelemente aus der Sichtweise der Programmakteure²⁾ darstellt (Kap. 2.2). Die mit den vier Handlungsfeldern festgelegten Schwerpunkte des Programms werden unter ausgewählten Aspekten in Kap. 3 diskutiert; methodisch gesehen fließen hier Ergebnisse der Dokumentenanalyse, der Träger- und Teilnehmendenbefragung ein. Auf Basis der Untersuchungsergebnisse der Kap. 2 und 3 enthält Kap. 4 Empfehlungen zur Fortführung des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms in 2013.

2. Programmebene

2.1 Ziele und Struktur des Arbeitsmarktprogramms

Die Agentur für Arbeit Hamburg, das Jobcenter team.arbeit.hamburg und die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) haben sich im Oktober 2011 auf ein gemeinsames Arbeitsmarktprogramm verständigt, das den Rahmen für die Arbeitsmarktpolitik der folgenden vier Jahre in Hamburg bildet. Koordinations- und Abstimmungsprobleme haben dieses Politikfeld – nicht nur in Hamburg – über viele Jahre gekennzeichnet und „zu einer unübersichtlichen Förderlandschaft geführt, die von Einzelprojekten ohne systematischen Nutzen, Doppelstrukturen und gegensätzlichen Förderprozessen geprägt ist“³⁾. Vor diesem Hintergrund ist es das primäre Ziel dieses Programms, die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten an einem gemeinsamen strategischen, integrationsorientiertem Zielbild auszurichten. Im Fokus der Aktivitäten stehen arbeitsmarktpolitische Bedarfe, Potentiale und Handlungsmöglichkeiten der Stadt; allerdings wird zugleich auch die typische Mehrebenenstruktur dieses Politikfeldes berücksichtigt. Das geschieht zum einen durch geplante Initiativen des Hamburger Senats auf Bundesebene,⁴⁾ zum anderen wird mit dem Europäischen Sozialfonds ausdrücklich die Europäische Kommission als weiterer Akteur der Hamburger Arbeitsmarktpolitik benannt. Mit

Verweis auf die in 2012 wirksamen Budgetkürzungen der Bundesregierung verfolgt das Programm auch das Ziel einer von Wirkungserwägungen bestimmten Konzentration des auf Stadtstaatsebene verfügbaren Mittelbudgets.

Als die zentralen Herausforderungen künftiger Arbeitsmarktpolitik identifiziert das Programm die „Sicherung des Fachkräftebedarfs unter den Aspekten des demografischen Wandels und [die] Bekämpfung der strukturellen Arbeitslosigkeit mit ihren zerstörerischen Folgen für das Zusammenleben in der Stadt“⁵⁾. Der dem Programm zugrunde liegende strategische Ansatz wird einerseits zielgruppenbezogen⁶⁾ und andererseits durch Unterscheidung von drei Handlungsfeldern spezifiziert:

- Vermittlung arbeitsmarktnaher Arbeitsloser in Beschäftigung,
- Gezielte Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen,

²⁾ Die Programmdrucksache führt den ESF als eigenständigen Akteur an und spricht deshalb von vier Programmakteuren; aus untersuchungspragmatischen Erwägungen wird in dieser Expertise keine systematische Unterscheidung zwischen „BASFI“ und „ESF“ vorgenommen.

³⁾ Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg: Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft: Gemeinsames Arbeitsmarktprogramm 2012 der Agentur für Arbeit Hamburg, des Jobcenters team.arbeit.hamburg und der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration. Drucksache 20/1790 vom 11. November 2011, Hamburg 2011.

⁴⁾ Genannt werden u.a. Initiativen, die sich mit den problematischen Folgen der Ausweitung des Niedriglohnssektors befassen; vgl. Drucksache 20/1790 S. 5.

⁵⁾ Drucksache 20/1790 S. 6 – diese Herausforderungen hat übrigens auch die Europäische Kommission in ihren Empfehlungen für den Einsatz der Strukturfonds in Deutschland besonders hervorgehoben; vgl. Bewertung des Nationalen Reformprogramms 2012 und des Stabilitätsprogramms Deutschlands Begleitunterlage zur Empfehlung für eine Empfehlung des Rates zum Nationalen Reformprogramm Deutschlands 2012 und Stellungnahme zum Stabilitätsprogramm Deutschlands für den Zeitraum 2012–2016. SWD (2012) 305 final.

⁶⁾ Zu den Zielgruppen zählen: Beschäftigte und Arbeitslose, Langzeitarbeitslose, Jugendliche und Jungerwachsene, gering Qualifizierte, Ältere, Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen.

- Beschäftigungsmöglichkeiten für besonders arbeitsmarktferne Arbeitslose in einem sozialen Arbeitsmarkt.

Diesen strategischen Prämissen folgend haben die das Programm tragenden Akteure für 2012 eine nach Handlungsfeldern differenzierte Planung von Teilprogrammen und Maßnahmen vorgelegt⁷⁾. Für Maßnahmen in den drei Handlungsfeldern standen 2012 im Eingliederungstitel des Jobcenters team.arbeit hamburg rd. 109,8 Mio Euro an Bundesmitteln und 13,8 Mio Euro an Landesmitteln (einschließlich ESF) zur Verfügung; weitere 47,1 Mio. Euro entfielen auf das Budget der Arbeitsagentur für arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen im Rechtskreis des SGB III. Der Einsatz der Bundesmittel konzentrierte sich auf das Handlungsfeld „Vermittlung“ (rd. 60%/65,3 Mio Euro); die restlichen Mittel verteilten sich auf die Handlungsfelder „Qualifizierung“ (rd. 28%/30,5 Mio Euro) und „Sozialer Arbeitsmarkt“ (rd. 24%/26,7 Mio Euro) in vergleichbarer Größenordnung.

2.2 Sichtweisen der Programmakteure

Die Entscheidung, ein Gemeinsames Arbeitsmarktprogramm für Hamburg mit mittelfristiger Perspektive zu vereinbaren, wird von allen drei Programmakteuren im Rückblick auf dessen Umsetzung in 2012 als richtig angesehen. Von allen Beteiligten wird diese Vereinbarung als deutliche Verbesserung im Vergleich zum Status quo ante – also der arbeitsmarktpolitischen Praxis der vorangegangenen Jahre – gesehen. Man habe mit den Abstimmungen – begünstigt durch den neuen Senat und den Wechsel in den Leitungen der Arbeitsagentur und des Jobcenters team.arbeit.hamburg – Neuland betreten.

Auch die Begründung dieser Einschätzung ist in weiten Teilen konsensual; das gilt vor allem für folgende vier Argumente:

- Das Programm verbessert die Transparenz der arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten in Hamburg. Das gilt zunächst für die Kommunikation zwischen den Programmakteuren – an die Stelle von bilateralen, häufig von ad-hoc Entscheidungen geprägten Aushandlungen treten gemeinsame (trilaterale) Verabredungen über Schwerpunkte des Instrumenteneinsatzes. Dass diese Verabredungen dann auch in Gestalt einer Senatsmitteilung publiziert worden sind, führt darüber hinaus zu einer Verbindlichkeit und Überprüfbarkeit der vereinbarten Aktivitäten gegenüber der Fachöffentlichkeit.
- Ein zweites, von den Programmakteuren hervorgehobenes Argument für das Gemeinsame

Arbeitsmarktprogramm betrifft die Policy-Dimension, also die gemeinsame fachliche Schwerpunktsetzung. Ein wichtiger Effekt waren die in der Entstehungsphase geführten Zieldiskussionen und Abstimmungen zwischen den Partnern, in denen die drei Säulen (gAGS, Qualifizierung und Sozialer AM) definiert und gemeinsame Ziele benannt und konkretisiert worden seien. In diesen Kontext gehört auch die Absprache, einerseits die Bemühungen in der Bekämpfung struktureller Arbeitslosigkeit durch Verstärkung von Qualifizierungsmaßnahmen zu intensivieren und andererseits die Rolle des sozialen Arbeitsmarktes klarer zu definieren.

- Schließlich wird von den Programmakteuren sehr wohl gesehen, dass das Gemeinsame Arbeitsmarktprogramm den arbeitsmarktpolitischen Handlungsspielraum auf Hamburger Ebene erhöht. Vor dem Hintergrund der auf Bundesebene getroffenen Budgetkürzungen und der durch die Instrumentenreform nicht substantiell korrigierten Zentralisierungstendenzen in diesem Politikfeld erhält dieses Argument ein besonderes Gewicht. Ein konkreter Beleg für den schon in 2012 besser genutzten Handlungsspielraum wird von den Programmakteuren darin gesehen, dass das Problem von Mehrfachzuständigkeiten – sei es mit Blick auf Zielgruppen, sei es hinsichtlich einzelner Instrumente – nur noch eine nachgeordnete Rolle gespielt habe. Hier habe das dem Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm vorgeschaltete Verhandlungsverfahren zwischen den Beteiligten zu einer Abgrenzung geführt, die im Jahresverlauf dann auch operativ eingehalten worden sei.
- Allerdings ist in den geführten Expertengesprächen auch deutlich geworden, dass die Nutzung des mit dem Programm eröffneten Gestaltungsspielraums von zwei Prämissen abhängt. Erstens müsse in den Kooperationen zwischen den Programmakteuren Klarheit über die institutionellen Rollen der jeweiligen Partner bestehen und beachtet werden. Das Programm ist ein strategischer Kompromiss zwischen Akteuren, die jeweils in spezifische rechtliche Vorgaben eingebunden sind und unterschiedliche – exekutive bzw. politische – Funktionen zu erfüllen haben. Die sich daraus ergebende institutionelle Autonomie der Pro-

⁷⁾ Die sich auch in der Maßnahmeplanung des Jobcenter team.arbeit.hamburg entsprechend spiegelt; vgl. Jobcenter team.arbeit.hamburg: Operatives Arbeitsmarktprogramm 2012, Hamburg 2012.

grammakteure müsse wechselseitig akzeptiert werden. Zweitens könne der Handlungsspielraum nur genutzt werden, wenn die Kooperationen Gelegenheit erhalten, sich zeitlich zu stabilisieren – das bedeutet, die Vereinbarungen müssen auf eine mittelfristige Perspektive angelegt sein.

Unterhalb dieser Ebene der gemeinsamen strategischen Verständigung gibt es aber auch Punkte, die bisher eher durch differentielle Sichtweisen der Beteiligten geprägt sind. Von Seiten der BASFI wird bei der Arbeitsagentur – mit gewissen Einschränkungen auch bei dem Jobcenter team.arbeit.hamburg – eine Handlungslogik wahrgenommen, bei der das Kriterium der Wirtschaftlichkeit von Maßnahmen in den Vordergrund und zu Lasten der Nachhaltigkeit gestellt werde. Hier wird darauf verwiesen, dass die Gruppe der Langzeitarbeitslosen nur unterdurchschnittlich Zugang zu FbW erhalte; dies vermutlich deshalb, weil diese Gruppe in der quantitativen Bewertung von Vermittlungserfolgen schlechter abschneide.

In diesen Zusammenhang gehört auch die unterschiedliche Bewertung des – über das REZ laufenden – Vergabeverfahrens. Während Arbeitsagentur und Jobcenter team.arbeit.hamburg auf die Verbindlichkeit des rechtlich fixierten Ausschreibungsverfahrens hinweisen und etwaige Fehlallokationen auf Effekte des Wettbewerbsmarktes zurückführen, votiert die BASFI für eine Verbesserung der Prozesse, bei der Aspekte des Bedarfs ein größeres Gewicht gegenüber Kostenerwägungen erhalten. Umgekehrt wird von Seiten der BASFI das Bewilligungsverfahren im Rahmen ESF-kofinanzierter Maßnahmen als vorbildlich gesehen, weil dabei Fragen der Konzeptqualität eine größere Bedeutung für die Trägerauswahl hätten. Das Feld der ESF-Maßnahmen wird indes von den beiden Programmakteuren der Arbeitsverwaltung mit einer gewissen Distanz betrachtet. Dies drückt sich teils in ausdrücklicher Betonung institutioneller Zuständigkeit aus – „der ESF sei Sache des Senats“, teils scheint eine Vielzahl von ESF-Maßnahmen als „Nischenprojekte“ wahrgenommen zu werden, deren arbeitsmarktpolitischer Nutzen nicht wirklich greifbar sei.

Ein Aspekt, an dem eine Differenz der Sichtweisen der Programmakteure besonders prägnant ablesbar ist, betrifft den Status und die Definition von Zielgruppen. Die dabei deutlich werdenden Unterschiede dürften in der Hauptsache mit spezifischen, institutionell bedingten Funktionen und Perspektiven der Programmakteure zusammenhängen. Nicht ohne Plausibilität verweisen

Arbeitsagentur und Jobcenter team.arbeit.hamburg auf die hohe soziale Heterogenität der im Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm aufgeführten Zielgruppen. Wenn man beispielsweise „Frauen“, „Personen mit Migrationshintergrund“ oder „Langzeitarbeitslose“ heranziehe, so stoße man bei einer differenzierten Maßnahmeplanung stets auf eine doppelte Problematik. Zum einen sind die Kategorien nicht überschneidungsfrei und zum anderen stehe jede Nennung jeweils für ein sehr breites Spektrum ganz unterschiedlicher, teils personengebundener, teils kontextabhängiger Problemmerkmale. Pointiert formuliert: quantifizierte Vorgaben zur Erreichung relativ pauschal definierter Zielgruppen sind mit dem Risiko verbunden, dass Maßnahmen in der Tendenz eher mit Blick auf die Erfüllung der Sollgrößen durchgeführt und Wirkungszusammenhänge – etwa Nachhaltigkeit von Qualifizierungen bzw. Beschäftigungen – vernachlässigt werden. Der Integrationsauftrag lasse sich gerade bei multidimensionalen Benachteiligungslagen wirkungsvoller erfüllen, wenn ein Programm – unterhalb weniger strategischer Leitziele – genügend Handlungsspielraum für individuelle Förderentscheidungen lasse.

Demgegenüber betont die BASFI – dann in der Rolle des politischen Programmakteurs – dass mit der Nennung von Zielgruppen die Interessen von im Arbeitsmarkt besonders benachteiligten Gruppen in einer Weise berücksichtigt werden müssen, die sich – unter anderem an Zahlen über die Zielgruppenerreichung – auch mit einer gewissen Verbindlichkeit überprüfen lässt. Diese Perspektive kann sich zu Recht auf etliche Befunde der arbeitsmarktpolitischen Evaluationsforschung berufen, denen zufolge der Instrumenteneinsatz durchgängig auf Creamingeffekte – also einer unbeabsichtigten Bevorzugung von Leistungsstärkeren gegenüber Leistungsschwächeren innerhalb einer Zielgruppe – kontrolliert werden sollte. Ein weiteres Problem eines angemessenen Zielgruppenbezugs stelle die Überregulierung von Instrumenten dar wie beispielsweise bei der Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV § 16 e SGB II)⁹⁾.

⁹⁾ Als Konditionen des Zuschusses an Arbeitgeber für die Beschäftigung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gelten: Langzeitarbeitslosigkeit, besondere Beeinträchtigung durch zwei weitere, in der Person liegende Vermittlungshemmnisse sowie vorherige, für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten verstärkte, aber erfolglose vermittelnde Unterstützung.

Als wünschenswert – so ließen sich die unterschiedlichen Sichtweisen zusammenführen – beschreiben die Programmakteure eine Zielgruppendifferenzierung, die stärker an den spezifischen Problemlagen ansetzt und zugleich potentialorientiert ist und damit eine möglichst flexible Kombination von Zielgruppen und Instrumenten erlaube.⁹⁾

3. Handlungsfelder

3.1 Vermittlung arbeitsmarktnaher Arbeitsloser und Gemeinsamer Arbeitgeberservice

Das erste Handlungsfeld wendet sich an markt-nahe Arbeitslose und will deren Integrationschancen in den allgemeinen Arbeitsmarkt teils durch eine Neuorganisation des Arbeitgeberservice von Arbeitsagentur und Jobcenter team.arbeit.hamburg unter dem Dach der Agentur für Arbeit, teils durch spezifische Förderangebote verbessern. Hier sind Qualifizierungen, finanzielle (Beschäftigungs-)Zuschüsse nach dem Hamburger Modell und Zuschüsse für Gründungen aus der Arbeitslosigkeit wichtige Ansatzpunkte (siehe Anhang Übersicht 1). In den von den Programmakteuren geführten Auswertungsgesprächen ist hervorgehoben worden, dass mit dem Instrument der Eingliederungszuschüsse die geplanten Eintrittszahlen für ältere Arbeitslose nicht erreicht worden sind. Ähnliches gilt für Unterstützungen von Gründungen aus der Arbeitslosigkeit (begleitende Hilfen SGB II). Die anderen Teilprogramme – also vor allem Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung und die Förderung beruflicher Weiterbildung sowie die im Rahmen des „Hamburger Modells“ ansetzenden Förderungen – erfüllten die monetären bzw. teilnehmerbezogenen Zielvorgaben.

Dem gemeinsam von der Arbeitsagentur und dem Jobcenter team.arbeit.hamburg getragenen Arbeitgeberservice (gAGS) wird im Programm eine besondere Bedeutung im Vermittlungsgeschäft zugesprochen. Die leitende Intention der Zusammenführung des AGS SGB III und des AGS SGB II war darauf gerichtet, aus „zwei funktionierenden Systemen ein besser funktionierendes System“ zu entwickeln. Allerdings bestehen in der Beurteilung der Funktionsweise des gAGS in 2012 unterschiedliche Einschätzungen der Programmakteure, die nicht zuletzt auch Unterschiede akteursspezifischer Sichtweisen spiegeln. In der Wahrnehmung des politischen Programmakteurs – also der Fachbehörde – stehen die Zahlen realisierter Vermittlungen im Vordergrund. Die Neuorganisation habe eher enttäuscht; im Jahr 2012 seien weniger Personen

vermittelt worden als zuvor durch die organisatorisch getrennten Einrichtungen – und zumal die Anzahl der Vermittlungen von SGB II-Bewerbern habe nicht erhöht werden können.¹⁰⁾

Demgegenüber muss man jedoch in Rechnung stellen, dass der Implementationsaufwand bei der Etablierung einer gemeinsamen Einrichtung womöglich unterschätzt worden ist. Der eingeräumte Zeitraum zur Umstrukturierung – April bis November 2011 – reichte offensichtlich nicht aus, um den anfallenden organisationspolitischen Herausforderungen ausreichend gerecht werden zu können. Mit der Entscheidung eines gAGS beider Rechtskreise sind insgesamt 11 gemischte Teams mit 170 Mitarbeiter/innen – paritätisch besetzt nach Rechtskreisen – neu gebildet worden; davon 7 regional arbeitende und 4 übergreifende, auf spezielle Zielgruppen ausgerichtete Teams. Der hohe Organisationsaufwand, die Vorgaben und Prozeduren des Personalwesens der jeweiligen Einrichtungen anzugleichen, habe Ressourcen in einem Maße gebunden, dass es im ersten Halbjahr 2012 zu Ergebnis- und Qualitätseinbußen gekommen sei. Darüber hinaus habe im Frühjahr 2012 die Dynamik am Arbeitsmarkt deutlich nachgelassen und die Stellensituation habe sich verschlechtert.

Bei einer angemessenen, also die Sichtweisen der beteiligten Programmakteure gleichermaßen berücksichtigenden Einschätzung des gAGS sollte nicht übersehen werden, dass bei der Zusammenführung zuvor getrennt arbeitender Institutionen nicht allein Organisationsfragen zu bewältigen sind. Eine wesentliche Voraussetzung von Effektivität und Effizienz organisatorischen

⁹⁾ Konzeptionelle Ansätze ließen sich dafür teils in der lebenslagenorientierten Armutsberichterstattung finden – wie im 3. und im Entwurf des 4. Armuts- und Reichtumsberichts der Bundesregierung (2008 bzw. 2012) –, teils in der sog. SINUS-Milieuforschung. Einen ebenfalls in diesem Zusammenhang bedenkenswerten Ansatz enthält: Günther Schmid: Übergänge am Arbeitsmarkt. Arbeit, nicht nur Arbeitslosigkeit versichern. Berlin 2010.

¹⁰⁾ Die Anzahl 2012 über den gAGS erfolgreich besetzter Stellen betrug 8.815 (2011 = 9.512); trotz dieses Rückgangs lag Hamburg in der Vergleichsgruppe der Agenturbezirke (Hamburg = Typ IIa/Großstädtische Bezirke mit leicht erhöhter Arbeitslosigkeit) auf dem ersten Rang. Etwas rückläufig waren auch die erfolgreichen Vermittlungsvorschläge für Hamburger SGB II-Bewerber (2012 = 1.091; 2011 = 1.199).

Handelns stellt eine entsprechende Verwaltungskultur dar. Für die weitere Optimierung des gAGS – da decken sich die Erwartungen der Programmakteure – sollte diesem Faktor noch mehr Aufmerksamkeit gegeben werden. Das betrifft einerseits eine Ausbalancierung der mit der jeweiligen Herkunftsorganisation verbundenen Perspektiven. In der Tendenz hat der AGS im SGB II sein Augenmerk auf die zu vermittelnde Person gerichtet, während der AGS SGB III in stärkerem Maße die Unternehmens- oder Stellenperspektive im Fokus hat. Andererseits gilt es, die Dienstleistungsfunktion des gAGS noch stärker zur Geltung zu bringen. Auch in dieser Hinsicht es geht um eine Ausbalancierung der Leistungen für unterschiedliche Adressaten: Auf der einen – arbeitgeberbezogenen – Seite um eine Positionierung als Partner von Betrieben, der Personalakquisition gezielt unterstützt, auf der anderen Seite mit Blick auf Arbeitssuchende um Begleitung der Zielgruppen, Durchführung von Profilings und flexiblen Einsatz von Instrumenten der Regelförderung.

3.2 Qualifizierung von Beschäftigten

Zur Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse sollen berufliche Kompetenzen und Fertigkeiten von Beschäftigten – ausgerichtet auf Bedarfe der Unternehmen – verbessert werden. Die vorgesehenen Maßnahmen und Programme beziehen sich auf die besonderen Lagen einzelner Gruppen – dazu zählen ebenso Ungelernte bzw. Geringqualifizierte, Aufstocker, Ältere und Migranten, für die die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen nach wie vor eine wesentliche Integrationsbarriere darstellt. Die gezielte Förderung von Frauen greift einerseits die Probleme von Aufstockern und Alleinerziehenden auf, andererseits geht es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Verbesserung von Chancen beruflichen Wiedereinstiegs (siehe Anhang Übersicht 2). In den von den Programmakteuren geführten Auswertungsgesprächen sind zwei Probleme in der Zielgruppenerreichung in diesem Handlungsfeld besonders hervorgehoben worden. Zum einen handelt es sich um Weiterbildung von sog. Aufstockern – hier bestehen offensichtlich datenschutzbedingte Schwierigkeiten in der Lokalisierung der Zielgruppe in den Datenbanken der Arbeitsverwaltung. Zum anderen ist es bisher nicht gelungen, den Anteil von Frauen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (FbW; MAT) wie geplant auf 50 % zu erhöhen.

Auf Basis der Trägerbefragung können Aussagen zu zwei, allerdings unterschiedlich weit geschnittenen Zielgruppen getroffen werden.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Erreicht wird die Zielgruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburger Unternehmen (KMU) mit dem Instrument der Zuschussung von Qualifizierungskosten. Im Fokus stehen einerseits die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten zur Sicherung ihrer Beschäftigungsverhältnisse sowie andererseits die Stärkung von Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit Kleiner und Mittlerer Unternehmen in Hamburg. Insgesamt wurde daher eine umfangreiche Strategie zur Ansprache entwickelt und umgesetzt, in deren Fokus Unternehmen, Multiplikatoren und die Jobcenter-Standorte stehen.

Im Ergebnis urteilen die Projektverantwortlichen, dass der Ansatz ein angemessenes Aufgreifen der bestehenden Förderbedarfe ermögliche. Wichtig sei aber die – hier vorhandene – gute Vernetzung und Kooperation mit den Projekten und Partnern der Hamburger Förderkulisse. Dieser kommt nur dann zum Einsatz, wenn keine anderen passenden Fördermittel in Betracht kommen. Als Herausforderung bei der Programmumsetzung wird die Erreichung der Personen genannt, die aufstockende Leistungen beziehen. Auf Grund der „sensiblen Situation der Zielkunden“ gestalten sich deren Teilnahme schwierig. Wenn, dann werden Aufstocker im Rahmen des Hamburger Modells erreicht. Abgesehen von diesem Aspekt werden keine Verbesserungsbedarfe gesehen. Die schlank definierte Richtlinie sowie eine enge Zusammenarbeit mit Hamburger Behörden, Kammern und Verbänden habe den Ansatz der die Regelförderung ergänzenden Weiterbildung zu dem Förderinstrument für Beschäftigte in KMU gemacht. Dies gelte branchen- und zielgruppenübergreifend.

Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere Frauen

Im Rahmen der entsprechenden Maßnahmen werden zwei Förderbedarfe hervorgehoben. Der erste bezieht sich auf die für eine Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen erforderliche Anpassungsqualifizierung von Migrant/innen: Neben den über die Strukturelemente der Erstausbildung, des Hamburger Stipendienprogramms sowie anderer Weiterbildungsprogramme weitgehend abgedeckten fachlichen Qualifizierungsbedarfe stehen hier vor allem die sozialpädagogische Begleitung und die flankierende Sprachförderung (spezifische berufsbezogene Deutschkenntnisse) im Vordergrund. Darüber hinaus stellt vor allem für die nicht

bzw. nur im Niedriglohnbereich beschäftigten Personen die Finanzierung von Anpassungsqualifizierungen einen wichtigen Aspekt dar. Dazu bedarf es einer professionellen Unterstützung bei der Orientierung im Fördersystem sowie – insb. für Flüchtlinge, fachfremd Beschäftigte, Selbständige – auch die Sicherung des Lebensunterhaltes.

Der zweite Förderbedarf betrifft alle Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für die Begleitung der Frauen stehen Kinderbetreuung, Elternzeit, Einbindung des Partners, Persönlichkeitsentwicklung und Berufsorientierung sowie Qualifizierung, Bewerbungsstrategien, Arbeitssuche bzw. die Rückkehr in den alten Beruf im Vordergrund. Zur Erreichung des Ziels wendet sich die Maßnahme auch an Hamburger Unternehmen, die eine familienfreundliche Personalarbeit umsetzen wollen. Dabei sind Fragen der Personalentwicklung und Organisation von Bedeutung.

Grundsätzlich werden die Zielgruppen durch die Maßnahmen gut erreicht. Insgesamt zeigt sich, dass die Orientierung der Maßnahmen an den besonderen Förderbedarfen der Zielgruppe dazu führt, dass sich der Fokus nicht allein auf die Qualifizierung von Beschäftigten richtet, sondern durchaus in stärkerem Maße auch Arbeitssuchende erreicht werden. Für die Erbringung aller erforderlichen Unterstützungsleistungen greifen die befragten Träger auf eine Vielzahl von Kooperationen zurück, wobei die Zusammenarbeit themen- oder bedarfsspezifisch ausgerichtet ist. Kooperationspartner in Hinblick auf Qualifizierung und Vermittlung sind beispielsweise Betriebe, Unternehmens- und Wirtschaftsverbände, Weiterbildungsanbieter, Innungen, für die Fachexpertise und pädagogisch begleitende Hilfen wird auf Kooperationen mit entsprechenden Beratungseinrichtungen, Fachstellen und Verbänden oder Fachdozent/innen gesetzt, und für die Akquisition von Teilnehmenden kooperieren die Befragten mit Trägern von Angeboten, die für die Zielgruppe relevant sind.

Hinsichtlich der Anpassungsqualifizierung, die nach dem Durchlaufen der Anerkennungsverfahren ansetzt, ist die Beschaffung der notwendigen Unterlagen für die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses teils sehr zeitaufwendig und stellt für viele Teilnehmende eine Belastung dar. Und letztlich führen sehr heterogene (fachliche wie individuelle) Voraussetzungen für die Aufnahme der Anpassungsmaßnahme zu unterschiedlich langen Vorläufen. Die Trägererfahrungen zeigen, dass die bestehenden Förderbedarfe mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen

durchaus angemessen aufgegriffen werden können. Allerdings können Probleme, die mit der Sicherung des Lebensunterhaltes von selbständigen oder fachfremd beschäftigten Migrant/innen während der Anpassungsqualifizierung zusammenhängen, nur im Stipendiumprogramm aufgefangen werden.

In konzeptioneller Hinsicht werden keine grundsätzlichen Verbesserungsbedarfe gesehen. Vor dem Hintergrund des bestehenden Fachkräftebedarfes von Hamburger Unternehmen empfehlen die Befragten jedoch eine Ausweitung der Anpassungsqualifizierung auf Personen aus dem Hamburger Umland. Ebenso wie bei der Antragsstellung auf Anerkennung des ausländischen Abschlusses sollte auch für die Anpassungsqualifizierung – wie es das Stipendiumprogramm bereits zulässt – nicht der Wohnort, sondern vielmehr der Ort der angestrebten Arbeitsaufnahme entscheidend sein.

3.3 Qualifizierung von Arbeitslosen

Auch dieses Handlungsfeld ist ähnlich zielgruppenspezifisch differenziert wie das entsprechende Handlungsfeld für Beschäftigte. Das gilt zunächst für Bemühungen, Langzeitarbeitslosen durch FBW- und Trainingsmaßnahmen realistische Eingliederungsperspektiven zu eröffnen, für Arbeitslose mit Migrationshintergrund im SGB II-Bereich (Vermittlung von Teilzeitbeschäftigungen) und für ältere Arbeitslose (Umschulungen; Eingliederungszuschüsse). Ein besonderes Gewicht nehmen Maßnahmen zur Unterstützung der Übergänge Schule/Beruf ein. Hier stehen neben dem hamburgweiten Aufbau der Jugendberufsagentur Maßnahmen der Ausbildungsvorbereitung und -begleitung und Ansätze aufsuchender Beratung im Vordergrund (siehe Anhang Übersicht 3).

In diesem Handlungsfeld haben Probleme der Zielgruppenerreichung ein größeres Gewicht als im Handlungsfeld Qualifizierung von Beschäftigten. Das betrifft – wie die von den Programmakteuren geführten Auswertungsgespräche zeigen – zum einen Ältere (Eingliederungszuschüsse gem. § 421f SGB III; Vorbereitungen auf Umschulungen) und Personen mit Migrationshintergrund, hier vor allem Regelmaßnahmen SGB II (Vermittlung von Teilzeitbeschäftigungen/arbeitsmarktnahen Fördermaßnahmen). Speziell bei dieser Zielgruppe überlagern sich offensichtlich sowohl Schwierigkeiten der Erfassung in der BA-EDV (VerBIS) als auch solche der zielgruppenspezifischen Maßnahmengestaltung. Auch einige der Maßnahmen, die die Übergangsprozesse von Ju-

gendlichen an der Schnittstelle Schule/Beruf unterstützen sollen, lagen – aus unterschiedlichen Gründen – in 2012 unter den angestrebten Zielwerten. Der Ansatz der Jugendberufsagentur ist übrigens von allen Programmakteuren als vorbildlich für die Implementierung von Prozessen querschnittsbezogener Problemlösungen beschrieben worden. Dies gilt insbesondere auch für das Herstellen von Kohärenz zwischen den verschiedenen Programmen der arbeitsmarktpolitischen Akteure.¹¹⁾

Die im Rahmen der Trägerbefragung erhobenen Maßnahmen richten sich je etwa zur Hälfte an Erwachsene bzw. an Jugendliche.

Arbeitssuchende ohne Berufsabschluss

Bei dieser Zielgruppe nennen die Träger vor allem Arbeitssuchende ohne Berufsabschluss, teils mit vorhandener Berufserfahrung. Genannt werden auch Erwachsene mit besonderen Förderbedarfen oder Erziehende. Bei etwa der Hälfte der Maßnahmen für Erwachsene beziehen sich die Trägerangaben zur Zielgruppe jedoch in erster Linie auf das Berufs- und Tätigkeitsfeld.

Berufs- und Tätigkeitsfelder, in denen Qualifizierungsmaßnahmen (für Erwachsene wie für Jugendliche) stattfinden, sind „Pflege und Gesundheit“, „Soziales Fachpersonal“, „Technik“, „IT“, „Wach- und Sicherheitsbereich“, „Hotel/Gaststätten“, „Einzelhandel“ sowie „Handwerk“ und „Maler und Lackierer“. Insgesamt bildet die Trägerbefragung also die Bereiche, für die im Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm Bildungsziele und Fortbildungsbedarfe festgelegt wurden, überwiegend ab. Auch im Handlungsfeld „Qualifizierung von Arbeitslosen“ zeigt sich jedoch eine Überschneidung mit dem Handlungsfeld „Qualifizierung von Beschäftigten“, mehrere der Projekte richten sich sowohl an Arbeitssuchende als auch – meist zu einem deutlich kleineren Teil – an beschäftigte Teilnehmende.

Wesentliche Förderbedarfe der Zielgruppe – Neben den fachlichen Qualifizierungsbedarfen weisen fast alle Träger auf einen besonderen Bedarf an flankierenden Maßnahmen hin. Dies gilt nicht nur für die Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf oder Jugendliche, sondern auch für die Zielgruppe der Erwachsenen. Lediglich die wenigen Maßnahmeträger, bei denen nicht die spezifische Zielgruppe, sondern die berufliche Fachausrichtung im Vordergrund stand, nennen vorrangig berufliches Wissen „von einfachen Handfertigkeiten bis hin zu Ingenieurwissen“ als Förderbedarf. In Hinblick auf das berufliche Wissen gilt es, fachliche – teils sehr heterogene – Qualifizie-

runglücken zu identifizieren und zu schließen, aber auch PC-Grundkenntnisse, (berufsbezogene) Deutschkenntnisse für Menschen mit Migrationshintergrund sowie Grundlagenwissen in Fächern wie beispielsweise Mathematik, Wirtschaft, Politik zu vermitteln.

Fast alle befragten Träger weisen auf vielfältige individuelle wie psychosoziale Problemlagen ihrer Zielgruppen hin, deren Bewältigung durch entsprechende flankierende Leistungen unterstützt werden soll. Von Maßnahmen zur Förderung des Selbstbewusstseins und der persönlichen Entwicklung über Stabilisierung, Verhaltens-, Kommunikationstrainings und Coachings bis hin zu Beratung für besondere Lebenslagen (Schulden, Wohnungsnot, Drogen etc.) und therapeutischen Unterstützungsangeboten reichen die Leistungen.

Erreichung der Teilnehmenden – Inwieweit die jeweilige Zielgruppe mit den Maßnahmen erreicht wird, wird differenziert beantwortet. Ein Teil der Träger gibt an, dass es keinerlei Probleme bei der Erreichung gibt, die Maßnahmen sind gut besucht, teils bestehen Wartelisten und der Bedarf an einer Teilnahme ist deutlich höher als vorhandene Plätze. Dies gilt, wenn die Projekte selbst Teilnehmende akquirieren – bspw. über Mundpropaganda, Internetseiten etc. –; aber auch bei Projekten, in denen die Teilnehmenden zugewiesen werden, wird ein reibungsloses Verfahren geschildert. Wenn Probleme bei der Erreichung von Teilnehmenden hervorgehoben werden, dann liegen diese teils bei den Teilnehmenden bzw. ihren individuellen Voraussetzungen selbst: So kommt bei Zuweisungen ein Teil der Teilnehmenden nicht an, d.h. sie erscheinen nicht zu Aufnahmegesprächen und sind (oder wollen) nicht erreichbar (sein).

Neben diesen Problemen werden jedoch relativ häufig Schwierigkeiten im Verfahren der Zuweisung benannt, die dazu führen, dass die Maßnahmen nicht vollständig oder verspätet ausgelastet waren. So schildern Träger hier zum einen Probleme bei der Identifizierung der Zielgruppe durch Sachbearbeiter von Agentur und JobCenter (Fehlzuweisungen, zugewiesene TN passen nicht in die Maßnahme). Diese Probleme werden u.a. auf fehlende technische Möglichkeiten der Datenbank VerBIS zurückgeführt, aber auch auf Zielkonflikte der Vermittler (Vermittlung in Beschäfti-

¹¹⁾ Auf Grund der Komplexität und Eigenständigkeit der Jugendberufsagentur kann im Rahmen dieser Expertise auf diesen Ansatz nicht eingegangen werden.

gung vs. Vermittlung von Qualifizierung) und zeitliche Mehrbelastung von Vermittlern. Zum anderen wird auf zu lange Verfahren bei der Ausstellung von Bildungsgutscheinen hingewiesen. Als hilfreiche Lösung wurde dargestellt, dass die betroffenen Projekte schließlich selbst Teilnehmende akquirieren durften. In einem Beispiel wird auch eine auf Programmebene (durch die BASFI) initiierte Lösung geschildert, die sich auf die Auswertung von Kundendatensätzen bezog.

Angemessenes Aufgreifen der Förderbedarfe – Grundsätzlich beschreiben alle befragten Projekte, dass sie die bestehenden Förderbedarfe mit ihren Maßnahmen aufgreifen und angemessene Hilfestellungen anbieten können. Dies gilt insbesondere für die Maßnahmen, die sich an arbeitslose Erwachsene richten, wo Maßnahmeträger ihre Angebote im Bedarfsfall an den individuellen Förderbedarfen ausrichten (z.B. Einzelförderung, geplante Teilzeitqualifizierungsangebote).

Eine positive Resonanz kam ebenfalls von Teilnehmenden einer 16-monatigen Umschulungsmaßnahme. Vor Maßnahmebeginn hatten alle eine Zielvereinbarung abgeschlossen; etwa zwei Drittel hatten zuvor ein vier- bis achtwöchiges Praktikum absolviert, das insbesondere von Teilnehmenden mit Migrationshintergrund begrüßt wurde. Etwas kritischer wurde das vor Maßnahmebeginn zu absolvierende psychologische Gutachten gesehen, teils erschien der Sinn dieses Schritts nicht plausibel, teils hat sich dadurch der schon feststehende Maßnahmebeginn verzögert. Die Mehrheit der Teilnehmenden hat sich vor der Maßnahme über die (guten) Beschäftigungschancen in dem gewählten Berufsfeld informiert und sich auch deshalb für den Kurs entschieden. Mit der Vermittlung der beruflichen Inhalte waren alle zufrieden – ebenfalls mit der Zusammensetzung der Gruppe. Fast alle Teilnehmer/innen wünschen sich die Möglichkeit, in einem zweiten Schritt an einer Fortbildung zur examinierten Altenpflegerin teilzunehmen, was jedoch zurzeit im Rahmen der BA-Regelförderung nicht möglich ist.

Kooperationen – Die Maßnahmeträger verfügen über vielfältige Kooperations- und Vernetzungsstrukturen, die letztlich die jeweiligen Förderbedarfe der Teilnehmenden widerspiegeln. Die Maßnahmen mit der Zielgruppe Erwachsene kooperieren insbesondere mit Bildungs- und Qualifizierungseinrichtungen sowie mit sonstigen Arbeitsmarktakteuren (Betrieben, Kammern, Innungen). Darüber hinaus existieren hier auch gute Kooperationen mit (psychosozialen) Beratungseinrichtungen; ein Projekt kooperiert mit Migrant*innenorganisationen, Trägern von Integrationskursen sowie

den BAMF-Sprachkursen und zwei befragte Träger verweisen auf die gute Zusammenarbeit mit Agentur und Jobcenter team.arbeit.hamburg.

Soweit die Befragten Maßnahmen für Erwachsene vorhalten, sehen sie nur vereinzelt Verbesserungsbedarfe. Einige weisen darauf hin, dass die Maßnahmen sich bewährt haben und ständig weiterentwickelt werden. Soweit dennoch spezielle Verbesserungsbedarfe gesehen werden, beziehen sich diese auf die Einführung eines Deutscheinstufungstest und schriftliche Feedbacks zum Kursverlauf sowie auf die Finanzierung einer zusätzlichen Psychologen-Stelle. Letzteres gilt für eine Maßnahme, deren Zielgruppe erwerbsfähige Leistungsberechtigte über 25 mit individuellem Unterstützungsbedarf sind, von denen viele Teilnehmende unter psychischen Auffälligkeiten leiden. Lediglich in einem Fall wurde darauf hingewiesen, dass es für die Gruppe der teilnehmenden Selbständigen schwierig sei, geeignete Qualifizierungsmaßnahmen zu finanzieren, da die Regelinstrumente WeGeBau und Bildungsgutschein dann keine Anwendung fänden. Neben einer Eigenfinanzierung kann die Kofinanzierung nur über Weiterbildungsbonus (o.ä. Programme aus anderen Bundesländern) erfolgen.

Jugendliche

Die Zielgruppe der Jugendlichen umfasst Menschen unter 25 bzw. unter 27 Jahren. Hier stehen Jugendliche ohne bzw. mit schlechtem Schulabschluss, aber auch solche mit Realschulabschluss im Fokus. Meist haben Jugendliche dieser Zielgruppe keinen Ausbildungsplatz. Ein Teil der Projekte richtet sich ausdrücklich an Jugendliche mit besonderen Förderbedarfen.

Bei der Zielgruppe der Jugendlichen geht es – über vielfältige individuelle wie psychosoziale Problemlagen hinaus – um das Vermitteln von Allgemeinwissen und schulischen Grundlagen. Hier werden auch schwerwiegende Defizite in Kernfächern (Grundschulniveau) beschrieben. Selbst bei den Jugendlichen mit relativ hohem Schulabschluss (Realschulabschluss) wird der Bedarf an intensivem Förderunterricht als Vorbereitung auf die Fachschule genannt. Zudem kommt der Berufsorientierung und Begleitung bei Vermittlungsprozessen bei der Zielgruppe der Jugendlichen eine stärkere Bedeutung zu.

Gerade für die Jugendlichen gilt, dass in Hinblick auf die Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung, ebenso wie bei der Begleitung der Beschäftigungs- und Ausbildungsaufnahme Stabilisierung (Tagesablauf, soziales Training, Lebensführung) notwendig ist. Darüber hinaus werden

verbreitete psychische Probleme infolge von häufigen Misserfolgserlebnissen und auf Grund sozialer und familiärer Problemlagen (Missbrauch, Gewalterfahrung, Sucht, Wohnungsnot) geschildert, für die Maßnahmeträger Hilfsangebote zur Verfügung stellen.

Für die Erreichung der Jugendlichen gilt zunächst Ähnliches wie bei den Arbeitslosen ohne Berufsabschluss. Allerdings werden hier auch Fälle der Nichterreichung von jugendlichen „Totalverweigern“ angeführt. Hier erfolgte eine Empfehlung an die Programmakteure, zwischen BASFI und Jobcenter team.arbeit.hamburg ein besonderes Verfahren zu gestalten, mit dem gezielt auch auf diese Personengruppe zugegangen werden könne.

Auch die Maßnahmen, die sich an Jugendliche richten, können prinzipiell den Förderbedarf decken. Hier gilt aber eine Ausnahme: Der offensichtlich in hohem Maße bestehende Bedarf an psychologischer Beratung und Begleitung auf Grund von Drogenproblematiken, Gewalterfahrungen, sehr hohen Schulden etc. kann im Rahmen der Maßnahmen nur eingeschränkt abgedeckt werden. Soweit hier die sozialpädagogische Beratung nicht mehr ausreicht, ist die Hinzuziehung von Fachleuten (Therapeuten, Schuldenberatung, Opferschutzeinrichtungen etc.) notwendig. In diesem Zusammenhang führt ein Träger an, dass über eine zusätzliche Förderung, nachgedacht werden müsse, wenn im weiteren Maßnahmeverlauf keine Stabilisierungseffekte erreicht werden könnten.

Zudem wird für die Zielgruppe der Jugendlichen geschildert, dass das Problem von fehlendem Wohnraum eine große Hürde darstellt. Dies gelte insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Entwicklung einer eigenverantwortlichen Lebensführung nur durch ein Lösen aus der Bedarfsgemeinschaft nach dem SGB II möglich sei.

Kooperationen – Auch die Maßnahmeträger, deren Zielgruppe Jugendliche sind, kooperieren mit Bildungs- und Qualifizierungseinrichtungen ebenso wie mit Arbeitsmarktakteuren. Darüber hinaus geben hier fast alle Befragten an, dass sie mit Personen und Einrichtungen kooperieren, die den besonderen sozialen und psychologischen Beratungsbedarf unterstützen. Zu diesen zählen Einrichtungen der Gesundheits- und Sozialberatung, therapeutische Einrichtungen und Ärzte, Drogenhilfe und Schuldnerberatung, Pro Familia und Einrichtungen des Opferschutzes, die bspw. auf häusliche Gewalt oder posttraumatische Belastungsstörungen spezialisiert sind. Auch der ASD und die Jugendämter, Jugendmigrations-

dienste sowie nicht zuletzt die allgemeinen Fachstellen für Wohnungsnotfälle, stellen hier wichtige Kooperationspartner dar.

Tendenziell mehr Verbesserungsbedarfe als bei der Zielgruppe „Arbeitslose ohne Berufsausbildung“ sehen die Maßnahmeträger, deren Projekte sich an die Zielgruppe Jugendlichen wenden. Der überwiegende Teil der befragten Träger regt Verbesserungen an, die sich zum einen auf der Ebene eines besseren Abdeckens des bestehenden Förderbedarfes (zielgruppenbezogene Verbesserungsbedarfe) bewegen und zum anderen den formalen Rahmen bzw. die Zuweisungspraxis (programmbezogene Verbesserungsbedarfe) zum Inhalt haben.

Zielgruppenbezogene Verbesserungsbedarfe betreffen Lagen, in denen zu starke psychische Probleme oder starke Verschuldung die Ausbildungsfähigkeit einschränken. Immer mehr Teilnehmende benötigten eine längere Stabilisierungsphase, um sich auf eine Ausbildung konzentrieren zu können. Ein Träger legt dar, dass zur Gewährleistung einer hohen Nachhaltigkeit zusätzliche niedrigschwellige Angebote zur Arbeitserprobung und eine noch intensivere Nachbegleitung bei der Ausbildungs- und Arbeitsaufnahme notwendig seien. Zudem müssten zusätzliche Ressourcen zur Unterstützung bei Wohnraumbeschaffung und -sicherung bereitgestellt werden.

Die programmbezogenen Verbesserungsbedarfe beziehen sich vor allem auf die Zuweisungen in die Maßnahmen im AV Anschluss-Ausbildungsprogramm. Hier wird ein größerer zeitlicher Vorlauf als notwendig erachtet. Der Kontakt zu den Schulen müsse vor Ende des Jahres erfolgen, um Jugendliche wie Lehrer früher zu erreichen. Es wird vorgeschlagen, dass Zuweisungen bereits ab Mai/Juni erfolgen und der Programmstart immer Anfang September sein sollte, um im Rahmen eines „Schnupperpraktikums“ die Ausbildungsreife und Eignung für den Ausbildungsberuf überprüfen zu können. Bei einer erneuten Ausschreibung dieses Programms wäre entsprechend auch ein möglichst früher Ausschreibungstermin sinnvoll. Allerdings könnte es in diesem Zusammenhang zu unterschiedlichen, teils konfligierenden Zielsetzungen kommen. Geht man vom Vorrang der Aufnahme einer ungeforderten Ausbildung aus, dann sollten im Besetzungsverfahren für geförderte Ausbildungsmaßnahmen erst die Nachvermittlungsaktivitäten abgewartet werden. Das hätte für Träger außerbetrieblicher Ausbildung womöglich zur Konsequenz, dass sie sich auf die nicht untergebrachten Jugendlichen kaum noch einstellen könnten.

3.4 Sozialer Arbeitsmarkt

Den bekannten Zielkonflikt öffentlich geförderter Beschäftigung zwischen Aufgabenbezug (wie der Orientierung am stadtpolitischen Nutzen) und der individuell ausgerichteten Förderung Langzeitarbeitsloser will das Arbeitsmarktprogramm durch eine personenzentrierte Gestaltung der Maßnahmen auflösen. Ohne die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als mittelfristige Zielperspektive aufzugeben, steht mit dem sozialen Arbeitsmarkt „nicht mehr die direkte Integration in Beschäftigung, sondern die soziale Stabilisierung der Person“ im Vordergrund.¹²⁾ Der soziale Arbeitsmarkt wendet sich an arbeitsmarktfremde Arbeitslose mit besonderen, in der Person liegenden Vermittlungsproblemen. Dabei dient das Instrument der Arbeitsgelegenheiten als „Interventionsrahmen“, in dem individuelle Problemlagen durch Verknüpfung mit flankierenden Maßnahmen in einem bis zu Jahre umfassenden Zeitrahmen bearbeitet werden sollen (siehe Anhang Übersicht 4).¹³⁾

In den Auswertungsgesprächen der Programmakteure ist die Umsetzung aller Komponenten dieses Handlungsfeldes in 2012 als zielkonform eingestuft worden.

Wie dargestellt beruht das Handlungsfeld Sozialer Arbeitsmarkt im Wesentlichen auf drei Komponenten: dem Instrument AGH, der über die AGH-Navigatoren hergestellten Schnittstelle zu den kommunalen Dienstleistungen und als drittem Baustein den bezirklichen Arbeitsmarktkoordinatoren, die eine stadtteilbezogene Ausrichtung von Maßnahmen unterstützen sollen.¹⁴⁾ Die geführten Expertengespräche machen plausibel, dass in der Umsetzung dieses Handlungsfeldes in 2012 einige Verbesserungspotentiale liegen.

Das betrifft zunächst das Instrument AGH selbst. Die im Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm ausdrücklich benannte personenzentrierte Ausrichtung des Instrumentes auf soziale Stabilisierung wird als richtig angesehen, weil damit die durch Mehrfachbenachteiligung geprägte Problemlage von Langzeitleistungsbeziehern realistisch aufgegriffen werde. Für die Zwecke eines sozialen Arbeitsmarktes seien AGH – auf Grund ihrer rechtlichen Konstruktion – kein ideales Instrument, aber doch eines, das durchaus Handlungsspielräume in diesem Segment des Arbeitsmarktes biete. Das in 2012 eingesetzte Fördervolumen von jahresdurchschnittlich rund 4.000 AGH stellt in der Sicht der Träger – gemessen am Bedarf – eine Untergrenze dar. Probleme wurden indes in der Umsetzung des Instrumentes auf Hamburger Ebene gesehen.

Zum einen sei das Zuweisungsverfahren verwaltungstechnisch sehr aufwendig: Um einen Platz besetzen zu können, müssten Vermittler 5 Termine vereinbaren und – ebenfalls sehr zeitaufwendig – drei verschiedene Datensysteme bedienen.¹⁵⁾ Zum anderen wurde die Handhabung der

¹²⁾ Drucksache 20/1790, S. 29. Dieser Perspektivenwechsel greift Empfehlungen eines 2011 im Auftrag des Senats vorgelegten Gutachtens des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik auf; vgl. Apel Helmut/Fertig, Michael/Koch, Susanne/Osiander, Christopher: Evaluation von Beschäftigung schaffenden Maßnahmen nach § 16d und § 16e SGB II in Hamburg. Endbericht, Köln; Nürnberg 2011, S. 164 ff.

¹³⁾ Die Konzeption des Arbeitsmarktprogramms – und namentlich das Handlungsfeld des Sozialen Arbeitsmarktes – sind im Ausschuss für Soziales, Arbeit und Integration breit diskutiert worden; vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg: Bericht des Ausschusses für Soziales, Arbeit und Integration über die Drucksachen 20/741: Beschäftigung schafft Chancen – Hamburg braucht ein Konzept für Langzeitarbeitslose (Antrag der GAL-Fraktion); 20/851: Beschäftigung schafft Chancen – Hamburg braucht ein Konzept für Langzeitarbeitslose (Antrag der Fraktion DIE LINKE); 20/1316: Stellungnahme des Senats zu dem Ersuchen der Bürgerschaft vom 31. März 2010 „Untersuchung von Beschäftigung schaffenden Maßnahmen nach § 16 SGB II“ (Drucksache 19/5702) (Senatsmitteilung); 20/1790: Gemeinsames Arbeitsmarktprogramm 2012 der Agentur für Arbeit Hamburg, des Jobcenters Jobcenter team.arbeit.hamburg und der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (Senatsmitteilung). Drucksache 20/2096 vom 14. November 2011, Hamburg 2012.

¹⁴⁾ Das im Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm ebenfalls genannte ESF-Projekt „Familien-Hilfe-Programm“ stellt für eine bestimmte Zielgruppe eine ergänzende AGH-begleitende Leistung dar.

¹⁵⁾ Die verglichen mit der jahresdurchschnittlichen Platzzahl sehr hohe Zahl von Zuweisungen (rd. 12.000), die auf eine durchschnittliche Maßnahmedauer von rd. 4–6 Monaten hindeutet, scheint mindestens teilweise – das geht aus den Expertengesprächen hervor – auch ein statistischer Effekt der Zuweisungsadministrierung zu sein. So führt z.B. jede Erhöhung der Stundenzahl oder interne Versetzung zu einer neuen Zuweisung; auch Personen, die nicht bei den Trägern ankommen, werden mit mind. 6 Tagen (unentschuldigt) bzw. 12 Tagen (entschuldigt) im System gehalten.

tätigkeitsbezogenen Maßnahmeprüfung in 2012 – auf Basis der Kriterien Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse und Wettbewerbsneutralität – als sehr restriktiv wahrgenommen. Dies hätte in der Tendenz das im Rahmen von AGH zu bearbeitende Aufgabenspektrum unnötig eingeengt und nicht selten – so der Einwand – negative Auswirkungen auf die Motivlage der Teilnehmenden gehabt. In diesem Zusammenhang wäre zu prüfen, ob diese enge Auslegungspraxis ein Hamburger Spezifikum darstellt oder ob die internen BA-Dienst-Anweisungen keinerlei Handlungsspielraum lassen.¹⁶⁾

Die zweite Komponente des Sozialen Arbeitsmarktes – die Schnittstelle zu den kommunalen Dienstleistungen – bildet, konzeptionell gesehen, eine notwendige, die Personenzentrierung der AGH ergänzende Funktion. Das haben alle im Rahmen der Expertengespräche Befragten unterstrichen. Wird soziale Stabilisierung als Voraussetzung von (späterer) Arbeitsmarktintegration gesehen, dann müssen – je nach Problemlage – die erforderlichen Zugänge zu den sozialen Dienstleistungen ermöglicht werden. Mit Blick auf die Zielgruppen des Sozialen Arbeitsmarktes – zumal Ältere – sind hier auch Beratung und Unterstützung in Fragen der Gesundheit wichtig. In der Vergangenheit war die Praxis, im Rahmen der Vergabe von AGH Träger für entsprechende flankierende Leistungen anteilig zu finanzieren. In der Folge haben Träger eine eigene interne Struktur mit verschiedenen Angeboten – wie sozialpädagogische Begleitung, Beratung, gesundheitliche Angebote -aufgebaut. Hier führte der Einsatz der AGH-Navigatoren¹⁷⁾ anfangs in gewissem Umfang zu Doppelstrukturen – so etwa, wenn ein Träger Angebote zur Schuldenberatung als eingekaufte Leistungen vorhielt und daneben AGH-Navigatoren eine Verweisberatung auf externe Schuldenberatung vornahm. Es spricht einiges dafür, dass die Zusammenarbeit von AGH-Trägern und AGH-Navigatoren mindestens im ersten Halbjahr 2012 von ähnlichen Koordinationsproblemen belastet war. Faktisch hat die HAB mit ihrer Arbeit im März 2012 beginnen können, sie stieß dabei jedoch auf unterschiedliche Hindernisse, teils eher technischer Art – so wenn bei einigen Trägern keine passenden Räume vorhanden waren –, teils aber auch auf Vorbehalte von Trägern, die die HAB noch als Konkurrent im Feld der AGH-Umsetzung wahrnahmen.

Die dritte Komponente des Sozialen Arbeitsmarktes – die sieben bezirklichen Arbeitsmarkt-Koordinatoren – können auf Basis der geführten Expertengespräche nur indirekt beurteilt werden. Auf Seiten der befragten Akteure des Sozialen Ar-

beitsmarktes jedenfalls scheint die angestrebte Anbindung von AGH-Projekten an Bedingungen und Bedarfe auf Ebene von Stadtteilen nur selten zu gelingen und die faktische Rolle der im Sozialraummanagement angesiedelten bezirklichen Koordinatoren eher unklar zu sein.¹⁸⁾ In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass die Bezirke nur sehr geringe Mitsprachemöglichkeiten im Vergabeverfahren gehabt hätten. Dieser Umstand verweist auf eine Differenz zwischen arbeitsmarktpolitischer und sozialräumlicher Ausrichtung von Maßnahmen, die von den Pro-

¹⁶⁾ Nicht unerwähnt bleiben sollte, dass in dieser Frage womöglich die Prüfpraxis des Hamburger Rechnungshofes – unter Bezug auf BA-Dienst-Anweisungen – diese restriktive Praxis zusätzlich verstärkt. Dann nämlich, wenn vor diesem Hintergrund von Mitarbeitern des Jobcenter team.arbeit.hamburg ernstzunehmende Risiken etwaiger individueller Regressforderungen gesehen werden, die eigentlich auf institutioneller Ebene zu behandeln wären.

¹⁷⁾ In einer Stellungnahme des Senats sind die Aufgaben der AGH-Navigatoren folgendermaßen beschrieben worden: „Die 40 Sozialpädagoginnen/ Sozialpädagogen des Trägerkonsortiums begleiten im Rahmen einer „Drehscheibenfunktion“ die durch das Jobcenter in AGH zugewiesenen Leistungsberechtigten und unterstützen diese bedarfsgerecht, die spezifischen Hilfsangebote wie zum Beispiel psychosoziale Betreuung, Schuldner- oder Suchtberatung wahrzunehmen. Dies geschieht im Rahmen der bestehenden Kooperationsvereinbarungen zwischen Jobcenter und der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz beziehungsweise der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration sowie durch die Unterstützung der Eigeninitiative der Betroffenen.“ Vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg: Schriftliche Kleine Anfrage der Abgeordneten Phylliss Demirel (GAL) vom 29. Februar 2012 und Antwort des Senats. Drucksache 20/3401, S. 3.

¹⁸⁾ Zur Rolle der Koordinatoren vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg: Schriftliche Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Friederike Föcking (CDU) vom 3. Dezember 2012 und Antwort des Senats. Drucksache 20/6149; dort heißt es u.a. „Die Arbeitsmarkt-Koordinatoren sollen in Kooperation mit den Standorten des Jobcenters und anderen Arbeitsmarkt-Akteuren vor Ort arbeitsmarktpolitische Handlungsbedarfe für bezirkliche Zielgruppen identifizieren und definieren und hierzu geeignete arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vorschlagen.“ (S. 3).

grammakteuren auch explizit benannt wurde. Dabei muss man jedoch die Umsetzungsbedingungen des vergangenen Jahres berücksichtigen. Durch die Reduzierung der AGH im Jahr 2012 hat sich das ursprünglich zentral vorgesehene Tätigkeitsfeld der Arbeitsmarktkoordinatoren für eine sozialintegrative Verknüpfung von AGH-Projekten als Mittler zwischen AGH-Trägern, Sozialraum und Arbeitsverwaltung zu sorgen, überholt. Gleichwohl besteht weiterhin der Aufgabenschwerpunkt in der Identifikation lokaler arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarfe und Zielgruppen im sozialräumlichen Kontext. Die BASFI sieht ihren Auftrag in einer Stärkung durch Aufgabenklärung und Festigung der Position der Arbeitsmarktkoordinatoren im Sozialraum und nimmt ihre Steuerungsfunktion im regelmäßigen Austausch in einem institutionalisierten jour fixe wahr.

4. Empfehlungen

- Das Gemeinsame Arbeitsmarktprogramm erfüllt alle Anforderungen, die typischerweise an die Gestaltung von Programmen zu richten wären. Das ist erstens erkennbar an dem expliziten Konsens, der unter den Programmakteuren für den zugrunde gelegten strategischen Ansatz und die vereinbarte Schwerpunktsetzung in Gestalt der Handlungsfelder gilt. Zweitens hat das Programm schon in 2012 den arbeitsmarktpolitischen Handlungsspielraum in Hamburg erhöht: durch die Minimierung von Mehrfachzuständigkeiten und weitgehende Einhaltung der maßnahmenbezogenen Absprachen auf operativer Ebene. Drittens schließlich haben sich die Programmakteure auf Verfahren regelmäßiger umsetzungsbezogener Auswertungsrunden verständigt.
- Gleichwohl ergeben sich – vor dem Hintergrund der in dieser Expertise an ausgewählten Aspekten diskutierten Programmumsetzung in 2012 – einige Ansatzpunkte einer Verbesserung der Programmqualität. Verbesserungen in dieser Hinsicht sind an zwei miteinander zusammenhängende Voraussetzungen gebunden. Zum einen bedarf es – in zeitlicher Hinsicht – einer mittelfristigen Kontinuität, um eingeleitete Kooperationsprozesse zu verstetigen; dies wäre nicht nur ein klares Votum für die Fortsetzung des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms in 2013, sondern auch darüber hinaus ein Argument für die Beibehaltung des bei Programmstart ins Auge gefassten 4-Jahreszeitraums. Zum anderen sollten – in sozialer Hinsicht – die Gelegenheiten, die eine Programmfortsetzung bietet, dafür genutzt werden, die institutionellen Rollen und die spezifischen Verwaltungskulturen der Programmakteure wechselseitig noch stärker anzuerkennen und aufeinander abzustimmen. So scheint bei der Einrichtung des gemeinsamen Arbeitgeberservice der erforderliche Implementationsaufwand seitens der BASFI unterschätzt worden zu sein. Andererseits bliebe durchaus zu erproben, ob seitens von Agentur für Arbeit und Jobcenter team.arbeit.hamburg eine gezielte Akzeptanz der politischen Rolle, die die BASFI gegenüber der Bundesebene wahrnimmt, den Handlungsspielraum auf Hamburger Ebene nicht noch weiter erhöhen könnte.
- Zwei spezielle Felder, in denen sich die akteursübergreifende Transparenz verbessern ließe, wären zum einen der ESF und zum anderen die Bildungszielplanung. Auch in der kommenden, 2014 beginnenden Förderperiode wird der ESF – trotz vermutlich reduziertem Budget – die arbeitsmarktpolitischen Ressourcen auf Landesebene nennenswert erhöhen. Hier wären möglicherweise – über die regelhaft laufende Zusammenarbeit in den ESF-Gremien (Behördenausschuss, Begleitausschuss) hinaus – fachlich gezielte Kommunikationen auf Basis entsprechender Auswertungen hilfreich. Einer noch stärkeren Profilierung des ESF würde der Umstand entgegenkommen, dass die Europäische Kommission für die neue Förderperiode eine deutliche Konzentration der Mittel auf wenige, strategisch ausgewiesene Interventionsfelder verlangt. Zum anderen wird die Bildungszielplanung bisher als Verfahren gehandhabt, das nahezu ausschließlich in die Zuständigkeit der Agentur für Arbeit und Jobcenter team.arbeit.hamburg fällt. Auch in dieser Hinsicht wäre zu erwägen, ob eine stärkere Einbindung der BASFI bei einer Verstetigung des Programms die Maßnahmenplanung nicht verbessern könnte.
- Unter den wenigen Aspekten, die auf differenzielle Sichtweisen der Programmakteure hinweisen, spielt die Definition von Zielgruppen, die der Programmsteuerung zugrunde gelegt werden, eine besondere Rolle. Definitionen von Zielgruppen bewegen sich in einem Spannungsfeld, das auf der einen Seite von Erwartungen an eine politisch verbindliche Kommunikation über eine sozial gerechte Verteilung arbeitsmarktpolitischer Ressourcen bestimmt wird und auf der anderen Seite von praktischen Erfordernissen notwendiger Flexibilität, um Maßnahmen auf die spezifischen Bedarfe heterogener Zielgruppen zuschneiden zu können. Hier wäre – allerdings nur mittelfristig –

- eine Annäherung der Positionen erreichbar, wenn sich die Maßnahmenplanung stärker auf die unterschiedlichen sozialen Lagen der jeweiligen Zielgruppen einstellen könnte. Das würde jedoch erheblichen Aufwand für die verwendeten Datenbestände und Monitoring-systeme bedeuten. Ein erster Schritt in dieser Richtung könnte eine Verbesserung des bisher eingesetzten Programm-Monitorings sein, das Überschneidungen in der Maßnahmenzuordnung reduziert und die Erfassung zielgruppenrelevanter Merkmale (z.B. Migrationshintergrund; Geschlecht) präzisiert.
- Nicht nur auf Grund von Restriktionen in der arbeitsmarktstatistischen Datenerfassung bzw. -auswertbarkeit sind einige Zielgruppen in der Programmumsetzung 2012 in geringerem Umfang erreicht worden als verabredet. Sowohl die Auswertungsgespräche der Programm-akteure wie die Aussagen befragter Träger nennen in diesem Zusammenhang Aufstocker, Ältere, Geringqualifizierte, Personen mit Migrationshintergrund, Jugendliche und – bezogen auf das ganze Spektrum der Regelförderung – Frauen. Zweifellos sind die Gründe jeweils sehr spezifisch; so weit es sich auf Basis der verfügbaren Daten beurteilen lässt, handelt es sich teils um Fragen der Feinsteuerung im Instrumenteneinsatz, teils um Fragen der Maßnahmenkonzeption.
 - Ohne die Befunde der exemplarischen Trägerbefragung an dieser Stelle überbewerten zu wollen, sieht doch die Mehrheit der befragten Träger keinen grundsätzlichen Verbesserungsbedarf in den von ihnen umgesetzten Maßnahmen. Wohl aber wird vielfach eine Verbesserung in der Feinsteuerung der Maßnahmen für wünschenswert gehalten. Das betrifft in etlichen Fällen die Zuweisungspraxis. Verbesserungsfähig erscheint auch die zeitliche Synchronisierung der durchgeführten Maßnahmen mit komplementären Angeboten im Bereich der beruflichen Bildung und der kommunalen Regeldienste – das gilt besonders bei den Zielgruppen „Jugendliche“ und „Personen mit Migrationshintergrund“. Es spricht einiges dafür, dass bei der Zielgruppe „Jugendliche mit besonderen Vermittlungsproblemen“ auch Fragen einer angemessenen Maßnahmenkonzeption noch einmal überprüft werden sollten, hier dann vor allem bezogen auf vorgelagerte Stabilisierungserfordernisse und Nachbegleitung von Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnissen. Insgesamt unterstreichen die Befunde der Trägerbefragung wie der Expertengespräche die Bedeutung von Betreuung und Begleitung der geförderten Personen auch nach Abschluss der Maßnahmen. Nicht nur für die Gruppe der Jugendlichen habe sich gezeigt, dass eine verlässliche Erreichung der jeweiligen Förderziele – Aktivierung, Stabilisierung, Qualifizierung, Beschäftigung – in vielen Fällen eine Nachbegleitung erfordert, um die beabsichtigten Förderwirkungen stabilisieren zu können.
- Auch in der Umsetzung des Sozialen Arbeitsmarktes weisen die in 2012 gemachten Erfahrungen auf einige Verbesserungsmöglichkeiten hin. Verbesserungsbedürftig erscheint zunächst die Koordination an der Schnittstelle AGH/kommunale Dienstleistungen; aus unterschiedlichen Gründen war die Zusammenarbeit von AGH-Trägern und den „16a-Navigatoren“ zum Teil von Doppelstrukturen belastet. Hier könnte die für 2013 vorgesehene Modifikation des Instrumentes AGH, Trägern nur noch den fachlichen Anleitungsbedarf zu finanzieren, die funktionalen Zuständigkeiten noch weiter klären. Perspektivisch sollte die Verknüpfung von arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen mit flankierenden Leistungen der Stadt (kommunalen Leistungen) – wie z.B. Schuldnerberatung, Lebenslagenberatung, Suchtberatung, Gesundheitsberatung – noch systematischer erfolgen. In diesem Zusammenhang könnte auch das Instrument der Eingliederungsvereinbarung genutzt werden. Wünschenswert wäre ebenfalls, die Auswahl instrument-konformer Tätigkeitsfelder noch einmal zu überprüfen – dieser Aspekt erhielte durch den für 2013 vorgesehen Wegfall der kurzfristigen AGH-Laufzeiten ein zusätzliches Gewicht. In diesem Zusammenhang würde es sich auch anbieten, die im Programm vorgesehene, bisher jedoch eher nachrangig behandelte Möglichkeit zu überdenken, die Auswahl von Tätigkeitsfeldern in Kooperation mit den bezirklichen Arbeitsmarktkoordinatoren gezielter an Bedarfe von Stadtteilen anzubinden. Eine sinnvolle Option würde in dieser Hinsicht das Instrument FAV (§16 e SGB II) – also sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen mit 2-jähriger Laufzeit in Kombination mit flankierenden Leistungen und – bieten.

5. Anhang

5.1 Übersicht der Handlungsfelder des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms

Übersicht 1: Vermittlung arbeitsmarktnaher Arbeitsloser

Zielgruppe	Programmakteur	Programm/Maßnahme
Arbeitsmarktnahe Arbeitslose SGB III/II	Agentur für Arbeit, Jobcenter Jobcenter team.arbeit.hamburg	Neuorganisation des Arbeitgeberservice
Arbeitsmarktnahe Arbeitslose SGB II	Jobcenter Jobcenter team.arbeit.hamburg	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung und die Förderung beruflicher Weiterbildung
Geringqualifizierte	Jobcenter Jobcenter team.arbeit.hamburg	„Hamburger Modell“
Geringqualifizierte	BASFI/ESF	„Hamburger Modell“ + Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse ehemals Arbeitsloser
Geringqualifizierte	BASFI/ESF	„Hamburger Modell“ + „Weiterbildungsbonus“
Ältere Arbeitslose SGB II	Jobcenter Jobcenter team.arbeit.hamburg	Eingliederungszuschüsse zur Förderung von älteren Arbeitslosen
Gründungen aus der Arbeitslosigkeit	BASFI; Jobcenter Jobcenter team.arbeit.hamburg, Agentur für Arbeit	Kleinstkreditprogramm der BASFI; Einstiegsgeld;

Übersicht 2: Qualifizierung von Beschäftigten

Zielgruppe	Programmakteur	Programm/Maßnahme
Geringqualifizierte Beschäftigte	BASFI/ESF	„Weiterbildungsbonus“
Geringqualifizierte Beschäftigte/Aufstocker	BASFI/ESF	„Weiterbildungsbonus“
Geringqualifizierte Beschäftigte/Ältere	Agentur für Arbeit	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU)
Migranten	BASFI/ESF	„Zentrale Anlaufstelle Anerkennung“
Migranten	BASFI; Jobcenter Jobcenter team.arbeit.hamburg	Pilotprojekt Anpassungsqualifizierung im Handwerk
Migranten	BASFI	Stipendienprogramm (reglementierte Berufe)
Ältere Beschäftigte	Agentur für Arbeit	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU)
Ältere Beschäftigte	BMAS Demographienetzwerk	Beratung Arbeitgeber Themenfelder Gesundheit, Arbeitsorganisation und Personalplanung
Frauen	Agentur für Arbeit; Jobcenter Jobcenter team.arbeit.hamburg	Qualifizierung und Aktivierung
Frauen	BASFI/ESF	„Karriereschmiede – Frauen in Führung“, „Interkulturelles Frauenwirtschaftszentrum“, „Pro Exzellenzia“
Frauen	BASFI/ESF	„Worklife – Koordinierungsstelle Familie und Beruf“,

Übersicht 3: Qualifizierung von Arbeitslosen

Zielgruppe	Programmakteur	Programm/Maßnahme
Ungelernte	BASFI; Jobcenter Jobcenter team.arbeit.hamburg, Agentur für Arbeit	Vorbereitung auf eine Externenprüfung/ Handwerkskammer (Elbcampus)
Fachkräfte	Agentur für Arbeit	FBW
Jugendliche	Schulbehörde; Jobcenter Jobcenter team.arbeit.hamburg, Agentur für Arbeit	Aufbau einer Jugendberufsagentur
Jugendliche	Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB); BASFI	Hamburger Ausbildungsmodells mit Berufsqualifizierung (BQ)
Jugendliche	BASFI	Anschluss-Ausbildungsprogramm
Jugendliche	BASFI	„Lehrbetrieb“ in Kooperation mit der Handwerkskammer
Jugendliche	BASFI; Agentur für Arbeit, Jobcenter Jobcenter team.arbeit.hamburg	Ausbildungsbegleitung/WHDI
Jugendliche	BASFI/ESF	„Come in“/aufsuchenden Beratung
Jugendliche	BASFI	Richtlinie „Verstärkte Förderung Jugendlicher in Berufsausbildung“
Ältere	BASFI/ESF	„Fit für Umschulung“
Ältere	Jobcenter Jobcenter team.arbeit.hamburg	Eingliederungszuschüsse für Ältere gem. § 421f SGB III
Migranten/SGB II	Jobcenter Jobcenter team.arbeit.hamburg	Vermittlung von Teilzeitbeschäftigungen/ arbeitsmarktnahen Fördermaßnahmen
LZA	Jobcenter Jobcenter team.arbeit.hamburg	Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (FbW) gem. § 81ff. SGB III n. F. Trainings- maßnahmen mit Bildungsinhalten gem. § 45 SGB III n. F.

Übersicht 4: Sozialer Arbeitsmarkt

Zielgruppe	Programmakteur	Programm/Maßnahme
Arbeitsmarktferne Arbeitslose	Jobcenter Jobcenter team.arbeit.hamburg	Arbeitsgelegenheiten Förderung von Arbeitsverhältnissen (AG-Zuschüsse)
Arbeitsmarktferne Arbeitslose	BASFI	40 Stellen für Sozialarbeiter/ -pädagogen Beratung, Begleitung, Coaching
Eltern mit besonderem Beratungsbedarf	BASFI	Unterstützung von Eltern AGH; sowie ergänzende Angebote der Jugendhilfe im Sozialraum
Akteure im Sozialraum	BASFI	Sieben bezirklichen Arbeitsmarkt- Koordinatoren

5.2 Erhebungsinstrumente

Leitfaden der Expertengespräche

1. Wir würden gerne mit Ihnen über Struktur und Umsetzung des GAMP in 2012 sprechen – und dabei zunächst einen Blick auf die generelle Zielsetzung des Programms werfen. Die Programm-drucksache (20/1790) nennt als generelles Ziel, dass mit dem GAMP spezifische Mängel der Hamburger Arbeitsmarktpolitik früherer Jahre behoben werden sollen. In den Worten der Drucksache: „Unterschiedliche strategische Ansätze, mangelnde Abstimmung zwischen den Akteuren und partikulare Interessen der Akteure und „Umsetzer“ haben in Hamburg zu einer unübersichtlichen Förderlandschaft geführt, die von Einzelprojekten ohne systematischen Nutzen, Doppelstrukturen und gegensätzlichen Förderprozessen geprägt ist, denen ein gemeinsames, strategisches, integrationsorientiertes Zielbild fehlt.“ Mit Blick auf diese Mängelliste (und die reduzierten Mittel des Bundes): Ist das GAMP aus Ihrer Sicht ein Schritt nach vorn?
2. An erster Stelle wird im Programm die Neuorganisation des Arbeitgeberservice genannt. Die dabei aufgeführten Ziele hinsichtlich der Kooperation von JC./t.a.h. und AA sind anspruchsvoll (Vermeidung von Doppelarbeit, Bessere Vermittlungsergebnisse für alle Arbeitslosen – zumal LZA; bewerberorientierte Aspekte, Berücksichtigung von Hamburger Spezifika u.a. Ausbildungsvermittler für Jugendliche). Wie würden Sie die Schritte zur Neuorganisation einschätzen?
3. Bildungszielplanung ist ein Instrument, das – wenn wir es richtig sehen – in erster Linie von t.a.h. und AA gemeinsam betreut wird. Im GAMP ist es nicht genannt – aber es müsste für Planungen und Mitteleinsatz doch eine wichtige Rolle spielen?
4. Als zentrale strategische Bedarfe nennt das GAMP Fachkräftebedarf, Folgen demographischen Wandels, Bekämpfung der strukturellen Arbeitslosigkeit – decken die vereinbarten Handlungsfelder – also: Vermittlung arbeitsmarktnaher Arbeitsloser, Gezielte Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen und Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für besonders arbeitsmarktferne Arbeitslose – diese Bedarfe im Grundsatz ab?
5. Müssten aus Ihrer Sicht die Ziele für einzelne Zielgruppen bzw. Instrumente noch genauer definiert werden? [JC-t.a.h.: arbeitsmarktnahe Arbeitslose SGB II; Geringqualifizierte; Ältere Arbeitslose SGB II; Gründungen aus der Ar-

beitslosigkeit; Migranten; Ungelernte; Jugendliche; LZA/Arbeitsmarktferne Arbeitslose] [AA: arbeitsmarktnahe Arbeitslose SGB III; Gründungen aus der Arbeitslosigkeit; Geringqualifizierte; Ältere Arbeitslose; Ungelernte; Fachkräfte; Jugendliche]

6. Gibt es aus Ihrer Sicht bei den Prozessen der Umsetzung der Maßnahmen bzw. Teilprogramme – also Ausschreibung, Trägerauswahl einerseits, andererseits ESF – Verbesserungsbedarfe?
7. Hinsichtlich der Zielgruppen und zum Teil bei bestimmten Instrumenten (z.B. Gründungen aus der Arbeitslosigkeit; Hamburger Modell) gibt es – mindestens von außen gesehen – Mehrfachzuständigkeiten. Wie beurteilen Sie im Rückblick auf das Jahr 2012 die Abgrenzung der Teilprogramme zwischen den Akteuren (AA, JC, BASFI)?
8. Gibt es auf Programmebene gezielte Vernetzungen mit anderen Fachpolitiken oder auf Trägerebene Kooperationen mit Dritten? Die Drucksache spricht hier sehr allgemein davon, dass an „der konkreten Umsetzung weitere Fachbehörden, Wirtschaft, Kammern und die dort organisierten Unternehmen, eine Vielzahl von Beschäftigungs- und Bildungsträgern sowie die Gewerkschaften beteiligt sind“.
9. Zum Abschluss würden wir gerne Ihre spezifischen Empfehlungen oder Wünsche für die Programmumsetzung in 2013 mitnehmen. Gibt es da noch Punkte, die Ihnen aus der Sicht Ihres Hauses besonders wichtig wären?

Fragebogen der Trägerbefragung

1. Auf welche Zielgruppe richtet sich Ihr Teilprogramm bzw. Ihre Maßnahme?
2. Gibt es bei der Erreichung der Teilnehmenden spezifische Probleme (z.B. in der Zuweisung oder in der TN-Akquisition)?
3. Wie würden sie die wesentlichen Förderbedarfe dieser Zielgruppe beschreiben?
4. Können diese Förderbedarfe mit der von Ihnen umgesetzten Maßnahme angemessen aufgegriffen werden?
5. Kommt es bei der Verfolgung der Förderziele typisch zu einer Kooperation mit Dritten?
6. Sehen Sie in der Konzeption Ihrer Maßnahme/Ihres Teilprogramms Verbesserungsbedarfe?

Leitfaden Gruppengespräche mit Teilnehmenden

- Wie sind Sie in die Maßnahme gekommen? Mit wem haben Sie vorher Kontakt gehabt?

- Haben Sie eine Zielvereinbarung abgeschlossen? Wie beurteilen Sie den Prozess und die Vereinbarung heute? Standen alternative Maßnahmen zur Diskussion?
- Warum haben Sie sich für diese Maßnahme entschieden?/Aus welchen Gründen fiel die Entscheidung für diese Maßnahme?
- Was haben Sie sich durch den Besuch erwartet?
- Wie sind Ihre Erfahrungen? War es der richtige Maßnahmetyp für Sie?
- Ist die Gruppe homogen?
- Hätten Sie sich eher eine Maßnahme mit anderen inhaltlichen bzw. methodischen Schwerpunktsetzungen gewünscht, z.B. mehr Qualifizierung, mehr Vermittlungsaktivitäten oder individueller Beratung und Unterstützung?
- Haben Sie Anregungen für die weitere Programmgestaltung? Fehlen passende Programmangebote bzw. Projekte?