

Arbeitsmarktpolitische Strategie zum Einsatz des ESF in der Metropolregion Hamburg

**Schwerpunkte des regionalen Entwicklungsplans für den
Europäischen Sozialfonds Ziel 3 (2000 - 2006)**



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds



Freie und Hansestadt Hamburg

1	Strategische Anforderungen für die Metropolregion Hamburg	4
1.1	Verknüpfung der strategischen Anforderungen mit den Zielen der Beschäftigungspolitischen Leitlinien, des Nationalen Aktionsplans und den Politikbereichen des ESF	6
1.1.1	Beschäftigungspolitische Leitlinien	7
1.1.2	Nationaler Aktionsplan	7
1.1.3	Die Politikbereiche des ESF	8
1.2	Strategisches Konzept: Förderung und Begleitung des Strukturwandels	8
1.2.1	Systemkomponente	8
1.2.2	Aktivitätskomponente	10
2	Strategie zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds Ziel 3 in Hamburg	11
2.1	Strategische Rahmenbedingungen	11
2.2	Handlungsschwerpunkte	11
	Politikbereich A: Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik (Programmanteil = 40 %)	13
	Priorität 1: Integration von Jugendlichen in das Erwerbsleben	13
	Maßnahme 1: Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und Verhinderung der Langzeitarbeitslosigkeit bei Jugendlichen	13
	Priorität 2: Aktive Maßnahmen zur Verhinderung von LZA bei Erwachsenen	14
	Maßnahme 2: Qualifikation, Information und Beratung	14
	Maßnahme 3: Förderung der Beschäftigung	14
	Politikbereich B: Gesellschaft ohne Ausgrenzung (Programmanteil = 20 %)	15
	Priorität 3: Bekämpfung der LZA, unter besonderer Berücksichtigung älterer Arbeitsloser und von Personen mit besonderen Integrationsproblemen	15
	Maßnahme 4: Qualifikation, Information und Beratung	15
	Maßnahme 5: Förderung der Beschäftigung	16
	Politikbereich C: Berufliche und allgemein. Bildung, lebenslanges Lernen (Programmanteil = 8 %)	17
	Priorität 4: Verbesserung der Systeme der berufl. Aus- und Weiterbildung und Modellversuche zur Verringerung des Schulabbruchs	17
	Maßnahme 6: Verbesserung der Systeme	17
	Politikbereich D: Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist (Programmanteil = 17 %)	18

Priorität 5: Erhöhung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und der Beschäftigten, Verhinderung von Arbeitslosigkeit.....	18
Maßnahme 7: Berufliche Weiterbildung, Qualifikation, Information und Beratung, Organisations- und Arbeitszeitentwicklung	18
Maßnahme 8: Verhinderung von Arbeitslosigkeit - Kurzarbeit und Qualifikation.....	19
Priorität 6: Förderung des Unternehmergeistes - Information, Beratung zur Vorbereitung der Existenzgründung, Coaching von Existenzgründern.....	19
Maßnahme 9: Förderung des Unternehmergeistes	19
Politikbereich E: Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Programmanteil = 10 %)	20
Priorität 7: Förderung der Chancengleichheit	20
Maßnahme 10: Qualifikation, Information und Beratung, Förderung der Beschäftigung und Existenzgründungen.....	20
Politikbereich F: Lokales Kapital für soziale Zwecke (Programmanteil = 1 %)	21
Maßnahme 11: Kleinprojekte zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und der lokalen/sozialen Entwicklung	21

Arbeitsmarktpolitische Strategie zum Einsatz des ESF in der Metropolregion Hamburg

Schwerpunkte des regionalen Entwicklungsplans für den Europäischen Sozialfonds Ziel 3 (2000 - 2006)

1 Strategische Anforderungen für die Metropolregion Hamburg

Hamburg ist einer der wichtigsten Dienstleistungs-, Handels- und Medienstandorte in der Bundesrepublik und eines der größten Wirtschaftszentren Nordeuropas. Die Freie und Hansestadt ist das wirtschaftliche und kulturelle Zentrum einer Metropolregion, in der rund vier Millionen Menschen leben. Insbesondere auf dem Arbeitsmarkt sind die Verflechtungen zwischen Stadt und Umland eng. Arbeitsplätze wurden ins Umland verlagert, rund jeder dritte Beschäftigte in Hamburg hat dort seinen Wohnsitz. Die Konkurrenzbedingungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt der Kernstadt sind entsprechend hart.

Die wirtschaftliche Entwicklung in den vergangenen zwanzig Jahren in Hamburg war geprägt von enormen strukturellen Umbrüchen. Das Arbeitsplatzangebot in den maritimen Branchen wie dem Schiffbau oder der Schifffahrt oder dem industriellen Sektor ging rapide zurück. Demgegenüber verzeichnete der Dienstleistungssektor, insbesondere das Gesundheitswesen, die Unternehmensdienstleistungen oder die Medienbranche bedeutende Beschäftigungszuwächse. Alles in allem gelang es in den 90er Jahren - beschleunigt durch den Katalysatoreffekt der deutschen Einigung - die dominierende Position des tertiären Sektors weiter auszubauen und die Entwicklungsdynamik der Hamburger Wirtschaft auf dessen Wachstumsfelder auszurichten. Dennoch: Rund jeder vierte Arbeitnehmer in Hamburg ist im industriellen Sektor beschäftigt, der sich im Wettbewerb behauptet.

Abseits normaler konjunktureller Schwankungen ging das Arbeitsplatzangebot in den beiden letzten Jahrzehnten leicht zurück. Seine Struktur hat sich erheblich verändert: Gewerbliche und gering qualifizierte Tätigkeiten verloren zu Gunsten von Dienstleistungstätigkeiten und hochqualifizierten Tätigkeiten weiter an Bedeutung, der Anteil der Teilzeitbeschäftigten nahm zu. Das gesunkene Arbeitsvolumen wurde durch hohe Produktivitätszuwächse mehr als kompensiert: Seit 1980 verzeichnete Hamburg einen realen Zuwachs des Bruttoinlandsprodukts um 34 %.

Im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt wies Hamburg in der Vergangenheit eine inzwischen überwundene leichte Wachstumsücke auf. Der Anstieg des Hamburger BIP blieb um rund ein Viertel hinter dem Zuwachs Westdeutschlands zurück; das Arbeitsplatzangebot ging in Hamburg - allerdings ausgehend von einem hohen Ausgangsniveau - entgegen dem Bundestrend sogar zurück.

Die Beschäftigungsdynamik der Hamburger Wirtschaft bleibt begrenzt. Eine der Ursachen dürfte darin liegen, dass wichtige Wachstumspole des Dienstleistungssektors, die noch in den 80er Jahren Träger des Beschäftigungswachstums waren, inzwischen ihr Potential ausgeschöpft haben und selbst von Arbeitsplatzabbau bedroht sind. Dazu zählen beschäftigungsintensive Branchen wie das Kredit- und Finanzwesen, der Einzel- und Großhandel sowie die öffentliche Verwaltung. In diesen vier Branchen arbeitete vor zehn Jahren noch jeder fünfte Arbeitnehmer in Hamburg.

In den kommenden Jahren wird Hamburg vor großen Herausforderungen stehen. Der Strukturwandel wird seinen Schwerpunkt in den Dienstleistungsbereich verlagern, der wie ehemals der industrielle Sektor vor großen Umbrüchen steht. Mit dem Übergang zur Informations- und Wissensgesellschaft und der allgemeinen Durchsetzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien wird sich die Arbeitslandschaft tiefgreifend verändern. Veränderte Formen der Erwerbsstruktur, eine weitere Flexibilisierung der Zeitstrukturen, das Vordringen der Zeitarbeit und neue Modelle der Arbeitsorganisation werden die Folge sein. Hamburg wird seine dominierende Position als Dienstleistungsmetropole nur halten und in

den Wachstumsfeldern der Neuen Medien und verwandter Branchen nur expandieren können, wenn die Bereitschaft bei den beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen besteht - oder erzeugt wird - sich den absehbaren Veränderungen der Arbeitswelt zu stellen und sich im Sinne einer „learning society“ den zukünftig rapide wechselnden beruflichen Anforderungen durch kontinuierliche und selbstverantwortliche berufliche Fortbildung anzupassen.

In den 80er und 90er Jahren wurde der Strukturwandel in Hamburg noch weitgehend - begünstigt durch die demographischen Rahmenbedingungen - über den „Ersatz“ nicht mehr konkurrenzfähiger Arbeitnehmer durch jüngere und qualifizierte Kräfte bewerkstelligt. Vorruchstand, 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. 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 sich stabilisierende 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 gilt es, den absehbaren Strukturwandel in Wirtschaft und Gesellschaft offensiv zu begleiten und zu unterstützen und als Chance zu begreifen, seine Konkurrenzposition als Dienstleistungsanbieter zu festigen und neue Wachstumsfelder zu erschließen.

Aus diesem Blickwinkel und unter den beschriebenen Rahmenbedingungen lassen sich dann unmittelbar folgende Anforderungen an die Hamburger Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ableiten:

- (1) **Förderung der wirtschaftlichen Expansion in den Wachstumsfeldern** des Dienstleistungssektors (wie z.B. dem IT- und Medienbereich, den Logistik-Dienstleistungen, dem Non-Profit-Sektor oder dem sozialwirtschaftlichen Bereich) und des industriellen Sektors (wie z.B. der Biotechnologie und der Luftfahrt). Hier gilt es durch Erleichterung von Existenzgründungen, die Förderung des Einsatzes neuer IuK-Techniken oder die Vermittlung von anwendungsorientierten spezifischen Qualifikationen für Arbeitnehmer die vorhandene Dynamik zu fördern, zusätzliche Beschäftigungsfelder zu erschließen und den Bedarf der Betriebe an qualifizierten Arbeitskräften zu decken. Im Sinne einer präventiv-antizipierenden Wirtschafts- und Qualifizierungspolitik sind wachstumsfördernde spezifische Bedarfe von Branchen, Betrieben und Beschäftigten durch geeignete Maßnahmen frühzeitig zu erkennen, um passgenaue Förderprogramme initiieren zu können. Eine präventive Qualifizierungspolitik wird dafür Sorge tragen, dass die Funktionstüchtigkeit des Systems der Weiterbildung durch die kontinuierliche Qualifizierung der Aus- und Weiterbildner gestärkt wird. Insbesondere die Beschäftigungsmöglichkeiten der Informations- und Wissensgesellschaft gilt es zu erschließen
- (2) **Anpassung der Qualifikation der Beschäftigten und der innerbetrieblichen Arbeitsorganisation** in den tragenden Säulen des Hamburger Dienstleistungssektors und den industriellen Kernbranchen. Der Übergang zur Informations- und Wissensgesellschaft wird in Hamburg insbesondere in den dort dominierenden Unternehmens- und Distributiondienstleistungen zu erheblichen Umwälzungen führen. Strukturelle Umbrüche sind

auch im Bereich der Gesundheitsdienstleistungen zu erwarten. Hier gilt es, die Basis der Hamburger Dienstleistungswirtschaft zu stützen und an neue technologisch-organisatorische Rahmenbedingungen anzupassen. Durch präventive Maßnahmen, die auf der organisatorisch-technischen Ebene der Betriebe ebenso ansetzen wie auf der Ebene der Qualifikationen der Arbeitnehmer sollen die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern gesichert und das Arbeitsplatzangebot stabilisiert werden.

- (3) **Aktivierung des Kreislaufsystems des Arbeitsmarktes und Verbesserung der Zugänge zum Beschäftigungssystem** (vgl. Förderschwerpunkte S. 8) im Sinne einer Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen Arbeitslosenbestand und Beschäftigungssystem, um die dauerhafte Ausgrenzung von nicht wettbewerbsfähigen Arbeitnehmern auszuschließen und die Zugänge in das Beschäftigungssystem zu verbessern. Es gilt, im Rahmen einer präventiven Arbeitsmarktpolitik durch spezifische Qualifizierungsmaßnahmen die individuellen Potentiale der neu zugegangenen Arbeitslosen so auszuschöpfen und/oder zu erhöhen, dass ihre Beschäftigungsfähigkeit auch in Zeiten der Arbeitslosigkeit erhalten wird, ihre Reintegration in den Arbeitsmarkt möglich bleibt und damit Langzeitarbeitslosigkeit vermieden wird. Unter den geänderten demographischen Rahmenbedingungen ist es ein strategisches Erfordernis, einen Prozess einzuleiten, der zum Ziel hat, dass die Betriebe den „Arbeitslosenbestand“ nicht nur als soziale Kategorie sondern als ökonomisch verwertbares Rekrutierungspotential anerkennen und nutzen.

- (4) **Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten** für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit geringem Qualifikationspotenzial, die am stärksten vom Strukturwandel betroffen sind und künftig sein werden. Durch befristete Beschäftigung und Qualifizierung im öffentlich geförderten Beschäftigungssektor soll insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit vermieden und die Beschäftigungsfähigkeit von dauerhafter Ausgrenzung Bedrohter erhöht werden. Die Integration eher gering qualifizierter Arbeitsloser in den allgemeinen Arbeitsmarkt soll durch die Akquisition zusätzlicher Arbeitsplätze sowie die modellhafte finanzielle Bezuschussung der Beschäftigung Geringqualifizierter erhöht werden. Damit sollen zudem die Integrationschancen für diejenigen Teilnehmer und Teilnehmerinnen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen erhöht werden, die von einem erneuten Arbeitslosigkeitsrisiko bedroht sind.

- (5) **Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen.** Dienstleistungsmetropolen wie Hamburg bieten an sich eher günstige Rahmenbedingungen für eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen. Dennoch bleibt gerade in einer Periode strukturellen Wandels der Handlungsbedarf zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen hoch. Dies gilt insbesondere dann, wenn „typische“ Arbeitsplätze von Frauen durch Rationalisierungen gefährdet sind und betriebliche Anpassungen einseitig über eine Flexibilisierung und Marginalisierung der Erwerbsbeteiligung von Frauen vollzogen werden. Im Sinne des Gender-Mainstreaming-Ansatzes der EU-Kommission sollen Maßnahmen gefördert werden, die auf die Zielsetzung der Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen, der Beseitigung von Ungleichgewichten in bestimmten Branchen, der Erhöhung der Frauenerwerbsquote sowie der Förderung der Aufnahme unternehmerischer Tätigkeiten durch Frauen ausgerichtet sind.

1.1 Verknüpfung der strategischen Anforderungen mit den Zielen der Beschäftigungspolitischen Leitlinien, des Nationalen Aktionsplans und den Politikbereichen des ESF

Politisch-strategisch ist das operationelle Programm des ESF eine komplementäre Ergänzung der Hamburger Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik. Vorrangig sollen die Pro-

gramme und Projekte des ESF dazu eingesetzt werden, Vernetzungen zwischen den einzelnen Aktionsfeldern der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik zu schaffen und diese gezielt auf die spezifischen Bedarfe der Betriebe auszurichten. In diesem Sinne dient der ESF als Katalysator für eine Anpassung des vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums an die strategischen Erfordernisse der Metropolregion Hamburg.

Voraussetzung dazu ist eine Kongruenz von Inhalten und Zielen der beschäftigungspolitischen Leitlinien, des Nationalen Entwicklungsplans und der Politikbereiche des ESF auf der einen Seite und den aus der Analyse der Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung sowie der Einschätzung der zukünftigen Entwicklungstrends abgeleiteten strategischen Anforderungen der Hamburger Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik auf der anderen Seite.

1.1.1 Beschäftigungspolitische Leitlinien

Die beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Kommission beschreiben den Rahmen und die Leitziele europäischer Beschäftigungspolitik und formulieren - orientiert an den vier Pfeilern der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit und der Chancengleichheit - konkrete Anforderungen an die nationalen Beschäftigungspolitiken.

Gefordert wird insbesondere eine Konkretisierung des präventiven Ansatzes der Arbeitsmarktpolitik, der verstärkte Erwerb von IuK-Kenntnissen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Einbeziehung der Sozialpartner in die Modernisierung der Arbeitsorganisation und die Stärkung der Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und der lokalen Akteure bei der Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene.

Die wesentlichen Empfehlungen der Kommission zur Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten sind:

- (1) die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit,
- (2) die Verhütung der Langzeitarbeitslosigkeit bei Erwachsenen,
- (3) die Förderung eines Partnerschaftskonzepts, das Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Erleichterung des Einstiegs in den Arbeitsmarkt vorsieht,
- (4) Lebensbegleitendes Lernen
- (5) die Erleichterung des Übergangs von der Schule zum Beruf
- (6) die Schaffung eines Arbeitsmarktes, der allen offen steht,
- (7) die Nutzung neuer Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen, insbesondere im Dienstleistungssektor,
- (8) die Modernisierung der Arbeitsorganisation,
- (9) die Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen,
- (10) Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt,

Die Empfehlungen der Kommission haben damit zwei klare Stoßrichtungen: Das Beschäftigungspotential soll durch integrationsfördernde Maßnahmen für Jugendliche, Langzeitarbeitslose, Schulentlassene, Frauen oder Ältere aktiviert werden, gleichzeitig soll die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen beim Übergang in die Dienstleistungs- und Kommunikationsgesellschaft erhöht werden. Dies sind auch die eindeutigen Akzente des operationellen Programms in Hamburg.

1.1.2 Nationaler Aktionsplan

Das Schwergewicht der Handlungsfelder der Bundesregierung liegt eher auf der makroökonomischen Ebene; dort sollen die Rahmenbedingungen für mehr Wachstum und Beschäftigung geschaffen werden. Eindeutige Prioritäten liegen auch in der Stärkung des präventiven Ansatzes in der Arbeitsmarktpolitik, in der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und in der Schaffung neuer Beschäftigungschancen im Dienstleistungsbereich - Bereichen also, die

exakt den aktuellen strategischen Anforderungen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik für Hamburg entsprechen.

Im Mittelpunkt des nationalen Aktionsplans der Bundesregierung stehen folgende Handlungsfelder:

- (1) Reform der Einkommens- und Unternehmensbesteuerung zur Stärkung der Binnenkonjunktur und Investitionskraft der Unternehmen;
- (2) ökologische Steuerreform, die die Lohnnebenkosten senkt und Impulse für zukunftsfähige Produkte und Technologien gibt;
- (3) konjunkturgerechte und solide Finanzpolitik
- (4) verbessertes Zusammenspiel zwischen Finanzpolitik, Geldpolitik und Lohnentwicklung
- (5) Verstärkung der finanziellen Ausstattung der aktiven Arbeitsmarktpolitik
- (6) Stärkung des präventiven Ansatzes in der Arbeitsmarktpolitik
- (7) Modernisierung des Staates mit dem Ziel, bürokratische Hemmnisse abzubauen
- (8) Stärkung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit insbesondere von KMU
- (9) Schaffung neuer Beschäftigungschancen insbesondere im Dienstleistungsbereich und im Bereich der Informations- und Kommunikationswirtschaft
- (10) Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Erwerbsleben

1.1.3 Die Politikbereiche des ESF

Der ESF setzt für die Förderperiode 2000-2006 seine Schwerpunkte in sechs Politikbereichen, denen jeweils spezifische Ziele zugeordnet sind:

- (1) Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Bekämpfung und Verhütung von Arbeitslosigkeit sowie Förderung der Beschäftigungsfähigkeit
- (2) Förderung der gesellschaftlichen Eingliederung
- (3) Entwicklung von Systemen der lebenslangen allgemeinen und beruflichen Bildung
- (4) Förderung der Anpassungsfähigkeit und des Unternehmergeistes
- (5) Spezifische Maßnahmen für Frauen
- (6) Lokales Kapital für soziale Zwecke.

Die spezifischen Ziele der Politikbereiche des ESF konzentrieren sich auf Prävention, Integration und Anpassung. Sie richten sich an Betriebe, Beschäftigte und Arbeitslose. Die Umsetzung der Ziele des ESF setzt zwingend den Aufbau von Strukturen und Systemen voraus, die im Sinne von Netzwerken sowie Informations- und Monitoringsystemen geeignet sind, die spezifischen regionalen Handlungsbedarfe der Arbeitsmarktpolitik zu ermitteln und darauf aufbauend geeignete arbeitsmarktpolitische Aktivitäten operational umzusetzen.

Dies sollte auch für die Entwicklung eines strategischen Konzepts zur Operationalisierung des ESF-Programms in Hamburg handlungsleitend sein.

1.2 Strategisches Konzept: Förderung und Begleitung des Strukturwandels

Die strategischen Anforderungen der Hamburger Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sollen in Übereinstimmung mit den Zielen der beschäftigungspolitischen Leitlinien, des Nationalen Aktionsplans und der Politikbereiche des ESF im regionalen Entwicklungsplan in einem strategischen Gesamtkonzept umgesetzt werden, das unter der Überschrift „**Förderung und Begleitung des Strukturwandels**“ zwei Komponenten umfasst, eine Systemkomponente und eine Aktivitätskomponente. In der Förderperiode 2000-2006 des ESF werden beide Komponenten parallel bearbeitet und sich wechselseitig ergänzen. In beiden Komponenten ist der Gender-Mainstream Ansatz als durchgängiges Leitbild zu integrieren.

1.2.1 Systemkomponente

Die Umsetzung eines strategischen Gesamtkonzeptes zur Förderung und Begleitung des Strukturwandels erfordert die Verknüpfung unterschiedlichster Politikansätze auf der operati-

ven Ebene. Diese Politikansätze richten sich an unterschiedliche Adressaten - Betriebe, Beschäftigte, Arbeitslose, Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger - und sie werden von unterschiedlichen Partnern verantwortet - Behörden, Arbeitsverwaltung, Institutionen der Wirtschaft, Sozialpartner.

Um für ein strategisches Gesamtkonzept Handlungsstrategien und Aktionsfelder festlegen zu können, gilt es die vorhandenen Systeme der Weiterbildung, Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung in ihrer Effektivität und Effizienz zu stärken. Eine Grundvoraussetzung dazu ist der Aufbau von Informations-, Organisations- und Managementstrukturen, die zwischen den beteiligten Partnern einen Konsens über die Zweckmäßigkeit, die Art und den Umfang operativer Aktionen schaffen und auf den verschiedenen Ebenen regionaler Aktivitäten die Umsetzung und Koordination dieser operativen Aktionen gewährleisten. Ziel ist es,

- im Rahmen eines „Frühwarnsystems“ den Strukturwandel konkret zu verorten, Wachstumsfelder im Dienstleistungsbereich und der Industrie zu identifizieren, um die wirtschaftliche Expansion zu unterstützen, aber auch die negativen Begleiterscheinungen des Strukturwandels einzuschätzen, um rechtzeitig präventive Gegenmaßnahmen einleiten zu können,
- die (Qualifizierungs-)Bedarfe der Betriebe, spezifischer Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitslosen zu ermitteln und zu konkretisieren,
- ungenutzte Beschäftigungspotentiale insbesondere für gering qualifizierte Arbeitnehmer zu identifizieren und zu aktivieren,
- die Funktionstüchtigkeit des Systems der Aus- und Weiterbildung langfristig durch die Anpassung des Qualifikationsniveaus der in der Aus- und Weiterbildung Tätigen zu sichern,
- das Angebot an beschäftigungs- und qualifizierungsfördernden Maßnahmen an die ermittelten Bedarfe quantitativ und qualitativ anzupassen,
- in allen Aktivitätskomponenten den Gender-Mainstreaming-Ansatz als Leitbild in das Projektmanagement zu integrieren. Frauen sind entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen an den Fördermaßnahmen zu beteiligen.

Als **Instrumente** sollen hierfür eingesetzt werden:

- auf der Ebene der Informationsbeschaffung, Analyse und Initiierung von Aktivitäten:
 - (1) ein regionalisiertes IAB-Panel, das die strukturelle Entwicklung der Hamburger Wirtschaft, insbesondere im Bereich der Personalentwicklung und -politik analysiert, beschreibt und verortet, Wachstumsfelder identifiziert und in ihren Bedarfen erfasst und damit die Basis liefert für die Entscheidung über die Schwerpunkte strategischer Aktivitäten zur Förderung und Begleitung des Strukturwandels.
 - (2) ein Branchenmonitoring im Sektor der eher geringen Qualifikationen und Entlohnungen, das die konkreten Personalbedarfe der dort angesiedelten Betriebe ermittelt und damit Anhaltspunkte für spezifische Aktivitäten der Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger liefert.
 - (3) sogenannte Assessment-Verfahren, die für Arbeitslose mit besonderen Wiedereingliederungsproblemen auf der Basis einer individuellen Potenzialanalyse Orientierungs- und Beratungsangebote unterbreiten und konkrete Wiedereingliederungspläne entwickeln, um sie vor Langzeitarbeitslosigkeit zu schützen.
- auf der Ebene der Entwicklung regionaler Netzwerke:
 - (4) regionale und überregionale Qualifizierungs- und Weiterbildungsverbände, die in der Lage sind, die ermittelten Bedarfe der Betriebe und Arbeitnehmer an beruflicher Qualifizierung insbesondere in den Wachstumsfeldern zu decken,

- (5) räumliche und sektorale Kompetenzzentren, die Anlaufstelle für Betriebe sind, die konkrete Bedarfe an betrieblicher Beratung im Bereich der Arbeitsorganisation und Arbeitnehmerqualifizierung haben.
- (6) Strukturelle Weiterentwicklung von Ausbildungs- und Beschäftigungssystemen.

Alle diese Instrumente haben den Charakter von institutionalisierten Strukturen, die systematisch Entwicklungen und Bedarfe von Branchen, Betrieben, Arbeitnehmern und Arbeitslosen analysieren und beschreiben, um dann im Rahmen eines koordinierten Gesamtkonzepts konkrete Aktivitäten und Projekte auf der operativen Ebene auslösen und durchsetzen zu können.

Zur Unterstützung dieser Ansätze sollen analog den Zielen des Regierungsprogramms des Hamburger Senats die unterschiedlichen Fachpolitiken stärker und enger verknüpft werden, dabei steht insbesondere eine intensivere Abstimmung von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik mit anderen Strukturpolitiken wie Ausbildungspolitik, Stadtentwicklung, Armutsbekämpfung, der privaten Wirtschaft und der Wirtschafts- und Standortpolitik im Blick.

Effizient und effektiv im Sinne des strategischen Gesamtkonzepts zur Förderung und Begleitung des Strukturwandels wirken diese Instrumente nur, wenn sie in ein lokales Netzwerk der Kommunikation und Entscheidungsfindung eingebunden sind, das die wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Akteure und die Träger der Freien Wohlfahrtspflege repräsentiert. Das Netzwerk selbst stellt ebenfalls ein Instrument dar, es ist im politischen Raum an die Hamburger Initiative für Arbeit und Ausbildung angebunden.

Die Hamburger Initiative für Arbeit und Ausbildung als das Hamburger Beschäftigungsbündnis von Kammern, Verbänden, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltung und Senat will in verschiedenen Handlungsfeldern durch kooperatives Vorgehen zur Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungsentwicklung in Hamburg beitragen. Es besteht eine enge Verknüpfung zu den zentralen Handlungsfeldern des ESF. Daher können in der Hamburger Initiative für Arbeit und Ausbildung in partnerschaftlicher Kooperation konkrete Projekte im Rahmen der nachfolgenden Schwerpunkte und Handlungsansätze für den ESF entwickelt werden.

1.2.2 Aktivitätskomponente

Die Aktivitätskomponente beschreibt das Bündel von Maßnahmen und Projekten, die auf der operativen Ebene die Aktionsfelder zur Förderung und Begleitung des strukturellen Wandels konkretisieren. Idealtypisch sind diese Maßnahmen und Projekte in Art und Umfang abgeleitet aus den Aktivitäten der Informationssysteme und Netzwerke der Systemkomponente. Die Handlungsschwerpunkte und Aktivitäten richten sich sowohl an Betriebe als auch an Personen.

Im folgenden werden die Handlungsschwerpunkte und Aktivitäten nur stichwortartig beschrieben. Ihre spezifischen Ziele sowie die erwünschten Primär- und Sekundäreffekte - wie z.B. gesundheitsfördernde Auswirkungen oder stadtpolitische Nutzen - bedürfen noch der Präzisierung. Die Konkretisierung der Handlungsansätze wird auf der planerischen Ebene von den jeweils beteiligten Institutionen und Einrichtungen mit Beginn der ESF-Förderperiode eingeleitet; die operative Umsetzung geschieht dann nach Maßgabe von Prioritäten, die vom beratenden Ausschuss festgelegt werden.

2 Strategie zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds Ziel 3 in Hamburg

2.1 Strategische Rahmenbedingungen

Die dem neuen ESF-Ziel 3 zugrundeliegenden 6 Politikbereiche stellen Interventionsansätze dar, die sich im regionalen Kontext als Konkretisierung der beiden Ebenen der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS: beschäftigungspolitische Leitlinien/Nationaler Aktionsplan) verstehen lassen.

Dementsprechend sollen die strategischen Anforderungen der Hamburger Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Übereinstimmung mit den Zielen der beschäftigungspolitischen Leitlinien, des Nationalen Aktionsplans und der Schwerpunkte des ESF im regionalen Entwicklungsplan in einem strategischen Gesamtkonzept umgesetzt werden, das - wie oben dargestellt - unter der Überschrift „**Förderung und Begleitung des Strukturwandels**“ zwei Komponenten umfasst, eine Systemkomponente und eine Aktivitätskomponente.

- **Systemkomponente:** Die Umsetzung eines strategischen Gesamtkonzeptes zur Förderung und Begleitung des Strukturwandels erfordert die Verknüpfung unterschiedlicher Politikansätze auf der operativen Ebene. Diese Politikansätze richten sich an unterschiedliche Adressaten - Betriebe, Beschäftigte, Arbeitslose, Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger - und sie werden von unterschiedlichen Partnern verantwortet - Behörden, Arbeitsverwaltung, Institutionen der Wirtschaft, Sozialpartner.
- Die **Aktivitätskomponente** beschreibt das Bündel von Maßnahmen und Projekten, die auf der operativen Ebene die Aktionsfelder zur Förderung und Begleitung des strukturellen Wandels konkretisieren. Idealtypisch sind diese Maßnahmen und Projekte in Art und Umfang abgeleitet aus den Aktivitäten der Informationssysteme und Netzwerke der Systemkomponente. Die Handlungsschwerpunkte und Aktivitäten richten sich sowohl an Betriebe als auch an Personen.

Die Spezifizierung der in 22 Leitlinien der EBS vorgegebenen Ziele erfolgt nach Maßgabe der oben genannten Grundsätze der Hamburger ESF-Strategie. Die einzelnen Politikbereiche verfolgen jeweils eine bestimmte Interventionslogik; sie unterscheiden sich in der Kombination von gewähltem Ansatz (kurativer bzw. präventiver Ansatz), Zielgruppen/Adressaten (Personen, Betriebe, Systeme) und Maßnahmetypen.

Als alle Politikbereiche übergreifende ausdrückliche **Querschnittsorientierung** dient das Ziel der "Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern" ("**Gender-Mainstreaming**"). Generell gilt es, die Beschäftigungsfähigkeit aller Zielgruppen zu verbessern. Darüber hinaus werden bei der Gestaltung der Politikbereiche wie im Zuge der Projektauswahl folgende Aspekte als **integrierende Perspektiven** zu beachten sein:

- ein möglichst abgestimmtes und koordiniertes Handeln der Akteure auf Quartiersebene;
- eine substantielle Verknüpfung mit quartiersbezogenen Ansätzen sozialer Stadtteilentwicklung;
- zur Förderung gleicher Zugangschancen zum Arbeitsmarkt sollten die spezifischen Lebenslagen sozial benachteiligter Gruppen, Behinderter sowie anderweitig Benachteiligter sowohl bei aktiven wie bei präventiven Maßnahmen besonders berücksichtigt werden;
- schließlich kommt dem Ansatz territorialer Beschäftigungspakte als Verbund relevanter regionaler Akteure über alle Politikbereiche hinaus eine wichtige Konsens- und Initiativfunktion insbesondere im Kontext der 'Hamburger Initiative für Arbeit und Ausbildung' zu.

2.2 Handlungsschwerpunkte

Im folgenden werden Handlungsschwerpunkte und Aktivitäten ESF-kofinanzierter Maßnahmen - unter Berücksichtigung der Rahmenvorgaben der Europäischen Kommission - nur

stichwortartig beschrieben. Da die von der Europäischen Kommission verwendete Systematisierung der Fördermöglichkeiten nach Politikbereichen, Prioritäten und Maßnahmen in unterschiedlicher Weise Instrumente, Zielgruppen und Einsatzfelder kombiniert, können in einzelnen Maßnahmen zum Teil ähnliche Ansätze gefördert werden.

Wie oben erläutert wird die Konkretisierung der Handlungsansätze auf der planerischen Ebene von den jeweils beteiligten Institutionen und Einrichtungen mit Beginn der ESF-Förderperiode eingeleitet; die operative Umsetzung geschieht dann nach Maßgabe von Prioritäten, die vom Beratenden Ausschuss bzw. vom Ausschuss der Fachbehörden festgelegt werden.

Politikbereich A: Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik **(Programmanteil = 40 %)**

Priorität 1: Integration von Jugendlichen in das Erwerbsleben

Maßnahme 1: Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und Verhinderung der Langzeitarbeitslosigkeit bei Jugendlichen

Einführung sogenannter Assessment-Verfahren, die für Arbeitslose mit besonderen Wiedereingliederungsproblemen auf der Basis einer individuellen Potenzialanalyse Orientierungs- und Beratungsangebote unterbreiten und konkrete Wiedereingliederungspläne entwickeln, um sie vor Langzeitarbeitslosigkeit zu schützen.

Integration von Jugendlichen und Förderung des Ausbildungsplatzangebotes der Betriebe

- Erhöhung der Integrationschancen für benachteiligte Jugendliche sowie für Jugendliche und Jungerwachsene mit eingeschränkterem Qualifikationspotenzial durch
- Ausweitung des Angebots an betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen
- Verbesserung des Übergangs Schule/außerbetriebliche Ausbildung
- Entwicklung modularisierter Qualifikationsbausteine als Vorbereitung auf eine Ausbildung bzw. als Teil einer Ausbildung sowie durch Erprobung von neuen Ausbildungsgängen
- Frühzeitige Zusammenarbeit mit den Schulen, um benachteiligte Jugendliche rechtzeitig und individuell zu motivieren, über Ausbildungs- und Qualifikationschancen zu informieren und insbesondere das vorwiegend traditionelle Spektrum ausländischer Mädchen bei der Berufswahl um zukunftsfähige, dem Strukturwandel angemessene Ausbildungsgänge zu erweitern.
- Verzahnung der außerschulischen Berufsorientierung und -vorbereitung mit der betrieblichen oder außerbetrieblichen Ausbildung
- Förderung und Begleitung des Übergangs von der außerbetrieblichen Ausbildung in die betriebliche Ausbildung

Förderung der Übergänge von der Ausbildung in die Beschäftigung und Erhöhung der Chancen an der zweiten Schwelle

- durch ergänzende Qualifizierungsangebote, wie z.B. IuK-Technologien, im Medienbereich, Auslandspraktika,
- sowie Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten, insbesondere durch Ausbau überbetrieblicher Ausbildung im Handwerk
- Prävention zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen,
- z.B. durch ausbildungsbegleitende Hilfen zur Erhöhung des Ausbildungserfolgs

Ausschöpfung des regionalen Ausbildungspotentials durch

- Akquisition zusätzlicher Ausbildungsplätze und Erhöhung der Ausbildungsfähigkeit von Betrieben durch den Einsatz von Ausbildungsakquisiteuren und Beratern,
- Vorbereitung und Organisation von Ausbildung durch externes Ausbildungsplatzmanagement,
- Verbesserung des Matchings von ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen und Betrieben

Priorität 2: Aktive Maßnahmen zur Verhinderung von LZA bei Erwachsenen

Maßnahme 2: Qualifikation, Information und Beratung

Förderung der individuellen Eingliederungsplanung

- Entwicklung eines individuellen Eingliederungsplans für alle Arbeitslose innerhalb von 6 Monaten Arbeitslosigkeit
- Einführung sogenannter Assessment-Verfahren, die für Arbeitslose mit besonderen Wiedereingliederungsproblemen auf der Basis einer individuellen Potenzialanalyse Orientierungs- und Beratungsangebote unterbreiten und konkrete Wiedereingliederungspläne entwickeln, um sie vor Langzeitarbeitslosigkeit zu schützen.

Förderung der (Re)Integration durch Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

- abschlussbezogene Qualifizierung über individuelle Förderketten auf der Basis von Modularisierung und Zertifizierung
- Erwerb sozialer Kompetenz und Stärkung der Selbstorganisationspotentiale
- Förderung der beruflichen Grundbildung und multifunktionale Qualifikation
- Neue inhaltliche und raum-zeitliche Lernkonzepte, insbesondere in der Anpassungsqualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter
- Qualifizierung durch Jobrotation

Förderung der Medienkompetenz

- Qualifizierung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen sowie Entwicklung entsprechender Bildungssysteme und -module

Maßnahme 3: Förderung der Beschäftigung

Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten für eher gering qualifizierte Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger/innen

- Einrichtung eines regionalisierten IAB-Panels, das die strukturelle Entwicklung der Hamburger Wirtschaft, insbesondere im Bereich der Personalentwicklung und -politik analysiert, beschreibt und verortet und damit die Basis liefert für die Entscheidung über die Schwerpunkte strategischer Aktivitäten zur Förderung und Begleitung des Strukturwandels.
- Weiterentwicklung des Lohnkostenförderprogramms
- Verbesserte Kooperation zwischen Arbeits- und Sozialämtern, einschließlich externer Arbeitsagenturen
- Erprobung von Modellversuchen zur Akquisition zusätzlicher Arbeitsplätze und finanzieller Subvention von Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte
- Weiterentwicklung des Dienstleistungssektors und des Non-Profit-Bereichs sowie Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene und im sozialwirtschaftlichen Bereich als Beitrag sozialer Stadtteilentwicklung,
- Aufbau eines Branchenmonitoring im Sektor der eher geringen Qualifikationen und Entlohnungen, das die konkreten Personalbedarfe der dort angesiedelten Betriebe ermittelt und damit Anhaltspunkte für spezifische Aktivitäten der Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger liefert.
- Soziale Eingliederung Behinderter

Politikbereich B: Gesellschaft ohne Ausgrenzung

(Programmanteil = 20 %)

Priorität 3: Bekämpfung der LZA, unter besonderer Berücksichtigung älterer Arbeitsloser und von Personen mit besonderen Integrationsproblemen

Maßnahme 4: Qualifikation, Information und Beratung

Einführung sogenannter Assessment-Verfahren, die für Arbeitslose mit besonderen Wiedereingliederungsproblemen auf der Basis einer individuellen Potenzialanalyse Orientierungs- und Beratungsangebote unterbreiten und konkrete Wiedereingliederungspläne entwickeln, um sie vor Langzeitarbeitslosigkeit zu schützen.

Förderung der Eingliederung besonders benachteiligter Gruppen und von dauerhafter Ausgrenzung Bedrohter

- Förderung der (Re)Integration durch Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
- abschlussbezogene Qualifizierung über individuelle Förderketten auf der Basis von Modularisierung, zeitlicher Flexibilisierung und Zertifizierung
- Erwerb sozialer Kompetenz und Stärkung der Selbstorganisationspotentiale
- Förderung der beruflichen Grundbildung und multifunktionale Qualifikation
- Entwicklung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt
- Coaching und Beratung von Sozialhilfeempfängern und Langzeitarbeitslosen zur Förderung von Existenzgründungen

Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen sowie soziale Eingliederung Behinderter und von Personen ohne ausreichende deutsch-sprachliche Kompetenz und/oder mit Migrationshintergrund

- Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen, die in ihren Zugangsvoraussetzungen, ihrer Struktur und ihrem Angebot die besonderen Voraussetzungen und Erfordernisse von Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Migrationshintergrund ausreichend berücksichtigen.
- Förderung und Berücksichtigung vorhandener Mehrsprachigkeit.

Soziale Eingliederung besonders benachteiligter Jugendlicher und junger Migranten zur Verbesserung der beruflichen Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit sowie soziale Eingliederung arbeitsloser Jungerwachsener nach missglücktem Einstieg ins Erwerbssystem und ohne formale Berufserfahrung durch

- Förderketten und Kombination von Arbeiten und Lernen.
- Z.B. Förderung von abschlussbezogenen Maßnahmeketten über den nachträglichen Erwerb eines Schulabschlusses in Kombination mit befristeter Beschäftigung oder
- Förderung abschlussbezogene Qualifizierung und Ausbildung in Kombination mit befristeter Beschäftigung sowie
- Sprachförderung für junge Migrantinnen und Migranten verzahnt mit beruflichen Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen.

- Von Bedeutung sind hier Förderketten auf der Basis von Modularisierung und Zertifizierung sowie die Einbettung der Maßnahmen im Rahmen der Strategie der sozialen Stadtteilentwicklung.

Maßnahme 5: Förderung der Beschäftigung

Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten für eher gering qualifizierte Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger/innen

- Weiterentwicklung des Lohnkostenförderprogramms
- Verbesserte Kooperation zwischen Arbeits- und Sozialämtern, einschließlich externer Arbeitsagenturen
- Erprobung von Modellversuchen zur Akquisition zusätzlicher Arbeitsplätze und finanzieller Subvention von Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte
- Förderung der Eingliederung besonders benachteiligter Gruppen und von dauerhafter Ausgrenzung Bedrohter
- Förderung der (Re)Integration durch Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
- Weiterentwicklung des Dienstleistungssektors und des Non-Profit-Bereichs sowie Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene und im sozialwirtschaftlichen Bereich als Beitrag sozialer Stadtteilentwicklung, z. B. durch Berücksichtigung der bisher informell genutzten Potenziale ausländischer Frauen,
- Aufbau eines Branchenmonitoring im Sektor der eher geringen Qualifikationen und Entlohnungen, das die konkreten Personalbedarfe der dort angesiedelten Betriebe ermittelt und damit Anhaltspunkte für spezifische Aktivitäten der Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger liefert.

Politikbereich C: Berufliche und allgemein. Bildung, lebenslanges Lernen (Programmanteil = 8 %)

Priorität 4: Verbesserung der Systeme der berufl. Aus- und Weiterbildung und Modellversuche zur Verringerung des Schulabbruchs

Maßnahme 6: Verbesserung der Systeme ...

- Verzahnung der außerschulischen Berufsorientierung und –vorbereitung mit der betrieblichen oder außerbetrieblichen Ausbildung
- Förderung und Begleitung des Übergangs von der außerbetrieblichen Ausbildung in die betriebliche Ausbildung

Förderung struktureller Maßnahmen zur Förderung lebenslangen Lernens sowie der Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme

- Intensivierung der Weiterbildungsinformation und -beratung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
- z.B. über Weiterbildungsangebote in der Metropolregion
- insbesondere zur Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten für bildungsbenachteiligte Arbeitnehmergruppen
- z. B. durch Anpassung der Informationsform und Informationsstruktur an das unterschiedliche Informationsverhalten des zunehmend multikulturellen Klientels
- Neue inhaltliche und raum-zeitliche Lernkonzepte, insbesondere in der Anpassungsqualifizierung an- und ungelerner Beschäftigter
- Aufbau eines Zertifizierungssystems und Erhöhung der Qualitätssicherung im Weiterbildungsangebot
- Kompetenzentwicklung und –anpassung des Aus- und Weiterbildungspersonals, insbesondere durch Anpassungsqualifizierung von Ausbildern im Rahmen eines Job-Rotation-Modells bzw. Erprobung von Modellversuchen
- Förderung von regionalen und überregionalen Qualifizierungs- und Weiterbildungsverbänden (Netzwerken), die in der Lage sind, die ermittelten Bedarfe der Betriebe und Arbeitnehmer an beruflicher Qualifizierung insbesondere in den Wachstumsfeldern zu decken (einschl. der Kooperation in der Metropolregion (Qualifizierung 2000))

Politikbereich D: Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist (Programmanteil = 17 %)

Priorität 5: Erhöhung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und der Beschäftigten, Verhinderung von Arbeitslosigkeit

Maßnahme 7: Berufliche Weiterbildung, Qualifikation, Information und Beratung, Organisations- und Arbeitszeitentwicklung

- Verbesserung der innerbetrieblichen Arbeitsorganisation sowie des Erwerbspotenzials
- Einrichtung eines regionalisierten IAB-Panels, das die strukturelle Entwicklung der Hamburger Wirtschaft, insbesondere im Bereich der Personalentwicklung und -politik analysiert, beschreibt und verortet und damit die Basis liefert für die Entscheidung über die Schwerpunkte strategischer Aktivitäten zur Förderung und Begleitung des Strukturwandels.
- Flexibilisierung von Arbeitsorganisationen und Arbeitszeitstrukturen
- z.B. durch Förderung der Teilzeitarbeit und familienfreundlichen Arbeitszeiten sowie durch beschäftigungsfördernde flexible Arbeitszeitmodelle
- Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in und durch neue Formen der Erwerbstätigkeit
- Unterstützung von arbeitsplatzerhaltenden betrieblichen Restrukturierungsprozessen und Maßnahmen des Beschäftigungstransfers und des betrieblichen Krisenmanagements
- Neue inhaltliche und raum-zeitliche Lernkonzepte, insbesondere in der Anpassungsqualifizierung an- und ungelernerter Beschäftigter

Förderung der Qualifizierung zur Anpassung an den Strukturwandel

- arbeitsplatzbezogene Qualifizierung
- Aus- und Fortbildung in überbetrieblichen Einrichtungen sowie in neuen Berufen
- Qualifizierung durch Jobrotation
- abschlussbezogene Qualifizierung
- Vermittlung ergänzender Schlüsselqualifikationen
- Räumliche und sektorale Kompetenzzentren, die Anlaufstelle für Betriebe sind, die konkrete Bedarfe an betrieblicher Beratung im Bereich der Arbeitsorganisation und Arbeitnehmerqualifizierung haben.

Förderung der Medienkompetenz

- Qualifizierung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen sowie Entwicklung entsprechender Bildungsmodule und -systeme
- Entwicklung neuer Qualifizierungsangebote im Bereich der Weiterbildung in IuK-Berufen,
- Einsatz moderner Computertechnologien in der Aus- und Weiterbildung und in Hochschulen

Maßnahme 8: Verhinderung von Arbeitslosigkeit - Kurzarbeit und Qualifikation

- Die Kurzarbeitermaßnahmen werden vom Arbeitsamt finanziert -

Priorität 6: Förderung des Unternehmergeistes - Information, Beratung zur Vorbereitung der Existenzgründung, Coaching von Existenzgründern

Maßnahme 9: Förderung des Unternehmergeistes ...

- Erleichterung von Existenzgründungen und Erhöhung der Überlebensfähigkeit der Gründungen
- Erleichterung des Übergangs von der Hochschule in den Beruf
- Förderung der wirtschaftlichen Expansion in den Wachstumsfeldern
- Erschließung neuer Beschäftigungspotentiale durch Qualifizierung im Bereich der IuK-Technologien sowie Einsatz von IuK-Technologien
- Existenzgründung aus Arbeitslosigkeit

Politikbereich E: Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Programmanteil = 10 %)

Priorität 7: Förderung der Chancengleichheit ...

Maßnahme 10: Qualifikation, Information und Beratung, Förderung der Beschäftigung und Existenzgründungen

- Förderung von Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit, aus Hochschulen und als Teilgründungen aus Beschäftigung
- Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen für spezifische Gruppen von Frauen: Berufsrückkehrerinnen, Migrantinnen, allein erziehende Frauen, langzeitarbeitslose Frauen sowie Jungerwachsene
- Verbindung der Berufsorientierung und -vorbereitung mit Aspekten der Lebensplanung
- Verbesserung der Übergänge von Schule in qualifizierte und zukunftssträchtige Ausbildung z.B. Medien-, IuK-Berufe, unternehmensorientierte qualifizierte Dienstleistungsberufe
- Motivation und Information ausländischer Mädchen für die Wahl zukunftsfähiger, dem Strukturwandel angemessener Berufe
- Erschließung von Beschäftigungsmöglichkeiten in expandierenden Dienstleistungsbranchen und zukunftsfähigen qualifizierten neuen Berufsfeldern
- Verbesserung des Zugangs zur Informationsgesellschaft
- flankierende Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenerwerbsquote z.B. durch Kinderbetreuung während Qualifizierungsmaßnahmen, familienfreundliche Arbeitszeiten, Telearbeit

Politikbereich F: Lokales Kapital für soziale Zwecke

(Programmanteil = 1 %)

Maßnahme 11: Kleinprojekte zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und der lokalen/sozialen Entwicklung

- Weiterentwicklung des Dienstleistungssektors
- Weiterentwicklung des Non-Profit-Bereichs sowie Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene
- Schaffung von Arbeitsplätzen im sozialwirtschaftlichen Bereich als Beitrag sozialer Stadtteilentwicklung.
- Erleichterung von Existenzgründungen durch lokale Vernetzungs- und Unterstützungsmodelle