

Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft

Stellungnahme des Senats zu dem Ersuchen der Bürgerschaft vom 30. Januar 2019 „Qualifizierung und Aktivierung von Eltern und insbesondere jungen Müttern verbessern – Kooperation zwischen Jobcenter und Jugendhilfe ausbauen“ (Drucksache 21/15839)

1. Anlass

Die Bürgerschaft hat den Senat mit Drucksache 21/15839 am 30. Januar 2019 aufgefordert:

1. darzustellen, zu welchen Ergebnissen die Wirkungsanalysen bei der Aktivierung von Eltern und insbesondere Frauen mit Kindern geführt haben;
2. darzustellen, welche Erfahrungen in den Modellbezirken Eimsbüttel und Hamburg-Mitte bei der Kooperation von Jugendämtern und Jobcentern gemacht wurden;
3. darzustellen, welche neuen gezielten Projekte mit familienpolitischem Unterstützungsbedarf aus der „Arbeitsmarktpolitik für Eltern“ und dem „Leitbild für Kinder“ abgeleitet wurden;
4. darzustellen, welche Förderinstrumente im Rahmen der Zusammenarbeit vom Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) und dem Jobcenter in welchem Umfang genutzt wurden und welche Ergebnisse mit den Instrumenten erzielt wurden;
5. darzustellen, in welchem Umfang von dem Instrument der Teilzeitausbildung insbesondere von jungen Erziehenden Gebrauch gemacht wird;

6. darzustellen, mit welchen Maßnahmen der Senat für das Instrument der Teilzeitausbildung wirbt und welche Resonanz diese Überzeugungsarbeit bei Unternehmen findet;

7. darzustellen, in welchem Umfang es durch dieses oder andere Instrumente gelungen ist, jungen Erziehenden den Weg in die Erwerbstätigkeit zu eröffnen;

8. der Bürgerschaft bis zum 1. Juli 2019 zu berichten.

2. Handlungsstrategien des Senats für die Arbeitsmarktintegration von Frauen

Die gleichberechtigte, qualifikationsadäquate und den Lebensunterhalt auch im Alter sichernde Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben ist dem Senat ein wichtiges Anliegen. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Eltern, insbesondere von Frauen mit Kindern, und ihre verbesserte Integration in den Arbeitsmarkt sind daher als Ziel in der Hamburger Fachkräftestrategie (siehe Drucksache 20/8154 sowie Drucksache 21/13304), im Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI), der Agentur für Arbeit Hamburg (Agentur für Arbeit) und des Jobcenters team.arbeit.

hamburg (Jobcenter) (Drucksache 21/7483) sowie im Hamburger Operationellen Programm zum Europäischen Sozialfonds (ESF) 2014–2020 verankert. Eine gezielte, auf die jeweilige Lebenssituation der Frauen zugeschnittene und wohnortnahe Förderung und Unterstützung sind dabei wichtige Hebel für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.

Wie die unterschiedlichen Lebenslagen, Qualifikationsniveaus, Herausforderungen und kulturellen Prägungen der Frauen und Erziehenden ihre Erwerbsbeteiligung beeinflussen und welche Handlungsstrategien und Maßnahmen hierzu aus den programmatischen Zielsetzungen entwickelt wurden, wird im Folgenden dargestellt.

Die Qualifizierung und Aktivierung von Eltern und insbesondere jungen Frauen und Männern mit Kindern ist ein wichtiger Aspekt, um Familien im Bezug von Grundsicherungsleistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) dabei zu unterstützen, ein von staatlichen Transferleistungen unabhängiges Leben zu führen. Ziel der vom Senat in diesem Kontext ergriffenen Maßnahmen ist es, die von Arbeitslosigkeit und SGB II-Bezug betroffenen Familien so zu unterstützen, dass sie ihren Alltag besser strukturieren und organisieren können, um so die Voraussetzungen für die Aufnahme einer regelmäßigen Arbeit zu schaffen. Im Blick sind dabei nicht nur Eltern im SGB II-Bezug, sondern auch Alleinerziehende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen und Frauen, die bisher gar nicht erwerbstätig waren.

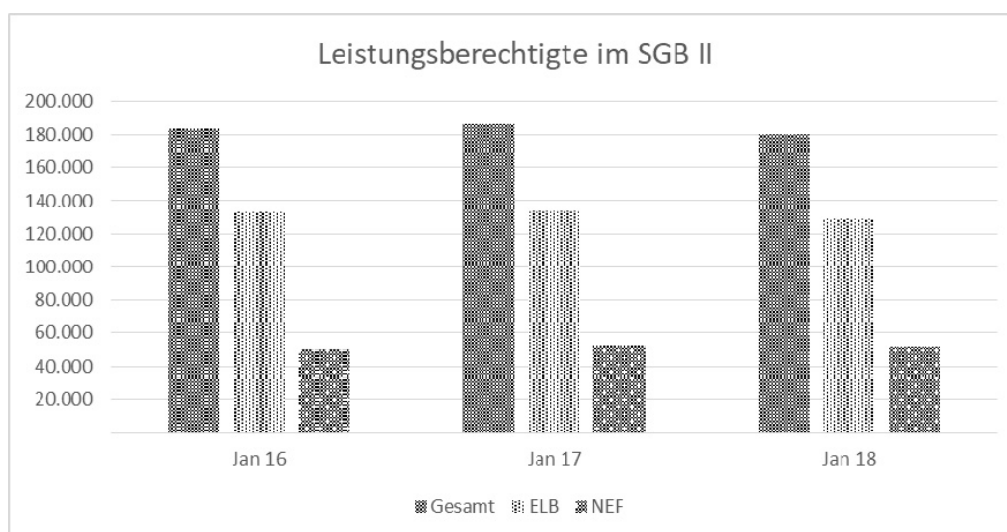
3. Situationsanalyse zur Erwerbstätigkeit von Eltern, insbesondere Müttern

Die Frage, ob und in welchem Umfang Eltern und hier insbesondere junge Frauen mit Kindern erwerbstätig sind bzw. welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, damit sie einer Arbeit nachgehen können, hängt von ihrer konkreten Lebenssituation, ihrer Biografie und kulturellen Prägung, aber auch von der Quantität und Qualität von staatlichen Angeboten wie der Kindertagesbetreuung ab. Die Ableitung und Begründung von Handlungsstrategien erfordert zum einen das Wissen über die Ist-Situation und das Zusammenwirken der relevanten Einflussfaktoren.

3.1 Erziehende und Familien mit Kindern im SGB II

Die Anzahl der Personen, die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende in Anspruch nehmen (Leistungsberechtigte) und der Haushalte, in denen Leistungsberechtigte leben (Bedarfsgemeinschaften – BG) sinkt seit einigen Jahren kontinuierlich (Abb. 1 und 2). Dieser Rückgang fällt bei den männlichen Leistungsberechtigten, die arbeiten oder arbeiten könnten (erwerbsfähige Leistungsberechtigte – eLB) deutlicher aus als bei den weiblichen. Während der Anteil der männlichen eLB von November 2016 bis November 2018 um 4,2 Prozent (2.767 Personen) zurückging, sank der Anteil der weiblichen eLB lediglich um 2,2 Prozent (1.473).

Abb. 1 Entwicklung der Anzahl der Leistungsberechtigten im SGB II



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

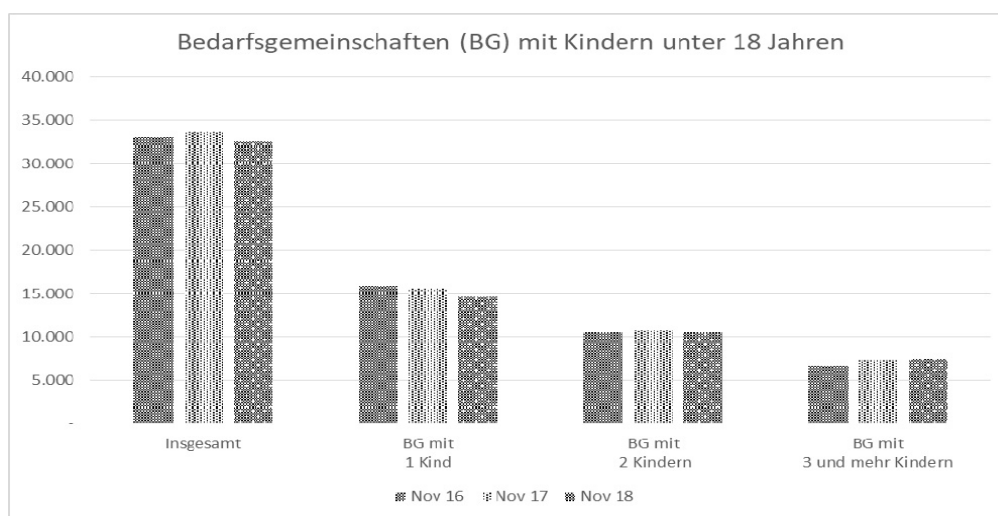
Die Anzahl der BG ist im selben Zeitraum um 4,1 Prozent von 101.606 (2016) auf 97.452 (2018) gesunken.

Eltern mit Kindern unter 18 Jahren stellen mit rund 33.000 einen relativ konstanten Anteil von knapp über einem Drittel an der Gesamtheit aller BG. Der Anteil der Haushalte im SGB II mit drei und mehr Kindern hat zugenommen und erhöhte sich von 6.609 im November 2016 auf 7.420 im November 2018 (+ 12,3 Prozent). Die Anzahl der

Familien mit nur einem Kind ist dagegen im gleichen Zeitraum um rd. 7,4 Prozent gesunken – von 15.835 (2016) auf 14.668 (2018).

Diese Entwicklung ist auch auf den Zuzug Geflüchteter bzw. den darauf folgenden Familien-nachzug zurückzuführen. Die Zahl der Haushalte im SGB II-Bezug mit drei und mehr Kindern und mind. einem Elternteil mit Fluchthintergrund ist zwischen Dezember 2016 und Dezember 2018 um rd. 50 % angestiegen (von 1.340 auf 2.072).

Abb. 2 Bedarfsgemeinschaften (BG) mit Kindern



Quelle: Statistik der BA

3.2 Alleinerziehende im SGB-II-Bezug

Rund ein Viertel aller Hamburger Haushalte mit Kindern sind mittlerweile Alleinerziehenden-Haushalte. Zudem ist die Lebenssituation „alleinerziehend“ ganz überwiegend weiblich; in über 90 Prozent der Fälle bleiben die Kinder bei den Müttern. Alleinerziehende sind dabei keine homogene Gruppe und das Leben in diesen Familien ist so vielfältig wie in anderen Familien auch. Die Herausforderungen variieren hier mit dem Alter und der Zahl der Kinder, dem Alter der alleinerziehenden Person, mit ihrer beruflichen Qualifikation, den regionalen Arbeitsmarktbedingungen und der Betreuungsinfrastruktur.

Alleinerziehende haben aber auch ein überdurchschnittliches Armutsrisiko: so liegt die Armutsgefährdungsquote¹⁾ für alle Hamburgerinnen und Hamburger aktuell bei ca. 15 Prozent und bei Alleinerziehenden bei über 40 Prozent.

So befanden sich in Hamburg im September 2018 knapp 18.000 Alleinerziehende im SGB-II-Leistungsbezug, davon über 14.000 im Langzeitbezug. Der Anteil der im Langzeitbezug Befindlichen ist unter Alleinerziehenden mit 78,0 Prozent signifikant höher als in der Gesamtgruppe

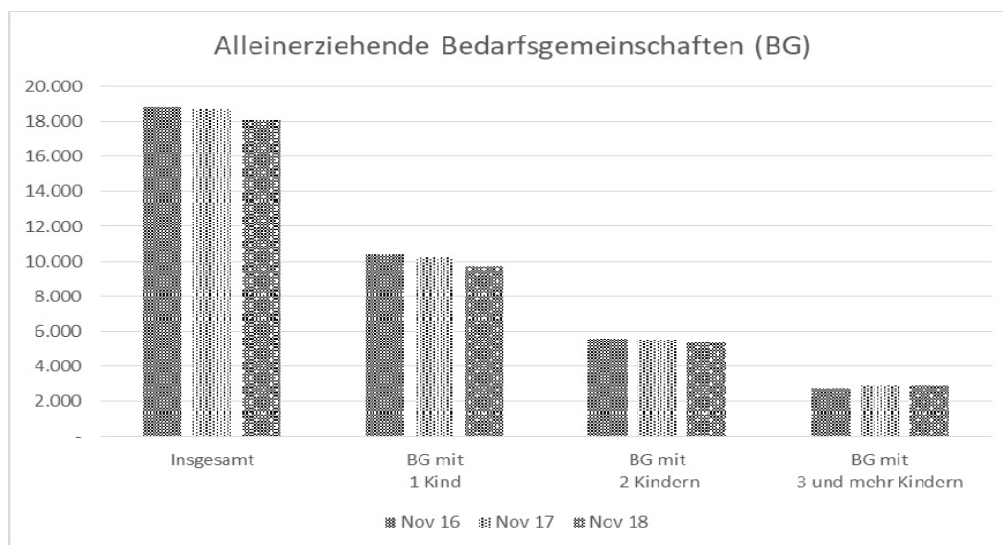
¹⁾ Die Armutsgefährdungsquote ist ein Indikator zur Messung relativer Einkommensarmut und wird – entsprechend dem EU-Standard – definiert als der Anteil der Personen, deren Äquivalenzeinkommen weniger als 60% des Medians der Äquivalenzeinkommen (2015: 1033 Euro/Monat) der Bevölkerung (in Privathaushalten) beträgt. Das Äquivalenzeinkommen ist das gewichtete Pro-Kopf-Einkommen je Haushaltsmitglied, das ermittelt wird, indem das Haushaltsnettoeinkommen durch die Summe der Bedarfsgewichte der im Haushalt lebenden Personen geteilt wird. Nach EU-Standard wird zur Bedarfsgewichtung die neue OECD-Skala verwendet. Danach wird der ersten erwachsenen Person im Haushalt das Bedarfsgewicht 1 zugeordnet, für die weiteren Haushaltsmitglieder werden Gewichte von < 1 eingesetzt (0,5 für weitere Personen im Alter von 14 und mehr Jahren und 0,3 für jedes Kind im Alter von unter 14 Jahren), weil angenommen wird, dass sich durch gemeinsamen Wirtschaften Einsparungen erzielen lassen.

der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, unter denen der Langzeitbezug nur bei 68,4 Prozent der Betroffenen zu verzeichnen ist.

Mit 18,5 Prozent sind knapp ein Fünftel aller Bedarfsgemeinschaften Alleinerziehenden-Haushalte (18.000). Die größte Untergruppe sind Familien mit einem Kind (knapp 10.000 BG); allein

diese stellen 10 Prozent aller Bedarfsgemeinschaften dar. In 5.500 der Alleinerziehenden-Haushalte im Rechtskreis SGB II leben zwei und in knapp 3.000 Bedarfsgemeinschaften drei und mehr Kinder. Anzahl und Anteile dieser Alleinerziehenden-Haushalte haben sich seit 2016 nur marginal verändert, auch wenn hier insgesamt ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist.

Abb. 3 Bedarfsgemeinschaften von Alleinerziehenden



Quelle: Statistik der BA

Anders als in der Gesamtheit der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten lässt sich bei den Alleinerziehenden kein Zusammenhang zwischen Qualifikation und der Inzidenz an Langzeitbezug feststellen. Dies deutet auf die Verdrängung des ansonsten gegebenen Zusammenhangs zwischen Qualifikation und Grundsicherungsbezug durch andere Merkmale wie die schwerer zu lösende Vereinbarkeitsproblematik von Erwerbstätigkeit und Erziehungsaufgaben und die Herausforderung, mit nur einem Erwerbseinkommen und Kindern im Haushalt ein auskömmliches Haushaltseinkommen zu erwirtschaften.

Alleinerziehende im SGB II-Bezug stellen also nicht nur zahlenmäßig eine sehr große Gruppe an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLB) dar. Auf Grund der besonderen Herausforderung, Alltag und Erziehung sowie den Weg in Erwerbsarbeit allein bewältigen zu müssen, sind sie darüber hinaus auch eine Gruppe, der aus arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Perspektive

besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist. Denn zum einen benötigen gerade diese Erziehenden Unterstützung bei der Bewältigung ihres herausfordernden Alltags und zum anderen sind durch die Aktivierung und Integration der Erziehenden in den Arbeitsmarkt auch positive Auswirkungen auf die Kinder und die allgemeine Familiensituation zu erwarten. Insbesondere muss verhindert werden, dass diese Frauen und Männer angesichts der vielfältigen, häufig als kaum zu bewältigend empfundenen Herausforderungen beginnen, ein Leben in Abhängigkeit von der Grundsicherung zu akzeptieren. Denn dieser Zustand ist auf Dauer für niemanden eine gute Option: nicht für die alleinerziehenden Frauen und Männer, nicht für ihre Kinder und auch nicht für Wirtschaft und Gesellschaft.

3.3 Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat in den letzten Jahren bundesweit und in Hamburg deut-

lich zugenommen. Mit einer Erwerbstätigenquote von 72,8 Prozent (in 2017) liegt sie jedoch nach wie vor deutlich unter jener der Männer (79,9 Prozent)²⁾.

Diese Entwicklung spiegelt auch die von der BASFI und der Handelskammer Hamburg im Jahr 2016 in Auftrag gegebene Studie des Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts (HWWI) „Elterliche Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in Hamburg“³⁾ wieder, die die Entwicklung im Zeitraum 2006 bis 2014 genauer in den Blick genommen hat. Danach ist die Zahl erwerbstätiger Frauen mit Kindern im Alter von 25 bis 49 Jahren in Hamburg in diesem Zeitraum in Hamburg um 8,9 Prozent deutlich gestiegen. Dennoch sind Frauen mit Kindern aber weiterhin erheblich seltener erwerbstätig als Männer mit Kindern und kinderlose Frauen und Männer.

Die Wahrscheinlichkeit der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern sinkt dabei mit steigender Kinderzahl, jüngeren Kindern, einem niedrigen Bildungsgrad, Migrationshintergrund und wenn die Frauen alleinerziehend sind. Hinzu kommt, dass gering qualifizierte Frauen Betreuungsangebote für Kinder seltener nutzen als höher qualifizierte. Dies führt zum einen dazu, dass Frauen mit Kindern mit niedrigerer Qualifikation seltener erwerbstätig sind als höher qualifizierte. Zum anderen arbeiten erwerbstätige gering qualifizierte Frauen mit Kindern weniger Stunden als solche mit höheren Bildungsabschlüssen.

Gleichzeitig ist festzustellen, dass Teilzeit eine Domäne von Frauen mit Kindern bleibt, wobei die Bedeutung „großer Teilzeit“, das heißt, Erwerbstätigkeit im Umfang von 20 bis 31 Wochenstunden an Bedeutung gewonnen hat. Nichtsdestotrotz betrifft das Risiko insbesondere von Altersarmut als Konsequenz von Teilzeit nach wie vor vor allem Frauen mit Kindern und hier insbesondere geringer qualifizierte.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern wird darüber hinaus auch vom Angebot und der Ausgestaltung der Kindertagesbetreuung beeinflusst. In der bundeslandübergreifenden Analyse zeigen sich positive Zusammenhänge zwischen Betreuungsausbau und der Erwerbswahrscheinlichkeit:

Die Betreuungsquote in der Kinderbetreuung ist in Hamburg seit 2011 kontinuierlich und deutlich gestiegen. Lag diese im Krippenbereich (0–2 Jahre) im Jahr 2011 noch bei 32,8 Prozent, stieg die Quote um 11,4 Prozentpunkte auf 44,2 Prozent im Jahr 2017. Im Bereich der Elementarbetreuung (3 bis 5 Jahre) stieg die Quote von

93,9 Prozent im Jahr 2011 um 3 Prozentpunkte auf 96,9 Prozent im Jahr 2017.

Die Erwerbstätigenquote von Frauen mit einem jüngsten Kind im Kita-Alter (ab 3. Lebensjahr) stieg von 2006 bis 2014 um knapp 12 Prozentpunkte von 56,5 % auf 68,2 %.

2014 waren 28.589 Mütter mit Hochschulabschluss oder mittlerem Bildungsabschluss nicht erwerbstätig. Gegenüber 2006 entspricht dies einem Rückgang um insgesamt 7,8 Prozent.

3.4 Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund⁴⁾

Betrachtet man die Entwicklung der Erwerbstätigenquoten von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, zeigt sich sehr deutlich, dass auch die schon länger in Deutschland lebenden oder hier geborenen Menschen mit Migrationshintergrund von der guten Entwicklung am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren grundsätzlich profitiert haben. Im Vergleich sind sie aber nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. So lag die Erwerbstätigenquote von Menschen mit Migrationshintergrund in Hamburg 2017 bei 65,5 Prozent. Die Erwerbstätigenquote von Menschen ohne Migrationshintergrund lag hingegen bei 81,3 Prozent.⁵⁾ Besonders augenfällig ist hier die Diskrepanz bei der Frauenerwerbstätigkeit. Während der Abstand zwischen den Quoten bei Männern mit und ohne Migrationshintergrund bei 11 Prozentpunkten (72,5 vs. 83,5 Prozent) liegt, ist dieser bei den Frauen mit und ohne Migrationshintergrund mit 21 Prozentpunkten (58,1 vs. 79,2 Prozent) fast doppelt so groß.

Im Kontext SGB II sind Hamburgerinnen und Hamburger mit Migrationshintergrund entsprechend deutlich überrepräsentiert. Der prozentuale Anteil von Ausländerinnen und Ausländern an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten übersteigt deren Bevölkerungsanteil ungefähr um den Faktor drei. Der Anteil der Leistungsberechtigten mit Migrationshintergrund liegt knapp 20 Prozentpunkte über deren Anteil an der Bevölkerung.

Das Risiko von Erwerbslosigkeit und der Zugang in Beschäftigung, und hier in besser entlohnte Tätigkeiten, sind in hohem Maße abhängig vom Qualifikationsniveau. Gut zwei Drittel aller ar-

²⁾ Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder.

³⁾ Zur Studie: <http://www.hwwi.org/forschung/arbeit-bildung-und-demografie/projekte/elterliche-erwerbstaetigkeit-und-kinderbetreuung-in-hamburg.html>

⁴⁾ Nicht berücksichtigt sind hierbei die seit 2015 geflüchteten Personen.

⁵⁾ Siehe Drucksache 21/15509.

beitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten haben keine formale, abgeschlossene berufliche Qualifikation. Von diesen Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung haben rund 70 Prozent einen Migrationshintergrund.

Eine nachhaltige Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund wird deshalb nicht ohne positive Beeinflussung der Bildungssituation und Angebote zur (Nach-)Qualifizierung zu erreichen sein.

Die nach wie vor auffallend geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen weist zudem darauf hin, dass in einigen migrantischen Communities weiterhin Vorbehalte gegenüber der Erwerbstätigkeit von Frauen bestehen. Hinweise auf deutliche Qualifikationsunterschiede, die die bestehenden Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung erklären könnten, sind nicht ersichtlich.

Die Gruppe der Migrantinnen und Migranten spielt in der Studie „Elterliche Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in Hamburg“ aus statistischen Gründen (geringe Fallzahlen) eine untergeordnete Rolle. Um die Gruppe der Eltern mit Migrationshintergrund näher zu beleuchten, wurde von der BASFI und der Handelskammer die Folgestudie „Das Erwerbsverhalten von Eltern mit Migrationshintergrund – SOEP⁶⁾-basierte Befunde und deren Implikationen für Hamburg (2018)“ in Auftrag gegeben⁷⁾. Diese kommt zu folgenden ergänzenden Erkenntnissen:

- Die Differenz in den Erwerbstätigenquoten zwischen Frauen mit Kindern mit vs. ohne Migrationshintergrund ist unter Frauen, die die Angebote der Kindertagesbetreuung nutzen, in den letzten Jahren beträchtlich gesunken. Bei Frauen deren jüngstes Kind bis zu 3 Jahre alt ist, beläuft sich dieser Unterschied auf nur noch 2 Prozentpunkte in 2016 (51 Prozent vs. 53 Prozent). Die Studie kommt zu dem Schluss, dass das Angebot und die Nutzung von Kindertagesbetreuung unmittelbar relevant für die Annäherung der Erwerbsbeteiligung zwischen Migrantinnen und Nichtmigrantinnen unter den Frauen sind. Ein ausreichendes und von den Rahmenbedingungen her attraktives Angebot an Kindertagesbetreuung, wie es in Hamburg besteht, wirkt sich also positiv auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern aus. Die Bedeutung des Merkmals Migrationshintergrund sinkt entsprechend. Je früher die Frauen eingewandert sind, desto häufiger sind sie erwerbstätig – dies gilt sowohl für Frauen mit direktem wie auch indirektem Migrationshintergrund (Migration der Eltern-generation).

- Unter Eltern mit Migrationshintergrund liegen nennenswerte ungenutzte Fachkräftepotenziale brach, so sind zum Beispiel hochqualifizierte Frauen mit direktem Migrationshintergrund (selbst zugewandert) mit 54,8 Prozent (Deutschland 2016) kaum häufiger erwerbstätig als Frauen dieser Gruppe mit mittlerem Bildungsabschluss (2016: 52,4 Prozent). Dies gilt – auf höherem Niveau – auch unter Frauen ohne Migrationshintergrund.
- Unabhängig vom Migrationshintergrund dominieren bei Frauen mit Kindern die Teilzeitbeschäftigungen und steigt die Vollzeitquote mit dem Bildungsabschluss. Allerdings fällt die Teilzeitquote bei erziehenden Frauen, die selbst zugewandert sind und bei denen mindestens ein Elternteil zugewandert ist, mit 24,7 Prozent bzw. 37,4 Prozent deutlich geringer aus als bei erziehenden Frauen ohne Migrationshintergrund (45,3 Prozent, alle Zahlen Deutschland 2016). Die Teilzeitquote war 2016 mit 45,3 Prozent unter Frauen ohne Migrationshintergrund deutlich höher als unter Müttern mit direktem Migrationshintergrund (24,7 Prozent) oder indirektem Migrationshintergrund (37,4 Prozent)
- Kulturelle Faktoren sind relevant für die Erwerbshäufigkeit (wie z.B. die Herkunftsregion): die Erwerbstätigenquote 2016 von erziehenden Frauen mit Wurzeln in arabischen Ländern betrug 13,8 Prozent, unter erziehenden Frauen mit südosteuropäischen Wurzeln 45,1 Prozent (inklusive türkischstämmiger Personen), mit Wurzeln in EU-Ländern 63,7 Prozent (Datenbasis: Deutschland).⁸⁾
- Die Milieuzugehörigkeit wirkt polarisierend bzw. bestehende soziale Ungleichheiten werden durch die über die Schichtzugehörigkeit vermittelten Werthaltungen und Lebensstile weiter verstärkt. Die Studie sieht Handlungsbedarf auf sozialräumlicher Ebene (z.B. höhere Funktionsmischung, erwerbsförderliche Infrastruktur auch hinsichtlich Kita-Versorgung, Behebung von Informationsdefiziten in unteren Schichten hinsichtlich der Verfügbarkeit von Angeboten). Bei der Konzeption neuer Angebote sollte verstärkt darauf geachtet werden, dass Frauen mit und ohne Kinder in ihrem unmittelbaren Lebensumfeld angesprochen und abgeholt werden.

⁶⁾ Sozio-Oekonomisches Panel – SOEP.

⁷⁾ Zur Studie: http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Policy/2019/HWWI_Policy_Paper_113.pdf

⁸⁾ Quelle: Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm – GPR 2017, Drucksache 21/11341, Daten teilweise aktualisiert sowie zitierte Studien.

- Die Autorinnen und Autoren der Studie konstatieren, dass Migrantinnen und Migranten eher selten institutionelle Zugänge zu Beschäftigungsmöglichkeiten finden. Wichtiger sind hingegen persönliche Kontakte oder auch Gelegenheiten zum Probearbeiten bzw. Praktika. Die Studie erachtet es daher als wichtig, Kontakte zwischen Betrieben und erziehenden Frauen mit Migrationshintergrund zu schaffen, damit letztere von Möglichkeiten erfahren und sich „beweisen“ können sowie um Überqualifikationen im Job zu vermeiden. Die in diesem Kontext insbesondere im Rahmen des Vorhabens W.I.R mit betrieblicher Praxis, direkten Kontakten zu Unternehmen und mit der Erfassung non-formaler Kompetenzen gesammelten Erfahrungen bestätigen diese Feststellungen und Empfehlungen.

4. Ausgewählte Handlungsansätze des Senats

Um die Erwerbsintegration von Frauen und Erziehenden zu befördern, verfolgt der Senat verschiedene Strategien und Handlungsansätze, die sich an den konkreten und individuellen Bedarfen der betroffenen Personen und ihrer jeweiligen Lebenslage orientieren. Zu diesen Strategien gehören:

- die gleichberechtigte Förderung von Frauen im Regelsystem des Sozialgesetzbuchs (SGB) II und SGB III, insbesondere die gleichberechtigte Teilhabe an beruflicher Weiterbildung und betriebsnahen Maßnahmen;
- die gezielte Nutzung des Europäischen Sozialfonds (ESF) für die wohnortnahe Aktivierung und Qualifizierung von Frauen in Ergänzung zum Regelsystem, aber auch zur gezielten Förderung und Beratung hochqualifizierter Frauen (Schließung von Angebotslücken);
- die Stärkung der rechtskreisübergreifenden Kooperation, z.B. in der Jugendberufsagentur (JBA) und zwischen den regionalen Standorten des Jobcenters und Jugendämtern;
- der Ausbau des Angebotes an Kindertagesbetreuungsmöglichkeiten und Ermutigung von dort bisher unterrepräsentierten Gruppen, diese stärker zu nutzen;
- die sukzessive Heranführung an Ausbildungsberufe durch niedrigschwellige Ansprache und Qualifizierung.

Die im Ersuchen fokussierte Kooperation zwischen den Allgemeinen Sozialen Diensten (ASD) und dem Jobcenter sowie die Teilzeitausbildung sind dabei wichtige Bausteine der vorgenannten Handlungsansätze.

4.1 Das „Familienprojekt“ – Kooperation von Jobcenter und Jugendhilfe

Das größte Risiko des Langzeitbezuges von Transferleistungen (Arbeitslosengeld II) besteht vor allem für alleinerziehende Menschen. Daher ist aus dem übergeordneten Ziel der Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit sowie des Langzeitleistungsbezugs das „Familienprojekt“ entstanden.

Ziel des Familienprojektes ist, durch die Stabilisierung der familiären Situation die Integration der Erziehenden oder eines Elternteiles in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen familienpolitische und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen aufeinander abgestimmt und Konfliktpotentiale in den Familien minimiert werden bspw. durch gegenseitige Kommunikation und Information, um Sanktionen durch das Jobcenter zu vermeiden.

Zentrales Anliegen dieses Vorhabens ist eine engere Kooperation der bezirklichen Fachämter für Jugend- und Familienhilfe mit den Standorten von Jobcenter. Ziel der Kooperation ist es, die Unterstützungsleistungen besser zu koordinieren, das Wissen über die Möglichkeiten und Maßnahmen des jeweils anderen Partners zu erhöhen und so die Beratung in beiden Institutionen zu verbessern. Durch diese engere Zusammenarbeit soll beispielsweise vermieden werden, dass gegeneinander wirkende Maßnahmen der verschiedenen tätigen Stellen ergriffen werden oder Sanktionen des Jobcenters die Familien zusätzlich destabilisieren. Allein durch die Kenntnis von Sanktionen im Einzelfall kann bspw. im Rahmen der Beratung durch die bezirklichen Dienststellen auf diesen Umstand zeitnah und angemessen reagiert werden. Die Zuschnitte der örtlichen Zuständigkeitsbereiche von Jugendämtern (JA) und Jobcenter sind nicht deckungsgleich und stellen somit eine besondere Herausforderung dar⁹⁾. Ein Schwerpunkt der koordinierenden Tätigkeit der zuständigen Fachbehörde ist daher, gemeinsam mit den beteiligten Dienststellen hierfür Lösungsansätze zu erarbeiten.

Die Zusammenarbeit der bezirklichen Dienststellen bzw. Beratungsstellen mit dem Jobcenter entwickelt sich insgesamt positiv. Die wichtigsten Komponenten der Kooperation sind Kommunikation und die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses in Bezug auf die einzelfallbezo-

⁹⁾ Jugendamtsregionen z.B. in Eimsbüttel = Eimsbüttel-Kern, Schnelsen/Lokstedt/Niendorf, Eidelstedt/Schnelsen
JC-Zuständigkeiten: Standort Eimsbüttel, Standort Eidelstedt (Eidelstedt, Schnelsen), Standort Lokstedt (Niendorf, Stellingen)

gene Zusammenarbeit. Der derzeit wichtigste Ansatz ist daher die Weiterentwicklung der bisher noch stark von persönlichen Bekanntschaften geprägten Kommunikationskanäle hin zu einer institutionalisierten Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Jugendämtern und den Jobcenter-Standorten.

4.1.1 Umsetzung in den Pilotstandorten Eimsbüttel, Wilhelmsburg

Das Familienprojekt startete 2016 an zwei Pilotstandorten (Eimsbüttel, Wilhelmsburg) und hat sich zwischenzeitlich in weiteren Standorten und Bezirken konkret angebahnt. Rahmen und Inhalt der Kooperation werden in einer schriftlichen Vereinbarung festgelegt. Der Inhalt dieser Kooperationen kann von der Festlegung fester Ansprechpartner über gegenseitige Hospitationen und der Teilnahme an den Dienstbesprechungen des jeweils anderen Partners bis zu gemeinsamen Fallkonferenzen reichen. Eine Musterkooperationsvereinbarung wurde den Bezirksämtern von der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration zur Verfügung gestellt.

Der Austausch von Informationen im Einzelfall findet grundsätzlich nur mit Einwilligung und in der Regel auch in Anwesenheit der Betroffenen statt. Datenschutzrechtliche Regelungen werden dabei stets beachtet.

Perspektivisch ist nicht nur die Etablierung des Familienprojektes in allen Bezirken und Standorten geplant, sondern auch die Einbeziehung weiterer Begleitstrukturen in den Stadtteilen und Quartieren, in denen die Familien leben.

Die bestehenden Kooperationen bzw. deren jeweilige Schwerpunktsetzung sind inhaltlich unterschiedlich ausgestaltet und werden in unterschiedlicher Tiefe betrieben. Daher liegen unterschiedliche Erfahrungen und Ideen zur Weiterentwicklung der örtlichen Kooperation vor:

Grundsätzlich ist festzustellen, dass das gegenseitige Kennenlernen und die daraus entstehenden persönlichen Kontakte sowie das Wissen und Verständnis über die Tätigkeit der jeweils anderen Stelle wesentliche Erfolgsfaktoren für eine gute Kooperation sind. Hospitationen und wechselseitige Besuche in Dienstbesprechungen unter Beachtung des Datenschutzes bereiten die entsprechende Basis.

Der Bezirk Eimsbüttel baute die heute bezirksamtsweit bestehende Kooperation mit dem Jobcenter seit 2016 auf. Seit Ende 2017 ist die Zusammenarbeit in einer schriftlichen Kooperationsvereinbarung festgelegt.

Auf Leitungsebene gibt es regelmäßige Gespräche, in denen die Kooperationsvereinbarung überprüft und gegebenenfalls nachgesteuert wird. Es fand ein Informationsaustausch zum jeweiligen Arbeitsfeld, den Arbeitsprinzipien und Vorgehensweisen, insbesondere bei Kindeswohlgefährdung statt. Datenschutzrechtliche Fragen, die gegenseitige Erreichbarkeit und die Einbeziehung weiterer Kooperationspartner wurden thematisiert. Auf der unteren Leitungs- und Sachbearbeitungsebene finden zudem Multiplikatorinnen- und Multiplikatoren-Treffen statt, in denen die praktischen Aspekte der Zusammenarbeit besprochen werden. Gegenseitige Einladungen zu Dienstbesprechungen und Hospitationen wurden vereinbart.

Fallbezogene Kooperationen gab es bisher hauptsächlich bei Meldungen zu Kindeswohlgefährdungen. In Einzelfällen auftretende Störungen in der Kooperation konnten durch Gespräche auf Leitungsebene schnell beseitigt werden.

Die Erziehenden-Messe des Jobcenters fand in den Räumen des Bezirksamtes Eimsbüttel statt, Sozialberatungsstellen aus der Jugendhilfe beteiligten sich. Weitere Anknüpfungspunkte für zukünftige Veranstaltungen wurden getroffen, wie die Einbeziehung der Kindertagesheim-Abteilung, der Abteilung Bildung und Teilhabe sowie evtl. von Sprachmittlern der Jugendhilfe zur Erläuterung von Angeboten des Jobcenters.

Ein geplanter nächster Schritt ist die Einbeziehung der freien Träger, die Sozialberatung durchführen, in die Kooperation mit dem Jobcenter. Diese sind häufig mit Fragen zum Leistungsrecht SGB II und Beschwerden über das Jobcenter konfrontiert. Angestrebt wird neben einer verbesserten telefonischen Erreichbarkeit auch eine neue Form der Kooperation bei der Sanktionierung von Familienmitgliedern, um Meldungen über etwaige Kindeswohlgefährdungen gegebenenfalls zu reduzieren und Sanktionen im Vorhinein zu vermeiden.

Die Fragen, welche Unterstützungsmaßnahmen von Jobcenter und Jugendhilfe zur Vermittlung in Maßnahmen, gegebenenfalls auch Teilzeitausbildung, von Jugendlichen und Erziehenden bestehen und wie die Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung Familiensysteme stabilisieren kann, sollen weiter vertieft werden.

Im Bezirk Hamburg-Mitte bestehen für den Stadtteil Wilhelmsburg seit längerem Erfahrungen in der Kooperation zwischen Jugendamt und Jobcenter. Auch hier erfolgte eine schriftliche Festlegung über eine Kooperationsvereinbarung.

Informationsveranstaltungen und Workshops zur gegenseitigen Vorstellung der Arbeitsbereiche mit den Mitarbeitern beider Einrichtungen haben ebenso wie gegenseitige Hospitationen stattgefunden. Unter Wahrung des Datenschutzes nehmen Vertreterinnen und Vertreter beider Dienststellen an Hilfeplangesprächen und Dienstbesprechungen des jeweils anderen Partners teil. Die Kooperationspartner haben sich auf quartalsweise Treffen verständigt.

Durch die Kooperation haben sich die Kommunikationswege vereinfacht und die gegenseitige Kommunikation verstetigt. Die Familien erhalten das Informationsmaterial der Beratungsstellen der Jugendhilfe bei Antragsstellung direkt in der Eingangszone des Jobcenters. Durch den direkten Kontakt zwischen Beratungsstellen und Jobcenter profitieren die Familien erheblich. Dies zeigt sich bspw. darin, dass die Familien durch die Erklärung der Bescheide und Anforderungen des Jobcenters durch die Beratungsstellen ein umfangreicheres Verständnis der jeweiligen Maßnahmen des Jobcenters erlangen. Dies wirkt sich wiederum positiv auf die Vermittlungsarbeit des Jobcenters aus. Darüber hinaus erhalten Familien in Konfliktsituationen mit dem Jobcenter Unterstützung durch die Beratungsstellen.

Der Umgang zwischen Jugendhilfe und Jobcenter wird positiv bewertet. In vielen Einzelfällen konnten individuelle Lösungsmöglichkeiten gefunden werden.

Zum Ausbau der Kooperation in Wilhelmsburg ist in Planung, dass das Jobcenter die Beratung der erfahrenen Fachkräfte der Beratungsstellen noch stärker nutzt, um die Familien adäquat zu unterstützen. Dazu gehört auch, dass sich das Jobcenter bei Fällen von Kindeswohlgefährdung vorab anonym von den Fachkräften der Beratungsstellen beraten lassen kann. Darüber hinaus wird eine telefonische Beratungsebene abgesichert. Perspektivisch soll der ASD in die Kooperation einbezogen werden. Die Beratungsstellen und der ASD werden sich hierzu in einer Dienstbesprechung des Jobcenters vorstellen. Die zielgenauere Weiterleitung des Jobcenters an die Beratungsstellen sowie der weitere Ausbau der einfachen Problemlösungen für Familien in Wilhelmsburg sind beabsichtigt.

Die Kooperation im Bezirk Hamburg-Mitte soll so weiterentwickelt werden, dass eine direkte Beratung durch die Jugendämter/Beratungsstellen im Jobcenter stattfindet. Anlass hierfür sind die Überlegungen,

- was getan werden kann, wenn Bürger und Bürgerinnen nicht bei den Beratungsstellen ankommen,
- dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters sich so bei Bedarf schnell Kenntnisse über das Jugendhilfesystem einholen können,
- dass eine schnelle Abklärung einer möglichen Kindeswohlgefährdung ermöglicht wird,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters können Familien direkt an die Beratungsstelle anbinden z.B. um einen Kitabesuch der Kinder zu ermöglichen.

4.1.2 Umsetzung in weiteren Standorten

Auch in den nicht als Modellstandorte ausgewählten Bezirken Hamburg-Nord, Bergedorf, Altona, Wandsbek und Harburg wurden Kommunikationsstrukturen zwischen den Jugendämtern und den Jobcenterstandorten geschaffen, sodass auch hier ein regelhafter fachlicher Austausch stattfindet. Es wird auf der Einzelfallebene gemeinsam mit betroffenen Familien erfolgreich an Problemlösungen gearbeitet.

Besonders gut gelingt die Kooperation in allen Bezirken bisher in der Jugendberufsagentur (JBA): Im Rahmen von Einzelberatungen wird der Hilfebedarf von den bezirklichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der JBA festgestellt und entsprechende Unterstützung angeboten. Darüber hinaus wird an Netzwerkpartner innerhalb der JBA bzw. in die bezirklichen Angebote für Familien vermittelt. Bei vielfältigen Vermittlungshemmnissen besteht die Möglichkeit von der Arbeitsvermittlung in das Fallmanagement des Jobcenters zu wechseln. Alle Partner in den JBA haben die Möglichkeit, die Beratung der Partner der jeweils anderen Rechtskreise als Unterstützung anzubieten. Dies geschieht in der Zusammenarbeit mit den bezirklichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Form einer persönlichen Übergabe gemeinsam mit dem Jugendlichen. Basis der Zusammenarbeit ist ein Schnittstellenpapier.

Im Bezirk Hamburg-Nord wurden nach ersten, engagierten Kooperations- und Arbeitstreffen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Jobcenter, den ASD-Abteilungen und anderen Akteuren der Jugendhilfe gemeinsame Zielgruppen identifiziert und ein Überblick über die vorgehaltenen Angebote und Instrumente geschaffen.

Im Bezirk Bergedorf existiert noch keine abgestimmte Kooperationsvereinbarung, gleichwohl findet auf operativer Ebene ein gut funktionierender, einzelfallbezogener Austausch zwischen

ASD und Jobcenter statt. So werden fallbezogene Ziele in der Hilfeplanung im Rahmen der Hilfen zur Erziehung vom ASD aufgenommen, insbesondere auch bei der Anbindung von Familien in Projekte der Sozialräumlichen Angebote der Jugend- und Familienhilfe (SAJF) oder in das Projekt Jugend Aktiv Plus. Im Rahmen der SAJF werden zudem alltagspraktische Beratung und Unterstützung für Familien angeboten.

Geplant ist, die Kenntnis der Kooperationspartner und ihrer jeweiligen Angebote und Instrumente zu vertiefen, konkrete Kooperations Szenarien zu etablieren und im Laufe des Jahres 2019 auch in Bergedorf eine Kooperationsvereinbarung abzuschließen. Ein frühzeitiger Austausch über anstehende, gravierende Sanktionen des Jobcenters gegenüber Familien oder anstehender Interventionen des ASD bezüglich Verdachtsfällen von Kindeswohlgefährdungen soll – neben der Verabredungen zum Umgang mit dem Sozialdatenschutz – Inhalt dieser Kooperationsvereinbarung auf Leitungsebene sein.

Auch im Bezirk Altona wurden regelmäßige Treffen zwischen Jugendamt und Jobcenter initiiert, in denen sich über die jeweiligen Aufgabengebiete und Schnittstellen ausgetauscht wird. Darüber hinaus wurden zwei Veranstaltungen durchgeführt, in denen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Jobcenter und ASD gegenseitig über ihre Arbeit informierten.

Der Bezirk Wandsbek hat in 2017 und 2018 gemeinsame Dienstbesprechungen mit dem Jobcenter auf Ebene der Regionen¹⁰⁾ durchgeführt. Diese sollen in 2019 sukzessive ausgeweitet werden. Schwerpunkt der weiteren Besprechungen auf Leitungsebene ist der Abschluss einer Kooperationsvereinbarung. Thematisiert werden sollen auch gegenseitige Hospitationen, gegebenenfalls Beteiligungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Jobcenters z.B. an kollegialen Beratungen, Hilfeplangesprächen, Dienstbesprechungen und Fallkonferenzen. Gegenseitige Hospitationen sind ebenfalls Gegenstand der Gespräche.

Im Bezirk Harburg gibt es eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem Fachamt Jugend- und Familienhilfe und Jobcenter team.arbeit.hamburg (Standorte Harburg und Süderelbe). Ziel ist, die Zusammenarbeit zwischen beiden Institutionen im Sinne einer gelingenden Unterstützung der Eltern zu stärken. Hierzu werden gemeinsame Aktivitäten wie die jährliche „Infomesse für Menschen mit Kindern“ geplant und durchgeführt. Auf dieser erhalten Erziehende Angebote und Informationen von rd. 20 Institutionen und Trägern aus dem Sozialraum, die ihnen helfen, den Alltag so

zu gestalten, dass dieser mit einer Ausbildung- oder Arbeitsaufnahme vereinbar ist oder aufzeigen, wie sie sich gezielt weiterbilden können, um einen guten (Wieder-)Einstieg in das Arbeitsleben zu erhalten.

Aus dem Vorgängerprojekt „LuTZi – Lern- und Trainingszentrum für Frauen aus aller Welt“, das von 2015–2018 in den RISE-Fördergebieten Neuallermöhe und Neuwiedenthal-Rehrstieg durchgeführt wurde, ist das ESF-BIWAQ-Projekt „Laura – Lernen und Arbeiten im Quartier für Frauen aus aller Welt“ hervorgegangen, das in den RISE-Fördergebieten Neuallermöhe, Mittlerer Landweg sowie Harburg-Innenstadt/Eißendorf-Ost durchgeführt wird. Es richtet sich an arbeitslose Frauen ab 27 Jahren mit Migrationshintergrund. Durch intensives Coaching, zielgerichtete Qualifizierung und möglichst praxisnahe berufliche Erfahrungen sollen die Frauen so eine Chance erhalten, sich nachhaltig beruflich zu integrieren. Frauen in der Familienphase sollen durch präventive Beratungs- und Trainingsworkshops auf eine Eingliederung in das berufliche Leben vorbereitet werden; Frauen außerhalb der Familienphase über ein Kursangebot kultursensibel gecoach, fachbezogen befähigt und begleitet werden. Hauptziel des Projekts ist die Hinführung der Frauen zum allgemeinen Arbeitsmarkt über Arbeitsaufnahme, Ausbildung und Qualifizierung entsprechend ihrer Zugangsvoraussetzungen und Kompetenzen.

Insgesamt hat sich das Projekt inzwischen etabliert. Die in den Modellstandorten entwickelten Ansätze sollen weiterentwickelt und soweit möglich auf die anderen Bezirke übertragen werden. Perspektivisch ist die Einbeziehung weiterer Begleitstrukturen (Kita, Elternschulen u.a.) und sozialräumlicher Orte (z.B. RISE-Quartierszentren) geplant.

4.2 Teilzeitausbildung

Der Senat verfolgt das Ziel, die Teilzeitausbildung als ein geeignetes Instrument für den Einstieg ins Berufsleben zu stärken und wirbt hierfür im Rahmen der Hamburger Fachkräftestrategie (siehe Drucksache 20/8154, 21/11473 und 21/13304). Da die Teilzeitausbildung die individuellen Bedürfnisse einer bestimmten Gruppe von Auszubildenden stärker als andere Formate berücksichtigt, trägt sie auch zur Steigerung der Attraktivität von Ausbildung insgesamt bei. Schließlich kann die Teilzeitausbildung insbesondere für (Allein-

¹⁰⁾ zu Regionen s. Fußnote 10.

Erziehende im SGB II-Leistungsbezug einen berufsqualifizierenden Abschluss ermöglichen.

Ein wichtiges Instrument für die Stärkung der Teilzeitausbildung auf Seiten der Auszubildenden und der Betriebe ist eine eigens für diesen Zweck vom Senat eingerichtete und finanzierte Beratungsstelle. Diese wurde von 2010 bis Anfang 2019 im Rahmen des Hamburger ESF-Programms als „ServiceCenter Teilzeitausbildung“ gefördert.

Das ServiceCenter Teilzeitausbildung unterstützt Alleinerziehende sowie Frauen und Männer, die durch die Erziehung von Kindern oder die häusliche Pflege von Angehörigen besonders eingebunden sind und vermittelt sie in Teilzeitausbildung. Zur Vermeidung von Abbrüchen werden die Teilnehmenden während der Ausbildung begleitet und können Coachingangebote in Anspruch nehmen. Weitere Angebote des Servicecenters sind die Sensibilisierung von Unternehmen für Teilzeitausbildung und die Unterstützung bei der Umsetzung. Zudem sollen Beschäftigten und Betrieben auch Argumente für die Umwandlung von Minijobs in Teilzeitausbildung vermittelt werden.

Von 2010 bis 2019 wurden knapp 1.600 Hamburgerinnen sowie über 1.000 Hamburger Unternehmen zur Teilzeitausbildung beraten und bei der Aufnahme von bzw. der Einrichtung von entsprechenden Ausbildungsplätzen unterstützt.

Mit der Übernahme ins Regelsystem seit März 2019 hat die Jugendberufsagentur (JBA) die Be-

ratung zur Teilzeitausbildung übernommen. Für intensivere Beratung und Unterstützung kann die JBA auf die Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. zurückgreifen, die hierfür entsprechende Zuwendungen des Senats erhält.

Der Senat fördert zudem ein Modellprojekt, in dem Frauen mit Kindern eine außerbetriebliche Teilzeit-Ausbildung beim Beschäftigungsträger Alraune absolvieren können. Die Ausbildung erfolgt in den Gastronomie-Berufen Fachkraft im Gastgewerbe, Köchin, Restaurantfachfrau und Hauswirtschaft. Die anschließenden Einsatzmöglichkeiten sind vielfältig. Neben den klassischen Gastronomiebereichen können die Frauen ihre beruflichen Chancen auch in Schulmensen, Kitas oder Unternehmenskantinen, aber auch bei Catering-Unternehmen realisieren. Die reguläre Wochenarbeitszeit beträgt 30 Stunden. Da in allen diesen Bereichen Fachkräfte gesucht werden, können die Frauen nach abgeschlossener Ausbildung direkt in eine Beschäftigung wechseln, in der sich die Arbeitszeit mit den notwendigen Kinderbetreuungszeiten kombinieren lässt. Der Träger bietet insgesamt zehn Ausbildungsplätze an, die jederzeit nachbesetzt werden können. Bei der Zielgruppe der Auszubildenden handelt es sich in der Mehrheit um junge Frauen, die in einer Mutter-Kind-Einrichtung der Jugendhilfe nach §19 SGB VIII wohnen.

Auch im Bereich der für die duale Ausbildung zuständigen Stellen konnten junge Menschen erfolgreich in Teilzeitausbildungen vermittelt werden:

	2015	2016	2017	2018	2019
Handwerkskammer	29	29	11	21	0
Handelskammer	40	49	51	51	9**
Landwirtschaftskammer		5*	2	1	0
Ärzttekammer		4*	7	8	3
Zahnärztekammer		15*	10	7	1
Tierärztekammer	0	0	0	0	0
Steuerberaterkammer***	1	1	4	12	10
Rechtsanwaltskammer	k.A.	k.A.	1	1	0
Apothekerkammer	2	1	1	0	0
Notarkammer	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Zentrum für Aus- und Fortbildung****	0	2	0	2	2

Quelle: Abfrage des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung bei den Kammern: Stand 11. März 2019

- * Die Angaben konnten rückwirkend nicht mehr den Jahren zugeordnet werden und beziehen sich auf beide Jahre zusammen.
- ** Stichtag: 30. April 2019.
- *** Bis Ende 2017 wurden nur Teilzeitausbildungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 bis 33 Stunden erfasst. Seit 1. Januar 2018 werden darüber hinaus auch Teilzeitausbildungen erfasst, die einen Umfang von 33 bis 38 Stunden haben.
- **** Zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz für die Berufsbildung im öffentlichen Dienst und in der städtischen Hauswirtschaft.

Ein Teil dieser Ausbildungsaufnahmen wurde durch die Behörde für Schule und Berufsbildung bzw. das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) mit dem Hamburger Ausbildungsprogramm und der Jugendberufshilfe unterstützt.

Diese Zahlen zeigen, dass es sich bei der Teilzeitausbildung immer noch um eine Ausnahme handelt und dass das Potential an geeigneten Ausbildungsplätzen und Auszubildenden noch nicht ausgeschöpft ist. Es bleibt daher weiterhin eine wichtige Aufgabe, für dieses Modell zu werben und Beratung und Begleitung für Auszubildende und Betriebe anzubieten.

Darüber hinaus unterstützt der Senat das Instrument der Teilzeitausbildung auch in den eigenen Einrichtungen und Behörden. So wird seit dem

1. August 2018 die Ausbildung im Vorbereitungsdienst für Lehrkräfte in Teilzeit angeboten. Darüber hinaus ermöglicht das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) auf Wunsch eine Teilzeitausbildung in der dualen Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten sowie zur Regierungssekretärin und -anwärterin, soweit die Antragsvoraussetzungen erfüllt sind. Für den Bereich der Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes und der städtischen Hauswirtschaft nach dem Berufsbildungsgesetz hält die zuständige Stelle des ZAF als Ausbildungs- und Prüfungskammer auf ihrer Website auch Informationen zur Teilzeitberufsausbildung bereit, die Behörden bzw. Betrieben sowie potenziell interessierten Auszubildenden Orientierung bieten.

Zur Bedeutung der Teilzeitausbildung siehe darüber hinaus auch Drucksache 21/8614 und 21/4857.

4.3 Hamburger Initiative zur Verbesserung des Zugangs Alleinerziehender und Eltern zu Qualifizierung, Ausbildung und Arbeit

Neben Faktoren wie Anzahl der Kinder, Qualifikation oder Migrationshintergrund beeinflussen auch gesetzliche und untergesetzliche Regelungen bzw. deren Auslegung durch das Jobcenter den Zugang in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit von erziehenden Frauen und Eltern.

Seit dem 1. August 2013 haben alle Kinder vom ersten Geburtstag bis zur Einschulung einen Rechtsanspruch auf einen Platz in einer Tageseinrichtung für Kinder oder in Kindertagespflege. Diese Rechtsansprüche sind in §24 SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) ausdrücklich festgeschrieben. Die Kommunen sind damit verpflichtet, den jeweiligen Kindern bzw. deren Eltern einen Betreuungsplatz zur Verfügung zu stellen.

Die fachlichen Vorgaben zum SGB II berücksichtigen diese Änderung noch nicht in ausreichendem Maße. Die aktuelle Fassung des §10 Absatz 1 Nr. 3 SGB II sieht vor, dass Eltern von Kindern unter drei Jahren eine Arbeitsaufnahme regelhaft nicht zumutbar ist. Dies führt dazu, dass in vielen Fällen die Dauer der Erziehungszeit gemäß §10 Absatz 1 Nr. 3 SGB II ohne entsprechende Aufklärung oder differenzierte Beratung zu Alternativen pauschal auf drei Jahre festgesetzt wird. Häufig werden Erziehende erst nach Ablauf dieser Zeit wieder mit Blick auf Integration in den Arbeitsmarkt betreut und aktiviert. Beratungen während der Zeiten, in denen sich Erziehende auf den Tatbestand des §10 Absatz 1 Nr. 3 SGB II berufen, erfolgen häufig nicht im erforderlichen Umfang. Es erfolgt beispielsweise auch keine Beratung und Unterstützung zu den Möglichkeiten des §24 SGB VIII.

Dabei „verbieten“ die fachlichen Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit zu §10 Absatz 1 Nr. 3 SGB II die vermittelnde Betreuung und Aktivierung auch in Zeiten der Kindererziehung nicht. Die Ausgestaltung der Weisung ist jedoch darauf gerichtet, dass der Impuls von den Erziehenden ausgeht. Maßnahmeangebote z.B. zur Qualifizierung können auf Grund des Umstandes, dass die Erziehenden dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, nicht unterbreitet werden. Dieser Umgang mit den gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen hat in der Praxis zur Folge, dass auf Grund des Zeitverlustes das Merkmal „Frau mit Kind unter 3 Jahren“ das stärkste ver-

mittlungshemmende Merkmal ist; gefolgt von dem Merkmal „Frau mit Kind über 3 Jahren“. Das Integrationshemmnis „Kind“ ist damit deutlich stärker als beispielsweise eine „schwere gesundheitliche Einschränkung“, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ermittelt hat. Insbesondere auf alleinerziehende Mütter kann sich dies dauerhaft negativ auswirken. Dieser strukturellen Benachteiligung von Müttern muss entgegengewirkt werden. Gleiches gilt für erziehende Frauen mit Migrationshintergrund, die im Jobcenter unterdurchschnittlich in Maßnahmen gefördert werden. Die BASFI setzt sich daher gegenüber der Agentur für Arbeit (als zuständigem Träger) und Jobcenter bereits seit Längerem sowohl in der Trägerversammlung als auch in den Zielvereinbarungen dafür ein, die Aktivierungsquote für Frauen mit Kindern und Migrationshintergrund zu erhöhen.

Die zuständige Behörde hat vor diesem Hintergrund in 2018 einen Antrag in die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) zur Änderung des §10 Absatz 1 Nr. 3 SGB II eingebracht. Inhaltlich geht es um einen Rechtsanspruch für Erziehende, die ihr Kind bereits ab dem ersten Jahr in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege betreuen lassen. Diesen Erziehenden sollen Angebote zur Aktivierung, Motivierung und Vorbereitung auf den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt unterbreitet werden.

Einige Jobcenter, darunter auch Jobcenter team.arbeit.hamburg, haben durch gute lokale Prozesse und Beratungskonzepte einen dem Gleichstellungsziel entsprechenden Umgang mit §10 Absatz 1 Nr. 3 SGB II etabliert. Neben der umfassenden Beratung erhalten Erziehende verschiedene Angebote bspw. zur Weiterqualifizierung, um den Anschluss an den erlernten Beruf während der Elternzeit nicht zu verlieren, oder zur Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie Aufklärung über Angebote wie Teilzeitausbildungen. Diese Ansätze gilt es auch bundesweit zu kommunizieren.

Hierzu wurden unter Beteiligung Hamburgs in Bund-Länder-Gremien verschiedene Ansätze entwickelt:

- Empfehlungspapier des Bund-Länder-Ausschusses zu Beratung und Aktivierung Erziehender

Wesentliche Bestandteile sind bspw. die frühzeitige Aktivierung in Form von kontinuierlicher Beratung bzgl. alternativer Kinderbetreuung (Kindertagespflege, Integrationssprachkurse mit Kinderbetreuung, Betreuung durch den Vater oder über Angebote anderer Netzwerke)

und Nachhalten der Kitaplatzsuche, Aufklärung über mögliche Folgen der Erwerbsunterbrechung, Unterstützungs- und Coachingangebote zur beruflichen Orientierung und Eingliederung

- Festlegung von Mindeststandards in Bezug auf die Betreuung und Beratung von erziehenden Leistungsberechtigten mit Kindern unter drei Jahren

Auf Grund der Schnittstelle zu § 14 SGB II bietet es sich dabei an, ergänzende Weisungen zu §§ 14 und 10 Absatz 1 Nr. 3 SGB II zu erstellen, in denen der Beratungsauftrag der Jobcenter sowie mögliche Beratungsinhalte ebenso wie die auch während Zeiten des Tatbestands des § 10 Absatz 1 Nr. 3 SGB II bestehenden Pflichten von erziehenden Leistungsberechtigten aufgeführt sind.

- Verbreitung „Gute Praxis“-Ansätze in Bezug auf die Geschäftsprozesse zu § 10 Absatz 1 Nr. 3 SGB II durch die Servicestelle SGB II.

4.4 Unterstützung für Alleinerziehende: JobClub Soloturn

Ein wesentliches Angebot für Alleinerziehende und gleichzeitig ein Prototyp für eine gelungene, wohnortnahe Ansprache und Aktivierung von alleinerziehenden Frauen ist das seit 2012 im Rahmen des Hamburger ESF-Programms geförderte Angebot „JobClub Soloturn Plus“. Es bietet den Frauen individuelle Unterstützung, wohnortnahe Qualifizierungs- und Beratungsmöglichkeiten und praktische Hilfen bei der Organisation der Kinderbetreuung. Die Beratungs- und Coachingprozesse haben hier einen ganzheitlichen Anspruch und berücksichtigen explizit auch lebensbestimmende Faktoren wie Finanzen, Wohnen und Gesundheit. JobClub Soloturn ist an zehn verschiedenen Standorten in der Stadt, ganz überwiegend in Elternschulen, Stadtteilbüros und Kindertagesstätten präsent und holt damit die Alleinerziehenden in ihrer Lebenswirklichkeit ab. Mit dem JobClub Soloturn wurden seit 2012 über 1.200 Alleinerziehende – ganz überwiegend Frauen mit Migrationshintergrund – erreicht, umfassend beraten und gecoacht. Viele von ihnen konnten bei der Stabilisierung ihrer Lebenssituation erfolgreich unterstützt, qualifiziert und in Arbeit vermittelt werden. JobClub Soloturn unterstützt und flankiert damit auch die Arbeit des Jobcenters mit Alleinerziehenden in erheblichem Umfang.

Die spezifischen Herausforderungen und Erfolgsfaktoren in der Arbeit mit Alleinerziehenden wurden Anfang 2018 in einem gemeinsamen Fach-

kongress der BASFI und dem JobClub Soloturn beleuchtet: <https://www.esf-hamburg.de/timeline-beitrag/10375190/esf-fachkongress-alleinerziehend-ressourcen-foerdern-potenziale-nutzen>.

4.5 JUGEND AKTIV PLUS

Auch das seit 2011 im Rahmen des Hamburger ESF-Programms finanzierte Vorhaben JUGEND AKTIV PLUS trägt dazu bei, dass junge Erziehende und auch hier ganz überwiegend Alleinerziehende die Voraussetzungen für den Einstieg in ein selbstbestimmtes Erwerbsleben schaffen können. Unter dem Dach von JUGEND AKTIV PLUS sind insgesamt zwölf Träger der Jugendhilfe in allen Hamburger Bezirken in über 30 Stadtteilen aktiv.

Ziel des Angebotes ist es, junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf im Alter von 18 bis 25 Jahren sowie (Allein-)Erziehende bis 27 Jahren zu stabilisieren und beruflich zu integrieren. Die Teilnehmenden werden im Rahmen eines individuellen Coachings hinsichtlich ihrer sozialen und beruflichen Themen und Bedürfnisse unterstützt. Von besonderer Bedeutung sind hierbei die Möglichkeit der praktischen Erprobung und das Erlernen von Schlüsselqualifikationen im Rahmen von Qualifizierungs- und Jobangeboten. Diese ermöglichen es, den Teilnehmenden ein Praktikum in trügereigenen Betrieben, in Werkstätten oder in externen Betrieben anzubieten, individuell zu gestalten und sie engmaschig zu begleiten.

Junge Eltern bzw. Alleinerziehende haben häufig zunächst spezifische soziale Probleme wie die Suche nach Kita-Plätzen oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu Randzeiten, Partnerschaftskonflikte, Bewältigung der Kosten für kulturelle Angebote und für Kinderbekleidung – insbesondere mit Kleinkindern. Häufig fehlt es auch an privaten Unterstützungsnetzwerken sowie an grundlegenden Alltagsroutinen. Themen sind darüber hinaus die Wohnungssuche oder die Vermittlung in Mutter-Kind-Einrichtungen. Im Rahmen des individuellen Coachings werden diese Themen gemeinsam Schritt für Schritt bearbeitet damit die Fähigkeit zur Selbsthilfe der jungen Menschen gestärkt wird.

Im beruflichen Kontext hilft JUGEND AKTIV PLUS bei der Berufsorientierung, Ausbildungs- oder Arbeitsplatzsuche. Darüber hinaus ist sehr häufig eine Unterstützung bei der Antragstellung im Rahmen der SGB II – Leistungen hilfreich.

JUGEND AKTIV PLUS ist darüber hinaus nicht nur ein wesentlicher Bestandteil des Programms

„Sozialräumliche Angebote der Jugend- und Familienhilfe“, sondern arbeitet auch eng mit dem Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD), der Jugendberufsagentur und weiteren sozialräumlichen und arbeitsmarktpolitischen Angeboten zusammen. Auch dieses Vorhaben ist damit ein sehr gutes Beispiel für ein gelungenes Ineinandergreifen von Jugendhilfe und Arbeitsmarktpolitik. Schließlich leistet JUGEND AKTIV PLUS einen wesentlichen Beitrag, um das mit der Jugendberufsagentur verbundene Versprechen, dass Hamburg sich um alle jungen Menschen kümmert und ihnen eine Perspektive bietet, einlösen zu können.

4.6 Elternlotsinnen und Elternlotsen

Seit 2016 fördert die BASFI die sogenannten Elternlotsenprojekte und treibt ihren Ausbau voran. Heute bestehen 20 Elternlotsenstandorte in Hamburg mit über 250 qualifizierten ehrenamtlichen Elternlotsinnen und Elternlotsen. Diese Frauen und einige wenige Männer mit Kindern (ca. 3 Prozent in 2017) mit Migrationshintergrund werden in mindestens 76 Unterrichtseinheiten auf ihre Tätigkeit vorbereitet und können anschließend Familien in ihrer Nachbarschaft bzw. im Stadtteil adäquat ansprechen, informieren und zu Angeboten der Kindertagesbetreuung, Schulen und Familienförderung sowie weiteren Unterstützungs- und Infrastrukturangeboten im Stadtteil begleiten. Sie sprechen ihre Sprache und kennen viele Probleme aus eigener Erfahrung. Durch Elternlotsinnen und Elternlotsen wird ein lebensweltnaher Zugang zu bislang isoliert lebenden oder neu zugewanderten Familien mit Migrationshintergrund geschaffen. Den Familien werden kultursensibel wichtige Informationen zugänglich gemacht und sie werden an Regeleinrichtungen und Hilfsangebote im Stadtteil herangeführt, um ihnen soziale Teilhabe zu ermöglichen. Die Bildungs- und Entwicklungschancen der Kinder in den Familien stehen bei den Unterstützungsleistungen im Vordergrund.

Die Elternlotsinnen und -lotsen stärken die Ressourcen und Selbsthilfepotentiale der Familien sowie die eigenen. Durch die Schulung und ihre Tätigkeit werden Schlüsselkompetenzen für die (Wieder)Eingliederung in den Arbeitsmarkt, wie z.B. Selbstständigkeit, Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke, aber auch Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit bei den Elternlotsinnen und Elternlotsen gezielt gestärkt. Die Projekte tragen zudem durch eine ständige professionelle Begleitung und Beratung zur Aktivierung und Berufsorientierung der Mütter bei.

4.7 Hamburger Allianz für Familien

Die Hamburger Allianz für Familien hat mit dem Hamburger Familiensiegel das Ziel, Unternehmen, die sich für eine familienfreundliche Personalpolitik engagieren, bei der Rekrutierung und Bindung von Fachkräften zu unterstützen. Mittlerweile sind knapp 390 Unternehmen mit dem Familiensiegel zertifiziert. Die Prüfungen im Rahmen des Familiensiegels zeigen, dass die Unternehmen ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und ihnen somit die Erwerbstätigkeit erleichtern. Dabei sind die Instrumente in der Personalpolitik der Unternehmen vielfältig. Eltern werden von den meisten Unternehmen zum Beispiel bei der Arbeits- und Urlaubsplanung unterstützt. Teilzeitarbeit ist bei fast allen Unternehmen möglich. Viele Betriebe bieten Telearbeit an, halten zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch während der Elternzeit Kontakt oder haben das Thema Vereinbarkeit in den Unternehmensgrundsätzen und bei den Führungskräften verankert.

4.8 Treffpunkt Beruf

Das Projekt „Treffpunkt Beruf“ hat sich seit Februar 2015 zur Förderung der beruflichen Eingliederung von ehrenamtlich engagierten Stadtteilmüttern im Rahmen des ESF-geförderten Bundesprogramms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ als erfolgreiche Anschlussmaßnahme an die Elternlotsenprojekte etabliert. Die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration kofinanziert seit Anfang 2019 das Projekt in der neuen Förderphase des Bundesprogramms „Stark im Beruf“, die bis zum 30. Juni 2022 läuft. Im Rahmen der ersten Förderphase des Projektes „Treffpunkt Beruf“ wurden geschulte Elternlotsinnen in ihrer individuellen Berufsorientierung und -qualifizierung motiviert, unterstützt und eng begleitet. Im Projektzeitraum konnten bislang 180 Mütter mit Migrationshintergrund in Hinblick auf eine Ausbildung oder einen Berufseinstieg unterstützt werden, 26 Prozent wurden in Arbeit und weitere 28 Prozent in Qualifikationsmaßnahmen vermittelt.

Ergänzend hierzu plant die BASFI derzeit gemeinsam mit dem Hamburger Spendenparlament die Finanzierung und Durchführung eines Kurses, der ehemalige Stadtteilmütter auf die Ausbildung zur sozialpädagogischen Assistenz vorbereitet.

4.9 Sinti und Roma

Die BASFI fördert darüber hinaus verschiedene Vorhaben, deren Ziel es ist, Eltern und Frauen

mit Kindern aus Sinti- und Romafamilien bei der Arbeitsmarktintegration zu unterstützen.

So unterstützt ein im Rahmen des Hamburger ESF-Programms vom Landesverein der Sinti in Hamburg e.V. getragenes Projekt Frauen und Männer aus der Minderheit der Sinti und Roma bei der Entwicklung einer beruflichen Perspektive, insbesondere hinsichtlich einer möglichen Selbstständigkeit: <https://www.esf-hamburg.de/projekte-neu/8559408/qualifizierungen-und-berufliche-einstiege-fuer-sinti-und-roma/>

Hierzu leistet auch der Sinti-Verein zur Förderung von Kindern und Jugendlichen e.V. mit seinem von der BASFI finanzierten Familienbildungszentrum für Sinti und Roma einen wichtigen Beitrag: <http://www.sinti-verein.de/#ueberdenverein>. Die im Rahmen dieses Projektes ausgebildeten und nun in verschiedenen Kindertageseinrichtungen tätigen Frauen und Männer nehmen eine nicht zu unterschätzende Vorbildfunktion innerhalb ihrer Community wahr, die auch zu einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen aus diesen Gemeinschaften beiträgt.

4.10 Fazit

Die dargestellten Handlungsstrategien des Senats für die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit und ohne Kinder sind so vielfältig wie deren individuellen Lebenssituationen und die sich daraus ergebenden Herausforderungen. Die Ansätze umfassen dabei ein breites Spektrum an Maßnahmen und reichen vom Ausbau der Kindertagesbetreuung über die Optimierung der Regelsysteme und der Förderung der institutionalisierten Kooperation zwischen Akteuren der Regelsysteme bis hin zur individuellen und wohnortnahen Unterstützung der Frauen. Die verschiedenen Angebote und Initiativen greifen ineinander und bauen – zum Teil im Sinne von Förderketten – aufeinander auf. Zudem werden sie kontinuierlich weiterentwickelt und hinsicht-

lich ihrer Wirksamkeit überprüft. In den Jugendberufsagenturen wird die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit gelebt. Auch die entsprechenden Kooperationen im Rahmen des Familienprojektes sind auf einem guten Weg. Das in diesem Kontext bestehende Potenzial für die lokale und gesamtstädtische Weiterentwicklung wird der Senat weiterhin konsequent nutzen.

Die gesicherte Betreuung der Kinder ist insbesondere für Alleinerziehende aber auch für Frauen mit Migrationshintergrund ein entscheidender Faktor für die Aufnahme einer Ausbildung oder einer Berufstätigkeit. Der vom Senat vorangetriebene Ausbau der Kita-Betreuung zeigt hier Wirkung – die Betreuungsquote im Elementarbereich lag im Jahr 2017 bei mehr als 96%. Im Krippenbereich (0–2 Jahre) sind hier noch weitere Anstrengungen nötig, um gerade unterrepräsentierte Gruppen zur Inanspruchnahme zu ermutigen. Flankiert werden diese Bemühungen auch von der Initiative auf Bundesebene zur Verbesserung des Zugangs Alleinerziehender und Eltern zu Qualifizierung, Ausbildung und Arbeit.

Vorhaben wie JUGEND AKTIV PLUS, JobClub Soloturn, die Elternlotsinnen und Elternlostern, das Familienbildungszentrum des Sinti-Vereins in Lurup und nicht zuletzt die Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Aufnahme von Teilzeitausbildungen bieten einen niedrigschwelligen Zugang zu den Frauen und schaffen damit die Voraussetzungen für den gelingenden Schritt in Qualifizierung, Ausbildung oder Arbeit. Auch sie tragen damit zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsleben bei.

5. **Petition**

Der Senat beantragt, die Bürgerschaft möge von den Ausführungen in dieser Drucksache Kenntnis nehmen.