

Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft

Bericht über die Arbeit des Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk – Bewertung der strategischen Ansätze der Fachkräftestrategie und der Arbeit des Fachkräftenetzwerks gemäß Drucksache 20/8154

A.

Anlass

Der Senat hat im Jahr 2013 unter Federführung der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) und im engen Dialog mit der Agentur für Arbeit Hamburg, Jobcenter team.arbeit.hamburg, der Handelskammer Hamburg, der Handwerkskammer Hamburg, dem Deutschen Gewerkschaftsbund Hamburg, dem Unternehmensverband Nord e.V. sowie allen von der Thematik betroffenen Hamburger Fachbehörden eine Fachkräftestrategie entwickelt und verabschiedet. Ziel der Fachkräftestrategie ist es, kurzfristig Stellenbesetzungsengpässe abzufedern, mittelfristig die Strukturen im Aus-, Weiterbildungs- und Hochschulbereich auf geänderte Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft anzupassen und langfristig für die Stadt und die Metropolregion ein hohes Erwerbspersonenpotenzial zu sichern und dieses voll auszuschöpfen.

Um diese Ziele zu erreichen, sind in Abstimmung mit allen Partnerinnen und Partnern des Fachkräftenetzwerkes vier Handlungsfelder (sog. Säulen der Fachkräftestrategie) definiert worden: Die erste Säule zielt auf die bedarfsgerechte Qualifizierung von und zu Fachkräften ab, während die zweite Säule zum Ziel hat, das Erwerbspersonenpotenzial von Jugendlichen, Frauen, Älteren, Menschen mit Behinderung und Menschen mit Migrationshintergrund zu sichern und

auszuschöpfen. Fachkräfte aus dem In- und Ausland zu gewinnen und bei Hamburger Unternehmen für attraktive Arbeitsbedingungen zu werben, sind die Ziele der dritten und vierten Säule der Fachkräftestrategie.

Da eine Institution allein die erforderlichen fachpolitischen Anpassungen zur Fachkräftesicherung nicht leisten kann, war es notwendig, Strukturen für eine neue Qualität der Zusammenarbeit zu schaffen. Parallel zur Entwicklung der Fachkräftestrategie wurde daher das bereits auf dem Gebiet „Übergang Schule – Beruf“ tätige Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg zum Fachkräftenetzwerk weiterentwickelt. Die oben genannten Partnerinnen und Partner arbeiten im Netzwerk fachpolitikübergreifend zusammen. Jede Partnerin und jeder Partner des Fachkräftenetzwerkes (Staat, Wirtschaft, Sozialpartnerinnen und Sozialpartner) bringt in das Netzwerk seine Kompetenzen und Fragestellungen ein, um Lösungen und Instrumente zur Fachkräftesicherung zu entwickeln, Handlungsbedarfe für die Änderung gesetzlicher Rahmenbedingungen aufzuzeigen sowie den Wissenstransfer und die Abstimmung von Maßnahmen zu sichern.

Die Arbeit im Fachkräftenetzwerk ist ergänzend zu der (fach-)politischen Verantwortung aller staatlichen und nicht-staatlichen Akteurinnen und Akteure zu ver-

stehen. So verantwortet beispielsweise die Agentur für Arbeit Hamburg die Berufsberatung und Arbeitsmarktförderung, die Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation (BWVI) den Masterplan Handwerk, die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) die „ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg“, die Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) den Übergang Schule – Beruf einschließlich der Berufs- und Studienorientierung und die Kammern sowie UVNord die Beratung und Unterstützung der in ihnen organisierten Unternehmen.

In Drucksache 20/8154 wurde für das Jahr 2017 eine Bewertung der strategischen Ansätze der Fachkräftestrategie und der Arbeit des Fachkräftenetzwerks angekündigt. Die vorgelegte Drucksache berichtet über wesentliche Arbeitsergebnisse des Fachkräftenetzwerks der Jahre 2013 bis 2017 und benennt zukünftige Handlungsfelder.

B.

Bewertung der Arbeit im Fachkräftenetzwerk (2013 bis 2017)

Das Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk

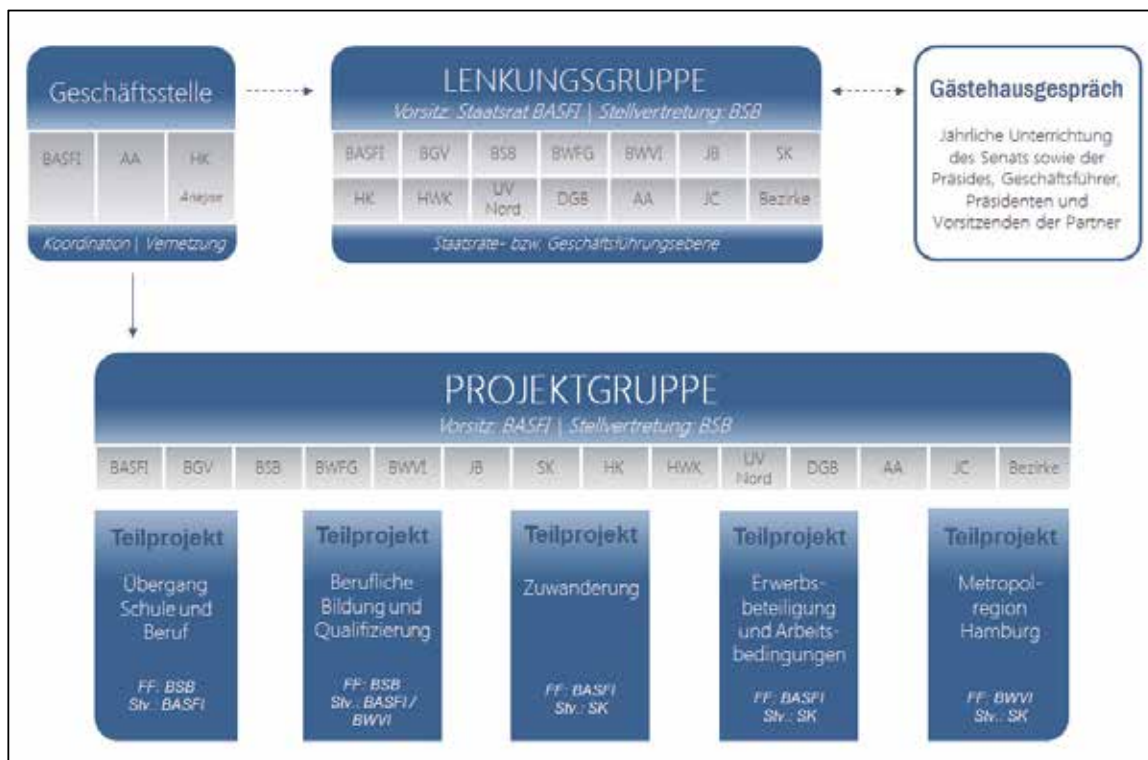
dient dazu, zum einen eine gemeinsame Analyse zum Angebot und zur Nachfrage nach Fachkräften für Hamburg zu erreichen und zu diesem Thema den erforderlichen Wissenstransfer zu gewährleisten, zum anderen Lösungen zur Fachkräftesicherung zu entwickeln und das gemeinsame Vorgehen abzustimmen.

I.

Vernetzung, Kooperation, Wissenstransfer

Das Fachkräftenetzwerk arbeitet in vier verschiedenen Teilprojektgruppen, die regelmäßig in Abstimmung mit den federführenden Behörden tagen. Die Projektgruppe (Amtsleitungsebene bzw. entsprechende Vertretung) tagt vierteljährlich, die Lenkungsgruppe (Staatsrätinnenebene und Staatsräteebene bzw. entsprechende Vertretung) zweimal jährlich. Das Gästehausgespräch auf Ebene der Präsidentinnen und Präsides findet einmal jährlich statt. Die Geschäftsstelle organisiert das Fachkräftenetzwerk, erstellt Analyseberichte, organisiert den jährlichen Fachkongress und hat die Aufgabe für die interne und externe Kommunikation zu sorgen.

Abbildung 1 Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk



Die BASFI hat zur Bewertung der Zusammenarbeit mit allen Partnerinnen und Partnern des Fachkräftenetzwerks Ende 2016/Anfang 2017 einen strukturierten Dialog geführt.

Die Partnerinnen und Partner sind übereinstimmend der Auffassung, dass die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Partnerinnen und Partner in den Gremien des Netzwerks (siehe Abbildung 1) dazu beigetragen hat, dass sich Vernetzung, Kooperation und Wissenstransfer auf allen Ebenen des Fachkräftenetzwerks etabliert bzw. verbessert haben.

Die neue Qualität der Zusammenarbeit wird im Detail auch an folgenden Beispielen sichtbar: Um den Wissenstransfer zu befördern und eine Verständigung zur Einschätzung der Fachkräftesituation in Hamburg zu erreichen, wurden regelmäßig Analyseberichte zu verschiedenen Themen erstellt und Fachtage zu ausgewählten Handlungsfeldern veranstaltet (siehe Tabelle 1, Anhang). Zudem haben die Partnerinnen und Partner das Netzwerk zur Diskussion wichtiger struktureller Fragestellungen genutzt (zum Beispiel zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen, zur Durchlässigkeit der Bildungssysteme). Darüber hinaus zeigt sich die Qualität der Zusammenarbeit darin, dass auch größere und schwierige Themenkomplexe gemeinsam bearbeitet werden konnten – mit den Partnerinnen und Partnern des Netzwerks, aber zum Teil in eigenen formalen Strukturen. Dies gilt insbesondere für den Aufbau bzw. die Begleitung der Jugendberufsagentur. Auch bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten wurde bereits Ende 2015 mit verschiedenen Partnerinnen und Partnern das Vorhaben „W.I.R – work and integration for refugees“ (siehe Drucksache 21/5832) initiiert.

Zu weiteren konkreten Arbeitsergebnissen siehe Tabelle 2 (Anhang).

II.

Lösungen zur Fachkräftesicherung und zukünftige Handlungsfelder

Aus Sicht der Partnerinnen und Partner soll der strategische Ansatz der Fachkräftestrategie mit den vier Säulen „Qualifizierung“, „Sicherung des Erwerbspersonenpotenzials“, „Zuwanderung“ und „attraktive Arbeitsbedingungen“ fortgesetzt werden. Zur Säule „Zuwanderung“ ist anzumerken, dass die stark gestiegene Zuwanderung von Geflüchteten im Jahr 2015 zurzeit der Strategieentwicklung nicht absehbar war, die sich hieraus ergebenden Handlungsbedarfe (wie z.B. Arbeitsmarktintegration) aber gleichwohl rasch von den Gremien des Fachkräftenetzwerks sowie den neu entstandenen Gremien von W.I.R aufgegriffen werden konnten.

Die Arbeit im Netzwerk hat bestätigt, dass für die Fachkräftesicherung verschiedene Akteurinnen und

Akteure im Zusammenspiel von Wirtschaft und Staat verantwortlich sind. Jede Akteurin und jeder Akteur verfügt dabei über unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten, die vielfach erst im Zusammenspiel ihre volle Wirkungskraft entfalten können. Zur Fachkräftesicherung in der Pflege ist beispielsweise ein abgestimmtes Vorgehen auf verschiedenen Handlungsfeldern erforderlich: von der Berufsorientierung bei den Schülerinnen und Schülern (BSB) und Agentur für Arbeit Hamburg) über den Erhalt der Erwerbsfähigkeit von Beschäftigten (BASFI und (BGV) bis zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Pflegeeinrichtungen (BGV und Wirtschafts- und Sozialpartner und -partnerinnen) sowie der Erfordernisse zur Umsetzung des Pflegeberufe-Reformgesetzes (BGV, BSB, BWFG).

Im Rahmen dieser Drucksache werden nur die wesentlichen Ergebnisse der Arbeit des Fachkräftenetzwerks aus den Jahren 2013 bis 2017 dargestellt (siehe hierzu Tabelle 2, Anhang).

Im Rahmen des bereits unter Abschnitt I. erwähnten strukturierten Dialogs wurden mit den Partnerinnen und Partnern zudem Verabredungen zu zukünftigen Handlungsfeldern getroffen. Das Thema Digitalisierung mit seinen verschiedenen Ausprägungen Arbeit 4.0, Industrie 4.0 und Bildung 4.0 wird in den nächsten Jahren einen der zentralen Arbeitsschwerpunkte bilden. Fragen des Erhalts der Attraktivität der dualen Ausbildung, die Verbesserung der Durchlässigkeit der Bildungssysteme, die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und die aktive Gestaltung von Zuwanderung sind auch weiterhin prioritär.

Darüber hinaus wurde vereinbart, die Öffentlichkeitsarbeit des Fachkräftenetzwerks zu verbessern.¹⁾

III.

Stellungnahmen der Partnerinnen und Partner des Fachkräftenetzwerks

Den externen Partnerinnen und Partnern wurde die Möglichkeit einer Stellungnahme gegeben. Die Rückäußerungen der Agentur für Arbeit Hamburg, des Jobcenters team.arbeit.hamburg, der Handelskammer, der Handwerkskammer sowie des Deutschen Gewerkschaftsbundes sind als Anlage beigefügt. Der Unternehmensverband Nord e.V. hat mit Hinweis auf die bereits im Vorfeld erfolgte Beteiligung auf eine weitere Kommentierung verzichtet.

IV.

Fazit

Der Senat hat mit der Entwicklung der Fachkräftestrategie und des Hamburger Fachkräftenetzwerks

¹⁾ Zur Internetseite siehe www.hamburg.de/fachkraefte. Ein Relaunch wurde im 2. Halbjahr 2017 umgesetzt.

im Jahre 2013 unter Einbindung der Wirtschafts- und Sozialpartner und -partnerinnen, der Arbeitsverwaltung und weiterer Fachbehörden einen wichtigen Weg eingeschlagen. Während die Fachkräftestrategie mit ihren vier strategischen Säulen einen geeigneten fachlichen Rahmen darstellt, um fachpolitikübergreifende Handlungsansätze zur Fachkräftesicherung zu initiieren und weiterzuentwickeln, bietet das im Juni

2013 gegründete Fachkräftenetzwerk hierfür einen geeigneten organisatorischen Rahmen.

Zu den zukünftigen Handlungsfeldern siehe Tabelle 3 (Anhang).

C.

Petitum

Der Senat beantragt, die Bürgerschaft wolle Kenntnis nehmen.

Tabelle 1 Analyseberichte und Fachtagungen des Fachkräftenetzwerks (2013 bis 2017)

Analyseberichte ¹	Fachtagungen
Erwerbsbeteiligung von Frauen in Hamburg (2014)	Europäischer Arbeitsmarkt – Chancen für Hamburg nutzen! (2013)
Erkenntnisse zur Entwicklung des Potenzials und des Bedarfs an Fachkräften in Hamburg (2014)	Konkurrenz von beruflicher und akademischer Bildung – Durchlässigkeit als Weg zur Flexibilisierung? (2014)
Erwerbsituation von Menschen mit Behinderung in Hamburg (2016)	Regionalforum „Zukunft sichern – Arbeit gestalten“ (2014)
Erkenntnisse zur Entwicklung des Potenzials und des Bedarfs an Fachkräften in der Metropolregion Hamburg (2016)	Chancen der Qualifizierung – Hamburger Angebote zur Durchlässigkeit der Bildungssysteme! (2014)
Elterliche Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in Hamburg: Entwicklung und Zusammenhänge im Kontext knapper werdender Fachkräfte (Studie des HWWI im Auftrag der BASFI und der Handelskammer Hamburg, 2017)	Senatsempfang „Kurs auf Inklusion“ (2015)
	Fachkräftemangel in Deutschland: Wie sicher ist, dass es ihn geben wird? Und in welcher Höhe? (2015)
	Fachkräftepotenziale von Frauen nutzen – Raus aus der Minijob- und Rollenfalle (2016)
	Vielfalt heute und morgen gestalten! Erfolgreiche Konzepte aus Unternehmen (2016)
	Workshop zur Optimierung des Unterstützungssystems für Menschen mit Behinderung mit Fokus Arbeitsmarkt (2017)
	Digitalisierung der Arbeitswelt: Was folgt daraus für den Fachkräftebedarf, die Qualifikationen und die Attraktivität der Arbeit? (2017)

¹ Siehe <http://www.hamburg.de/fachkraefte/analysen/>

Tabelle 2 Arbeitsergebnisse 2013 bis 2017 (beispielhaft)

Problem, Herausforderung, Thema	Ergebnis, Lösung	Säule(n) der Fachkräftestrategie ²
Inklusion in der beruflichen Bildung	Mit dem ESF-Projekt „dual & inklusiv“ wurde das Ziel verfolgt, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit speziellen Behinderungen oder mit sonderpädagogischem Förderbedarf die Teilhabe im Gesamtsystem Übergang Schule-Beruf und somit am ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden von 2014 bis 2017 an Modelstandorten inklusive Bildungsangebote geschaffen und erprobt. Diese sind seit 2018 in die Regelstruktur übernommen worden.	1, 2
Beschulung und Begleitung junger Geflüchteter	Seit Februar 2016 wurde ein regelhaftes ganztätiges dualisiertes Angebot zur Ausbildungsvorbereitung von schulpflichtigen Migrantinnen und Migranten (AVM-Dual) unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus geschaffen (siehe Drs. 21/7872).	1, 2, 3
Beratung von Studienaussteigerinnen und Studienaussteigern	Mit Mitteln des BMBF wurde das Leuchtturmprojekt „shift. Hamburgs Programm für Studienaussteigerinnen und Studienaussteigern“ aufgelegt (Laufzeit 1.1.2016 bis 31.12.2018). Die Zielgruppe soll für eine Berufsausbildung gewonnen oder alternativ zur erfolgreichen Weiterführung des Studiums beraten werden.	1, 2
Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Center (HWC) gemäß der Drs. 20/8154 und 20/14264	Nach der Umorganisation besteht das HWC seit 2015 aus vier Leistungsbereichen: 1. hoheitliche Leistungen (Melde- und Aufenthaltsrecht), 2. Neubürgerservice und Neubürgerservice (Erstinformationen zum „alltäglichen“ Leben), 3. Informationen zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (ESF-Projekt your way: <i>make it in Hamburg!</i>), 4. Anerkennungsberatung für im Ausland erworbener Abschlüsse (Zentrale Anlaufstelle Anerkennung).	3

² Legende: 1 Fachkräfte qualifizieren, 2 Erwerbspersonenpotenzial sichern und ausschöpfen, 3 Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen, 4 attraktive Arbeitsbedingungen (die Zuordnung zu den Säulen erfolgt in numerischer Reihenfolge).

Problem, Herausforderung, Thema	Ergebnis, Lösung	Säule(n) der Fachkräftestrategie ²
Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten	<p>Zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten findet seit September 2015 eine Kooperation von Arbeitsagentur, Jobcenter t.a.h., BASFI und verschiedenen kommunalen Partnern sowie UVNord und den Kammern in dem Programm „W.I.R – work and integration for refugees“ statt. Die Kooperation umfasst eine gemeinsame Programmplanung, den Betrieb gemeinsamer Standorte sowie die Beratung von Unternehmen und die gezielte Vermittlung in Beschäftigung, Ausbildung und Praktika durch den W.I.R-Unternehmensservice.</p> <p>Mit W.I.R findet frühzeitig nach Ankunft Geflüchteter in Hamburg regelhaft eine Arbeitsmarktorientierung und -beratung sowie eine berufliche Kompetenzerfassung statt. Im Interesse der Herstellung einer möglichst raschen Anschlussfähigkeit für die Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung werden bereits während des Spracherwerbs bei formalen Qualifikationen das Anerkennungsverfahren eingeleitet, im berufspraktischen Bereich Kompetenzfeststellungen durchgeführt und bedarfsorientiert Qualifizierungsangebote ergänzt. Sollten keine beruflichen Vorerfahrungen vorliegen, wird nach dem work first Ansatz die direkte Vermittlung in Beschäftigung verfolgt. Auf Grund der meist komplexen Lebenslagen der Zielgruppe werden die Leistungen des Regelsystems durch seitens der BASFI kommunal organisierte Lebenslagen-, Sprach- und Gesundheitsberatung sowie ergänzende unternehmensbezogene Dienstleistungen unterstützt.</p>	3
Ausbildung von Geflüchteten	<p>Zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung von Geflüchteten wurde eine Kampagne mit dem Motto „Ausbildung. Deine Wahl! Deine Chance! Initiiert“³. Zugleich konnten die Voraussetzungen für die Aufnahme von Geduldeten in Ausbildung und Ausbildungsvorbereitung mit einer Vereinbarung der BASFI und der BIS über die 3+2-Regelung konkretisiert werden.</p>	3

³ Siehe www.hamburg.de/yourchance_

Problem, Herausforderung, Thema	Ergebnis, Lösung	Säule(n) der Fachkräftestrategie ²
Betriebliche Inklusionskompetenz	Auf Initiative des Fachkräftenetzwerks hat sich die Handwerkskammer Hamburg am Bundesprojekt „Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern“ beteiligt und in der Handwerkskammer eine Inklusions-Lotsin zur Beratung von Betrieben installiert (Projektlaufzeit 2015/2016). Das Angebot wurde seit Januar 2017 mit Mitteln des Integrationsamts der BASFI verstetigt.	2
Erhalt der Erwerbsfähigkeit	Um eine höhere Beteiligung von Menschen am Erwerbsleben bis zum Erreichen der Renteneintrittsgrenze zu ermöglichen und den Arbeitsschutz hinsichtlich vor allem psychischer Belastungen zu verbessern, haben BASFI und BGV in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Hamburg das Modellprojekt „PAG – Perspektive Arbeit und Gesundheit“ initiiert. „PAG“ hält für Beschäftigte in belastenden Arbeitssituationen und für Betriebe ein Beratungsangebot zur Erhaltung und Förderung der psychischen Gesundheit und der Beschäftigungsfähigkeit vor. Die Beratung bezieht bestehende Angebote im Rahmen der Lotsenfunktion ein. Die Arbeitsagentur stellt für Beschäftigte aus den Branchen Pflege und seit Herbst 2017 auch für die Branchen Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Lagererei eine zentrale Ansprechpartnerin bzw. eine zentrale Ansprechpartnerin bzw. einen zentralen Ansprechpartner bereit. Nach Ende der Projektlaufzeit (1.1.2015 bis 31.10.2018) wird eine Versteigerung angestrebt.	2, 4
Fachkräftepotenzial von Minijobenden	Die Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner haben sich 2016/2017 dazu verständigt, das Fachkräftepotenzial von Minijobenden zu heben. Dabei soll es nicht um die Abschaffung von Minijobs gehen, sondern es sollen Spielräume zugunsten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung genutzt werden. Die Umwandlung von Minijobs wurde ab dem 1.1.2017 als Teilziel in die ESF-Projekte „Worklife“ sowie „Servicesstelle Teilzeitausbildung“ aufgenommen.	2, 4

Problem, Herausforderung, Thema	Ergebnis, Lösung	Säule(n) der Fachkräftestrategie ²
<p>Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche in der Ausbildung</p>	<p>Zur Vermeidung von Vertragslösungen/ Ausbildungsabbrüchen haben die Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern besonders relevanter Branchen ein Bündel an Handlungsempfehlungen entwickelt, die sich seit Ende 2017 in der Umsetzung befinden. So werden unter anderem</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer als Vertrauenspersonen/Beratungslehrerinnen und Beratungslehrer für die Auszubildenden Informationen zu Beratungsangeboten der Kammern und der Jugendberufsagentur erhalten, diese bei Bedarf bereitstellen und so zielgerichtet lotsen, - Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der Handelskammer über eine „AzubiApp“ mit Notfallbutton für Azubis erreichbar sein, - die Kammern Betriebe mit erhöhten Vertragslösungen aufsuchen und Beratung und Schulung anbieten, - die Agentur für Arbeit Unterstützungsmöglichkeiten während der Ausbildung offensiv anbieten. 	<p>4</p>
<p>Wohnraum für Auszubildende</p>	<p>Die Spitzen der Kammern, des UVNord, des DBG Hamburg und der BASFI haben sich im Mai 2013 darauf verständigt, ein Angebot für 500 Wohnplätze sicherzustellen. Folgende Wohnangebote für Auszubildende wurden bis Ende 2017 realisiert: Das Vermittlungskontor des Berufsförderungswerks (BFW) hält bis zu 70 Plätze, das Studierendenwerk Hamburg an drei Standorten bis zu 140 Plätze und die GBI AG Gesellschaft für Beteiligungen und Immobilienentwicklungen an zwei Standorten bis zu 75 Plätze vor. Zudem wurde im Juli 2016 in Wandsbek das Azubi-Wohnheim mit 156 Wohnplätzen eröffnet.</p>	<p>/. 4</p>

⁴ Die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum für Auszubildende ist eine Querschnittsaufgabe verschiedener Politikfelder; sie ist nicht einer Säule der Fachkräftestrategie zugeordnet. Zur Bearbeitung wurde eine spezielle Teilprojektgruppe eingerichtet.

Problem, Herausforderung, Thema	Beschreibung	Säule(n) der Fachkräftestrategie ⁵
Unterstützung der Jugendberufsagentur (JBA)	Die Gremien des Fachkräftenetzwerks haben die Arbeit der Jugendberufsagentur regelmäßig unterstützt (z.B. durch gemeinsame Aktionen zum Thema Ausbildung, Begleitung der Evaluation 2016–2018).	2

Tabelle 3 Ausblick/zukünftige Themen des Fachkräftenetzwerks (beispielhaft; Änderungen sind auf Grund aktueller Entwicklungen möglich)

Weiterentwicklung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung in Hamburg	Zur Identifizierung der Herausforderungen der Weiterbildung und zur Verständigung eines gemeinsamen Vorgehens der Partnerinnen und Partner ist für 2019 ein Fachkongress mit dem Arbeitstitel „Weiterbildung in Zeiten gesellschaftlichen und technologischen Wandels“ geplant.	1
Durchlässigkeit berufliche und akademische Bildung	Auszubildende sollen zukünftig verstärkt die Möglichkeit der Doppelqualifizierung durch Verbindung von Berufsausbildung und Bachelor-Studium erhalten. Dazu sollen an der HAW Hamburg neue duale Studiengänge eingerichtet werden. Ergänzend wird die Gründung einer „Beruflichen Hochschule Hamburg“ (BHH) geprüft.	1
Heben des Fachkräftepotenzials von Menschen mit Behinderung	Die Analyse zur Erwerbssituation von Menschen mit Behinderung hat u. a. gezeigt, dass eine bessere Verzahnung des Unterstützungssystems und der Förderangebote wünschenswert wäre. Um hierzu einen Beitrag zu leisten, plant Hamburg sich für die Initiierung eines Modellprojekts auf Bundesmittel zu bewerben. Im Rahmen des SGB IX neu (Bundesteilhabegesetz) besteht die Möglichkeit zur Finanzierung von Modellprojekten zur Stärkung der Rehabilitation aus Bundesmitteln für fünf Jahre. Die Ausschreibung des BMAS wird noch in 2018 erwartet.	2

⁵ Legende: 1 Fachkräfte qualifizieren, 2 Erwerbspersonenpotenzial sichern und ausschöpfen, 3 Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen, 4 attraktive Arbeitsbedingungen (die Zuordnung zu den Säulen erfolgt in numerischer Reihenfolge).

Problem, Herausforderung, Thema	Beschreibung	Säule(n) der Fachkräftestrategie ⁵
Sicherung des Fachkräftepotenzials Älterer	Nach wie vor haben ältere Arbeitslose geringere Abgangschancen aus Arbeitslosigkeit als jüngere. Gleichzeitig gewinnen die Entwicklung von Tätigkeits- und Berufswegekorridentoren sowie die Qualifizierung von alternativen Belegschaften im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung weiter an Bedeutung. Hier gilt es Handlungsoptionen zur Sicherung des Fachkräftepotenzials zu prüfen.	1, 2, 4
Fachkräftepotenzial von Minijobenden	Die in Tabelle 2 beschriebenen Aktivitäten sollen erweitert werden. In 2018 sind Branchendialoge mit den Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern in ausgewählten Branchen sowie Workshops für Kundinnen und Kunden der Arbeitsverwaltung geplant.	2, 4
Heben des Fachkräftepotenzials von Migrantinnen und Migranten	Für 2018 ist eine Studie zum Erwerbsverhalten von Familien mit Migrationshintergrund geplant.	2
Digitalisierung	Das Thema Digitalisierung betrifft alle Handlungsfelder der Fachkräftestrategie und wird in den nächsten Jahren einen zentralen Arbeitsschwerpunkt darstellen.	1, 2, 3, 4



Stellungnahme der Agentur für Arbeit Hamburg zum Hamburger Fachkräftenetzwerk

Ein wichtiges Ziel der Arbeitsmarktpolitik ist es, jedem einzelnen Menschen in Hamburg berufliche Perspektiven zu eröffnen. Vorhandene Potenziale noch besser zu erkennen und zu mobilisieren, Fachkräfteengpässe zu identifizieren und sich der verändernden Arbeitswelt durch attraktive Arbeitsbedingungen zu begegnen, stehen weiterhin im Fokus des Fachkräftenetzwerks.

Seit dem 5-jährigen Bestehen des Fachkräftenetzwerkes hat sich die Zusammenarbeit zwischen den Partnern immer mehr verstetigt. Die definierten Handlungsfelder, die in den vier Säulen der Fachkräftestrategie festgelegt wurden, bilden weiterhin die Schwerpunkte. Durch die transparente Kommunikation zwischen den einzelnen Akteuren, konnten Ursachen erkannt und Lösungswege angestoßen werden. Den Akteuren ist es gelungen, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen aufeinander abzustimmen, um Lücken zu schließen und Doppelförderungen zu vermeiden.

Durch die Kooperation der Netzwerkpartner sind wichtige Schritte zur Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt gelungen. Die Zusammenarbeit der Partner hat dazu beigetragen, dass Strukturen für eine schnelle praxisorientierte Unterstützung geschaffen wurden.

Zusätzlich konnten zukünftige Herausforderungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung und dem demografischen Wandel festgestellt und geclustert werden.

Es ist uns ein Anliegen, die gute Zusammenarbeit im Fachkräftenetzwerk weiter zu verbessern und die Weiterentwicklung des Fachkräftenetzwerks regelmäßig zu überprüfen.

Stellungnahme von
Jobcenter team.arbeit.hamburg
zum Bericht über die Arbeit des Aktionsbündnisses für
Bildung und Beschäftigung Hamburg
– Hamburger Fachkräftenetzwerk –
Bewertung der strategischen Ansätze der
Fachkräftestrategie und der Arbeit des
Fachkräftenetzwerks gemäß DrS 20/8154



jobcenter
team.arbeit.hamburg

Dirk Heyden, Geschäftsführer

Jobcenter team.arbeit.hamburg ist als gemeinsame Einrichtung von den beiden Trägern - die Freie und Hansestadt Hamburg, vertreten durch die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration,– und die Agentur für Arbeit Hamburg, beauftragt, die Leistungen zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II zu gewährleisten. Jobcenter team.arbeit.hamburg kommt diesem vielfältigen Auftrag mit rund 2.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 18 Standorten im gesamten Hamburger Stadtgebiet nach. Diese sorgen dafür, dass rund 180.000 Menschen in etwa 100.000 Haushalten (sogenannte Bedarfsgemeinschaften) mit SGB II-Leistungen bedarfsgerecht unterstützt werden. Von den rund 129.000 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind rund 44.000 arbeitslos, davon rund 18.000 langzeitarbeitslos. Jährlich bringt Jobcenter team.arbeit.hamburg über 30.000 Kundinnen und Kunden in Ausbildung und Arbeit.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Jobcenter team.arbeit.hamburg stellen eine wesentliche Stütze des sozialen Ausgleichs in der Freien und Hansestadt Hamburg dar und bekennen angesichts ihres enormen Beitrags für den regionalen Arbeitsmarkt und die Wirtschaftskraft der Stadt: „Ich arbeite für Hamburg“.

Gemeinsam mit den beiden Trägern wird unter anderem über das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm entschieden. Dieses stellt die Maßnahmen zur Sicherung, Gewinnung und Ausschöpfung von Fachkräften für den Hamburger Arbeitsmarkt in den Vordergrund.

Seit 2008 ist Jobcenter team.arbeit.hamburg zudem Mitglied in ABBH - Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung Hamburg. Die sog. Fachkräftestrategie der Freien und Hansestadt Hamburg ist ein tragendes Element der Aufgabenerledigung von Jobcenter team.arbeit.hamburg.

Jobcenter team.arbeit.hamburg ist darüber hinaus Partner und wesentlicher Bestandteil von W.I.R und der Jugendberufsagentur Hamburg.

Die Instrumentarien von Jobcenter team.arbeit.hamburg im Rahmen der Fachkräftesicherung sind vielfältig und reichen von guter individueller Beratung, beruflicher Orientierung und gezielter Vermittlung über den passenden Einsatz von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wie abschlussorientierten Qualifizierungsmaßnahmen, Weiterbildungen, Coachings, Lohnkostenzuschüssen bis hin zu den vielfältigen vorbildlichen flankierenden kommunalen Leistungen.

Darüber hinaus agiert unser gemeinsamer Arbeitgeberservice mit der Agentur für Arbeit Hamburg nah und kompetent an Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Flankiert wird dieser durch spezialisierte Organisationseinheiten (sog. ibv-Teams und seit 2018 sog. ASK), die die Suche nach passenden Bewerbern für den Hamburger Arbeitsmarkt intensivieren und auf der anderen Seite für diesen im besonderen Maße fit machen.

Die Kundenstruktur von Jobcenter team.arbeit.hamburg bietet ein enormes Potential an vorhandenen oder noch zu entwickelnden Fachkräften: Immerhin rund 20 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten verfügen mindestens über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung. Rund 73 % fehlt diese noch. Zwar ist nicht jede und jeder darunter sogleich persönlich in der Lage, eine Umschulung oder betriebliche Ausbildung beginnen zu können oder zu wollen, jedoch ist dies ein Schwerpunkt unserer persönlichen Beratung und Förderung. Der Erfolg zeigt sich in einer seit Jahren im Vergleich mit anderen gemeinsamen Einrichtungen sehr hohen Inanspruchnahme von abschlussorientierten Qualifizierungen.

Als besondere Personengruppen, auf die ein besonderes Augenmerk gerichtet wird, hat Jobcenter team.arbeit.hamburg gemeinsam mit den Trägern neben Langzeitarbeitslosen vor allem Menschen mit Migrationshintergrund, Jugendliche und Jungerwachsene, Menschen mit Behinderung, Frauen und Erziehende identifiziert. Dies entspricht den Säulen 1 und 2 des Fachkräftenetzwerks, hat sich vor allem in den Hamburger Initiativen Jugendberufsagentur, W.I.R., aber im spezialisierten Standort für schwerbehinderte Menschen oder des Gesundheitsförderungsprojektes niedergeschlagen, in Zukunft auch in der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes.

Insofern ist der stetige Austausch und die Zusammenarbeit mit den Partnern des Netzwerks unerlässlich und erfolgreich. Die in den Teilprojektgruppen erarbeiteten Schwerpunkte und Strategien (Anhang 2 und 3) unterstützen die erfolgreiche Aufgabenerledigung von Jobcenter team.arbeit.hamburg unmittelbar oder mittelbar.

Jobcenter team.arbeit.hamburg trägt die weitere strategische Ausrichtung des Fachkräftenetzwerks, auch im Hinblick auf die Herausforderungen der Digitalisierung, uneingeschränkt mit und wird sich in die Netzwerkarbeit weiter aktiv einbringen.



Dirk Heyden

Hamburg, den 16.5.2018

Handelskammer Hamburg

16. Mai 2018

Stellungnahme der Handelskammer Hamburg zum Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung – Hamburger Fachkräftenetzwerk

Als Handelskammer Hamburg begrüßen wir die Arbeit des Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung – Hamburger Fachkräftenetzwerk außerordentlich.

Die enge Vernetzung mit allen Partnern am Arbeits- und Ausbildungsmarkt hat dazu geführt, dass Projekte und Aktivitäten von Beginn an gemeinschaftlich diskutiert, entwickelt und erfolgreich umgesetzt werden. Auf dieser Basis ist es in den zurückliegenden Jahren gelungen, auch komplexe Herausforderungen zu meistern und – trotz zum Teil unterschiedlicher Zielsetzungen der einzelnen Netzwerkpartner – Kompromisse zu erarbeiten, die zu bundesweit beispielgebenden Ergebnissen geführt haben. Insbesondere die erfolgreichen Reformen am Übergang Schule-Beruf mit der Jugendberufsagentur oder die gemeinsamen Aktivitäten zur Integration von Geflüchteten sind hier exemplarisch zu nennen. Ohne die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit allen Partnern im Aktionsbündnis wären diese Erfolge so nicht möglich gewesen.

Aus unserer Sicht sind folgende Erfolge des Aktionsbündnisses aus unserer Sicht besonders hervorzuheben:

- Reform des Übergangssystems Schule-Beruf hin zu mehr Übersichtlichkeit und deutlich effizienteren Maßnahmen, die höhere Übergänge von Jugendlichen in Ausbildung ermöglichen.
- Durch die Errichtung der Jugendberufsagentur gehen keine Jugendlichen mehr am Übergang von der Schule in Ausbildung mehr verloren.
- Schaffung eines ersten Wohnheims für Auszubildende, damit auswärtige Jugendliche, die zu rund 40 Prozent in den Hamburger Ausbildungsmarkt einmünden bezahlbaren Wohnraum vorfinden. Unsere Handelskammer unterstützt das Projekt über einen Zeitraum von 15 Jahren mit rund 1 Mio. Euro.
- Gemeinsame Aktivitäten bei der Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung:
 - Unterstützung der Arbeit von W.I.R. auch mit personeller Unterstützung der Handelskammer
 - Unterstützung des „Forum Flüchtlingshilfe“ zur Information ehrenamtlicher Helfer und Organisationen
 - Einbindung der Partner des Aktionsbündnisses in die Kompetenzfeststellung sowie Bewerbungstrainings von Geflüchteten sowie in die Veranstaltungsreihe „Marktplatz der Begegnungen“. Diese Projekte sind Teil des 6-Punkte-Plans der Handelskammer zur Integration Geflüchteter, der 2017 von der Welt-Kammerorganisation als weltbestes Trainingsprojekt ausgezeichnet wurde.
- Zahlreiche gemeinsame Aktivitäten und Projekte im Bereich „Erwerbsbeteiligung und Arbeitsbedingungen“
- Analysebericht zur Entwicklung der Fachkräftesituation in der Metropolregion

Weiterhin haben aus unserer Sicht die von BASFI und Handelskammer gemeinsam beim Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut HWWI in Auftrag gegebenen und auch gemeinsam finanzierten Studien, unter anderem zum Thema „Elterliche Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung in Hamburg“, wichtige Impulse geliefert im Hinblick auf eine familienfreundlichere Gestaltung der Arbeitswelt in den Hamburger Unternehmen. Diese Erkenntnisse sind direkt in die Arbeit der „Hamburger Allianz für Familien“ eingeflossen, in der wir uns beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen des Fachkräftenetzwerks gern weiter gemeinsam mit dem Hamburger Senat und der Handwerkskammer engagieren werden.

Neben der intensiven Mitarbeit in der Arbeitsstruktur unterstützt die Handelskammer die Arbeit des Fachkräftenetzwerks durch die Bereitstellung des Analysetools „Fachkräfte-monitor“, der umfangreiche statistische Analysen zur zukünftigen Entwicklung des Fachkräftemarkts in Hamburg erlaubt.

Im Bereich des Teilprojekts "Zuwanderung" werden das Hamburg Welcome Center und unsere Handelskammer neue Instrumente entwickeln, um die in Unternehmen tätigen Neubürger (Expats) noch besser als bisher mit der Hamburger Wirtschaft zu verzahnen. Damit wollen wir dazu beitragen, den Wirtschaftsstandort für ausländische Unternehmen sowie deren Fach- und Führungskräfte noch attraktiver zu machen.

Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit im Rahmen des Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung – Hamburger Fachkräftenetzwerk und werden uns in den Gremien weiterhin einbringen.



Christi Degen
Hauptgeschäftsführerin
Handelskammer Hamburg



Stellungnahme der Handwerkskammer Hamburg zum Bericht über die Arbeit des Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk

In den fünf Jahren seines Bestehens ist das Hamburger Fachkräftenetzwerk zu einer etablierten Plattform geworden, auf der die Partner sehr systematisch und mit hohem fachlichem Anspruch an den in der Hamburger Fachkräftestrategie festgelegten Themen arbeiten. Es spricht für sich, dass die Struktur, die anfangs nur ein Angebot zur Beteiligung und zum Zusammenwirken sein konnte, inzwischen so viel Gewicht gewonnen hat, dass sie von den Partnern zunehmend initiativ genutzt wird, um relevante Fragestellungen einzubringen, problematische Entwicklungen auf dem Fachkräftemarkt aufzuzeigen und eigene Handlungsansätze oder Projekte vorzustellen.

Der große Nutzen eines Informations- und Abstimmungs-Netzwerks, das die jeweilige institutionelle fachliche Verantwortung bei den einzelnen Partnern belässt, aber gemeinsame Interessen bündelt und konzertiertes Handeln ermöglicht, zeigte sich exemplarisch bei der Bewältigung der Herausforderungen, die ab 2015 mit der verstärkten Zuwanderung von Flüchtlingen entstanden. Zwar wurde W.I.R selbst eher neben als in den Strukturen des Fachkräftenetzwerks entwickelt, was dem enormen Handlungsdruck der verantwortlichen Fachbehörden und der Komplexität der erforderlichen Prozessintegration geschuldet sein dürfte. Die praktische Kooperation der W.I.R-Partner und die gemeinsame Integration von Flüchtlingen in den Hamburger Arbeitsmarkt wurde und wird aber stark von der Zusammenarbeit im Fachkräftenetzwerk vorangetrieben. Aus Sicht der Handwerkskammer ist hier vor allem der W.I.R-Unternehmensservice zu nennen, von dem Handwerksbetriebe bei der Beschäftigung von Flüchtlingen vielfach profitieren. Auch die Abstimmung einer spezifisch hamburgischen Umsetzungsvereinbarung für die „3+2-Regelung“ zwischen Sozial- und Innenbehörde unter Beteiligung von Handels- und Handwerkskammer ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen, weil sie über die bundesgesetzliche Regelung hinaus auch die wichtigsten Ausbildungsvorbereitungsmaßnahmen in den Geltungsbereich von „3+2“ hineinnimmt.

Ausdrücklich unterstrichen sei weiter ein nur vermeintlich „weicher“ Nutzen des Fachkräftenetzwerks, der im Bericht wie folgt beschrieben wird: „Die Partner sind übereinstimmend der Auffassung, dass die engen und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Partner in den Gremien des Netzwerks dazu beigetragen hat, dass sich Vernetzung, Kooperation und Wissenstransfer auf allen Ebenen des Fachkräftenetzwerks etabliert bzw. verbessert haben.“ Von diesem nicht zu unterschätzenden Effekt profitiert die Arbeit des Fachkräftenetzwerks gerade dort, wo die Partner sich mit solchen Problemen beschäftigen, die nicht ein für alle Mal zu lösen sind, sondern als Dauerthemen kontinuierlich bearbeitet werden müssen (wie etwa der Übergang Schule-Beruf oder die Integration von Menschen mit Behinderungen in betriebliche Beschäftigung). Denn in der Regel führt die multiperspektivische Erfassung von Problemständen zu qualitativ besseren und nachhaltigeren Lösungsansätzen und Ergebnissen, als sie aus der Sicht und mit den Möglichkeiten eines einzelnen Partners erreicht werden könnten.

In diesem Sinn wird das Fachkräftenetzwerk auch bei der anstehenden Weiterentwicklung der Weiterbildung in Hamburg dazu beitragen, dass Hamburg eine betriebs- und marktnahe Perspektive bei der Ermittlung künftiger Weiterbildungsbedarfe und der Entwicklung entsprechender Angebote einnimmt.

17. Mai 2018

Hauptgeschäftsführer

Handwerkskammer Hamburg · Holstenwall 12 · 20355 Hamburg

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Hamburg

DGB Hamburg | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Amt für Arbeit und Integration

Abteilung Arbeitsmarktpolitik – Herr Jürgen Gallenstein

Hamburger Str. 47

22083 Hamburg

Stellungnahme DGB Hamburg zur Drucksache 20/8154 – Bericht ABBH

16. Mai 2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

dem Deutschen Gewerkschaftsbund Hamburg wurde von Seiten der BASFI die Möglichkeit gegeben, eine Stellungnahme zum Berichtsentwurf über das Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk abzugeben. Dieser Möglichkeit kommt der DGB Hamburg gerne nach.

Der DGB Hamburg begrüßt die Mitteilung des Senates an die Bürgerschaft und stimmt grundsätzlich mit den benannten Ansätzen und Handlungsfeldern überein. Die bisherigen Aktivitäten und die Einbindung bewertet der DGB insgesamt positiv. Einige Ergebnisse und Ziele sind hervorzuheben:

PAG – Perspektive Arbeit und Gesundheit

Besonders positiv ist das Modellprojekt „PAG – Perspektive Arbeit und Gesundheit“ zu bewerten. Dies leistet insbesondere für die Beschäftigten einen großen Beitrag zum Erhalt der individuellen Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit und trägt somit zur Fachkräftesicherung der Unternehmen bei. Der DGB begrüßt ausdrücklich die geplante Verstärkung dieser Beratungsstelle, weist jedoch darauf hin, dass eine ausreichende Finanzierung gewährleistet werden muss.

Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Center (HWC)

Hinsichtlich der Weiterentwicklung des HWC gehen die Bemühungen des Fachkräftenetzwerks grundsätzlich in die richtige Richtung. Der DGB empfiehlt, bei den Zielgruppen des HWC die bereits länger in Hamburg lebenden Migrantinnen und Migranten mit zu beachten.

Katja Karger
Vorsitzende

katja.karger@dgb.de

Telefon: 040 60 77 661 15

Telefax: 040 60 77 661 41

Mobil: 0171-3599730

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

Seite 2 von 3 des Schreibens vom 16.05.2018

Fachkräftepotenzial von Minijobbenden

Die Hebung des Fachkräftepotenzials von Minijobbenden verstärkt in den Fokus zu rücken, bewertet der DGB grundsätzlich positiv. Knapp 60 Prozent aller geringfügig Beschäftigten arbeiten unterhalb ihrer Qualifikation. Die derzeitigen ESF-Projekte „Worklife“ und „Servicestelle Teilzeitausbildung“ sind aus unserer Sicht jedoch zu engmaschig ausgerichtet und reichen für ein breiteres Anheben von Minijob-Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht aus. Die Gründe für die Wahl und den Verbleib in geringfügiger Beschäftigung sind vielschichtig und nicht nur über vereinzelte ESF-Projekte zu beseitigen. Ein wesentlicher Grund ist Unkenntnis - auf Seiten der Beschäftigten über die Folgen dieser Beschäftigungsform und auf Seiten der Unternehmen über die tatsächliche Qualifikation der Beschäftigten. Der DGB schlägt daher eine „Anlauf- und Beratungsstelle Minijob“ für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Unternehmen vor.

Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche in der Ausbildung

Der DGB hebt die konstruktive Auseinandersetzung und darauffolgende Analyse im Fachkräftenetzwerk zum Thema Vertragslösungen hervor. Zudem begrüßt der DGB die angestrebten Ziele zur Senkung von Vertragslösungen seitens der Handels- und Handwerkskammer, des Hamburger Instituts für Berufsbildung (HIBB) und der Agentur für Arbeit (BA). Dennoch merkt der DGB an, dass die Kammern bzw. entsprechenden Aufsichtsbehörden angehalten sind, Betriebe mit wiederholt erhöhter Vertragslösungsquote bei Auszubildenden im Rahmen ihrer Überwachungspflicht nicht nur ihrer Beratungstätigkeit nachzukommen, sondern auch ihre Sanktionsmöglichkeiten auszuschöpfen. Diejenigen Betriebe, die eine gute Ausbildung unter den oben genannten Aspekten nicht gewährleisten, gefährden nicht nur die Arbeitsmarktintegration der Beschäftigten, sondern tragen auch zur Aushöhlung der Fachkräftesicherung bei und wirken somit den Zielen des Fachkräftenetzwerkes entgegen.

Weiterentwicklung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung in Hamburg

Der DGB begrüßt, dass die Weiterbildung als Herausforderung und Thema des Fachkräftenetzwerkes erkannt wurde. Die Weiterbildung ist ein wichtiges Handlungsfeld mit Blick auf die Arbeit 4.0. Eine strukturierte und organisierte Weiterbildung – auch mit der Option auf einen individuellen Rechtsanspruch auf Weiterbildung – ist wichtig, um die Beschäftigten in unserer Stadt zu halten und sie zu befähigen, in einem flexibler werdenden Arbeitsmarkt zu bestehen. Das Thema Weiterbildung muss demzufolge zukünftig einen hohen Stellenwert im Fachkräftenetzwerk einnehmen. Die ersten richtigen Schritte wurden mit der Gründung der AG „Zukunft der Weiterbildung“ und der Organisierung des Fachkongresses „Weiterbildung in Zeiten gesellschaftlichen und technologischen Wandels“ bereits beschritten. Der DGB bewertet die bisherigen Aktivitäten positiv.

Seite 3 von 3 des Schreibens vom 16.05.2018

Durchlässigkeit berufliche und akademische Bildung

Der DGB begrüßt grundsätzlich, dass die Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung durch die Gründung einer „Beruflichen Hochschule Hamburg“ (BHH) vorangetrieben werden soll. In der Phase der Implementierung dieses Vorhabens mangelte es aus Sicht des DGB jedoch an einer transparenten Kommunikation und an der Möglichkeit zur Stellungnahme. Wichtige Fragen zur Umsetzung der Ausbildungs- bzw. Studiengänge und den zu erreichenden Abschlüssen innerhalb des Ordnungsrahmens der Beruflichen Bildung sowie zu den Zugangsvoraussetzungen dieser Hochschule sind zum jetzigen Zeitpunkt nicht ausreichend geklärt. Darüber hinaus sind in dem Berichtsentwurf zum Fachkräftenetzwerk keine weiteren Schritte erläutert. Aus dem Entwurf des Einsetzungsbeschlusses vom 06.03.2018 geht hervor: „In den Gründungsprozess sind die Partner der Beruflichen Bildung in Hamburg einzubeziehen, die auch regelhaft in den Gremien des HIBB vertreten sind.“ Der DGB geht davon aus, dass dies die gleichwertige Beteiligung der Sozialpartner beinhaltet. Da dieses Projekt eine starke Tragweite für die Fachkräftequalifizierung in Hamburg haben wird, empfiehlt der DGB, dass das Fachkräftenetzwerk sich mit dem Projekt BHH zeitnah ausführlich befasst und die Positionen der Hamburger Gremien der Beruflichen Bildung – insbesondere die Expertise des Landesausschusses für Berufsbildung (LAB) – hierzu eingeholt werden.

Heben des Fachkräftepotenzials von Menschen mit Behinderungen

Der DGB begrüßt, dass die Beratungsstelle „handicap“ (bisher im Bericht nicht erwähnt) weitergeführt wird. Sie leistet einen wertvollen Beitrag zur Beratung der Schwerbehindertenvertretungen in Betrieben, welche ihrerseits auf die Qualifikationen von schwerbehinderten Beschäftigten aufmerksam machen und zu Möglichkeiten der Qualifizierung und der Beschäftigungssicherheit zum Vorteil für die Unternehmen und Angestellten beraten.

Mit freundlichen Grüßen



Katja Karger