

## Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft

### **Gemeinsames Arbeitsmarktprogramm 2015–2020 der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, der Agentur für Arbeit Hamburg und des Jobcenters team.arbeit.hamburg**

#### I.

##### **Ausgangslage**

Mit dem gemeinsamen arbeitsmarktpolitischen Programm 2012 haben die Agentur für Arbeit Hamburg (AA), Jobcenter team.arbeit.hamburg (Jobcenter) und die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) einen Rahmen geschaffen, der die Arbeitsmarktpolitik der 20. Legislaturperiode skizzierte (s.a. Drucksache 20/1790 sowie 20/8445). Die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms sind sich einig, dass der gesetzte Handlungsrahmen Transparenz und Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit geschaffen bzw. erhöht hat, und setzen mit dem nun vorgelegten gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2015–2020 den Grundstein für die Fortsetzung der erfolgreichen Zusammenarbeit in der 21. Legislaturperiode.

Planungen und Mitteleinsatz sollen gemeinsam und unter Beachtung größtmöglicher Synergien erfolgen. Ziel ist es, den Herausforderungen am Ham-

burger Arbeitsmarkt weiterhin gemeinschaftlich und wirksam zu begegnen und erfolgreiche Strategien des vorherigen Arbeitsmarktprogramms fortzuführen.

In einem ersten Abschnitt wird über aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen auf dem Hamburger Arbeitsmarkt sowie den Finanzrahmen berichtet (Kapitel 1–4).

Im zweiten Abschnitt folgt der Bericht über die vereinbarten gemeinsamen Handlungsansätze und konkret verabredeten Programme (Kapitel 5).

Das Fazit (Kapitel 6) beinhaltet eine Fortschreibung des Controllings aus der vergangenen Legislaturperiode und einen Ausblick auf die Berichterstattung gegenüber der Bürgerschaft (erstmalig zum Ende des I. Quartals 2017 für die Jahre 2015 und 2016).

#### II.

##### **Petition**

Die Bürgerschaft wird gebeten, Kenntnis zu nehmen.



**Gemeinsames Arbeitsmarktprogramm der Agentur für Arbeit Hamburg,  
des Jobcenters team.arbeit.hamburg und  
der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI)  
für die Jahre 2015 -2020**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>VORBEMERKUNG</b> .....	<b>1</b>
1.1	AUFBAU UND STRUKTUR DES GEMEINSAMEN ARBEITSMARKTPOLITISCHEN PROGRAMMS .....	1
1.2	AUSGANGSLAGE .....	1
<b>2</b>	<b>ARBEITSMARKTPOLITISCHE POSITIONEN DES SENATS UND FORDERUNGEN AN DEN BUND</b> .....	<b>5</b>
2.1	AKTIVITÄTEN AUF BUNDESEBENE ZUR SICHERSTELLUNG FAIRER ARBEITSBEDINGUNGEN UND ZUR REGULIERUNG PREKÄRE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN .....	6
2.2	ARBEITSBEDINGUNGEN IN HAMBURG AUF LOKALER EBENE FAIR GESTALTEN .....	7
2.2.1	<i>Sicherstellung der Anwendung des Mindestlohns und fairer Arbeitsbedingungen in Ausschreibungsverfahren der Partner des gemeinsamen arbeitsmarktpolitischen Programms</i> .....	7
2.2.2	<i>Nutzung des Fachkräftenetzwerks zur Gestaltung guter Arbeitsbedingungen</i> .....	7
2.2.3	<i>Europäischer Arbeitsmarkt: Faire Arbeit, fairer Wettbewerb</i> .....	8
2.3	STÄRKERE VERZÄHNUNG AUSBILDUNGSORIENTIERTER FÖRDERMAßNAHMEN MIT LEISTUNGEN DER JUGENDHILFE.....	9
2.4	FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN IM ERWERBSLEBEN.....	10
2.5	AKTIVIERUNG PASSIVER LEISTUNGEN .....	10
<b>3</b>	<b>BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN AM HAMBURGER ARBEITSMARKT</b> .....	<b>10</b>
3.1	SICHERUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFES .....	10
3.2	REDUZIERUNG LANGZEITLEISTUNGSBEZUG/LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT .....	11
3.3	SCHUTZSUCHENDE UND MENSCHEN MIT MIGRATIONS Hintergrund .....	13
3.4	JUGENDLICHE IN AUSBILDUNG, STUDIUM UND ARBEIT .....	13
3.5	QUALIFIZIERUNG .....	14
3.6	VERKNÜPFUNG DER KOMMUNALEN FLANKIERENDEN MAßNAHMEN MIT DEN LEISTUNGEN DES BUNDES.....	14
<b>4</b>	<b>FINANZ- UND KOOPERATIONSRAHMEN DER ARBEITSMARKTPOLITIK</b> .....	<b>15</b>
4.1	MITTEL JOBCENTER TEAM.ARBEIT.HAMBURG .....	15
4.2	ARBEITSMARKTPOLITISCHES BUDGET DER BASFI .....	16
4.3	MITTEL DES EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS (ESF).....	16
4.4	MITTEL DER AGENTUR FÜR ARBEIT.....	16
4.5	NETZWERKARBEIT UND GREMIEN .....	17
<b>5</b>	<b>GEMEINSAME HERAUSFORDERUNGEN – GEMEINSAME VERANTWORTUNG – GEMEINSAME LÖSUNGEN</b> .....	<b>18</b>
5.1	GUTE BERATUNG UND VERMITTLUNG.....	18
5.2	BEDARFSGERECHTE QUALIFIZIERUNG UND ANGEBOTE FÜR BESCHÄFTIGTE UND ARBEITSLOSE .....	19
5.2.1	<i>Anteil der Qualifizierungsmaßnahmen am Budget fortschreiben</i> .....	19
5.2.2	<i>Gemeinsame Bildungszielplanung</i> .....	19

5.2.3	Schwerpunkte im SGB III: Förderung der beruflichen Weiterbildung .....	20
5.2.4	Schwerpunkte im SGB II: Förderung der beruflichen Weiterbildung .....	21
5.2.5	Fortsetzung und Ausbau des Projekts Weiterbildungsbonus .....	21
5.3	SICHERUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS .....	22
5.3.1	Qualifizierungsoffensive in der Pflege .....	23
5.3.2	Menschen mit Behinderung .....	23
5.3.3	Ältere Beschäftigte im Arbeitsmarkt halten .....	24
5.4	INTEGRATION JUGENDLICHER IN AUSBILDUNG UND ARBEIT .....	25
5.4.1	Jugendberufsagentur .....	25
5.4.2	Ergänzende Förderangebote für junge Menschen .....	25
5.5	AUSBILDUNG UND ARBEITSMARKTZUGANG FÜR SCHUTZSUCHENDE / ZUWANDERENDE .....	26
5.5.1	Umsetzung des Vorhabens „W.I.R.“ .....	26
5.5.2	Chancen am FLUCHTort Hamburg .....	27
5.5.3	Begleitung junger Geflüchteter in Ausbildung .....	28
5.5.4	Anpassung des Stipendienprogramms .....	28
5.5.5	Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Centers .....	29
5.6	GEZIELTE FÖRDERUNG VON FRAUEN UND FAMILIEN .....	29
5.6.1	Erziehende frühzeitig aktivieren und Beteiligung von Frauen an arbeitsmarkt-politischen Fördermaßnahmen stärken .....	30
5.6.2	Beratung während der Erziehungszeit und Motivation für einen frühen Wiedereinstieg .....	31
5.6.3	Ergänzende Beratungsleistung, Qualifizierung und Vermittlung für Erziehende .....	31
5.6.4	Familien stärken .....	32
5.7	ENTWICKLUNG DES SOZIALEN ARBEITSMARKTES .....	33
5.7.1	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für SGB II-Leistungsberechtigte .....	34
5.7.2	Aufbau weiterer sozialversicherungspflichtiger Stellen .....	35
5.7.3	Regionale Verteilung von Arbeitsgelegenheiten .....	37
5.8	VERSTETIGUNG UND AUSBAU DER ZUSAMMENARBEIT IM BEREICH DES § 16 A SGB II .....	39
5.8.1	Lebenslagenberatung, Sucht- und Schuldnerberatung .....	39
5.8.2	Zugang zu Gesundheitsförderung für Langzeitarbeitslose .....	40
<b>6</b>	<b>FAZIT UND AUSBLICK .....</b>	<b>40</b>

## **1 Vorbemerkung**

Mit dem gemeinsamen arbeitsmarktpolitischen Programm 2012 haben die Agentur für Arbeit Hamburg (AA), Jobcenter team.arbeit.hamburg (Jobcenter) und die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) einen Rahmen geschaffen, der die Arbeitsmarktpolitik der 20. Legislaturperiode skizzierte (s.a. Drs. 20/1790 sowie 20/8445). Die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms sind sich einig, dass der gesetzte Handlungsrahmen Transparenz und Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit geschaffen bzw. erhöht hat, und setzen mit dem nun vorgelegten gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2015 – 2020 den Grundstein für die Fortsetzung der erfolgreichen Zusammenarbeit in der 21. Legislaturperiode.

Planungen und Mitteleinsatz sollen gemeinsam und unter Beachtung größtmöglicher Synergien erfolgen. Ziel ist es, den Herausforderungen am Hamburger Arbeitsmarkt weiterhin gemeinschaftlich und wirksam zu begegnen und erfolgreiche Strategien des vorherigen Arbeitsmarktprogramms fortzuführen.

### **1.1 Aufbau und Struktur des gemeinsamen arbeitsmarktpolitischen Programms**

Kernüberlegungen für die Weiterentwicklung des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms von BASFI, Agentur für Arbeit und Jobcenter team.arbeit.hamburg in der laufenden Legislaturperiode sind dementsprechend

- die Ableitung von Handlungsschwerpunkten aus den strukturellen Problemen des Hamburger Arbeitsmarktes;
- die Entwicklung von operativen Handlungsansätzen für jeden Handlungsschwerpunkt;
- die Zuordnung geeigneter Instrumente/Maßnahmen aus den Regelsystemen der Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms zu jedem Handlungsansatz;
- die Entwicklung neuer Instrumente/Maßnahmen im Rahmen des Operationellen Programms des Europäischen Sozialfonds (ESF) und unter Nutzung des Bundes-ESF oder von Programmen/Initiativen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).

### **1.2 Ausgangslage**

Die Lage auf dem Hamburger Arbeitsmarkt ist stabil gut. Die Beschäftigung steigt seit einigen Jahren und auch die Unterbeschäftigung - die neben den registrierten Arbeitslosen auch die Arbeitssuchenden in Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen umfasst – geht im längerfristigen Vergleich und im direkten Vorjahresvergleich zurück, obwohl das Beschäftigungsvolumen in Deutschland nicht weiter steigt.

Auch wenn die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in den letzten fünf Jahren gesunken ist, verbleibt ein hoher Anteil von Menschen, die schon seit Jahren im Leistungsbezug stehen und nur geringe Chancen auf eine direkte Eingliederung in Beschäftigung haben. In Hamburg gibt es zurzeit rund 63.000 hilfebedürftige Langzeitleistungsbezieher/-innen (Personen mit Leistungsbezug von mindestens 21 Monaten in den letzten 24 Monaten), die keiner auch nur geringfügigen Erwerbstätigkeit nachgehen.

Tabelle 1: Arbeitsmarkt in Hamburg

		Jahresdurchschnitt 2011	Jahresdurchschnitt 2014	Jahresdurchschnitt 2015	I. u. II. Quartal 2016 (Durchschnitt)
Beschäftigte*		841.256	895.862	916.108	929.838 (vorl. ab Mrz.)
Arbeitslose	Gesamt	72.491	73.663	73.291	72.168
	Männer	40.516	40.366	40.364	40.167
	Frauen	31.975	33.297	32.927	31.970
Unterbeschäftigung**		100.411	97.587	96.852	97.065 (vorl. ab Jun.)
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	Gesamt	135.250	130.340	132.335	131.972 (bis Mai)
	Männer	66.970	63.790	64.845	65.454
	Frauen	68.281	66.740	67.490	66.518

Quelle: BASFI auf Grundlage der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

\*: Die Beschäftigtenzahlen werden mit einem Nachlauf von mehreren Monaten erhoben.

\*\* : In der Unterbeschäftigung werden zusätzlich zu den registrierten Arbeitslosen auch die Personen erfasst, die nicht als arbeitslos im Sinne des Sozialgesetzbuches (SGB) gelten, weil sie Teilnehmer/-innen an einer Maßnahme der Arbeitsmarktpolitik oder in einem arbeitsmarktbedingtem Sonderstatus sind. Es wird unterstellt, dass ohne den Einsatz dieser Maßnahmen die Arbeitslosigkeit entsprechend höher ausfallen würde.

Die Verbesserung der Rahmenbedingungen auf dem Ausbildungsmarkt hat dazu geführt, dass sich die Chancen der Jugendlichen für die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung erhöht haben. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) weist für Hamburg zum Stichtag 31.10.2016 für die Altersgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen eine Arbeitslosenquote von 5,6 % gegenüber der Gesamt-Arbeitslosenquote von 6,8 % aus.

Mit dem flächendeckenden Ausbau der Jugendberufsagentur (JBA) verfügt Hamburg als bisher einziges Bundesland über ein umfassendes System der beruflichen Orientierung, Beratung und Integration in Ausbildung für die Gruppe der unter 25-Jährigen. Dennoch besteht hier weiterhin Handlungsbedarf.

Das Risiko, arbeitslos zu werden oder arbeitslos zu bleiben, ist direkt abhängig vom Grad der schulischen und beruflichen Ausbildung, siehe beispielsweise den Sozialbericht der Stadt Hamburg Drs. 20/10600. Während Arbeitslose mit einer Hochschulausbildung eine Arbeitslosenquote von 2,5 % aufweisen und Arbeitslose mit beruflicher Ausbildung eine Quote von 5 %, beziffert sich die Arbeitslosenquote von Ungelernten auf 19,0 %. Unter den rund 87.700 Personen im Langzeitleistungsbezug in Hamburg verfügen 71 % (oder 62.300 Personen) über keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Bürgerkriege, politische Gewalt und andere globale Krisen haben in den vergangenen Jahren zu einem erheblichen Zustrom von Flüchtlingen nach Deutschland geführt. Im Jahr 2015 sind Hamburg 22.315 Geflüchtete und mit Stichtag vom 31.10.2016 8.470 zugewiesen worden.

Die dauerhafte Integration der Geflüchteten mit auch individuell guter Bleibeperspektive wird eine der großen Herausforderungen für den Hamburger Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren sein. Gelingt diese Integration, flankiert von Maßnahmen des Spracherwerbs und der beruflichen Orientierung und Qualifizierung, dann kann diese Zuwanderung einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und damit von Wachstum und Wohlstand in Hamburg sein.

Mit dem Aufbau von W.I.R – Work and Integration for Refugees haben die Partner des gemeinsamen arbeitsmarktpolitischen Programms in Kooperation mit den Kammern, dem Unternehmensverband Nord, Bildungsträgern und Trägern der Flüchtlingshilfe ein Vorhaben gestartet, das genau diesem Ziel dient (s. im Einzelnen hierzu auch Drs. 21/5832).

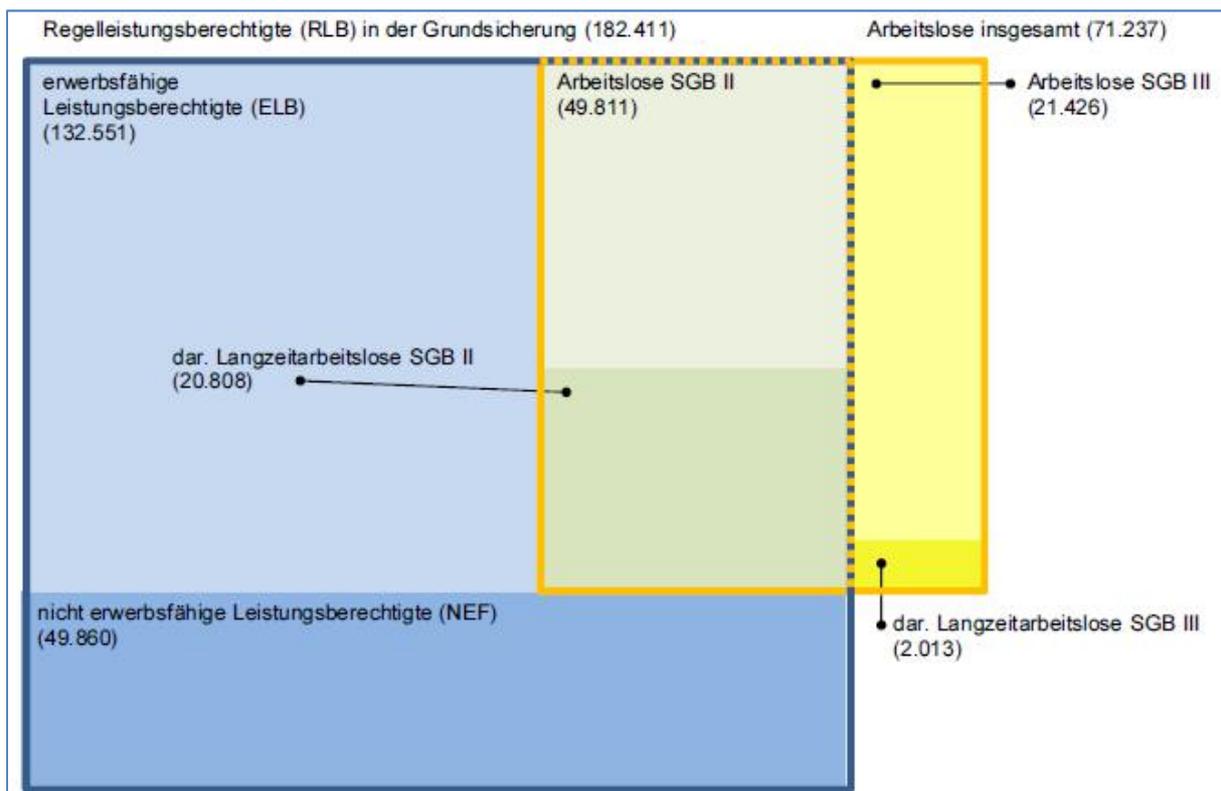
Die Chancen, Geflüchtete dauerhaft in Arbeit und Ausbildung zu bringen, sind durchaus vorhanden. Viele der Geflüchteten sind jung, motiviert, weisen verwertbare berufliche Erfahrungen auf und verfügen über eine langjährige Schulbildung. Andererseits werden sprachliche Kompetenzen zu erwerben sein, vorhandene Qualifikationen auszubauen und an hiesige Erfordernisse anzupassen sein, auch gilt es die Struktur und Anforderungen des deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu vermitteln und insbesondere die Chancen, die eine Ausbildung mit sich bringt, aufzuzeigen.

Eine besondere Herausforderung für die nächsten Jahre wird es sein, die arbeitsmarktliche Integration von Geflüchteten einerseits und die der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II-Bezug mit der gleichen politischen Priorität fortzuführen. Dies setzt eine hohe Sensibilität aller arbeitsmarktlichen Partner, Anstrengungen insbesondere im Bereich der Qualifizierung, aber vor allem auch eine weitere stabile Nachfrage nach Arbeitskräften auf dem Hamburger Arbeitsmarkt voraus. Zurzeit ist der Arbeitsmarkt nach wie vor aufnahmefähig. Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen liegt aktuell bei 15.992 (Vorjahr: 13.371).

Ein genauerer Blick in die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass im SGB II-Leistungsbezug Menschen mit sehr unterschiedlicher Lebenssituation sind. Die nachfolgende Übersicht zeigt die Definitionen und Größenordnungen der Leistungsberechtigten:

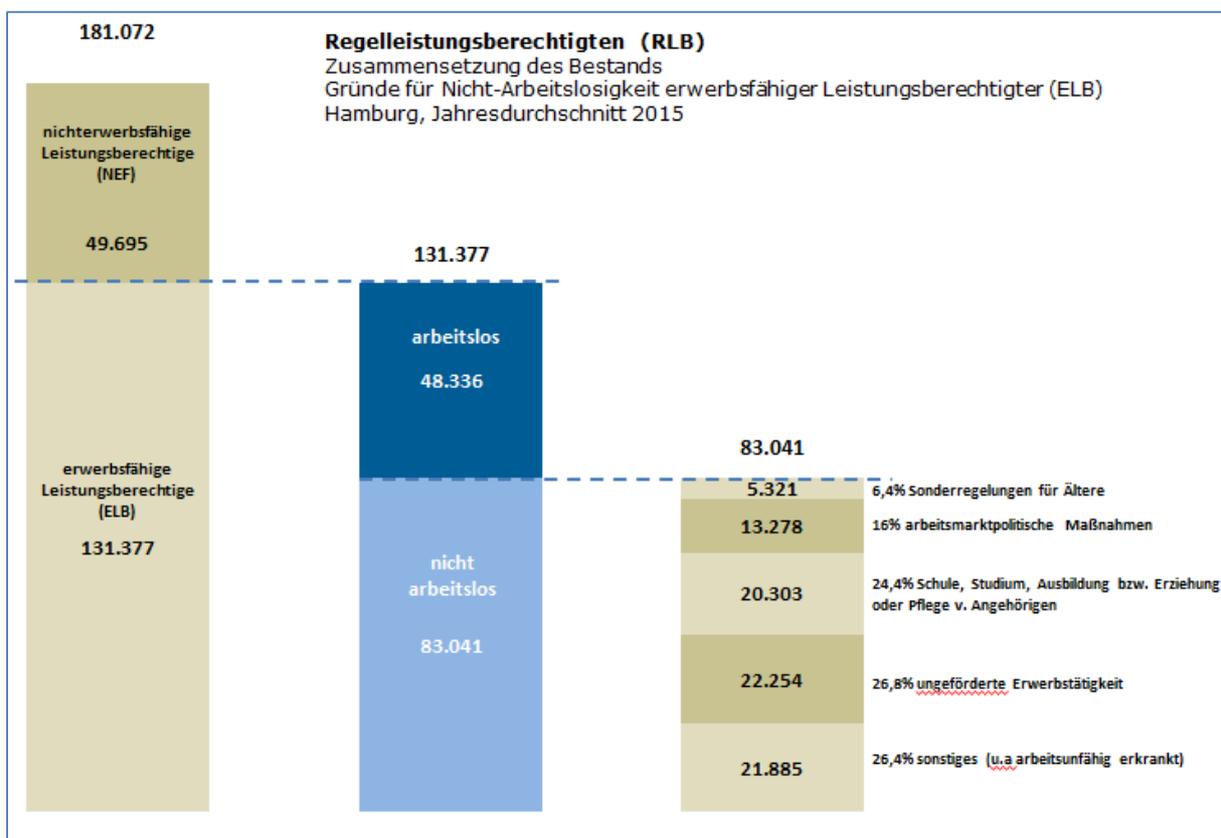
So sind nicht alle Leistungsberechtigten erwerbsfähig, auch Kinder im Haushalt werden im Rahmen der Bedarfsbemessung berücksichtigt. Aber auch unter den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist nur der kleinere Anteil arbeitslos: Andere sind aktuell in Elternzeit oder machen eine Ausbildung. Die nachfolgende Übersicht quantifiziert die Anteile:

Abbildung 1: Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug SGB II



Quelle: Jobcenter auf Basis der Statistik der BA, Datenstand August 2016

Abbildung 2: Strukturdaten SGB II



Quelle: Jobcenter auf Basis der Statistik der BA, Jahresdurchschnitt 2015 (Datenstand August 2016)

Ein nicht geringer Teil ist sogar in Arbeit, wobei hier in aller Regel die Hinzuverdienstmöglichkeiten im Rahmen von Minijobs genutzt werden (ca. 10.000). Auch etwa 3.000 Eltern, bei denen 3 oder mehr Kinder im Haushalt leben, sind hier enthalten.

Die individuelle Ansprache dieser Leistungsberechtigten unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Lebenssituationen ist die Herausforderung, der sich die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms stellen.

## **2 Arbeitsmarktpolitische Positionen des Senats und Forderungen an den Bund**

Die Hamburger Arbeitsmarktpolitik unterliegt wie die aller anderen Bundesländer und Kommunen einem festen Regelwerk, das im SGB II und SGB III niedergelegt ist. Der Handlungsspielraum der lokalen Akteure in der Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Instrumente oder der Einführung innovativer Handlungsansätze ist damit begrenzt. Dies gilt nicht nur für den zur Verfügung stehenden finanziellen Rahmen, sondern mehr noch für die förderrechtlichen Rahmenbedingungen des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums. Beispiele hierfür sind die gesetzliche Rahmenfrist der Förderung in beschäftigungsschaffenden Maßnahmen oder das Gebot der Zusätzlichkeit und Wettbewerbsneutralität bei der Durchführung von Arbeitsgelegenheiten.

Der Hamburger Senat hat sich in der Vergangenheit immer stark auf Bundesebene engagiert, um höhere Mittelzuweisungen für den Eingliederungstitel des Jobcenters zu erhalten, eine Flexibilisierung in der Nutzung arbeitsmarktpolitischer Instrumente zu erreichen und den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Ausbeutung in prekären Beschäftigungsformen zu gewährleisten.

Der Senat wird sich auch in Zukunft im Rahmen der Integrationsministerkonferenz, der Arbeits- und Sozialministerkonferenz und in Bundesratsverfahren entsprechend einsetzen.

Auch in einem - über die Nutzung arbeitsmarktpolitischer Instrumente hinausgehenden - weiteren Rahmen unterliegen Arbeitsmarktpolitik oder Beschäftigungspolitik strikten bundesgesetzlichen Regelungen. Stichwörter hierfür sind der Mindestlohn, die Regelungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, bei Werkverträgen und bei Minijobs, Teilzeitbeschäftigung sowie die Zugangsregelungen für Flüchtlinge in Arbeit oder Ausbildung.

Vor dem Hintergrund der notwendigen Sicherung des Fachkräftebedarfs und der Auslastung des Ausbildungsstellenangebots kommt der Verwirklichung fairer Arbeitsbedingungen eine immer größere Bedeutung zu. Die an sich positive Flexibilität des Arbeitsmarktes mit seinen vielfältigen Beschäftigungsformen bedarf klar definierter Rahmenbedingungen, um einer Prekariisierung von Beschäftigungen mit allen sich daraus ergebenden sozialen Folgekosten entgegenzuwirken. Dazu dient die Durchsetzung auskömmlicher und fairer Arbeitsbedingungen. Da die Gesetzgebungskompetenz für das Arbeitsrecht beim Bund liegt, ist dadurch eine aktive Beteiligung Hamburgs an Gesetzesänderungen auf dieser Ebene erforderlich.

Der Senat hat dementsprechend eine Verstärkung seines Einsatzes für „Gute Arbeit“ beschlossen (vgl. Drs. 21/1319). Die zuständige Behörde verfolgt die nachfolgenden Ziele, um faire Arbeitsbedingungen umzusetzen.

## **2.1 Aktivitäten auf Bundesebene zur Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen und zur Regulierung prekäre Beschäftigungsformen**

Nach der erfolgreichen Einführung einer Lohnuntergrenze mit dem gesetzlichen Mindestlohn wird es in Zukunft verstärkt darauf ankommen, auch für die Beschäftigungsformen neben den unbefristeten sozialversicherungspflichtigen „Normal“-Arbeitsverhältnissen faire Arbeitsbedingungen durchzusetzen und Missbrauchsmöglichkeiten zu erschweren. Dabei soll ein Handlungsschwerpunkt darin liegen, insbesondere in der Leiharbeit, bei Werkverträgen, Minijobs und befristeten Beschäftigungsverhältnissen faire Rahmenbedingungen durchzusetzen und Missbrauchsmöglichkeiten zu verhindern. Hamburg hat in den letzten Jahren bereits viele Initiativen auch in Zusammenarbeit mit anderen Bundesländern angestoßen und unterstützt, um faire Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Bereichen zu verwirklichen. Hier wurden Bunderatsinitiativen erarbeitet oder Anträge auf der Arbeits- und Sozialministerkonferenz eingebracht.

Auch von Seiten der Bundesregierung erfolgte ein Bekenntnis zu guten Arbeitsbedingungen.

Seit dem 1. Januar 2015 gilt bundesweit flächendeckend ein Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Stunde. Der bundesweite Mindestlohn wird ab 01.01.2017 auf 8,87 € brutto je Stunde erhöht. Der Mindestlohn schützt Beschäftigte, sichert das Auskommen und verringert so die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die trotz Vollzeitbeschäftigung auf Sozialleistungen angewiesen sind. Er sichert damit Lohngerechtigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Und der Mindestlohn wirkt: Die Anzahl der vollberufstätigen SGB II-Leistungsberechtigten - also jenen, bei denen trotz Vollzeitarbeit das Einkommen nicht zum Leben reicht - ist bundesweit zurückgegangen und beträgt in Hamburg aktuell ca. 4.000.

Auch anerkannte und schutzsuchende Geflüchtete haben den Anspruch darauf, für gute Arbeit einen guten Lohn zu erhalten und auch für sie muss selbstverständlich gelten, dass sie von ihrem Einkommen leben können und nicht auf zusätzliche Sozialleistungen angewiesen sein müssen. Darüber hinaus darf die Flüchtlingssituation nicht als Grund dafür dienen, durch mindestlohnunterschreitendes „Lohndumping“ die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt zu verschärfen. Der Senat tritt daher entschieden Forderungen entgegen, für Flüchtlinge Abweichungen vom bundesweiten Mindestlohn zuzulassen. Für Jugendliche, Auszubildende, Praktikanten oder für Teilnehmer an Berufsqualifikationsmaßnahmen gibt es bereits Ausnahmen im Mindestlohngesetz, die auch für die Flüchtlinge gelten. Um ein Unterlaufen des Mindestlohnes zu verhindern, sollten diese Ausnahmen nicht ausgeweitet werden.

Neben der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns werden in absehbarer Zeit auch Regelungen zur Verbesserung der Situation bei der Arbeitnehmerüberlassung, gegen missbräuchliche Nutzung von Werkvertragskonstruktionen, zur Einführung eines Beschäftigtendatenschutzes, zum Thema ganzheitlicher Arbeitsschutz, der auch einen Schwerpunkt auf psychische Belastungen legt, sowie zur Weiterentwicklung der familienbedingten Teilzeit erwartet.

So hat Hamburg zur Konkretisierung des Arbeitsschutzgesetzes den Entwurf einer Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit federführend mit anderen Ländern bereits im Mai 2013 in den Bundesrat eingebracht. Diese Bundesratsinitiative hat die Bundesregierung bisher nicht umgesetzt, sondern eine Entscheidung auf das Jahr 2018 vertagt.

Das Gesetzgebungsverfahren zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zur Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen ist abgeschlossen. Mit den Neuregelungen im AÜG wird in Zukunft der Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen erschwert. Die SPD-geführten Länder haben sich bereits zum Koalitionsvertrag für eindeutige Regelungen zu

Leiharbeit und Werkverträgen positioniert. Auch im Gesetzgebungsverfahren wurde versucht, die beabsichtigten Regelungen der Bunderegierung zu verschärfen. Dies ist teilweise nicht gelungen. Es wird daher zu beobachten sein, wie sich die neuen gesetzlichen Regelungen in der Praxis auswirken, um dann ggf. erneut Initiativen für faire Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit und bei den Werkverträgen zu ergreifen.

## **2.2 Arbeitsbedingungen in Hamburg auf lokaler Ebene fair gestalten**

Neben den Aktivitäten auf Bundesebene ist der Senat auch in Hamburg selbst mit gutem Beispiel vorangegangen und hat sich in seinem Zuständigkeitsbereich für gute Arbeitsbedingungen eingesetzt. Für alle Behörden, öffentlichen Unternehmen, Zuwendungsempfänger und Auftragnehmer der Freien und Hansestadt Hamburg wurden verbindliche Vorgaben für den Einsatz von Leiharbeitskräften in der Kernverwaltung und den öffentlichen Unternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg getroffen (Drs. 20/5901). Das Hamburgische Mindestlohngesetz wird zum 01.01.2017 aufgehoben, da es mit dem Bundesgesetz eine ausreichende und einheitliche Regelung zum Mindestlohn gibt (HmbGVBl. Nr. 52 vom 22.12.2015, Seite 361). In Form zweier Richtlinien werden die Grundsätze für die Beschäftigung von Leiharbeitskräften im öffentlichen Dienst geregelt und sichergestellt, dass reguläre, auf Dauer angelegte Funktionen nicht mit Leiharbeitskräften besetzt werden und der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ eingehalten wird.

### **2.2.1 Sicherstellung der Anwendung des Mindestlohns und fairer Arbeitsbedingungen in Ausschreibungsverfahren der Partner des gemeinsamen arbeitsmarktpolitischen Programms**

Im Handlungsfeld „Gute Arbeit“ sind die Stadt wie auch Jobcenter und die Agentur für Arbeit gefordert, die Umsetzung des Mindestlohnes und tarifvertraglicher Entlohnung in ihren Ausschreibungsverfahren sicherzustellen, um so auf allen Ebenen faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Bereits jetzt trifft das Jobcenter auf Basis der tatsächlichen Erfordernisse bewusste Entscheidungen zur angezeigten Quote von Angestellten bzw. von Honorarkräften in den ausgeschriebenen Maßnahmen und hinterlegt dieses als Voraussetzungen in den entsprechenden Leistungsbeschreibungen als Grundlage der Beschaffung. Die Durchsetzung „Guter Arbeit“ in Wettbewerbs- und Ausschreibungsverfahren kann damit direkt zu einer Qualitätsverbesserung des Leistungsangebots von Bildungs- und Beschäftigungsträgern führen.

### **2.2.2 Nutzung des Fachkräftenetzwerks zur Gestaltung guter Arbeitsbedingungen**

Auch im Rahmen der Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs (Drs. 20/8154) nimmt die Gestaltung von guten Arbeitsbedingungen einen zentralen Platz ein (4. Säule). Hier wird gemeinsam mit allen Partnern des „Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung Hamburg - Hamburger Fachkräftenetzwerk“ bei Unternehmen für attraktive Arbeitsbedingungen und eine mitarbeiterorientierte Personalpolitik als Schlüssel zur Fachkräftegewinnung geworben und verschiedene Maßnahmen und Modellprojekte initiiert. Dabei stehen die vier Handlungsfelder *angemessene Vergütung, Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur, Gesundheit und Arbeitsschutz sowie betriebliche Weiterbildung* im Fokus. Über das Fachkräftenetzwerk findet auch eine Zusammenarbeit mit dem bundesweiten und vom BMAS geförderten Netzwerk „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) statt, welches Wege zu einer neuen Arbeitskultur fördert.

Besonders zu erwähnen sind darüber hinaus auch die „Hamburger Allianz für Familien“ (Kooperation zwischen der BASFI, der Handelskammer und der Handwerkskammer), die Unternehmen bei der Umsetzung einer familiengerechten Arbeitswelt unterstützt, sowie die *ArbeitschutzPartnerschaft* (Netzwerk aus Kammern, Gewerkschaften, Verbänden, Sozialpartnern und Arbeitsschutzbehörde), welche Modelle guter Arbeits- und Gesundheitsschutzpraxis in Hamburg initiiert und begleitet und sich für gesunde Arbeitsbedingungen in Hamburg einsetzt.

Auf Initiative der BASFI und in Zusammenarbeit mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern werden Arbeitsagentur und Jobcenter im Rahmen der gemeinsamen Fachkräftestrategie in den kommenden Jahren modellhaft Projekte entwickeln, die konkrete, operative Gestaltungsmöglichkeiten zur Durchsetzung fairer Arbeitsbedingungen zum Ziel haben. Ziel soll sein, erfolgswirksame Prozesse und Verfahren dann schrittweise in die Fläche zu implementieren.

### **2.2.3 Europäischer Arbeitsmarkt: Faire Arbeit, fairer Wettbewerb**

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist die zentrale Voraussetzung für einen europäischen Arbeitsmarkt und bietet gerade vor dem Hintergrund der Fachkräftegewinnung und des demografischen Wandels große Chancen. Hamburg profitiert von den umfassenden Freizügigkeitsregelungen und Zuwanderung. So lebten zum 31.12.2014 insgesamt 102.135 Personen aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union in der Stadt. Dies entspricht einem Anteil an der Gesamtbevölkerung Hamburgs von immerhin 5,7 %. Insbesondere in den letzten Jahren ist ein starker Anstieg der Zuwanderer aus den EU-Staaten zu beobachten: So ist die Zahl der Menschen aus anderen EU-Mitgliedsländern in den Jahren 2010 bis 2014 um rund 39 % (28.770 Personen) angestiegen. Besonders stark vertreten sind in Hamburg vor allem Menschen aus Polen (27.146 Personen), Portugal (9.584 Personen), Italien (7.220 Personen), Bulgarien (6.988 Personen) sowie Griechenland (6.620 Personen).

Vielfach erfolgt eine Zuwanderung von gut qualifizierten Menschen aus den Mitgliedsstaaten. Es kommt aber auch eine große Zahl von Personen, die nur über eine geringe bzw. keine Qualifizierung verfügen und daher kaum Perspektiven haben. Hier kommt es in vielen Fällen zu Notlagen, die ausgenutzt werden. Es entstehen prekäre Arbeits-, Wohn- und Lebensbedingungen, die nicht zu akzeptieren sind. Die Probleme mit der Armutsmigration sind in Hamburg meist auf bestimmte Räume/Quartiere konzentriert, die häufig schon eine problematische Sozialstruktur aufweisen.

Ein Ansatz besteht z. B. darin, betroffene Arbeitssuchende, die einen entsprechenden Anspruch auf Beratung und Unterstützung haben, über die Leistungsangebote der Agentur für Arbeit und von Jobcenter muttersprachlich aufzuklären. Grundsätzlich besteht ein großer Beratungs- und Betreuungsbedarf in der Gruppe und gerade niedrigschwellige Angebote können einen ersten Zugang zum Regelsystem ermöglichen.

#### **2.2.3.1 Stärkere Aktivierung/Vermarktung der Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit**

Die Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit berät, informiert und unterstützt Erwerbstätige aus allen EU-Mitgliedsstaaten (insbesondere Menschen aus Osteuropa). Sie gibt den Personen Informationen über reguläre Arbeitsbedingungen und Mindeststandards (z. B. Arbeits- und Pausenzeiten, Mindestlöhne, Sozialversicherung), über ihre Rechte und über Möglichkeiten zu deren Durchsetzung, aber auch über ihre Pflichten am Arbeitsmarkt. Die Beratungsstelle steht den Betroffenen auch im Konfliktfall mit hiesigen Arbeitgebern zur Seite, falls z. B. faire Arbeitsbedingungen unterlaufen werden, und begleitet die Betroffenen, wenn notwendig, zu Behörden oder anderen Einrichtungen oder organisiert einen Rechtsbeistand.

Sie organisiert auch den runden Tisch „Fairness und klare Regeln am Hamburger Arbeitsmarkt“ und ist damit ein wichtiger Akteur in Hamburg geworden. Im Zeitraum März 2012 bis Juni 2015 wurden insgesamt 2.951 Personen beraten und ca. 8.000 Beratungsgespräche durchgeführt. Bei den behandelten Themen geht es meist um Entlohnung, Krankenversicherung, Kündigung und selbstständige Tätigkeit. In über 500 Fällen wurden Rechtsanwälte hinzugezogen und Gerichtsverfahren eingeleitet.

Die Servicestelle wird bis Dezember 2016 aus Mitteln des ESF und der BASFI gefördert. In der ab 01.01.2017 folgenden ESF-Förderphase wird das Angebot der Servicestelle weiter erhalten werden.

Zudem wurde am 17.06.2015 eine Fachkonferenz zum Thema Arbeitnehmerfreizügigkeit organisiert, die sich mit den Herausforderungen und Perspektiven des europäischen Arbeitsmarktes beschäftigt hat. Unter anderem wurden hier auch Handlungsansätze im Bereich Arbeitsmarktzugang/Missbrauchsbekämpfung identifiziert und teilweise bereits umgesetzt.

### **2.2.3.2 Umsetzung der Handlungsansätze der Lenkungsgruppe Management der Freizügigkeit und der Fachkonferenz Arbeitnehmerfreizügigkeit im Bereich Arbeitsmarktzugang und Missbrauchsbekämpfung**

Die behördenübergreifende Lenkungsgruppe *Management der Freizügigkeit* beschäftigte sich von März 2014 bis Anfang 2015 mit den zahlreichen ressortübergreifenden, strukturellen Folgewirkungen, die durch den Zuzug von gering und nicht qualifizierten Menschen aus Osteuropa in Hamburg entstehen.

Die in der Lenkungsgruppe entwickelten Handlungsansätze werden weiterverfolgt. So soll zukünftig eine engere Zusammenarbeit zwischen Servicestelle und den Jobcenterstandorten entwickelt werden, um das Beratungsangebot hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte auszuweiten.

Außerdem wird geprüft, ob die Einrichtung einer Schwerpunktstaatsanwaltschaft für die Bekämpfung von Arbeitsmarktdelikten umsetzbar ist. Alternativ wird eine Konzentration von Steuerdelikten und Arbeitsmarktdelikten bei der Staatsanwaltschaft Hamburg geprüft.

Ziel ist auch, einen engen Kontakt zur Finanzkontrolle Schwarzarbeit in Hamburg zu halten, um Stellensituation und den Stellenaufbau im Blick zu behalten.

### **2.3 Stärkere Verzahnung ausbildungsorientierter Fördermaßnahmen mit Leistungen der Jugendhilfe**

Auf Bundesebene mehren sich die Forderungen nach Einführung verbindlicher Normen für die rechtskreisübergreifende Finanzierung integrationsorientierter Maßnahmen. Bund und Länder sind in Gesprächen über einen gesetzlichen Regelungsbedarf mit den für das SGB VIII zuständigen Ressorts. Mit der Einführung verbindlicher Normen für eine rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit soll die bisherige Praxis der Doppelfinanzierung beendet werden zugunsten von Maßnahmen einer sinnvollen und sachgerechten Kombination, wie z. B. der Finanzierung von Berufsvorbereitung und Ausbildung durch Bundesmittel und Begleitung und Betreuung durch Jugendhilfemittel des Landes.

Das Modell der Jugendberufsagenturen ist auch im Koalitionsvertrag der Bundesregierung verankert. Es fehlt bundesweit aber an klaren Definitionen darüber, welche Gruppen unter den Jugendlichen Zugang zum System der Jugendberufsagenturen haben sollen, welche Partner daran partizipieren, wie sich die Zusammenarbeit der Partner gestalten soll und wie die not-

wendigen Datenerfassungen und -übermittlungen zwischen den Verwaltungsebenen von Bund, Land und Kommune rechtlich gestaltet werden sollen.

Um hier rechtliche Klarheit zu schaffen und das Hamburger Projekt, das bundesweit den umfassendsten Ansatz eines begleiteten systemischen Übergangs von der Schule in Ausbildung oder Arbeit darstellt, dauerhaft abzusichern, strebt die BASFI an, eine Legaldefinition der Jugendberufsagentur in das SGB III einzubringen.

## **2.4 Förderung der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben**

Zudem ist der Senat entschlossen, die Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben auf allen Ebenen zu fördern und Entgeltgleichheit voranzubringen. Unter anderem gilt es, verstärkt Mini-Jobberinnen und deren Arbeitgeber davon zu überzeugen, in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wechseln und die Arbeitszeiten zu erhöhen. Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld ist die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Werten, Rollenvorstellungen/-zuschreibungen und Lebensentwürfen von Frauen und Männern und hierbei insbesondere die beruflichen Orientierung. Maßnahmen zu beiden Handlungsfeldern werden im Aktionsbündnis Bildung und Beschäftigung - Hamburger Fachkräftenetzwerk abgestimmt.

## **2.5 Aktivierung passiver Leistungen**

Auf Bundesebene wird weiterhin die sogenannte Aktivierung passiver Leistungen verfolgt. Der Senat setzt sich für eine optimierte Finanzierung ein. Nach diesem Ansatz werden die gegenüber Arbeitsgelegenheiten eingesparten passiven Leistungen im Eingliederungsetat zur Verfügung gestellt und ermöglichen die kostenneutrale Umwandlung von Arbeitsgelegenheiten in sozialversicherungspflichtige geförderte Arbeitsverhältnisse nach § 16 e SGB II.

# **3 Besondere Herausforderungen am Hamburger Arbeitsmarkt**

## **3.1 Sicherung des Fachkräftebedarfes**

Der bei anhaltendem Wirtschaftswachstum und zunehmendem Arbeitsvolumen steigende Bedarf nach Arbeitskräften erfordert wegen des auf mittlere Sicht absehbaren Rückgangs der Zahl der Erwerbstätigen eine möglichst hohe Auslastung des Erwerbspersonenpotentials. In einzelnen Branchen ist ein Fachkräftemangel schon jetzt abzusehen.

Einerseits zeigen sich in den zweijährlichen Analyseberichten zur Entwicklung der Fachkräftesituation in Hamburg Bedarfsrelationen auf dem Hamburger Arbeitsmarkt in ausgewählten Berufen und Branchen. Andererseits verschlechtert sich die Arbeitsmarktsituation für gering Qualifizierte weiter: So sind bis Juni 2015 bei Jobcenter und Arbeitsagentur lediglich 12 % der zugegangenen Stellen auf Helfer- und 70 % auf Fachkräfteniveau eingegangen, während der Bestand an Arbeitslosen im SGB II zu 56 % aus Helfern und lediglich zu 34 % aus Fachkräften besteht. Der Vergleich mit dem Vorjahreszeitraum zeigt, dass dieses schwierige Verhältnis sich noch weiter verschärft hat. So ist die Zahl der Helferstellen um 2,4 % gesunken, während die Zahl der arbeitslosen Helfer um 2,7 % gestiegen ist. Die Zahl der arbeitslosen Fachkräfte jedoch ist um 4,9 % zurückgegangen.

Die Quote der Erwerbstätigkeit nimmt zwar mit zunehmendem Alter ab. Dabei gibt es allerdings einen deutlichen Zusammenhang mit dem Bildungsniveau: Je höher der Bildungsgrad ist, desto höher ist auch die Erwerbsbeteiligung. So sind im Alter von 55 bis 64 Jahren 76 % der Personen mit Hochschulreife noch erwerbstätig, mit mittlerem Bildungsabschluss sind es

59 % und mit höchstens Hauptschulabschluss sind es nur noch 49 %.<sup>1</sup> Das Halten älterer Beschäftigter im Arbeitsmarkt kann eine Chance zur Deckung des Fachkräftebedarfs liegen.

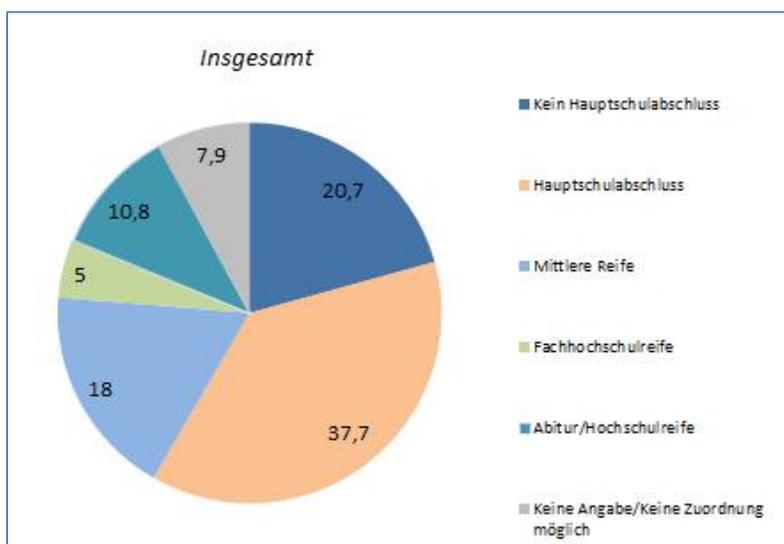
Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist in den letzten 20 Jahren sowohl in Hamburg als auch bundesweit kontinuierlich gestiegen. Trotz dieses positiven Trends bleibt die Erwerbstätigenquote der Frauen in Hamburg (2013: 70,9 %) weiterhin unter dem Niveau der Erwerbstätigenquote der Männer (76,8 %). Werden zudem die Zahlen zur Arbeitslosigkeit betrachtet, wird deutlich, dass Frauen ein erhebliches Potenzial zur Deckung der Bedarfe des Hamburger Arbeitsmarktes darstellen. Im Mai 2015 waren in Hamburg 32.742 Frauen und 40.782 Männer arbeitslos gemeldet. Davon befanden sich 10.090 Frauen und 11.309 Männer im SGB III-Leistungsbezug sowie 22.652 Frauen und 29.473 Männer im Leistungsbezug des SGB II.<sup>2</sup>

Ein wichtiger Ansatzpunkt ist eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die gezielte Förderung von Erziehenden, ein weiterer die Berufsberatung der Integrationsfachkräfte. Die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms streben eine weitere Verbesserung der Integration und einen längerfristigen Verbleib in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von Frauen an.

### 3.2 Reduzierung Langzeitleistungsbezug/Langzeitarbeitslosigkeit

Auch wenn die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in den letzten fünf Jahren gesunken ist, verbleibt ein hoher Anteil von Menschen, die schon seit Jahren im Leistungsbezug stehen und kaum Chancen auf eine direkte Eingliederung in Beschäftigung haben. In Hamburg gibt es zurzeit rund 63.000 hilfebedürftige Langzeitleistungsbezieher/-innen, die keiner, auch keiner nur geringfügigen Erwerbstätigkeit nachgehen.

Abbildung 3: Bildungsabschlüsse arbeitsloser Langzeitleistungsberechtigter



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Hamburg, Berichtsmonat Juni 2016

Das erste wesentliche Merkmal bei arbeitslosen Langzeitleistungsberechtigten ist der Bildungsabschluss, wie die vorstehende Grafik zeigt:

<sup>1</sup> Vgl. FHH, BASFI (Hrsg.): Sozialbericht, Januar 2014.

<sup>2</sup> Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Entsprechend sucht Hamburg mit dem Ermöglichen von guten Schulabschlüssen einen guten Start in das Berufsleben zu erleichtern. Dies zeigt auch die Beschäftigungsentwicklung in Hamburg.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales haben daher mit der BASFI als Schwerpunkt der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik für Hamburg vereinbart, die Aktivierungsquote der Langzeitleistungsbezieher zu beobachten und zu analysieren. Das Instrument der Förderung beruflicher Weiterbildung soll dabei vermehrt zugunsten von Langzeitleistungsbezieherinnen und –beziehern eingesetzt werden.

Sucht man nach den Effekten, welche Hemmnisse die Vermittlung von erwerbsfähigen SGB II-Leistungsberechtigten in Beschäftigung darüber hinaus besonders erschweren, fällt als erstes auf den Rängen 1, 2 sowie 5 und 6 auf, dass für Frauen – unabhängig davon ob sie gemeinsam mit einem Partner erziehen oder allein und zudem unabhängig vom Alter ihrer Kinder – die Arbeitsaufnahme mit Kind bundesweit besonders schwer fällt (s. Abbildung auf der folgenden Seite).

Auch hier sucht die Stadt mit zu einem großen Teil beitragsfreien Kinderbetreuungsangeboten nachzusteuern. Ansatzpunkt ist es, Eltern und insbesondere Frauen, bei den arbeitsmarktpolitischen Bemühungen gesondert in den Blick zu nehmen. Die arbeitsmarktpolitischen Wirkungen der Kinderbetreuung nachzuweisen, ist im Übrigen Gegenstand einer Studie, die die FHH zusammen mit der Handelskammer Hamburg zurzeit in Auftrag gibt.

Außerdem fällt die Aufnahme von Beschäftigung Älteren, Pflegenden und Menschen mit schweren gesundheitlichen Einschränkungen besonders schwer. Dies nehmen die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms zum Anlass, gezielte Maßnahmen und Projekte für diese Zielgruppen einzukaufen.

Abbildung 4: Vermittlungshemmnisse eLB

Rang	Merkmal	Effekt*	
1	Alleinerziehende Frau, Kind U3	-14.7	●
2	Frau mit Partner, Kind U3	-14.4	●
3	Alter 50+	-10.1	●
4	Leistungsempfängerbiographie	-9.2	●
5	Alleinerziehende Frau, Kind 3+	-8.4	●
6	Frau mit Partner, Kind 3+	-8.4	●
7	Schwere gesundheitliche Einschränkung	-7.2	●
8	Pflege Angehöriger >= 10 h/ Woche	-7.1	●
9	Kein Ausbildungsabschluss	-5.9	●
10	Kein Schulabschluss	-5.4	●
11	Selbst zugewandert	-5.1	●
12	Sprache im Haushalt nicht deutsch	-5.1	●

\*Effekt: Wirkung auf die Wahrscheinlichkeit, aus Grundsicherung in Beschäftigung >15 h abzugehen, in Prozentpunkten.

- Abh. Person
- Alter/Gesundh.
- Qualifikation
- Migration

Quelle: IAB, Möller; Achatz/Trappmann 2011; Datenquelle PASS

Die meisten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (rd. 80 %) haben allerdings mehr als ein vermittlungshemmendes Merkmal, so dass mit koordinierten und passgenauen Angeboten Unterstützung erforderlich ist. Maßnahmen der Aktivierung, Qualifizierung und der Erprobung im ersten oder auch im sozialen Arbeitsmarkt sind zu kombinieren und individuell auf die Bedürfnisse der Leistungsberechtigten auszurichten.

Insbesondere für die hohe Zahl der Langzeitleistungsbezieher/-innen, die bereits seit 4 Jahren oder länger im Leistungsbezug sind, bietet der soziale Arbeitsmarkt Chancen auf Teilhabe, Qualifizierung und arbeitsmarktliche Integration.

### **3.3 Schutzsuchende und Menschen mit Migrationshintergrund**

Hamburg hat im Jahr 2015 22.315 schutzsuchende Menschen aufgenommen (nach Verteilung, Stand 31.12.2015). Mit Stichtag vom 31.10.2016 sind Hamburg im Jahr 2016 weitere 8.470 Geflüchtete zugewiesen worden.

Insgesamt lebten mit Stand vom 31.10.2016 51.834 Geflüchtete ins Hamburg, davon

- 7.884 Geflüchtete mit Niederlassungserlaubnis,
- 21.541 Geflüchtete, die noch nicht über den Status der Niederlassungserlaubnis verfügen, sind dem Rechtskreis SGB II zuzuordnen,
- 17.367 Geflüchtete befanden sich im Antragsverfahren (Gestattung),
- und 5.052 geflüchtete Personen hatten einen Duldungsstatus inne.

Alle Regelinstrumente stehen auch den anspruchsberechtigten Geflüchteten im SGB II zur Verfügung. Das Planungsteam erarbeitet flankierende Maßnahmen, um die Integration von Flüchtlingen zu verbessern.

Die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms sind sich einig, dass eine zügige und dauerhafte Integration in den Hamburger Arbeitsmarkt nur dann gelingen kann, wenn frühestmöglich zu Beginn des Integrationsprozesses die für eine dauerhafte Arbeitsmarktintegration unverzichtbaren Maßnahmen des Erwerbs der deutschen Sprache mit berufsorientierenden und berufsbildenden Maßnahmen sowie der Möglichkeit von Praktika in Betrieben kombiniert werden. Die Tätigkeit in einem Betrieb, die Einbindung in strukturierte Arbeitsprozesse, der tägliche Kontakt mit einheimischen Kolleginnen und Kollegen sind immer noch der beste Garant für eine gelingende Integration in Arbeit und Gesellschaft.

### **3.4 Jugendliche in Ausbildung, Studium und Arbeit**

„Jede und jeder wird gebraucht“ ist handlungsleitende Maxime der Arbeitsmarktpolitik. Auch vor dem Hintergrund der erheblichen Qualifizierungsbedarfe mit Blick auf die Nachfrage am Hamburger Arbeitsmarkt dürfen vor allem die jungen Menschen möglichst nicht ohne Schulabschluss und Ausbildung in das berufliche Leben starten. Viele Jugendlichen, die bei der Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützt werden müssen, weisen oft komplexe Problemlagen auf. Dazu zählen z. B. Wohnungsprobleme, schwierige familiäre Belastungen, schwerwiegende psychische Probleme u.a.

Mit der flächendeckenden Einrichtung der JBA an sieben Standorten verfügt Hamburg über ein umfassendes System der beruflichen Orientierung, Beratung, Förderung und Eingliederung in Ausbildung, das Jugendliche im Alter von 13/14 Jahren bis zum 25. Lebensjahr Unterstützung und Orientierung bietet. Dafür arbeiten die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms mit der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) und der Jugendhilfe Hand-in-Hand.

In 2016 sind nach Klasse 9 und 10 (Gesamtbetrachtung) von den insgesamt 9.253 Schülerinnen und Schülern aus den Stadtteilschulen 55% (=5.131) abgegangen, 45% (= 4.122) besuchen eine weiterführende Schule. Von den Schulabgängerinnen und Schulabgänger wiederum sind insgesamt 34,6% (=1.777) in ungeforderte oder geförderte Ausbildung und insgesamt

39,0% (= 2.000) in ausbildungsvorbereitende Maßnahmen gegangen.<sup>3</sup> Auch wenn das Übergangssystem in den vergangenen Jahren bereits deutlich reduziert worden ist, bedarf weiterhin ein erheblicher Teil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger aufgrund individueller schulischer oder sonstiger Vermittlungshemmnisse einer gezielten arbeitsmarktpolitischen Förderung, um anschließend einen Ausbildungsplatz zu erlangen.

Eingeleitet ist zudem eine umfassende Evaluation der Jugendberufsagentur (Auftrag aus der Errichtungsdrucksache 20/4195), die die Kooperation der Partner, die Geschäftsprozesse und die Ergebnisse und Wirkung der Jugendberufsagentur untersucht. Angesichts der Komplexität der Zielsetzung der Evaluation, des Handlungsfeldes an sich und des darauf abgestimmten Untersuchungsdesigns werden die Ergebnisse in 2018 vorliegen (Teilergebnisse früher). Innerhalb dieser Legislaturperiode können sich die Partner der Jugendberufsagentur somit noch über eine Weichenstellung für die weitere Arbeit und Ausrichtung der Jugendberufsagentur verständigen.

### **3.5 Qualifizierung**

Das Risiko, arbeitslos zu werden oder arbeitslos zu bleiben, ist direkt abhängig vom Grad der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die Qualifikation bildet den Schlüssel für den Arbeitsmarktzugang. Eine gute Bildung schützt vor Arbeitslosigkeit, und auf dem von Fachkräftebedarf geprägten Arbeitsmarkt fällt es Ungelernten häufiger schwer, wieder Fuß zu fassen. Die Partner bekräftigen daher ihr Engagement für Qualifizierung – insbesondere auch für Personen im Langzeitleistungsbezug. Entsprechend haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die BASFI als Schwerpunkt der Umsetzung der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik und die Grundsicherung für Arbeitsuchende auf Landesebene nach § 18 Abs. 1 Satz 3 SGB II als eine zentrale Strategie vereinbart, dass vermehrt die berufliche Weiterbildung von auch arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen gefördert wird (siehe hierzu im Einzelnen Abschnitt 5.2).

### **3.6 Verknüpfung der kommunalen flankierenden Maßnahmen mit den Leistungen des Bundes**

Mit den flankierenden Leistungen nach § 16 a SGB II unterstützt die Kommune mit einem erheblichen Ressourceneinsatz die gesundheitliche und soziale Stabilisierung von SGB II-Leistungsempfänger/-innen. In den vergangenen Jahren ist insbesondere im Bereich der Lebenslagenberatung die Zusammenarbeit und Abstimmung der Partner untereinander verbessert worden – unter Einbeziehung der von der Kommune beauftragten Träger (bezogen auf die/den Leistungsempfänger/-in: Klärung und Abstimmung möglicher Lern-/Entwicklungsschritte, bezogen auf die Träger: Konkretisierung von Leistungsmodulen/-erwartungen).

Ziel der weiteren Intensivierung der Zusammenarbeit soll sein, noch stärker als bisher die Leistungen miteinander zu verschränken und im Interesse der beteiligten Leistungsempfänger/-innen auf den Beratungs- oder Qualifizierungsergebnissen des jeweils anderen Partners aufzubauen, diese weiter zu fördern und zu sichern. Der Schwung, den Menschen entwickeln, wenn sich beispielsweise ihre Gesundheit als Folge der Teilnahme an Maßnahmen der kommunalen Leistungen nach § 16 a SGB II bessert oder sie ihre Schulden in den Griff bekom-

---

<sup>3</sup> Daten des Hamburger Institutes für Berufliche Bildung (HIBB) für den Übergang zum Ausbildungsjahr 2016/2017.

men, soll als Erfolg wertgeschätzt und genutzt werden, um (wieder) Beschäftigungsperspektiven auf dem Arbeitsmarkt zu entwickeln.

Dies bedeutet, dass im Anschluss an die oder begleitend zu der kommunale/n Leistung die nächsten Beratungsschritte und Qualifizierungsmaßnahmen vorzubereiten sind. Dies entspricht der Idee von systematischen Förderketten auch für nicht arbeitsmarktnahe Leistungsempfänger/-innen. Voraussetzung ist, dass Jobcenter und kommunale Träger ihre Potenzialeinschätzung bezüglich der Kundinnen und Kunden intensiver miteinander austauschen - unter Beachtung des Datenschutzes.

#### **4 Finanz- und Kooperationsrahmen der Arbeitsmarktpolitik**

Die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms setzen mit dem gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2015 – 2020 den Grundstein für die Fortsetzung der erfolgreichen Zusammenarbeit in der 21. Legislaturperiode. Neben den Lehren aus dem Controlling der Programme und Handlungsschwerpunkte des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm und einer gemeinsamen Bewertung der erreichten Ziele stützen die Partner sich insbesondere auf die Ziele, wie sie gemeinschaftlich und zum Teil auch auf übergeordneter Ebene vereinbart sind

Diese umfassen im Rechtskreis SGB II insbesondere die Ziele

- der Verringerung der Hilfebedürftigkeit,
- der Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit und
- die Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug.

Ergänzend hierzu haben das Bundesministerium und die Stadt Hamburg folgende Schwerpunkte vereinbart:

- Erstausbildung junger Erwachsener
- Aktivierung der Langzeitleistungsbezieher, u.a. unter vermehrtem Einsatz geförderter beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen
- Beobachtung der Entwicklung der Kosten der Unterkunft
- Unterstützung von Flüchtlingen und
- der besondere Fokus auf die Integration von Frauen und Familien.

Diese wie auch die in den Haushaltsplänen des Landes und in der örtlichen Zielvereinbarung hinterlegten Ziele und Kennzahlen nach § 48 a SGB II werden in den entsprechenden örtlichen und überörtlichen Gremien beobachtet und nachgehalten.

##### **4.1 Mittel Jobcenter team.arbeit.hamburg**

Für die Leistungserbringung der Jobcenter wird jährlich ein Gesamtbudget zur Verfügung gestellt, welches sich im Wesentlichen anhand der zu betreuenden Personen berechnet. Für die Erbringung der Aufgaben nach dem SGB II steht Jobcenter team.arbeit.hamburg im Jahr 2016 insgesamt ein Gesamtbudget in Höhe von 231.719.738 Euro aus Bundesmitteln zur Verfügung. Das Gesamtbudget setzt sich dabei aus den Verwaltungsmitteln in Höhe von 124.300.346 Euro und den Mitteln für Eingliederungsleistungen in Höhe von 107.429.392 Euro zusammen.

Aufgrund der aktuellen Entwicklung in Bezug auf die Schutzsuchenden stehen Jobcenter team.arbeit.hamburg für das Jahr 2016 zusätzliche flüchtlingsinduzierte Haushaltsmittel in

einer Größenordnung von insgesamt 16.608.875 Euro (7.221.250 Euro für Eingliederungsleistungen und 9.387.625 Euro an Verwaltungsmitteln) zur Verfügung.

Durch die Teilnahme an dem ESF-Bundesprogramm zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit erhöht sich der zur Verfügung stehende Haushaltsansatz für Jobcenter team.arbeit.hamburg um weitere 1.365.104 Euro. Damit stehen im Jahr 2016 im Gesamtbudget von Jobcenter team.arbeit.hamburg rund. 6,04 Mio. Euro mehr an Bundesmitteln zur Verfügung.

#### **4.2 Arbeitsmarktpolitisches Budget der BASFI**

Im Haushalt der BASFI stehen für die Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Programme im Jahr 2016 insgesamt 14,1 Mio. Euro zur Verfügung. Weitere rund 19 Mio. Euro sind für den kommunalen Finanzierungsanteil (gesetzl. KFA 15,2 %) an den Verwaltungskosten von Jobcenter team.arbeit.hamburg in den Haushalt eingestellt.

Hinzu kommen die Ausgaben für Kosten der Unterkunft der SGB II-Leistungsberechtigten, die gemäß §§ 22 und 46 SGB II anteilig durch die Stadt getragen werden, sowie Ausgaben für kommunale Leistungen nach § 16 a SGB II wie beispielsweise der Schuldner-, Sucht und Lebenslagenberatung sowie der Kindertagesbetreuung.

#### **4.3 Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF)**

Im Operationellen Programm des ESF für Hamburg stehen für die Förderperiode 2014-2020 insgesamt rund 78 Mio. Euro an ESF-Mitteln zur Verfügung, wovon nach Abzug der Kosten für die Technische Hilfe (Personal- und Verwaltungskosten für die Umsetzung des ESF) rund 75 Mio. Euro für arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen verausgabt werden können. Pro Jahr der Förderperiode stehen damit durchschnittlich knapp 11 Mio. Euro an europäischen Finanzmitteln für Maßnahmen zur Verfügung.

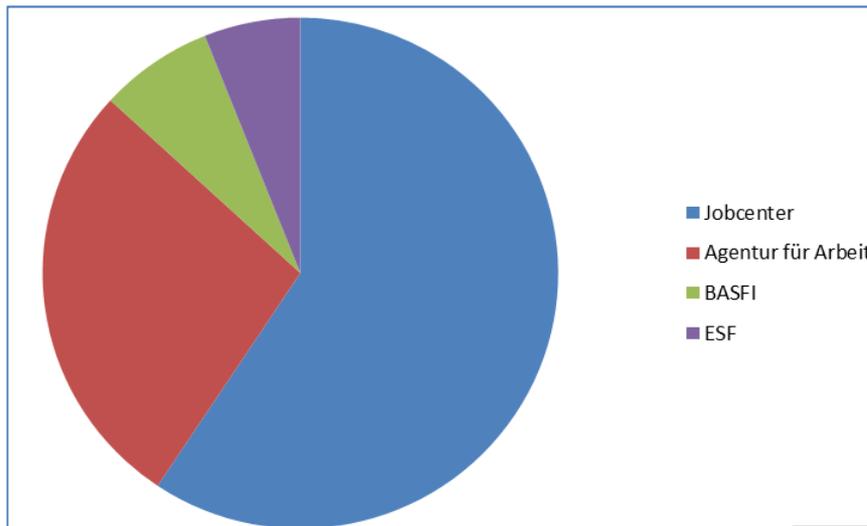
Entsprechend den Förderkonditionen des ESF müssen diese Mittel um den gleichen Betrag aus Landes-, Bundes- und privaten Mitteln oder anrechenbaren Finanzierungen (wie z. B Arbeitslosengeld II für Teilnehmerinnen und Teilnehmer im SGB II-Leistungsbezug) aufgestockt werden.

#### **4.4 Mittel der Agentur für Arbeit**

Im Haushalt der Agentur für Arbeit stehen im Jahr 2016 rd. 50 Mio. Euro für arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen im Rechtskreis des SGB III zur Verfügung.

Insgesamt bringen die Partner unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Verantwortung für die arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Fördermaßnahmen in Hamburg im Haushaltsjahr 2016 rund 191 Mio. Euro ein.

Abbildung 5: Verteilung der arbeitsmarktpolitischen Eingliederungsmittel



Quelle: BASFI

Für die kommenden Jahre wird eine vergleichbare Mittelausstattung erwartet.

#### 4.5 Netzwerkarbeit und Gremien

In Ergänzung zu den gesetzlich vorgesehenen Gremien und unter Anerkennung der jeweiligen Verantwortung und Nutzung bestmöglicher Synergieeffekte bringen sich die Partner in unterschiedlichen Netzwerken und Gremien aktiv ein; dies sind vorrangig:

- Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk (nachfolgend Fachkräftenetzwerk),
- Beirat / Koordinierungsausschuss der Jugendberufsagentur,
- Beirat / Koordinierungsausschuss von W.I.R – work and Integration for refugees,
- runder Tisch „Fairness und klare Regeln am Hamburger Arbeitsmarkt“

Neben den Partner Jobcenter und Agentur werden über diese Netzwerke das Wissen der Kammern und Gewerkschaften um den Arbeitsmarkt eingebunden und u. a. rechtskreisübergreifende Maßnahmen abgestimmt, um Fachkräfte bedarfsgerecht zu qualifizieren, Erwerbspotentiale, insbesondere von Frauen und älteren Erwerbsfähigen, auszuschöpfen, qualifizierte Fachkräfte aus dem In- und Ausland zu gewinnen sowie über die attraktive Gestaltung von Arbeitsbedingungen Fachkräfte zur Erwerbsbeteiligung in Hamburg zu motivieren.

Die Geschäftsstelle des Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung – Hamburger Fachkräftenetzwerk – erstellt zweijährlich einen Analysebericht zur Entwicklung der Fachkräftesituation in Hamburg bzw. der Metropolregion Hamburg. Es werden Knappheitsrelationen auf dem Hamburger Arbeitsmarkt in ausgewählten Berufen und Branchen analysiert und – in Kooperation mit dem Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR – Prognosen zu den mittelfristig zu erwartenden Fachkräftebedarfen in den jeweiligen Branchen und Berufen vorgenommen.

## **5 Gemeinsame Herausforderungen – gemeinsame Verantwortung – gemeinsame Lösungen**

Die im gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm der vorherigen Legislaturperiode aufgeführten drei übergeordneten Handlungsschwerpunkte „Vermittlung“, „Qualifizierung“ und „Sozialer Arbeitsmarkt“ werden zukünftig durch folgende, konkretisierte Handlungsschwerpunkte weiterentwickelt:

- Gute Beratung und Vermittlung,
- bedarfsgerechte Qualifizierung und Angebote für Beschäftigte und Arbeitslose,
- Sicherung des Fachkräftebedarfs,
- Integration Jugendlicher in Ausbildung und Arbeit,
- Integration von Schutzsuchenden in Arbeit und Gesellschaft,
- unterstützende Arbeitsmarktpolitik für Familien,
- Entwicklung des Sozialen Arbeitsmarkts,
- Verknüpfung kommunaler und Bundesleistungen.

### **5.1 Gute Beratung und Vermittlung**

Das Dienstleistungsangebot der Agentur für Arbeit Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg wird laufend an die Bedürfnisse und Entwicklungen auf Kunden- und Arbeitgeberseite angepasst. Ergänzend zur klassischen arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierten Vermittlung werden auch spezielle Angebote erbracht; hierzu gehören u. a. auch die Projekte Inga (Interne ganzheitliche Integrationsberatung) bzw. ibv (intensivierte Beratung und Vermittlung).

Beide Projekte gründen auf der Überzeugung, dass mit guten Betreuungsschlüsseln mehr Integrationen in den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden können. Handlungsleitend ist eine bedarfsgerechte Auswahl der zum Einsatz kommenden konkreten Förderansätze. Hierbei gilt es den individuellen Förderbedarf des Einzelnen im Zusammenhang mit einer chancenorientierten Betrachtung der Marktseite in Einklang zu bringen (was brauche ich – was verlangt der Markt?).

Oberstes Ziel der Förderung ist die – letztendlich von einer Förderung gelöste – Integration in ein sozialversicherungspflichtiges und möglichst existenzsicherndes Arbeitsverhältnis. Maßstab der jeweiligen Zuweisungen kann dabei nur der Bedarf des jeweiligen Kunden sein. Das mit der Förderung in den Blick genommene Ziel ist dabei handlungslenkend; eine Förderung im sozialen Arbeitsmarkt darf für den Kunden nicht in eine Sackgasse führen und die Zeit der Arbeitslosigkeit noch unnötig verlängern.

Zugleich soll die Kernaufgabe der Arbeitsvermittlung gestärkt werden: Jobcenter und Agentur für Arbeit vereinbaren als künftigen Handlungsschwerpunkt, die Zusammenarbeit der bewerberorientierten Vermittlung von Jobcenter mit dem Arbeitgeberservice auszuweiten und zu verbessern. Im Fokus der bewerberorientierten Arbeit und Akquise aus den Standorten steht die Vorbereitung der chancenreichen Kunden auf die Integration mit dem Schwerpunkt einer bewerberorientierten Stellenakquisition für Langzeitleistungsbezieher/-innen.

## **5.2 Bedarfsgerechte Qualifizierung und Angebote für Beschäftigte und Arbeitslose**

Die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms wollen hier ihre Kräfte bündeln, um eine weitere Spaltung des Arbeitsmarktes zwischen Fachkräften und gering qualifizierten Beschäftigten, Langzeitarbeitslosen bzw. ALG II-Langzeitleistungsbezieher/-innen zu verhindern.

Arbeitsagentur, Jobcenter, BASFI und der ESF setzen im Rahmen ihrer Zuständigkeit daher einen Schwerpunkt auf Qualifizierung. Insbesondere sollen gering qualifizierte Beschäftigte – die generell potentiell von Arbeitslosigkeit bedroht sind – und Langzeitarbeitslose auch an höherwertigen Qualifizierungsmaßnahmen partizipieren können. Vor dem Hintergrund des weiter abschmelzenden Angebots an „Einfacharbeitsplätzen“ ist berufliche Qualifizierung für Langzeitarbeitslose eine unverzichtbare Voraussetzung, um sich ins Erwerbsleben wieder eingliedern und den Leistungsbezug beenden zu können.

Qualifizierung ist der Schlüssel für die Integration in den Arbeitsmarkt. Gesucht werden auf dem Hamburger Arbeitsmarkt insbesondere Fachkräfte. Die Relevanz von Qualifizierung zeigt sich auch in den Arbeitslosenstatistiken: Mehr als die Hälfte der Langzeitarbeitslosen verfügt weder über einen Schul- noch über einen Berufsabschluss. Die Partner verständigen sich daher darauf, ihre Qualifizierungsbemühungen aufrechtzuerhalten, um Perspektiven für jüngere Arbeitslose auf eine dauerhafte und auskömmliche Beschäftigung auf dem Hamburger Arbeitsmarkt zu erreichen und etwa die Perspektive der älteren Arbeitslosen, deren unqualifizierte Helfertätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt kaum mehr nachgefragt werden, zu verbessern.

Mittel, die für berufliche Weiterbildung und Qualifizierung eingesetzt werden, entlasten damit mittelfristig auch das Budget für Unterstützungsleistungen zum Lebensunterhalt.

Dazu werden die folgenden Ansätze vereinbart:

### **5.2.1 Anteil der Qualifizierungsmaßnahmen am Budget fortschreiben**

Der Anteil der Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen wie Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und für Qualifizierung sowie Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung bei Trägern und Arbeitgebern am Gesamtbudget der Eingliederungsmaßnahmen von Jobcenter und Agentur für Arbeit soll stabil gehalten werden.

Die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms haben sich außerdem darauf geeinigt, die bei der vom BMAS sowie der BA für die Jahre 2013 bis 2016 initiierten und mit der BASFI vereinbarten Kampagne „AusBildung wird was“ weiterhin als einen Schwerpunkt zu verfolgen. Ziel ist es, jungen Erwachsenen zwischen 25 bis unter 35 Jahren einen berufsqualifizierenden Abschluss zu ermöglichen. Die Initiative soll insbesondere im SGB II weiterhin einen Handlungsschwerpunkt bilden und junge Erwachsene für eine abschlussorientierte Qualifizierung motivieren.

### **5.2.2 Gemeinsame Bildungszielplanung**

Die inhaltliche Ausrichtung der Qualifizierungsmaßnahmen von Jobcenter und der Agentur für Arbeit wird wie bisher aus der Bildungszielplanung abgeleitet, die auf Basis der von Arbeitgebern gemeldeten Bedarfe an Arbeitskräften und deren Qualifikationsanforderungen entwickelt wurde und sich auf Analysen der lokalen und regionalen Nachfragesituation stützt. Die Bildungszielplanung der Agentur für Arbeit und von Jobcenter team.arbeit.hamburg ist für alle Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose und Beschäftigte leitend. Sie ist dabei keine statische Vorgabe, sondern setzt lediglich den Rahmen. In der konkreten Umsetzung können sich

aufgrund geänderter Rahmenbedingungen und/oder Kundenressourcen durchaus Schwerpunktverlagerungen im Jahresverlauf ergeben.

### **5.2.3 Schwerpunkte im SGB III: Förderung der beruflichen Weiterbildung**

Die Bildungszielplanung für das Jahr 2016 orientiert sich zum einen an den Branchen, die einen hohen Fachkräftebedarf haben (Leitbranchen, siehe unten) und auch eine Bereitschaft erkennen lassen, Arbeitnehmer einzustellen, die an einer Weiterbildungs- oder abschlussorientierten Maßnahme teilgenommen haben, und zum anderen an Bewerberpotenzialen der Berufe, die ein ausreichendes Angebot an Kunden bieten, die für eine Qualifizierung in Frage kommen.

Grundsätzlich hat eine abschlussorientierte Qualifizierung im Zweifel Vorrang vor einer Vermittlung in Helfertätigkeiten.

Die Branchenanalysen haben gezeigt, dass in einigen Branchen besonders gute Integrationschancen bestehen. Sie zeichnen sich durch folgende Kriterien aus und werden als Leitbranchen bezeichnet:

- Überdurchschnittlicher Strukturanteil Beschäftigung,
- stabiles und hohes Beschäftigungswachstum,
- günstige Beschäftigungsprognose,
- hohe Arbeitskräftenachfrage,
- hohe Aufnahmefähigkeit für Arbeitslose,
- auskömmliches Potenzial an Bewerberinnen und Bewerbern.

Die Aktivitäten der Agentur für Arbeit sind im Jahr 2016 schwerpunktmäßig auf folgende Leitbranchen ausgerichtet:

- Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ),
- Großhandel (ohne Handel mit KFZ),
- Lagerei inkl. sonstiger Dienstleistungen für den Verkehr,
- Gastronomie,
- Gebäudebetreuung insbesondere Gebäudereinigung.

Für das Jahr 2016 werden sich Arbeit und Ressourcen noch stärker auf die Leitbranchen konzentrieren, um den Einschaltungsgrad des gemeinsamen Arbeitgeberservice im Markt und die Ausschöpfung des Stellenpotenzials im Sinne einer schnellen und nachhaltigen Integration der Kunden zu erreichen.

Für die Bildungszielplanung sind die Leitbranchen insoweit maßgeblich, als die Bildungsziele geeignet sein müssen, eine Einmündung in bedarfstragende Branchen zu ermöglichen. Das gilt vorrangig für abschlussbezogene Maßnahmen in den branchenspezifischen Kernberufen und den von Unternehmen stark nachgefragten Berufsabschlüssen (Vorrangberufe).

Für die folgenden Jahre wird sich die Bildungszielplanung ebenfalls an bundesweiten und regionalen Schwerpunkten sowie den Bedarfen im Sinne der Hamburger Fachkräftesicherung richten.

## **5.2.4 Schwerpunkte im SGB II: Förderung der beruflichen Weiterbildung**

Für das Jahr 2016 ist eine Potenzialbetrachtung aller Branchen durchgeführt worden. Als Grundlage zur Festlegung der Leitbranchen 2016 bei Jobcenter wurden die Expertise der internen Branchenansprechpartnerinnen und –partner unter Zuhilfenahme des Arbeitsmarktmonitors, veröffentlichten Branchenumfragen und statistischen Auswertungen herangezogen. In der statistischen Auswertung wurden folgende Faktoren betrachtet, um die Branchen zu ermitteln, die für Jobcenter das größte Potenzial bieten:

- Abgänge in Arbeit aus dem SGB-II-Leistungsbezug,
- Aufnahmefähigkeit für Arbeitslose,
- Strukturanteil an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung,
- Beschäftigungswachstum,
- Arbeitskräftenachfrage,
- auskömmliches Bewerberpotenzial,
- Anzahl und Strukturanteil erfolgreich besetzter Stellen,
- Verbleib der Beschäftigten im Arbeitsmarkt.

Ausgehend von dieser qualitativen und quantitativen Analyse werden die folgenden Leitbranchen bei Jobcenter team.arbeit.hamburg für 2016 benannt:

- Arbeitnehmerüberlassung,
- Gastgewerbe,
- Gesundheits- und Sozialwesen,
- Handel,
- Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen,
- Verkehr und Lagerei.
  
- Die Aktivitäten in den Leitbranchen decken sich mit denen der Agentur für Arbeit und wurden durch Jobcenter, Agentur und den Arbeitgeberservice im Rahmen der Bildungszielplanung gemeinsam ernannt (s.o.).

Darüber hinaus werden auch die Branchen Arbeitnehmerüberlassung, Wach- und Sicherheitsgewerbe sowie Büro- und Sekretariatsberufe besonders im Fokus von Agentur für Arbeit und gemeinsamer Arbeitgeberservice stehen.

## **5.2.5 Fortsetzung und Ausbau des Projekts Weiterbildungsbonus**

Jobcenter team.arbeit.hamburg unterstützt neben den weitreichenden eigenen Qualifizierungsangeboten die BASFI mit Angeboten zum Weiterbildungsbonus durch entsprechende Beratung bei den SGB II-Kunden, soweit diese Förderung angezeigt ist.

Ergänzend zu den Qualifizierungsangeboten von Arbeitsagentur und Jobcenter werden auch durch die BASFI aus Mitteln der EU flankierende Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Arbeitslose durchgeführt. Handlungsleitender Grundsatz dabei ist, nur dort zusätzliche Qualifizierungsangebote bereitzustellen, wo dies durch die Regelsysteme des SGB II oder

SGB III, z. B. aufgrund entsprechender rechtlicher Rahmenbedingungen, nicht geleistet werden kann, aber dennoch ein unabweisbarer arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf existiert. Beschäftigte bilden dabei eine wichtige Zielgruppe, die insbesondere der Europäische Sozialfonds in den Blick nimmt.

Durch das ESF-Projekt „Weiterbildungsbonus“ wird die fachliche und tätigkeitsbezogene Weiterbildung von Beschäftigten auf ihrem neuen Arbeitsplatz unterstützen. Zielgruppe sind u. a. Sozialversicherungspflichtige in ungeförderter und geförderter Beschäftigung, insbesondere gering qualifizierte Beschäftigte sowie Beschäftigte, die ergänzend Leistungen nach dem SGB II beziehen. Mit dem Programm werden berufliche Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildungen mit einem variablen Zuschuss zwischen 50 % und 100 % der Qualifizierungskosten gefördert. Das Projekt Weiterbildungsbonus hat sich in den vergangenen Jahren bewährt und soll deshalb von der zuständigen Behörde weitergeführt werden.

Seit Bestehen des Programms Weiterbildungsbonus (2010) haben insgesamt mehr als 11.000 Hamburgerinnen und Hamburger von der Förderung der beruflichen Weiterbildung profitiert. Das Instrument ist vielseitig und soll insbesondere die Zielgruppen Personen mit ergänzendem Leistungsbezug SGB II, sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer/-innen und Bildungsträger ansprechen.

Um das Leistungspotenzial der beim Jobcenter registrierten Beschäftigten, die ergänzende Leistungen nach dem SGB II erhalten, auszuschöpfen, sollen diese unterstützt werden, sich beruflich fortzubilden. Hierzu berät Jobcenter zu berufsbegleitenden Weiterbildungsmöglichkeiten, dazu gehört auch der Weiterbildungsbonus. Die Förderbedingungen des Weiterbildungsbonus werden nach Bedarf und finanzieller Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden und ihrer Unternehmen flexibel gestaltet. Möglich ist ein variabler Zuschuss (siehe oben) der Qualifizierungskosten, in der Regel höchstens 1.500 Euro.

Mit dem "Qualifizierungscoaching" werden außerdem Qualifizierungskosten von sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer/-innen über den Hamburger Weiterbildungsbonus mit bis zu 100 % übernommen (max. 2.000 Euro/Person). Ziel ist es, den Beschäftigten das berufliche Fortkommen zu ermöglichen, Wiedereinsteigern in das Berufsleben Unterstützung zu bieten und auch geringer Qualifizierte für weitere fachliche Aufgaben zu befähigen. Es wird ein Weiterbildungsplan erstellt, der auch aufeinander aufbauende Qualifizierungen enthalten kann. Gemeinsam werden im Anschluss daran passende Weiterbildungsangebote ausgesucht und die finanzielle Unterstützung geklärt, auch über den Weiterbildungsbonus hinausgehend.

In Ergänzung zu Weiterbildungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit können für das Qualifizierungscoaching auch Bildungsträger eingesetzt werden, die nicht gemäß AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) zertifiziert sind. Dadurch besteht für Unternehmen und Beschäftigte ein erweitertes Angebotsfeld.

### **5.3 Sicherung des Fachkräftebedarfs**

Unter der Federführung der BASFI und in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit und Jobcenter, der Handelskammer Hamburg, der Handwerkskammer Hamburg, dem Deutschen Gewerkschaftsbund Hamburg sowie dem Unternehmensverband Nord wurde im Jahr 2013 eine gemeinsame Fachkräftestrategie für Hamburg entwickelt. Sie bildet den Rahmen dafür, wichtige Instrumente zur Fachkräftesicherung zu initiieren und weiterzuentwickeln.

### **5.3.1 Qualifizierungsoffensive in der Pflege**

Die Fachkräftesituation in der Langzeitpflege ist eine der größten Herausforderungen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Hamburg und Deutschland. Die Hamburger Strategie zur Fachkräftesicherung stellt für die Pflegeberufe bereits einen kurzfristigen Bedarf fest. Es sind bereits 2.294 offene Stellen im Bereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung bei der Agentur für Arbeit Hamburg gemeldet (Stand November 2016). Dies ist ein Zuwachs von 6 % gegenüber dem Vorjahresmonat. Zugleich sind 6.482 Arbeitslose in diesem Bereich bei der Agentur gemeldet. Dies entspricht einer Stellenrelation von 2,8. Der Mangel ausgebildeter Kräfte wird in den kommenden Jahren zunehmen. Nach Schätzungen können etwa 900 Stellen allein in der Langzeitpflege nicht besetzt werden. Der Fachkräftemangel kann damit zu einem Risiko für die pflegerische Versorgung werden.

Ansatzpunkt ist die Qualifizierung schon in der Pflege Beschäftigter.

Anknüpfend an die beiden vorangegangenen und erfolgreich abgeschlossenen Qualifizierungsoffensiven wurde im Jahr 2014 eine 3. Hamburger Qualifizierungsinitiative gestartet, die für Altenpflegerinnen und Altenpfleger das Potenzial von zukunftssicheren Beschäftigungschancen in der Wachstumsbranche Altenpflege erschließen soll. Durchgeführt werden:

- eine berufsbegleitende und verkürzte Nachqualifizierung von ungelernten und gering qualifizierten Pflegekräften zu ausgebildeten Assistenzkräften;
- eine berufsbegleitende und verkürzte Nachqualifizierung von ausgebildeten Assistenzkräften zu ausgebildeten Fachkräften und
- eine Aufstiegsqualifizierung von ausgebildeten Fachkräften zu Leitungskräften.

Damit sollen Beschäftigungsverhältnisse im Berufsfeld der Altenpflege stabilisiert und die Zahl der dringend benötigten Fach- und Assistenzkräfte erhöht werden. Durch die Aufstiegsfortbildungen für Fachkräfte soll den steigenden Anforderungen an die Qualität in der Pflege Rechnung getragen werden. Gleichzeitig soll die Attraktivität des Berufsfeldes gesteigert werden durch informative Werbekampagnen und begleitende Öffentlichkeitsarbeit.

Bis Ende 2017 sollen 500 ungelernte Pflegekräfte sowie ausgebildete Assistenz- und Fachkräfte in der Altenpflege berufsbegleitend fortgebildet und nachqualifiziert werden. Darüber hinaus sollen in einer weiteren Qualifizierungsoffensive ab dem Jahr 2017 mindestens 775 Beschäftigte in der Pflege qualifiziert werden. Dabei sollen die zukünftigen Herausforderungen in der beruflichen Pflegeausbildung berücksichtigt werden. Träger des durch den ESF- geförderten Projektes ist die Hamburgische Pflegegesellschaft (HPG).

### **5.3.2 Menschen mit Behinderung**

#### **5.3.2.1 Hamburger Budget für Arbeit**

Um die UN-Behindertenrechtskonvention auch im Bereich Arbeit aktiv umzusetzen, fördert Hamburg über das „Hamburger Budget für Arbeit“ den Zugang von Menschen mit Behinderungen aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Dazu werden dauerhafte Lohnsubventionierung und berufliche Assistenzleistungen bereitgestellt.

### **5.3.2.2 Inklusive Arbeit**

Die Erleichterung des Zugangs für Menschen mit Behinderungen zum allgemeinen Arbeitsmarkt ist auch Teil der gemeinsamen Fachkräftestrategie und Auftrag aus dem Koalitionsvertrag der 21. Legislaturperiode.

Das ESF-Projekt Aktionsbündnis **Inklusive Arbeit** fördert die Integration von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch die Initiierung und Organisation von Inklusionspatenschaften. Engagierte Vertreter Hamburger Unternehmen werden als Mentoren gewonnen, um Menschen mit Behinderung bei der Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche zu unterstützen. Im Anschluss an die qualifizierende Vorbereitung in Form von Hospitationen oder Praktika sollen die Teilnehmenden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden. Um den teilnehmerbezogenen Prozess erfolgreich gestalten zu können, braucht es aktive betriebliche Unterstützung. Die Partner verfügen durch ihre langjährige Tätigkeit in den Bereichen berufliche Integration / unternehmensberatende Dienstleistungen über ein umfassendes Netz an Betrieben, die für die Thematik grundsätzlich offen sind. Das Projekt vertieft, erweitert und vereint die einzelnen betrieblichen Kontakte, so dass sich personalverantwortliche Personen für die gemeinsame Zielsetzung „Inklusive Arbeit“ engagieren.

### **5.3.3 Ältere Beschäftigte im Arbeitsmarkt halten**

Die individuelle Förderung von älteren Beschäftigten erfolgt im Rahmen der allgemeinen Vermittlungs- und Beratungstätigkeiten. Außerdem bestehen die folgenden Ansätze

#### **5.3.3.1 Stärkere Nutzung des Programms WeGebAU durch Betriebe**

Das von der Agentur für Arbeit finanzierte Programm **WeGebAU** (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) bietet die Möglichkeit, geringqualifizierte Beschäftigte sowie Arbeitnehmer/-innen ab 45 Jahren zu qualifizieren. Die Nutzung des Programms durch Betriebe soll erhöht werden. Es wird angestrebt, auch die Partner des Fachkräftenetzwerks stärker zur Verbreitung des Programms zu aktivieren.

Ergänzend hierzu engagiert sich die BASFI zugunsten altersgerechter Personalpolitik und dem Erhalt von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit.

#### **5.3.3.2 Alternsgerechte Personalpolitik**

Die Geschäftsstelle des **Demografie Netzwerks Hamburg** (ddn) soll eine generationenübergreifende alternsgerechte Personalpolitik und die Verankerung der Thematik „demografischer Wandel“ bei Unternehmen stärken und hierzu ein Netzwerk mit Hamburger Unternehmen zum Austausch von Best Practice zu etablieren. Die BASFI fördert die Geschäftsstelle von ddn, die verschiedene Foren initiiert, in deren Rahmen sich vor allem Personalverantwortliche regelmäßig zu Themen wie zum Beispiel strategische Personalplanung, „Employer Branding“, lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung, Gesundheit und Qualifizierung/Wissensmanagement austauschen. Über die Foren hinaus veranstaltet ddn für Unternehmensvertretungen verschiedene Fachveranstaltungen zur Thematik demografischer Wandel.

#### **5.3.3.3 Anlaufstelle Psychische Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit**

Die BASFI, die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) und Arbeitsagentur Hamburg haben sich auf die Einrichtung eines Modellvorhabens einer **Anlaufstelle „PAG -**

**Perspektive Arbeit und Gesundheit**“ verständigt. Wesentliches Ziel der Anlaufstelle ist es, eine kostenlose Erstberatung und qualifizierte Weitervermittlung zu implementieren, die Beschäftigte und betriebliche Funktionsträger bei arbeitsweltbezogenen Problemen in den Bereichen „Psychische Belastung bei der Arbeit und psychische Gesundheit“ sowie „Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit“ unterstützt, um damit insgesamt eine höhere Beteiligung von Menschen am Erwerbsleben bis zur Erreichung der Altersgrenze zu ermöglichen. Die Anlaufstelle wird von BASFI und BGV finanziell, von der Arbeitsagentur Hamburg durch eine zentrale Ansprechpartnerin oder einen zentralen Ansprechpartner für zunächst Beschäftigte der Pflegebranche gefördert werden.

## **5.4 Integration Jugendlicher in Ausbildung und Arbeit**

### **5.4.1 Jugendberufsagentur**

Auch wenn durch die Jugendberufsagentur der Zugang von Schulabgängern in Ausbildung erhöht werden konnte, verbleiben immer noch viele junge Menschen aus vielfältigen individuellen Gründen im Übergangsbereich. Durch die Kooperation der Partner der Jugendberufsagentur im Planungsteam wird das Angebot an Beratungs-, Förder- und Eingliederungsmaßnahmen koordiniert. Hierbei wird es auch zukünftig notwendig sein, die individuellen Problemlagen zu eruieren, damit ein passgenaues Angebot erfolgen kann.

Es ist daher geboten, eine Einrichtung, welche mehrere Rechtskreise umgreift und Partner der nationalen, Landes- und kommunalen Ebene umfasst, in ihrer Steuerungsfähigkeit zu stärken und ständig weiter zu entwickeln. Mit der erfolgten Beendigung der Projektphase und der Operationalisierung der Steuerung der Jugendberufsagentur haben alle Partner aber noch einmal ihr gemeinsames Verständnis der Jugendberufsagentur und den Willen zur intensiven und gemeinschaftlichen Zusammenarbeit deutlich gemacht

Es ist erklärte Aufgabe aller Partner der JBA, das Ankommen des oder der Jugendlichen in der für ihn oder sie richtigen Übergangsmaßnahme zu ermöglichen und einen gezielten Zugang nach Qualifikation und Bedürfnissen in das Fördersystem der JBA zu implementieren.

In Hamburg wird ein breites Angebot an außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen regelhaft durch die Agentur für Arbeit und das HIBB vorgehalten. Die BASFI wird daher nur eigene außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen fördern, soweit das mit der Planung der arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen befasste Planungsteam hier vor dem Hintergrund anderer angebotener Programme einen spezifischen Bedarf sieht.

### **5.4.2 Ergänzende Förderangebote für junge Menschen**

Ergänzend fördert die BASFI aus ESF-, Arbeitsmarkt- und Jugendhilfemitteln die Projekte „Jugend aktiv plus“ und „Come in“, die junge Menschen bei der Lösung ihrer Alltagsprobleme und der Klärung ihrer beruflichen Perspektiven und Ziele bis hin zur Aufnahme einer Ausbildung oder einer Beschäftigung unterstützen.

Die BASFI wird daher den erprobten Ansatz der niedrigschwelligen Unterstützung und Begleitung von Jugendlichen, die sonst von Unterstützungsangeboten nicht erreicht werden können, mit der Verknüpfung von Jugendhilfe und Arbeitsmarktpolitik fortsetzen. Die Zusammenarbeit der beiden „Projekte „Jugend aktiv plus“ und „Come in“ mit den Standorten der Jugendberufsagentur führt zu einer starken Inanspruchnahme der Angebote. Die BASFI ergänzt alle Maßnahmen ab dem Jahr 2017 durch ein spezielles Beratungsangebot für Jugendliche mit psychischen Auffälligkeiten aus Haushaltsmitteln und Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Im Sinne einer kohärenten Förderstruktur konzentriert sich die BASFI darüber hinaus auf die Unterstützung „marktbenachteiligter“ Jugendlicher und unterstützt entsprechend in diesem Bereich den Verein „Ausbildungsförderung der Hamburger Wirtschaft“, der betriebliche Praktikumsplätze für das Bundesprogramm „Einstiegsqualifizierung“ akquiriert und mit Hamburger Jugendlichen besetzt, die im Anschluss an die Praktikumsphase eine betriebliche Ausbildung beginnen sollen.

Mit den ESF-finanzierten Ausbildungscoaching-Agenturen wurde für die Standorte der Jugendberufsagentur die Möglichkeit eröffnet, ausbildungsplatzsuchende Jugendliche intensiv im Bewerbungsverfahren und bei der Aufnahme einer Ausbildung zu unterstützen.

Ab dem Jahr 2017 wird ein ESF-Projekt für Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss im Hamburger Stadtgebiet das Regelinstrument der „Assistierten Ausbildung“ flankieren.

## **5.5 Ausbildung und Arbeitsmarktzugang für Schutzsuchende / Zuwandernde**

Um diese Aufgabe systematisch bewältigen zu können, bedarf es einer neuartigen Kooperation der beteiligten Regelstrukturen des Bundes und des Landes. Nicht alle gesetzlichen Rahmenbedingungen sind derzeit so ausgestaltet, dass diese rechtskreisübergreifende Kooperation ohne weiteres möglich ist, wie auch die Erfahrungen der Bundesagentur für Arbeit mit dem Modellprojekt „early intervention“ zeigen. Erhebliche Anstrengungen aller Beteiligten sind erforderlich. Bund und Länder sind sich dabei einig, dass sie mit den Kommunen in einer Verantwortungsgemeinschaft stehen. Ebenso sind sie sich einig, dass klar unterschieden werden muss zwischen jenen, die Anspruch auf Schutz haben, und jenen, die diesen Anspruch nicht haben und denen infolgedessen keine Bleibeperspektive zukommt. Insoweit sind Flüchtlinge aus sicheren Drittstaaten nicht Zielgruppe dieser Initiative.

An dem (arbeitsmarktlichen) Integrationsprozess beteiligt sind als Bundes-, Landes- oder kommunale Einrichtungen das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, die zentrale Ausländerbehörde sowie die bezirklichen Ausländerdienststellen, die Agentur für Arbeit, die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, Jobcenter mit jeweils unterschiedlichen gesetzlichen Aufgabenstellungen. Hinzu kommen Träger der Flüchtlingshilfe und der Anerkennungsberatung, die in unterschiedlichem Umfang durch die FHH, den Bund oder das BAMF beauftragt werden. Die Zielgruppe der Flüchtlinge soll durch den Aufbau geeigneter Strukturen von den Regelsystemen frühestmöglich als Arbeitsmarktpotenzial in den Blick genommen werden. Mögliche Maßnahmen zur Förderung der Integration auf dem Arbeitsmarkt sollen regelhaft angeboten und bei spezifischen Bedarf (Sprachförderung, informelle Kompetenzfeststellung, sozialpädagogisches Coaching) entsprechend ergänzt werden können.

### **5.5.1 Umsetzung des Vorhabens „W.I.R.“**

Viele der von Hamburg aufgenommenen Geflüchteten besitzen Qualifikationen und Potenziale, die recherchiert, dokumentiert und für den Arbeitsmarkt in Hamburg nutzbar gemacht werden sollen. Deshalb hat sich die BASFI unter Beteiligung des „Aktionsbündnisses Bildung und Beschäftigung Hamburg - Hamburger Fachkräftenetzwerk“ mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter darauf verständigt, nach der Idee der Jugendberufsagentur systematisch und rechtskreisübergreifend die Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration für die Gruppe der Flüchtlinge weiterzuentwickeln.

Ziel ist die schnelle und nachhaltige Integration von Flüchtlingen in den Hamburger Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Dazu sind die Aktivitäten aller Beteiligten an dem Regelsystem der Vermittlung und Leistungsgewährung im SGB III und II auszurichten, durch kommunale Leis-

tungen zu ergänzen und, sofern auch der Bund weitere Ressourcen zur Verfügung stellt, spätestens zum 31.12.2016 sicherzustellen, dass alle Flüchtlinge im erwerbsfähigen Alter mit Ausnahme der aus gesundheitlichen oder persönlichen Gründen vorübergehend oder dauerhaft nicht Erwerbsfähigen in VerBIS registriert und deren berufliche Kompetenzen systematisch entwickelt werden. Die Inanspruchnahme der Beratungs- und Betreuungsleistungen ist freiwillig, die am Vorhaben beteiligten Partner und Projekte wollen die erwerbsfähigen und hilfebedürftigen Flüchtlinge durch eine entsprechende Beratung aber für eine frühe Inanspruchnahme gewinnen.

Die Beratungsstelle „W.I.R - work and integration for refugees“ (W.I.R) ist am 15.09.2015 an dem gemeinsamen Standort Millerntorplatz 1 mit allen Partnern und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestartet.

Der Senat hat die Bürgerschaft über den Stand des Vorhabens und die Weiterentwicklung unterrichtet (vgl. Drucksache 21/5832). Dabei ist insbesondere vorgesehen:

- Erstberatung und Datenerfassung durch die AA bereits am Ankunftszentrum,
- Betreuung der unter 25-jährigen Geflüchteten durch die Jugendberufsagentur,
- Konzentration von W.I.R auf die Betreuung der über 25-jährigen Geflüchteten mit formalen und non-formalen Berufsqualifikationen und Erfahrungen,
- Verlängerung der Betreuungszeit bei W.I.R auf drei bis neun Monate,
- Aufbau von Dependancen in Harburg und Bergedorf,
- Aufstockung des Personals für längere Betreuungszeiten und Verstärkung der Bereiche Kompetenzfeststellung und Unternehmensservice.

Für die Gruppe der Schutzsuchenden wird durch Agentur für Arbeit und Jobcenter team.arbeit.hamburg regelmäßig auf die Integrations- und Sprachkurse des BAMF zurückgegriffen. Darüber hinaus werden aufgrund der besonderen sprachlichen Erfordernisse ergänzende Maßnahme zu Standortbestimmung/ Profiling bzw. auch Kombinationsmaßnahmen vorgehalten. Die Sprachförderung soll mit weiteren Maßnahmen kombiniert werden (insbesondere Kompetenzfeststellung, Berufsorientierung und betriebliche Praxis).

Die Anerkennung vorhandener Berufsqualifikationen hat Vorrang vor der Vermittlung in Tätigkeiten unterhalb des Qualifikationsniveaus. Für Jugendliche sollen Ausbildung und Studium im Vordergrund stehen.

### **5.5.2 Chancen am FLUCHTort Hamburg**

Die Angebote des Projektverbundes richten sich bis Ende 2016 an Flüchtlinge, Asylbewerber, Geduldete ohne Bleiberecht inkl. Jugendliche und Jungerwachsene. Das Projekt verfolgt das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit von in Hamburg lebenden erwachsenen und jugendlichen Flüchtlingen durch sprachliche Qualifizierung und Berufsvorbereitung zu erhöhen und ihre Vermittlung in Arbeit und Ausbildung zu stärken.

Das Angebot ergänzt das ESF-Bundesprogramm zur Umsetzung der Integrationslinie Bund mit dem Förderschwerpunkt Integration von Asylbewerber/-innen und Flüchtlingen (IvAF). Ab dem Jahr 2017 soll der Ansatz für Menschen mit individuell guter Bleiberechtperspektive, die in den Hamburger Arbeitsmarkt integriert werden sollen, fortgeführt werden. Dabei werden auch Angebote für Qualifizierungen zu arbeitsmarktorientierten Integrationsbegleitern entwi-

ckelt, die Menschen in Hamburger Folgeunterkünften über den Hamburger Arbeitsmarkt informieren.

### 5.5.3 Begleitung junger Geflüchteter in Ausbildung

Für die Integration nicht mehr schulpflichtiger junger Geflüchteter sollen die Regelinstrumente gemäß SGB II und III genutzt werden. In einem Modellvorhaben ab dem Ausbildungsjahr 2016/2017 verfolgen die Partner der JBA den Ansatz, für Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren (s.a. bürgerschaftliches Ersuchen 21/1953) in einer Förderkette mehrere Angebote zu kombinieren und durch eine kontinuierliche Begleitung der Geflüchteten wirksamer zu gestalten. Eine typische Abfolge bilden dabei

- der Integrationskurs (Spracherwerb),
- PerjuF/JuMA (Abklären der beruflichen Ausgangslage, Informationen über den Arbeitsmarkt, Erstellen von Bewerbungsunterlagen, Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse, JuMA in Kombination mit ESF-BAMF) und
- die Einstiegsqualifizierung (Berufserfahrungen in einem Betrieb zur Vorbereitung der Ausbildung).

Es wird dabei eine neue Struktur von individueller Begleitung eingeführt, da die Angebote nicht nur durch einen Partner an einem Ort durchgeführt werden, sondern durch verschiedene Institutionen und Ansprechpartner an verschiedenen Orten. Diese Integrationsbegleitung steht den jungen Geflüchteten kontinuierlich für Fragen zur Verfügung und begleitet sie über den gesamten Zeitraum der Förderkette. Sie schafft damit eine stabile, persönliche Klammer um die verschiedenen Teile der Angebotsstruktur und vermittelt bei Bedarf in berufsbezogene Angebote außerhalb der JBA, wie z. B. auch zur ZAA.

Dieses Modellvorhaben hat zunächst mit 400 Plätzen ab dem 1. August 2016 begonnen. Mit Stand vom 30.11.2016 waren hiervon bereits 120 Plätze besetzt. Auf der Basis der mit diesem Modell gewonnenen Erfahrungen ist eine Überführung in ein ESF-Projekt vorgesehen, dass die Integrationsbegleitung und Anbindung der Jugendlichen an die JBA bis Ende 2020 finanziell absichern soll.

### 5.5.4 Anpassung des Stipendienprogramms

Um die Folgen des demografischen Wandels bewältigen zu können, ist es notwendig, das Qualifikationspotenzial der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig ausschöpfen. Dies gilt insbesondere für diejenigen Arbeitskräfte, die nach Hamburg zugewandert sind und häufig nicht entsprechend ihrer tatsächlichen beruflichen Kenntnisse und Ausbildungen hier Beschäftigung gefunden haben. Es gilt aber auch für diejenigen, die im Ausland eine Ausbildung abgeschlossen haben und damit in Hamburg Arbeit suchen.

Seit dem 01.08.2015 werden die ehemaligen Programme „*finanzielle Förderung von Berufsausbildungen*“ und „*Förderung der Anerkennung von im Ausland erworbener Qualifikationen*“ auf Grundlage der Förderrichtlinie „**Stipendien und Zuschüsse zur Förderung der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen und von Fachkräftepotentialen in der Berufsausbildung**“ in einem neuen Programm zusammengeführt und durch die IFB Hamburg (Investitions- und Förderbank) umgesetzt.

Dieses Programm ist ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung und Gewinnung von Fachkräften in Hamburg. Die Freie und Hansestadt Hamburg gewährt Fördermittel an Personen, die eine Anerkennung oder Feststellung der Gleichwertigkeit ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen in Deutschland (nachfolgend Anerkennung) anstreben, um entsprechend ihrer Qualifikation arbeiten zu können. Gleichfalls werden auch Auszubildende gefördert, die aufgrund einer Teilzeitausbildung erhöhte finanzielle Bedarfe haben und Auszubildende, die aufgrund ihres Alters oder ihrer Nationalität von Förderinstrumenten des Bundes ausgeschlossen sind. Die Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher und schulischer Qualifikationen sowie die Aufnahme und Absolvierung einer ggf. qualifizierteren Ausbildung spielt im Hinblick auf die Selbstständigkeit von Migrantinnen und Migranten und ein erfolgreiches Bestehen am Markt eine große Rolle.

### **5.5.5 Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Centers**

Kernaufgabe des seit 2007 bestehenden Hamburger Welcome Centers (HWC) war die rasche Bearbeitung von Melde- und Aufenthaltsangelegenheiten, verbunden mit einer für Neubürgerinnen und Neubürger attraktiven Willkommenskultur. Mit der Drucksache 20/14264 vom Januar 2015 wurde die Weiterentwicklung des HWC beschlossen. Was die Tätigkeit als Ausländerdienststelle betrifft, wurde diese ausgeweitet, da im Rahmen der Weiterentwicklung auch an Auszubildende, Studierende und Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen Aufenthaltstitel vergeben werden. Kundinnen und Kunden können sich also entscheiden, ob sie Aufenthaltstitel im HWC oder in einer anderen bezirklichen Ausländerdienststelle beantragen und in welchem Kundenzentrum sie ihre Wohnsitzanmeldung durchführen wollen.

Zu den Maßnahmen, die insbes. die Willkommenskultur für Fachkräfte aus dem Ausland und generell Menschen mit Migrationshintergrund nochmals steigern sollen, gehören der Aufbau eines „Neubürgerservices“ zur Beratung von Neubürgern in Fragen des täglichen Lebens (Wohnen, Administration, Sprache, Bildung etc.) und damit zusammenhängend die Überarbeitung des Hamburg Welcome Portals. Beides wurde inzwischen umgesetzt. In der Umsetzung befindet sich die Vermittlung von Neubürgerinnen und Neubürgern zu Netzwerken und Communities ihrer Herkunftsregion, um das Zurechtfinden in der neuen Umgebung zu erleichtern. Monatliche Welcome Tours, die sich in ihren Schwerpunktsetzungen an verschiedene migrantische Interessengruppen wenden und Ausdruck einer gesteigerten Willkommenskultur sein sollen, werden bereits seit längerem durchgeführt.

Weiterer Ausdruck der Willkommenskultur ist das im HWC eingegliederte Projekt „Make it in Hamburg!“, das Menschen mit Migrationshintergrund, die in Hamburg leben, über den Hamburger und deutschen Arbeitsmarkt (Bewerbungen, Arbeitspraxis, Rechte und Pflichten etc.) informieren und auch Vermittlungshilfe in Beschäftigung anbieten.

Ebenfalls in das HWC integriert wurde das Projekt „Zentrale Anlaufstelle Anerkennung“, das Menschen mit Migrationshintergrund zur Beratung bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zur Verfügung steht.

### **5.6 Gezielte Förderung von Frauen und Familien**

Die Partner des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms setzen sich als Ziel, die Integration von Frauen und Familien in den Arbeitsmarkt weiter zu bessern. Dabei soll der Fokus auf eine den Lebensunterhalt sichernde und nachhaltige Integration zur Vermeidung einer langfristigen Hilfebedürftigkeit gelegt werden. Neben der intensiven und bedarfsgerechten Förderung von

Frauen und Familien im Rahmen der Arbeitsvermittlung, sollen Frauen entsprechend ihrer Mindestbeteiligungsquote mit Hilfe von Maßnahmen gefördert werden.

Im Hinblick auf die Integrationswirkung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten hat das IAB im Jahr 2015 für beide Rechtskreise festgestellt, dass betriebliche Trainingsmaßnahmen und Eingliederungszuschüsse besonders positive Effekte auf die Beschäftigungschancen der Geförderten haben, wobei bei den Eingliederungszuschüssen die Förderung bereits mit einer Einstellung verbunden ist. Berufliche Weiterbildungen verbessern ebenfalls die Chancen auf den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt, allerdings wirken diese in der Regel zeitverzögert.

Für das Jahr 2015 lässt sich gemessen an der Mindestbeteiligungsquote feststellen, dass Frauen in beiden Rechtskreisen überdurchschnittlich häufig an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sowie an Trainingsmaßnahmen teilnahmen. Dieser Befund ist im Hinblick auf die Ergebnisse der IAB-Studie positiv zu bewerten. Dennoch ist festzustellen, dass Frauen auch im Jahr 2015 weniger als Männer an betriebsnahen Maßnahmen, wie betrieblichen Trainingsmaßnahmen und Eingliederungszuschüssen, teilnahmen. Inwieweit diese Unterschiede im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen und der beruflichen Orientierung von Frauen stehen, lässt sich anhand dieser Daten nicht feststellen. Auffällig ist auch, dass die Förderwirkung der Maßnahmen in Jobcentern bundesweit bei Frauen insgesamt deutlich hinter der Förderwirkung bei Männern zurückbleibt. Dies spiegelt sich in einer geringeren Verbleibsquote im Arbeitsmarkt wieder und könnte neben der bereits benannten Problematik der Vereinbarkeit auch eine fehlende Ausrichtung der Instrumente auf Frauen indizieren.

Für das Jahr 2016 wurde deshalb im Rahmen der Zielvereinbarung verabredet, dass Analysen zu den Gründen der differierenden Aktivierungsquoten aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sowie über die Förderwirkung der Maßnahmen, jeweils unterschieden nach Geschlecht, durchgeführt werden. Nach Durchführung der Analysen können Handlungsbedarfe geprüft und bei Bedarf eine Umsteuerung vorgenommen werden.

### **5.6.1 Erziehende frühzeitig aktivieren und Beteiligung von Frauen an arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen stärken**

Die Mindestbeteiligungsquote errechnet sich anhand der Arbeitslosenquote von Frauen und Männern. Dies lässt diejenigen Männer und Frauen unberücksichtigt, die noch von der Regelung des § 10 SGB II erfasst werden. Demnach wird ein Elternteil mit Kindern bis zu drei Jahren, das derzeit aufgrund der Erziehung dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht, nicht in der Arbeitslosenstatistik erfasst. Frauen sind hierbei überproportional häufig vertreten.

In Hamburg nimmt aktuell mehr als die Hälfte der Kinder bereits mit einem Jahr die kostenlose 5-stündige Krippenbetreuung in Anspruch. Im Jahr 2015 wurden jahresdurchschnittlich 3.175 Hamburger Kinder im Krippenalter aus dem Rechtskreis SGB II betreut. Durch die Betreuung verfügen die Eltern über Freiräume, welche sie für die Vorbereitung ihres beruflichen (Wieder-)Einstieges nutzen können. Die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms setzen sich daher zum Ziel, den Anteil von Eltern mit Kindern unter drei Jahren, die aufgrund der Erziehung ihrer Kinder den § 10 Abs. 3 SGB II in Anspruch nehmen, zu verringern. Eltern, die im Leistungsbezug des SGB II stehen, sollen frühzeitig aktiviert und bei ihrem (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt werden. Da es sich bei den Nichtaktivierten vorrangig um Frauen handelt, geht damit auch das Ziel einher, die Beteiligung von Frauen an arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen zu stärken.

### **5.6.2 Beratung während der Erziehungszeit und Motivation für einen frühen Wiedereinstieg**

Aufgrund der Regelung des § 10 Abs. 1 SGB II ist einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person eine Arbeit nicht zumutbar, sofern das Kind das dritte Lebensjahr nicht vollendet hat. Dies gilt auch dann, wenn die Betreuung in einer Tageseinrichtung oder Tagespflege sichergestellt ist. Entscheiden Eltern sich zeitnah für ein weiteres Kind, summiert sich die Zeit der Nichtverfügbarkeit des erziehenden Elternteils. Vor allem Frauen verlieren damit wertvolle Zeit, die etwa für Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden könnte.

Für die berufliche Entwicklung der Erziehenden und deren Unabhängigkeit von staatlichen Leistungen ist es sinnvoll, frühzeitig eine Betreuung für ihre Kinder zu organisieren und den Einstieg in Beruf oder Ausbildung zu planen. Mit der Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Krippenplatz ab dem ersten Geburtstag des Kindes hat der Gesetzgeber den Erziehenden die Möglichkeit eröffnet, trotz Kindererziehung zeitnah in ihre Tätigkeiten zurückzukehren, an berufliche Entwicklungen anzuknüpfen und die vorhandenen Qualifikationen zu nutzen.

In Hamburg steht Eltern auch ein umfangreiches, aus Landesmitteln finanziertes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen zur Verfügung.

Die frühzeitige Beratung der Erziehenden bereits vor der Geburt und während der Erziehungszeit ist somit ein wichtiger Ansatzpunkt für einen frühen Wiedereinstieg. Eltern sollen durch diese Beratung zunächst zur Inanspruchnahme zumindest der 5-stündigen Kinderbetreuung motiviert werden. Darauf aufbauend ist die Teilnahme an Förderungs- und Qualifizierungsangeboten möglich oder auch die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit.

Um Eltern die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen während der Ferienzeiten zu ermöglichen, sollten die Sommerferien bei der bei der Planung von längerfristigen Vergabemaßnahmen berücksichtigt werden.

### **5.6.3 Ergänzende Beratungsleistung, Qualifizierung und Vermittlung für Erziehende**

Neben dem individuellen Angebot der Agentur für Arbeit und von Jobcenter soll Frauen auch weiterhin die Rückkehr in das Berufsleben erleichtert werden durch Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen, wie sie aktuell beispielsweise durch das ESF-Projekt „Worklife – Koordinierungsstellen Familie und Beruf“, das ESF-Projekt „Come back“ im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ sowie das ESF-Projekt „SAIT“ (Servicestelle Ausbildung in Teilzeit) angeboten werden.

Erziehende sollen nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt auf Grund einer Familienphase wieder an geänderte und gestiegene Qualifikationsanforderungen herangeführt bzw. ihnen eine Berufsausbildung ermöglicht werden. Um mehr Erziehende in Erwerbstätigkeit zu führen, sollen diese im Jobcenter gezielt beraten und in spezifischen Projekten, wie z. B. Jobclub Soloturn, auf die Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit oder den Zugang in eine Ausbildung vorbereitet werden. Ziel ist es, die Erwerbsneigung und -beteiligung von Erziehenden zu erhöhen. Hierzu gehört auch der Ausbau der Förderung von Teilzeitausbildungen.

Das Projekt Jobclub Soloturn setzt während und nach der Eltern- und Erziehungszeit an und bietet neben individuellem Coaching, wohnortnahe Qualifizierungsmöglichkeiten sowie Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung. Die Leistungen des Projektes werden individuell für jede Person gestaltet. Das Projekt verfügt über mehrere modulare und einzeln zusammenstellbare Angebote im sozial-integrativen und beruflich-qualifizierenden Bereich.

Zur Förderung und zum Ausbau von Teilzeitausbildungen in Hamburg werden Erziehende gezielt zur Möglichkeit der Teilzeitausbildung einschließlich der damit einhergehenden Fragen zu Kinderbetreuung und Existenzsicherung beraten und im Bewerbungs- und Ausbildungsprozess begleitet. Weiterhin wird bei Unternehmen Überzeugungsarbeit betrieben, damit diese sich der Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit öffnen. Zukünftig sollen in diesem Zusammenhang auch Frauen in geringfügiger Beschäftigung dabei unterstützt werden, durch eine Umwandlung des Beschäftigungsverhältnisses den SGB II- Leistungsbezug zu verringern.

#### **5.6.4 Familien stärken**

Mit den Initiativen und Maßnahmen soll jedoch nicht nur die Erwerbstätigkeit der Frauen in den Blick genommen werden. Handlungsleitend für die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms ist auch der sozialpolitische Ansatz, Familien zu stärken und damit in der Folge auch Kinder zu fördern. Rund ein Viertel der Leistungsberechtigten im SGB II sind Kinder. Diese sollen durch eine gute Zusammenarbeit bei der individuellen Unterstützung der Eltern in ihre Entwicklung gefördert und ein gemeinsames Leitbild für Kinder von den Partnern getragen werden.

##### **5.6.4.1 Leitbild für Kinder**

Eltern sind in erster Linie Vorbild für Kinder. Beschäftigte wie arbeitslose Eltern wollen ihrer Vorbildfunktion gerecht werden. Hierfür verdienen sie besondere Unterstützung. Regelmäßigkeit und Struktur kann umso besser vorgelebt werden, wenn alle Familienmitglieder einen guten Grund haben, morgens das Haus zu verlassen, sei es zur Schule, zur Arbeit oder zur Ausbildung. Auch die regelmäßige Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme kann diese Vorbildfunktion erfüllen. Langfristiges Ziel der Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms ist daher, dass in jeder Bedarfsgemeinschaft mit Kind im SGB II ein Erziehender in Arbeit, Ausbildung oder durch eine Maßnahme von Jobcenter team.arbeit.hamburg gefördert wird, soweit hier auch der arbeitsmarktliche Förderzweck erfüllt werden kann. Im Jahr 2016 ist hierzu als erster Schritt die Wirkungsanalyse der Maßnahmen von Jobcenter vereinbart.

##### **5.6.4.2 Arbeitsmarktpolitik für Eltern**

Außerdem vereinbaren die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms, die Zusammenarbeit im Bereich der familienpolitischen Leistungen zu intensivieren. Im Fokus steht dabei eine Kooperation von Jugendämtern mit Jobcenter team.arbeit.hamburg. Eine Zusammenarbeit von Jobcenter team.arbeit.hamburg mit dem „Allgemeinen Sozialen Dienst“ (ASD) soll erprobt und etabliert werden. Ziel ist, dass das Nachgehen einer Beschäftigung oder Qualifizierungsmaßnahme den Tagesalltag in Familien mit schwierigen Problemlagen stabilisiert und damit einen Baustein zur Lösung familiärer Problemlagen darstellen kann. Der ASD soll demnach mit Zustimmung der SGB II-Leistungsberechtigten im Rahmen der Hilfeplanung die zuständige Integrationsfachkraft von Jobcenter team.arbeit.hamburg einbeziehen können. Letztere entscheidet im pflichtgemäßen Ermessen, in welcher Weise eine gezielte Förderung vorgenommen werden kann. Dies soll zunächst in zwei Modellbezirken ausprobiert werden. Insbesondere kommt hier das Hamburger Modell für Eltern in Betracht. Zuletzt werden Jobcenter team.arbeit.hamburg und BASFI prüfen, ob darüber hinaus gezielte Projekte mit familienpolitischem Unterstützungsbedarf initiiert werden.

#### **5.6.4.3 Verknüpfung arbeitsmarkt- und familienpolitischer Leistungen**

In Hamburg ist die Zusammenarbeit der Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms im Bereich der Verknüpfung mit den kommunalen Leistungen bereits weit gediehen: Sowohl für die Schuldner-, als auch für die Sucht- und Lebenslagenberatung sind Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen. Auch sichern kommunal finanzierte Sozialberater/-innen im Projekt „Navigator 16a“, dass aus Beschäftigungsprojekten der Kontakt zu städtisch getragenen Leistungen hergestellt wird.

Bisher fehlte es jedoch an einer Einbindung der familienpolitischen Leistungen. Aus diesem Grund wird zunächst in zwei Modellbezirken eine Kooperation zwischen den bezirklichen Jugendämtern und Jobcenter initiiert. Ziel ist, die Systeme besser miteinander zu verknüpfen. Angebote und Leistungen an die Eltern sollen unter Beachtung des Datenschutzes besser koordiniert werden. Grundgedanke ist, dass Arbeitslosigkeit sich negativ auf das Familiengefüge auswirken und damit die Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme durch Jobcenter stabilisiert auf die Familien wirken können. Umgekehrt kann für eine arbeitsmarktpolitische Integration der gute Zugang von Jugendhilfe zu den Eltern hilfreich sein. Für die Zusammenarbeit schließen die Jugendämter in den Bezirksämtern Eimsbüttel und Hamburg-Mitte eine Pilot-Kooperationsvereinbarung mit den Standorten von Jobcenter ab.

Der neue Koalitionsvertrag sieht den Ausbau der öffentlich geförderten Beschäftigung (ÖGB) vor und nimmt vorrangig Eltern in den Blick. Dazu werden die Partner prüfen, ob eine spezifische Beschäftigungsmaßnahme in Hamburg initiiert wird oder bestehende Maßnahmen für die Zielgruppe der Eltern verbessert werden können (siehe nachfolgendes Kapitel).

#### **5.6.4.4 Hamburger Modell für Eltern**

Mit dem Hamburger Modell werden derzeit Arbeitsverhältnisse über maximal zwölf Monate mit monatlichen Pauschalen gefördert. Diese Förderleistung erhalten Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich jeweils hälftig. Die Förderung mit dem Hamburger Modell wurde für Alleinerziehende und Bedarfsgemeinschaften mit Kindern sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerseitig angehoben, um die Einstellung von Eltern zu unterstützen. Außerdem erhalten Eltern für jedes Kind im Haushalt einen zusätzlichen Zuschuss, um vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen besonderen Anreiz zu schaffen.

### **5.7 Entwicklung des sozialen Arbeitsmarktes**

Langzeitarbeitslosigkeit bleibt eine Herausforderung für die Arbeitsmarktpolitik. Viele der betroffenen Menschen in Hamburg verfügen über multiple Vermittlungshemmnisse. Mehr als die Hälfte der erwerbsfähigen Leistungsbezieher sind Langzeitleistungsbezieher und auch ca. ein Drittel der Arbeitslosen ist langzeitarbeitslos (s. hierzu auch Abschnitt 1.1). Hier bedarf es eines gemeinschaftlichen und umfassenden Ansatzes, um lange Leistungsbezüge zu durchbrechen und Menschen wieder eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Hierfür bietet auch die FHH über die kommunalen Leistungen nach § 16a SGB II und über verschiedene landesfinanzierte und/oder ESF-finanzierte Projekte ein umfangreiches Leistungsportfolio an, um Leistungsberechtigte Schritt für Schritt in Richtung Arbeit zu unterstützen.

Dabei hat auch der soziale Arbeitsmarkt mit seiner unmittelbaren Beschäftigungsperspektive unter den Förderinstrumenten seinen Platz. Um den vielfältigen Vermittlungshemmnissen gerecht zu werden ist es notwendig, die Angebote der verschiedenen Leistungssysteme wirksam miteinander zu verknüpfen: Die Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms wollen den

Schwung nutzen, den eine Beschäftigungsaufnahme mit strukturiertem Tagesablauf mit sich bringen kann, um Vermittlungshemmnisse nachhaltig abzubauen. Und es ist das Ziel der Partner, den Abbau von Vermittlungshemmnissen wie Sucht oder Schulden wertzuschätzen und auf den Erfolgen aufzubauen, um eine Wiedereingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen.

### 5.7.1 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für SGB II-Leistungsberechtigte

Arbeitslosigkeit ist – auch im SGB II – nicht statisch. Allein die Zahl der Integrationen in den Arbeitsmarkt lag bis Juni 2016 bei 14.325 und damit über dem Vorjahreswert. Auch die Zahl der Langzeitarbeitslosen hat abgenommen.

Die Mehrzahl der erfolgreichen Integrationen in den allgemeinen Arbeitsmarkt wird durch die Menschen selbst geschafft, wobei die meisten zuvor mithilfe von Bildungsangeboten, Bewerbungstrainings u.v.m. durch Jobcenter aktiviert und motiviert wurden. In zahlreichen Fällen gelingt die Integration im Anschluss an diese Aktivierung.

Jobcenter bietet ein breites Spektrum, um Arbeitslose in Beschäftigung zu vermitteln. Dieses umfasst eine Vielzahl von Bildungsmöglichkeiten, aber auch Unterstützung für die direkte Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Tabelle 2:

	2015		2016		2017
	Plan	Ist	Plan	IST 31.10.2016	Plan**
Eingliederungszuschuss (EGZ)	850	794	800	785	<b>700</b>
Probebeschäftigung*	0	0	100	68	<b>100</b>
Maßnahmen bei Arbeitgebern (MAG)	3.200	3.264	2.900	2.902	2.600
<b>Integrationsquote SGB II inkl. Asyl</b>	<b>22,6%</b>	<b>22,9%</b>	<b>22,75%</b>	<b>18,9%</b>	<b>23 %</b>

Quelle: Jobcenter

\*: *Neues Instrument, steht erst seit 2016 zur Verfügung*

\*\*:*Die Planwerte 2017 berücksichtigen bereits die Budgetentscheidungen des Bundesparlamentes Ende November.*

Sofern zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme finanzielle Hilfen erforderlich sind stehen u.a. folgende Angebote zur Verfügung:

- ⇒ Der Eingliederungszuschuss (EGZ) dient dazu mit Blick auf den spezifischen Arbeitsplatz fehlende Kenntnisse im Zuge einer Einarbeitung zu vermitteln und die in diesem Zusammenhang bestehende Minderleistung während der Einarbeitungsphase auszugleichen. Arbeitgeber können einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten.
- ⇒ Mit dem Instrument der Probebeschäftigung wird die Erprobung eines neuen Arbeitnehmers in einem Unternehmen finanziell unterstützt.
- ⇒ Mittels der Maßnahmen bei Arbeitgebern (MAG) können Praktika von Jobcenter unterstützt werden.

- ⇒ Schlussendlich tragen auch der gemeinsame Arbeitgeberservice und die ergänzende bedarfsorientierte Vermittlung durch Jobcenter dazu bei, die Zahl der Integrationen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen.

## **5.7.2 Aufbau weiterer sozialversicherungspflichtiger Stellen**

Dazu wird gemäß Koalitionsvertrag auch ein Ausbau der sozialversicherungsfähigen öffentlich geförderten Beschäftigung um bis zu 1.000 Beschäftigungsverhältnisse vereinbart. Zugleich setzt der Senat sich für eine bessere Ausfinanzierung durch Aktivierung passiver Leistungen auf Bundesebene weiter ein (s. hierzu auch Abschnitt 2.5).

Diese öffentlich geförderten Beschäftigungsangebote richten sich dabei an Langzeitarbeitslose, die im ersten Schritt wieder eine Tagesstrukturierung und flankierende Angebote und Betreuung benötigen, um in einem zweiten Schritt wieder Fuß zu fassen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Bereits seit dem 01.02.2016 stehen dafür 1.950 Arbeitsgelegenheiten (nicht sozialversicherungspflichtig) sowie derzeit ca. 500 Plätze für marktferne Langzeitleistungsbezieher/-innen im Programm Perspektive Beruf plus zur Verfügung. Hinzu kommen jährlich ca. 500 Eintritte in geförderte sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse nach § 16 e SGB II (FAV).

Ergänzend hierzu sind weitere Angebote geplant, die sich an besonders marktferne Arbeitslose richten. Im Einzelnen:

### **5.7.2.1 Beteiligung am Bundes-ESF-Programm Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit**

Jobcenter hat sich auf die Förderung von insgesamt 100 sozialversicherungspflichtigen Stellen im Bundes-ESF-Programm in einem Förderzeitraum von zwei Jahren erfolgreich beworben. Diese Stellen sollen sukzessive bei den Arbeitgebern eingeworben und durch den Abschluss eines regulären Arbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit bisher langzeitarbeitslosen Kunden „besetzt“ werden.

### **5.7.2.2 Maßnahme Soziale Teilhabe durch Arbeit für jüngere Geflüchtete und erwerbslose Leistungsberechtigte**

Mit dem Modellprojekt des Bundes soll in Hamburg ein integrationsorientiertes Beschäftigungsprogramm für 420 Menschen aufgelegt werden, die sich zu etwa gleichen Teilen aus Langzeitarbeitslosen und Flüchtlingen der Altersgruppe der 25- bis 35-Jährigen rekrutieren.

Ziel des Programms "STAFFEL" (Soziale Teilhabe durch Arbeit für junge erwachsene Flüchtlinge und erwerbsfähige Leistungsberechtigte) ist die Förderung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen für junge anerkannte Flüchtlinge sowie junge erwerbsfähige Leistungsberechtigte im SGB II, die auf Grund ihrer individuellen Vermittlungshemmnisse erst an die Anforderung des allgemeinen Arbeits- und Ausbildungsmarktes herangeführt werden müssen. Das Bundesprogramm soll dazu beitragen, das Mit- und Voneinander--lernen beider Zielgruppen im Alter zwischen 25 und 35 Jahren zu stärken.

Beiden Personengruppen ist gemein, dass sie besonderer Anleitung und Betreuung bedürfen und an den Arbeitsmarkt herangeführt werden müssen.

Gefördert werden sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse aus Bundesmitteln sowie pauschaliert Anleitung, Betreuung und das Coaching. Zugleich sollen beschäftigungsbegleitende Aktivitäten aus Bundes- und Landesmitteln angeboten werden, um die teilnehmenden

Personen zu stabilisieren und ihre Chancen auf eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern. Beispiele sind in Hamburg das Vorhaben W.I.R, Weiterbildungsmaßnahmen, sowie die Beratungsangebote der Stadt nach § 16 a SGB II.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Betreuung der Teilnehmenden wird vonseiten der BASFI ergänzend gefördert.

Das Programm startet noch 2016 und hat eine Laufzeit von drei Jahren.

### **5.7.2.3 Maßnahme Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt**

Außerdem hat Hamburg den Zuschlag für 291 sozialversicherungspflichtige geförderte Arbeitsplätze im Bundesprogramm Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt erhalten. Gefördert werden Arbeitsverhältnisse, die zusätzlich und wettbewerbsneutral sind und im öffentlichen Interesse liegen. Die Förderung richtet sich im Schwerpunkt an SGB II-Leistungsberechtigte mit gesundheitlichen Einschränkungen. Auch Bedarfsgemeinschaften mit Kindern sind eine weitere wichtige Zielgruppe. Die Förderung erreicht hier nicht nur die Langzeitarbeitslosen selbst, sondern zugleich die im Haushalt lebenden Kinder, die erfahren, dass Beschäftigung eine wichtige Rolle im Leben spielt.

Die BASFI hat sich bereit erklärt, für flankierende beschäftigungsbegleitende Aktivitäten, die das Ziel haben, die teilnehmenden Personen zu stabilisieren und ihre Chancen auf eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern, einen Zuschuss von 400 Euro je Teilnehmer/in je Monat zur Verfügung zu stellen.

### **5.7.2.4 Weitere Maßnahmen seitens der FHH**

Aus Landesmitteln werden Träger, die sich am Programm FAV beteiligen, im Rahmen eines flankierenden ESF-Projekts ZAQ (Zuschüsse für Arbeit und Qualifizierung) zusätzlich mit unterstützenden Coaching- und Qualifizierungsangeboten bzw. Zuschüssen hierfür direkt gefördert.

Außerdem stehen mit dem Programm Tagwerk der BASFI ca. 300 Plätze für sehr arbeitsmarktferne Arbeitslose mit schwierigen persönlichen Problemlagen - insbesondere Sucht - *stundenweise* niedrigschwellige Beschäftigungsgelegenheiten bereit. Insgesamt stehen damit im sozialen Arbeitsmarkt rund 3.500 Beschäftigungsgelegenheiten für Langzeitarbeitslose bereits zur Verfügung. Darüber hinaus bietet die Stadt umfangreich kommunale Leistungen nach § 16 a SGB II an. Die kommunalen Leistungen flankieren das Angebot von Jobcenter und dienen dem Abbau von Vermittlungshemmnissen, wie beispielsweise Suchterkrankungen oder Schulden; aber auch Kindertagesbetreuung ist Voraussetzung dafür, eine Arbeit aufnehmen zu können.

### **5.7.2.5 Entwicklung der Programme des „Sozialen Arbeitsmarktes“**

Die nachfolgende Übersicht vermittelt den Stand der Entwicklung der Programme des Sozialen Arbeitsmarktes:

Tabelle 3

	2015		2016		2017
	Plan	Ist (JD)	Plan	IST 31.10.2016	Plan
AGH*	2.350	2.296	1.950	1.950	1.950
Perspektive Beruf Plus*	500	358	496	279**	384
Tagwerk***	207	191	292	337	200
<b>FAV</b>	500	344	500	423	550
<b>ESF-LZA****</b>	--	2	56	29	42
<b>Soziale Teilhabe (ab 1.3.2017)</b>	--	--	--	--	291
<b>STAFFEL (ab 1.10.2016)</b>	--	--	--	--	420
<b>Summe soz.vers.pfl. Beschäftigung</b>	<b>500</b>	<b>344</b>	<b>556</b>		<b>1.303</b>

Quelle: Jobcenter, BASFI

\*: nicht sozialversicherungspflichtig

\*\* : August 2016

\*\*\*: Soziale Teilhabe beeinflusst die Anzahl der Tagwerkplätze, da einige Plätze in Tagwerk-Projekten in geförderte sozialversicherungspflichtige Plätze Soziale Teilhabe umgewandelt werden (genaue Platzzahl Tagwerk ist daher noch nicht bekannt).

\*\*\*\*: 100 Plätze innerhalb von zwei Jahren. Die Planzahl in 2017 kann um die Differenz der in 2016 nicht vergebenen Plätze aufgestockt werden.

Die weitere Entwicklung der öffentlich geförderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse ist maßgeblich davon geprägt, ob es im Bereich des vorrangigen Instrumentes FAV gelingt, weitere – auch nicht-öffentliche Arbeitgeber – von diesem Instrument zu überzeugen. Eine sukzessive Erhöhung der Planzahlen in den Folgejahren wäre dann möglich.

Für das neue Instrument der sozialen Teilhabe strebt das BMAS an, in der kommenden Legislaturperiode dafür Sorge zu tragen, dieses in das Regelinstrumentarium des SGB II aufzunehmen, so die Erörterung im Rahmen der vergangenen Arbeits- und Sozialministerkonferenz am 1./2.12.2016 in Lübeck. Auch hier ergeben sich somit ggf. Chancen, das Platzangebot auszuweiten. Darüber hinaus wird im kommenden Jahr von Seiten des Senats und anderer Landesregierungen die Frage der Aktivierung passiver Leistungen erneut diskutiert werden.

### 5.7.3 Regionale Verteilung von Arbeitsgelegenheiten

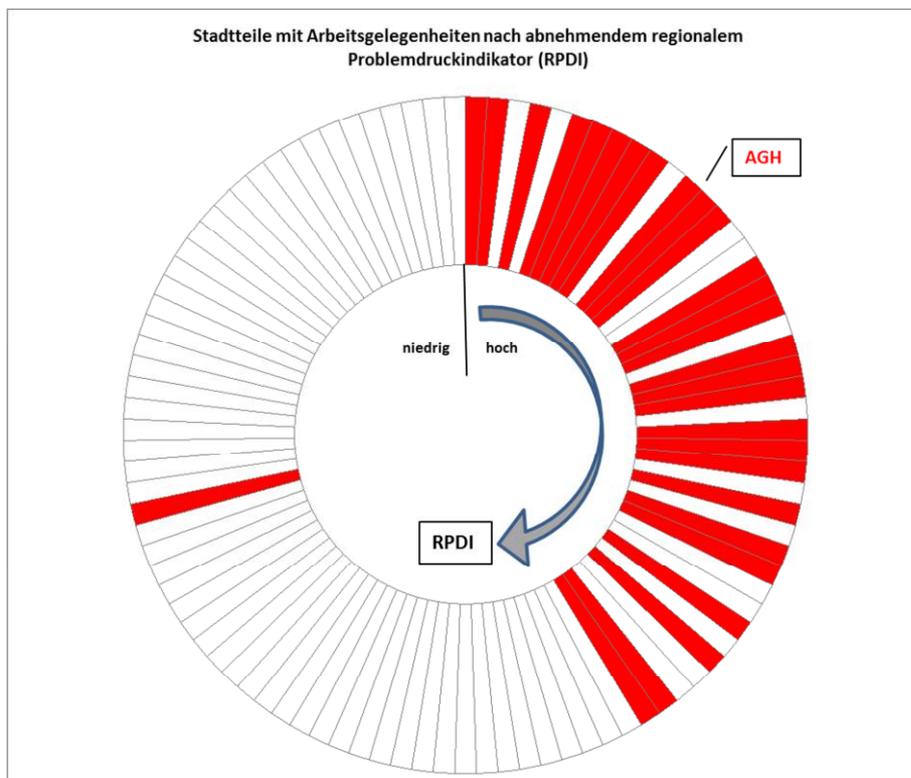
Die Hamburger Arbeitsmarktpolitik geht von dem Grundsatz aus, dass es sich bei dem Hamburger Arbeitsmarkt um einen einheitlichen Arbeitsmarkt handelt, in dem es - gestützt auf einen sehr gut ausgebauten öffentlichen Nahverkehr - grundsätzlich jeder Hamburgerin und jedem Hamburger möglich ist, eine Arbeitsstelle unabhängig vom individuellen Wohnort zu erreichen. Dies gilt auch für die Teilnahme an Arbeitsgelegenheiten (AGH) oder anderen arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen. Räumliche Flexibilität ist im Übrigen auch eine Grundvoraussetzung für Arbeitslose, um einen Arbeitsplatz zu finden, der ihren jeweiligen individuellen beruflichen Kenntnissen und Potenzialen entspricht.

Dennoch gibt es Gründe, auch regionale Aspekte bei der Planung und Umsetzung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu berücksichtigen. Gerade für Arbeitslose, die schon lange im Leistungsbezug des SGB II stehen und aufgrund vielfältiger Problemlagen eine große Arbeitsmarktferne aufweisen, bieten regional ausgerichtete Angebote in räumlicher Nähe zum Wohnort einen niedrighschwelligem, unkomplizierten Zugang, der sowohl die Akzeptanz der Maßnahme erhöht als auch eine kontinuierliche Teilnahme daran erleichtert. Zudem bieten wohnortnahe Angebote an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen den Vorteil, diese z.B. mit sozialräumlichen Hilfsangeboten oder Beratungsangeboten der Jugend- oder Familienhilfe zu kombinieren oder zu flankieren. Die Teilnahme an einem wohnortnahen arbeitsmarktpolitischen Förderangebot durch ein Mitglied einer Bedarfsgemeinschaft könnte dann Ausgangspunkt für begleitende Beratungs- oder Fördermaßnahmen der dazu gehörenden Bedarfsgemeinschaft sein.

Eine Analyse der regionalen Verteilung unter quantitativen und qualitativen Gesichtspunkten ergibt, dass Arbeitsgelegenheiten tatsächlich heute schon einem problemdruckorientierten regionalen Verteilungsmuster entsprechen.

Grundlage der Analyse ist die Entwicklung eines spezifischen regionalen Problemdruckindikators (RPDI). Dieser setzt sich zu gleichen Teilen aus einer quantitativen Komponente und einer qualitativen Komponente zusammen. Er beinhaltet einerseits den Anteil der Arbeitslosen in einem Stadtteil an der Gesamtzahl der Arbeitslosen in Hamburg und andererseits den Anteil der Arbeitslosenquote in einem Stadtteil an der Summe der kumulierten Arbeitslosenquoten in Hamburg. Auf der Basis von 98 Stadtteilen ist ein signifikanter Zusammenhang zwischen stadtteilspezifischem AGH-Platzangebot und stadtteilbezogenem RPDI festzustellen.

Abbildung 6: AGH in den Stadtteilen



Quelle: BASFI

Die grafische Darstellung der Stadtteile nach abnehmendem RPDI zeigt, dass AGH zielgenau in den Stadtteilen angeboten werden, die den höchsten Problemdruckindikator aufweisen. Hohe RPDI weisen z.B. Billstedt, Wilhelmsburg, Horn oder Lurup auf; niedrige Ochsenwerder, Nienstedten oder die HafenCity

Die Grafik zeigt zudem, dass in weit über der Hälfte aller rund 100 Stadtteile überhaupt keine Arbeitsgelegenheiten angeboten werden. Auf der anderen Seite konzentriert sich das Angebot von Arbeitsgelegenheiten fast ausschließlich auf das Drittel der Stadtteile mit den höchsten regionalen Problemdruckindikatoren.

Das Ergebnis zeigt, dass die Steuerung von Arbeitsgelegenheiten in die von arbeitsmarktpolitischen Problemdruck am stärksten betroffenen Stadtteile hervorragend gelungen ist. Auch in Zukunft sollen vor allem Arbeitsgelegenheiten aber auch andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (z.B. Tagwerk) in Hamburg im Rahmen des Möglichen mit den Bedarfen und Potenzialen der Quartiere verknüpft werden.

## **5.8 Verstetigung und Ausbau der Zusammenarbeit im Bereich des § 16 a SGB II**

### **5.8.1 Lebenslagenberatung, Sucht- und Schuldnerberatung**

In Hamburg ist die Zusammenarbeit der Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms im Bereich der Verknüpfung mit den kommunalen Leistungen bereits Alltag: sowohl für die Schuldner-, als auch für die Sucht- und Lebenslagenberatung sind Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen und wird Zusammenarbeit gelebt. Die Leistungen werden gezielt für Leistungsbezieher/-innen aus dem Rechtskreis SGB II vorgehalten. Zum Abschluss der längerfristigen Beratung erfolgt eine Rückmeldung an Jobcenter, wie erfolgreich der Abbau von Vermittlungshemmnissen war. Damit werden die Integrationsfachkräfte in die Lage versetzt, auf den Ergebnissen der kommunalen Leistung aufzubauen, sofern die Teilnehmer/-innen eine Einverständniserklärung hierzu unterzeichnet haben.

Zudem sichern sog. Navigatorinnen und Navigatoren, dass aus Beschäftigungsprojekten der Kontakt zu städtisch getragenen Leistungen hergestellt wird, um die in der Stadt vorhandenen Regelangebote der Schuldner- oder Suchtberatung sowie sonstiger Angebote wie der Gesundheitsberatung oder der Klärung von Wohnungs- und Unterbringungsfragen effektiv zu nutzen. Dadurch soll in intensiver und nachhaltiger Form während der Zeit der Arbeitsgelegenheit ein Maximum an persönlichen Problemen der Teilnehmer/-innen behoben werden.

Diese kommunalen Leistungen wird die Stadt auch weiterhin vorhalten.

Zwischen Jobcenter und der BASFI wurde vereinbart, dass nach Abschluss der psychosozialen Beratung von Seiten der FHH unter Beachtung des Datenschutzes über den Abbau von Vermittlungshemmnissen nach Möglichkeit berichtet und eine Empfehlung zum weiteren Vorgehen übermittelt wird. Eine Evaluation der Ergebnisse dieser Leistung der Stadt und arbeitsmarktlichen Wirkung wird zeitnah veröffentlicht.

Zugleich verpflichtet das Jobcenter sich, den weiteren Fortgang der Eingliederungsmaßnahmen im Verlauf des auf den Maßnahmeabschluss folgenden halben Jahres nachzuhalten und anonymisiert an die Stadt zu berichten. Dies soll Aufschluss geben über die Qualität der kommunalen Leistungserbringung einerseits. Andererseits soll damit sichergestellt werden, dass an den Erfolgen der kommunalen Leistungen durch weitere bundesfinanzierte Eingliederungsbemühungen von Jobcenter team.arbeit.hamburg angeknüpft und aufgebaut wird.

### **5.8.2 Zugang zu Gesundheitsförderung für Langzeitarbeitslose**

Hamburg versucht, auch die Zusammenarbeit von bundesfinanzierten mit gesundheitspolitischen Unterstützungsangeboten herzustellen. Ein erster Pilotversuch wurde hierzu im Herbst 2014 gestartet. Ziel ist, dieses Angebot systematisch im Regelsystem zu verankern.

Grundüberlegung ist, gesundheitsbezogene Beratungen und Leistungen für Menschen anzubieten, die von Langzeitarbeitslosigkeit und Armut und damit in hohem Maße von gesundheitlichen Einschränkungen betroffen sind. Die BASFI hat über die hamburger arbeit GmbH ein Pilotprojekt an zwei (seit März 2016 an drei) Standorten initiiert, eine Einbeziehung weiterer Standorte ist geplant. Zwischenzeitlich ist die Kooperation in diesem Projekt über eine entsprechende Vereinbarung mit Jobcenter und den Gesetzlichen Krankenkassen gesichert. Im Rahmen der aktuellen bundesweiten Initiative des Spitzenverbandes der Gesetzlichen Krankenkassen, der Zentrale der BA, des Deutsche Städtetages sowie des Deutschen Landkreistages zur besseren Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung ist dieses Vorhaben zudem dort als Modellprojekt verankert.

Die BASFI wird eine flächendeckende Einführung der Gesundheitsberatung für langzeitarbeitslose Menschen und Transferleistungsbezieherinnen und -bezieher prüfen.

## **6 Fazit und Ausblick**

Das gemeinsame Arbeitsmarktprogramm 2015 – 2020 findet mit der vorliegenden Berichtsdrucksache seinen schriftlichen Ausdruck. Auf der Handlungsebene werden die hier beschriebenen Handlungsstrategien und Maßnahmen bereits in Fortschreibung des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms aus der 20. Legislaturperiode konsequent umgesetzt. Die Arbeitsmarktpartner Agentur für Arbeit, Jobcenter und BASFI sind zuversichtlich, den Herausforderungen am Hamburger Arbeitsmarkt weiterhin wirksam und vor allem gemeinschaftlich zu begegnen - im Interesse der Menschen und der Unternehmen in dieser Stadt. Mithilfe der gebündelten Aktivitäten und Maßnahmen soll Beschäftigung unter fairen Arbeitsbedingungen erhalten und ausgebaut werden.

Über die Ergebnisse und die Maßnahmen der Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms wird jährlich gegenüber dem zuständigen bürgerschaftlichen Ausschuss Bericht erstattet – auf der Basis des in der letzten Legislaturperiode zwischenzeitlich abgestimmten Controllingformates (siehe Drs. 20/34) – erstmals zum Ende des I. Quartals 2017 für die Jahre 2015 und 2016.

In diesem Zusammenhang ist jeweils auch zu bewerten, ob und inwieweit sich deutliche Veränderungen bei den Handlungsschwerpunkten ergeben sollten.