



Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Wirtschaft und Arbeit



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds

**Operationelles Programm
der Freien und Hansestadt Hamburg
für den Europäischen Sozialfonds (ESF)
im Ziel 2
„Regionale Wettbewerbsfähigkeit
und Beschäftigung“
Förderperiode 2007 - 2013**

Hamburg, März 2007

Inhaltsverzeichnis

0	Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich	1
1	Sozioökonomische Analyse für Hamburg	2
1.1	Makroökonomischer Kontext, Gebiet und Bevölkerung	2
1.1.1	Gebiet und Bevölkerung.....	2
1.1.2	Entwicklung von Wachstum, Produktivität und Gesamtbeschäftigung.....	3
1.1.3	Sektoraler Strukturwandel.....	3
1.1.4	Unternehmensgrößenstruktur	5
1.1.5	Bevölkerungsentwicklung und Auswirkung auf den Arbeitsmarkt	6
1.2	Beschäftigungssystem	10
1.2.1	Gesamtbeschäftigung, Selbständigkeit und Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	10
1.2.2	Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Geschlecht und Alter	12
1.2.3	Sektorale Beschäftigungsentwicklung	13
1.3	Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten	14
1.3.1	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen	14
1.3.2	Qualifikations- und Anpassungsprobleme in kleinen und mittleren Unternehmen..	15
1.3.3	Innovation und Informationsgesellschaft	17
1.3.4	Entwicklung des Unternehmertums.....	18
1.4	Humankapitalentwicklung	21
1.4.1	Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen	21
1.4.2	Leistungsfähigkeit des Bildungssystems	22
1.4.3	Lebenslanges Lernen.....	25
1.4.4	Ausbildungsstellenmarkt	26
1.5	Arbeitslosigkeit.....	28
1.5.1	Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Arbeitslosenquoten insgesamt.....	28
1.5.2	Arbeitslose nach Strukturmerkmalen.....	29
1.6	Soziale Eingliederung	30
1.6.1	Entwicklung im Bereich des SGB II.....	31
1.6.2	Lokale Verteilung der Arbeitslosigkeit.....	33
1.6.3	Armutquote.....	35
1.6.4	Menschen mit Behinderungen.....	36
2	Rahmenbedingungen und Strategien auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene	37
2.1	Europäische Rahmenbedingungen	37
2.1.1	Der Lissabon-Prozess und die Beschäftigungspolitischen Leitlinien (2005 - 2008)	37
2.1.2	Die Benchmarks.....	40
2.2	Entwicklung und Schwerpunkte der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik	41
2.3	Regionale Rahmenbedingungen	44
2.4	Ergebnisse der ESF-Ziel 3 Fördermaßnahmen in Deutschland und Hamburg 2000-2006	46
2.4.1	ESF Ziel 3 Förderergebnisse auf Bundesebene.....	46
2.4.2	ESF Ziel 3 Förderergebnisse in Hamburg	49
2.4.3	Ergebnisse der GI-EQUAL	51
3	SWOT-Analyse: Kernaussagen und Schlussfolgerungen	53
3.1	Stärken und Chancen	53
3.2	Schwächen und Risiken.....	56
3.3	Strategische Herausforderungen.....	57
4	Entwicklungsstrategie von Hamburg für den Programmzeitraum 2007-2013	62
4.1	Die künftige Strategie für die arbeitsmarktliche Entwicklung.....	62
4.1.1	Ansatzpunkte der künftigen Strategie für den ESF	62

4.1.2	Die ESF-Förderung im Kontext der Hamburger Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Bildungspolitik	67
4.1.3	Kohärenz der Strategie mit den regionalen, nationalen und Gemeinschaftspolitiken	71
4.1.4	Umsetzung des ESF in einem partnerschaftlichen Ansatz	73
4.2	Die Schwerpunkte der ESF-Förderung 2007-2013.....	74
4.2.1	Übersicht über die Gewichtung der Schwerpunkte	74
4.2.2	Schwerpunkt A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	75
4.2.3	Schwerpunkt B: Verbesserung des Humankapitals	78
4.2.4	Schwerpunkt C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	82
4.2.5	Schwerpunkt D: Transnationale Maßnahmen.....	87
4.2.6	Schwerpunkt E: Technische Hilfe.....	88
4.3	Berücksichtigung der Querschnittsziele.....	88
4.3.1	Chancengleichheit von Frauen und Männern	88
4.3.2	Nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Stadtentwicklung.....	90
4.4	Quantifizierte Ziele, Earmarking	91
4.5	Indikatoren für die Begleitung und Bewertung	92
4.6	Zusammenfassung der Ex-Ante-Bewertung	100
4.6.1	Untersuchungsauftrag und -verlauf	100
4.6.2	Ablauf des Ex-Ante-Bewertungsprozesses.....	100
4.6.3	Die von Hamburg vorgeschlagene Strategie	101
4.6.4	Inhaltliche Bewertung des OPs	105
4.6.5	Umsetzung der Vorschläge der Ex-Ante-Evaluation	114
4.6.6	Fazit zum Programm der Hansestadt Hamburg	114
5	Mechanismen der Kohärenz und Konsistenz	115
6	Durchführungssysteme, Partnerschaft.....	116
6.1	Durchführungssysteme	116
6.1.1	Benennung und Aufgaben der Verwaltungsbehörde für das OP	116
6.1.2	Benennung und Aufgaben der Bescheinigungsbehörde.....	117
6.1.3	Benennung und Aufgaben der Prüfbehörde	118
6.1.4	Zahlungsströme	119
6.1.5	Begleitausschuss, Beteiligung der regionalen Partner an der Umsetzung des Programms	119
6.1.6	Zeitplan für die Berichterstattung – Monitoring und Evaluation	119
6.1.7	Verfahren zur Umsetzung	120
6.2	Publizitätsmaßnahmen zum Operationellen Programm.....	121
6.3	EDV-System und Datenaustausch mit der Kommission	121
6.3.1	EDV-System für die Abwicklung der Finanzierung und des Monitoring	121
6.3.2	Elektronischer Datenaustausch mit der Kommission.....	122
7	Indikativer Finanzplan	123
7.1	Indikativer Finanzplan für die gesamte Förderperiode mit Interventionssätzen.....	123
7.2	Finanzplan mit Jahrestanchen	123

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gebietskarte der Metropolregion Hamburg.....	2
Abbildung 2: Entwicklung der Bruttowertschöpfung in Hamburg zwischen 2000 und 2005 nach Wirtschaftszweigen.....	4
Abbildung 3: Verteilung der Betriebe nach Größenklassen in Hamburg 2005	5
Abbildung 4: Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg nach Betriebsgrößen im Jahr 2000 und 2005 sowie Bundesgebiet West 2005	6
Abbildung 5: Entwicklung der Erwerbspersonen in Hamburg 1992-2004	8
Abbildung 6: Entwicklung der Gewerbe- und abmeldungen bei Handels- und Handwerkskammer in Hamburg 2000-2005	19
Abbildung 7: Prognose über Absolventenzahlen an allgemeinbildenden Schulen bis 2020	23
Abbildung 8: Entwicklung des Arbeitslosenbestandes 2002-2006	28
Abbildung 9: Struktur der Arbeitslosigkeit	30
Abbildung 10: Strukturmerkmale der Arbeitslosigkeit in SGB II und SGB III	32
Abbildung 11: Zahl der Stadtteile nach gruppierten Arbeitslosenquoten.....	34
Abbildung 12: SWOT-Analyse "Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten"	58
Abbildung 13: SWOT-Analyse "Verbesserung des Humankapitals"	59
Abbildung 14: SWOT-Analyse "Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen"	60
Abbildung 15: Strategische Ziele nach Schwerpunkten.....	61
Abbildung 16: Entwicklung und Umsetzung der Strategie	65
Abbildung 17: Kohärenz der Strategie.....	72
Abbildung 18: Zahlungsströme.....	119

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bevölkerungsprognose für Hamburg bis 2020.....	8
Tabelle 2: Benchmarking Beschäftigungsquoten	12
Tabelle 3: Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspfl. Beschäftigten in Hamburg nach Geschlecht	21
Tabelle 4: Benchmarking Schulabbrecherquote.....	23
Tabelle 5: Studierende in Hamburg nach Fächergruppe	24
Tabelle 6: Benchmarking Lebenslanges Lernen	25
Tabelle 7: Struktur und Veränderungen bei Ausbildungsverträgen.....	26
Tabelle 8: Abgänge aus Arbeitslosigkeit.....	33
Tabelle 9: Struktur der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen.....	35
Tabelle 10: Die EU-Benchmarks und Stand 2005 in Hamburg.....	41
Tabelle 11: Instrumente nationaler Arbeitsmarktpolitik SGB II und SGB III.....	43
Tabelle 12: Arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen nach SGB II und SGB III in Hamburg.....	45
Tabelle 13: Strategischer Ansatz im Zusammenhang	66
Tabelle 14: Gewichtung der Schwerpunkte	74
Tabelle 15: Übersicht Schwerpunkt A.....	78
Tabelle 16: Übersicht Schwerpunkt B.....	82
Tabelle 17: Übersicht Schwerpunkt C.....	87
Tabelle 18: Übersicht Schwerpunkt D.....	88
Tabelle 19: Vorläufige Aufschlüsselung des geplanten ESF-Mitteleinsatzes in Hamburg nach Kategorien zur Verwirklichung der Strategie von Lissabon	91
Tabelle 20: Ziele und Indikatoren im Schwerpunkt A	93
Tabelle 21: Ziele und Indikatoren im Schwerpunkt B	95
Tabelle 22: Ziele und Indikatoren im Schwerpunkt C	97
Tabelle 23: Aktivitäten der ISG im Rahmen der Ex-Ante-Evaluation des OPs Hamburgs	100

Tabelle 24: Strategische Ziele und Schwerpunkte	102
Tabelle 25: Schwerpunkte, spezifische Ziele und geplante Aktionen.....	102
Tabelle 26: Gewichtung der Schwerpunkte	103
Tabelle 27: Geplante Fördervolumina.....	104
Tabelle 28: Gewichtung der Schwerpunkte	108
Tabelle 29: Spezifische Ziele des OP.....	111
Tabelle 30: Indikativer Finanzplan 2007-2013	123
Tabelle 31: Finanzplan nach Jahren.....	123

0 Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich

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

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

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

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

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

1.1.2 Entwicklung von Wachstum, Produktivität und Gesamtbeschäftigung

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

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

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

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

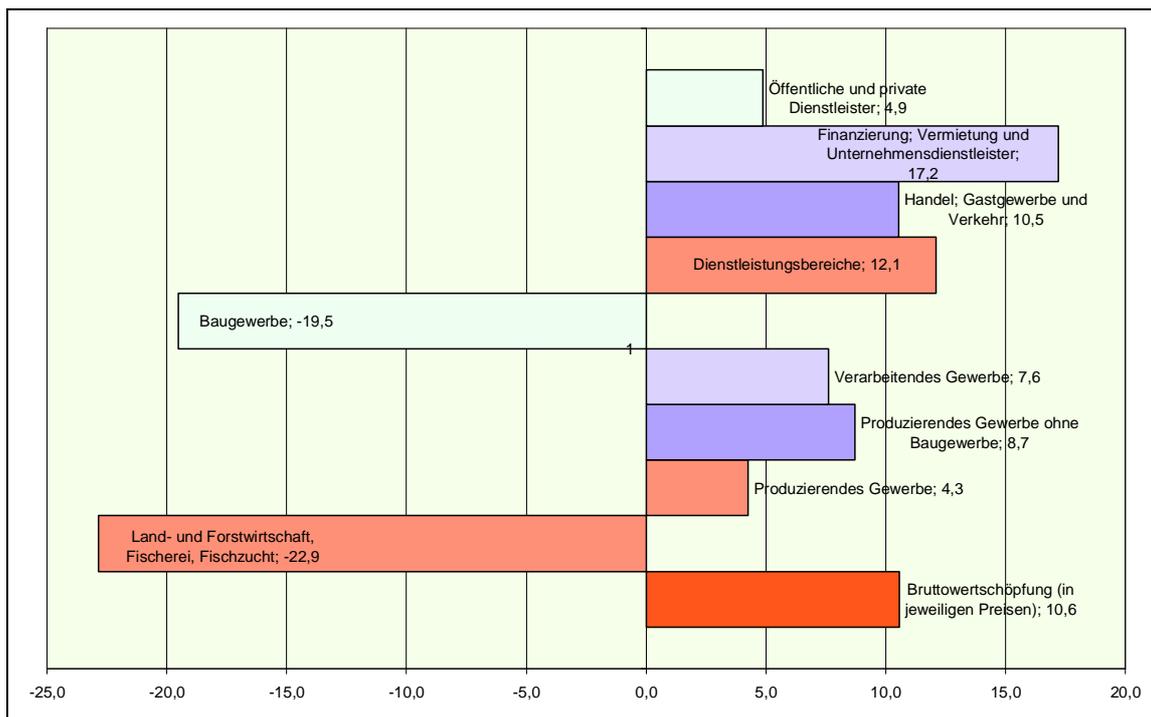
1.1.3 Sektoraler Strukturwandel

Die **Tertiärisierung** der Gesamtwirtschaft ist in Hamburg weit fortgeschritten. So sind weniger als ein Prozent der Beschäftigten dem primären Sektor (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Fischzucht) zugeordnet, weniger als 20% sind im sekundären Sektor (Produzierendes Gewerbe) und über 80% im tertiären Sektor (Dienstleistungsbereiche) beschäftigt.

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

³ Statistikamt Nord, Mikrozensus 2006. Eigene, im November 2006 aktualisierte Berechnungen des ISG-Instituts.

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



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

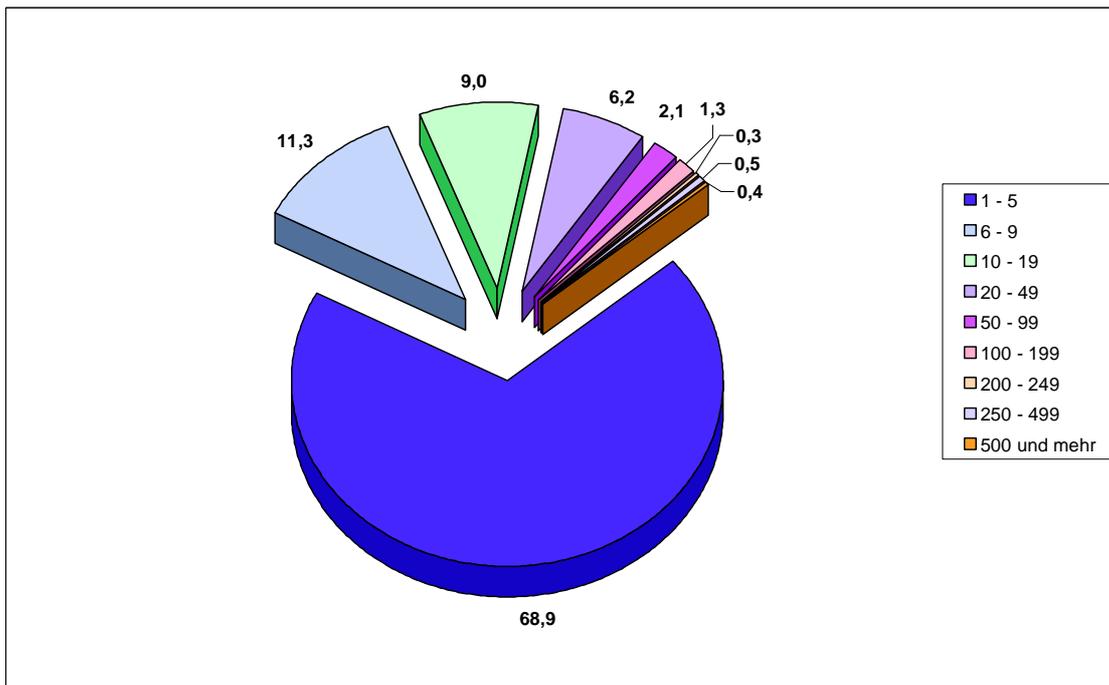
Mit Blick auf die letzten fünf Jahre lässt sich aufzeigen, welche Wirtschaftszweige (nach WZ2003) für diese Entwicklung in Hamburg besonders verantwortlich sind (s. Abbildung 2). Zwischen den Jahren 2000 und 2005 ist die Bruttowertschöpfung insgesamt um 10,6% gestiegen, in den Dienstleistungsbereichen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

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

1.1.4 Unternehmensgrößenstruktur

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

Abbildung 3: Verteilung der Betriebe nach Größenklassen in Hamburg 2005

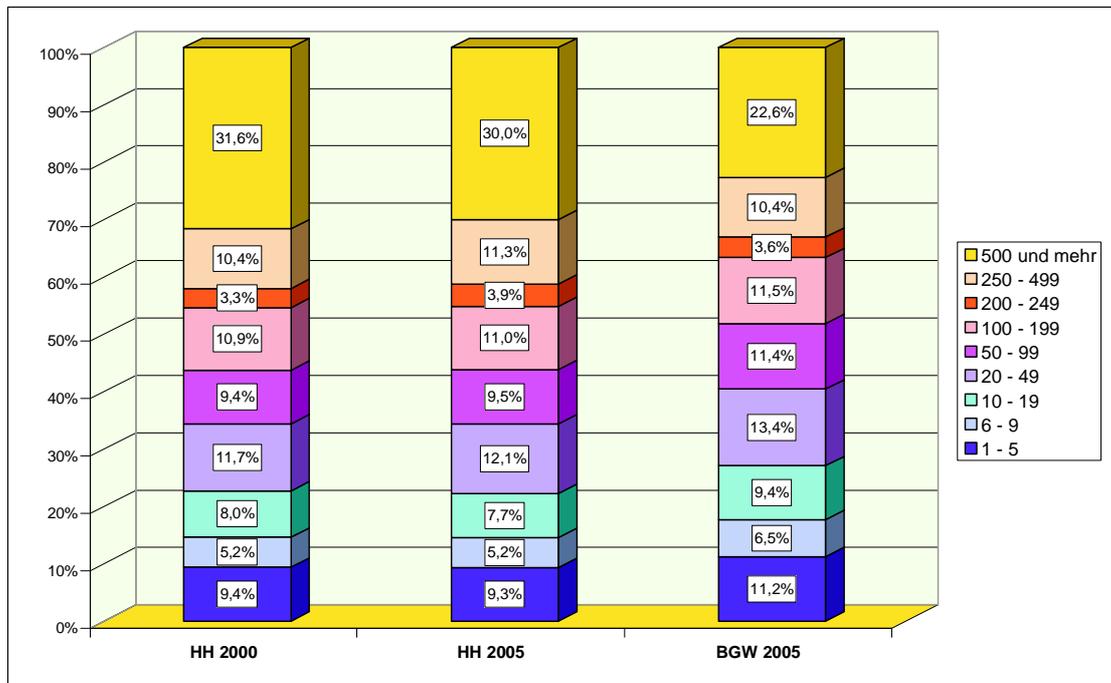


Die Verteilung der Anzahl der Betriebe nach ihren Größenklassen zeigt, dass 68,9% der Betriebe in Hamburg zur Größenklasse 1-5 Beschäftigte zählt (s. Abbildung 3). Nimmt man die beiden nächst höheren Größenklassen hinzu, so haben knapp 90% aller Betriebe in Hamburg der Größe nach weniger als 20 Beschäftigte.

Ein Blick auf die Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg nach Betriebsgrößen zeigt folgendes Bild. Aufgeteilt in etwa gleich großen Gruppen, sind nach vorläufigen Zahlen im Jahr 2005 34,3% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten tätig, 35,7% in Betrieben mit 50 bis unter 500 Beschäftigten und 30% in großen Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten.

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

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



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

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

1.1.5 Bevölkerungsentwicklung und Auswirkung auf den Arbeitsmarkt

Die **Bevölkerungszahl** ist in Hamburg seit dem Jahr 1991 mit rund 1.669.000 Personen auf rund 1.744.000 Personen im Jahr 2005 gestiegen, ein Zuwachs von 4,5% allerdings zuletzt mit abschwächender Tendenz: zwischen den Jahren 2000 bis 2005 betrug dieser Zuwachs nur noch 1,7%. Nach Geschlechtern differenziert wird diese Tendenz durch einen leicht stärkeren Zuwachs an männlichen Personen gestützt, be-

trug das Verhältnis von Frauen zu Männern im Jahr 1991 noch 52,4% zu 47,6% so lag es im Jahr 2005 bei 51,3% zu 48,7%.

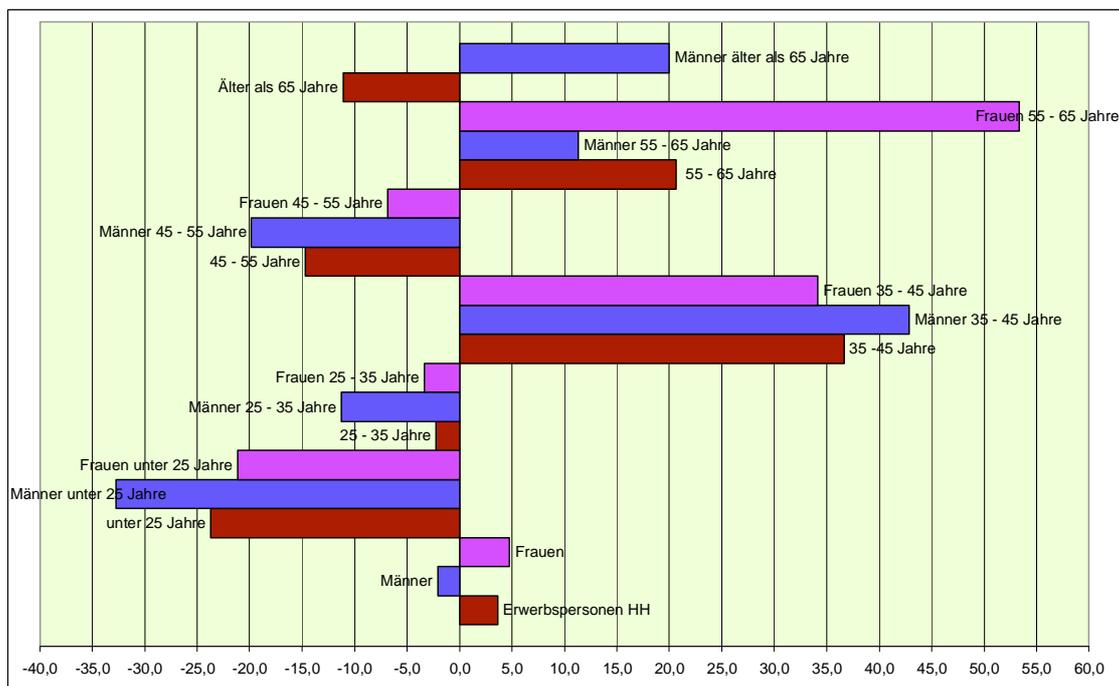
Die Zahl der **Personen im erwerbsfähigen Alter** zwischen 15 und 65 Jahren wuchs im Betrachtungszeitraum um 3,1% auf 1.199.000 in 2005. Auch bei den Personen im erwerbsfähigen Alter stieg die Zahl der Männer (um 3,2%) etwas mehr als die Zahl der Frauen (um 3,0%). Die Zahl der jüngeren Personen unter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

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

Die Zahl der **Erwerbspersonen**, mit der das Arbeitskräftepotential abgebildet werden kann, ist in Hamburg von 1990 mit rund 853.000 um 3,6% auf rund 884.000 Erwerbspersonen im Jahr 2004 gestiegen (s. Abbildung 5). Die männlichen Erwerbspersonen reduzierten sich um -2,1% auf 468.00 bis zum Jahr 2004, die Zahl der weiblichen Erwerbspersonen stieg um 4,8% auf 394.00. Besonders drastisch reduzierte sich die **Zahl der jugendlichen Erwerbspersonen** unter 25 Jahre. Insgesamt ist in dieser Altersgruppe ein Rückgang von - 23,7% zu verzeichnen, bei den jungen Männern - 32,8%, bei den jungen Frauen -21,2%.

In der Altersgruppe 25-35 Jahre ist die Zahl der Erwerbspersonen in Hamburg um - 2,3% zurückgegangen, deutlicher bei den Männern mit -11,3%, geringer bei den Frauen mit -3,3%. Hohe Zuwächse von 36,6% (Männer +42,9%, Frauen +34,1%) sind unter den Erwerbspersonen in der Altersgruppe der 35-45jährigen zu verzeichnen. Das Arbeitskräfteangebot in der Altersgruppe 45-55 Jahre hat im Betrachtungszeitraum um - 14,7% abgenommen, bei den Männern in dieser Altergruppe um -19,8%, bei den Frauen um -6,8%. Gestiegen wiederum ist die Zahl der Erwerbspersonen bei den 55-65jährigen insgesamt um 20,7%, bei den älteren Frauen um 53,3%, bei den älteren Männern um 11,3%.

Abbildung 5: Entwicklung der Erwerbspersonen in Hamburg 1992-2004



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

Tabelle 1: Bevölkerungsprognose für Hamburg bis 2020

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

In der von der BertelsmannStiftung geförderten „Aktion Demographischer Wandel“ wird die Freie und Hansestadt Hamburg dem **Demographietyp G4 ‚prosperierende Wirtschaftszentren‘** zugeordnet.⁴ Zu diesem Demographietyp gehören 18 weitere Zentren, darunter neben Hamburg vier weitere westdeutsche Landeshauptstädte: Stuttgart, München, Düsseldorf und Mainz. Charakteristisch an diesen Zentren ist die hohe wirtschaftliche Dynamik und Prosperität. Sie tragen damit wesentlich zur internationalen

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

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

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

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

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

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

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

1.2 Beschäftigungssystem

1.2.1 Gesamtbeschäftigung, Selbständigkeit und Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

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

Für Hamburg werden im Jahr 2004 rund 777.000 **Erwerbstätige** (nach dem Wohnortprinzip) ausgewiesen, darunter sind 54,4% Männer und 45,6% Frauen. Die Zahl der Erwerbstätigen ist in Hamburg gegenüber dem Jahr 2000 um -2,75% gefallen, im Gebiet der westlichen Bundesländer betrug der Rückgang -1,9% im gleichen Zeitraum. Die Zahl der männlichen Erwerbstätigen in Hamburg ging zwischen 2000 und 2004 um -3,0% zurück, die Zahl der weiblichen Erwerbstätigen ging um -2,5% zurück. Mit Ausnahme der Altersgruppen 35-45 Jahre und 45-55 Jahre ist ein Rückgang der Erwerbstätigen über alle anderen Altersstufen zu verzeichnen. Besonders deutlich fällt der Rückgang bei den 25-35 jährigen Erwerbstätigen mit -11,9% (Männer = -11,8%, Frauen = -13,0%) und bei den 55-65 jährigen Erwerbstätigen mit -10,0% (Männer = -7,8%, Frauen = -8,9%) aus

Von den Erwerbstätigen in Hamburg im Jahr 2004 waren 59,1% Angestellte, 21,1% Arbeiter, 5,8% Beamte und 13,0% Selbständige. Der Rückgang der Erwerbstätigenzahl insgesamt gegenüber dem Jahr 2000 ist auf die **deutlich gesunkene Zahl an Arbeiterinnen und Arbeiter** zurückzuführen, die Zahl der Arbeiter in Hamburg sank um -16,3% (Männer = -13,2%, Frauen = -25,0%). Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Angestellten leicht um 0,2% (Männer = -0,5%, Frauen = 0,8%), die Zahl der Beamten stieg um 4,7% (Männer = 0,0%, Frauen = 5,6%) und die Zahl der Selbständigen stieg um 3,1% (Männer = 7,7%, Frauen = -3,0%). Im Vergleich mit den Erwerbstätigenzahlen der westlichen Bundesländer weist Hamburg einen um rund sechs Prozentpunkte höheren Anteil an **Angestellten** auf, der Anteil der Arbeiter liegt hingegen um gut sieben Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der westlichen Bundesländer. Die Anteile von Beamten und Selbständigen an den Erwerbstätigen liegen in Hamburg in etwa auf dem Niveau des Bundesgebietes West, bei den **Selbständigen** verzeichnet Hamburg mit 13% nach Berlin den zweithöchsten Anteilswert.

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

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

Von den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Hamburg im Jahr 2005 sind 54,4% Männer und 45,6% Frauen. In den westlichen Bundesländern lag das Verhältnis im Jahr 2004 bei 55,9% Männern zu 44,1% Frauen. Die Zahl der älteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (55-64 Jahre) in Hamburg sank zwischen 2000 und 2005 um -4,8% auf 88.915 Personen. Rund 92,3% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg im Jahr 2005 waren deutscher Nationalität, 7,7% besaßen eine ausländische Staatsangehörigkeit. Gegenüber 2000 ist die Zahl der deutschen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um -2,6% (Männer = -3,7%, Frauen = -1,3%) zurückgegangen, die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer sank um -8,4% (Männer = -12,0%, Frauen = -2,6%). Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus der Europäischen Union in Hamburg sank im gleichen Zeitraum um -6,8% auf 17.489 Personen.

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

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

Von besonderer Bedeutung für den Stadtstaat Hamburg in der Metropolregion sind die **Pendlerbewegungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt**. Im Jahr 2005 wurden 276.572 Einpendler (37,5% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg) und 79.178 Auspendler (10,7%) registriert, im Saldo eine Pendlerbewegung um +197.574 Personen bzw. 26,8% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg. Zwischen 2000 und 2005 ging die Zahl der Einpendler um -1,1% leicht zurück, die Zahl der Auspendler stieg hingegen um +2,4% (im Saldo -2,4%). Die größten Anteile am positiven Pendlersaldo entfallen auf die angrenzenden Bundesländer Schleswig-Holstein (49,5%) und Niedersachsen (36,4%) sowie Mecklenburg-Vorpommern (0,6%).⁷

⁷ Statistikamt Nord: Statistisches Jahrbuch Hamburg 2005/2006, S. 106, http://www.statistik-nord.de/fileadmin/download/jahrbuch_hh05/JB05HH_Kap06.pdf

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

Der Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hält sich auf westdeutschem Niveau, bei den Männern fällt dieser größer aus als bei den Frauen. Ein überdurchschnittlicher Rückgang ist ebenfalls bei Älteren und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu verzeichnen. Rückläufig ist auch die Zahl der Auszubildenden.

Teilzeitbeschäftigung hingegen ist gestiegen und wird zunehmend auch von Männern wahrgenommen. Deutlich zugenommen hat auch die geringfügige Beschäftigung.

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

1.2.2 Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Geschlecht und Alter

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

Tabelle 2: Benchmarking Beschäftigungsquoten

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

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

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

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

1.2.3 Sektorale Beschäftigungsentwicklung

Nach Daten aus der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung⁹ waren – wie schon in Kapitel 1.1.3 angesprochen - im Jahr 2005 in Hamburg nur rund 0,5% der Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht (primärer Sektor) erwerbstätig, 15,3% im Produzierenden Gewerbe (sekundärerer Sektor) und 84,2% in den Dienstleistungsbereichen (tertiärer Sektor). Im Bundesgebiet West sind die Anteile an der Erwerbstätigkeit im primären (2,2%) und sekundären (26,6%) Sektor höher, im tertiären (71,2%) Sektor hingegen geringer.

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

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

⁹ VGR, Revision 2006, Zahlen der letzten drei Jahre sind Schätzungen.

1.3 Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten

1.3.1 Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen

Daten über die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Hamburg stehen derzeit (noch) nicht zur Verfügung. Nach eigenen Informationen erarbeiten derzeit das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung als auch das Bundesinstitut für Berufsbildung eine Weiterbildungsstatistik. Der im Jahr 2006 veröffentlichte Weiterbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung weist keine Regionaldaten für Hamburg aus – mit Ausnahme der Weiterbildungsdichte berechnet nach Unterrichtsstunden in Volkshochschulen (s. Kap. 1.4.3) und Eintritte in Maßnahmen der SGB III-geförderten beruflichen Weiterbildung nach Landesarbeitsamtsbezirken (als Bezirk Nord zusammen mit Schleswig-Holstein ausgewiesen).¹⁰

Die durch die Bundesagentur für Arbeit geförderte **berufliche Weiterbildung**, die sich überwiegend aber nicht an Beschäftigte richtet, ist aus einer Reihe von Gründen stark zurückgegangen.¹¹ Zwischen den Jahren 2001 und 2005 ging der jahresdurchschnittliche Bestand an Teilnehmerinnen und Teilnehmern in beruflicher Weiterbildung um -80% auf zuletzt 1.495 Personen zurück. Die in den Eingliederungsbilanzen der BA ausgewiesenen, mit FbW verbundenen Aktivierungsquoten sanken in Hamburg in gleichem Umfang. Im Bundesgebiet West betrug der Rückgang des jahresdurchschnittlichen Bestands an Teilnehmerinnen und Teilnehmern in beruflicher Weiterbildung -62,4% im gleichen Zeitraum.

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

Zur **Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen** in Hamburg liegen Daten zuletzt für das Jahr 2001 vor, die in einer im Auftrag der Behörde für Wirtschaft und Arbeit durchgeführten Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels durch das Hamburgische Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA) analysiert wurden.¹² Das HWWA kommt hierbei zu folgendem Ergebnis:

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

¹⁰ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX, Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn, Berlin 2006, S. 162, 164 und 165.

¹¹ ANBA, Arbeitsstatistik – Jahreszahlen 2005, Übersicht IV/8, S. 116, eigene Berechnungen.

¹² Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA), Arbeitsmarktverhalten und Leistungsfähigkeit Hamburger Betriebe, Auswertung des IAB-Betriebspanels für Hamburg 2001, Hamburg, Oktober 2002.

Dienstleistungssektor sowie innovative und tarifgebundene Betriebe unterstützen häufiger Weiterbildungsmaßnahmen.“¹³

Errechnet über die Betriebe, die Fortbildung unterstützen, wird 24% der in Hamburger Betrieben Beschäftigten eine Fortbildung angeboten, überdurchschnittlich im Dienstleistungsbereich. Die **geringen Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben im verarbeitenden Gewerbe und im Handel** prägen den Fortbildungsrückstand Hamburgs gegenüber anderen Regionen wesentlich. Der Anteil der Betriebe mit Fortbildungsangeboten steigt mit der Beschäftigtenzahl. „Kleine Betriebe scheuen offenbar die Weiterbildungs- oder Freistellungskosten; Großbetriebe mit mehr als 500 Arbeitnehmern dagegen bieten fast ausnahmslos Fortbildungsmöglichkeiten.“¹⁴

In Relation zu ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt erhalten **nur bereits qualifizierte Angestellte und Beamte** ein überproportionales Angebot: 77% der mit Fortbildung geförderten entfallen auf diese Qualifikationskategorie, diese stellen aber nur einen Anteil von 55% an den Gesamtbeschäftigten. Bei einfachen Arbeitern ist dieses Verhältnis 6% zu 18%, auch bei einfachen Angestellten und Facharbeitern ist das Verhältnis unterproportional.¹⁵ Der Anteil von Frauen unter den Teilnehmern an Fortbildung entspricht mit 42% in etwa ihrem Anteil an den Beschäftigten.¹⁶

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

Die Ausbildungstätigkeit Hamburger Betriebe wird in dieser Studie ebenfalls kritisiert: nur 20% der Betriebe in Hamburg bilden aus gegenüber 30% der Betriebe in Westdeutschland. Bei kleinen Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei die Ausbildungstätigkeit in Hamburg am geringsten.¹⁷

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

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

1.3.2 Qualifikations- und Anpassungsprobleme in kleinen und mittleren Unternehmen

In Kapitel 1.1.4 konnte aufgezeigt werden, dass knapp 90% der Betriebe in Hamburg der Größe nach weniger als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. Zwischen 2000 und 2005 war die Zahl der kleinen Betriebe rückläufig, die Zahl der mittleren Betriebe hingegen stieg. Die kleinen und mittleren Unternehmen wiesen im glei-

¹³ HWWA (2002), S. 9.

¹⁴ HWWA (2002), S. 43.

¹⁵ HWWA (2002), S. 44.

¹⁶ HWWA (2002), S. 101.

¹⁷ HWWA (2002), S. 9.

chen Zeitraum die höheren Beschäftigungspotentiale in Hamburg auf als die großen Unternehmen.

Nach der Auswertung des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2001 über Parameter der Leistungsperformance weisen kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) im Vergleich mit großen Unternehmen als auch im Vergleich mit KMU in Westdeutschland unterschiedliche Ergebnisse auf.¹⁸ Die Umsatzproduktivität von KMU in Hamburg liegt über der von KMU in Westdeutschland, sie sorgen damit erheblich für Hamburgs Produktivitätsvorteile. Mittelgroße Betriebe mit zwischen 20 und 100 Beschäftigten sind hierbei allen anderen Betriebsgrößen überlegen.

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

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

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

¹⁸ HWWA (2002), S. 53-73.

¹⁹ HWWA (2002), Tabelle A.2.13b, S.100

²⁰ HWWA (2002), Tabelle 3.15, S. 44.

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

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

1.3.3 Innovation und Informationsgesellschaft

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

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

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

²¹ HWWA (2002), S. 74-83.

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

Nach einer Logit-Schätzung über die Charakteristika innovativer Betriebe in Hamburg kommt das HWWA in der Studie zu folgendem Ergebnis. „Es zeigt sich, dass innovative Betriebe eher die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter fördern, sie einen höheren technischen Stand ihrer Anlagen und Betriebs- und Geschäftsausstattung aufweisen, dass sie eher in FuE engagiert sind, dass sie einen stärkeren Zuwachs der Beschäftigung in fünf Jahren erwarten und dass sie eine höhere Exportquote haben.“²²

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

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

1.3.4 Entwicklung des Unternehmertums

In Kapitel 1.2.1 wurde bereits beschrieben, dass die Zahl der Selbständigen in Hamburg zwischen 2000 und 2004 um 3,1% (Männer = 7,7%, Frauen = -3,0%) gestiegen ist, und Hamburg mit einem Anteil von **13% Selbständigen** unter den Erwerbstätigen nach Berlin den zweithöchsten Wert unter den westlichen Bundesländern aufweist.

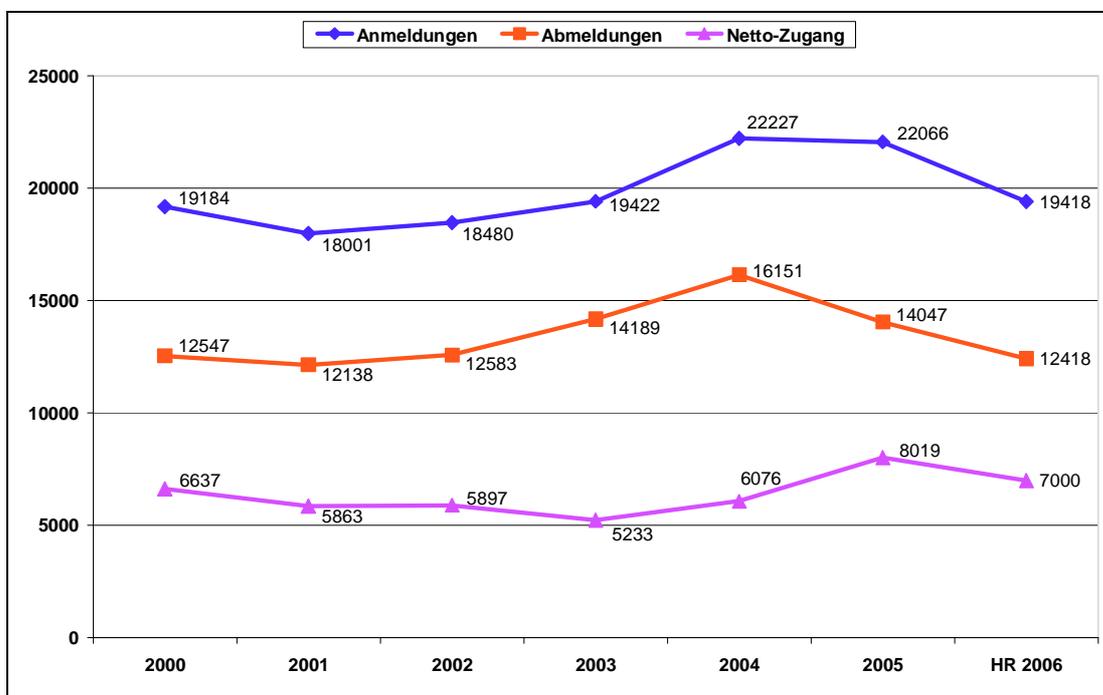
Die regionale Entwicklung des Unternehmertums wird in Hamburg sehr zeitnah von der Handelskammer Hamburg mit dem Projekt ‚Gründungsbarometer‘ beobachtet.²³ Aus der Statistik des Gründungsbarometers ergibt sich, dass die **Gewerbeanmeldungen** bei der Handwerkskammer und der Handelskammer in Hamburg zwischen den Jahren 2000 und 2005 mit Schwankungen um 15% auf zuletzt 22.066 Zugänge gestiegen sind (s. Abbildung 6). Die **Gewerbeabmeldungen** stiegen um gleichen Zeitraum um rund 12%. Der sich aus der Differenz von An- und Abmeldungen zu errechnende **Netto-Zugang** ist zwischen 2000 und 2005 um rund 21% gestiegen und hier insbesondere ab dem Jahr 2003, der Netto-Zugang betrug 8.019 im Jahr 2005. Die Zahl der Gewerbeanmeldungen lag im ersten Halbjahr 2006 zwar noch über der des ersten Halbjahres 2005, es ist jedoch fraglich, ob dieser Trend nach der Einführung des neuen Förderinstruments ‚Gründungszuschuss‘ zum 1. August 2006, das die bisherigen Instrumente

²² HWWA (2002), S. 90.

²³ Handelskammer Hamburg, Gründungsbarometer Nr. 5, August 2006.

‚Ich-AG‘ und ‚Überbrückungsgeld‘ ersetzt, weiter anhält – zumindest die Gründungen aus der Arbeitslosigkeit betreffend. Nach vorläufigen Zahlen scheint sich diese Skepsis zu bestätigen.

Abbildung 6: Entwicklung der Gewerbean- und abmeldungen bei Handels- und Handwerkskammer in Hamburg 2000-2005²⁴



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

Im Zuständigkeitsbereich der Handelskammer Hamburg entfielen 2005 rund 53% der Gründungen auf den Bereich der ‚Sonstigen Dienstleistungen‘ und hätten damit Hamburgs Rang als Dienstleistungshochburg unterstrichen. Die Zugänge in der Dienstleistungswirtschaft zwischen 2003 und 2005 in Hamburg verteilten sich zu mehr als einem Drittel (35,7%) auf den Bereich ‚Information und Kommunikation‘ und zu knapp einem

²⁴ Quelle: Handelskammer Hamburg, Gründungsbarometer Nr. 5, August 2006, S. 1. Die Werte für 2006 sind hochgerechnet.

Drittel (28,8%) auf den Bereich ‚Unternehmens-Service‘. Weitere 15,7% der Zugänge entfielen auf ‚Finanzdienstleistungen‘, 7,2% auf ‚Freizeit und Gesundheit‘, 6,9% auf ‚Immobilienwirtschaft‘ und 5,7% auf ‚Qualifizierung und persönliche Dienstleistungen‘.

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

Nach den Ergebnissen der Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung zu **Hightech-Gründungen** weist Hamburg im Durchschnitt der Jahre 2001-2004 insgesamt die höchste allgemeine Gründungsintensität (Unternehmensgründungen je 10.000 Erwerbsfähige) im Vergleich zu allen anderen Bundesländern auf.²⁵ Im eingegrenzten Bereich der Hightech-Gründungen liegt die Gründungsintensität in Hamburg in den beobachteten Feldern ‚Hardware/Software‘ und ‚Technologieorientierte Dienstleistung‘ weit über dem bundesdeutschen Durchschnitt. Im Bereich ‚Hochwertige Technik‘ hingegen fällt die positive Abweichung der Gründungsintensität weniger deutlich aus, im Bereich ‚Spitzentechnik‘ ist diese sogar stark unterdurchschnittlich. Die Studie folgt der Annahme, dass ‚junge technologieorientierte Unternehmensgründungen‘ für die Wirtschaft von großer Bedeutung sind.²⁶

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

²⁵ Vgl. ZEW Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH: Hightech-Gründungen in Deutschland: Trends und Entwicklungsperspektiven, Endbericht, Mannheim, Juni 2006, Abbildung 5, S. 12.

²⁶ ZEW (2006), S. 1.

Mit 13% Selbständigen unter den Erwerbstätigen und der höchsten Gründungsintensität ist Hamburg gut aufgestellt. Ein Großteil der Gründungszuwächse in den vergangenen Jahren entfällt allerdings auf Gründungen aus der Arbeitslosigkeit, durch Änderungen beim Förderinstrumentarium ist hier mit einer Abschwächung zu rechnen.

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

1.4 Humankapitalentwicklung

1.4.1 Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen

Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg hatten im Jahr 2004 rund **16,4% keine abgeschlossene Berufsausbildung**, gegenüber dem Jahr 2000 (17,7% ohne abgeschlossene Berufsausbildung) bedeutet dies ein Rückgang um -1,3 Prozentpunkte. 68,7% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2004 verfügten über eine abgeschlossene Lehre oder Anlernausbildung oder einen Abschluss an einer Berufsfach- oder Fachschule. Gegenüber dem Jahr 2000 (69,5%) ist auch hier ein Rückgang zu verzeichnen um -0,8 Prozentpunkte. Um 2 Prozentpunkte gestiegen hingegen ist der Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg, die über einen Abschluss an einer höheren Fachschule, Fachhochschule oder Hochschule verfügten, von 12,9% in 2000 auf 14,9% in 2004. Zum Vergleich hatten im Bundesgebiet West von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2004 13,1% keine abgeschlossene Ausbildung, 63,9 hatten eine abgeschlossene Berufsausbildung, 9,6% verfügten über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss und bei 13,4% war die Berufsausbildung unbekannt.

Tabelle 3: Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspfll. Beschäftigten in Hamburg nach Geschlecht

Sozialversicherungspfll. Beschäftigte in Hamburg	2000	Anteil in %	2004	Anteil in %	Veränderung der Anteile
nach Ausbildung insgesamt	622.525	100,0	583.122	100,0	Insgesamt
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	109.920	17,7	95.702	16,4	-12,9
Lehr-o.Anlernausbildung,Berufsfach-/Fachschule	432.350	69,5	400.581	68,7	-7,3
Höhere Fach-, Fachhoch-, Hochschule	80.255	12,9	86.839	14,9	8,2
nach Ausbildung Männer	347.724	100,0	321.175	100,0	Männer
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	59.186	17,0	51.659	16,1	-12,7
Lehr-o.Anlernausbildung,Berufsfach-/Fachschule	234.020	67,3	212.226	66,1	-9,3
Höhere Fach-, Fachhoch-, Hochschule	54.518	15,7	57.290	17,8	5,1
nach Ausbildung Frauen	274.801	100,0	261.947	100,0	Frauen
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	50.734	18,5	44.043	16,8	-13,2
Lehr-o.Anlernausbildung,Berufsfach-/Fachschule	198.330	72,2	188.355	71,9	-5,0
Höhere Fach-, Fachhoch-, Hochschule	25.737	9,4	29.549	11,3	14,8

Zwischen den Jahren 2000 und 2004 hat sich in Hamburg der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Ausbildung insbesondere bei den Frauen reduziert, der Anteil derjenigen mit einem abgeschlossenen Lehrberuf ist bei den Frauen deutlich höher als bei den Männern, Hochschulabschlüsse hingegen sind stärker bei den männlichen Beschäftigten vertreten (s. Tabelle 3).

Das vorgenannte Ergebnis - auch hinsichtlich der Differenzierung nach Geschlecht - spiegelt sich weitgehend in den Anteilen nach Berufsausbildung und deren Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutscher Nationalität. Ganz anders stellt sich das Verhältnis nach Berufsausbildung bei den sozialversicherungspflichtig

Beschäftigten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit dar. Von den **ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** in Hamburg waren im Jahr 2004 ganze **42,8% ohne abgeschlossene Ausbildung** (-3,2 Prozentpunkte gegenüber 2000), nur 45,5% hatten eine abgeschlossene Lehre oder Anlernausbildung oder einen Abschluss an einer Berufsfach- oder Fachschule (+0,2 Punkte) und 11,7 % verfügten über einen Abschluss an einer höheren Fachschule, Fachhochschule oder Hochschule (+3 Prozentpunkte). Nach Geschlecht differenziert zeigt sich, dass bei den ausländischen Frauen der Anteil derer ohne Ausbildung deutlich stärker gesunken und der Anteil derer mit Lehrabschluss stärker gestiegen ist als bei den ausländischen Männern. Dennoch bleibt der Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit ohne Berufsausbildung in Hamburg eklatant hoch.

Jeder sechste sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hamburg verfügt über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Dieser Anteil hat sich in den vergangenen Jahren leicht verringert. Gestiegen ist der Anteil der Beschäftigten mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss.

Unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit verfügt fast jeder zweite über keinen anerkannten Berufsabschluss.

1.4.2 Leistungsfähigkeit des Bildungssystems

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes²⁷ hat sich die Zahl der Schulabgänger in Hamburg zwischen den Jahren 2000 und 2004 leicht um 3,7% erhöht, von 15.228 auf 15.785 Schulabgänger. Das Geschlechterverhältnis hat sich hierbei nicht verändert, 51,5% der Schulabgänger waren männlichen Geschlechts und 48,5% weiblichen Geschlechts.

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

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

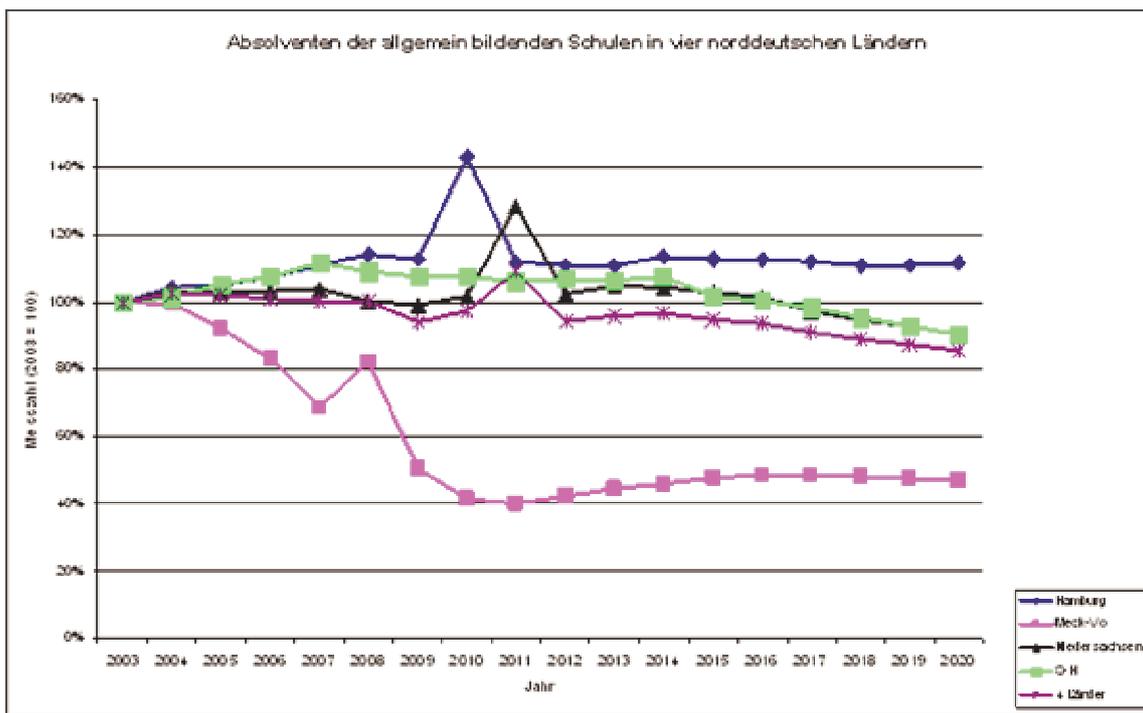
Die Anzahl jugendlicher Schulabgänger mit bzw. ohne Hauptschulabschluss ist seit 1996 mit jährlich rund 5.500 nahezu konstant geblieben. Ebenso besagt die Prognose,

²⁷ Statistisches Bundesamt, "Statistik der allgemeinbildenden Schulen", GENESIS online, 2006

dass bis 2015 der Anstieg der Schulabgänger mit bzw. ohne Hauptschulabschluss auf 5.900 relativ gering ist.

Qualitativ kommt ein weiteres Problem hinzu: Absolut wird es zwar bis 2019 jährlich mehr Absolventen mit Abitur geben, zugleich werden voraussichtlich u.a. aufgrund der Sozialstruktur Hamburgs und des hohen Anteils von Kindern mit Migrationshintergrund relativ mehr Hamburger Jugendliche die Schule ohne oder lediglich mit einem Abschluss unterhalb des Realschulabschlusses verlassen, wenn nicht gegengesteuert wird.

Abbildung 7: Prognose über Absolventenzahlen an allgemeinbildenden Schulen bis 2020



Die Zahl der **Schulabbrecher**, also der Absolventen ohne Hauptschulabschluss, ist zwischen 2000 und 2004 in Hamburg um -5,3% auf 1.785 Schulabbrecher zurückgegangen (Abbrecher = -4,3%, Abbrecherinnen = -6,7%). Der Anteil der Schulabbrecher an allen Absolventen (Abbrecherquote) verringerte sich in diesem Zeitraum um 1,1 Prozentpunkte auf **11,3%**. Vergleichsweise wiesen die westlichen Bundesländer im Durchschnitt eine Abbrecherquote von nur 7,9% im Jahr 2004 auf. Der Europäische Rat hat sich zum Ziel gesetzt, die durchschnittliche Schulabbrecherquote bis zum Jahr 2010 auf höchstens 10% zu senken. Für Hamburg bedeutet dies eine Reduzierung der Personen ohne Hauptschulabschluss um mindestens -1,3 Prozentpunkte. Allerdings werden die Schulabbrecherquote von EUROSTAT anders als in Deutschland berechnet und es fehlt derzeit noch ein valider Umrechnungsschlüssel. Nach Messverfahren von EUROSTAT läge die Schulabbrecherquote in Hamburg bei ca. 13%.

Tabelle 4: Benchmarking Schulabbrecherquote

Benchmark	EU-Ziel 2010	D-West 2005	Hamburg 2005
Schulabbrecherquote	10,0%	7,9%	11,3%

Die Zahl der Abiturienten (Absolventen mit allgemeiner Hochschulreife) konnte zwischen 2000 und 2004 in Hamburg um ein halbes Prozent zulegen auf 4.965 Abiturienten und Abiturientinnen. Die Zahl der männlichen Abiturienten ging im gleichen Zeitraum um -4,3% zurück, die Zahl der weiblichen Abiturienten stieg hingegen um +4,6%. Die **Abiturientenquote** betrug 2004 in Hamburg insgesamt 31,5%, ein Rückgang um -1,1 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2000. Bei den Schulabgängerinnen lag die Abiturientenquote bei 36,5% (+0,3 Punkte), bei den Schulabgängern lag diese bei 26,7% (-2,2 Prozentpunkte). Zum Vergleich wiesen die westlichen Bundesländer im Durchschnitt eine Abiturientenquote von 21,1% im Jahr 2004 auf (Männer = 18,9%, Frauen = 24,9%).

Aus Zahlen der Behörde für Bildung und Sport der Freien und Hansestadt Hamburg²⁸ für das Schuljahr 2002/2003 geht hervor, dass bei den Absolventen mit Migrationshintergrund die Abbrecherquote bei 18,4% und die Abiturientenquote bei 13,5% lag.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes²⁹ stieg die **Zahl der Studierenden** an den mittlerweile 12 Hochschulen in Hamburg zwischen dem Wintersemester 2000/01 und 2004/05 um 8,6% auf 69.617 Studierende. Der Anteil der weiblichen Studierenden erhöhte sich von 43,6% auf 46,0% im gleichen Zeitraum. Die Zahl der Studienanfänger im ersten Fachsemester steigerte sich um 21,1%.

Tabelle 5: Studierende in Hamburg nach Fächergruppe

Studierende WS 2004/2005 nach Fächergruppe	Studierende	Anteil Frauen
Insgesamt	69.617	45,9
davon:		
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	23.460	42,1
Sprach- und Kulturwissenschaften	16.101	66,2
Ingenieurwissenschaften	11.958	21,4
Mathematik, Naturwissenschaften	8.686	33,6
Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften	5.261	63,7
Kunst, Kunstwissenschaften	3.123	65,2
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	717	63,2
Sport	307	43,3

Auf die Fächergruppen verteilt, studierten im Wintersemester 2004/05 in Hamburg mit Abstand die meisten der Studentinnen und Studenten ‚Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften‘. In den vergangenen Jahren stieg die Zahl der Studierenden insbesondere in der Fächergruppe ‚Humanmedizin‘ (+62,8%).

Rund 50% der Studierenden in Hamburg haben auch ihre Hochschulzugangsberechtigung in Hamburg erworben, die andere Hälfte sind Bildungswanderer insbesondere aus den angrenzenden Bundesländern Schleswig-Holstein (16%) und Niedersachsen (13%), aber auch aus Nordrhein-Westfalen (6%) und Baden-Württemberg (3%).³⁰

²⁸ Download unter <http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/bildung-sport/service/statistik/start.html>.

²⁹ Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1.

³⁰ Statistikamt Nord, Statistisches Jahrbuch Hamburg 2005/2006, S. 60. Download aus: http://www.statistik-nord.de/fileadmin/download/jahrbuch_hh05/JB05HH_Kap02.pdf. Eigene Berechnungen.

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

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

Nur ein Drittel der Studierenden belegt naturwissenschaftlich-technische Fächer. Die Hälfte der Studierenden stammt aus der umliegenden Metropolregion.

1.4.3 Lebenslanges Lernen

In den beschäftigungspolitischen Leitlinien hat sich die Europäische Union bis 2010 zum Ziel gesetzt, dass der durchschnittliche Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (Altersgruppe 25-64 Jahre) in der Europäischen Union, die am lebensbegleitenden Lernen teilnehmen, mindestens 12,5% betragen soll. Nach Daten von EUROS-TAT ist diese **Beteiligungsquote am lebenslangen Lernen**³¹ auf dem Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg zwischen den Jahren 2000 und 2002 um 1,4 Prozentpunkte gefallen (von 7,9% auf 6,5%) um dann bis zum Jahr 2005 auf 9,6% zu steigen. Nach Berlin (10,9%) weist Hamburg mit 9,6% die zweithöchste Beteiligungsquote am lebenslangen Lernen unter den deutschen Bundesländern auf - der Durchschnitt der westlichen Bundesländer lag nach eigenen Berechnungen im Jahr 2005 bei 7,6%. Um allerdings das EU-Benchmark bis 2010 zu erreichen, muss in Hamburg die Quote um 2,9 Prozentpunkte bzw. um knapp einem Drittel gesteigert werden.

Tabelle 6: Benchmarking Lebenslanges Lernen

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

Darüber hinaus kann hier auch auf die Inanspruchnahme des Bildungsangebotes der Hamburger Volkshochschulen eingegangen werden für die Zahlen aus den Jahren 2003 und 2004 vorliegen.³² Die **Weiterbildungsdichte** ist in Hamburg zwar bis Ende der 90'er Jahre gestiegen, seit 2000 aber wieder rückläufig. Gemessen an den Unterrichtsstunden der Volkshochschulen pro 1.000 Einwohner werden für Hamburg im Jahr 2003 91 Stunden ausgewiesen.³³ Dies ist mit Abstand der niedrigste Wert unter den westlichen Bundesländern, die zusammen im Durchschnitt 199 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner aufbringen.

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

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

³¹ Beteiligung von Erwachsenen (25-64 Jahre) an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auf NUTS-Ebene 1.

³² Statistikamt Nord, Statistisches Jahrbuch Hamburg 2005/2006, S. 61.

³³ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX, Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn, Berlin 2006, S. 162.

1.4.4 Ausbildungsstellenmarkt

Nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit³⁴ ging in Hamburg das Gesamtangebot an **Ausbildungsstellen im Dualen System** von 12.768 Stellen im Jahr 2000 um -1,6% auf 12.568 Stellen im Jahr 2005 zurück. Im gleichen Zeitraum stieg hingegen die Gesamtnachfrage an Ausbildungsplatzbewerbern um 0,2%, von 13.083 Bewerberinnen und Bewerbern im Jahr 2000 auf 13.103 in 2005. In Folge sank die Angebots-Nachfrage-Relation um 1,7 Prozentpunkte, von 97,6% im Jahr 2000 auf 95,9% im Jahr 2005. Im Bundesgebiet West lag diese Relation auf ähnlichem Niveau bei 96,1% im Jahr 2005.

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

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

Tabelle 7: Struktur und Veränderungen bei Ausbildungsverträgen

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

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

Nach Angaben aus dem jüngsten Bildungsbericht 2006 wurden im Jahr 2004 in Hamburg 2.734 Ausbildungsverträge bzw. 21,3% der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst.³⁵ Dieser Anteilswert trifft in etwa den Durchschnittswert (21,7%) der westlichen Bundesländer. Von den **Ausbildungsabbrüchen** in Hamburg entfielen 48% auf ‚Industrie und Handel‘, 35,6% der Ausbildungsabbrüche entfielen auf das ‚Handwerk‘ und 12,7% auf ‚Freie Berufe‘.

Im Vergleich mit den übrigen Bundesländern weist Hamburg für den Zeitraum 2000 bis 2004 die niedrigste **Ausbildungsquote** auf, in 2004 lag diese bei 4,8% (Deutschland = 6,4%).³⁶ Der Hamburger Ausbildungsstellenmarkt steht unter einem vergleichsweise

³⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berufsberatungsstatistik in Zusammenarbeit mit dem BIBB, 2006

³⁵ Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2006, Bielefeld 2006, Tabelle E4-7web, <http://www.bildungsbericht.de/zeigen.html?seite=4328>

³⁶ Konsortium Bildungsberichterstattung (2006), S. 262.

hohen ‚Einpendlerdruck‘. Die Auswertung der BA/BIBB-Bewerberbefragung zeigt für das Jahr 2004, dass mindestens 1.875 der 12.470 Lehranfänger in Hamburg, das sind rd. 15%, von außerhalb kommen – überwiegend aus der Metropolregion und Mecklenburg-Vorpommern.³⁷

Wie bereits in Kapitel 1.3.1 erwähnt, wird die Ausbildungstätigkeit Hamburger Betriebe in einer Studie des Hamburgischen Welt-Wirtschafts-Archivs kritisiert: nur 20% der Betriebe in Hamburg bilden aus gegenüber 30% der Betriebe in Westdeutschland. Bei kleinen Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei die Ausbildungstätigkeit in Hamburg am geringsten.³⁸

Der Ausbildungsstellenmarkt steht unter Hochdruck. Das Gesamtangebot an Ausbildungsstellen ist in den vergangenen Jahren gesunken, die Gesamtnachfrage durch Ausbildungsstellenbewerber ist gestiegen.

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

Beinahe jeder sechste Lehnanfänger stammt aus der umliegenden Metropolregion.

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

³⁷ http://www.kibb.de/cps/uploads/Ausbildungsstellenbewerber_sind_mobil.1132309724098.pdf

³⁸ HWWA (2002), S. 9.

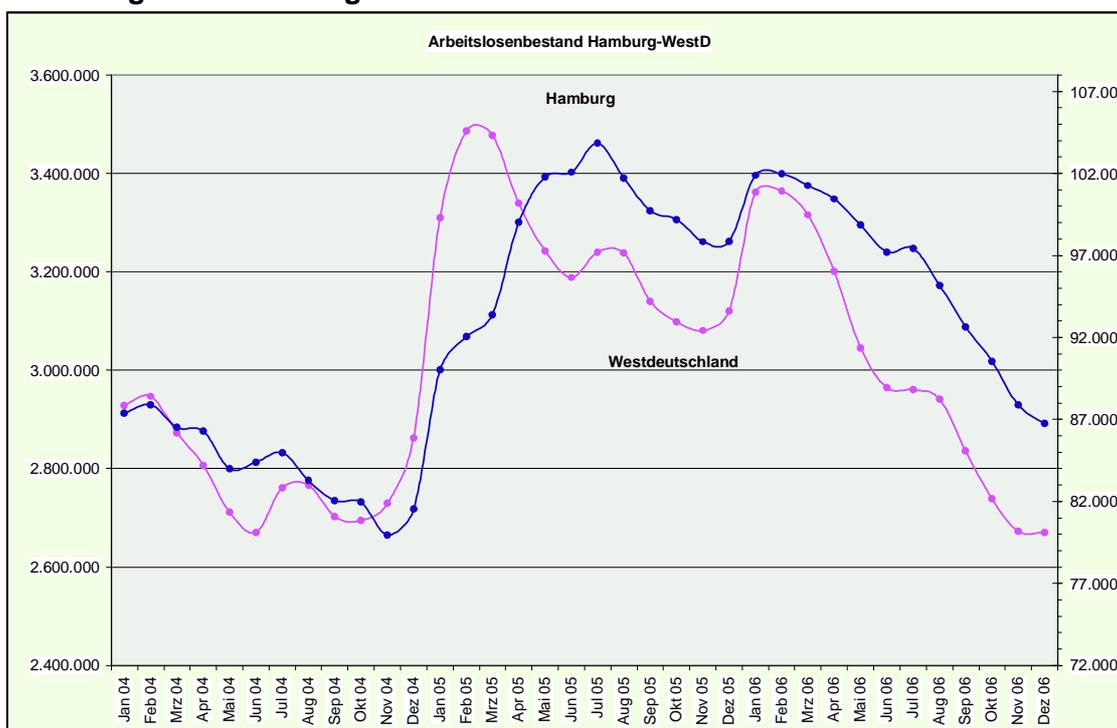
1.5 Arbeitslosigkeit

1.5.1 Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Arbeitslosenquoten insgesamt

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

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

Abbildung 8: Entwicklung des Arbeitslosenbestandes 2002-2006



Aus dieser leichten Abweichung gegenüber dem westdeutschen Trend lässt sich allerdings nicht auf eine ungünstigere Verfassung des Hamburger Arbeitsmarktes schließen. Eher scheinen unterschiedliche statistische Erfassungen arbeitsuchender bzw. arbeitsloser erwerbsfähiger Hilfebedürftiger dafür verantwortlich. So wurden in Hamburg die neu erfassten ehemaligen Sozialhilfeempfänger erst als „arbeitsuchend“ re-

gistriert und dann in einem zweiten Schritt – nach Prüfung der entsprechenden Kriterien – als „arbeitslos“. In den meisten anderen Regionen ging man den umgekehrten Weg. So ist auch erklärlich, dass von Februar bis Juli 2005 in Westdeutschland die Arbeitslosenzahlen sanken, während sie in Hamburg noch anstiegen. Seitdem entwickelt sich die Arbeitslosigkeit in Westdeutschland und in Hamburg im gleichen Trend.

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

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

1.5.2 Arbeitslose nach Strukturmerkmalen

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

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

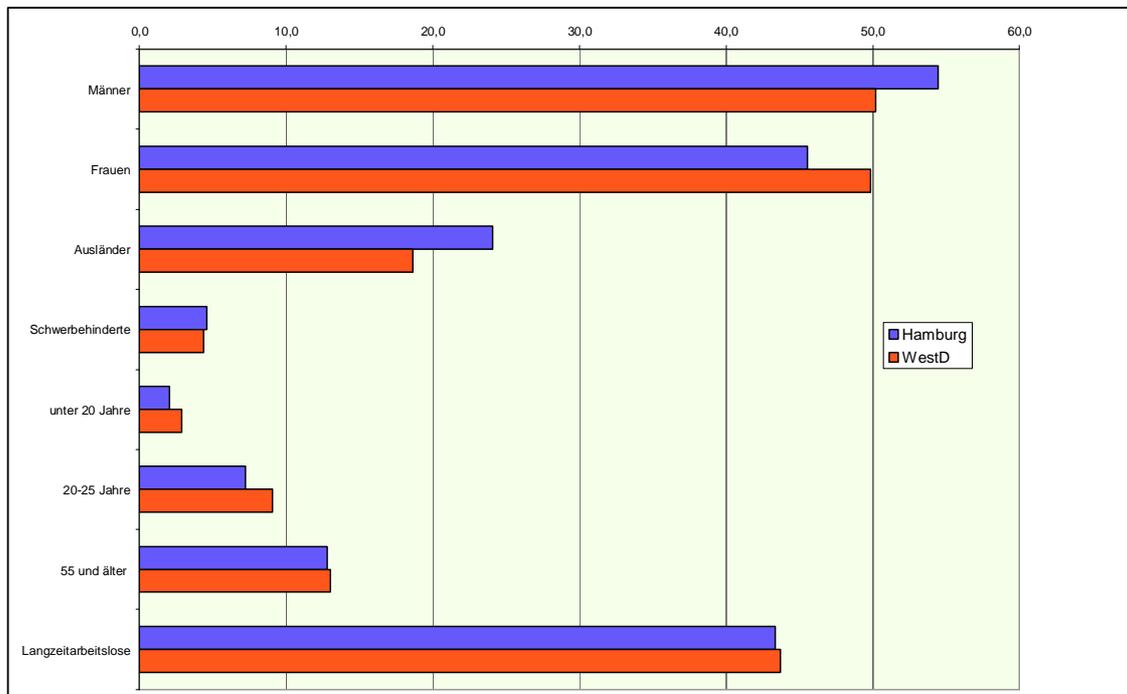
Durchschnittlich ist in Hamburg der Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten. Ende September 2006 waren in Hamburg 4.263 Schwerbehinderte arbeitslos, das entspricht einem Anteil von 4,6 % und damit nur 0,2 Prozentpunkte mehr als im westdeutschen Durchschnitt (4,4 %).

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

darf. Darauf weist auch die extrem hohe durchschnittliche **bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit** hin: Sie lag im Dezember 2006 bei den Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB II in Hamburg bei 72,3 Wochen und in Deutschland bei 84,6 Wochen.

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

Abbildung 9: Struktur der Arbeitslosigkeit



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

1.6 Soziale Eingliederung

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

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

Die deutlich gestiegenen Zahlen der **Personen, die in kritisch-prekären Umständen leben**, sind kein Beleg für eine Verschlechterung der sozialen Eingliederung in Ham-

burg, sie sind ausschließlich „erfassungsbefähigt“. Die Daten beschreiben jetzt - im Gegensatz zum Zeitraum vor 2005 - vielmehr die **Realität der Lebensverhältnisse** in Hamburg und bieten damit erstmals eine verlässliche Grundlage für die Entwicklung aktiver, eingliederungsorientierter Handlungsstrategien zur Verbesserung der Sozialen Eingliederung.

Die SGB II-Quote von derzeit 11,3 % (Dezember 2006) misst den Anteil der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (Alg II-Empfänger: 142.126) und der Empfänger von Sozialgeld (53.440) an der Wohnbevölkerung (1.734.830). Sie beschreibt damit den **Handlungsdruck im Bereich der sozialen Eingliederung**. In ganz Deutschland liegt die SGB II-Quote bei 8,4 %. Das gegenüber dem Bundesdurchschnitt merklich erhöhte Niveau der SGB II-Quote in Hamburg ist zum einen großstadttypisch, zum anderen aber auch Ausdruck des insgesamt höheren Niveaus der Arbeitslosigkeit in Hamburg. Die vergleichsweise hohe SGB II-Quote belegt aber auch die schon festgestellten **Dysfunktionen in den Austauschprozessen** am Hamburger Arbeitsmarkt.

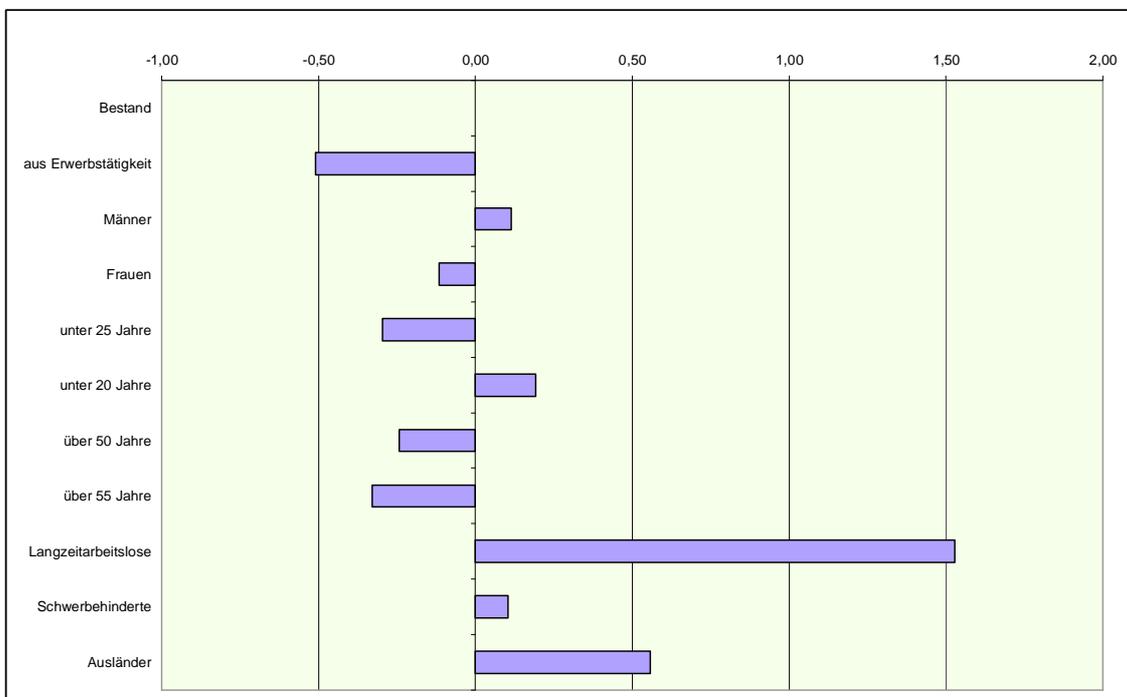
Seit der Einführung von SGB II werden in Hamburg deutlich mehr Personen erfasst, die in kritisch- prekären Umständen leben. Die überdurchschnittliche SGB II-Quote ist als großstadttypisch zu erklären und diese beschreibt den erhöhten Handlungsdruck im Bereich der sozialen und arbeitsmarktlichen Eingliederung.

1.6.1 Entwicklung im Bereich des SGB II

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

II ein Alarmsignal. Er belegt die zunehmende Spaltung der Arbeitslosen in arbeitsmarktnahe und arbeitsmarktferne Arbeitslose. Allerdings ist dies kein spezifisch Hamburgisches Problem, sondern auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt schlechthin zu beobachten.

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



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

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

- die Fluktuation im Arbeitslosenbestand deutlich geringer ist als im Geltungsbereich des SGB III – Arbeitslosigkeit sich also verfestigt

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

Für den Zeitraum Januar Dezember 2006 bietet sich folgendes Bild:

Tabelle 8: Abgänge aus Arbeitslosigkeit

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

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

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

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

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

1.6.2 Lokale Verteilung der Arbeitslosigkeit

Auf den sozialen Zusammenhalt der Stadt hat Arbeitslosigkeit noch keine schwerwiegenden beobachtbaren Auswirkungen. Einschränkend muss erwähnt werden, dass die **Datenlage unzureichend** ist und aussagekräftige Daten über die Verteilung der Arbeitslosigkeit auf einzelne Stadtteile in Hamburg nur für 2004 vorliegen. So ist – wie zu erwarten – die Arbeitslosigkeit in Hamburg zwar unterschiedlich stark ausgeprägt, starke Konzentrationen sind aber nur in wenigen Stadtteilen zu beobachten.

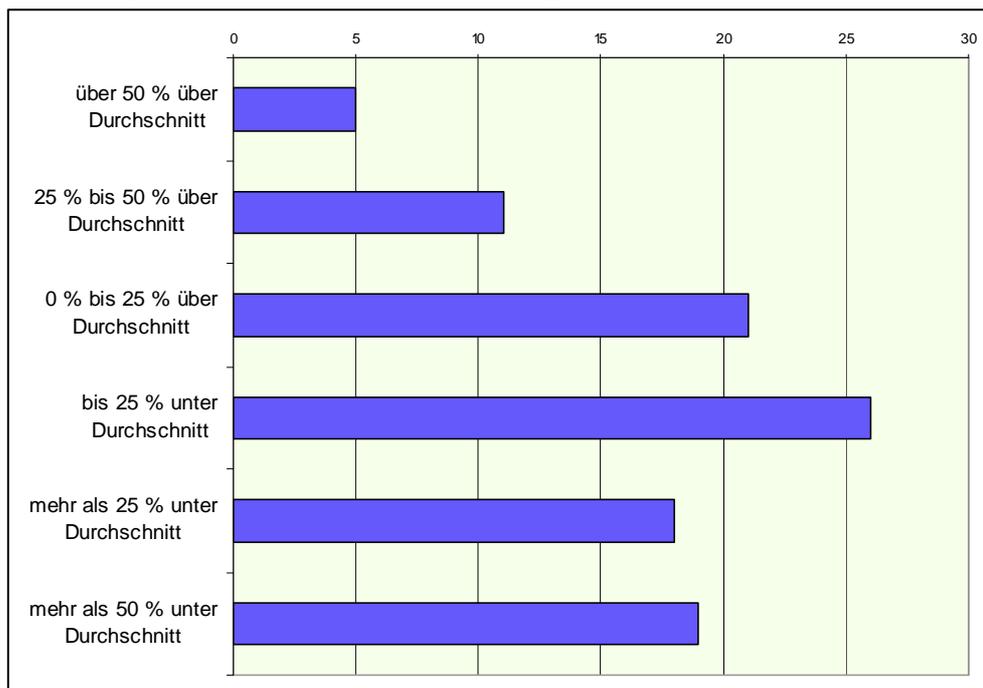
Um die Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit darzustellen, wurde der Anteil der Arbeitslosen an der erwerbsfähigen Bevölkerung in 100 Stadtteilen erfasst und als Gradmesser der Betroffenheit vier Referenzquoten berechnet:

- die durchschnittliche Hamburger Arbeitslosenquote (normale Arbeitsmarktlage)
- eine um 25 % unter dem Durchschnitt liegende Quote (gute Arbeitsmarktlage)
- eine um 25 % über dem Durchschnitt liegende Quote (ungünstige Arbeitsmarktlage)
- eine über 50 % über dem Durchschnitt liegende Quote (negative Arbeitsmarktlage).

Das Schaubild zeigt, dass zwei Drittel der 100 erfassten Hamburger Stadtteile eine unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote aufweisen, dagegen zehn Stadtteile eine Arbeitslosenquote aufweisen, die um 25% über dem Durchschnitt liegt und sechs Stadtteile liegen um 50 % über dem Durchschnitt.

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

Abbildung 11: Zahl der Stadtteile nach gruppierten Arbeitslosenquoten



Die Mehrzahl der Hamburger Stadtteile wies 2004 eine unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote auf. Über ein Drittel der Hamburger Stadtteile konnte Arbeitslosenquoten verzeichnen, die sogar nahe an Vollbeschäftigung grenzen.

Über ein Drittel der Stadtteile sind von Arbeitslosigkeit überdurchschnittlich betroffen, aber nur 16 Stadtteile verbuchten Arbeitslosenquoten, die 25 % über dem Durchschnitt lagen. Die Begrenzung hoher und extrem hoher Betroffenheit von Arbeitslosigkeit auf die Bevölkerung in einer überschaubaren Zahl von Stadtteilen lässt erwarten, dass gezielte lokale Strategien zur Bekämpfung der Ausgrenzung erfolgreich wirken können.

In Hamburg sind 16 von 100 Stadtteilen in besonders hohem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen. Eine Konzentration lokaler Strategien zur Bekämpfung der Ausgrenzung auf diese Stadtteile könnte Wirkungspotenziale erhöhen.

1.6.3 Armutsquote

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

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

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

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

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

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

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

Nach den **SGB II-Statistiken** waren in Hamburg im September 2006 rund 205.900 Personen in Bedarfsgemeinschaften erfasst; davon waren 149.980 erwerbsfähige Hilfebedürftige, das entspricht einem Anteil von 72,9 %. Der Anteil der Arbeitslosen an den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen betrug 44,7 %.

Die soziodemografische Struktur der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen stellte sich wie folgt dar:

Tabelle 9: Struktur der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen

	Anzahl	Anteil
Männer	75.624	50,4

Frauen	74.354	49,6
unter 25 Jahre	27.125	18,1
25 bis unter 50 Jahre	90.199	60,1
50 bis unter 65 Jahre	32.654	21,8
Deutsche	108.318	72,2
Ausländer	41.660	27,8
Alleinerziehende	16.276	10,9
Erwerbsfähige Hilfebedürftige insgesamt	149.978	100,0

Sowohl die auf der Basis des Armuts- und Reichtumsberichts der Bundesregierung für Hamburg berechneten Daten als auch die originären Hamburger SGB II-Daten betreffen vergleichbare Größenordnungen - 220.000 bzw. 206.000 Personen.

Arbeitslose und Alleinerziehende stehen unter einem hohen Armutsrisiko. Nach offizieller Definition leben rund 200.000 Hamburgerinnen und Hamburger in Armut. Fast ein Fünftel davon ist unter 25 Jahre alt.

1.6.4 Menschen mit Behinderungen

Mit Stand 31.12.2004 waren 266.198 Hamburgerinnen und Hamburger nach dem Schwerbehindertengesetz anerkannt mit 20-100% Grad der Behinderung.³⁹ Der Anteil der **Menschen mit Behinderung** an der Bevölkerung lag in Hamburg in den vergangenen fünf Jahren relativ konstant bei etwas über 15 Prozent (2004 = 15,3%). Ein Vergleich mit den Daten der übrigen Bundesländer aus dem Jahr 2003 zeigt, dass dieser Anteilswert über dem gesamtdeutschen Durchschnitt von 13,4% liegt. In 2003 wies Hamburg den vierthöchsten Anteil behinderter Menschen an der Bevölkerung unter den 16 Bundesländern aus. Von den Menschen mit Behinderungen in Hamburg waren 61,9% im Jahr 2004 als schwer behindert (50-100% GDB) anerkannt. Im Vergleich mit den Bundesländern ist dieser Anteilswert eher gering (Deutschland = 68,5% in 2003).

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

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

³⁹ Geschäftsberichte der Behörde für Soziales und Gesundheit, Abtlg. Soziale Entschädigung (Versorgungsamt Hamburg), http://www.hamburg.de/Behoerden/senatskoordinator_fuer_die_gleichstellung_behinderter_menschen/service/statistikhh.htm

2 Rahmenbedingungen und Strategien auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene

2.1 Europäische Rahmenbedingungen

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

Die ESF-Interventionen der Haushaltsperiode 2007 bis 2013 folgen in ihrer Programmatik den strategischen Zielvorgaben des Lissabon-Prozesses. Demnach soll die EU bis zum Jahr 2010 zum wettbewerbsfähigsten, dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt gestaltet werden – „einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“. Die Grundlage für die Beiträge der Mitgliedstaaten zur Verwirklichung der Lissabon-Ziele bilden die **Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS)** sowie die zugeordneten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung.⁴⁰

Im Zuge der Neuorientierung der Lissabon-Strategie als Ergebnis der EU-Ratssitzungen in 2005 und 2006 wurden auch die beschäftigungspolitischen Leitlinien (17-24 der Integrierten Leitlinien) für den Zeitraum 2005 bis 2008 fortgeschrieben.⁴¹

Die Beschäftigungspolitischen Leitlinien 2005 - 2008

17 Die Beschäftigungspolitik auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts ausrichten

- Mehr Menschen in Arbeit bringen und halten, das Arbeitskräfteangebot vergrößern und die sozialen Sicherungssysteme modernisieren
- Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte/Unternehmen verbessern
- Investitionen in Humankapital durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung steigern

18 Einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fördern

- Bemühungen verstärken, jungen Menschen Wege in die Beschäftigung zu öffnen und Jugendarbeitslosigkeit abzubauen, wie im Europäischen Rat für die Jugend gefordert
- Entschlossene Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt ergreifen
- Bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben anstreben und zugängliche und erschwingliche Betreuungseinrichtungen für Kinder und sonstige betreuungsbedürftige Personen bereitstellen
- Das aktive Altern, einschließlich entsprechender Arbeitsbedingungen, einen besseren Gesund-

⁴⁰ Entscheidung des Rates vom 12. Juli 2005 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (2005/600/EG), in: Amtsblatt der Europäischen Union, L 205, vom 06.08.2005, DE.

⁴¹ Ebenda. Entscheidung des Rates vom 18. Juli 2006 (2006/544/EG)

heitsschutz am Arbeitsplatz und geeignete Arbeitsanreize fördern und frühverrentungsfördernde Negativanreize beseitigen

- Moderne Sozialschutzsysteme, einschließlich der Renten- und Gesundheitssysteme, schaffen, die sozial angemessen und finanziell tragbar sind und sich an wandelnde Erfordernisse anpassen, um auf diese Weise Erwerbsbeteiligung, den Verbleib im Erwerbsleben und die Verlängerung des Erwerbslebens zu fördern.

19 Integrative Arbeitsmärkte schaffen, Arbeit attraktiver und für Arbeit Suchende - auch für benachteiligte Menschen - und Nichterwerbstätige lohnend machen

- Integrative Arbeitsmärkte schaffen, Arbeit attraktiver und für Arbeitssuchende – auch für benachteiligte Menschen und Nichterwerbstätige lohnend machen. Aktive und präventive Arbeitsmarktmaßnahmen, einschließlich Früherkennung der Bedürfnisse, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Beratung und Weiterbildung im Rahmen personalisierter Aktionspläne und Bereitstellung der erforderlichen Sozialdienstleistungen zur Unterstützung der Integration von Personen, die auf dem Arbeitsmarkt am schwersten zu vermitteln sind, sowie Förderung der Armutsbeseitigung
- Laufende Überprüfung der in den Steuer- und Sozialsystemen enthaltenen Anreize und Hemmnisse, einschließlich Sozialleistungsmanagement und Überprüfung der Anspruchsberechtigung, sowie umfassender Abbau der hohen effektiven Grenzsteuersätze, insbesondere bei Geringverdienern, unter Gewährleistung eines angemessenen Sozialschutzniveaus

20 Den Arbeitsmarkterfordernissen besser gerecht werden

- Die Arbeitsmarkteinrichtungen, insbesondere die Arbeitsverwaltungen, modernisieren und stärken, auch im Hinblick auf eine verbesserte Transparenz der Beschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeit auf nationaler und europäischer Ebene
- Abbau von Hindernissen für eine europaweite Mobilität von Arbeitnehmern im Rahmen der Verträge
- Qualifikationsanforderungen sowie Defizite und Engpässe auf dem Arbeitsmarkt besser antizipieren
- Die Wirtschaftmigration besser managen

21 Unter gebührender Berücksichtigung der Rolle der Sozialpartner Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern

- Die arbeitsrechtlichen Vorschriften anpassen und dabei erforderlichenfalls die unterschiedlichen arbeitsvertraglichen und Arbeitszeitregelungen überprüfen
- Gegen die Schwarzarbeit vorgehen
- Die Antizipation und die Bewältigung des Wandels verbessern – einschließlich Umstrukturierungen in der Wirtschaft und insbesondere im Kontext der Handelsliberalisierung – um die sozialen Kosten zu begrenzen und die Anpassung zu erleichtern
- Innovative und anpassungsfähige Formen der Arbeitsorganisation fördern und verbreitern, um

die Arbeitsplatzqualität und die Arbeitsproduktivität zu verbessern, einschließlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

- Den Übergang in die Erwerbstätigkeit erleichtern, einschließlich Weiterbildung, selbstständige Tätigkeit, Unternehmensgründung und geographische Mobilität

22 Die Entwicklung der Arbeitskosten und die Tarifverhandlungssysteme beschäftigungsfreundlicher gestalten

- Die Sozialpartner dazu anregen, das Lohntarifsystem im Rahmen ihrer Befugnisse so zu gestalten, dass es die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Produktivität und dem Arbeitsmarkt auf allen relevanten Ebenen widerspiegelt und geschlechtsspezifische Lohngefälle vermieden werden
- Die beschäftigungspolitischen Auswirkungen der Lohnnebenkosten überprüfen und gegebenenfalls deren Struktur und Niveau anpassen, insbesondere um die steuerliche Belastung der gering entlohnten Arbeit zu senken

23 Die Investitionen in Humankapital steigern und optimieren

- Integrative Maßnahmen und Aktionen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, um den Zugang zur Berufsausbildung, zur Sekundarbildung und zur Hochschulbildung erheblich zu verbessern, einschließlich der Lehrlingsausbildung und der Vermittlung unternehmerischer Kompetenz
- Die Anzahl der frühzeitigen Schulabgänger erheblich reduzieren
- Entsprechend den auf europäischer Ebene eingegangenen Vereinbarungen wirksame Strategien für das lebenslange Lernen schaffen, die allen Menschen in Schulen, Unternehmen, Behörden, und Haushalten offen stehen, einschließlich geeigneter Anreize in Verbindung mit Mechanismen der Kostenaufteilung, um eine stärkere Beteiligung an der Fortbildung und der Ausbildung am Arbeitsmarkt während des gesamten Lebenszyklus, besonders für Geringqualifizierte und ältere Arbeitskräfte, zu begünstigen

24 Die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen ausrichten

- Die Attraktivität, die Offenheit und die Qualitätsstandards der Aus und Weiterbildung verbessern und sicherstellen, das Angebot an Instrumente der Aus und Weiterbildung verbreitern und für flexible Bildungswege sorgen und die Möglichkeiten für die Mobilität von Studenten und Praktikanten erweitern
- Den Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung sowie zu Wissen durch eine entsprechende Arbeitszeitgestaltung, durch Dienstleistungen zur Unterstützung von Familien, durch Berufsberatung und gegebenenfalls durch neue Formender Kostenteilung für alle erleichtern und diversifizieren
- Sich durch eine verbesserte Definition und größere Transparenz von Qualifikationen und Befähigungsnachweisen sowie deren Anerkennung und eine bessere Validierung des nichtformalen und informellen Lernens auf neue berufliche Erfordernisse, Schlüsselkompetenzen und künftige Qualifikationsanforderungen einstellen

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

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

2.1.2 Die Benchmarks

Zusätzlich zu den bereits beschriebenen Beschäftigungsquotenzielen (bis zum Jahr 2010 eine Gesamtbeschäftigungsquote von 70%, eine Mindestquote von 60% für die Frauenbeschäftigung und 50% für die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte) hat der Europäische Rat in Zusammenhang mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie im Jahr 2003 folgende Zielvorgaben und Benchmarks vereinbart:

1. Jedem Arbeitslosen wird ein Neuanfang ermöglicht, und zwar binnen sechs Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit im Fall von Jugendlichen und binnen zwölf Monaten im Fall von Erwachsenen in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme, gegebenenfalls in Kombination mit einer kontinuierlichen Unterstützung bei der Arbeitssuche.
2. Bis zum Jahr 2010 sollten 25 % der Langzeitarbeitslosen an einer aktiven Maßnahme in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, Berufserfahrung oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme teilnehmen, mit dem Ziel, den Durchschnitt der drei führenden Mitgliedstaaten zu erreichen.
3. Arbeit Suchende können überall in der Europäischen Union Zugang zu sämtlichen von den Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten bekannt gegebenen Stellenangeboten haben.
4. Bis 2010 wird das effektive Durchschnittsalter beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben auf Ebene der Europäischen Union um fünf Jahre angehoben werden (im Vergleich zu 59,9 im Jahr 2001).
5. Bis 2010 werden für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung gestellt werden.
6. Die durchschnittliche Schulabbrecherquote für die Europäische Union wird auf höchstens 10 % gesenkt.
7. Bis 2010 sollten mindestens 85 % der 22-jährigen in der Europäischen Union die Sekundarstufe II abgeschlossen haben

8. Der durchschnittliche Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (Altersgruppe 25—64 Jahre) in der Europäischen Union, die am lebensbegleitenden Lernen teilnehmen, sollte mindestens 12,5 % betragen.

Tabelle 10: Die EU-Benchmarks und Stand 2005 in Hamburg

Nr.	Zielvorgabe	EU-Ziel	D-West	Hamburg 2005
1	70 % Gesamtbeschäftigungsquote	70,0	66,5	66,6
2	Mindestquote von 60 % für die Beschäftigung von Frauen	60,0	59,7	61,2
3	Mindestquote von 50 % für die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte (55—64 Jahre)	50,0	46,9	45,2
4	Jedem Arbeitslosen wird ein Neuanfang ermöglicht, und zwar binnen sechs Monaten nach Eintritt der AL im Fall von Jugendlichen, binnen zwölf Monaten im Fall von Erwachsenen	jeweils 100,0	noch nicht verfügbar	noch nicht verfügbar
5	Bis zum Jahr 2010 sollten 25 % der LZA an einer aktiven Maßnahme in Form einer Ausbildung, Umschulung, Berufserfahrung oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme teilnehmen	25,0	noch nicht verfügbar	noch nicht verfügbar
6	Das effektive Durchschnittsalter beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben auf EU-Ebene wird um fünf Jahre angehoben	64,9	noch nicht verfügbar	noch nicht verfügbar
7	Die durchschnittliche Schulabbrecherquote für die Europäische Union wird auf höchstens 10 % gesenkt ⁴²	10,0	7,9	11,3
8	Mindestens 85 % der 22-Jährigen in der Europäischen Union sollen die Sekundarstufe II abgeschlossen haben	85,0	noch nicht verfügbar	noch nicht verfügbar
9	Der durchschnittliche Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (25-64 J.) in der EU, die am lebensbegleitenden Lernen teilnehmen, soll mindestens 12,5 % betragen	12,5	7,6	9,6
10	Armutquote	Kein Ziel	12,5	10,8

2.2 Entwicklung und Schwerpunkte der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

In Deutschland hat in den vergangenen Jahren eine grundlegende Arbeitsmarktreform stattgefunden, in deren Folge als wichtigstes Reformelement ab dem 1. Januar 2005

⁴² Die Schulabbrecherquote wird von EUROSTAT anders als in Deutschland berechnet und es fehlt derzeit noch ein valider Umrechnungsschlüssel. Nach Messverfahren von EUROSTAT läge die Schulabbrecherquote in Hamburg bei ca. 13%.

eine Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe vorgenommen wurde. Seitdem gibt es zwei Rechtskreise, in denen aktive und passive arbeitsmarktpolitische Leistungen geregelt sind:

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

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

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

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

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

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

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

Tabelle 11: Instrumente nationaler Arbeitsmarktpolitik SGB II und SGB III

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

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

2.3 Regionale Rahmenbedingungen

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

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

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

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

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

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

Tabelle 12: Arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen nach SGB II und SGB III in Hamburg

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

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Erstellungsdatum 27.12.2006

Aus Landesmitteln werden darüber hinaus weitere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gefördert:

- Das **„Sofortprogramm Ausbildung“**, mit dem der Senat die Anstrengungen der Wirtschaft unterstützt, die Lücke zwischen Ausbildungsangebot und nachfragenden Hamburger Jugendlichen zu schließen. Damit kann über 1.000 benachteiligten Hamburger Jugendlichen die teure und entmutigende Versorgung in einer „Warteschleife“ erspart werden. Insgesamt wurden mit dem Programm zusätzlich 784 betriebliche bzw. betriebsnahe Ausbildungsplätze in rund 30 anerkannten Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung eingerichtet. Darüber hinaus stehen Mittel für 185 Angebote zur Berufsvorbereitung und Teilqualifizierung für besonders benachteiligte Jugendliche zur Verfügung.
- Das Programm **„Schaffung von Arbeitsplätzen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen“**. Ziel des Programms ist, durch die Gewährung von Zuschüssen an Privathaushalte in Höhe von 3 Euro je geleistete Dienstleistungsstunde die Nachfrage nach legalen Haushaltsdienstleistungen zu erhöhen und dadurch Beschäftigungsimpulse bei Dienstleistungsagenturen auszulösen. Jährlich werden in Hamburg durch das Förderprogramm rund 50 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse neu geschaffen.

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

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

2.4.1 ESF Ziel 3 Förderergebnisse auf Bundesebene

Die von RWI/SOESTRA/Prof. Ronning durchgeführte ESF-Evaluation des EPPD Ziel-3 kommt zu folgenden zentralen Ergebnissen und Empfehlungen:

Die nationalen Rahmenbedingungen für den ESF haben sich im Beobachtungszeitraum grundlegend verändert. Hervorgehoben wird v.a.:

1. Tiefgreifende Arbeitsmarktreformen auf Bundesebene mit nachhaltigen Auswirkungen auf die Arbeitsmarktpolitik der Länder;
2. Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe;
3. Neue Verantwortung der kommunalen Ebene für Langzeitarbeitslose.

Trotz einer Vielzahl von verfügbaren Förderinstrumenten war der ESF in den Jahren bis 2005 auf nur fünf zentrale Instrumente gerichtet, auf diese entfielen rd. drei Viertel aller Maßnahmenteilnehmer: Die Teilnehmerzahlen verteilten sich wie folgt:

1.	Weiterbildung Arbeitsloser	25 %
2.	Berufsorientierung	7 %
3.	Weiterbildung in geförderter Beschäftigung	28 %
4.	Weiterbildung Beschäftigter	12 %
5.	Gründungsförderung	4 %
6.	Weitere Instrumente	23 %

Die Bedeutung und die Wirkungen der einzelnen Instrumente wurden wie folgt bewertet:

Schwerpunkt A:

A1. Weiterbildung von Arbeitslosen

- Interventionen der Bundesländer zeigen positive Nettointegrationswirkungen;

- ESF-BA-Programm: Beschäftigungswahrscheinlichkeit auf dem Niveau der Teilnehmenden ohne ESF-Ergänzung;
- Unbeabsichtigte Nebenwirkungen (z. B. Fehlqualifizierung) nicht auszuschließen.

A2. Berufsorientierung / Berufsvorbereitung

- Ergänzung entsprechender Förderprogramme der BA – quantitativer Beitrag;
- ESF ermöglichte vor allem Erprobung neuer Förderansätze (BQF-Programm, FSTJ, etc.);
- positive Nettointegrationswirkungen konnten nicht identifiziert werden;
- im Urteil der befragten Jugendlichen positive Bewertung.

Schwerpunkt B:

B1. Qualifizierung in geförderter Beschäftigung

- Bekannte geringe Vermittlung (EGB) ließen negative Nettointegrationswirkungen erwarten;
- Maßnahmen im Spannungsverhältnis heterogener Zielsetzungen (Integration, Beschäftigungsfähigkeit, Strukturwirksamkeit etc.);
- Indirekte Effekte u.a. im Sinne der Stabilisierung der Teilnehmenden;
- Unbeabsichtigte Wirkungen, z. B. in Form verringerter Suchaktivitäten der Teilnehmenden.

Schwerpunkt C:

C1. Verbesserung der Systeme

- ESF hat Beitrag zur Verbesserung der Systeme geleistet, z.B. im Bereich der Berufsorientierung und –vorbereitung;
- Bundesprogramm „Lernende Regionen“ – beförderte Netzwerkbildung.

C2. Lebenslanges Lernen

- Neue Ansätze in der Schule und an der 1. Schwelle;
- BLK Modellprogramm “Lebenslanges Lernen”;
- BMBF Programm “Lernkultur / Kompetenzentwicklung”.

Schwerpunkt D

D1. Gründungsförderung

- Förderziele bei Bund und Ländern ähnlich;
- Positive Effekte auf Beschäftigungs- und Umsatzentwicklung nicht nachweisbar;
- Systemische Wirkungen in diesen weit gefächerten Förderfeld wohl eher gering;

- Unbeabsichtigte Wirkungen (Wagnisgründung) erscheinen nicht wahrscheinlich.

Schwerpunkt E - Spezifische Frauenförderung

- Doppelansatz des Gender Mainstreaming hat sich bewährt;
- Auf programmatischer wie auf Projektebene fest verankert;
- Gender Aspekte werden bewusst als Auswahlkriterien herangezogen;
- Gleichwohl auch negative Wirkungen (z. B. geschlechtertypisches Berufswahlverhalten oder Verfestigung tradierter Beschäftigungsmuster).

Schwerpunkt F - Lokales Kapital für soziale Zwecke

- Neben der Zielgruppenperspektive wurde explizit eine sozialräumliche Perspektive in der Arbeitsmarktpolitik verankert;
- Gewinnung neuer Akteure für die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik.

Förderung lokaler Entwicklung als Querschnittsziel

- ESF konnte wesentliche Impulse setzen;
- Strategien lokaler / kommunaler Entwicklung wurden in breiten Akteursnetzwerken implementiert.

Schlussfolgerungen für den ESF im Ziel 3.

Der ESF:

1. spielt in der bundesdeutschen – vor allem in der Arbeitsmarktpolitik der Länder - eine wichtige Rolle;
2. realisiert Brückenfunktion zwischen verschiedenen Politikbereichen der Humanpotenzialförderung;
3. stärkt als Katalysator Anpassungsstrategien an eine wissensbasierte Wirtschaft und Gesellschaft.
4. Eignet sich für die Stärkung der sozialen Komponente der Arbeitsmarktpolitik.

Empfehlungen 1 – Förderstrategie

1. Konzentration auf wachstums- und beschäftigungsrelevante Humanressourcen (Schule, BA, LLL, Anpassung, Innovation);
2. Hintergrund: Konzentration nationaler AMP auf schnelle Vermittlung und Integration – Rolle des ESF im Bereich Beschäftigungsfähigkeit;
3. demografischer Wandel erfordert eine Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung Älterer;
4. Bundesebene: Steuerungsproblem – steuerfinanziertes ESF- Bundesprogramm;
5. Länderebene: Nutzung aller Optionen der Verknüpfung mit Bundes- und kommunaler Arbeitsmarktpolitik (Schnittstellenproblematik).

Empfehlungen 2 – Instrumenteneinsatz

1. Vollzeitqualifizierung Arbeitsloser sollte fortgeführt werden;
2. Berufsorientierung und –vorbereitung sollte weiterhin genutzt werden, um neue Förderansätze zu erproben;
3. Berufliche Erstausbildung sollte insbesondere im Ziel 1-Gebiet in den kommenden Jahren noch von Bedeutung sein;
4. stärkere Zielgruppenfokussierung berufsbegleitender Qualifizierung (z. B. Frauen, Geringqualifizierte);
5. Gründungsförderung konzentrieren (Coaching, Gründungsnetzwerke, HS-Gründungen etc.);
6. in den neuen ESF-Programmen explizit innovative Ansätze berücksichtigen.

2.4.2 ESF Ziel 3 Förderergebnisse in Hamburg

Die im August 2006 vorgelegte Zwischenbilanz der ESF-Ziel-3 Umsetzung in Hamburg⁴³ bestätigt im Rahmen ihrer Fragestellungen im Wesentlichen die für den Bund insgesamt konstatierten Ergebnisse und Empfehlungen. Im Hinblick auf die zukünftige Förderperiode des ESF im Ziel 2 sind allerdings zwei Hamburger Befunde bemerkenswert.

Zum einen konnten mit dem **Instrument der Gründungsberatung** in Hamburg in besonders hohem Maße Gründerpersonen mit Migrationshintergrund erreicht werden – etwa ein Viertel der insgesamt mit diesem Instrument geförderten Personen gehört zu dieser Teilgruppe. Die diesen positiven Ergebnissen zugrunde liegenden Strukturen – etwa in Form von Projektträgern, Netzwerken und Förderkonzepten – bieten im Hinblick auf die einschlägigen Schwerpunkte und Handlungsfelder (hier insbesondere Schwerpunkt A / Handlungsfeld A 4 in Verbindung mit Schwerpunkt C / Handlungsfeld C 3) der ESF-Ziel-2 Förderperiode ab 2007 gute Anknüpfungspunkte.

Andererseits blieben bis 2005 die Ergebnisse des **Instruments „Weiterbildung Beschäftigter“** hinsichtlich der erreichten Teilnehmer und Teilnehmerinnen deutlich unter den Erwartungen: gemessen an den Planzahlen erreichten die bis 2005 beendeten Projekte weniger als zwei Drittel (60,3%) des Sollwertes. Offensichtlich tun sich sowohl Unternehmen als auch die Beschäftigten schwer, angesichts verdichteter Arbeitsanforderungen bzw. angespannter Markterfordernisse mittel- und langfristige Qualifizierungsstrategien zu realisieren, selbst wenn die ESF-Förderung entsprechende Prozesse kostengünstig gestalten hilft. Diese Bedingungen erfordern im Zuge der Planung und Durchführung des Folgeprogramms vornehmlich im Schwerpunkt A besondere Aufmerksamkeit und Kreativität.

In der Gesamtschau verfügt Hamburg für den überaus komplexen Prozess der Umsetzung des ESF-Programms sowohl über effektive und gut eingespielte Strukturen wie auch Instrumente. Auf der Ebene der Instrumente ist das kontinuierlich verbesserte

⁴³ Johann Daniel Lawaetz-Stiftung, Zwischenbilanz der ESF Ziel 3 Umsetzung in Hamburg, Aktualisierung 2006, Hamburg August 2006

Controlling- und Monitoringsystem hervorzuheben. Über die Verknüpfung der an verschiedenen Stellen generierten Datenbestände wird ein Berichtswesen auf hohem Niveau gepflegt. Dieses ressourcenintensiv generierte System ist mit überschaubarem Aufwand auf die neue Programmstruktur einzustellen und bildet somit eine solide Basis auch für die Umsetzung der kommenden Programmperiode.

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

Ein Indikator der guten Programmperformance ist der sehr hohe **Stand der Mittelbindung**. Im Vergleich mit den anderen Bundesländern und dem Bund liegt Hamburg im Umsetzungsstand (98%) deutlich über dem Durchschnitt.⁴⁴ Die Steuerungsentscheidungen über den Weg der Änderungsanträge und Programmanpassungen ermöglichen nicht nur eine Punktlandung in der Umsetzung, sondern bescherten Hamburg ein Plus von rund einem Drittel der ursprünglich geplanten ESF-Mittel, immerhin zusätzliche 35 Mio. EUR.

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

Der in Hamburg im Rahmen der ESF-Förderung zum Einsatz kommende Fächer an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten weist jeweils bezogen auf die spezifischen Adressaten insgesamt zufrieden stellende Ergebnisse auf, die Bedarfe der **arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen** werden mit Ausnahme der älteren Arbeitslosen (50 Jahre und älter) hinreichend gut abgedeckt. Dasselbe gilt für die **Teilnehmererreichung**, die geförderten Projekte erreichen ihre jeweilige Klientel gut bis sehr gut. Die **Abbruchsquoten** sind moderat. Im Vorteil sind die Maßnahmen, die sich auf definierte Zielgruppen ausrichten.

Problematisch erscheinen trotz der relativ guten **Integrationsquoten** die ebenfalls relativ hohen **Quoten erneuter Arbeitslosigkeit** nach Beendigung der Förderung. Ähnliche Befunde der Bundesevaluation führen dort zu der Empfehlung, sich zumal für die Problemgruppen des Arbeitsmarktes nicht ausschließlich auf eine schnelle Integration

⁴⁴ Der Jahresbericht 2004 für die Bundesrepublik Deutschland gibt den Stand der Mittelbindung des Bundes mit rund 72% und den der Länder mit 57% an. Dem Beratenden Ausschuss konnte im April 2005 für Hamburg ein Stand von 90% berichtet werden.

in reguläre Beschäftigung zu fokussieren, sondern für diese Gruppen in längerfristiger Perspektive mittels spezifischer Fördermaßnahmen – „ergänzend zur Förderung im Rahmen von SGB II und SGB III“ - die Erhöhung ihrer Beschäftigungsfähigkeit anzustreben.⁴⁵ Diese Empfehlung wäre für den zukünftigen Einsatz des ESF auch in Hamburg zu berücksichtigen.

2.4.3 Ergebnisse der GI-EQUAL

Die in Deutschland von ICON-INSTITUTE, COMPASS und PIW durchgeführte Evaluation der GI-EQUAL kommt zu nachstehenden Schlussfolgerungen und Empfehlungen⁴⁶:

In der Berufsbildung und Arbeitsförderung sollte stärker auf die enge Verzahnung mehrerer Innovationsprojekte im Rahmen einer Entwicklungspartnerschaft geachtet werden, um die Synergieeffekte integrierter Handlungsansätze besser zu nutzen.

Da es an der Darstellungstiefe von Projektergebnissen mangelt ist auch in dieser Hinsicht ein verstärkter Handlungsbedarf erforderlich. Die Entwicklung von Konzepten zur plausiblen und nachvollziehbaren Darstellung innovativer Entwicklungen inklusive neuer, angemessener PR-Instrumente, die eine Nachahmung eines neuen Ansatzes tatsächlich erlauben, sollte weiter forciert werden. Es sollte generell vermieden werden, dass Innovationen „noch einmal erfunden werden“, und darauf geachtet werden, dass vorhandene – erfolgreiche – Ansätze transferierbar werden.

Auch das vertikale Mainstreaming ist durch die Erhöhung der Politikfähigkeit und die frühzeitige Einbindung politischer Schlüsselakteure zu verbessern. Insbesondere sollten die Projektträger stärker die frühzeitige und verbindliche Einbeziehung einschlägiger Akteure berücksichtigen, dies betrifft sowohl die Zuwendungsgeber als auch die potenziellen Anwender der Innovationen.

Netzwerke und Innovation: Die vielfältigen Auswirkungen, die die Netzwerkarbeit in der GI EQUAL auf die Entwicklung von Innovationen und deren Verbreitung im Rahmen von Mainstreaming hatte, wurden sehr unterschiedlich eingeschätzt. Ausgehend von den vorgelegten Befunden können für zukünftige Programmaktivitäten folgende Schlussfolgerungen gezogen werden: Trotz seiner nachgewiesenen Leistungsfähigkeit kann der Netzwerkansatz als allgemeinverbindliche Vorgabe für Innovationsentwicklung nicht in jedem Fall als sinnvoll angesehen werden. Der Netzwerkansatz hat sich u.a. dort als leistungsfähig erwiesen, wo er stark fachpolitisch und strategisch ausgerichtet ist, d.h. die Partnerkonstellationen sich nach den fachlichen Kompetenzen und Ressourcen richten, die zur Erreichung der übergeordneten Netzwerkziele notwendig sind. Zur Auswahl der operativen und strategischen Partner ist ausreichende Flexibilität zu gewährleisten, die auch Veränderungen der Partnerkonstellation im Förderzeitraum ermöglicht.

⁴⁵ Vgl. Aktualisierung der Halbzeitbewertung EPPD Ziel 3, S.325.

⁴⁶ ICON-INSTITUTE, COMPASS und PIW, Evaluierung der GI EQUAL für den Zeitraum 2002 - 2008, Abschlussbericht der Programmevaluation zur ersten Förderrunde der GI EQUAL 2002 – 2005, Schwerpunktthema Mainstreaming, Kurzfassung, Berlin, Bremen, Köln, Teltow, Juli 2006.

Netzwerke eignen sich insbesondere zur Generierung komplexer arbeitsmarktpolitischer Problemlösungsansätze. Zur Förderung der sich aus der – eher informellen – Netzwerklogik ergebenden Potenziale sollten die förderrechtlich gebotenen formalen Prozesse und die inhaltlichen Entwicklungsprozesse stärker entkoppelt werden. Netzwerkarbeit erfordert von allen Beteiligten umfangreiche personelle und materielle Ressourcen. Zuwendungsrecht und Wettbewerbsregeln sind soweit wie möglich auf die übergeordneten Netzwerkziele abzustimmen und mit ihnen kompatibel zu gestalten, z. B. im Hinblick auf den flexiblen Transfer von Leistungen und Geld zwischen den netzwerk beteiligten Partnern.

Die Unterstützung der Netzwerkarbeit durch netzwerkbezogene Evaluation oder ggf. andere prozessbegleitende externe Moderation sollte aufgrund der überwiegend positiven Erfahrungen in der GI EQUAL auch bei zukünftigen Netzwerk- und Innovationsprogrammen beibehalten werden.

Transnationale Kooperation: Ähnlich wie für die Netzwerkansätze vorgeschlagen, sollten zukünftig auch Aktivitäten im Bereich transnationaler Kooperation auf Basis eigens dafür reservierter Budgetlinien innerhalb von Innovationsprogrammen realisiert werden. Ausgangspunkt sollte auch hier die ausgereifte Idee der gemeinsamen Innovationsentwicklung oder die klar umrissenen und spezifischen Beiträge sein, die die transnationale Kooperation zu Innovationsentwicklung leisten kann bzw. soll.

Umfeld: Innovationen und Mainstreaming bedürfen eines grundsätzlich offenen, aufnahmewilligen und damit letztlich aufnahmefähigen Umfeldes. Vor diesem Hintergrund sollte zukünftig darauf geachtet werden, dass zum einen Innovationsvorhaben stärker als bislang im Vorfeld durch (fach)politische Bedarfe sowie Expertise abgestützt und in den entsprechenden Programmkonzeptionen verankert werden. Zum anderen sollten in bestimmtem Umfang aber auch weiterhin „bottom-up“ entwickelte Innovationsvorhaben Unterstützung finden.

3 SWOT-Analyse: Kernaussagen und Schlussfolgerungen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der sozioökonomischen Analyse des vorangegangenen Kapitels zusammengefasst und hinsichtlich Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken der Entwicklung des Arbeitsmarktes der Region Hamburg bewertet. Dies geschieht in zwei Schritten – zunächst bezieht sich der Fokus der Analyse auf Potentiale und Herausforderungen der Programmregion insgesamt (s. 3.1 und 3.2). In einem zweiten Schritt werden Stärken und Chancen einerseits, Schwächen und Risiken andererseits mit Blick auf die im Programm festgeschriebenen Prioritäten spezifiziert und daraus die für das Hamburger Programm relevanten strategischen Ziele abgeleitet (s. 3.3)⁴⁷.

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

3.1 Stärken und Chancen

Der Hamburger Arbeitsmarkt ist der dynamischste unter den 16 Bundesländern. Am aktuellen Rand verzeichnet Hamburg mit Abstand die höchsten Zuwächse an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Ende November war das Beschäftigungswachstum in Hamburg mit + 2,8 % im Vorjahresvergleich deutlich stärker als im westdeutschen Durchschnitt (+1,6 %).

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

Getragen wird das Beschäftigungswachstum von den unternehmensnahen Dienstleistungen, dem Gesundheitssektor, dem Energiesektor sowie dem Verarbeitenden Gewerbe. Bemerkenswert ist, dass das von internationalem Konkurrenz- und Kostendruck besonders belastete Verarbeitende Gewerbe seit dem Beschäftigungstiefststand zum Ende des Abschwungs im Juli 2005 sein Arbeitsplatzangebot um rund 2 % steigern konnte. Wachstumsstarke Branchen wie der Luftfahrzeugbau, Teile des Maschinenbaus, der Medizintechnik und der Elektrotechnik haben dazu beigetragen. Hamburg ist auch ein bedeutender maritimer Industriestandort mit Schiffbau, Metallbau, Stahl- und Anlagenbau, Elektrik und Elektronik, Navigation sowie Umwelttechnik. Bedingt durch

⁴⁷ Ableitung und Darstellung spezifischer Ziele wird im folgenden Kap. 4 vorgenommen.

die positive wirtschaftliche Entwicklung in diesen Branchen hat sich das verarbeitende Gewerbe in Hamburg von der westdeutschen Entwicklung abgekoppelt. Dort liegt das Arbeitsplatzangebot am aktuellen Rand sogar um knapp 1 % unter dem Vorjahresniveau.

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

Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der Selbständigen in Hamburg. Mit einem Anteil von 13,1 % an den Erwerbstätigen weist Hamburg nach Berlin die höchste Selbständigenquote aller Bundesländer auf. Das innovative Potenzial Selbständiger – und damit der kleinen Unternehmen – soll weiter ausgebaut werden. Von wachsender Bedeutung wird dabei die Beratung von Selbständigen bei der Entwicklung von Nachfolgeregelungen sein. Notwendig ist aber auch eine verstärkte Einbeziehung Selbständiger und kleiner Unternehmen in Maßnahmen und Systeme der beruflichen Weiterbildung. Gerade kleinere Betrieben scheuen offenbar Fortbildungs- und Weiterbildungskosten; hier soll durch gezielte Beratung von Selbständigen und Kleinunternehmern ein Kulturwechsel herbeigeführt werden, um diese wesentliche Stütze der Hamburger Wirtschaft konkurrenzfähig zu halten.

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

- Hamburg ist eine wachsende Stadt: Seit der zweiten Jahreshälfte 1998 nimmt die Zahl der Hamburgerinnen und Hamburger kontinuierlich zu. Ende 1998 hatte die Einwohnerzahl Hamburgs nach einer zwei Jahre andauernden „Abwärtsbewegung“ mit 1.700.100 nur knapp über der 1,7-Millionen-Marke gelegen. Sieben Jahre später – Ende 2005 – lebten dagegen mit 1.745.900 deutlich mehr Einwohnerinnen und Einwohner in der Stadt. Ausschlaggebend ist dafür die positive Wanderungsbilanz und zwar die gestiegene Zahl der Zuzüge und die geringere Fortzugszahl. Diese positive Wanderungsbilanz ist auch Ausdruck der Anziehungskraft des dynamischen Hamburger Arbeitsmarktes, der in technologie-, wissens- und kommunikationsintensiven Branchen hervorragende individuelle Entwicklungsperspektiven bietet. Für Hamburg werden wie für andere ‚prosperierenden Wirtschaftszentren‘ bis 2020 wieder steigende Bevölkerungs-

zahlen vorhergesagt. Die weiterhin stattfindende Abwanderung von Familien in das Umland und die relativ niedrigen Geburtenraten werden durch hohe Wanderungsgewinne bei jungen Erwachsenen (Berufseinsteiger, Bildungswanderer, Migranten) überkompensiert. Der schon derzeit unterdurchschnittliche Alterungsprozess in der Bevölkerung wird sich in Zukunft unproblematisch fortentwickeln.

- Unmittelbar strahlt der Hamburger Arbeitsmarkt auf die angrenzende Region aus. Während in Hamburg über 1,7 Millionen Menschen leben, sind dies in der Metropolregion Hamburg über 4 Millionen. In der verkehrstechnisch gut erschlossenen Region steht Hamburger Unternehmen und Betrieben damit ein großes Arbeitskräftepotenzial zur Verfügung, das genutzt werden kann und auch genutzt wird: Rund jeder dritte in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer wohnt außerhalb der Hamburger Landesgrenze.
- Mit 61,2% weist Hamburg eine der höchsten Frauenbeschäftigungsquoten unter den Bundesländern auf. Die Quote liegt über dem westdeutschen Durchschnitt und erfüllt den Benchmark der EU. Die sich darin ausdrückende hohe Aktivierung des Erwerbspersonenpotenzials von Frauen und die Tatsache, dass Hamburg über einen weit überdurchschnittlich hohen Anteil von Abiturientinnen unter den Schulabsolventen verfügt, tragen zum Erhalt eines ausreichend großen und qualifizierten Erwerbspersonenpotenzials bei.

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

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

3.2 Schwächen und Risiken

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

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

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

Die allgemein eher niedrigen Beschäftigungs- bzw. Wiederbeschäftigungschancen von Geringqualifizierten sind abzulesen an dem unterdurchschnittlichen Anteil ausschließ-

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

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

Für jugendliche Schulabgänger ist nach wie vor der Erhalt einer beruflichen Ausbildung von entscheidender Bedeutung für ihre zukünftige Konkurrenz- und Integrationsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Nach einer 2001 durchgeführten Studie bilden nur 20 % der Hamburger Betriebe überhaupt aus. In Westdeutschland beträgt der Anteil der Ausbildungsbetriebe 30 %. Bei kleinen Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern ist die Ausbildungstätigkeit in Hamburg sogar am geringsten unter allen Bundesländern. Um Jugendliche, die keine Ausbildung gefunden haben, vor einer drohenden Ausgrenzung zu schützen und auch um langfristig das Qualifikationspotenzial in Hamburg zu erhöhen, müssen insbesondere kleinere Betriebe und Betriebe, die ihr Ausbildungspotenzial nicht ausschöpfen, für die berufliche Ausbildung aktiviert werden. Gleichzeitig müssen im System der beruflichen Ausbildung auch strukturelle Verbesserungen eingeführt werden, die die hohe Zahl von Ausbildungsabbrüchen verringern und für ausbildungsbereite Betriebe auch inhaltlich und organisatorisch an betriebliche Bedürfnisse angepasste Ausbildungsgänge anbieten.

3.3 Strategische Herausforderungen

Die vorstehende Analyse hat erstens verdeutlicht, dass die Hamburger Wirtschaft sektoral wie branchenbezogen eine deutlich überdurchschnittliche Dynamik aufweist. Allerdings zeichnen sich hier Anpassungsprobleme bei bestimmten Betriebsgrößenklassen ab, die mittelfristig die Wettbewerbsfähigkeit vor allem von KMU gefährden. Zweitens ist herausgearbeitet worden, dass der ökonomische Strukturwandel – und hier in erster Linie die zunehmende Dominanz der Dienstleistungswirtschaft – die

Kreislauffunktion des Arbeitsmarktes in bestimmten Segmenten stark eingeschränkt hat. Das betrifft Übergangs- und Rekrutierungsprobleme von Personen mit schwacher Humankapitalausstattung. Drittens schließlich muss man davon ausgehen, dass die mangelnde Durchlässigkeit zwischen Beschäftigungssystem und Arbeitslosigkeit gerade in einem hochverdichteten städtischen Raum Gefährdungen der sozialen Integration hervorbringt, die gleichermaßen die Teilhabechancen von sozial benachteiligten Gruppen wie von benachteiligten Quartieren betreffen. Für die anschließend formulierten Herausforderungen gilt, dass Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufnahme – und das heißt: betriebliche Bedarfe – einen primären Bezugspunkt der ESF-Förderung bilden. Diese Fokussierung ist auch Ausdruck eines in der Hamburger Arbeitsmarktpolitik seit längerem verfolgten Strategiewechsels, der sich nicht allein auf den ESF bezieht⁴⁸.

Bezogen auf die mit der EBS und dem Ziel 2 "Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung" verfolgten übergreifenden Ziele lassen sich die für Hamburg relevanten strategischen Herausforderungen wie folgt konkretisieren.

Abbildung 12: SWOT-Analyse "Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten"

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

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

- a) Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes;
- b) Förderung der Selbständigkeit und Gründung neuer Betriebe;
- c) Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer;
- d) Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte und Förderung der Weiterbildung von Geringqualifizierten.

⁴⁸ Siehe dazu auch das Kap. 4.1.2

Abbildung 13: SWOT-Analyse "Verbesserung des Humankapitals"

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

Vor Hintergrund der beschriebenen Kreislaufprobleme des Arbeitsmarktes gilt es im Schwerpunkt B einerseits an Übergangsproblemen Schule/Beruf anzusetzen und andererseits die Qualität von Aus- und Weiterbildung zu verbessern. Damit stellen sich hier drei zentrale Herausforderungen; angesichts der in Hamburg beabsichtigten stärkeren Fokussierung der betrieblichen Bedarfe ergeben sich für den Schwerpunkt B in strategischer Hinsicht gemeinsame Schnittmengen mit den bei Schwerpunkt A genannten Herausforderungen⁴⁹, diese werden jedoch auf der Ebene der spezifischen Ziele differenziert.

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

⁴⁹ Das betrifft die strategischen Ziele „Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes“ und „Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer“.

Abbildung 14: SWOT-Analyse "Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen"

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

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

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

Der systematische Zusammenhang zwischen den leitenden strategischen Zielen der in Hamburg geplanten Umsetzung des ESF und den dem Programm zugrundeliegenden Schwerpunkten geht aus der Übersicht (Abbildung 12) hervor. Eine Sonderstellung nimmt in diesem Kontext allein das strategische Ziel 9 – „Kooperationen in der Metropolregion Hamburg“ – ein. Es dient – anknüpfend an die Erfahrungen mit der Umsetzung der GI EQUAL – der interregionalen bzw. transnationalen Verstärkung ausgewählter Ansätze.

Abbildung 15: Strategische Ziele nach Schwerpunkten

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

4 Entwicklungsstrategie von Hamburg für den Programmzeitraum 2007-2013

4.1 Die künftige Strategie für die arbeitsmarktliche Entwicklung

4.1.1 Ansatzpunkte der künftigen Strategie für den ESF

Die deutschen Ziel 2-Regionen (Bund und Länder) haben sich auf ein abgestimmtes Vorgehen bei der Strategieentwicklung für die ESF-Förderperiode 2007-2013 verständigt. Schwerpunkte, spezifische Ziele, Instrumententypen etc. wurden einheitlich definiert. Innerhalb dieses Gesamtrahmens können die Länder und der Bund in Abhängigkeit von den bestehenden Stärken und Schwächen sowie Entwicklungschancen eigene angepasste Verteilungen des Mitteleinsatzes und Konzentrationen vornehmen.

Die in den deutschen Ziel 2-Gebieten unter dem Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ verfolgte Strategie will eine enge Verzahnung sicherstellen und verfolgt im Kern folgende thematische Prioritäten:

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

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

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

1. **Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes** als Rückgrat der Hamburger Wirtschaft. Die clusterorientierte Wirtschaftspolitik setzt auf strategische Zukunftsfelder, die Hamburg im internationalen Wettbewerb wirksam positionieren und in denen neue zukunftsfähige Arbeitsplätze geschaffen werden.

Dazu zählen die Cluster Luftfahrt, Hafen und Logistik, IT und Medien, Life Science, Nanotechnologie, Außenwirtschaft/China sowie erneuerbare Energien und Brennstoffzellentechnologie und Maritime Wirtschaft.

Hier gilt es die Gründung neuer Betriebe, die Vermittlung der benötigten Qualifikationen für mögliche Arbeitnehmer zu fördern, um die vorhandene Dynamik weiter zu stimulieren und ergänzende Beschäftigungsfelder zu erschließen, sowie die notwendigen Arbeitskräfte auszubilden. In Zusammenarbeit aller relevanten gesellschaftlichen Akteure soll das System der kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung gestärkt werden. Die Netzwerkfähigkeit zwischen Hochschul-, Forschungs- und Technologieeinrichtungen und Unternehmen soll gefördert werden.

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

Geringqualifizierten den beruflichen Aufstieg und damit ein höheres Maß an Beschäftigungskontinuität zu sichern.

6. **Verbesserung der Übergänge von Schule in Ausbildung sowie von Ausbildung in Beschäftigung:** Gerade der Übergang von der Schule in Ausbildung und von der Ausbildung in Beschäftigung sind für eine erfolgreiche dauerhafte Eingliederung in das Erwerbsleben und das Vermeiden sozialer Ausgrenzung von zentraler Bedeutung. Durch die weitere Entwicklung des Systems der Kooperation und die Verzahnung der Angebote verschiedener Akteure soll hier die Nachhaltigkeit erhöht werden. Dabei bilden die Unterstützung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf und die Erhöhung des Anteils junger Migrantinnen und Migranten in betrieblicher Ausbildung besondere Schwerpunkte.
7. **Verbesserung der Eingliederung von Ausgrenzung bedrohten Personen und Bekämpfung der Ausgrenzung:** Das Ziel ist, die dauerhafte Ausgrenzung von Personen aufgrund des Geschlechts als auch der Herkunft oder aus anderen Gründen auszuschließen. Neben der Verhinderung von ungleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten steht hier eine aktive Förderung chancengleicher Strukturen in der Wirtschaft, auf dem Arbeitsmarkt und in Unternehmen im Vordergrund. Gefördert werden soll **(Wieder)Eingliederung ins Erwerbsleben** durch Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für sozial ausgegrenzte Personen, Menschen mit Behinderungen oder Menschen mit Migrationshintergrund. Förderung der Akzeptanz von Unterschiedlichkeit am Arbeitsplatz. Durch neue Konzepte sollen benachteiligte Gruppen höhere Chancen für eine Integration erhalten.
8. **Förderung der aktiven Stadtteilentwicklung durch Stärkung lokaler wirtschaftlicher und sozialer Netzwerke** zur Sicherung der sozialen Kohäsion in den Stadtteilen und zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung stadtteilorientierter Sozial- und Wirtschaftsstrukturen. Diese soll auf einer der Politik des Hamburger Senats entsprechenden Stadtentwicklungsperspektive - auch unter Berücksichtigung zum Beispiel der Ansätze im Rahmen des Projektes „Lebenswerte Stadt“ - basieren und die Chancen der Metropolregion Hamburg einbeziehen.
9. In den o.g. Schwerpunktbereichen sollen **Kooperationen in der Metropolregion** Hamburg vorangetrieben und die norddeutsche Zusammenarbeit gestärkt werden.

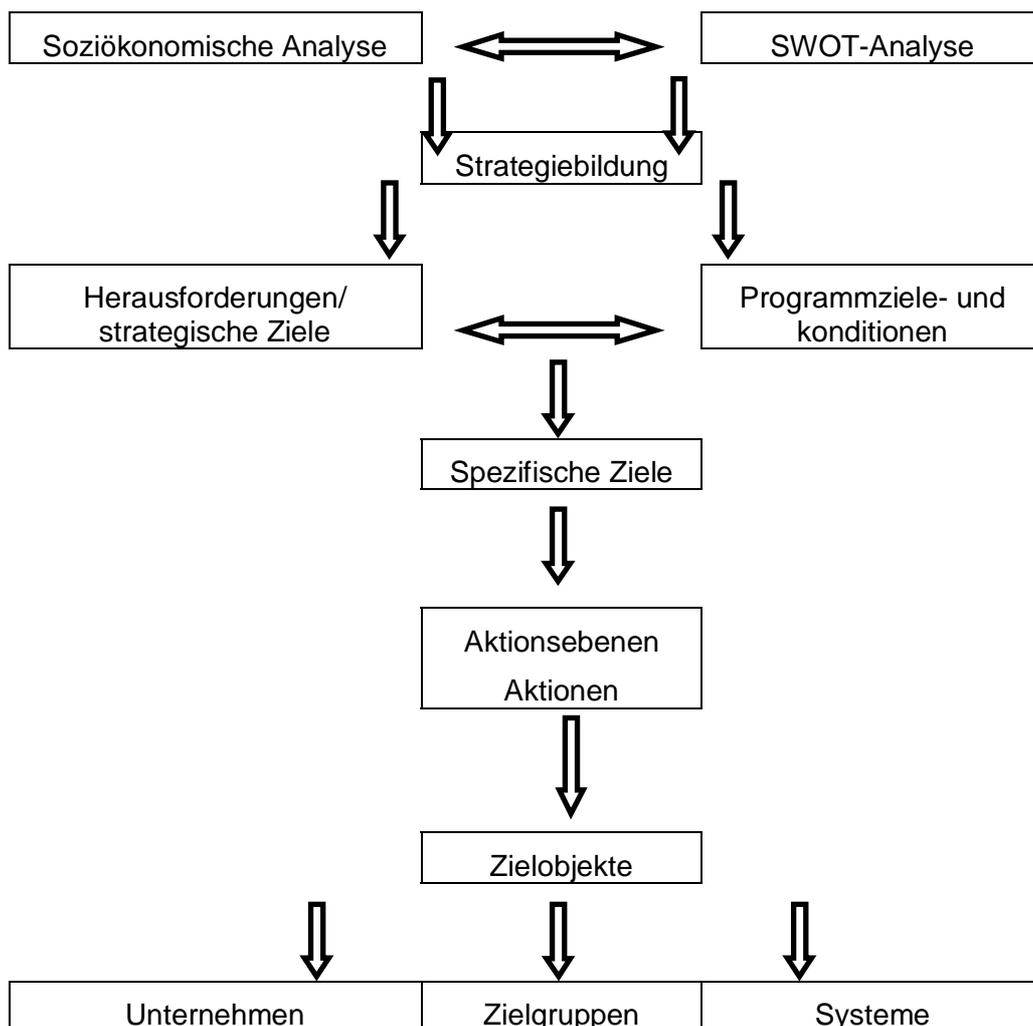
Im Mittelpunkt der zukünftigen ESF-Strategie für Hamburg stehen die **Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufnahme** in Betrieben sowie die Vermeidung sozialer Verwerfungen. Damit sind die **Betriebe Zielobjekt jeder ESF-Maßnahme**, und an der Kompatibilität mit betrieblichen Bedarfen muss sich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

Um bei der operationellen Umsetzung des ESF ein hohes Maß an Kohärenz, Transparenz und Zielfokussierung zu gewährleisten, sind die Handlungsfelder des ESF und ihre spezifischen Maßnahmen jeweils spezifischen betrieblichen Aktionsebenen zuge-

ordnet. Jede betriebliche Aktionsebene ist wiederum auf ein definiertes Zielobjekt ausgerichtet, das Nutznießer/Adressat der ESF-Förderung sein soll.

Damit ist jederzeit nachvollziehbar, auf welcher Ebene des Betriebs für welches Zielobjekt (Unternehmen, Zielgruppen) eine spezifische Maßnahme eines bestimmten Handlungsfelds zur Begegnung welcher Herausforderung der Hamburger Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik mit dem Ziel der Beschäftigungsaufnahme oder Beschäftigungssicherung durchgeführt wird.

Abbildung 16: Entwicklung und Umsetzung der Strategie



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

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

Die verschiedenen Aktionsebenen beinhalten unterschiedliche Schwerpunkte und Politikbereiche, von der beruflichen und schulischen Bildung sowie der Weiterbildungspolitik, der Wissenschafts-/Forschungspolitik, der Stadtentwicklungspolitik bis zur Sozial- und Familienpolitik. Diese sind in der programmatischen/strategischen Orientierung grundsätzlich mit der arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Ausrichtung des

Tabelle 13: Strategischer Ansatz im Zusammenhang

Schwerpunkt	Strategische Ziele Spezifisches Ziele	Aktionen/Maßnahmen	Aktionsebene	Zielobjekte
A	(1), (2), (3), (5)	Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Deutschkenntnissen für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund; Förderung der beruflichen Weiterbildung für gering qualifizierte Arbeitnehmer. Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatungsstellen für Belegschaften und Unternehmen;	Belegschaft	Beschäftigte
	Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen und Beschäftigten	Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in kleinen und mittleren Unternehmen Förderung von Netzwerken und Kooperationen zwischen Betrieben und Betrieben mit Forschungseinrichtungen.		
A	(1), (2)	Beratung und Information vor und nach der Gründung (einschl. Nachfolgeregelungen); Outplacementberatung; Informations- und Sensibilisierungskampagnen/-maßnahmen.	Betrieb	Selbständige
	Förderung des Unternehmergeistes			
B	(3), (6)	Vermeidung von Schulabbruch u. -versagen; Berufsberatung, -frühorientierung, Beratung Übergang Schule in Beruf, Förderung der Berufswahlkompetenz; Ausbildungsverbünde; Akquisitionsmaßn. für mehr Ausbildungsstellen; Berufsvorbereitende Maßnahmen; Außerbetriebliche Ausbildung; Entwicklung neuer Ausbildungsmodule, Standardisierung berufsrelevanter Zertifikate; Zusatzqualifikation für Auszubildende.	Auszubildende	Management Auszubildende
	Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots			
B	(1), (3), (6)	Reformen in den Systemen der beruflichen Bildung, Entwicklung von regionalen Weiterbildungsverbänden und Netzwerken für klein- und mittelständische Betriebe; Maßnahmen zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen; Förderung von Weiterbildungsberatungsstellen für Personalverantwortliche; Förderung von Netzwerken zur Entwicklung von Weiterbildungskursen für innovationsnahe und FuE-intensive Unternehmen; Förderung von Clustern und Innovationspolen in Forschungseinrichtungen in Kooperation mit Unternehmen; Förderung von Promovenden und Forschern zur Realisierung des Wissenstransfers in ausgewählten Bereichen.	Betrieb Branche	Management Beschäftigte
	Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme			
C	(4), (7)	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Ausbildung und Familie, Förderung der Kinderbetreuung; chancengleiche, familienfreundliche Personalpolitik, Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle	Betrieb Belegschaft	Beschäftigte
	Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung			
C	(4), (7)	Förderung von Bündnissen und Netzwerken zwischen Unternehmen und Arbeitsmarktinstitutionen zur Verbesserung der Integration von Migranten; Förderung von berufsorientierten Deutschsprachkursen als Vorbereitung der Beschäftigungsaufnahme; Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale für Migranten; Förderung von Bündnissen und Netzwerken zwischen Unternehmen und Arbeitsmarktinstitutionen zur Verbesserung der Integration von Älteren; tätigkeitsfeldorientierte Weiterbildung von Älteren; Beratung von Personalverantwortlichen zur Förderung der Einstellung von Älteren Förderung an der 2. Schwelle beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung	Betrieb Erwerbspersonen Auszubildende	Management Erwerbspersonen
	Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben			
C	(7), (8)	Förderung von branchen- oder tätigkeitsbezogenen Vermittlungspools für Langzeitarbeitslose in Kooperation mit Unternehmen; stadtteilbezogene sozialpädagogische begleitete Qualifizierungs- und Coachingprojekte für benachteiligte Jugendliche, Ältere und Migranten; Förderung stadtteil-bezogener sozialer Netzwerke mit dem Ziel, von Ausgrenzung bedrohte Menschen in erwerbsnahen Tätigkeiten (Ehrenamt, Nachbarschaftshilfe) in Kooperation mit Unternehmen zu fördern; Förderung der Selbstständigkeit von Kleinunternehmen in benachteiligten Stadtteilen	Betrieb Erwerbspersonen	Management Erwerbspersonen
	Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung			
D	Transnationale Maßnahmen	Maßnahmen zur Erhöhung der internationalen Mobilität von Jugendlichen/Auszubildenden im Rahmen von Auslandspraktika; Förderung berufsspezifischer Fremdsprachenkenntnisse im Rahmen von transnationalen Austauschprogrammen	Betrieb Belegschaft Auszubildende	Beschäftigte Auszubildende

ESF zu verknüpfen. In allen Aktionsebenen ist bei der Entwicklung von Handlungsansätzen bzw. Maßnahmen die unterschiedliche Lebenssituation von Männern und Frauen zu berücksichtigen. In allen Schwerpunktbereichen gilt es, konkrete Kooperationsprojekte in der Metropolregion Hamburg voranzutreiben und die norddeutsche Zusammenarbeit zu stärken.

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

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

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

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

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

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

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

Die Abgrenzung des ESF von den SGB II-Eingliederungsleistungen bedeutet nicht, dass erwerbsfähige Hilfebedürftige grundsätzlich nicht mehr durch den ESF gefördert werden können. Gefordert ist aber – im Einklang mit dem umfassenden Integrationsansatz des SGB II – eine stringente Aufgabenteilung zwischen ESF und den Eingliederungsleistungen.

rungsleistungen der ARGE. Während die Grundsicherung für Arbeitsuchende auf die individuelle Förderung eines Arbeitslosen oder Arbeitsuchenden ausgerichtet ist, verfolgt der ESF den Ansatz, Strukturen, Prozesse und Rahmenbedingungen zu entwickeln oder zu verändern, die die Gewähr bieten, „Europas Arbeitskräfte und Unternehmen besser zu befähigen, neue, globale Herausforderungen anzunehmen“. Dabei ist die Vernetzung mit dem arbeitsmarktpolitischen Instrumentarium sicherzustellen, da sich Qualifizierungsmaßnahmen sowohl an der individuellen Arbeitsmarktförderung als auch an den konkreten Arbeitskräftebedarfen der Unternehmen orientieren müssen.

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

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

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

Im Ergebnis hat man zwei Ansätze **mit unterschiedlicher und ergänzender Schwerpunktsetzung aber enger inhaltlicher Vernetzung**. Für beide Instrumentarien müssen differenzierte Ziele und strategische Leitbilder entwickelt werden, die sowohl eigenständige als auch gemeinsame Handlungsfelder beschreiben. Auf der politisch-strategischen Ebene werden diese beiden Ansätze im Sinne der Umsetzung einer

wachstums- und beschäftigungsorientierten Politik so miteinander koordiniert, dass dynamisch wirkende wachstums- und beschäftigungsfördernde Impulse für Hamburg ausgelöst werden.

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

In Hamburg werden für den Zeitraum 2007 bis 2013 neben dem Europäischen Sozialfonds, Ziel 2, zwei weitere Strukturfondsprogramme sowie das Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum (ELER) durchgeführt. Im Einzelnen ist zu den Programmen folgendes auszuführen:

Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE)

Der Programmansatz verfolgt zwei wesentliche Zielsetzungen:

1. Wettbewerbsfähigkeit stärken, Wachstum fördern, Innovation unterstützen

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

2. Wettbewerbsfähige Stadtstrukturen sichern und ausbauen

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

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

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

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

Hamburg wird sich im Rahmen des Schwerpunktes „Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit“ auf Berufsbildungsmaßnahmen, Investitionen in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, Investitionen in die Verarbeitung und Vermarktung sowie Maßnahmen zur Verbesserung der infrastrukturellen Voraussetzungen in der Landwirtschaft konzentrieren, wobei der Fokus auf der gezielten Förderung von Investitionsmaßnahmen in landwirtschaftlichen Betrieben liegt. Ein weiteres Handlungsfeld ist die Förderung von Berufsbildungsmaßnahmen für Erwerbspersonen in Agrarbetrieben.

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

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

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

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

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

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

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

4.1.3 Kohärenz der Strategie mit den regionalen, nationalen und Gemeinschaftspolitiken

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

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

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

Abbildung 17: Kohärenz der Strategie

Strategische Ziele	Arbeitsmarkt auf neue Herausforderungen ausrichten - mehr und bessere Arbeitsplätze			Ziele der ESF-Förderung in Hamburg
Thematische Prioritäten	Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten	Verbesserung des Humankapitals	Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen	
Ansatzpunkte	<ul style="list-style-type: none"> - Potenzialberatung von Unternehmen zur Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit - Gezielte Aktivitäten zur Absicherung des Fachkräftebedarfs angesichts des demografischen Wandels - Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen - Förderung von Netzwerktätigkeiten zwischen Unternehmen - Unterstützung von innovativen Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitmodellen - Unterstützung betrieblicher Restrukturierungsprozesse - Diversity Management und Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern - Förderung von Existenzgründern und Verbreitung des Unternehmergeistes 	<ul style="list-style-type: none"> - Absicherung eines ausreichenden Ausbildungsangebotes und qualitative Verbesserung der dualen Ausbildung - Gezielte Maßnahmen für Jugendliche mit schlechten Bildungsvoraussetzungen im Übergang Schule-Beruf - Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Systemen der beruflichen Aus- und Weiterbildung - Förderung einer Kultur des lebensbegleitenden Lernens, u.a. durch die Vernetzung regionaler Weiterbildungssysteme - Stärkung des Humankapitals in Forschung und Innovation - Schaffung von Forschungs- und Entwicklungsnetzwerken zwischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen sowie Forschungs- und Technologiezentren und Unternehmen - Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie konsequentes Gender Mainstreaming in allen Bereichen 	<ul style="list-style-type: none"> - Aktive und präventive Maßnahmen zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und zur Unterstützung von Berufsrückkehrerinnen - Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch flankierende Maßnahmen - Gezielte Maßnahmen an der zweiten Schwelle, vor allem für junge Frauen - Aktivierung und Unterstützung regionaler und lokaler Potenziale zur sozialen Eingliederung, z.B. durch Kleinprojekte und Mikrodarlehen - Förderung von regionalen Bündnissen, Initiativen und Netzwerken - Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt - Spezifische Förderungen für bestimmte arbeitsmarktpolitische Zielgruppen, wie Behinderte, Strafgefangenen usw. 	<ul style="list-style-type: none"> - überdurchschnittliches Beschäftigungs- und Wirtschaftswachstum - Unterstützung der Beschäftigungsförderung und Beschäftigungssicherung - bessere Chancen für Benachteiligte auf dem Arbeitsmarkt - mehr Menschen an Beschäftigung heranzuführen - Chancengleichheit von Frauen und Männern - betriebsnahe Ausrichtung arbeitsmarktpolitischer Instrumente
Querschnittsziele: Umwelt, Chancengleichheit, Nachhaltige Stadtentwicklung				
Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung	Beschäftigungspolitische Leitlinien			

4.1.4 Umsetzung des ESF in einem partnerschaftlichen Ansatz

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

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

Auch in der neuen Förderperiode wird es einen Behörden-Ausschuss und einen Beratenden Ausschuss (Vertreter der genannten Behörden sowie der Wirtschafts- und Sozialpartner) geben. Mitglieder der neuen Ausschüsse sind alle in den beiden bisherigen Ausschüssen vertretenen Organisationen. Der Beratende Ausschuss wird sich als Begleitausschuss gemäß Art. 63 der Verordnung (EG) 1083/2006 konstituieren.

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

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

4.2 Die Schwerpunkte der ESF-Förderung 2007-2013

4.2.1 Übersicht über die Gewichtung der Schwerpunkte

Das OP von Hamburg wird wie in der obigen Matrix (s. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) bereits dargestellt aus drei Schwerpunkten sowie dem Schwerpunkt Transnationalität bestehen. Auf diese vier Schwerpunkte lässt sich das oben dargestellte Aktionsmuster der ESF-Strategie in Hamburg wie folgt bündeln:

Tabelle 14: Gewichtung der Schwerpunkte

Schwerpunkte	finanzieller Anteil in %	Teilnehmer-Soll für OP 2007-2013	Anteil	Teilnehmer-Ist für 2000-2005	Anteil
Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	25,0	18.250	28,3	12.703	13,4
Verbesserung des Humankapitals	35,0	24.500	37,9	29.565	31,1
Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	30,0	21.200	32,8	52.839	55,6
Transnationale Maßnahmen	6,0	650	1,0	0	0,0
Technische Hilfe	4,0	0	0,0	0	0,0
Summe	100,0	64.600	100,0	95.107	100,0

Die Übersicht zeigt, dass gegenüber der ESF-Förderperiode 2007-2013 deutlich mehr Maßnahmen zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen geplant sind als in der vorhergehenden Förderperiode (Ergebnisse liegen dafür erst für den Zeitraum 2000-2005 vor). Demgegenüber wird die Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen vom geplanten Teilnehmersoll her weniger stark gefördert als in der Förderperiode 2000-2006. Diese Neuakzentuierung der quantitativen Förderschwerpunkte ist im wesentlichen eine Reaktion auf den Umstand, dass nach der SGB II-Reform in Hamburg zahlreiche innovative und wirkungsmächtige Instrumente in das Förderinstrumentarium der Hamburger ARGE aufgenommen wurden, die – wie z.B. das Hamburger Modell, das Programm Kombi-Plus oder die branchenorientierten Beschäftigungspools – direkt auf die Integration benachteiligter Personen in Arbeitsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet sind und eine zusätzliche oder parallele Förderung durch den ESF entbehrlich machen.

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

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

4.2.2 Schwerpunkt A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen

Die Maßnahmen im Schwerpunkt A werden eingesetzt, um den aus der SWOT-Analyse resultierenden Handlungsnotwendigkeiten **„Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes“**, **„Förderung der Selbständigkeit und Gründung neuer Betriebe“**, **„Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte und Förderung der Weiterbildung von Geringqualifizierten“** sowie **„Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer“** zu entsprechen. Im Strategiekonzept der Hamburger ESF-Förderung sind die Maßnahmen dieses Schwerpunktes auf den Aktionsebenen der Branche, der Unternehmensführung und der Belegschaften verortet. **Strategisches Ziel ist, die Betriebe als „Einheit“ konkurrenzfähiger zu machen, ihre Konkurrenzfähigkeit zu erhalten und ihnen die Anpassung an technologische Veränderungen zu erleichtern.** Um dieses Ziel zu erreichen, sind unterschiedliche Herangehensweisen notwendig. Es gilt, die Belegschaften – orientiert an den aktuellen und absehbaren Bedarfen der Betriebe und abgestimmt mit den gruppenspezifischen Qualifikationspotenzialen – beruflich weiterzubilden. Gleichzeitig muss auch das Management der Betriebe darin unterstützt werden, betriebliche Organisationsformen zu entwickeln und Prozesse zu implementieren, die eine systematische und zielgerichtete berufliche Weiterbildung der Belegschaften überhaupt gewährleisten können. Dies kann soweit gehen, dass im Interesse einer wirksamen betrieblichen Weiterbildungspolitik die betriebliche Arbeitsorganisation und die Arbeitszeitgestaltung entsprechend verändert werden müssen. Schließlich sollen für spezifische Gruppen von Betrieben - wie z.B. Betriebe innerhalb von Clustern, Betriebe mit mittelständischer Ausrichtung oder Betriebe in vergleichbaren Märkten – auf die jeweiligen Betriebstypen und Märkte abgestimmte übertragbare Weiterbildungsstrategien und operative Umsetzungsmuster betrieblicher Weiterbildung entwickelt werden.

Spezifische Ziele im Schwerpunkt A sind

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

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

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

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

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

- **Beratungsstellen für Unternehmen und Beschäftigte**

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

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

Insbesondere für klein- und mittelständische Unternehmen sollen Qualifizierungsangebote für Beschäftigte entwickelt und durchgeführt werden, um betriebliche **Prozess- und Produktinnovationen** zu unterstützen und zu begleiten und damit gestiegenen Marktanforderungen gerecht werden zu können. Mit produkt- und prozessorientierten Weiterbildungsmaßnahmen sollen Kompetenz-Cluster gefördert und die Innovationsfähigkeit des Mittelstandes und des Handwerks gestärkt werden. Klein- und mittelständische sowie Handwerksbetriebe, die sich in Umstrukturierungsprozessen als Folge des wirtschaftlichen und technologischen Wandels befin-

den oder neue Wachstumsmärkte erschließen wollen sollen gezielt bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte beraten und gecoacht werden. Gefördert werden auch Maßnahmen, die im Zusammenhang mit der Implementierung neuer Strukturen und Prozesse der betrieblichen Qualifizierung und des lebenslangen Lernens zur Konzipierung und Verbreitung innovativer und produktiver Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung beitragen. Chancengleiche Personalpolitik ist auch ein Bestandteil der produktiven Form der Arbeitsorganisation.

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

Gefördert werden **Netzwerke und Kooperationen** zwischen Betrieben und von Betrieben mit Hochschul-, Forschungs- und Technologieeinrichtungen um den Wissenstransfer und das Wissensmanagement zur Förderung der Innovation und der Bewältigung technologischer Herausforderungen zu unterstützen.

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

Operative Ziele

- Sicherung der Beschäftigung von geringqualifizierten Arbeitnehmern und Migranten
- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen und Beschäftigten
- Erhalt der Innovationsfähigkeit von Unternehmen

Typische Instrumente

- Weiterbildung für Beschäftigte in Unternehmen
- Innovations- und Beratungsagenturen, Bildungscoaches
- Aufbau von Netzwerken

Wichtige Zielgruppen

- Klein- und mittelständische Unternehmen, Handwerksbetriebe
- Beschäftigte

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

Als **Aktion** ist die Information, Sensibilisierung sowie Beratung und Information von Gründern vorgesehen.

<p>Spezifisches Ziel „Förderung des Unternehmergeistes“</p> <p>Operative Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Zahl der Selbständigen - Erhalt von kleineren Betrieben durch Nachfolgeregelungen <p>Typische Instrumente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratungseinrichtungen • Informationskampagnen <p>Wichtige Zielgruppen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existenzgründer • Klein- und mittelständische Unternehmen

Im Schwerpunkt A sind als Querschnittsaufgabe auch die Maßnahmen verortet, die zur Steigerung der dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und zur Verbesserung ihres beruflichen Vorankommens beitragen. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist die Verbesserung des weiblichen Arbeitskräftepotenzials von entscheidender Bedeutung.

Im Einzelnen stellen sich die Aktionen im Schwerpunkt A wie folgt dar:

Tabelle 15: Übersicht Schwerpunkt A

Schwerpunkte	finanzieller Anteil in %	Teilnehmer-Soll für OP 2007-2013
Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	25,0	18.250
davon Spezifische Ziele		
Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten	21,0	14.600
Förderung des Unternehmergeistes	4,0	3.650

4.2.3 Schwerpunkt B: Verbesserung des Humankapitals

Die Maßnahmen im Schwerpunkt B werden eingesetzt, um den aus der SWOT-Analyse resultierenden Handlungsnotwendigkeiten „**Sicherung der Beschäftigungs-**

fähigkeit von Arbeitnehmern“ sowie **„Verbesserung der Übergänge von Schule in Ausbildung sowie von Ausbildung in Beschäftigung“** zu entsprechen. Im Rahmen der Handlungsnotwendigkeit **„Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes“** sollen im Schwerpunkt B Maßnahmen zur Förderung von Netzwerktätigkeiten zwischen Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Technologiezentren und Unternehmen durchgeführt werden. Im Strategiekonzept der Hamburger ESF-Förderung sind die Handlungsfelder des Schwerpunkts B auf den Aktionsebenen des Managements, der Belegschaften und der Auszubildenden verortet.

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

Als spezifische Ziele werden die **„Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots“** sowie die **„Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme“** verfolgt.

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

- **Förderung am Übergang Schule/Beruf**

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

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

Um das Humankapital von Betrieben vor dem Hintergrund des demografischen Wandels langfristig zu sichern, sollen Maßnahmen mit dem Ziel eines **verstärkten Übergangs von Schulabgängern in berufliche Ausbildung** durchgeführt werden. Um den Übergang Jugendlicher in Ausbildung zu befördern und das Ausbildungsangebot an die Entwicklungen des Arbeitsmarktes anzupassen, sollen **Reformen in den Systemen der beruflichen Bildung** durchgeführt werden, neue Ausbildungsmodule entwickelt und berufsrelevante Zertifikate standardisiert werden. Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden haben, soll durch **berufsvorbereitende Maßnahmen, Angebote betriebsnaher Formen außerbetrieblicher Ausbildung** und ausbildungsbegleitende Maßnahmen der Anschluss an eine qualifizierte berufliche Bildung gesichert werden. Spezifische Maß-

nahmen sollen insbesondere Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, Hauptschüler und Migranten in Ausbildung führen.

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

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

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

Spezifisches Ziel „Förderung der Ausbildung und des Ausbildungsplatzangebots“

Operative Ziele

- Erhöhung der Zahl der Auszubildenden
- Erhöhung der Zahl der Ausbildungsbetriebe

Typische Instrumente

- Beratungseinrichtungen zur Förderung der Berufswahlkompetenz
- Berufsvorbereitende Maßnahmen
- Angebote betriebsnaher Formen außerbetrieblicher Ausbildung
- Ausbildungsverbände
- Ausbildungsplatzakquisiteure

Wichtige Zielgruppen

- Schulabgänger
- Auszubildende
- Klein- und mittelständische Unternehmen, insbesondere solche, die bisher keine Ausbildungsplätze anbieten

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

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

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

- Entwicklung des Humanpotenzials im Bereich Forschung und Innovation

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

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

Spezifisches Ziel „Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme“

Operative Ziele

- Förderung des lebenslangen Lernens
- Stärkung der Innovationskraft klein- und mittelständischer Unternehmen

Typische Instrumente

- Weiterbildungsverbände
- Weiterbildungsberatungsstellen für Personalverantwortliche und Betriebsinhaber
- Innovationspole

Wichtige Zielgruppen

- Beschäftigte
- Klein- und mittelständische Unternehmen
- Hochqualifizierte Arbeitnehmer

Im Einzelnen stellen sich die Maßnahmen im Schwerpunkt B wie folgt dar:

Tabelle 16: Übersicht Schwerpunkt B

Schwerpunkte	finanzieller Anteil in %	Teilnehmer-Soll für OP 2007-2013
Verbesserung des Humankapitals	35,0	24.500
davon Spezifische Ziele:		
Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots	20,0	15.000
Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme	15,0	9.500

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Spezifisches Ziel „Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung“

Operative Ziele

- Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen

Typische Instrumente

- Weiterbildungsprojekte
- Beratungsstellen für Personalverantwortliche und Betriebsinhaber

Wichtige Zielgruppen

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

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

- Förderung der Teilnahme von Migrant*innen am Erwerbsleben

Für Migrant*innen sind Maßnahmen geplant, die die spezifischen Beschäftigungshemmnisse dieser Zielgruppe beseitigen. Dies sind z.B. mangelnde Deutschkenntnisse oder nicht anerkannte Berufsabschlüsse. Als spezifische Maßnahmen sind die **Förderung von Bündnissen und Netzwerken zwischen Unternehmen und Arbeitsmarktinstitutionen** zur Verbesserung der Integration von Migrant*innen und die **Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale** für Migrant*innen geplant. Vorgesehen ist auch die Durchführung von **berufsorientierten Deutschsprachkursen** im Rahmen der Weiterbildung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund, wenn diese den direkten Übergang in Beschäftigung befördern. Die Berater in arbeitsmarktpolitischen Institutionen und Personalverantwortliche in Unternehmen sollen gezielt im Feld der interkulturellen Kompetenzen qualifiziert werden.

- Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben

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

- **Förderung der Teilnahme von Jugendlichen der 2. Schwelle am Erwerbsleben**

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

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

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

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

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

Operative Ziele

- Integration von benachteiligten Gruppen in Beschäftigung

Typische Instrumente

- An betrieblichen Bedarfen ausgerichtete Weiterbildungsmaßnahmen
- Bündnisse und Netzwerke

- Beratungsstellen für Personalverantwortliche und Betriebsinhaber
- Vermittlungspools

Wichtige Zielgruppen

- Migranten, Ältere, Jugendliche, Langzeitarbeitslose , Strafgefangene
- Betriebe

Das spezifische Ziel „Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung“ soll durch

- stadtteilnahe Kooperationen zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen erreicht werden.

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

Stadtteilbezogene **sozialpädagogisch begleitete Qualifizierungs- und Coachingprojekte** für benachteiligte junge Menschen, Ältere und Migranten, die von Ausgrenzung bedroht sind.

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

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

Spezifisches Ziel „Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung“

Operative Ziele

- Integration von benachteiligten Gruppen in Beschäftigung in einem lokalen Bezug

Typische Instrumente

- Kooperationen zwischen Betrieben und Beratungsagenturen
- Sozialpädagogisch begleitete Qualifizierungs- und Coachingprojekte
- Stadtteilbezogene Netzwerke

- Förderung der Selbständigkeit im Rahmen von Kleinunternehmen

Wichtige Zielgruppen

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

Im Einzelnen stellen sich die Maßnahmen im Schwerpunkt C wie folgt dar:

Tabelle 17: Übersicht Schwerpunkt C

Schwerpunkte	finanzieller Anteil in %	Teilnehmer-Soll für OP 2007-2013
Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	30,0	21.200
davon Spezifische Ziele		
Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung	5,0	3.530
Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben	15,0	10.590
Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung	10,0	7.080

4.2.5 Schwerpunkt D: Transnationale Maßnahmen

Die Maßnahmen im Schwerpunkt D sind auf die Zusammenarbeit mit transnationalen Partnern ausgerichtet. Im Rahmen der Hamburger ESF-Strategie kommt diesen Maßnahmen die Aufgabe zu, Kooperationen zwischen der Metropolregion Hamburg und anderen europäischen Regionen aufzubauen, die das Ziel haben, die transnationale Mobilität von Arbeitnehmern und Auszubildenden zu erhöhen und für kleine und mittlere Unternehmen einen Wissenstransfer auf dem Gebiet der Verbesserung der Arbeitsorganisation, der Aktivierung von beschäftigungspotenzialen und der Qualifizierung von Beschäftigten einzuleiten.

Hauptzielgruppe der Maßnahmen des Schwerpunktes D sind arbeitssuchende Erwerbspersonen, Auszubildende und das Management von kleinen und mittleren Unternehmen.

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

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

- Im Rahmen der beruflichen Erstausbildung sollen Auszubildende durch die Vermittlung internationaler Erfahrungen für den Arbeitsmarkt besonders qualifiziert werden. Darüber hinaus soll mit der Förderung des Erwerbs interkultureller Kompetenzen in der Erstausbildung ein Beitrag zur Erhöhung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit

der Hamburger Wirtschaft geleistet werden, die traditionell auf Auslandserfahrungen und die interkulturelle Kompetenz ihrer Mitarbeiter angewiesen ist. Für Auszubildende sollen mehrmonatige Auslandspraktika in einschlägigen Einrichtungen des Berufs angeboten und gefördert werden, gegebenenfalls im Rahmen von Austauschprogrammen mit anderen EU-Regionen.

- Für Arbeitnehmer in Berufen, die aufgrund der fortschreitenden Globalisierung zunehmend Fremdsprachenkenntnisse erfordern, sollen – möglichst im Rahmen von Austauschprogrammen – als Weiterbildungsmaßnahme Sprachkurse in Verbindung mit Auslandspraktika in Partnerunternehmen angeboten werden. Ziel ist, insbesondere berufspraktische Sprachkenntnisse und Kommunikationsfähigkeit zu erwerben.

Die Maßnahmen im Schwerpunkt D stellen sich wie folgt dar:

Tabelle 18: Übersicht Schwerpunkt D

Schwerpunkte	finanzieller Anteil in %	Teilnehmer-Soll für OP 2007-2013
Transnationale Maßnahmen	6,0	650

4.2.6 Schwerpunkt E: Technische Hilfe

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

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

4.3 Berücksichtigung der Querschnittsziele

4.3.1 Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die Freie und Hansestadt Hamburg wird dafür Sorge tragen, dass die Umsetzung der Schwerpunkte des ESF-Programms Ziel 2 2007-2013 zur Förderung der Chancengleichheit und zur Beseitigung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern beitragen wird. Hierfür wird ein Konzept der durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts („Gender Mainstreaming“) mit gezielten Maßnahmen zur Förderung der Qualifikation und Beschäftigung von Frauen kombiniert werden.

Zum Leitbild ‚Wachsende Stadt‘ des aktuellen Regierungsprogramms des Hamburger Senates gehört die Familienförderung als wichtiger Eckpfeiler. Der Senat hat sich hierfür zum Teilziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und die

beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen zu verbessern. Beispielsweise sollen mit dem Projekt „Familienbewusste Personalpolitik“ Unternehmen durch Veranstaltungen und Veröffentlichungen bei der Entwicklung einer entsprechenden Unternehmenspolitik unterstützt werden. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben werden im Rahmen des Monitors Wachsende Stadt gemessen anhand der Indikatoren:

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

Bei der Ziel- und Schwerpunktsetzung für das ESF-Programm wird die bisher erfolgreiche Doppelstrategie fortgeführt, d.h. es wird ein integraler Ansatz zu Chancengleichheit in allen Schwerpunkten verfolgt. Im Rahmen des integralen Ansatzes werden die Ziel- und Schwerpunktsetzungen unter dem Genderaspekt begründet soweit dies aus der sozioökonomischen Analyse ableitbar ist. Bei den Maßnahmen, die sich an arbeitslose Personen richten, sollte der durchschnittliche Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer den jahresdurchschnittlichen Anteil von Frauen an den in Hamburg arbeitslos gemeldeten Personen abdecken – dieser jahresdurchschnittliche Anteil lag in den Jahren 2000 bis 2005 bei 40,5%. Bei den Maßnahmen, die sich an Beschäftigte und Erwerbstätige richten, sollte analog eine Abdeckungsquote der Referenzwerte erzielt werden.

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

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

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

schlechtssensible Analysen der Programmelemente durchzuführen. Darüber hinaus kann auch die Berücksichtigung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als gesonderter Gegenstand evaluiert werden.

4.3.2 Nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Stadtentwicklung

Die Freie und Hansestadt Hamburg wird die Belange des Umwelt- und Naturschutzes in der Planung, Umsetzung und Begleitung des ESF-Ziel 2 – Programms 2007-2013 als Querschnittsaufgabe zur nachhaltigen Entwicklung im Sinne des Schutzes und der Verbesserung der Umwelt berücksichtigen. In der ESF-Ziel 3-Programperiode 2000-2006 zeigte sich, dass in Hamburg nur eine geringe Anzahl von Qualifizierungs- und Beschäftigungs-Projekten durchgeführt werden konnten, die das Ziel der nachhaltigen ökologischen Entwicklung als prioritäres Ziel verfolgten. Gleichwohl sollen auch in Zukunft insbesondere die direkten und indirekten Synergien zwischen Umwelt und wirtschaftlichem Wandel zur Schaffung von Beschäftigung genutzt werden.

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

4.4 Quantifizierte Ziele, Earmarking

Tabelle 19: Vorläufige Aufschlüsselung des geplanten ESF-Mitteleinsatzes in Hamburg nach Kategorien zur Verwirklichung der Strategie von Lissabon

Codes	Schwerpunkte und Kategorien	ESF-Mittel in Mio. EUR	Anteil in %
A	Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer, der Unternehmen und der Unternehmer	22.788.223	25,0
62	Lebenslanges Lernen in den Unternehmen durch Entwicklung von Systemen und Strategien; Aus- und Weiterbildung für Beschäftigte zur Verbesserung ihrer Anpassungsfähigkeit, Förderung von unternehmerischer Initiative und Innovation	8.659.524	9,5
63	Entwicklung und Verbreitung von innovativen und produktiveren Formen der Arbeitsorganisation	5.924.938	6,5
64	Entwicklung von spezifischen Beschäftigungs-, Berufsbildungs- und sonstigen Diensten, mit denen die Arbeitnehmer bei Unternehmens- und sektoriellen Umstrukturierungen unterstützt werden, sowie Entwicklung von Systemen zur Vorwegnahme des wirtschaftlichen Wandels und des künftigen Bedarfs an Berufen und Qualifikationen	4.557.645	5,0
68	Unterstützung der selbständigen Erwerbstätigkeit und der Gründung von Unternehmen	3.646.116	4,0
B	Verbesserung des Humankapitals	31.903.512	35,0
72	Förderung der Ausarbeitung, Einführung und Umsetzung von Reformen der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, die Arbeitsmarktrelevanz der allgemeinen und beruflichen Bildung zu verbessern und die Qualifikationen der Lehrkräfte und des sonstigen Personals im Hinblick auf Innovation und wissensbasierte Wirtschaft zu aktualisieren	18.230.578	20,0
73	Förderung einer verstärkten Beteiligung an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens, u. a. durch Maßnahmen, die auf eine Verringerung der Zahl von vorzeitigen Schulabgängen abzielen, den getrennten Unterricht in bestimmten Schulfächern fördern und den Zugang zu einer beruflichen Erstausbildung und zu einer tertiären Bildung/Ausbildung verbessern.	6.836.467	7,5
74	Entwicklung des Humanpotenzials in den Bereichen Forschung und Innovation, insbesondere durch Postgraduiertenstudien und die Ausbildung von Forschern sowie durch damit verbundene Netzwerkaktivitäten zwischen Hochschulen, Forschungszentren und Unternehmen	6.836.467	7,5
C	Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	27.345.867	30,0
65	Modernisierung und Stärkung der Arbeitsmarktinstitutionen	0	0,0
66	Durchführung von aktiven und präventiven Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt	4.557.645	5,0
67	Förderung des aktiven Alterns und Verlängerung des Erwerbslebens	4.557.645	5,0
69	Förderung von spezifischen Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung, zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben und zur Verbesserung ihres Vorankommens, zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt und zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, u. a. durch Erleichterung des Zugangs zu Betreuungsdiensten für Kinder und abhängige Personen	4.557.645	5,0
70	Förderung von spezifischen Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Migranten	4.557.645	5,0
71	Förderung von Konzepten für die Eingliederung von benachteiligten Personen ins Erwerbsleben; Bekämpfung von Diskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und Herausstellung der Vorteile der Vielfalt am Arbeitsplatz	9.115.287	10,0
D	Transnationale Maßnahmen	5.469.172	6,0
80	Förderung des Aufbaus von Partnerschaften, Bündnissen und Initiativen über die Vernetzung der maßgeblichen Akteure	5.469.172	6,0
	Technische Hilfe	3.646.116	4,0
85	Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Kontrolle	1.640.752	1,8
86	Evaluierung und Studien; Information und Kommunikation	2.005.364	2,2
	Summe des ESF-Programms 2007-2013	91.152.890	100,0
	Summe des ESF-Beitrages zur Verwirklichung der Lissabon-Strategie	87.506.774	96,0

4.5 Indikatoren für die Begleitung und Bewertung

Die folgenden Übersichten stellen die Indikatoren dar, die im Rahmen der Begleitung und Bewertung der Umsetzung des ESF Ziel 2 in Hamburg 2007 – 2013 herangezogen werden sollen. Dabei seien zwei methodische Anmerkungen vorausgeschickt. Für die spezifischen Ziele werden Ergebnisziele von übergeordneter Relevanz genannt, die jeweils durch Angaben zu Baseline und quantifizierten Zielgrößen hinterlegt sind. Die diesen spezifischen Zielen zugeordneten Aktionen sind nicht als abschließende Liste von Aktivitäten des entsprechenden Zielbereiches zu verstehen.

Zweitens bezieht sich - unterhalb dieser Ebene der spezifischen Ziele - die quantitative bzw. qualitative Operationalisierung von Basis- und Zielwerten auf die jeweilige Aktion. Ähnliches gilt für die fallweise ausgewiesenen Abdeckungsquoten – je nach Aktionstyp und Datenlage sind Angaben zum Outputziel aufgeführt, die die erwartete Bedeutung der ESF-Förderung mit Blick auf die jeweilige Zielgruppe quantitativ hinterlegen.

Darüber hinaus gelten die in Kap. 4.3 beschriebenen Querschnittsziele (Chancengleichheit für Männer und Frauen; Nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Stadtentwicklung) für alle Schwerpunkte und Handlungsfelder; nur in ausgewählten Fällen sind explizit querschnittsbezogene Indikatoren formuliert worden. Der noch vorzulegende Arbeitsplan der geplanten Evaluierungen (vgl. Kap. 6.1.6) wird sich an den maßgeblichen spezifischen Zielen des Hamburger ESF-Programms orientieren und in diesem Zusammenhang auch die Verfolgung der Querschnittsziele berücksichtigen.

Tabelle 20: Ziele und Indikatoren im Schwerpunkt A

Schwerpunkt/Spezifische Ziele/Aktionen	Kategorie (EU-Code)	Ergebnisziel	Baseline 2005	Zielgröße	Outputindikator	Outputziel 2007 – 2013	Basis 2005
A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Unternehmen							
Spezifisches Ziel 1: Erhöhung der Weiterbildungsbeileilug und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten		Erhöhung der Weiterbildungsquote	9,6 %	12,5 %			
Aktion A1: Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Fertigkeiten und Deutschkenntnissen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund sowie Förderung der beruflichen Weiterbildung für gering qualifizierte Beschäftigte	62	Verringerung der Arbeitslosenquote bei Erwerbspersonen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in HH bis 2013 (jährlich, Quelle: Statistikamt Nord) Versorgung von Erwerbstätigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit berufsrelevanten Zertifikaten (nicht jährlich; Quelle: Evaluation) 60 % der TN erhalten Zertifikat (jährlich; Quelle INEZ) 80% der TN werden weiterbeschäftigt 25% der TN steigen beruflich auf (nicht jährlich, Quelle: ggf. INEZ oder Evaluation)	24,8 % Migranten 16,4 % Geringqualifizierte	18 % 12%	Anzahl der TN (jährlich; Quelle: INEZ)	14.000 TN darunter: 45% Frauen (Quelle: INEZ)	153.000 Migranten und Geringqualifizierte Reichweite: 9,2 %
Aktion A2: Beratungsstellen für Unternehmen und Beschäftigte	62	Erhöhung des Anteil der Unternehmen, die ihre Beschäftigten weiterbilden	33 % (2001)	36 %	Anzahl beratener Unternehmen nach Größenklassen (jährlich; Quelle: INEZ) Anzahl geförderter Beratungsstellen (jährlich; Quelle INEZ)	1.200 beratene Unternehmen nach Größenklassen (Quelle: INEZ) 470 beratene Unternehmen in Umstrukturierung 11 geförderte Beratungsstellen mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle INEZ)	32.600 Betriebe ohne WB Reichweite: 3,7 %
Aktion A3: Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in kleinen und mittleren Unternehmen (Basis 2005 = 434.000 Beschäftigte in 46.800 KMU)	63	Stabilisierung oder Erhöhung der Zahl der KMU in HH	46.800 KMU (2005)	47.500 KMU (2013)	Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich; Quelle: INEZ) Anzahl der beteiligten Unternehmen nach Größenklassen (jährlich, Quelle: INEZ)	6.600 TN; w = 45%, m = 55% (Quelle: INEZ) 800 beteiligte Unternehmen nach Größenklassen (Quelle: INEZ)	434.000 Beschäftigte in 46.800 KMU Reichweite: 1,5% Besch. 0,2% KMU
Aktion A4: Förderung von Netzwerken und Kooperationen zwischen Betrieben und von Betrieben mit Forschungseinrichtungen	64	Erhöhung der Innovationsfähigkeit von KMU	46.800 KMU		Anzahl der geförderten Netzwerke oder Kooperationen (jährlich, Quelle: INEZ)	9 geförderte Netzwerke oder Kooperationen mit Lfz. je 3 Jahre (jährlich, Quelle: INEZ)	

Schwerpunkt/Specifische Ziele/Aktionen	Kategorie (EU-Code)	Ergebnisziel	Baseline 2005	Zielgröße	Outputindikator	Outputziel 2007 – 2013	Basis 2005
Spezifisches Ziel 2: Förderung des Unternehmergeistes	68	Stabilisierung der Zahl der Neugründungen	22.000 (2005)	22.000			
Aktion A5: Information, Sensibilisierung sowie Beratung und Information von Gründern	68	Aktivierung der Gründungspotenziale von Frauen			Anzahl der Beratungen nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl der Kampagnen und Maßnahmen (jährlich, Quelle: INEZ)	2.500 Beratungen darunter: 60% Frauen 4 Kampagnen	22.000 Gründungen (2005) Reichweite: 1,6 % 13 % Selbständigenquote

Tabelle 21: Ziele und Indikatoren im Schwerpunkt B

Schwerpunkt/Spezifische Ziele/Aktionen	Kategorie (EU-Code)	Ergebnisziel	Baseline 2005	Zielgröße	Outputindikator	Outputziel 2007 – 2013	Basis 2005
B: Verbesserung des Humankapitals							
Spezifisches Ziel 3: Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots		Erhöhung der Zahl der Auszubildenden Erhöhung des Anteils ausbildender Betriebe	29.000 20% (2001)	31.000 30%			
Aktion B1: Förderung am Übergang Schule/Beruf	72	Verringerung der Schulabbrecherquote auf max. 10,0% EU-Benchmark bis 2010 (Quelle: Statistisches Bundesamt) Reduzierung der Zahl nicht vermittelter Bewerber in HH bis 2013 (Quelle: BA und BIBB Berufsberatungsstatistik) Verbesserung zielgruppenbezogener Übergangsprozesse (Quelle: Evaluation) 30% der geförderten Schüler haben eine berufliche Anschlussperspektive gefunden (nicht jährlich, Quelle INEZ oder Evaluation) Erhöhung der Aktualität, Relevanz, Akzeptanz und Qualität beruflicher Ausbildung (Quelle: Evaluation)	11,3 % 697	max. 10% 300	Anzahl der Projekte (jährlich; Quelle: INEZ) Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl der geförderten Schüler nach Geschlecht (nicht jährlich, Quelle INEZ) Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ)	5 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: I-NEZ) 4.200 TN nach Geschlecht (Quelle: INEZ) 2 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: I-NEZ) 4 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)	1.785 Schulabbrecher in 2004 697 nicht vermittelte Bewerber in HH 2005 (Quelle: BA und BIBB Berufsberatungsstatistik (Reichweite = 86,1%)
Aktion B2: Förderung der Ausbildung bei Jugendlichen und in Betrieben	72	Erhöhung des Anteils ausbildender Betriebe in HH bis 2013 (Quelle: Evaluation) Erhöhung der Qualität der Ausbildung (Quelle: Evaluation) Erhöhung der angebotenen Ausbildungsplätze in HH bis 2013 (Quelle: BA und BIBB Berufsberatungsstatistik) Stabilisierung oder Erhöhung des Anteils betrieblicher Ausbildungsstellen in HH 2005 (Quelle: BA und BIBB Berufsberatungsstatistik) 75% der TN haben einen Ausbildungsabschluss	20% (2001) 12.500 95,4%	30% 13.500 96,0%	Anzahl der beteiligten Unternehmen nach Größenklassen und Branchen sowie beteiligte Organisationen (nicht jährlich, Quelle: INEZ oder Evaluation) Anzahl der Verbände (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ)	3 Verbände mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ) 30% der Betriebe bilden aus in HH bis 2013 (Quelle: Evaluation) Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ) 4.000 TN nach Geschlecht (Quelle: INEZ)	20% der Betriebe bilden aus in HH 2001 (Quelle: Evaluation) 12.500 angebotene Ausbildungsplätze in HH 2005 (Quelle: BA und BIBB Berufsberatungsstatistik) 11.800 betriebliche Ausbildungsstellen in 2005

		erworben (Quelle: INEZ oder Evaluation) Erhöhung der Übernahmequote von Auszubildenden in HH bis 2013 (Quelle: Evaluation) 60% der TN haben eine Zusatzqualifikation erworben (Quelle: INEZ oder Evaluation)	63%	70%	Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ)	900 TN nach Geschlecht (Quelle: INEZ)	Reichweite=34% 28.951 Auszubildende in 2005 Reichweite=3,1%
Schwerpunkt/Spezifische Ziele/Aktionen	Kategorie (EU-Code)	Ergebnisziel	Baseline 2005	Zielgröße	Outputindikator	Outputziel 2007 – 2013	Basis 2005
Spezifisches Ziel 4: Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme		Erhöhung der Beteiligungsquote lebenslanges Lernen	9,6%	12,5%			
Aktion B3: Erhöhung der Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens	73	Erhöhung der Beteiligungsquote lebenslanges Lernen 12,5% EU-Benchmark 2010 (Quelle: EUROSTAT) 100 beteiligte Unternehmen an Verbänden zur Weiterbildung (nicht jährlich, Quelle: INEZ oder Evaluation) Verbesserung der Früherkennung von Qualifikationserfordernissen Einrichtung von Weiterbildungsberatungsstellen für Personalverantwortliche	9,6%	12,5%	Anzahl der Verbände (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl geförderter Beratungsstellen (jährlich; Quelle INEZ)	15 Verbände mit Lfz. je 3 Jahre(jährlich, Quelle: INEZ) 4 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle INEZ) 4 geförderte Beratungsstellen mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle INEZ)	9,6% Beteiligungsquote lebenslanges Lernen in HH 2005 (Quelle: EUROS-TAT)
Aktion B4: Entwicklung des Humanpotenzials im Bereich Forschung und Innovation	74	Erhöhung des Anteils der Betriebe, die FuE-Aktivitäten und Innovationen durchführen (Quelle: Evaluation) 50 innovationsnahe und FuE-intensive Unternehmen beteiligen sich an Netzwerken zur Entwicklung von Weiterbildungskursen 40 Promovenden und Forscher tragen zusätzlich zur Realisierung des Wissenstransfers in ausgewählten Bereichen bei	7% FuE 43% Innovation 2001	10% FuE 50% Innovation	Anzahl der Netzwerke (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ)	3 Netzwerke mit Lfz. je 3 Jahre (jährlich, Quelle: INEZ) 40 TN; w=20, m=20 (jährlich, Quelle: INEZ)	

Tabelle 22: Ziele und Indikatoren im Schwerpunkt C

Schwerpunkt/Spezifische Ziele/Aktionen	Kategorie (EU-Code)	Ergebnisziel	Baseline 2005	Zielgröße	Outputindikator	Outputziel 2007 – 2013	Basis 2005
C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung							
Spezifisches Ziel 5: Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung		Stabilisierung der Erwerbstätigenquote von Frauen über 60% EU-Benchmark 2010 (Quelle: Statistikamt Nord)	61,2%	Über 60%			
Aktion C1: Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben	69	Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Modellprojekte zur Förderung der Kinderbetreuung 60% der TN werden als Berufsrückkehrerinnen wiederbeschäftigt (Quelle: INEZ oder Evaluation) Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in HH bis 2013 (Quelle: Statistikamt Nord) 40% der TN steigen beruflich auf (Quelle: INEZ oder Evaluation)	14,2%	20%	Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl der TN (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl der TN (jährlich, Quelle: INEZ)	5 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ) 2.100TN; w = 100% (Quelle: INEZ) 2.300 TN; w = 100% (Quelle: INEZ)	1034 besonders förderungsbedürftige Berufsrückkehrerinnen SGB II Reichweite = 29% 14,2% Frauenanteil in Führungspositionen in HH 2006 (jährlich, Quelle: Statistikamt Nord)
Spezifisches Ziel 6: Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben		Reduzierung der Arbeitslosenquote von Migranten Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer auf 50% EU-Benchmark 2010	24,8%	18%			
Aktion C2 : -Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben	70	Minderung der Arbeitslosenquote von Ausländern in HH bis 2013 (jährlich, Quelle: AA Nord Arbeitsmarktstatistik) Förderung von Bündnissen und Netzwerken zwischen Unternehmen und Arbeitsmarktinstitutionen 60% der TN an speziellen berufsorientierten Deutschsprachkursen haben erfolgreich abgeschlossen; (nicht jährlich, Quelle: INEZ oder Evaluation) Verbesserte Qualifizierung und Beratung von Personalverantwortlichen in Unternehmen im Bereich der interkulturellen Kompetenz 150 zusätzlich durchgeführte Beratungen/Qualifizierungen Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale für	24,8%	18%	Anzahl der Bündnisse und Netzwerke (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl der Projekte	3 Bündnisse und Netzwerke mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ) 1.200 TN; w = 40%, m = 60% (Quelle: INEZ) 2 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ) 2 Projekte mit Lfz. je 3	21.500 Arbeitslose mit ausländischer Staatsangehörigkeit in HH 2005 (jährlich, Quelle: Statistikamt Nord) Reichweite = 6%)

		Migranten 200 neue Beschäftigungsverhältnisse für Migranten (nicht jährlich, Quelle: INEZ oder Evaluation)			(jährlich, Quelle: INEZ)	Jahre (Quelle: INEZ)	
Aktion C3: Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben	67	Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer auf 50% EU-Benchmark 2010 Bündnisse und Netzwerke zwischen Unternehmen und Arbeitsmarktinstitutionen zur Verbesserung der Integration von Älteren 80 beteiligte Unternehmen (Quelle: INEZ) 60% der TN an beruflicher Weiterbildung schließen mit Zertifikat ab (Quelle: INEZ oder Evaluation) 200 Beratungen von Personalverantwortlichen zur Förderung der Einstellung von Älteren	45,2%	50%	Anzahl der Bündnisse und Netzwerke (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ) Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ)	4 Bündnisse und Netzwerke mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ) 2.000 TN; w = 50%, m = 50% (Quelle: INEZ) 3 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)	24.200 ältere Arbeitslose 50+ in HH 2005 (jährlich, Quelle: Statistikamt Nord) Reichweite = 8,3%
Aktion C4: -Förderung der Teilnahme von Jugendlichen der 2. Schwelle am Erwerbsleben	66	60% der TN finden nach der Ausbildung einen adäquaten Arbeitsplatz (nicht jährlich, Quelle: INEZ oder Evaluation)			Anzahl der TN nach Geschlecht (jährlich, Quelle: INEZ)	2.200 TN; w = 40%, m = 60% (Quelle: INEZ) (Quote = 8,4%)	26.200 Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Ausbildung/Qualifizierung in HH 2006 (Quelle: AA Nord, Strukturanalyse) Reichweite = 8,4%)
Aktion C5: Förderung der Teilnahme von Langzeitarbeitslosen am Erwerbsleben	71	Reduzierung des Anteils von LZA in HH bis 2013 (jährlich, Quelle: AA Nord Jahreszahlen) 50 Unternehmen beteiligen sich an Vermittlungspools für Langzeitarbeitslose (Quelle: INEZ oder Evaluation)	30%	28%	Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ)	2 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)	29.300 Langzeitarbeitslose in HH 2005

Schwerpunkt/Spezifische Ziele/Aktionen	Kategorie (EU-Code)	Ergebnisziel	Baseline 2005	Zielgröße	Outputindikator	Outputziel 2007 – 2013	Basis 2005
Spezifisches Ziel 7: Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung		Reduzierung der SGB II-Quote	200.000	190.000			
Aktion C6: Stadtteilnahe Kooperationen zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen	71	<p>1.200 erreichte Personen in sozialpädagogisch begleiteten Qualifizierungs- und Coachingprojekten für benachteiligte Jugendliche, Ältere und Migranten vor allem in unterversorgten Stadtteilen (nicht jährlich, Quelle INEZ oder Evaluation)</p> <p>800 erreichte Personen und 100 beteiligte Unternehmen durch stadtteilbezogene soziale Netzwerke mit dem Ziel, von Ausgrenzung bedrohte Menschen in erwerbsnahen Tätigkeiten zu fördern (Ehrenamt, Nachbarschaftshilfe) in Kooperation mit Unternehmen (nicht jährlich, Quelle INEZ oder Evaluation)</p> <p>70% der geförderten Kleinunternehmen haben nach einem Jahr im Stadtteil noch Bestand (Quelle: Evaluation)</p>			<p>Anzahl der Projekte (jährlich, Quelle: INEZ)</p> <p>Anzahl der Netzwerke (jährlich, Quelle: INEZ)</p> <p>Anzahl der geförderten Kleinunternehmen (jährlich, Quelle: INEZ)</p>	<p>6 Projekte mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)</p> <p>5 Netzwerke mit Lfz. je 3 Jahre (Quelle: INEZ)</p> <p>2.000 geförderte Kleinunternehmen (Quelle: INEZ)</p>	

4.6 Zusammenfassung der Ex-Ante-Bewertung

4.6.1 Untersuchungsauftrag und -verlauf

Die ISG hat im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der deutschen Ziel 2-Länder die Ex-Ante-Bewertung des Operationellen Programms für den ESF in der Strukturfondsförderperiode 2007 bis 2013 durchgeführt. Die ISG legt hiermit die Kurzfassung der Bewertung des OPs der Hansestadt Hamburg vor.

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

Die Ex-Ante-Bewertung durch die ISG fand zwischen Juli 2006 und März 2007 statt. Die vorliegende Ex-Ante-Bewertung durch die ISG beschreibt in Kapitel 2 zunächst anhand einer Übersicht den Ablauf der Evaluation.

In Kapitel 3 wird kurz zusammenfassend dargestellt, welches die zentralen Programmziele Hamburgs sind. Kapitel 4 stellt den Schwerpunkt der Zusammenfassung der Ex-Ante-Bewertung dar, hier wird das OP bewertet. In Kapitel 5 wird abschließend erläutert, welche Anregungen der Ex-Ante-Evaluation in das OP der Hansestadt Hamburg eingegangen sind und welche nicht.

Die vorliegende Kurzfassung der Ex-Ante-Bewertung des OPs der Hansestadt Hamburg basiert auf der Fassung des OPs vom 12.3.2007.

4.6.2 Ablauf des Ex-Ante-Bewertungsprozesses

Die Beauftragung der ISG mit der Durchführung der Ex-Ante-Evaluation durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erfolgte im Juli 2006. In den darauf folgenden Monaten hat die ISG in zahlreichen Abstimmungsgesprächen – bilateral mit Hamburg sowie in Gruppendiskussionen mit den Bundesländern – und durch die Ausarbeitung von Arbeitsunterlagen, Checklisten etc. den Erstellungsprozess der OPs begleitet.

Die Beauftragung der ISG mit der Durchführung der Ex-Ante-Evaluation durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erfolgte im Juli 2006. In den darauf folgenden Monaten hat die ISG in zahlreichen Abstimmungsgesprächen – bilateral mit Hamburg sowie in Gruppendiskussionen mit den Bundesländern – und durch die Ausarbeitung von Arbeitsunterlagen, Checklisten etc. den Erstellungsprozess der OPs begleitet.

Tabelle 23: Aktivitäten der ISG im Rahmen der Ex-Ante-Evaluation des OPs Hamburgs

	Arbeitsschritt	Datum
1	Auftakttreffen von Bund und Ländern zur Durchführung der Ex-Ante-Evaluation	14. Juli 06
2	Auftakttreffen mit der EU-KOM GD Beschäftigung in Brüssel – Erarbeitung einer Mustergliederung für die OPs sowie Abstimmung über zentrale Inhalte der Ex-Ante-Evaluation	24. Juli 06
3	Erstellung des Gliederungsentwurfs durch ISG und Versand an Länder	3. Aug. 06

	Arbeitsschritt	Datum
4	Erstellung einer Datenbank mit Daten für die Sozioökonomische Analyse der Bundesländer durch die ISG	8. Aug. 06
5	Treffen der Länder Hamburg, Bremen, Niedersachsen, Berlin und Schleswig-Holstein zur Vorbereitung der Ex-Ante-Evaluation	18. Aug. 06
6	Arbeitstreffen der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Monitoring und Evaluation	15. Aug. 06
7	Erfassung der Länderausprägungen der EU-Benchmarks durch die ISG	Aug. - Sept. 06
8	Abstimmungsgespräch zwischen allen Ziel 2-Ländern zur Durchführung der Ex-Ante-Evaluation	27. Sept. 06
9	Besprechung des OP-Entwurfs der Hansestadt Hamburg	11. Dez. 06
10	Erstellung eines „Pflichtenheftes“ zur erforderlichen Kohärenz des Programms	10. Nov. und 5. Dez. 06
11	Erstellung eines Vorschlags zum Common-Minimum sowie zur Anpassung des Stamblattverfahrens für das gesamte Ziel 2-Gebiet	21. Dez. 06
12	Kommentierung des OP Entwurfs Hamburgs vom 15.2.2007	2. März 07
13	Erstellung der Kurzfassung der Ex-Ante-Evaluation für Hamburg	12. März 07

4.6.3 Die von Hamburg vorgeschlagene Strategie

Hamburg formuliert als Oberziel der Strategie: **„Im Mittelpunkt der zukünftigen ESF-Strategie für Hamburg stehen die Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufnahme in Betrieben sowie die Vermeidung sozialer Verwerfungen“.**

Für die Erreichung dieses Zieles wurden neun strategische Ziele definiert, wobei das strategische Ziel 9 – die Kooperation im Metropolenbereich – mit den in den anderen acht Zielen geplanten Aktivitäten untersetzt werden soll. Weiterhin werden sieben spezifische Ziele und darunter 15 Aktionen und 12 operative Ziele beschrieben. Das Programm soll im Rahmen von vier Schwerpunkten – zusätzlich der technischen Hilfe – umgesetzt werden.

Die neun strategischen Ziele sind:

1. **Förderung von Kompetenz-Clustern und Stärkung des Mittelstandes**
2. **Förderung der Selbstständigkeit und Gründung neuer Betriebe**
3. **Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer**
4. **Verbesserung der Zugänge zum Beschäftigungssystem**
5. **Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte und Förderung der Weiterbildung von Geringqualifizierten**
6. **Verbesserung der Übergänge von Schule in Ausbildung sowie von Ausbildung in Beschäftigung**
7. **Verbesserung der Eingliederung von Ausgrenzung bedrohten Personen und Bekämpfung der Ausgrenzung**
8. **Förderung der aktiven Stadtteilentwicklung durch Stärkung lokaler wirtschaftlicher und sozialer Netzwerke**
9. **Kooperationen in der Metropolregion**

Diese neun strategischen Ziele sind den drei Schwerpunkten des Programms zugeordnet, und zwar wie folgt: Zusätzlich wird ein vierter Schwerpunkt E „Transnationale Maßnahmen“ programmiert, der hier allerdings nicht in die Strategie integriert wird, und in Kapitel 4.2.5 des OPs gewissermaßen nachrichtlich erwähnt wird.

Tabelle 24: Strategische Ziele und Schwerpunkte

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

Den Schwerpunkten und strategischen Zielen werden in einem weiteren Schritt – wie bereits erwähnt – sieben spezifische Ziele sowie als Achstes das Querschnittsziel „Transnationalität“ zugeordnet. Während es sich bei den strategischen Zielen um politische Ziele handelt, die „quer“ zu den spezifischen Zielen liegen, sind die spezifischen Ziele so ausformuliert, dass sie eindeutig messbare Ergebnisse bzw. Wirkungen beschreiben. Eine Beschreibung des Zusammenhangs zwischen strategischen und spezifischen Zielen enthält Tabelle 13 im OP.

Den Zusammenhang zwischen Schwerpunkten, spezifischen Zielen und geplanten Aktionen beschreibt die folgende Tabelle 25:

Tabelle 25: Schwerpunkte, spezifische Ziele und geplante Aktionen

A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Unternehmen
Spezifisches Ziel 1: Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten
Aktion A1: Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Fertigkeiten und Deutschkenntnissen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund sowie Förderung der beruflichen Weiterbildung für gering qualifizierte Beschäftigte
Aktion A2: Beratungsstellen für Unternehmen und Beschäftigte
Aktion A3: Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in kleinen und mittleren Unternehmen (Basis 2005 = 434.000 Beschäftigte in 46.800 KMU)

A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Unternehmen
Aktion A4: Förderung von Netzwerken und Kooperationen zwischen Betrieben und von Betrieben mit Forschungseinrichtungen
Spezifisches Ziel 2: Förderung des Unternehmergeistes
Aktion A5: Information, Sensibilisierung sowie Beratung und Information von Gründern
B: Verbesserung des Humankapitals
Spezifisches Ziel 3: Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots
Aktion B1: Förderung am Übergang Schule/Beruf
Aktion B2: Förderung der Ausbildung bei Jugendlichen und in Betrieben
Spezifisches Ziel 4: Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme
Aktion B3: Erhöhung der Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens
Aktion B4: Entwicklung des Humanpotenzials im Bereich Forschung und Innovation
C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen
Spezifisches Ziel 5: Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung
Aktion C1: Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben
Spezifisches Ziel 6: Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben
Aktion C2: Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben
Aktion C3: Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben
Aktion C4: Förderung der Teilnahme von Jugendlichen der 2. Schwelle am Erwerbsleben
Aktion C5: Förderung der Teilnahme von Langzeitarbeitslosen am Erwerbsleben
Spezifisches Ziel 7: Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung
Aktion C6: Stadtteilnahe Kooperationen zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen

Die vier Schwerpunkte sowie die technische Hilfe werden wie folgt gewichtet:

Tabelle 26: Gewichtung der Schwerpunkte

Schwerpunkte	finanzieller Anteil in (ESF-Mittel)	Teilnehmer-Soll für OP	Anteil in %
A. Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	25,0	18.250	28,3
B. Verbesserung des Humankapitals	35,0	24.500	37,9
C. Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	30,0	21.200	32,8
E. Transnationale Maßnahmen	6,0	650	1,0
D. Technische Hilfe	4,0	0	0,0
Summe	100,0	64.600	100,0

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

Wie sich diese Teilnehmer, Netzwerke, Verbände etc. verteilen, wird in der folgenden Tabelle dargestellt:

Tabelle 27: Geplante Fördervolumina

A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Unternehmen	
Spezifisches Ziel 1: Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten	
Aktion A1: Vermittlung von berufs- und fachspezifischen Fertigkeiten und Deutschkenntnissen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund sowie Förderung der beruflichen Weiterbildung für gering qualifizierte Beschäftigte	14.000 TN darunter: 45 % Frauen (Quelle: INEZ)
Aktion A2: Beratungsstellen für Unternehmen und Beschäftigte	1.200 beratene Unternehmen 11 geförderte Beratungsstellen
Aktion A3: Qualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer zur Unterstützung von Prozess- und Produktinnovationen in kleinen und mittleren Unternehmen	6.600 TN; w = 45 % 800 beteiligte Unternehmen
Aktion A4: Förderung von Netzwerken und Kooperationen zwischen Betrieben und von Betrieben mit Forschungseinrichtungen	9 geförderte Netzwerke oder Kooperationen
Spezifisches Ziel 2: Förderung des Unternehmergeistes	
Aktion A5: Information, Sensibilisierung sowie Beratung und Information von Gründern	2.500 Beratungen darunter: 60 % Frauen 4 Kampagnen
B: Verbesserung des Humankapitals	
Spezifisches Ziel 3: Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots	
Aktion B1: Förderung am Übergang Schule/Beruf	11 Projekte 4.200 TN
Aktion B2: Förderung der Ausbildung bei Jugendlichen und in Betrieben	3 Verbände 4.900 TN
Spezifisches Ziel 4: Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme	
Aktion B3: Erhöhung der Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens	15 Verbände 4 Projekte 4 geförderte Beratungsstellen
Aktion B4: Entwicklung des Humanpotenzials im Bereich Forschung und Innovation	3 Netzwerke 40 TN; w=20
C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	
Spezifisches Ziel 5: Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung	
Aktion C1: Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigung und zur Steigerung ihrer dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben	5 Projekte 4.400 TN; w = 100 %
Spezifisches Ziel 6: Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben	
Aktion C2: Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben	3 Bündnisse und Netzwerke 1.200 TN; w = 40 % 4 Projekte
Aktion C3: Förderung der Teilnahme von Älteren am Erwerbsleben	4 Bündnisse und Netzwerke 2.000 TN; w = 50 % 3 Projekte
Aktion C4: Förderung der Teilnahme von Jugendlichen der 2. Schwelle am Erwerbsleben	2.200 TN; w = 40 %
Aktion C5: Förderung der Teilnahme von Langzeitarbeitslosen am Erwerbsleben	2 Projekte
Spezifisches Ziel 7: Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung	
Aktion C6: Stadtteilnahe Kooperationen zwischen Unternehmen und Beratungsagenturen	6 Projekte 5 Netzwerke 2.000 geförderte Kleinunternehmen
E: Transnationale Maßnahmen	
	650 TN

Fazit: Die Hansestadt Hamburg hat in ihrem OP auf Anregung der Ex-Ante-Evaluation Präzisierungen vorgenommen, insbesondere wurden messbare spezifische Ziele in das Programm aufgenommen und die Aktionen gestrafft. Die Programmarchitektur sowie die damit verfolgten wesentlichen Ziele sind nun eindeutig besser zu erkennen.

Es wäre hilfreich, wenn die etwas verwirrenden beiden Ebenen – Aktionen und operative Ziele – stärker aufeinander abgestimmt werden würden und auch im Zielsystem durchgängig der Schwerpunkt E „Transnationalität“ mit seinen spezifischen Zielen und den dort geplanten Aktionen beschrieben würde.

4.6.4 Inhaltliche Bewertung des OPs

In diesem Kapitel wird beschrieben, wie die Ex-Ante-Evaluation die zentralen Inhalte und die strategische Ausrichtung des vorliegenden OPs bewertet. Zunächst wird kurz auf die Sozioökonomische Analyse eingegangen, daran anschließend geprüft, ob die SWOT-Analyse die zentralen Herausforderungen aufgreift und daraus die entscheidenden Schlüsse für die erforderlichen Aktivitäten in der Förderperiode 2007-2013 zieht. Im dritten Teil dieses Kapitels wird die Strategie bewertet, vor allem wird dabei gefragt, ob diese sich stringent aus der Sozioökonomischen und der SWOT-Analyse herleitet und geeignet ist, die identifizierten Schwächen zu beseitigen und bestehende Chancen zu nutzen. Anschließend wird auf weitere Aspekte wie Kohärenz, Beteiligung der Partner, Chancengleichheit etc. eingegangen.

Sozioökonomische Analyse

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

Die zentralen Rahmenbedingungen und Entwicklungen in Hamburg sind:

1. Hamburgs Wirtschaft ist in den zurückliegenden Jahren etwas schneller gewachsen als das im BGW. Das BIP pro Einwohner liegt deutlich über diesem Durchschnitt. Die Teilnahme der Hamburger Bevölkerung am Erwerbsleben ist durchschnittlich.
2. Die positive Entwicklung der Bruttowertschöpfung wird in Hamburg überwiegend durch den Dienstleistungsbereich getragen. Im tertiären Sektor sind mittlerweile über 80 % der Beschäftigten in Hamburg tätig.
3. Die Bevölkerung in Hamburg ist in den vergangenen 15 Jahren gestiegen. Bis 2020 wird weiter eine insgesamt steigende Bevölkerungszahl prognostiziert, bei Einwohnern unter 25 Jahre wird ein weiterer Rückgang vorhergesagt.
4. Die Zahl der Beschäftigten in Hamburg ist in den vergangenen Jahren insgesamt leicht gestiegen, die Zahl der Erwerbstätigen mit Wohnort in Hamburg hingegen gesunken. Der Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hält sich auf westdeutschem Niveau, bei den Männern fällt dieser größer aus als bei den Frauen. Ein überdurchschnittlicher Rückgang ist ebenfalls bei Älteren und Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu verzeichnen. Rückläufig ist auch die Zahl

der Auszubildenden. Teilzeitbeschäftigung hingegen ist gestiegen. Deutlich zugenommen hat auch die geringfügige Beschäftigung.

5. Mehr als ein Drittel der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Hamburg sind Einpendler aus der Metropolregion.
6. Zur Erreichung der EU-Ziele bis 2010 müsste die Gesamtbeschäftigungsquote in Hamburg um 3,4 Prozentpunkte steigen, die Erwerbstätigenquote der Älteren um 4,8 Prozentpunkte. Die Erwerbstätigenquote der Frauen liegt derzeit schon um 1,2 Prozentpunkte über dem EU-Ziel für 2010.
7. Nur ein Drittel der Hamburger Betriebe unterstützt die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, insbesondere Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich sowie innovative und tarifgebundene Betriebe. Kleinere Betriebe und solche im verarbeitenden Gewerbe und im Handel weisen die geringsten Weiterbildungsaktivitäten aus. Einem Viertel der in Hamburger Betrieben Beschäftigten wird Weiterbildung angeboten, davon profitieren vor allem bereits qualifizierte Angestellte. Die Beteiligungsquote am lebenslangen Lernen erfährt in jüngster Zeit einen Aufwärtstrend, liegt aber noch spürbar unter dem EU-Benchmark (HH: 9,6 %).
8. Nur ein Fünftel der Hamburger Betriebe bildet aus. Bei den kleinen Betrieben, die einen Anteil von 90% in Hamburg stellen, ist die Ausbildungstätigkeit am geringsten. Kleine Betriebe weisen die geringsten Investitions- sowie Aus- und Fortbildungstätigkeiten auf.
9. Mit 13 % Selbstständigen unter den Erwerbstätigen und der höchsten Gründungsintensität ist Hamburg gut aufgestellt. Ein Großteil der Gründungszuwächse in den vergangenen Jahren entfällt allerdings auf Gründungen aus der Arbeitslosigkeit, durch Änderungen beim Förderinstrumentarium ist hier mit einer Abschwächung zu rechnen.
10. Jeder sechste sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hamburg verfügt über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Dieser Anteil hat sich in den vergangenen Jahren leicht verringert. Unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit verfügt fast jeder Zweite über keinen anerkannten Berufsabschluss.
11. Für Hamburg werden moderat ansteigende Schulabgängerzahlen vorhergesagt. Aufgrund der Verkürzung der Gymnasialzeit kommt es im Jahr 2010 zu einem einmaligen Anstieg um knapp ein Drittel. Ähnliches gilt 2011 für Niedersachsen und 2016 für Schleswig-Holstein. In und ab den Jahren 2010/2011 wird sich der Druck auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in der Metropolregion sprunghaft verstärken. Die Abiturientenquote einerseits und die Schulabbrecherquote andererseits liegen deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt. Schüler mit Migrationshintergrund sind besonders benachteiligt.
12. Der Ausbildungsstellenmarkt steht unter Druck. Das Gesamtangebot an Ausbildungsstellen ist in den vergangenen Jahren gesunken, die Gesamtnachfrage durch Ausbildungsstellenbewerber ist gestiegen. Die Zahl abgeschlossener Ausbildungs-

verträge war rückläufig. Beinahe jeder sechste Ausbildungsanfänger stammt aus der umliegenden Metropolregion. Hamburg weist bundesweit die niedrigste Ausbildungsquote auf. Nur ein Fünftel der Hamburger Betriebe bildet aus.

13. Die Arbeitslosigkeit in Hamburg entwickelte sich in den vergangenen Jahren weitgehend im westdeutschen Trend, d.h., diese ist gestiegen. Die aktuelle Arbeitslosenquote in Hamburg liegt mit rd. 10 % in etwa auf dem Niveau von 2000 und auf dem Niveau kurz vor Einführung von SGB II. Die Arbeitslosenquote in Hamburg bewegt sich um rund 2 Prozentpunkte über dem westdeutschen Durchschnitt, wobei sich dieser Abstand verringert. Im westdeutschen Vergleich sind in Hamburg arbeitslose Männer und Migranten überrepräsentiert, dagegen ist der Anteil von Jugendlichen, Frauen und Älteren eher unterdurchschnittlich. Nach Einführung von SGB II ist der Anteil von Langzeitarbeitslosen sehr stark gestiegen.
14. Seit der Einführung von SGB II werden in Hamburg deutlich mehr Personen erfasst, die in kritisch-prekären Umständen leben. Die überdurchschnittliche SGB II-Quote ist als großstadttypisch zu erklären und diese beschreibt den erhöhten Handlungsdruck im Bereich der sozialen und arbeitsmarktlichen Eingliederung.
15. Arbeitslos registrierte erwerbsfähige Hilfebedürftige im Rechtskreis des SGB II haben deutliche Konkurrenz Nachteile gegenüber den SGB III-Arbeitslosen: nur ein Drittel war zuvor erwerbstätig, Migranten sind stark überrepräsentiert. Die zunehmende und sich verfestigende Spaltung in arbeitsmarktnahe und arbeitsmarktferne Arbeitslose wird auch durch die geringeren Abgänge in Erwerbstätigkeit deutlich. Um dauerhafte Ausgrenzung der SGB II-Arbeitslosen zu verhindern, besteht hoher Handlungsbedarf.
16. Arbeitslose und Alleinerziehende stehen unter einem hohen Armutsrisiko. Nach offizieller Definition leben rund 200.000 Hamburgerinnen und Hamburger in Armut. Fast ein Fünftel davon ist unter 25 Jahre alt.

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

Zu Sozioökonomischen Analyse ist anzumerken: In Kapitel 1 werden teilweise nominale und teilweise reale BIP-Werte referiert, bei der Darstellung von zeitlichen Veränderungen sollte grundsätzlich auf reale Werte abgestellt werden. Teilweise beruhen die Daten – vor allem wenn diese auf dem Mikrozensus basieren – auf Werten für 2004. Dies ist teils sinnvoll, da in 2005 der MZ auf eine unterjährige Erhebung umgestellt wurde und daher die

Vergleichbarkeit mit den Vorjahren eingeschränkt ist. Es wäre aber sinnvoll, wenn die 2005-Werte nachrichtlich genannt werden würden.

SWOT-Analyse

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

Vor dem Hintergrund dieser Rahmenbedingungen – wobei sowohl Schwächen als auch Chancen, diese zu überwinden und neue Optionen zu erschließen, genannt werden – werden die für die Strategie Hamburgs entscheidenden neun strategischen Ziele formuliert, die oben bereits erläutert wurden.

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

Aus Sicht der Ex-Ante-Evaluation könnten aber noch folgende Aspekte in der SWOT-Analyse vertiefend behandelt werden: Chancengleichheit, Chancen der weiteren Entwicklung im Dienstleistungsbereich – vor allem auch für Geringqualifizierte – sowie die Möglichkeiten und Chancen, die sich aus einer Verstärkung transnationaler Aktivitäten ergeben. Zum letzten Punkt enthält die SWOT keinerlei Hinweise.

Strategie

Die für den ESF in den Jahren 2007 – 2013 von Hamburg entwickelte Strategie wird in vier Schwerpunkten umgesetzt, die wie folgt gewichtet werden:

Tabelle 28: Gewichtung der Schwerpunkte

Schwerpunkte	finanzieller Anteil in (ESF-Mittel)
A. Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	25,0
B. Verbesserung des Humankapitals	35,0
C. Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	30,0
E. Transnationale Maßnahmen	6,0
D. Technische Hilfe	4,0
Summe	100,0

Im Vordergrund der Strategie steht der Schwerpunkt B mit einem Anteil an den ESF-Mitteln von 35 %, gefolgt von Schwerpunkt C mit einem Gewicht von 30 % und

Schwerpunkt A, auf den 25 % der Mittel entfallen sollen. Immerhin 6 % der ESF-Gelder sind für transnationale Maßnahmen vorgesehen.

Das Hauptaugenmerk in Schwerpunkt B wird auf der Vermeidung von Schulversagen und der Schaffung von Ausbildungsplätzen liegen, d.h., es werden größenordnungsmäßig ca. 25 % bis 30 % der Mittel auf Jugendliche in diesem Schwerpunkt konzentriert.

Ob diese vorgenommene Gewichtung der Schwerpunkte geeignet ist, die in der Sozio-ökonomischen sowie der SWOT-Analyse beschriebenen Probleme zu lösen und Chancen zu nutzen, ergibt sich vor allem aus den mit dem OP verbundenen Zielen, d.h. ob diese und auch deren Quantifizierung einen signifikanten Beitrag leisten können, diese zu realisieren.

Im Einzelnen werden für die vier operativen Schwerpunkte folgende quantifizierte Ziele im OP genannt:

In den Schwerpunkten A und B werden insgesamt drei quantifizierte strategische Zielgrößen vorgegeben.

1. Erhöhung der Weiterbildungsquote von 9,6 % im Jahr 2005 auf den EU-Zielwert von 12,5 % als Ziel, das sowohl im Schwerpunkt A als auch im Schwerpunkt B verfolgt werden soll.
2. Weiterhin soll im Schwerpunkt A die Zahl der Neugründungen bei rd. 22.000 pro Jahr nachhaltig stabilisiert werden.
3. Im Schwerpunkt B sollen 2.000 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden und
4. der Anteil der ausbildenden Betriebe von 20 % (in 2001) auf 30 % (in 2013) erhöht werden.
5. Mit den Maßnahmen im Schwerpunkt C soll die Frauenerwerbstätigenquote (2005: 61,2 %) konstant über 60 % gehalten werden,
6. die Arbeitslosenquote der Migranten von knapp 25 % auf 18 % gesenkt werden und
7. die Beschäftigungsquote Älterer von rd. 45 % auf 50 % angehoben werden.
8. Schließlich hat man sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, die Zahl der Einwohner Hamburgs, die unter der Armutsgrenze leben, von 200.000 auf 150.000 zu reduzieren.

Diese Zielgrößen werden zusammenfassend in der Übersicht auf Seite 12 wiedergegeben.

Zunächst ist positiv hervorzuheben, dass Hamburg – nach entsprechenden Hinweisen der Ex-Ante-Evaluation – ein Zielsystem entwickelt hat, das quantifizierte und überprüfbare Ziele umfasst. Weiterhin ist zu konstatieren, dass diese Ziele – sowie die zu-

sätzlich genannten Ziele zu den einzelnen Aktionen – sich weitestgehend mit den Problemanalysen der SWOT-Analyse decken. So wird z.B. in Schwerpunkt B eine Aktion geplant, die dazu beitragen soll, die in Teilen unterdurchschnittliche Innovationskraft durch Innovationstransfer zwischen dem Wissenschafts- und Hochschulbereich sowie dem Unternehmenssektor zu erhöhen.

Im Einzelnen ist zu diesen Zielen anzumerken:

- Die Erhöhung der Teilnahmequote am LLL von 9,6 % auf 12,5 %, d.h. um rd. 30 % ist außerordentlich ambitioniert, mit den verfügbaren ESF-Mitteln allein ist dies kaum zu bewerkstelligen. Dazu sind weitergehende Aktivitäten Hamburgs erforderlich. Es wäre sinnvoll, diese zu benennen.
- Die Stabilisierung der Zahl der Neugründungen auf einem Niveau von 22.000 ist angesichts des Sondereffektes der Jahre 2004 und 2005 als realistisch und auch sinnvoll zu bezeichnen.
- Bei der Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze von 29.000 auf 31.000, d.h. um 2.000 ist zunächst zu fragen, ob es sich um eine permanente Erhöhung handelt, die bereits etwa ein bis zwei Jahre nach Programmbeginn erreicht werden soll, oder um eine Zielgröße für das Jahr 2013. Sollte das Letztere der Fall sein, dürfte die Maßnahme nur wenig dazu beitragen, die Probleme am Ausbildungsstellenmarkt in Hamburg zu lösen. Hilfreich wäre es, wenn die Zahl der pro Jahr zusätzlich geplanten Neuabschlüsse genannt werden würde.
- Auch bei der angestrebten Erhöhung der Beteiligungsquote von Hamburger Betrieben an der Ausbildung von 20 % auf 30 %, stellt sich die Frage nach dem Zeitpunkt. Aber auch wenn dies eine Zielgröße für 2013 wäre und pro Jahr diese Quote um ein bis zwei Prozentpunkte erhöht werden würde, wäre dies eine durchaus Erfolg versprechende und plausible Zielgröße.
- Die Stabilisierung der Erwerbstätigenquote von Frauen (aktuelle: 61,2 %) bei rd. 60 % ist angesichts des weiteren Wachstums des Dienstleistungssektors und der Tatsache, dass junge Frauen vielfach besser beruflich qualifiziert sind als Männer und vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – Stichwort: Alterung der Belegschaften – eigentlich kein Ziel. Dieser Status quo dürfte sich von allein einstellen, hierzu bedarf es keiner ESF-Maßnahmen. In diesem Zusammenhang sind aber auf die zusätzlich formulierten Ziele zu den Aktionen zu verweisen, wo z.B. angegeben wird (vgl. Tabelle 22 im OP), dass die Zahl der Frauen in Führungspositionen auf 20 % erhöht werden soll (von 14,2 %). Es wäre daher sinnvoll, wenn bei den Aktionen weitere quantifizierte Ziele genannt werden würden oder das spezifische Ziel umformuliert werden würde.
- Ambitioniert ist hingegen das spezifische Ziel, die Arbeitslosenquote der Migranten von 24,8 % auf 18 % zu reduzieren.
- Ebenfalls hervorzuheben ist, dass die Beschäftigungsquote Älterer von rd. 45 % auf 50 % im Jahr 2013 angehoben werden soll. Es bleibt allerdings unklar, wie dies geschehen soll.

- Die Reduktion der unterhalb der Armutsgrenze lebenden Personen um 50.000 von 200.000 auf 150.000 im Jahr 2013 scheint vor dem Hintergrund der für Schwerpunkt C geplanten Gesamtmittel nicht realistisch. Insgesamt werden für diesen Schwerpunkt knapp 55 Mio. € eingeplant, stellt man diesem Betrag die erwartete Reduktion um 50.000 gegenüber, ergibt sich ein pro-Kopf-Wert von weniger als 1.100 €. Aus Sicht der Ex-Ante-Evaluation scheint eine Verringerung um 5.000 bis max. 10.000 realistischer.⁵⁰

Tabelle 29: Spezifische Ziele des OP

Schwerpunkt/Spezifische Ziele/Aktionen	Ergebnisziel	Baseline 2005	Zielgröße
A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Unternehmen			
Spezifisches Ziel 1: Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten	Erhöhung der Weiterbildungsquote	9,6 %	12,5 %
Spezifisches Ziel 2: Förderung des Unternehmergeistes	Stabilisierung der Zahl der Neugründungen	22.000 (2005)	22.000
B: Verbesserung des Humankapitals			
Spezifisches Ziel 3: Förderung der Ausbildung und Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots	Erhöhung der Zahl der Auszubildenden Erhöhung des Anteils ausbildender Betriebe	29.000 20 % (2001)	31.000 30 %
Spezifisches Ziel 4: Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme	Erhöhung der Beteiligungsquote lebenslanges Lernen	9,6 %	12,5 %
C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung			
Spezifisches Ziel 5: Förderung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung	Stabilisierung der Erwerbstätigenquote von Frauen über 60 % EU-Benchmark 2010 (Quelle: Statistikamt Nord)	61,2 %	Über 60 %
Spezifisches Ziel 6: Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben	Reduzierung der Arbeitslosenquote von Migranten Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer auf 50 % EU-Benchmark 2010	24,8 % 45,2 %	18 % 50 %
Spezifisches Ziel 7: Soziale Eingliederung im Rahmen der lokalen Entwicklung	Reduzierung der Anzahl der unter der Armutsgrenze lebenden Einwohner	200.000	150.000 ⁵¹

⁵⁰ Anmerkung der Fondsverwaltung Hamburg: Auf Basis der Berechnung der SGB II-Quote wurde die Zielgröße von 150.000 auf 190.000 angepasst.

⁵¹ Anmerkung der Fondsverwaltung Hamburg: Diese Zielgröße wurde auf 190.000 angepasst.

Da der Ex-Ante-Evaluation diese Zielwerte erst am 12.3.2007 übermittelt wurden, war es für diese erste Kurzfassung der Ex-Ante-Bewertung nicht möglich, weitergehende Abschätzungen zum Realitätsgrad dieser Planungen sowie zu möglichen Effekten alternativer Mittelverwendungen vorzunehmen. Dies wird für die Langfassung nachgeholt.

Insgesamt ist die Strategie plausibel und steht im Einklang mit den Ergebnissen der Sozioökonomischen sowie der SWOT-Analyse. Auffallend ist – auch im Vergleich zu den Mittelansätzen anderer Länder-OPs – die vergleichsweise geringe Dotierung der Aufwendungen für die nachwachsende Generation im Schwerpunkt B. Dies umso mehr, als Hamburg besondere Probleme bei Schulabbrechern aber auch der Integration von jungen Migranten und beim betrieblichen Ausbildungsplatzangebot hat. Hamburg sollte erläutern, in welchem Umfang im Schwerpunkt C u.U. zusätzlich Maßnahmen für benachteiligte Jugendliche geplant werden.

Positiv hervorzuheben ist, dass Hamburg transnationale Maßnahmen in einem eigenen Schwerpunkt programmiert hat. Nach den kurzen Beschreibungen im OP zu schließen, soll es sich dabei vor allem um Mobilitätsprojekte für Auszubildende und Arbeitnehmer handeln. Inwiefern transnationale Maßnahmen auch dazu beitragen sollen, Innovationen in der Arbeitsmarktpolitik zu entwickeln bzw. zu „importieren“, bleibt aber unklar.

Im Prozess der Ex-Ante-Evaluation hat Hamburg sein Zielsystem gestrafft, dies hat dazu beigetragen, dass die notwendige Konzentration auf wichtige Ziele und Aktionen erfolgt ist.

Querschnittsziele

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

Aus Sicht der Ex-Ante-Evaluation sind die vorgeschlagenen Mechanismen zur Sicherstellung der Chancengleichheit sinnvoll und zielgerichtet. U.U. könnte die im Detail geplante Prozesssteuerung etwas ausführlicher beschrieben werden.

Angesichts der in der sozioökonomischen und der SWOT-Analyse herausgearbeiteten besonderen Problemkonstellationen in einzelnen Stadtgebieten Hamburgs, sind nach Einschätzung der Ex-Ante-Evaluation die zum Thema nachhaltige Stadtentwicklung gemacht werden, nicht ausreichend. Auch die Aussagen zur ökologischen Entwicklung bleiben eher im Unbestimmten.

Berücksichtigung der Ergebnisse der vorangegangenen Förderperiode

In Kapitel 2.4 des OP werden die Erfahrungen der vorangegangenen Förderperiode aufgegriffen. Es erfolgt aber nur teilweise eine Verbindung mit der neuen Strategie. So

wird z.B. nicht ausreichend erwähnt, wie im Schwerpunkt A – Aktion: Weiterbildung von Beschäftigten – mit der Erfahrung aus der vorangegangenen Förderperiode, dass diese Angebote nur sehr schwer umzusetzen sind, umgegangen werden soll.

Auch wäre es sinnvoll zu ergänzen, wie vermieden werden kann, dass geförderte Arbeitslose zwar zunächst integriert werden konnten später aber doch relativ schnell und anhaltend arbeitslos wurden. Ebenfalls ergänzungswürdig sind die Schlussfolgerungen, die man aus EQUIL für die eigene Strategie, vor allem in den Bereichen Transnationalität sowie Mainstreaming gezogen hat. Es fehlt daher auch eine nachvollziehbare **Strategie für Innovation**.

Kohärenz mit den Europäischen Politiken und dem NSRP

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

Die entsprechenden Ausführungen im OP (Kapitel 4.1.3) sind allerdings relativ kurz gehalten. Die in Abbildung 17 des OP enthaltene Übersicht, lässt dagegen klar erkennen, wo Hamburg seine Prioritäten setzt, nicht hingegen welche speziellen europäischen oder nationalen Ziele damit untersetzt werden sollen. Hamburg könnte daher zusätzlich erläutern, wo aufgrund der geplanten Konzentration die entscheidenden Beiträge zu den Gemeinschaftszielen liegen.

Beteiligung der Partner

Es wird erläutert, in welchem Umfang, wann und wie die Partner an der Erstellung des OP beteiligt wurden. Die Angaben lassen erkennen, dass der Partnerschaft breiter Raum eingeräumt wurde.

Die Zusammensetzung des Begleitausschusses für die neue Förderperiode wird es einen breit zusammengesetzten Begleitausschuss geben. Dieser soll auch in der wettbewerblichen Vergabe von Projekten/Vorhaben einbezogen werden. weiterhin werden Unterarbeitsgruppen zum Begleitausschuss, die sich zu spezifischen Themen gründen, eingerichtet.

Monitoring- und Indikatorensystem

Das Programm enthält eine umfassende Erläuterung und auch eine Quantifizierung von spezifischen Zielen sowie der meisten, die diese Ziele unterliegenden Aktionen. Dies ist positiv zu bewerten und war ein wesentlicher Fortschritt im Austausch zwischen Verwaltungsbehörde und Ex-Ante-Evaluation. Es erfolgt ebenfalls eine kurze Beschreibung des Monitoringsystems (Kap. 6.3.)

Keine Hinweise enthält das Programm zu den begleitenden Kontextindikatoren. Es ist aber davon auszugehen, dass auch Hamburg sich an das zwischen Bund und Ländern

vereinbarte und auch der Kommission bereits übermittelte Common-Minimum halten wird, insofern kann im OP auf die Auflistung dieser Variablen verzichtet werden.

4.6.5 Umsetzung der Vorschläge der Ex-Ante-Evaluation

Die ISG hat in mehreren bilateralen und multilateralen – wie oben bereits erläutert – den Programmerstellungsprozess in Hamburg begleitet. Der Schwerpunkt des Austauschs von Meinungen und Vorschlägen bildete die Entwicklung eines nachvollziehbaren und auch überprüfbaren Zielsystems. Die hier von der ISG entwickelten Vorschläge wurden im Wesentlichen umgesetzt. Dies betraf in erster Linie die Ausarbeitung von spezifischen Zielen, sowie die Quantifizierung dieser Ziele sowie der geplanten Aktionen. Im Zuge der Fortentwicklung dieser Systeme durch die Verwaltungsbehörde haben sich allerdings im Zielsystem zusätzliche Ebenen „eingeschlichen“ (z.B. Aktionen und operative Ziele), die etwas verwirrend wirken. Dagegen wurde die ursprünglich genannte große Zahl an Aktionen (44), die den Eindruck entstehen ließen, das Programm würde keine Konzentration beinhalten, erheblich gestrafft (auf 15 bzw. 16). Damit kommt die strategische Ausrichtung wesentlich besser zur Geltung.

Teile, in denen die Ex-Ante-Evaluation noch Ergänzungsbedarf sieht, sind oben im Text jeweils vermerkt.

4.6.6 Fazit zum Programm der Hansestadt Hamburg

Das vorliegende ESF-Programm der Hansestadt Hamburg für die ESF-Interventionen im Zeitraum 2007 – 2013 erfüllt in inhaltlicher Hinsicht die Anforderungen an ein strategisch ausgerichtetes Operationelles Programm, das ausgehend von einer Analyse des wirtschaftlichen und sozialen Umfeldes, der vorhandenen Stärken, auf denen sich aufbauen lässt, und Schwächen, an deren Ursachen gearbeitet werden muss, Lösungsansätze entwickelt.

Die Übergänge von Sozioökonomischer Analyse über die SWOT-Analyse zur Strategie sind stringent, d.h. gut miteinander verbunden.

Die Strategie ist – ausgehend von einer ersten Prüfung, die aufgrund von zeitlichen Restriktionen, vor allem bezogen auf die neu definierten spezifischen sowie ebenfalls neu entwickelten quantifizierten Ziele, innerhalb von einem Arbeitstag erfolgen musste – schlüssig und nachvollziehbar und auf die spezifischen Bedürfnisse in Hamburg angepasst. In der Langfassung der Ex-Ante-Bewertung soll dieser Frage weiter im Detail nachgegangen werden, vor allem wird intensiv untersucht, ob die erwarteten Wirkungen auch realistisch sind und der Mitteleinsatz effektiv geplant ist.

Die Programmziele decken sich mit den Gemeinschaftszielen der EU und dem NSRP und tragen dazu bei, einen europäischen Mehrwert zu erreichen. Die explizite Programmierung von transnationalen Maßnahmen in einem eigenen Schwerpunkt stellt sicher, dass auf diese Handlungsoption auch ein entsprechendes Augenmerk gelenkt wird.

Das Programm konzentriert sich auf wichtige Bereiche und nennt quantifizierte spezifische Ziele sowie Ziele für die einzelnen Aktionen, die über die gesamte Programmperiode eine Steuerung nach Zielen ermöglichen.

5 Mechanismen der Kohärenz und Konsistenz

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

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

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

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

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

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

6 Durchführungssysteme, Partnerschaft

6.1 Durchführungssysteme

6.1.1 Benennung und Aufgaben der Verwaltungsbehörde für das OP

Als Verwaltungsbehörde für das Operationelle Programm wird fungieren:

Behörde für Wirtschaft und Arbeit
Amt Strukturpolitik, Arbeitsmarkt, Agrarwirtschaft
Abt. Arbeitsmarktpolitik
Referat AP 3, Programmsteuerung Europäischer Sozialfonds
Frau Margit Heitmann
Alter Steinweg 4
22049 Hamburg
Tel. (040) 42841-2877, Fax 2954
E-Mail margit.heitmann@bwa.hamburg.de

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

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

Die Intensität der Überprüfungen wird so festgelegt, dass hinreichende Gewähr für die Recht- und Ordnungsmäßigkeit der zugrunde liegenden Vorgänge im Hinblick auf das von der Verwaltungsbehörde für die betreffende Art von Begünstigten und Operationen ermittelte Risiko erlangt wird.

Die Verwaltungsbehörde wird die elektronische Aufzeichnung und Erfassung von Buchführungsdaten zu jedem im Rahmen eines operationellen Programms durchgeführten Vorhaben sowie die Erfassung der erforderlichen Durchführungsdaten für Fi-

nanzverwaltung, Begleitung, Überprüfungen, Prüfungen und Bewertung zu im Rahmen des entwickelten Datenbanksystems INEZ gewährleisten.

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

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

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

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

6.1.2 Benennung und Aufgaben der Bescheinigungsbehörde

Als Bescheinigungsbehörde für das Operationelle Programm wird fungieren:

Behörde für Wirtschaft und Arbeit
Amt Zentralverwaltung
Abt. Finanzen und Controlling
Referat Haushalt und Finanzwesen
Herr Klaus-Jürgen Deichsel
Alter Steinweg 4
22049 Hamburg
Tel. (040) 42841-1656, Fax 427941-166
E-Mail klaus-juergen.deichsel@bwa.hamburg.de

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

Sie wird für die Zwecke der Bescheinigung sicherstellen, dass hinreichende Angaben der Verwaltungsbehörde bzw. der zwischengeschalteten Stellen zu den Verfahren und Überprüfungen für die in den Ausgabenerklärungen geltend gemachten Ausgaben vor-

liegen. Sie wird dabei die Ergebnisse der von der Prüfbehörde oder unter deren Verantwortung durchgeführten Prüfungen berücksichtigen.

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

6.1.3 Benennung und Aufgaben der Prüfbehörde

Als Prüfbehörde für das Operationelle Programm wird fungieren:

Behörde für Wirtschaft und Arbeit
Innenrevision
Herr Martin Sander
Alter Steinweg 4
20459 Hamburg
Tel.: (040) 42841-2802
E-Mail: martin.sander@bwa.hamburg.de

Die Prüfbehörde ist von der Verwaltungsbehörde und der Bescheinigungsbehörde funktionell unabhängig und wird mit der Prüfung des effektiven Funktionierens des Verwaltungs- und Kontrollsystems betraut. Sie ist mit ihrer Aufgabe als Prüfbehörde direkt dem Staatsrat der Behörde für Wirtschaft und Arbeit zugeordnet.

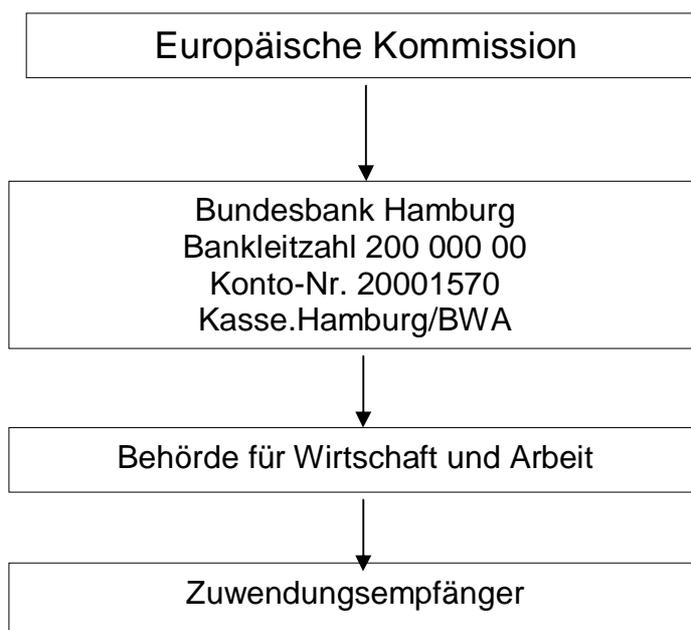
Die Prüfbehörde prüft das effektive Funktionieren des Verwaltungs- und Kontrollsystems für das operationelle Programm, um sicherzustellen, dass Vorhaben anhand geeigneter Stichproben im Hinblick auf die geltend gemachten Ausgaben geprüft werden. Sie wird der Kommission innerhalb von neun Monaten nach Genehmigung des operationellen Programms eine Prüfstrategie vorlegen, aus der hervorgeht, welche Stellen die Prüfungen gemäß den Buchstaben a und b des Art. 62 der Verordnung Nr. 1083/2006 durchführen, welche Methoden sie verwenden und nach welchem Verfahren die Stichproben für die Prüfung von Vorhaben ausgewählt werden, und die außerdem einen indikativen Zeitplan für die Prüfungen enthält, um sicherzustellen, dass die wichtigsten Stellen geprüft werden und die Prüfungen gleichmäßig über den Programmzeitraum verteilt sind.

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

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

6.1.4 Zahlungsströme

Abbildung 18: Zahlungsströme



6.1.5 Begleitausschuss, Beteiligung der regionalen Partner an der Umsetzung des Programms

Es wird analog zur Förderperiode 2000 bis 2006 zwei an der Programmumsetzung beteiligte Ausschüsse geben. Es handelt sich dabei um den ESF-Behördenausschuss mit den die für die Programmumsetzung relevanten Hamburger Fachbehörden (Senatskanzlei, Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt, Behörde für Bildung und Sport, Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz sowie Behörde für Wissenschaft und Forschung sowie die Behörde für Wirtschaft und Arbeit als Fondsverwalterin), der Arbeitsagentur Hamburg sowie der Arbeitsgemeinschaft SGB II. Im Beratenden ESF-Ausschuss sitzen neben den Mitgliedern des ESF-Behördenausschusses die Wirtschafts- und Sozialpartner (DGB, Unternehmensverband Nord, Handels- und Handwerkskammer, Landesfrauenrat, Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtsverbände). Der letztgenannte Ausschuss wird gleichzeitig die Rolle des Begleitausschusses in Hamburg übernehmen.

Der Begleitausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung. Er wird die effektive und ordnungsgemäße Durchführung der Programmumsetzung überwachen und die in Artikel 65 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 genannten Aufgaben wahrnehmen.

6.1.6 Zeitplan für die Berichterstattung – Monitoring und Evaluation

Gemäß Artikel 67 der VO 1083/2006 wird die Verwaltungsbehörde der Kommission jährlich zum 30. Juni einen Durchführungsbericht vorlegen, beginnend mit dem Jahr 2008. Ein abschließender Bericht über die Durchführung des operationellen Programms wird der Kommission bis zum 31. März 2017 vorgelegt werden. Die Berichte werden jeweils die in Absatz 2 des Artikels 67 genannten Informationen enthalten.

Die Prüfbehörde wird der Kommission gemäß Artikel 62, Absatz 1 der VO 1083/2006 von 2008 bis 2016 jährlich zum 31. Dezember des Jahres einen Kontrollbericht über die durchgeführten Kontrollen und die festgestellten Mängel übermitteln.

Die Bescheinigungsbehörde wird der Kommission gemäß Artikel 61 der VO 1083/2006 bescheinigte Ausgabenerklärungen und Zahlungsanträge vorlegen, beginnend ab 2008 jeweils zum 31. März eines Jahres.

Die ESF-Intervention wird begleitend evaluiert. Dies bedeutet, dass in dem Förderzeitraum 2007 bis 2013 keine Halbzeitbewertung und Aktualisierung der Halbzeitbewertung durchgeführt werden. Vielmehr ist beabsichtigt, einzelne Vorhaben oder Förderrichtlinien zu evaluieren. Dies kann bei Bedarf, aber auch in regelmäßigen Zeitabständen erfolgen. Ein Arbeits- und Zeitplan für die vorzunehmenden Evaluierungen wird in Abstimmung mit den Partnern nach der Genehmigung des Programms erarbeitet und der Kommission vorgelegt. Die begleitende Evaluation wird nach den Regeln über die öffentliche Auftragsvergabe ausgeschrieben, um den Sachverstand externer Experten zu gewinnen.

6.1.7 Verfahren zur Umsetzung

Das Prinzip der Partnerschaftlichkeit mit Beteiligung der Sozialpartner und Wohlfahrtsverbände an der ESF-Umsetzung hat sich bewährt. Der Beratende Ausschuss (zukünftig: Begleitausschuss) wird zur Vorbereitung auf die Programmperiode 2007 bis 2013 einen Arbeitsplan erstellen, der die Vorhaben definiert, die kurz- und mittelfristig durch Wettbewerbsverfahren vergeben werden sollen. Durch die stärkere Steuerung auf Programmebene und den Aufbau eines zielorientierten Controllings werden die Sozialpartner besser einbezogen. In Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und Wohlfahrtsverbänden soll im Beratenden Ausschuss (zukünftig: Begleitausschuss) über den Fortgang der Umsetzung des ESF, die Ergebnisse der Arbeitsgruppen, des Controllings und der Evaluation beraten werden. Damit wird auch die Vorgabe der EU, in der neuen Förderperiode Good Governance und Partnerschaft stärker zu beachten, erfüllt.

Das bisher praktizierte Verfahren der Antragstellung und Projektförderung soll noch stärker programmatisch gesteuert werden. Zur Steigerung von Effektivität, Effizienz, Transparenz sollen für die Maßnahmen klare Leistungsbeschreibungen, Ziele und Erfolgserwartungen entwickelt werden.

Die Leistungsbeschreibungen einschließlich Zielvorgaben sollen von thematisch ausgerichteten Arbeitsgruppen entwickelt werden (z.B. Familie, Migranten, Weiterbildung, Geringqualifizierte). In den Arbeitsgruppen sind die Fachbehörden (einschließlich Agentur für Arbeit) vertreten. Die Leitung der Arbeitsgruppen richtet sich nach dem inhaltlichen Schwerpunkt der dort behandelten Maßnahmen. Die Verantwortung für ressortübergreifende Themenstellungen muss verabredet werden, wobei die grundsätzliche Zuständigkeit und Verantwortung bei der fondsverwaltenden Behörde für Wirtschaft und Arbeit verbleibt. Die in den Arbeitsgruppen entwickelten Leistungsbeschreibungen für die operativen Maßnahmen werden im Behördenausschuss beraten und beschlossen. Sie bilden die Grundlage für Wettbewerbsverfahren, in dem die Träger der geplanten Vorhaben ermittelt werden.

6.2 Publizitätsmaßnahmen zum Operationellen Programm

Folgende Zielgruppen sollen durch Materialien, unterschiedlichen Öffentlichkeitsaktionen sowie Veranstaltungen erreicht werden:

- Fachpublikum, u.a. Wirtschafts- und Sozialpartner
- Fachöffentlichkeit, u.a. Bildungs- und Forschungseinrichtungen
- Bildungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsunternehmen
- Bürgerschaft und Bezirksparlamente
- Bevölkerung der Freien und Hansestadt Hamburg (Metropolregion Hamburg)
- Einrichtungen, Informationsstellen, Verbände mit europaspezifischen Angeboten, wie z.B. Infopoint Europa

Folgende Medien und Art der Materialien sollen zum Einsatz kommen:

- Internetsite www.esf-hamburg.de als zentrales Informations- und Kommunikationsmedium für alle Zielgruppen
- Spezifische Sites für „geschlossene Zielgruppen“ wie Projektträger, Fachbehörden o.ä.
- Gedruckte Produkte wie Flyer z.B. mit Ansprechpartnern, ESF-Programminformationen, ESF-geförderten Projekten
- Filme/Präsentationen

Folgende Veranstaltungsangebote sind geplant:

- Ausstellungen/Messen an unterschiedlichen Orten
- Präsentationen in öffentlich zugänglichen Orten, wie z.B. in Wartebereichen von Beratungsstellen zur Visualisierung der „Europäischen Förderung“ bei der Bevölkerung
- Fachveranstaltung
- Veranstaltungen unterschiedlicher Art nach Maßgabe der Rahmenbedingungen zur jährlichen Europawoche

6.3 EDV-System und Datenaustausch mit der Kommission

6.3.1 EDV-System für die Abwicklung der Finanzierung und des Monitoring

Mit dem für die Freie und Hansestadt Hamburg entwickelten EDV-System INEZ wird auch die Verwaltung des ESF-OP erfolgen. Es werden auf Ebene des Programms und der Schwerpunkte alle Sollvorgaben erfasst. Die Ist-Werte (abgerechnete und gebundene Mittel) auf der Ebene der Einzelmaßnahmen werden aggregiert und den Sollwerten gegenübergestellt.

Mit dem System werden alle Bewilligungen bearbeitet und damit auch die entsprechenden Finanztransaktionen ausgeführt. Darüber hinaus werden alle Begünstigten veranlasst, ihre teilnehmerbezogenen Daten im Rahmen einer web-basierten Anwendung in dieses Verfahren einzugeben. Diese Angaben werden fortlaufend überwacht, so dass kurzfristige Aussagen über den aktuellen Programmverlauf möglich sind.

Systemseitig ist die Datenübergabe an die EU im Förderzeitraum 2007 bis 2013 sowohl mittels der Web-Applikation von SFC2007 als auch mittels der Web-Dienste von

SFC2007 vorgesehen. Die Programmierung einer Schnittstelle zum Verfahren SFC wird zu gegebener Zeit geprüft.

6.3.2 Elektronischer Datenaustausch mit der Kommission

Die Verordnungen der Kommission erfordern, dass der Austausch jeglicher Informationen zwischen der Kommission und den Verwaltungsbehörden auf elektronischem Weg erfolgt. Der Gebrauch des von der Kommission entwickelten computergestützten Systems SFC2007 ist verbindlich vorgeschrieben und soll die Umsetzung des Abschnitts 7 der Durchführungsverordnung ermöglichen.

Verwaltungs-, Bescheinigungs- und Prüfbehörde für die Programmumsetzung des ESF, Ziel 2, werden jeweils einen entsprechenden Zugang zum SFC beantragen, um ihre Berichte direkt der Kommission zu übermitteln. Zu Beginn der Programmumsetzung wird dies durch manuelle Eingabe erfolgen, die Programmierung einer Schnittstelle wird geprüft.

7 Indikativer Finanzplan

7.1 Indikativer Finanzplan für die gesamte Förderperiode mit Interventionsätzen

Tabelle 30: Indikativer Finanzplan 2007-2013

Schwerpunkte	Gemeinschaftsbeteiligung	Nationale Beteiligung	Aufteilung der Nationalen Beteiligung		Mittel gesamt	Beteiligungssatz
			Öffentliche Mittel	Private Mittel		
Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	22.788.222	22.788.22	12.533.522	10.254.700	45.576.444	50%
Verbesserung des Humankapitals	31.903.512	31.903.512	31.903.512		63.807.024	50%
Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	27.345.867	27.345.867	27.345.867		54.691.734	50%
Transnationale Maßnahmen	5.469.173	3.646.115	3.646.115		9.115.288	60%
Technische Hilfe	3.646.116	3.646.116	3.646.116		7.292.232	50%
Gesamt	91.152.890	89.329.832	79.075.132	10.254.700	180.482.722	50,5%

7.2 Finanzplan mit Jahrest ranchen

Tabelle 31: Finanzplan nach Jahren

Jahr	Strukturfonds (ESF)	Gesamt
2007 In Regionen ohne Übergangsunterstützung	12.261.154	12.261.154
2008 In Regionen ohne Übergangsunterstützung	12.506.377	12.506.377
2009 In Regionen ohne Übergangsunterstützung	12.756.504	12.756.504
2010 In Regionen ohne Übergangsunterstützung	13.011.634	13.011.634
2011 In Regionen ohne Übergangsunterstützung	13.271.867	13.271.867
2012 In Regionen ohne Übergangsunterstützung	13.537.304	13.537.304
2013 In Regionen ohne Übergangsunterstützung	13.808.050	13.808.050
Insgesamt 2007 – 2013	91.152.890	91.152.890