



GESCHÄFTSBERICHT 2022

Ich arbeite für Hamburg

jobcenter

team.arbeit.hamburg



charta der vielfalt
Für Diversity in der Arbeitswelt



Impressum

© Jobcenter team.arbeit.hamburg 2023, Raboisen 28, 20095 Hamburg
Vertreten durch den Geschäftsführer, Dirk Heyden

team-arbeit-hamburg@jobcenter-ge.de

www.team-arbeit-hamburg.de

GRUSSWORTE	2
VORWORT.....	5
1. HAMBURGER ARBEITSMARKT 2022	6
1.1 Rahmenbedingungen 2022	6
1.2 Entwicklung der Kundenstruktur 2022	9
1.3 Diversity Challenge und Welcoming Out.....	11
1.4 Gremienarbeit.....	12
2. WIR WACHSEN AN UNSEREN HERAUSFORDERUNGEN	14
2.1 Erfolgreiche Aufnahme und Betreuung der geflüchteten Menschen aus der Ukraine.....	19
2.2 Vorbereitung auf das Bürgergeld.....	21
2.3 Menschen in Arbeit und Ausbildung bringen	23
2.4 Weiterentwicklung unserer Organisation sowie Dienstleistungen	27
2.5 Zusammenarbeit mit den Beratungsstellen	28
2.6 Zusammenarbeit mit Bildungsträgern Bildungsmesse 2022.....	32
3. QUALITÄT UNSERER ARBEIT	35
3.1 Kundenzufriedenheit und Kundenfeedbackveranstaltungen.....	35
3.2 Kundenreaktionsmanagement	36
3.3 Prozessqualität und Qualitätssicherung.....	37
3.4 Etablierung Qualitätsmanagement und EFQM	37
3.5 Widersprüche / Klagen / einstweiliger Rechtsschutz.....	39
4. ZIELE UND ZIELERREICHUNG	40
4.1 Bundesziele.....	40
4.2 Ziele Kooperationsausschuss.....	42
4.3 Kommunale Ziele	47
5. FINANZMANAGEMENT	53
5.1 Transferleistungen.....	53
5.2 Leistungen zur Eingliederung in Arbeit	53
5.3 Verwaltungskosten für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende.....	54
5.4 Gesamtes Finanzvolumen.....	54
ANHANG.....	55

GRUSSWORTE

*Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen im Jobcenter in Hamburg,*

nach den beiden von der Pandemie geprägten Jahren mit all ihren Weiterungen für Sie persönlich und für Ihre Arbeit, war auch das Jahr 2022 gerade im Bereich der Arbeitsmarktpolitik und damit für Sie als Beschäftigte von Jobcenter team.arbeit.hamburg reich an Herausforderungen.

Infolge des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine flüchteten innerhalb Deutschlands nur nach Berlin mehr Menschen als nach Hamburg. Gemeinsam haben wir schon im März 2022 begonnen, die Voraussetzungen für eine spätere Arbeitsmarktintegration der Menschen zu schaffen. Die aus freiwilligen Beschäftigten von Jobcenter und Agentur für Arbeit gebildete Task Force hat ebenso wie das Hamburg Welcome Center bis zum Rechtskreiswechsel im Juni 2022 zahlreiche Menschen aus der Ukraine beraten, ihre Kompetenzen erfasst und u. a. zu Fragen der Anerkennung von Abschlüssen beraten. An nahezu allen Standorten wurden Gruppenveranstaltungen etabliert, es gab Sprechzeiten und Termine in Wohnunterkünften, um Ratsuchende umfassend zu informieren. In Windeseile gab es auf der Website des Jobcenters Hinweise in ukrainischer Sprache und ein Planungstab koordinierte unzählige Maßnahmen und steuerte das gemeinsame Vorgehen.



Arne Dornquast,
Sozialbehörde, Leiter des Amtes
für Arbeit und Integration, sowie
Vorsitzender der Trägerversammlung

Den eigentlichen Rechtskreiswechsel ab Juni 2022 haben Sie dabei mit viel Engagement und Herz gemeistert. Für diese schnelle, planvolle und engagierte Initiative, die stets gut abgestimmt mit der Stadt erfolgte, möchte ich mich bei allen Beschäftigten des Jobcenters herzlich bedanken.

Die zweite große Herausforderung, aber auch große Chance stellt die Einführung des Bürgergeldes dar. Im Gesetzgebungsverfahren hat sich der Senat unter anderem sehr dafür eingesetzt, dass die vielen positiven Neuerungen nicht allzu sehr zulasten der Beschäftigten im Jobcenter gehen, wobei mir klar ist, dass die Belastung dennoch enorm ist. Auch hier kam uns wieder die sehr enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Jobcenter und Sozialbehörde zugute, weil wir unsere Positionen immer wieder gut mit der Praxis im Jobcenter abgleichen konnten.

Mit Projektgruppen hat sich das Jobcenter auch hier ab dem 4. Quartal 2022 systematisch vorbereitet und Änderungen in der Arbeitsweise und Organisationsstruktur vorgenommen. Zum 1.1.2023 waren zunächst Änderungen im passiven Leistungsrecht umzusetzen. Dies ist nahezu geräuschlos gelungen. Ich bin sehr optimistisch, dass Sie auch die zum 1.7.2023 anstehende Veränderung in der Zusammenarbeit mit den Erwerbsfähigen in der Befähigung, Qualifizierung und Arbeitsvermittlung in gewohnter Weise meistern werden.

Dabei unterstützen wir Sie nach Kräften. So bekommen die Auswirkungen des Bürgergeldes sowie der neuen Praktiken und Instrumente auf Ihre tägliche Arbeit auch weiterhin in der Trägerversammlung höchste Aufmerksamkeit.

Eine weitere große Herausforderung stellt der Fachkräftemangel dar. Es gibt nicht genug Köchinnen und Köche, Servicekräfte, Handwerkerinnen und Handwerker, IT-Fachleute, Ingenieurinnen und Ingenieure, Erzieherinnen und Erzieher oder Pflegerinnen und Pfleger. Im vierten Quartal des vergangenen Jahres zählte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung deutschlandweit 1,98 Millionen offene Stellen. Es ist absehbar, dass sich das Problem in den kommenden Jahren verschärfen wird. Ich bin froh, dass wir auch bei der Bewältigung dieser Herausforderung auf Sie als engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jobcenter zählen können, die durch individuelle Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote ihren Kundinnen und Kunden umfassende Unterstützung anbieten, sich in einer sich stetig verändernden Arbeitswelt zurechtzufinden.

Als Beschäftigte im Jobcenter spüren Sie die Sorgen der Bürgerinnen und Bürger in besonderem Maße. Die aktuellen Umbrüche Klima, Digitalisierung, Energieversorgung und -preise, „Kriegswirtschaft“, Aufrüstung, Inflation, Migration, Fachkräftemangel, die Ausläufer der Pandemie, schnelle gesetzliche Veränderungen: Alle Themen wirken auch aufeinander und haben Auswirkungen auf die Arbeit des Jobcenters. Auch Sie persönlich sind wie alle Menschen in unserer Stadt von diesen Veränderungen betroffen. Das verlangt Ihnen viel ab und ich bin beeindruckt, wie Sie Ihre Arbeit unter diesen Bedingungen meistern.

Für Ihren unermüdlichen Einsatz auch im vergangenen Jahr spreche ich Ihnen daher auch heute meinen besonderen Dank aus.

Arne Dornquast

*Sehr geehrte Partnerinnen und Partner am Arbeitsmarkt Hamburg,
liebe Kolleginnen und Kollegen,*

„Mit den Menschen arbeiten“ lautete der Titel der ersten Informationsbroschüre 2008 von Jobcenter team.arbeit.hamburg. Dieses Credo gilt nach wie vor in der bundesweit größten gemeinsamen Einrichtung mit ihren rund 2.400 dort arbeitenden Menschen. Diese Beschäftigten sind das Mannschaftsteam des Jobcenters in Hamburg. Keine Krise oder kein Ausnahmezustand, gegen die sie sich nicht erfolgreich stemmten. Sie meisterten die Auswirkungen der SARS-CoV2-Pandemie, von der sie privat ja ebenso betroffen waren wie alle Menschen in Deutschland, ebenso wie Flüchtlingsströme aus Kriegsgebieten, zuletzt aus der Ukraine. Und auch bei jüngsten Krankheitswellen halten alle im Jobcenter zusammen, immer mit dem Ziel: Wir arbeiten für Hamburg, die Menschen brauchen unsere Unterstützung.

Als wäre das alles nicht schon genug, stellen sich die Teams der Modernisierung ihrer Arbeit. Digitalisierung? Für Jobcenter-Beschäftigte nichts Abstraktes, sondern eine Aufgabe, um die eigenen Leistungen laufend zu optimieren und effizienter zu gestalten. Damit mehr Zeit bleibt, um Existenzen von Menschen zu sichern, ihnen zu Weiterbildung und damit zu Arbeit zu verhelfen. Und Arbeitgebenden zu gutem Personal. Leistungen vielfältigster Art für fast 200.000 Menschen stehen im Mittelpunkt. Darüber hinaus ist Jobcenter team.arbeit.hamburg fest mit den Akteurinnen und Akteuren des Arbeitsmarktes in Hamburg verbunden. Denn Netzwerkarbeit ist ein weiterer wichtiger Teil, damit Leistungen gezielt dort ankommen, wo sie gebraucht werden: bei den Menschen in sozialen Notlagen.

Einführung des Bürgergeldes? Bereits Mitte 2022 begann eine Arbeitsgruppe schon mit den ersten Vorbereitungen zur Umsetzung der neuen staatlichen Hilfe, die das Arbeitslosengeld II ablöste, damit zu Beginn dieses Jahres alles so reibungslos wie möglich funktionieren konnte.

Die Mannschaftsleistung und die Haltung der Menschen im Jobcenter team.arbeit.hamburg zu ihrem Leistungsversprechen verdienen Achtung, Respekt und Würdigung. Sie können mit Stolz auf das Erreichte zurückblicken. Danke schön!

Ihr



Sönke Fock



Sönke Fock,
Vorsitzender der Geschäftsführung der
Agentur für Arbeit Hamburg

*Sehr geehrte Partnerinnen und Partner am Arbeitsmarkt,
liebe Mitarbeitende von Jobcenter team.arbeit.hamburg,*

das Jahr 2022, auf welches wir mit diesem Geschäftsbericht zurückblicken möchten, hat sicher die meisten Menschen aus einem Gefühl des Geborgen-seins gerissen: Am 24. Februar begann der russische Angriff auf die Ukraine und damit ein Krieg in Europa. Von Berlin bis Lwiw sind es nicht einmal tausend Kilometer. Terror, Tod, Zerstörung, unvorstellbar große Not – und das so nah... Vielen, die glücklicherweise bis dahin in einer friedlichen Welt leben konnten, hat das Angst gemacht. Dieser Krieg traf uns unvermittelt und gleichwohl in einer Situation, die ja schon längere Zeit durch die Pandemie und ihre Auswirkungen ausgesprochen fordernd war.

Sehr zeitnah erreichten die ersten Geflüchteten unsere Stadt. Menschen, die Schutz suchten, keine Heimat und kein Zuhause mehr hatten, die traumatisiert vom Erlebten und in großer Sorge um die Zurückgebliebenen waren.

Mich hat zutiefst die große Welle der Solidarität, des Mitgefühls und der Menschlichkeit berührt, die Ukrainerinnen und Ukrainer erreichte.

Etliche Mitarbeitende von Jobcenter team.arbeit.hamburg engagierten sich ehrenamtlich, nahmen Geflüchtete bei sich zu Hause auf, beteiligten sich an Hilfstransporten, sammelten Spenden. Ein weithin sichtbares Zeichen von Zuversicht strahlte auch von uns aus – ich bin dafür den Kolleginnen und Kollegen von Jobcenter team.arbeit.hamburg sehr dankbar.

Die große Bereitschaft zu helfen, spiegelte sich auch bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben wider. In kürzester Zeit boten unglaublich viele Mitarbeitende ihre Erfahrungen an, um in einer Task Force mitzuwirken. Diese war, Strukturen übergreifend, ein wichtiges Instrument, um immer mehr in Hamburg eintreffenden Menschen aus dem Kriegsgebiet ein kleines Stück Sicherheit, ein Obdach und die Chance auf einen Neuanfang zu geben.

Parallel dazu begannen bei Jobcenter team.arbeit.hamburg die Vorbereitungen auf den Rechtskreiswechsel für diese geflüchteten Frauen, Männer und Kinder. Mit enormem Pragmatismus, großer Erfahrung und überdurchschnittlichem Engagement gelang es, informative Gruppenveranstaltungen zu etablieren. Kolleginnen und Kollegen brachten neben ihrer Kompetenz Sprachkenntnisse ein, vermittelten auch dadurch eine besondere Willkommenskultur und die Sicherheit, dass niemand allein gelassen wird.

Ganz im Gegenteil. Mit großer Professionalität und standortübergreifender Unterstützung wurden und werden Perspektiven aufgezeigt: Zum Erwerb der deutschen Sprache, zur Anerkennung von Berufsabschlüssen, zur Integration in Arbeit und in unsere Gesellschaft.

Es ist Teil unseres Selbstverständnisses, für jeden in Hamburg lebenden Menschen nach der besten Lösung zu suchen, um Hilfebedürftigkeit zu überwinden. Es geht hier um insgesamt mehr als 194.000 individuelle Schicksale, darunter 14.500 aus der Ukraine Geflüchtete mit 5.500 Kindern.

Um diesen Kraftakt zu bewältigen, hilft es ungemein, gerade in Zeiten um sich greifender Verunsicherung sowie veränderter Rechtslagen – die sich beispielsweise beim Übergang zum Bürgergeld bemerkbar machten – auf die eigenen Stärken unserer Organisation bauen zu können.

Es gehört manchmal auch Mut dazu, neue Wege zu beschreiten. Es macht mich stolz, zahlreiche Mitstreiterinnen und Mitstreiter an der Seite zu haben, die sich den immer neuen Herausforderungen stellen, weitere Mitarbeitende motivieren und selbstbewusst von sich sagen: „Ich arbeite für Hamburg“!

Herzlichst Ihr

Dirk Heyden



Dirk Heyden, Geschäftsführer
Jobcenter team.arbeit.hamburg

1. HAMBURGER ARBEITSMARKT 2022

1.1 Rahmenbedingungen 2022

Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) ist seit 2011 als gemeinsame Einrichtung (gE) der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) und der Agentur für Arbeit (AA) Hamburg für die Grundsicherung für Arbeitsuchende in Hamburg zuständig. Es ist für das Bundesland Hamburg ausgestaltender Teil der sozialen Sicherung der Bundesrepublik Deutschland. Abgeleitet aus dem Sozialstaatsprinzip des Grundgesetzes (Artikel 20) und dem gesetzlichen Auftrag aus § 1 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) trägt das Jobcenter die Verantwortung für die soziale Sicherheit und berufliche Integration der Leistungsberechtigten nach § 7 SGB II.

Als Teil der staatlichen Verwaltung im öffentlich-rechtlichen Auftrag des Bundes und der Freien und Hansestadt Hamburg ist JC t.a.h für die Umsetzung von Bundes- und kommunalen Aufgaben im Bereich des SGB II verantwortlich. Wir geben hilfebedürftigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und den mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Angehörigen soziale Sicherheit, beraten, fördern und integrieren in Ausbildung und Arbeit.

Der soziale Auftrag, sich um Menschen, Bedarfsgemeinschaften und Familien bestmöglich zu kümmern und sie auf dem Weg zu einer existenzsichernden Beschäftigung zu unterstützen, ist aktueller denn je. Dafür bot das Maßnahmenportfolio eine gute Grundlage, die es weiter intensiv zu nutzen gilt; auch unter erschwerten Marktbedingungen. Gleiches gilt für die Arbeit mit den Bedarfsgemeinschaften und die Kooperation mit allen Netzwerkpartnern. Die existenzsichernden Leistungen von JC t.a.h. haben nicht zuletzt in der Pandemie und aufgrund des Ukrainekriegs einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung geleistet. Gelingen ist dies über eine enorme Gemeinschaftsleistung der in 18 Standorten von JC t.a.h. arbeitenden 2.386 Beschäftigten, aber auch über eine leistungsfähige und moderne IT-Infrastruktur, um auch der demographischen Entwicklung innerhalb der Organisation Rechnung zu tragen.

Knapp drei Jahre mit Krisenmanagement, operativem Hochfahren, Gestalten der „Lockdown-/Einschränkungszeit“ und Bewältigung des Massenzustroms Schutzsuchender aus der Ukraine liegen hinter JC t.a.h. JC t.a.h. hat einen wichtigen gesellschaftlichen, wie auch arbeitsmarktlichen Beitrag geleistet, damit Hamburg gut durch die Krise kommt.

Das Jahr 2022 wurde von Unsicherheiten – Kriegsfolgen, Pandemie, Energieknappheit und -kosten, hohen Preisen und Klimawandel – geprägt. Je nach Eintreten und Betroffenheit schlugen sie sich auf dem Arbeitsmarkt nieder und forderten JC t.a.h. Die Politik, aber auch die Hamburger Bürger:innen verlassen sich auf JC t.a.h. und dessen Mitarbeitende, denn JC t.a.h. ist ein Garant für soziale Sicherheit in unsicheren Zeiten. Gerade deshalb ist es JC t.a.h. wichtig, die Leistungen zur Grundsicherung gut und fundiert zu planen und mit allen Kund:innen vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

Einflussfaktoren¹ auf den Hamburger Arbeitsmarkt 2022

Trotz Rekordbeschäftigung, schwächelnder Konjunktur und bundesweit über 2,5 Millionen Arbeitslosen hat der Mangel an Fach- und Arbeitskräften 2022 ein bisher ungekanntes Ausmaß erreicht. Der Anstieg des Arbeitsvolumens seit 2015 fiel deutlich schwächer aus als der Anstieg der Beschäftigung. Dies ist auch der Corona-Krise geschuldet.

Der Krieg Russlands gegen die Ukraine hat den Wirtschaftsaufschwung 2022 jäh beendet. Der Arbeitskräftebedarf lag eigentlich auf Rekordniveau, jedoch nahmen die Herausforderungen für den Arbeitsmarkt zu.

Der Arbeitsmarkt entwickelte sich trotz dämpfender Effekte weiter positiv, wenngleich durch wirtschaftliche Rückschläge und Materialengpässe beeinträchtigt. Angesichts des hohen Arbeitskräftebedarfs stellte dies dennoch keinen Einbruch dar. Bedingt durch die sich verschärfende Energiekrise nahm 2022 die Sorge vor einer Rezession zu.² Unter Berücksichtigung der Preisveränderungen stieg die Wirtschaftsleistung (BIP) in Hamburg im 1. Halbjahr 2022 real um + 3,5 %. Dagegen lag das reale BIP-Wachstum deutschlandweit bei + 2,8 %.³ Nach ersten vorläufigen Berech-

¹ <https://www.iab-forum.de/einschaetzung-des-iab-zur-wirtschaftlichen-lage-dezember-2022/>

² IAB Kurzbericht 15/2022, <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-15.pdf>

³ Statistikamt Nord, „Statistik informiert“, Nr. 161/2022 zur Wirtschaftsleistung im 1. Halbjahr 2022, https://www.statistik-nord.de/fileadmin/Dokumente/Presseinformationen/SI22_161.pdf.

nungen für das Jahr 2022 ist die Wirtschaftsleistung in Hamburg preisbereinigt um 4,5 Prozent angestiegen.⁴ Das Bruttoinlandsprodukt ist im Jahr 2022 in Deutschland mit 1,8 % schwächer gewachsen als im Vorjahr. Angesichts der Unwägbarkeiten zeigte sich die deutsche Wirtschaft aber vergleichsweise stabil.⁵

Das IAB-Arbeitsmarktbarometer stieg 2022 zum dritten Mal in Folge und lag am Ende mit 100,9 Punkten knapp im optimistischen Bereich. Der Ausblick auf die Beschäftigungsentwicklung ist positiv, der Ausblick auf die Arbeitslosigkeitentwicklung noch getrübt.

Aktive Arbeitsförderung durch JC t.a.h hat auch 2022 die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzt und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützt. Die COVID-19-Pandemie erschwerte zu Jahresbeginn noch die persönliche Beratung von Arbeitsuchenden durch die Integrationsfachkräfte und die Durchführung bestimmter arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Ein großer Teil der ehemaligen Präsenzkurse war noch auf virtuelle Formate umgestellt. Insgesamt konnte JC t.a.h 2022 das Förderniveau von vor der Pandemie nicht erreichen.⁶

1.1.1 Zahlen, Daten und Fakten sowie Einflussfaktoren auf den Hamburger Arbeitsmarkt 2022

Im Juni 2022 waren in Hamburg laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) insgesamt 1,13 Mio. Menschen beschäftigt, davon 1,04 Mio. sozialversicherungspflichtig. Der positive Trend der letzten Jahre setzt sich damit fort. Nachdem es von 2019 auf 2020 und 2020 auf 2021 im Vergleich zu den Vorjahren einen deutlich geringeren Anstieg gab, stieg die Zahl der Beschäftigten von Juni 2021 bis Juni 2022 um mehr als 30.000 und übersteigt damit den durchschnittlichen Anstieg seit 2012 von ca. 20.000 deutlich. Dies ist vor allem durch Nachholeffekte der letzten Jahre zu erklären. Gleichzeitig lässt dies aber die Einschätzung zu, dass, zumindest in Bezug auf die Beschäftigtenzahlen, die negativen Auswirkungen der Einschränkungen während der Corona-Pandemie hinter uns liegen.⁷

Da die Daten von September 2022 zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht vorliegen und über den Beginn des Ausbildungsjahres 2022/23 noch keine Aussage getroffen werden kann, bleibt zunächst der Blick auf die Entwicklung der Auszubildenden für das Ausbildungsjahr 2021/22. Hier fällt auf, dass von September 2021 bis Juni 2022 im Vergleich zu den Vorjahren (mit Ausnahme des Jahres 2019/20) die Zahl der Auszubildenden etwas weniger sank, insgesamt aber im Durchschnitt der Jahre vor 2020 lag. Dies wiederum bestärkt das Argument der abklingenden Auswirkungen am Arbeitsmarkt.⁸

Dass die Zahl der Ausbildungen vergleichbar mit den Vorjahren war, ist besonders unter Berücksichtigung der weiterhin sinkenden Zahl der Bewerber:innen positiv hervorzuheben. Diese sank im Vergleich zum Vorjahr um 1.060 auf nur noch 6.730 und erreicht damit einen Tiefstand, seit die Bestandszahlen ab September 2017 konstant sinken. Erstmals seit 2017 gibt es aber wieder einen Aufwuchs der gemeldeten Berufsausbildungsstellen um 300 auf 9.790 im September 2022. Hier zeigt sich ebenfalls eine Erholung nach den deutlichen Einbrüchen in den Pandemie-Jahren 2022/21, auch wenn die Zahl noch nicht wieder Vorkrisenniveau erreicht hat.⁹

Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) in Hamburg lag im November 2022 mit über 132.000 auf dem höchsten Stand seit Juli 2021 und stellt den bisherigen Höchststand des ansteigenden ELB-Bestandes seit Mai 2022 dar.¹⁰

⁴ <https://www.statistik-nord.de/zahlen-fakten/volkswirtschaft-preise/volkswirtschaft/dokumentenansicht/bruttoinlandsprodukt-in-hamburg-2022-64758>

⁵ IAB Kurzbericht Nr. 5, 24.03.2023, <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-05.pdf>.

⁶ IAB-Kurzbericht Nr. 22, 08.12.2022, <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-22.pdf>.

⁷ Statistik der BA, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Zeitreihen/Lange-Zeitreihen-Nav.html>

⁸ Statistik der BA, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Eckwerte-Arbeitsmarkt/Dashboard-Eckwerte-Arbeitsmarkt-Nav.html>

⁹ Statistik der BA, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Ausbildungsmarkt/Ausbildungsmarkt-Nav.html>

¹⁰ Statistik der BA, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Grundsicherung/Grundsicherung-Nav.html?themaIndStat=Zeitreihe&gebietIndStat=bl®ionIndStat=02000000>

Im Gegensatz dazu konnte die Zahl der Langzeitarbeitslosen um 11,5 % im Vergleich zum Vorjahresmonat im November 2022 reduziert werden. Auch im Dezember 2022 wurde die Zahl der Langzeitarbeitslosen des Vorjahres erneut deutlich unterschritten (- 11 %). Ein Anstieg war hingegen bei der Zahl der Bedarfsgemeinschaften (BG) zu verzeichnen (+ 6,8 % im Dezember 2022 zum Vorjahresmonat). Der anteilige Anstieg liegt sehr nah beim anteiligen Anstieg der Arbeitsuchenden, was den Schluss zulässt, dass es sich mehrheitlich um 1-Personen-BG handelt.¹¹

1.1.2 Daten¹² zum Hamburger Arbeitsmarkt 2022

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

2022 wurde der höchste in Hamburg gemessene Beschäftigungsstand erreicht. Im November 2022 arbeiteten 1.062.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hamburger Unternehmen, Behörden und Institutionen. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg stieg damit im Jahresvergleich deutlich um rund 3%. Auf Bundesebene fiel der Beschäftigungsanstieg im Jahresvergleich mit einem Plus von 1,4 % halb so groß aus.¹³

In den Wirtschaftsbereichen Immobilien, freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistungen¹⁴ sowie Information und Kommunikation wurden zusammen über 12.600 Jobs zusätzlich besetzt. In allen Wirtschaftsbereichen nahm die Anzahl der Beschäftigten zum Teil sehr deutlich zu. Lediglich bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistern war bei einer Gesamtbeschäftigung von 46.200 im Jahresvergleich ein kleines Minus von 100 (0,2 %) zu verzeichnen. Deutlich und überproportional legte die Arbeitnehmerüberlassung beim Beschäftigungsanstieg mit einem Plus von 10,5 % (+ 2.500 Arbeitnehmende) zu. In der „Zeitarbeit“ sind mittlerweile 26.900 Beschäftigte tätig. Diese Branche gilt als Frühindikator für Beschäftigungsveränderungen.

Stellenangebote am 1. Arbeitsmarkt in Hamburg

Im Jahr 2022 standen für Arbeitsuchende durchschnittlich 12.800 freie Stellenangebote pro Monat zur Verfügung. Im Dezember 2022 standen 11.805 Stellenangebote den Arbeitsuchenden zur Verfügung. Die Arbeitskräftenachfrage Hamburger Unternehmen kühlte sich ab September zum Jahresende etwas ab, blieb aber deutlich über der hohen Marke von 10.000. Am Jahresende waren beim gemeinsamen Arbeitgeber-Service 2.269 sozialversicherungspflichtige Stellenangebote von Hamburger Unternehmen gemeldet, das waren 473 unter dem Vorjahresniveau.

Arbeitslosigkeit

74.719 Menschen in Hamburg waren im Dezember 2022 arbeitslos gemeldet. Damit stieg die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Dezember 2021 um 3.754 oder 5,3 %. Die Arbeitslosenquote stieg mit 6,9 % ggü. dem Vorjahresmonat um 0,3 Prozentpunkte an. Im Jahresdurchschnitt waren 73.800 Hamburgerinnen und Hamburger pro Monat arbeitslos gemeldet. Das waren deutliche 6.595 oder 8,2 % weniger als im Jahresdurchschnitt 2021.

Durch den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine werden zahlreiche Geflüchtete von Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) betreut und erhalten Leistung zum Lebensunterhalt. Im Dezember 2022 waren in Hamburg 5.286 Ukrainerinnen und Ukrainer arbeitslos gemeldet und flossen in die statistische Bewertung des Arbeitsmarktes ein. Daher verzeichnet die Gruppe der Ausländer:innen¹⁵ mit insgesamt 30.723 Personen einen deutlichen Anstieg um 5.673 (28,4%) zum Vorjahr. Auch der überproportionale Anstieg der Frauenarbeitslosigkeit ist damit begründet.

¹¹ Arbeitsmarktreport, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=15024&r_f=hh_Hansestadt-Hamburg&topic_f=amr-amr

¹² Arbeitsmarktbericht der AA Hamburg, Dezember 2022.

¹³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202301/iiia6/beschaef-tigung-sozbe-monatsheft-wz/monatsheft-wz-d-0-202301-pdf.pdf;jsessionid=13CDED1EABB7163E7B971583B1B6DB12?blob=publicationFile&v=1>

¹⁴ Zu den wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen gehören u. a. die Branchen Grundstücks-Wohnungswesen, Rechts-Steuerberatung, Unternehmensberatung, Architektur-Ingenieurbüros, Forschung-Entwicklung, Werbung-Marktforschung. Unter sonstigen Dienstleistungen verbergen sich die folgenden Branchen: Kunst, Theater, Unterhaltung, Sport, Bibliotheken, Archive, Sport und Fitness, Spielbetriebe, Interessenvertretungen, Verbände, Arbeitgebervereinigungen, Interessenvertretungen, Kirchen und andere.

¹⁵ Ausländer:innen sind Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 Grundgesetz sind, d. h. nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Zu ihnen gehören auch die Staatenlosen und die Personen mit ungeklärter Staatsangehörigkeit. Deutsche, die zugleich eine fremde Staatsangehörigkeit besitzen, gehören nicht zum Kreis der Ausländer:innen.

Von den gesamten 74.719 in Hamburg arbeitslos gemeldeten Menschen erhielten im Dezember 2022 noch 22.922 Menschen i. d. R. Arbeitslosengeld als Versicherungsleistung von der Agentur für Arbeit Hamburg (SGB III), ein Anteil von 30,7 % an der Gesamtarbeitslosigkeit.

Bei JC t.a.h waren im Dezember 2022 noch 51.797 Arbeitslose gemeldet. Die Arbeitslosigkeit stieg zum Vorjahresmonat um 3.805 (7,9 %). Damit erhielten 69,3 % der in Hamburg gemeldeten Arbeitslosen Leistungen zur Grundsicherung ausgezahlt. Der Jahresdurchschnitt der im Jobcenter gemeldeten Arbeitslosen lag mit 50.194 (508 oder 1,0 %) knapp unter dem Vorjahresniveau.¹⁶ Dafür ist u. a. der starke Zugang geflüchteter Ukrainer:innen verantwortlich.

Langzeitarbeitslosigkeit

Im Dezember 2022 waren 23.206 Hamburger:innen (davon 20.973 bei Jobcenter team.arbeit.hamburg) länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet. Im Vergleich zum Vorjahresende reduziert sich der Bestand deutlich um 3.148 oder 11,9 % (im Rechtskreis SGB II um 2.599 oder 11,0 %).

Langzeitarbeitslosigkeit betrifft alle Arbeitsmarktgruppen. Die jeweiligen Anteile fallen allerdings unterschiedlich aus und spiegeln die Risiken einer anhaltenden Arbeitslosigkeit wider. Der Anteil an Langzeitarbeitslosen ist bei den An- und Ungelernten mit fast 15.000 oder 64,0 % an allen Langzeitarbeitslosen (23.206) besonders hoch. Über ein Drittel aller Langzeitarbeitslosen sind Ausländer:innen (34,7 %). Der Anteil langzeitarbeitsloser Akademiker:innen fällt mit 8,1 % dagegen gering aus.

1.2 Entwicklung der Kundenstruktur 2022

Analysemerkmale

Die Bedingungen, unter denen Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) am Arbeitsmarkt agiert, können überregional hinsichtlich der Erfolgsindikatoren, wie zum Beispiel Eingliederungs- und Arbeitslosenquoten, gemessen werden. Die Kundenstruktur hingegen ist für die Planung der arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten von JC t.a.h von Bedeutung. JC t.a.h vergleicht sich daher überregional mit Jobcentern des „Vergleichstyp III b“. Hierzu zählen überwiegend städtische Regionen mit hohen Wohnkosten, Dienstleistungsarbeitsmärkten und geringer Arbeitsplatzdichte.

Eine der Grundstrategien von JC t.a.h ist die Orientierung auf Herausforderungen, die sich durch die spezifische Kundenstruktur, also die jeweiligen Zielgruppen, ergeben. JC t.a.h verknüpft diese Herausforderungen planvoll mit spezifischen Lösungen. So findet sich die Zielgruppenorientierung von JC t.a.h als Auseinandersetzung mit der eigenen Klientel im lokalen Arbeitsmarktprogramm wieder. Zudem hilft es JC t.a.h sich mit anderen Jobcentern, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen, zu vergleichen, zu vernetzen und voneinander zu lernen.

Überregionale Analysen von Kundenmerkmalen zeigen, dass sich JC t.a.h von anderen Jobcentern zum einen nach dem Grad der Verfestigung des Leistungsbezugs unterscheidet, denn eine hohe SGB II-Quote geht mit einem hohen Anteil Langzeitleistungsbeziehender einher. Innerhalb Hamburgs, in einzelnen Standorten, wo der Anteil Langzeitleistungsbeziehender geringer ist, fallen hingegen die Anteile der Alleinerziehenden, der Frauen, der Erwerbstätigen und der Geflüchteten unter den SGB II-Beziehenden größer aus.

Unabhängig davon unterscheiden sich die 18 Standorte innerhalb Hamburgs nach demografischen Merkmalen der Leistungsbeziehenden, wie etwa dem Anteil an jungen Leistungsbeziehenden, großen Familien sowie Arbeitssuchenden ohne Schul- und Berufsabschluss.

Einen besonderen Fokus legt JC t.a.h auf die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren. Als Maßnahmen stehen dabei Qualifizierungsangebote, zum Beispiel das Nachholen des Hauptschulabschlusses, im Vordergrund.

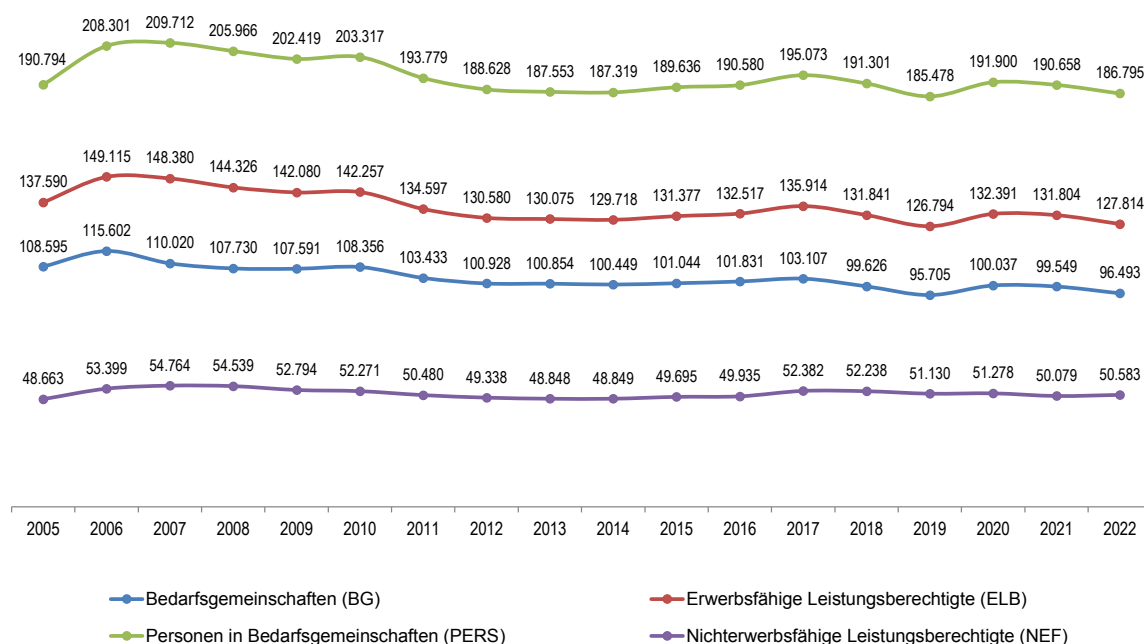
Ebenfalls kümmert sich JC t.a.h. um die arbeitsmarktfernen Zielgruppen. Dabei geht es schwerpunktmäßig um Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie um Lohnkostenzuschüsse. Außerdem finden sich bei JC t.a.h spezifische Planungen für andere Zielgruppen, wie Migrantinnen und Migranten, Frauen, Alleinerziehende, ältere Menschen, Menschen mit Beeinträchtigungen oder besonders arbeitsmarktnahe Personen.

¹⁶ StatistikService-Nordost, „ASU und ALO nach ausgewählten Merkmalen“, Auftragsnr. 176253, erstellt am 02.03.2023.

Entwicklung der Kundenstruktur

In Folge der Corona-Pandemie sowie den Auswirkungen der Energiekrise und der Inflation ist die Zahl der über die Leistungen nach dem SGB II abgesicherten Hamburger:innen zeitlich befristet signifikant angestiegen; gleichzeitig hat sich die Kundenstruktur erheblich verändert. JC t.a.h betreute im Jahr 2022 durchschnittlich 186.795 Personen in 96.493 Bedarfsgemeinschaften. Davon waren 127.814 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) im Alter ab 15 Jahren bis zum Erreichen der Altersgrenze zum Renteneintritt. Die 50.583 nicht erwerbsfähigen Leistungsberechtigten waren größtenteils Kinder unter 15 Jahren.¹⁷

Strukturmerkmale Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II im Jahresdurchschnitt:



Für den Integrationserfolg maßgeblich sind die persönlichen Voraussetzungen, Lebensumstände und die Qualifikation jeder einzelnen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person. Zur Feststellung der Marktnähe von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten werden durch die Integrationsfachkräfte Stärken- und Potenzialanalysen durchgeführt. Auf Grundlage des sogenannten Profiling legen die Integrationsfachkräfte gemeinsam mit den Kund:innen eine realistische Zieloption fest. Begleitet von intensiver Beratung soll für jede erwerbsfähige leistungsberechtigte Person eine individuelle Strategie entwickelt und eine Eingliederungsvereinbarung geschlossen werden.

Das marktnahe Kundenpotenzial unter den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sank im Laufe der letzten Jahre kontinuierlich, das galt auch für das Jahr 2022. Lag der Anteil am Jahresende 2016 noch bei 14 %, waren es bis Ende 2022 (im Monatswert Dezember) lediglich noch 3,9 %.¹⁸

Der Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne Schulabschluss blieb am Jahresende bei rund 15,8 %, während bei 22,8 % keine Angaben zum Schulabschluss vorlagen. Der Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die zwar über einen Schulabschluss, aber keine Berufsausbildung verfügten, lag im Dezember 2022 mit 38,3 % auf Vorjahresniveau.

Im 1. Halbjahr 2022 lag der Kundenbestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) aus der Ukraine bei JC t.a.h durchschnittlich bei rund 450 Personen und stieg bis zum Jahresende 2022 auf 13.986 ELB an.¹⁹

¹⁷ https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=zeitreihekreise-zr-gruarb&r_f=hh_Hansestadt-Hamburg

¹⁸ SGB II-Cockpit Controllingdaten, Bestand ELB (VM), Monatswerte, Stand Dezember 2022 mit 1. Ladestand.

¹⁹ SGB II-Cockpit Controllingdaten, Bestand ELB aktueller Rand, Monatswert, Stand Dezember 2022 mit 1. Ladestand.

Der Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) unter den ELB lag am letzten Statistikstichtag des Jahres bei 66,2 % (im Vorjahresmonat: 71,3 %). Der Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden sank bis zum Jahresende 2022 um 2,3 % auf 83.883. Mit einem Anteil von 16,2 % an allen ELB waren am Jahresende 2.743 oder 11,8 % weniger langzeitarbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte im SGB II (20.562 absolut) gemeldet.²⁰

1.3 Diversity Challenge und Welcoming Out

Die Freie und Hansestadt Hamburg ist Zentrum einer Metropolregion, in der viele verschiedene Kulturen, Religionen, Nationalitäten und Werte, viele Menschen mit verschiedenen Talenten, Einschränkungen und Fähigkeiten sowie unterschiedliche Geschlechteridentitäten und sexuelle Orientierungen zusammentreffen. Dies gilt auch für unsere Kund:innen und unsere Mitarbeiter:innen. Der Geschäftsführung von Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) ist eine diskriminierungsfreie und aufgeschlossene Zusammenarbeit im Kolleg:innen-Kreis sowie mit den Bürger:innen ein wichtiges Anliegen. In diesem Zusammenhang erfolgte ein Aufruf an die Mitarbeitenden, sich an der „Diversity Challenge 2022–23“ des „Charta der Vielfalt e.V.“ unter Förderung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zu beteiligen. Im vorherigen Durchgang dieser Challenge hatte die Wettbewerbsgruppe von JC t.a.h „Villa kunt.a.hbunt“ mit einem Vielfaltskalender einen Publikumspreis gewonnen. Aus verschiedenen Bereichen des Jobcenters haben sich auch für den aktuellen Durchgang wieder engagierte Beschäftigte zusammengefunden; der Wettbewerbsaufruf richtete sich an Menschen, die nicht älter als 27 Jahre sind. Ziel ist es, Vielfalt als Wert sichtbar zu machen.

JC t.a.h hat im Berichtsjahr als einer von zehn so genannten „Gründungs-Patrons“ in der Bewegung „Welcoming Out“ (www.welcoming-out.com) eine Vorreiterrolle unter Hamburger Unternehmen eingenommen. Als „Welcoming Out“ wird eine Grundhaltung angesehen, mit der ich anderen Menschen signalisiere, dass ich mit einem Coming Out meines Gegenübers „fein“ wäre. Die Idee ist, dass mit so einer Grundhaltung der Druck reduziert werden kann, der noch immer in vielen Bereichen von Gesellschaft und Arbeit auf queeren Menschen lastet.



Oliver H. Weiße
Stellvertretender Geschäftsführer

„So genannte „Kolleg:innen“ ziehen in der Teeküche über Menschen mit bestimmten sexuellen Orientierungen oder Identitäten her. Manche Mithörende sehen darin einen Anlass, sich „wegzuducken“. Beide Vorstellungen sind nur schwer zu ertragen und stehen sinnbildlich für ähnliche, tagtägliche Erlebnisse in nahezu allen Bereichen unseres Lebens. Als PATRON OF WELCOMING OUT können wir dem Wert der Vielfalt bei Jobcenter team.arbeit.hamburg auch nach außen Ausdruck verleihen. Ausgrenzung und Diskriminierung sind so falsch, wie sie schon in den sechziger Jahren falsch waren. In unserer Rolle als Akteur am Arbeitsmarkt können wir als PATRON Vorbild für andere Arbeitgeber:innen sein. Und wir senden hinsichtlich unserer Organisationswerte ein klares Signal an alle unsere eigenen Mitarbeitenden.

Es ist mir ein Anliegen, persönlich und erkennbar für die Bewegung WELCOMING OUT und deren Ziele einzustehen. Ich glaube an die Kraft des Richtigen.“

Quelle: www.welcoming-out.com

²⁰ SGB II-Cockpit Controllingdaten, Bestand ELB (VM), Monatswerte, Stand Dezember 2022 mit 1. Ladestand.

Mit diesen und weiteren Aktivitäten bezieht die Geschäftsführung von JC t.a.h klar Position. Aus Überzeugung. Und im Interesse des gesetzlichen Auftrags, unserer Mitarbeitenden und unserer Kund:innen sowie von zukünftigen Bewerber:innen, die sich bei JC t.a.h möglichst rundum wohl und sicher fühlen sollen.

1.4 Gremienarbeit

Die vielfältigen Angebote der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II werden seit 2005 im Auftrag der Agentur für Arbeit Hamburg und der Freien und Hansestadt Hamburg als Träger von Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) aus einer Hand erbracht.

Vor dem Hintergrund des Massenzustroms an Geflüchteten aus der Ukraine infolge des russischen Angriffskriegs, der Energiekrise und im Hinblick auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie kam der finanziellen Sicherung des Lebensunterhaltes und der Unterkunft von hilfebedürftigen Menschen eine besondere Bedeutung zu. Im weiteren Jahresverlauf rückte zunehmend auch die Integration der Geflüchteten durch Spracherwerb und die Anerkennung von Berufs- und Studienabschlüssen in den Fokus.

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit beiden Trägern, ihre frühzeitige Beteiligung und die Einbindung in relevante Entscheidungsprozesse bildeten im Jahr 2022 die Grundlage, um den besonderen Herausforderungen und dem eigenen Anspruch gerecht werden zu können. Von den Mitgliedern des Beirats wurden zudem hilfreiche Vorschläge für die Ausgestaltung der übergreifenden Eingliederungsstrategie entwickelt. Unserem Leitbild folgend bildet die partnerschaftliche Kooperation mit den Gremien „Trägerversammlung“ und „Beirat“ eine bedeutsame Grundlage der Arbeit von JC t.a.h.

1.4.1 Trägerversammlung

Entscheidungsträger der gemeinsamen Einrichtung sind der Geschäftsführer und die Trägerversammlung. Die Trägerversammlung entscheidet über organisatorische, personalwirtschaftliche, personalrechtliche und personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten (§ 44c Abs. 2 Satz 1 SGB II). Darüber hinaus stimmt die Trägerversammlung das örtliche Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm ab (§ 44c Abs. 6 SGB II).

Den beiden Trägern obliegt die Verantwortung für die recht- und zweckmäßige Erbringung der Leistungen nach dem SGB II durch die gemeinsame Einrichtung für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich (§ 44b Abs. 3 Satz 1 SGB II).

Mit der gemeinsamen Zielvereinbarung, die beide Träger für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich mit der Geschäftsführung von JC t.a.h auch für das Jahr 2022 abgeschlossen haben, wurde erneut zum Ausdruck gebracht, dass, trotz der erwarteten pandemischen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und dem Anstieg an geflüchteten Menschen aus der Ukraine, ambitionierte Zielstellungen nach besten Kräften verfolgt werden.

Der Vorsitzende der Trägerversammlung ist Arne Dornquast als Leiter des Amtes für Arbeit und Integration der Sozialbehörde. Den stellvertretenden Vorsitz hat Sönke Fock als Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Hamburg inne. Die von Vertrauen geprägte und gute Zusammenarbeit beider Träger mit der Geschäftsführung von JC t.a.h hat sich auch in 2022 fortgesetzt und weiter gefestigt.

1.4.2 Zentraler Beirat

Bei jeder gemeinsamen Einrichtung nach § 44b SGB II ist ein örtlicher Beirat zu bilden (§ 18d SGB II). Die „örtlichen Beiräte“ beraten die Jobcenter bei der Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsinstrumente und -maßnahmen. Mitglieder sind insbesondere Vertreter:innen der freien Wohlfahrtspflege, der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie der Kammern und berufsständischen Organisationen.

In Hamburg gibt es gemäß § 10 der Vereinbarung nach § 44b Absatz 2 SGB II durch öffentlich-rechtlichen Vertrag gemäß §§ 53 ff. Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) über die Zusammenarbeit, die nähere Ausgestaltung und Organisation sowie den Standort der gemeinsamen Einrichtung im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II vom 20. Dezember 2010 einen sogenannten „Zentralen Beirat“ und in den sieben Bezirken jeweils einen „Bezirklichen Beirat“.

In den Sitzungen des Zentralen Beirats werden aktuelle Themen aus den Bereichen Integration, Hilfebedürftigkeit und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen besprochen. Der Zentrale Beirat befasst sich mit den gesamthamurgischen Belangen der gemeinsamen Einrichtung. Die bezirklichen Beiräte beraten zu den für ihre Aufgabenwahrnehmung relevanten Belangen des jeweiligen Verwaltungsbezirks der Freien und Hansestadt Hamburg.

Im Jahr 2022 war die Versorgung und Betreuung der geflüchteten Menschen aus der Ukraine ein übergreifendes Thema in der Beiratsarbeit. Gemeinsam wurde erörtert, wie die hilfebedürftigen Menschen in der Hansestadt bestmöglich durch die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende unterstützt werden können.

Tanja Chawla

Vorsitzende DGB Hamburg
Foto: DGB Hamburg



„Ich danke den Kolleg:innen des Jobcenter team.arbeit.hamburg für ihre engagierte und kreative Unterstützung mit unkonventionellen Maßnahmen, um ukrainischen Geflüchteten den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Gerade unsere gemeinsame Pressekonferenz mit zwei Ukrainer:innen hat gezeigt, wie sehr ein Job das Ankommen in einem neuen Land erleichtert. Deswegen bin ich beeindruckt von der Haltung der Kolleg:innen, die die Potenziale ihrer Kund:innen bergen, weiterqualifizieren und passende Jobs identifizieren.“

Michael Thomas Fröhlich

Hauptgeschäftsführer Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V. (UV Nord)



„Die Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt, der Überfall auf die Ukraine mit den Flüchtlingsströmen, darüber hinaus die Diskussion über die Einführung des Bürgergeldes und der sich immer weiter ausprägende Arbeits- und Fachkräftemangel waren die beherrschenden Themen in der täglichen „Jobcenterpraxis“, die auch unsere Arbeit im Beirat prägten. Diese Herausforderungen werden wir nur mit motivierten Mitarbeitenden und mit Weitsicht auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite gemeinsam engagiert bewältigen können. Die Weichen dafür hat Jobcenter team.arbeit.hamburg gestellt!“

2. WIR WACHSEN AN UNSEREN HERAUSFORDERUNGEN

Was und bewegt!



Am 24.02.2022 wurde mein Leben auf den Kopf gestellt. Mein Mann weckte mich und sagte: „Wach auf, der Krieg ist ausgebrochen!“. Ein Satz, den man aus Filmen und Büchern kennt, aber sich in Europa des XXI. Jahrhunderts gar nicht mehr vorstellen konnte. Ich komme ursprünglich aus Russland, mein Mann aus der Ukraine und für unsere Familie schien das Ganze ein absurder Alptraum zu sein.

Die ersten zwei Monate befanden wir uns in einem Schockzustand und das Schlimmste war das Gefühl der absoluten Ohnmacht: Wir konnten so wenig tun, um den Menschen in diesem Überlebenskampf zu helfen. Ich habe mich sofort als freiwillige HelferIn bei vielen spontan entstandenen Organisationen gemeldet, aber es war alles nicht genug. Und dann kam die E-Mail aus der Zentrale, die wie eine Antwort auf meine Wünsche war: Den geflüchteten Menschen auch im Rahmen meiner Arbeit helfen zu können. Dies war ein Aufruf an Kolleg:innen des Jobcenters team.arbeit.hamburg, sich für eine „Task Force Ukraine“ zu melden.

Und so saß ich am ersten Tag im Hamburg Welcome Center (HWC) mit 13 Kolleg:innen aus unterschiedlichen Standorten und wir guckten uns alle mit großen Fragezeichen in den Augen an.

Wir wussten nicht, was auf uns zukommt und was für Aufgaben wir bekommen würden, aber wir waren da und wir konnten es kaum erwarten, uns in die Arbeit zu stürzen. In der Vorstellungsrunde habe ich gemerkt, dass – obwohl einige von uns ukrainisch- bzw. russischsprachig waren – die Mehrheit durch deutsche Kolleg:innen gebildet wurde. Das hat mich unheimlich berührt und auch stolz gemacht – hier waren Menschen, die eigentlich keinen persönlichen oder biographischen Berührungspunkt mit den Geschehnissen hatten, aber trotzdem sofort bedingungslos bereit waren jemandem, der Hilfe braucht, diese auch zu geben.

Es vergingen ein paar Tage bis unser Aufgabengebiet klar definiert wurde: Wir sollten ukrainische Flüchtlinge, die zum 01.06.2022 ins SGB II wechselten, ins VerBIS (Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem der Bundesagentur für Arbeit) aufnehmen und beraten. Es hieß, wir sollen so viele Profiling wie möglich erstellen, um die Standorte zu entlasten. Die kurze Zeit bevor alles los ging, haben wir gut genutzt, um uns gegenseitig kennenzulernen und ein wirkliches Teamgefühl zu entwickeln. Dass es so schnell klappte, war auch zum großen Teil Verdienst unseres Teamleiters, Matthias Stromeyer, der trotz doppelter Belastung als Teamleiter (sowohl des Jobcenterteams im HWC als auch der Task Force) immer für uns da war und sofort auf alle unsere Anregungen und Wünsche einging.

Und dann ging es richtig los: Es kam eine riesige Welle auf uns zu. Kunde um Kunde, Gespräch nach Gespräch, ohne Pause, manchmal hatten wir 10–12 Gespräche am Tag (pro Arbeitsvermittler). Wir hatten Lebensläufe aufzunehmen, Stärkenanalysen durchzuführen, Profiling zu erstellen, Beratungsvermerke zu schreiben und die Kunden so gut es geht zu beraten. Nach einigen Tagen haben wir gemerkt, dass

es sinnvoller wäre, uns in Tandems aufzuteilen, damit in jedem Paar ein Kollege mit Sprachkenntnissen ist, um die Verständigung zu erleichtern. Gerade bei den Lebensläufen war eine der größten Herausforderungen die Anpassung an die deutschen Begrifflichkeiten und die Berufskunde: Wie sollten sonst unsere deutschsprachigen Kolleg:innen etwas wie „Ersteller der Kostenpläne im Bauunternehmen der industriellen Objekte“ verstehen (wir mit Sprachkenntnissen verstanden es auch kaum). Dazu kamen Hochschulabschlüsse, von denen viele von unseren Kund:innen mehrere besitzen. Lokale Selbstverwaltung? Parlamentarismus und parlamentarische Aktivitäten? Strategischer Journalismus? So was wurde im VerBIS natürlich nicht vorangelegt und musste auch halbwegs verständlich eingetragen werden. Uns war klar, dass die berufliche Zukunft dieser Menschen im großen Ausmaß davon abhing, wie gründlich wir die Stärkenanalyse durchführen, wie ausführlich und lückenlos der Lebenslauf aufgenommen wird. Und so taten wir unser Bestes in der kurzen Zeit, die wir hatten.

Lebensläufe sind aber nicht nur Lebensläufe im VerBIS, das sind Lebensgeschichten und davon hörten wir jeden Tag so viele... Ein junges Ehepaar, das auf der Flucht über Russland gefangen genommen, der Mann gefoltert wurde und es dann doch noch geschafft hat zu fliehen. Nun möchte er sein Abschluss als Veterinär anerkennen lassen und in Deutschland arbeiten... Eine junge IT-Spezialistin, ganz alleine nach Deutschland geflohen, die nicht weiß, was mit ihren Verwandten in der Ukraine ist, ob sie noch leben... Eine Mutter mit drei Kindern, deren Mann nun im Krieg kämpft. Eine Frau, Anfang 50, Nataliia, die in ihrem alten schäbigen roten Parka sitzt und deren Tränen nicht aufhören können: „Ich habe alles verloren, Maschenka, alles! Ich hatte eine eigene Wohnung, nun schlug eine Rakete in unserem Haus ein. Ich bin eine Grundschullehrerin und weiß nicht, was mit meinen Schülern los ist, ob sie noch am Leben sind...“. Ich schaue mir ihre Hände an – sie sind von tiefen Schnitten überzogen. „Waren es die Glassplitter?“ Sie lächelt müde: „Nein, nein, das war mein Kater, Mosja, der war sehr gestresst als wir auf der Flucht waren“.

Jedes Mal halte ich inne, wenn sie mich fragen, woher ich komme. Aber es macht keinen Sinn zu lügen. Ich spreche kein Ukrainisch und habe einen deutlichen russischen Akzent. Aber nie, kein einziges Mal, wurde ich blöd angesprochen oder jemand wollte einen anderen Berater, obwohl ich es sehr gut verstehen würde. Es war nur Dankbarkeit zu spüren und Erleichterung, dass man in einer deutschen Behörde verstanden wurde. Und für mich war es auch wichtig zu zeigen, dass es unter Russen und Russischstämmigen so viele gibt, die diesen Angriff auf schärfste verurteilen und dass dieses Grauen nicht die Volksentscheidung ist!

Lebensläufe, Profiling – es wurden immer mehr, es machte Sinn uns auch auswärts einzusetzen, direkt vor Ort, wo die Flüchtlinge untergebracht waren: In Notunterkünften, in Hotels, in Hostels. Und so saßen wir mit unseren mobilen Arbeitsplätzen (MAP) an Küchentischen in der Hostelküche, die noch voll mit Überresten vom Frühstück bekleckert waren, in einer Notunterkunft, um uns herum Kinder, Wäscheleinen mit trocknenden Strampfern. Wir trafen andere Kolleg:innen aus der Leistungsabteilung der zuständigen Standorte, die auf den Treppenstufen mit Kunden ihre Anträge ausfüllten... Soll mir jemand erzählen, dass Arbeit in einer Behörde langweilig und eintönig ist!

Das war eine harte Zeit, aber diese Zeit haben wir als Team überstanden. Es war viel wert, dass wir uns nicht allein mit all dem Leid und Kummer gelassen gefühlt haben. Wir tauschten uns aus, wir waren füreinander da. Das ist auch das, was unsere Task Force ausgemacht hat: Diese gemeinsame Erfahrung hat uns zusammengeschweißt. Unser Team hat es geschafft, 750 Profiling aufzunehmen, was für 14 Arbeitsmittler:innen, überwiegend ohne entsprechende Sprachkenntnisse, eine richtig tolle Leistung ist! Und nach der Dezentralisierung der Task Force, als wir zurück an unsere Standorte gingen, blieben wir im ständigen Kontakt. Das war auch wichtig, da wir uns zu einer Art „Ukraine Experten“ für den jeweiligen Standort entwickelt haben und ein Austausch für alle von sehr großem Nutzen war.

Ich führe immer noch Gruppeninfos für Flüchtlinge aus Ukraine an meinem Standort Nord durch. Es sind jetzt weniger neue Kund:innen geworden, die Nachfrage ist aber immer noch da. Ich erzähle über das Jobcenter, was das genau ist, was es heißt, bei uns ein Kunde zu sein, welche Rechte und welche Pflichten es gibt. Es kommen immer wieder Fragen auf, die streng genommen nicht in meine Zuständigkeit fallen, aber mittlerweile kenne ich die Antworten: Kita-Schein, Suche nach der Schule, Regelsätze für Miete, Dringlichkeitsschein – all die Fragen, die als erstes gelöst werden müssen, bis es um die eigentliche Arbeitsvermittlung geht.

Ich komme aus dem Gruppenraum raus und gehe zu meinem Büro. „Hallo, Maschen'ka!“ höre ich mich jemanden auf Deutsch mit unverwechselbarem „Klitschko-Akzent“ rufen. Ich drehe mich um. Es ist Nataliia, die mich anlächelt. „Wie geht es Ihnen?“ „Alles gut, es läuft. Ich werde nächste Woche meine B1 Prüfung schreiben. Ich kann schon recht viel verstehen, das Sprechen fällt mir aber noch schwer... Und all diese Artikel, oh je..“ „Ja, das kenne ich nur zu gut“, lache ich. „Mein Diplom wird gerade auch anerkannt, vielleicht schaffe ich es hier im Kindergarten zu arbeiten, ich wäre sehr gerne eine Erzieherin, Kinder fehlen mir so sehr...“. Ich schaue mir ihre Hände an. Sie sind kratzerfrei.

Von: **Dr. Maria Peker**

2022 und seine ganz besonderen Herausforderungen – aus der Sicht einer Mitarbeiterin:

Das Jahr 2022 war für mich persönlich als gebürtige Ukrainerin, deren Familie, Verwandte und Freunde in der Ukraine sind oder aus der Ukraine stammen, besonders... dramatisch und schwer. Deswegen war mir klar, dass ich unbedingt dabei sein muss, als die Anfrage nach Freiwilligen zur Bildung einer Task-Force Ukraine (UKR) kam. Das war sozusagen eine Ehrensache für mich. Der Rückenwind von meiner Teamleitung und Standortleitung haben mir die Möglichkeit gegeben, mich voll und ganz den neuen Aufgaben zu widmen.

Die erste Überraschung war für mich das (ungewohnt schnelle) Tempo, in dem wir als UKR-Task-Force zusammengestellt wurden. Innerhalb von 1–2 Wochen wurden wir im Hamburg Welcome Center (HWC) unter der Leitung von Herrn Stromeyer und Frau Brück eingesetzt. Wenn ich mich richtig erinnere, waren die beiden Führungskräfte selbst recht überrascht von den neuen temporären Teammitgliedern. Nach den Anfangsschwierigkeiten (es mussten kurzfristig Büros und Arbeitsplatzausstattungen gefunden werden) wurden aus 13 fremden Kollegen/-innen schnell ein motiviertes und gut eingespieltes (wenn auch vorübergehendes) Team. Dabei wurden wir jederzeit mit Rat und Tat unterstützt.

Es gab viele herausfordernden Einsätze und Situationen, die recht schnell und unkompliziert geklärt werden konnten. Der persönliche Kontakt in den Unterkünften war so ganz anders als mein bisheriger Arbeitsalltag. Als Muttersprachlerin habe ich die für die weitere Integrationsarbeit erforderlichen Informationen zu den beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten gut erfragen können. Darüber hinaus wurden mir immer wieder detaillierte Fluchtgeschichten und sehr belastende Erlebnisse erzählt, Fotos von Verletzungen gezeigt und ganz persönliche Schicksale geschildert. Ich konnte ihnen gut zuhören – an den Erlebnissen aber leider nichts ändern. Zuhören, Verständnis zeigen und Zuversicht schenken, das waren und sind die Aspekte, wie ich ihnen ganz konkrete Hilfe gebe, um hier in Hamburg gut zu recht zu kommen. Über die Sprache und meine eigenen Erfahrungen aus der Zeit in der Ukraine habe ich Bezugspunkte, an denen ich in den Gesprächen immer wieder anknüpfen und so auch Vertrauen aufbauen kann. So kann ich Missverständnissen und Falschinformationen begegnen, Schilderungen gezielt hinterfragen und immer wieder zu einem Perspektivwechsel auffordern. Ja, die deutsche Spra-

che zu lernen ist schwierig und braucht seine Zeit. Und bei den belastenden Rahmenbedingungen, wie die eigenen Fluchterfahrungen, Sorgen um Familienangehörige oder auch die Unterkunftssituation fällt dies noch schwerer. Und dennoch ist die Sprache ein wichtiges Element für eine gesellschaftliche Integration. Und wieder hilft es mir, als Muttersprachlerin auch als Beispiel zu fungieren – ja es geht, ich habe auch gut Deutsch gelernt – das schaffen Sie auch!

Ja, die Gespräche gehen oft nah und wenn die Menschen merken, dass ich nicht nur ihre Sprache spreche, sondern auch in der Ukraine gelebt habe, dann öffnen sie sich häufig noch ein Stück weiter und erzählen mir zum Teil sehr persönliche Geschichten wie z. B. die Situation um das krebserkrankte Kind, dass vor Ort die nötige Chemo-Behandlung im dunklen Keller notdürftig erhielt. Das belastet natürlich und es ist notwendig, sich hier einen Ausgleich zu schaffen. Wenn mir die Abgrenzung schwierig wurde, dann habe ich Entlastung durch den Austausch mit den anderen Kolleg:innen aus der Task-Force erfahren. Und natürlich haben wir auch die Erfolgsgeschichten untereinander geteilt und uns mit den Kund:innen gefreut, wenn sie z. B. eine Wohnung in Hamburg gefunden haben.

Was auch ziemlich ungewöhnlich war: Keine schriftlichen Anträge, keine Bearbeitungszeiten etc., sondern immer kurze direkte Wege, ständige Feedbackrunden, direkte Kommunikation und schnelle Rückmeldung vom Team und von der Teamleitung. Das hat mich immer begeistert. Komplizierte Prozesse wurden immer im Rahmen der Möglichkeit vereinfacht und optimiert. So haben wir die Gespräche mit den Geflüchteten in Tandems geführt und die erhaltenen Informationen zum Lebenslauf, beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten zunächst notiert und dann in die Dokumentation überführt. Arbeitsteilung war angezeigt. Egal wie anstrengend der Tag war, es wurde immer mit viel Humor das Beste daraus gemacht. Ich möchte besonders die Zusammenarbeit und Hilfsbereitschaft aller Kolleg:innen/-en hervorheben und mich bei allen meinen Kolleg:innen – Sofiya, Maria, Tamara, Eike-Sofia, Katy, Tim, Sven, Tobias, Florian, Oliver, Chris, Walter – für euren tollen, motivierten und humorvollen Einsatz bedanken.

Ich hoffe wir bleiben weiterhin im Kontakt! Und natürlich möchte ich auch die Kolleg:innen aus meinem originären Team nicht vergessen, denn sie haben in der Zeit meines Einsatzes in der Task-Force meine Aufgaben im Standort mit übernommen.

Von: **Julia Siemens**

Krisen schweißen uns zusammen!

Der 24.02.2022 veränderte nicht nur mich, sondern alle Menschen in Europa.

Der Angriff auf die Ukraine versetzte mich nicht nur privat in Angst, sondern stellte mich auch beruflich vor neue Herausforderungen.

Es blieb allerdings nicht viel Zeit zum Überlegen, denn es stand außer Frage, dass wir alle helfen müssen.

Uns Kolleg:innen im Standort Altona war schnell bewusst, dass eine große Anzahl der geflüchteten Menschen in unserem Bezirk Unterschlupf finden wird, somit machten wir uns in Altona immer wieder Gedanken, wie wir den geflüchteten Menschen bestmöglich helfen könnten.



Die ersten Gespräche in der Arbeitsvermittlung begannen. Schnell wurde mir klar, dass viele geflüchtete Frauen stark traumatisiert, aber auch unendlich dankbar waren.

Eines Morgens wachte ich auf, Odessa wurde stark bombardiert, ich dachte mir, wann hört es nur endlich auf, fuhr zur Arbeit und bereitete mich auf mein Erstgespräch mit einer Ukrainerin vor. Diese kam zum Gespräch, war sehr höflich und bedankte sich. Sie wollte mir erzählen, wann sie aus der Ukraine nach Deutschland kam und brach in Tränen aus. Ihr Ehemann ist Arzt, zu dem Zeitpunkt in Odessa. Sie berichtete von dem Angriff, den ich bereits morgens in den Nachrichten verfolgte. Ich wollte der netten Frau helfen, aber was sagt man jemanden, der nicht weiß, ob der Ehemann zu diesem Zeitpunkt noch lebt?

Im April habe ich die Chance erhalten, die stellvertretende Teamleitung der Eingangszone Altona zu übernehmen. Unser Standort Altona startete mit den Infoveranstaltungen auf russisch für die Ukrainer. Die geflüchteten Ukrainer waren für diese Veranstaltungen unfassbar dankbar. Ich begleitete oft diese Veranstaltungen und war so stolz ein Teil davon zu sein. Hier ging es nicht mehr nur um die wichtigsten Fakten des SGB II, sondern um alle Fragen, die die Ukrainer:innen beschäftigten. Der nächste Schritt war für uns Kolleg:innen, dass wir in die Flüchtlingsunterkunft (Schnackenburgsallee) führen, um auch vor Ort mit Rat und Hilfe zur Seite zu stehen. Ich hatte zum Beginn des Krieges Angst, auch heute noch, allerdings bin ich – so wie die Kolleg:innen in Altona – in Hamburg an diesen Aufgaben extrem gewachsen. Meine Motivation, den Kund:innen zu helfen, habe ich nie verloren.

Ich liebe meine Aufgabe als Integrationsfachkraft sowie als stellvertretende Teamleiterin. Jeden Tag komme ich aufs Neue gerne zur Arbeit, um den Menschen in Not zu helfen. Ich bin dankbar ein Teil von team.arbeit.hamburg zu sein.

Von: **Jessica Krause**

2.1 Erfolgreiche Aufnahme und Betreuung der geflüchteten Menschen aus der Ukraine

Der Angriff Russlands auf die Ukraine am 24. Februar 2022 hat die Sicherheitsstrukturen Europas und der Welt verändert. Die größte Flüchtlingswelle innerhalb Europas seit dem II. Weltkrieg war und ist die Folge.

Am 4. März 2022 haben die Innenminister:innen der Europäischen Union als Reaktion erstmals die Massenzustromrichtlinie 2001/55/EG aktiviert. Mit Inkrafttreten des Beschlusses kam § 24 Abs. 1 Aufenthaltsgesetz (Aufenthaltsgewährung zum vorübergehenden Schutz) unmittelbar zur Anwendung, so dass eine Leistungsgewährung für die Geflüchteten zunächst auf der Grundlage von § 1 Abs. 1 Nr. 3 Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) erfolgte. Am 7. April 2022 hat die deutsche Ministerpräsidentenkonferenz (MPK) beschlossen, dass die aus der Ukraine geflüchteten erwerbsfähigen hilfebedürftigen Menschen zum 1. Juni 2022 ins SGB II und damit in die Betreuung der Jobcenter wechseln, so dass ihnen das gesamte SGB II-Portfolio zur Verfügung steht und eine schnelle Unterstützung und Integration ermöglicht wird. Innerhalb eines dreimonatigen Übergangszeitraumes waren die an die aus der Ukraine geflüchteten Menschen bisher nach dem AsylbLG ausgezahlten Leistungen auf die Ansprüche nach dem SGB II umzustellen. Zwar bedurfte es in diesen Fällen keiner erneuten Antragstellung, dennoch waren die für die Leistungserbringung erforderlichen Daten vollumfänglich aufzunehmen und die für eine arbeitsmarktliche Integration erforderlichen Daten zu erfassen.

Bereits im März 2022 hatte Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) einen mit der Geschäftsführung und Entscheidungsträgern aus allen Geschäftsbereichen besetzten Ukraine-Planungsstab gebildet, der sich mit verschiedenen Szenarien beschäftigt hat, um schnell und agil situationsgerecht reagieren zu können. Die Vorbereitung der operativen Umsetzung konnte dadurch bereits am 19. April 2022 starten.

Durch den Rechtskreiswechsel vom AsylbLG in die Grundsicherung nach dem SGB II zum 1. Juni 2022 waren zunächst eine nahtlose Leistungsgewährung und der Übergang in die gesetzliche Krankenversicherung für diesen Personenkreis sicher zu stellen und zu organisieren. Hierzu hat eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen JC t.a.h, der Sozialbehörde und den Bezirken der Freien und Hansestadt Hamburg stattgefunden.

Um die hilfebedürftigen Menschen in kurzer Zeit beraten und zügig die finanziellen Leistungen gewähren zu können, standen Pragmatismus und schnelle Hilfe im Vordergrund. Das Team von JC t.a.h stellte in kürzester Zeit diverse Angebote auf die Beine:

- Wir haben kurzfristig eine Task-Force aus Mitarbeiter:innen gebildet, von denen mehrere russische und/oder ukrainische Sprachkenntnisse haben. Sie wurden an das Jobcenter-Team im Hamburg Welcome Center (HWC) angegliedert und konnten sich während des Übergangsprozesses von Leistungen nach dem AsylbLG zu Leistungen nach dem SGB II um Schutzsuchende aus der Ukraine kümmern.
- Wir konnten sehr schnell Kontakte in die ukrainische Community in Hamburg aufnehmen und auch über diesen Kanal informieren.
- Wir haben gemeinsam mit dem Ukrainischen Generalkonsulat in Hamburg Online-Informationsveranstaltungen angeboten.
- Die Menschen wurden außerdem über Infoblätter und Aushänge in ukrainischer und russischer Sprache sowie über unsere Internetseite, auf der wir kurzfristig einen eigenen Bereich „Ukraine“ mit vielen Informationen, Erklärvideos usw. auch in ukrainischer/russischer Sprache eingestellt haben, informiert und zu Gruppenveranstaltungen eingeladen.
- Diese Gruppenveranstaltungen fanden zum Teil in ukrainischer oder russischer Sprache in den Jobcenter-Standorten, in öffentlichen Unterkünften oder auch in Hotels statt. Direkt vor Ort wurde beim Ausfüllen der Antragsvordrucke unterstützt. Noch während die Informationsveranstaltung lief, wurden im Hintergrund die wichtigsten Daten aufgenommen und Unterlagen kopiert, die am Ende der Veranstaltung zusammen mit dem vorbereiteten Antrag auf Arbeitslosengeld II wieder ausgehändigt wurden. Damit waren die aufgrund der rechtlichen Regelung zur Antragsfiktion erforderlichen Angaben zur Antragstellung erbracht, so dass dieser im Rahmen der Übergangsfrist auch rückwirkend genehmigt werden konnte.
- Eine Dolmetscher-Hotline, Finanzierung von Dolmetschergutscheinen sowie neue Sprachübersetzungsgeräte an allen Standorten wurden kurzfristig angeschafft bzw. realisiert.

Neben der schnellen Leistungsgewährung standen auch die erfolgreiche Integration sowie der deutsche Spracherwerb im Vordergrund:

- Um die Integration in Arbeit und den Spracherwerb zu fördern, wurden in 2022 insgesamt rund 14.000 Teilnahmeberechtigungen zu Integrationskursen ausgegeben, etwa 6.500 Menschen nahmen bzw. nehmen davon aktiv am Integrationskurs teil. Die genannte Anzahl der neuen Integrationskursteilnehmenden mit einer Teilnahmeberechtigung bzw. Teilnahmeverpflichtung bezieht sich auf Menschen mit der ukrainischen Staatsangehörigkeit.
- Wir haben ein neues Förderangebot zur Standortbestimmung speziell für geflüchtete Menschen aus der Ukraine entwickelt und in 2022 dazu 5.100 Teilnahme Gutscheine ausgegeben.
- Wir unterstützen bei der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und fördern diese u. a. durch finanzielle Leistungen. Als Partnerin bei der Anerkennungsberatung steht uns die zentrale Anlaufstelle für Anerkennungsverfahren (ZAA) in Hamburg mit ihrem Know-how und der erfolgreichen langjährigen guten Zusammenarbeit zur Seite. Zusätzlich zum Angebot der ZAA wurde ein neues Förderangebot für Menschen mit einem ausländischen Abschluss entwickelt, welches durch einen Maßnahmeträger umgesetzt wird.
- Wir haben ein deutschlandweit herausragendes, innovatives Service-Angebot mit mehreren Partnern unter einem Dach im Hamburg Welcome Center (HWC, www.welcome.hamburg.de/hwc).

Über 20.000 geflüchteten Menschen aus der Ukraine im erwerbsfähigen Alter und ihren Angehörigen konnte JC t.a.h in 2022 Sicherheit und Perspektive geben.



Dr. Iryna Tybinka
Ukrainische Generalkonsulin

„Die Stadt Hamburg hat ihre Arme und Herzen, seit dem russischen Angriff, für 40.000 Ukrainer geöffnet. Dies geschah auch durch die Mitarbeiter des Jobcenters, welche unermüdlich im Einsatz sind, damit ukrainische Mütter, Kinder und Familien durch Fürsorge und Arbeit ein Stück Normalität zurückerhalten. Die Zahl der Schutzsuchenden war auch für die Hansestadt eine große Herausforderung. Doch der ständige Wunsch nach Verbesserung sowie der offene und enge Austausch haben gezeigt, dass wir es gemeinsam schaffen.“

„Im Jahr 2022 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jobcenter im dritten Ausnahmejahr in Folge Herausragendes geleistet. Die geräuschlose Aufnahme von weit über 20.000 aus der Ukraine nach Hamburg Geflüchteten ins SGB II steht hierfür beispielhaft. Diese Leistung innerhalb weniger Monate und die seitdem unternommenen, beeindruckenden Bemühungen zur Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten möchte ich besonders hervorheben. Für Ihr Engagement gebührt Ihnen höchste Anerkennung. Ich freue mich auf unsere weitere, im Bundesvergleich herausragend enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit.“



Melanie Schlotzhauer
Sozialsenatorin

2.2 Vorbereitung auf das Bürgergeld

Das Bürgergeld-Gesetz ist zum 01.01.2023 in Kraft getreten und wird in zwei Schritten umgesetzt: Zum 1. Januar 2023 und zum 1. Juli 2023.

Mit dem Bürgergeld erfolgt eine umfangreiche Reform, mit der die Grundsicherung für Arbeitsuchende grundlegend weiterentwickelt und an die aktuellen Entwicklungen des Arbeitsmarktes sowie die Lebensumstände der Menschen angepasst wird. Das Bürgergeld zielt darauf ab, die Potenziale der Menschen und Hilfen zur nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt zu stellen und die gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Weiterbildung und der Erwerb eines Berufsabschlusses stehen dabei im Vordergrund. Der sogenannte Vermittlungsvorrang – also die bevorzugte Vermittlung in Erwerbstätigkeit – ist aufgehoben.

2.2.1 Organisation und Verfahren

Die Einführung des Bürgergelds zum 01.01.2023 wurde bei Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) sorgfältig vorbereitet und stellte neben der Bewältigung der Folgen des Angriffskrieges auf die Ukraine einen weiteren Schwerpunkt im Jahr 2022 dar. Frühzeitig wurde ein Projektauftrag zur Einführung durch die Geschäftsführung formuliert.

Mit der Umsetzung des Projektauftrags wurden Susanne Helmert (Standortleitung Bergedorf) und Martin Saß (Standortleitung Stresemannstraße) betraut.



Projektleitung Bürgergeld: Susanne Helmert und Martin Saß

„Wir freuen uns als Projektverantwortliche diese bedeutsame Reform federführend begleiten zu dürfen. Durch das großartige Engagement der Mitarbeitenden in allen Teilprojektgruppen ist es uns bislang gelungen, den Übergangsprozess zielführend zu gestalten und die Kolleg:innen in allen zentralen und operativen Bereichen in guter Weise ‚mitzunehmen‘. Wir blicken nun optimistisch, aber auch mit Spannung auf die zum 01.07.2023 noch folgenden Änderungen im Vermittlungsprozess. Unser Bestreben ist es, das Bürgergeld in Hamburg als Instrument auf Augenhöhe zwischen unseren hilfeschuchenden Bürgern und unseren ausführenden Mitarbeitenden zu etablieren. Wir sehen uns hier mit vereinten Kräften auf einem sehr guten Weg.“

Es wurde eine Projektstruktur entwickelt, die das Projekt in vier Teilprojektgruppen untergliedert:

- Teilprojektgruppe 1 – Vermittlung/Arbeitsmarktpolitische Instrumente
- Teilprojektgruppe 2 – Leistung/Eingangszone
- Teilprojektgruppe 3 – Kund:innen-/Öffentlichkeitsarbeit
- Teilprojektgruppe 4 – Mitarbeitende/Qualifizierung

Jede Teilprojektgruppe wird von einer Standortleitung, sowie einer/-m Mitarbeiter:in der Zentrale von JC t.a.h geleitet. Darüber hinaus haben sich Mitarbeitende aus den Standorten/Bereichen und allen Fachrichtungen beteiligt. Ziel war es, den Mitarbeitenden einen sicheren Umgang bei der Einführung und Umstellung auf das Bürgergeld zu ermöglichen und bestmögliche Hilfestellung hierfür zu gewährleisten.

Die Teilprojektgruppen haben in regelmäßigen Abständen getagt und alle Beschäftigten im Rahmen von „Newslettern Bürgergeld“ über die Fortschritte ihrer Arbeit informiert.

Des Weiteren wurde Anfang Dezember 2022 ein Informationsschreiben zur Einführung des Bürgergeld an alle Kund:innen von JC t.a.h versandt. Dies wurde in einfacher Sprache verfasst und hat zu einer guten Information der Kund:innen beigetragen.

**jobcenter
team.arbeit.hamburg**

Jobcenter team.arbeit.hamburg
Raboisien 28, 20095 Hamburg
Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht:
Telefon: 040-2485-1444
www.team-arbeit-hamburg.de
Datum: 15.12.2022

**Ab 1. Januar 2023 gilt das neue Gesetz zum Bürgergeld
Für Sie bedeutet das: Mehr Geld und bessere Bildungschancen**

Sehr geehrter Herr Mustermann,

bestimmt haben Sie schon gehört, dass das bisherige Arbeitslosengeld II ("Hartz IV") im nächsten Jahr durch das neue Bürgergeld ersetzt wird.

Das ändert sich für Sie:

Das neue Gesetz wird in zwei Schritten eingeführt. Vieles wird sich für Sie verbessern:

- Bereits zum 1. Januar 2023 erhöhen sich die Regelsätze folgendermaßen:

Alleinstehende Erwachsene	502,- Euro
Volljährige Partner:innen	451,- Euro
Kinder (14-17 Jahre)	420,- Euro
Kinder (6-13 Jahre)	348,- Euro
Kinder bis fünf Jahre	318,- Euro
- WICHTIG:** Sie müssen dafür keine weiteren Schritte unternehmen, Sie müssen nichts extra beantragen und auch nicht ins Jobcenter kommen: **Sie erhalten die Erhöhung automatisch!**
- Ebenfalls ab dem 1. Januar 2023 berücksichtigt das Jobcenter grundsätzlich für maximal ein Jahr die vollständigen Kosten für Ihre Wohnung (ohne Strom, dieser ist weiterhin von Ihnen selbst aus dem Regelsatz zu zahlen). Nach dieser Zeit übernehmen wir wieder den "angemessenen Betrag".
- Seit der Corona-Pandemie haben wir kein Geld gesperrt, wenn Sie ohne wichtigen Grund z. B. nicht zu einer Einladung ins Jobcenter gekommen sind (das sogenannte "Sanktionsmoratorium"). Ab Januar werden wir in solchen Fällen wieder weniger Geld auszahlen. Beim ersten Meldetermin liegt die Minderung bei 10 Prozent, bei den anderen Pflichtverletzungen sind die Minderungen gestaffelt: Beim ersten Verstoß 10 Prozent für einen Monat, beim zweiten Verstoß 20 Prozent für zwei Monate und beim dritten Verstoß 30 Prozent für drei Monate.

Ein Schwerpunkt des neuen Gesetzes liegt bei dem Thema Weiterbildung und Qualifizierung. Ab dem 1. Juli 2023 können wir Sie hier deutlich besser unterstützen und individueller fördern:

- Die bisherige Eingliederungsvereinbarung wird durch einen gemeinsam erarbeiteten **Kooperationsplan** ersetzt. Dieser dient als "roter Faden" für Sie und Ihre Integrationsfachkraft. Der Plan enthält in einfacher und klarer Sprache die Vereinbarungen, die Ihnen helfen sollen, eine Arbeit aufzunehmen oder an einer Schulung teilzunehmen.
- Ziel des neuen Gesetzes ist es, Ihnen individuelle Weiterbildungen zu ermöglichen, damit Sie wirklich langfristig den für Sie passenden Arbeitsplatz finden können. So werden etwa Kurse zum Thema **Grundkompetenzen** (zum Beispiel Computergrundlagen, Mathematik und Deutsch, auch als Vorbereitung für eine Umschulung) viel leichter zugänglich, die sozialpädagogische Begleitung bei Weiterbildungen wird verbessert.
- Sie erhalten mehr Zeit, um eine geförderte Berufsausbildung zu machen. Statt früher nur zwei Jahre, werden Sie bis zu drei Jahre lang eine Förderung vom Jobcenter erhalten können.
- Um Sie zu unterstützen, wird es **individuelle Coachings** geben. Dabei können wir noch besser auf das eingehen, was Ihnen wirklich hilft.
- Und das Ganze lohnt sich auch finanziell: Sie erhalten einen **Bürgergeldbonus** von 75,- Euro pro Monat, wenn Sie an einer Weiterbildung teilnehmen, die keinen konkreten Abschluss zum Ziel hat, die aber für eine nachhaltige Integration besonders wichtig ist, z. B. weil sie berufliches Wissen vermittelt oder eine Berufsausbildung unterstützt.
- Wenn es sich um eine Weiterbildung handelt, die einen konkreten Berufsabschluss zum Ziel hat, erhalten Sie sogar 150,- Euro monatlich als **Weiterbildungsgeld**. Wenn Sie die Zwischenprüfung bestehen, erhalten Sie eine zusätzliche Prämie von 1.000,- Euro, bei erfolgreicher Abschlussprüfung nochmal 1.500,- Euro.

Wenn Sie arbeiten und zusätzlich Bürgergeld bekommen, dürfen Sie in Zukunft mehr von Ihrem Einkommen behalten:

Ein Teil Ihres Einkommens aus Arbeit wird nicht auf das Bürgergeld angerechnet:

- Wenn Sie mehr als 100,- Euro oder weniger als 520,- Euro im Monat verdienen, dürfen Sie 20 Prozent Ihres Verdienstes behalten.
- Vom Einkommen, welches höher ist als 520,- Euro und weniger als 1.000,- Euro beträgt, dürfen Sie 30 Prozent behalten.
- Wenn Sie mehr als 1.000,- und weniger als 1.200,- Euro verdienen, dürfen Sie 10 Prozent Ihres gesamten Einkommens behalten.

Damit lohnt es sich für Sie in Zukunft noch mehr, eine Arbeit aufzunehmen!

Schülerinnen und Schüler, Studierende und Auszubildende dürfen mehr dazuverdienen:

- Wenn Schülerinnen und Schüler bis zu einem Lebensalter von 25 Jahren in den Sommerferien jobben, dürfen sie das selbstverdiente Geld vollständig behalten. Es wird nicht auf das Einkommen der Familie angerechnet. So können sie frühzeitig selbst erleben, dass sich Leistung auch lohnt.
- Schülerinnen und Schüler, Studierende und Auszubildende bis zum 25. Lebensjahr, die entweder eine Ausbildung machen, die durch BAföG oder Berufsausbildungsbeihilfe/Ausbildungsgeld gefördert werden kann, oder außerhalb der Ferienzeiten arbeiten, dürfen 520,- Euro von ihrem Einkommen behalten. Wenn sie mehr als 520,- und weniger als 1.000,- Euro verdienen, dürfen sie in Zukunft 30 Prozent statt 20 Prozent von ihrem Einkommen behalten.

Möchten Sie mit uns darüber sprechen, was Ihnen helfen kann, eine Arbeit zu finden? Vereinbaren Sie gern ein Gespräch mit Ihrer Integrationsfachkraft. Buchen Sie ganz einfach einen Termin über unsere Homepage. Online-Terminbuchung unter: www.team-arbeit-hamburg.de.

Dort finden Sie auch weitere aktuelle Informationen zum Thema Bürgergeld.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Jobcenter team.arbeit.hamburg

Druckgebühren:
Raboisien 28,
20095 Hamburg

Telefon:
040-2485-1444

Internet:
www.team-arbeit-hamburg.de

Zudem wurden auf der Website von JC t.a.h diverse Informationen auch in Form von News-Feeds über das Bürgergeld veröffentlicht.

Im Intranet von JC t.a.h wurde ein Schnellzugriff „Bürgergeld“ für alle Mitarbeitenden erstellt. Hier können die Mitarbeiter:innen alle aktuellen Informationen und Verfahrenshinweise auf einen Blick abrufen.

Dort sind u. a. die aktuellen Informationen zum Gesetzgebungsverfahren, Mitarbeiterinformationen, FAQ Listen zu Fragen je nach Fachbereich, aktuelle Weisungen und Verlinkungen hinterlegt.

2.2.2 Fachliche Änderungen

Nachdem das Bürgergeld-Gesetz vom Deutschen Bundestag in seiner Sitzung am 10.11.2022 verabschiedet wurde, hat der Bundesrat nach Einschaltung des Vermittlungsausschusses seine Zustimmung in der Sitzung vom 25.11.2022 gegeben.

In einem ersten Schritt wurden zum Jahresanfang die Regelsätze erhöht, eine einjährige Karenzzeit für Kosten der Unterkunft und Vermögen sowie eine Bagatellgrenze eingeführt. Darüber hinaus wurde der soziale Arbeitsmarkt entfristet und das Sanktionsmoratorium zum Jahreswechsel 2022/2023 aufgehoben.

Ab 01.01.2023 bleibt Vermögen von bis zu 40.000 Euro in den ersten 12 Monaten (Karenzzeit) geschützt. Für jede weitere Person der Bedarfsgemeinschaft erhöht sich dieser Freibetrag um jeweils 15.000 Euro. Nach der Karenzzeit gilt ein Vermögensfreibetrag von 15.000 Euro für jede Person in der Bedarfsgemeinschaft.

Die Angemessenheit der Wohnung wird nach 12 Monaten (Karenzzeit) geprüft. Bis dahin werden die tatsächlichen Wohnungskosten übernommen. Nach Ablauf dieses Jahres werden die angemessenen Kosten für die Unterkunft berücksichtigt.

Mit der Einführung einer Bagatellgrenze wird eine Verwaltungsvereinfachung erwartet, weil auf Rückforderungen bis zur Höhe von 50 Euro verzichtet wird.

In einem zweiten Schritt werden Mitte des Jahres 2023 die Kernelemente zu Weiterbildung und Qualifizierung eingeführt. Durch neue finanzielle Förderungen, wie das Weiterbildungsgeld bei abschlussorientierten Weiterbildungsmaßnahmen in Höhe von 150 Euro monatlich oder dem Bürgergeldbonus (75 Euro monatlich bei nicht abschlussorientierten Weiterbildungen) und der Möglichkeit, mehr Zeit zum Lernen zu bekommen, werden zusätzliche Anreize für Qualifizierungen geschaffen und die Eingliederungsvereinbarung zur Kooperationsvereinbarung weiterentwickelt.

Die Freibeträge für alle Erwerbstätigen werden verbessert. Bei einem Einkommen zwischen 520 und 1.000 Euro dürfen 30 Prozent davon behalten werden. Junge Menschen behalten das Einkommen aus Schüler- und Studentenjobs und das Einkommen aus einer beruflichen Ausbildung bis zur Minijob-Grenze (derzeit 520 Euro). Einkommen aus Schülerjobs in den Ferien bleibt gänzlich unberücksichtigt.



2.3 Menschen in Arbeit und Ausbildung bringen

Bewerber:innen und Arbeitgebende zusammenbringen

Das Jahr 2022 war in der Arbeitsvermittlung durch den Krieg in der Ukraine und die COVID-19-Pandemie geprägt. Die Eindämmungsverordnungen wurden gelockert und ermöglichten wieder mehr persönliche Interaktion mit unseren Kund:innen und Arbeitgebenden. Neben der telefonischen Beratung und Vermittlung sowie der Nutzung der Videokommunikation waren auch wieder vermehrt persönliche Gespräche und Veranstaltungen möglich.

In der Hamburger Wirtschaft wurden mehr denn je die drei großen Treiber des strukturellen Wandels, Digitalisierung, demografischer Wandel und Dekarbonisierung, spürbar. Es ist Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) in dieser herausfordernden Zeit gelungen, mit Engagement und Kreativität Bewerber:innen und Arbeitgebende zusammenzubringen.

In den intensiv-beraten-und-vermitteln-Teams (ibv) wurden 2022 insgesamt 3.476 Menschen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert. Dieser Erfolg war nur durch eine personalintensive bewerber- und arbeitsmarkt-

orientierte Vermittlungsarbeit möglich. Aus den Chancen, die der dynamische Arbeitsmarkt geboten hat, konnten Beschäftigungsperspektiven für viele Kund:innen des Jobcenters geschaffen werden. Die Stärke der ibv-Teams ist hierbei, sich flexibel an veränderte Rahmenbedingungen anzupassen und konsequent daran zu arbeiten, Arbeitsmarktintegration und Qualifizierung, unter den Bedingungen eines sich verändernden Marktes, zu ermöglichen. Als Teil der ibv-Teams wurde das Netzwerk der Arbeitgeber-Schnittstellen-Koordinatoren (ASK) weiter verstetigt. Die ASK unterstützen die Integrationsaktivitäten aller Teams der Arbeitsvermittlung, auch in den Jugendberufsagenturen, an der Schnittstelle zu Arbeitgebenden und dem gemeinsamen Arbeitgeber-Service. Der Kerngedanke des Konzeptes der ASK ist es, durch vertrauensvolle Arbeitgeberkontakte und mit dem Einsatz von Unterstützungsmöglichkeiten des SGB II Brücken in den Arbeitsmarkt für SGB-II-Kund:innen zu bauen.

Gendergerechtigkeit umsetzen

Die Stärkung der Gleichstellung von Männern und Frauen ist als ein wichtiges, durchgängiges Prinzip in der Grundsicherung für Arbeitsuchende unter den anhaltenden Nachwirkungen der COVID-19-Pandemie weiterhin stark im Fokus. Geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten soll entgegengewirkt und gleichzeitig familienspezifische Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden.

Die COVID-19 Pandemie hat sich unterschiedlich stark auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern ausgewirkt. Bestand bereits vor der Pandemie kein geschlechtergerechter Arbeitsmarkt, wurden in Folge der Aus- und Nachwirkungen von COVID-19 bestehende Ungleichheiten weiter verstärkt. Um geschlechterspezifischen Nachteilen entgegenzuwirken und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eine gleichberechtigte Zukunft zu gestalten, sind kurz- und langfristige operative Strategien notwendig.

JC t.a.h hat 2022 bestehende Handlungsbedarfe und Negativeffekte hinsichtlich der Chancengleichheit analysiert und konkrete Maßnahmen und Handlungsstrategien entwickelt, um so ein besonderes Augenmerk bei der Vermittlung und Beratung auf die Stärkung der Gleichstellung zu legen.

Hierzu gehörten beispielsweise:

- **Frühzeitige Aktivierung von Erziehenden**

2022 wurde durchgängig die Maßnahme „Integrationscoaching für Erziehende“ angeboten. Das zielgruppenspezifische Angebot wurde für Erziehende konzipiert, welche u. a. aufgrund der häuslichen Kinderbetreuung dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen und unterstützt erziehende Kund:innen bei der Überwindung von Problemlagen mithilfe von intensiven Einzel- und Verweisberatungen, z. B. bei der Organisation einer Kinderbetreuung oder Verbesserung der Wohnsituation. Besonderheiten dieser Maßnahme sind die Kinderbeaufsichtigung während der Teilnahme an der Maßnahme, die aufsuchende Beratung und die ganzheitliche Betreuung der gesamten Bedarfsgemeinschaft. Ziel ist es, geschlechterstereotype Rollenverteilungen aufzulösen und die Teilnehmenden für eine Arbeitsaufnahme bzw. Qualifizierung zu aktivieren.

- **Stärkung der geschlechterneutralen Beratung**

Um die Integrationsfachkräfte bei der Beratung von Erziehenden zu unterstützen, wurde 2022 für Mitarbeitende weiterhin ein Schulungsangebot zu den Herausforderungen und Perspektiven der Arbeitsmarktintegration von Erziehenden in Partnerbedarfsgemeinschaften, dem Stärken eigener Handlungskompetenzen in Bezug auf den Umgang mit Diversität und Geschlechterverhältnissen und zum Sensibilisieren hinsichtlich Geschlechterstereotypen in der arbeitsmarktbezogenen Beratung angeboten.

- **Kooperationen und Arbeitsgruppen**

Jobcenter team.arbeit.hamburg war 2022 als Kooperationspartner in mehreren Projekten und Arbeitsgruppen zur Stärkung der Chancengerechtigkeit von Frauen vertreten, so zum Beispiel in einem Familienprojekt zur Kooperation mit den Jugendämtern, einem regelmäßigen Arbeitskreis zu Erziehenden in Partnerbedarfsgemeinschaften mit der Sozialbehörde und im Rahmen der vorbereitenden Projektkooperationen, wie z. B. dem Projektvorhaben MyTurn, zur Unterstützung der Zielgruppe von Frauen mit Migrationsbezug.

- **Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II)**

Der Umgang mit Langzeitarbeitslosigkeit war auch im Jahr 2022 weiterhin eine zentrale Herausforderung der Hamburger Arbeitsmarktpolitik. Den Partnern des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms (Sozialbehörde,

Agentur für Arbeit Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg) ist und bleibt es ein besonderes Anliegen, neben der Qualifizierung auch die Instrumente der Teilhabe am Arbeitsmarkt zu nutzen. Der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg hat für das Jahr 2022 150 zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten nach § 16i SGB II in gemeinnützigen Teilhabe- und Beschäftigungsprojekten geschaffen. Mit Hilfe der Teilhabe am Arbeitsmarkt können Menschen, die seit mehr als sechs Jahren im Leistungsbezug des Jobcenters stehen, gefördert werden. So erhalten Menschen, die ansonsten keine oder nur geringe Perspektiven hätten, zusätzliche Teilhabechancen sowie eine Perspektive in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wechseln und langfristig eine Annäherung an den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen. Im vergangenen Jahr wurden 641 neue Arbeitsaufnahmen²¹ über diesen Förderweg erreicht. Unter Berücksichtigung der Chancengleichheit hat sich die Integrationsquote von Frauen erfreulicherweise verbessert. Im Dezember 2022 befanden sich insgesamt 1.166 Menschen in der laufenden Förderung.²²

Beitrag zur Fachkräftesicherung durch Qualifizierung

Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) aktiviert und motiviert Kund:innen für Weiterbildungen, bereitet diese darauf vor, begleitet die Weiterbildungen, eröffnet Anschlussperspektiven/-förderungen bis zur Integration und begleitet im Bedarfsfall in den ersten Beschäftigungsmonaten. Diese Unterstützung steht alle SGB-II-Beziehenden, unabhängig davon, ob sie aktuell einer Beschäftigung nachgehen oder beschäftigungslos sind, offen. In 2022 erfolgten 4.976 Eintritte in eine Weiterbildung und 1.031 Eintritte in eine abschlussorientierte Weiterbildung.²³

Die Bemühungen um die Weiterbildungen unserer Kund:innen werden durch mehr als 600 Integrationsfachkräfte unmittelbar beraterisch umgesetzt. Spezielle Weiterbildungsberatende sind in den Standorten vorhanden und unterstützen wiederum die Integrationsfachkräfte mit Spezialwissen und dienen als Multiplikator:innen.

Ein Schwerpunkt bildete weiterhin die Erstausbildung junger Erwachsener (Zukunftstarter). Durch eine Zielgruppenanalyse in 2022 hat sich JC t.a.h einen noch besseren Überblick über die Potentiale der Zielgruppe und die Unterstützungsbedarfe verschafft. Weitere Ausführungen erfolgen unter Punkt 4.2.1 (Erstausbildung junger Erwachsener).

In 2022 wurde die Förderung Erziehender in abschlussorientierter Weiterbildung mit dem Weiterbildungszuschuss über das Corona-Arbeitsmarktprogramm fortgeführt und abgeschlossen. Durch die Anschreibeaktion der Erziehenden konnten bis Ende des Jahres 787 Erziehende zu einer Anpassungsqualifizierung und 698 zu einer abschlussorientierten Weiterbildung konkret beraten werden. 229 Erziehende wurden dabei zusätzlich durch den Weiterbildungszuschuss unterstützt. Insgesamt wurden im Zuge der Aktion 28.455 Erziehende angeschrieben und kontaktiert und 2.626 Erziehende mit Interesse an einer Weiterbildung hierzu beraten.²⁴ Das Programm lief zum 31.12.2022 aus. Laufende Fälle werden noch bis zur Einführung des Weiterbildungsgeldes am 01.07.2023 weitergefördert und erhalten anschließend das Weiterbildungsgeld bis zum Ende der Qualifizierung.

Auf strategischer Ebene ist JC t.a.h eng mit der Weiterbildungslandschaft in Hamburg verzahnt und aktiv am Aufbau einer Hamburger Weiterbildungsstrategie, zusammen mit anderen maßgeblichen Akteuren der Weiterbildung in Hamburg, beteiligt. Mit der Hamburger Weiterbildungsstrategie soll die Nationale Weiterbildungsstrategie um die für Hamburg spezifischen Strukturen und Bedarfe erweitert werden.

Menschen mit Migrationshintergrund

Nach Ausbruch des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine am 24. Februar 2022 wurde die Massenzustrom-Richtlinie (2001/55/EG) der Europäischen Union aktiviert und in Deutschland in § 24 des Aufenthaltsgesetzes umgesetzt. Im Ergebnis sind bisher mehr als eine Million Menschen aus der Ukraine geflohen und haben in Deutschland Schutz gefunden. Die Veränderung in der Struktur der Kund:innen mit Migrationshintergrund und daraus resultierende Handlungsbedarfe sind hierauf zurückzuführen.

²¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktpolitische Instrumente (Zeitreihe Monatszahlen), Nürnberg, März 2023, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiiia5/amp-amp/amp-02000-0-0xlsx.xlsx?blob=publicationFile&v=1>

²² ebd.

²³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=15024&r_f=bl_Hamburg&topic_f=teilnehmer-massnahmen-fbw

²⁴ Monitoring – gAMP, hier: Weiterbildung von Erziehenden; Weiterbildungszuschuss; Abschlussmonitoring (Stand: 30.11.2022).

Empirische Erkenntnisse zeigen, dass Sprachkurse und Weiterbildungen den Geflüchteten geholfen haben, auf dem deutschen Arbeitsmarkt anzukommen. Weiterhin zeigen die Ergebnisse der Befragung, dass die frühzeitige und nachhaltige Integration von geflüchteten Frauen stark von der Integration ihrer Kinder in das Bildungs- und Betreuungssystem abhängt. Die künftigen Integrationschancen hängen daher auch wesentlich davon ab, wie gut die Betreuung der Kinder in Kindertagesstätten, Kindergärten und Schulen gelingt. Zudem verfügte nur ein recht kleiner Teil der Geflüchteten über gute Deutschkenntnisse. Dies bedeutet, dass die Arbeitsmarktintegration zunächst einmal – wie bei anderen Geflüchteten auch – längere Zeiträume in Anspruch nimmt.²⁵

Auf Grundlage der Aktivierung der „Massenzustrom-Richtlinie“ der Europäischen Union am 04.03.2022 haben Geflüchtete aus der Ukraine einen unmittelbaren Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Der Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz vom 07.04.2022 ermöglicht dem genannten Personenkreis darüber hinaus seit dem 1. Juni 2022 den Zugang zu Leistungen nach dem SGB II. JC t.a.h hat sich mit viel Energie auf den Übergang der ukrainischen Geflüchteten in die Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) vorbereitet. Zwischen der Entscheidung der Ministerpräsidentenkonferenz und der entsprechenden Organisation und Umsetzung vor Ort lagen nur wenige Wochen Zeit. Innerhalb eines dreimonatigen Übergangszeitraumes waren mehrere tausend aus der Ukraine geflüchtete Menschen in die vermittlerische Betreuung zu übernehmen. Um diese große Herausforderung gemeinsam zu bewältigen, haben die Standorte von JC t.a.h unter anderem Gruppeninformationsveranstaltungen, teilweise mit Hilfe von Kolleg:innen mit entsprechenden Sprachkenntnissen, für Geflüchtete aus der Ukraine durchgeführt. Die in ukrainischer Sprache erstellte Präsentation wurde anschließend vertont, so dass diese in Gruppeninformationsveranstaltungen auch von anderen Kolleg:innen gut eingesetzt werden konnte. Aufgrund der vorhandenen Sprachbarrieren und zur Verständigung mit den Geflüchteten sind den Standorten von JC t.a.h Übersetzungsgeräte zur Verfügung gestellt worden. Auch wurden die Regelungen zur Übernahme von Dolmetscherkosten um die Sprachen Ukrainisch und Russisch erweitert, so dass eine entsprechende Kostenerstattung möglich war.

Fotocredit: DBT – Stella von Saldern



Aydan Özoğuz
Vizepräsidentin des Deutschen Bundestags

„Mit Beginn des Krieges in der Ukraine mussten Millionen Menschen aus der Ukraine fliehen, viele von ihnen kamen auch nach Hamburg. Für die Geflüchteten brachte der 1. Juni eine neue Perspektive: Mit dem zwischen dem Bund und den Ländern vereinbarten Übergang in das SGB II haben die Jobcenter die Betreuung dieser Menschen von den Sozialämtern übernommen. Ab da kam die Hilfe aus einer Hand. Die Jobcenter haben diese herausfordernde Zeit bestmöglich gemeistert. Dafür danke ich team.arbeit. hamburg herzlich!“

Jugendberufsagentur

Der sich Ende des Jahres 2021 entwickelte verhaltene Optimismus zur Endphase der Corona-Pandemie übertrug sich in der Jugendberufsagentur auch in den Anfang des Jahres 2022. Im Hinblick auf Integrationen in Arbeit und Ausbildung konnte zunächst im Vergleich zum Vorjahreszeitraum eine Verbesserung erreicht werden. Jedoch war mit Ausbruch des Krieges in der Ukraine und dem folgenden Zustrom von Geflüchteten ein anderer Handlungsschwerpunkt erforderlich.

Die Jugendberufsagentur erfuhr einen hohen Zugang an Personen, die aus der Ukraine flüchten mussten. Ungefähr $\frac{1}{5}$ (ca. 2.800) der aus der Ukraine geflüchteten Personen im SGB II Bezug sind jünger als 25 Jahre und werden somit

²⁵ IAB-Stellungnahme von 11/2022, <https://doku.iab.de/stellungnahme/2022/sn1122.pdf>.

durch die Jugendberufsagentur betreut. Viele dieser Personen konnten direkt ins Hamburger Schulsystem integriert werden. Nur wenige haben bereits ein Studium abgeschlossen, so dass der Fokus zunächst auf dem Spracherwerb lag, um im Anschluss in eine Ausbildung zu gehen oder ein Studium zu beginnen.

In Kooperation mit der Berufsberatung wurden für diese Gruppe Informationsveranstaltungen in verschiedenen Sprachen durchgeführt, um über das Schul- und Ausbildungssystem in Deutschland zu informieren und insbesondere für die duale Ausbildung zu werben.

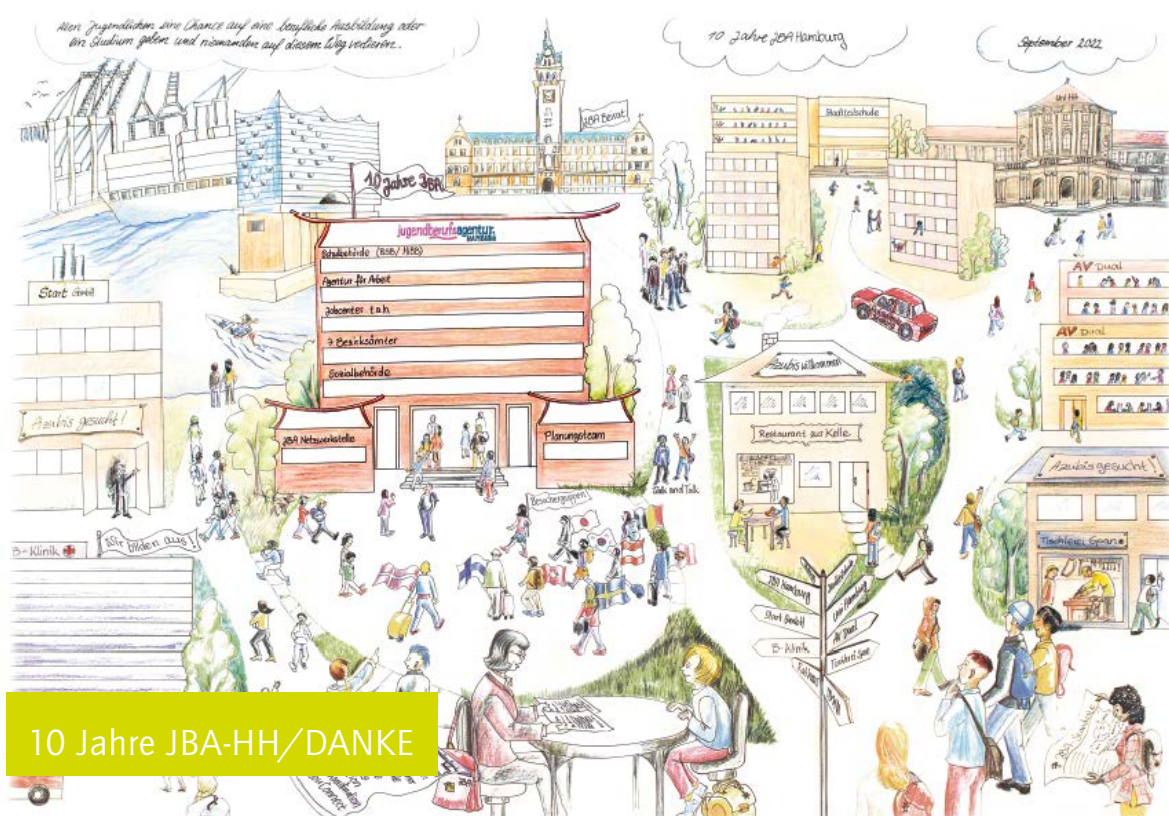
Aufgrund des hohen Anteils an Personen, bei denen zunächst Orientierung und Spracherwerb die prioritären Handlungsbedarfe waren, konnte in 2022 leider nicht an den Integrationserfolg von 2021 angeschlossen werden. Insgesamt wurden 431 Integration weniger als im Vorjahreszeitraum realisiert, was gleichzeitig bedeutet, dass auch die Integrationen in Ausbildung erstmalig seit 2019 nicht gesteigert bzw. gehalten werden konnten.

Beraterisch kann jedoch auch in der Jugendberufsagentur auf ein erfolgreiches Jahr zurückgeblickt werden, in dem nicht nur die Herausforderung gemeistert wurde, innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums eine große Anzahl an Erstberatungen oftmals in ukrainischer, russischer oder englischer Sprache durchzuführen, sondern gleichzeitig neue (digitale) Informationsformate, die Videokommunikation und die Online-Terminbuchung für alle Partner der Jugendberufsagentur zu etablieren.

2.4 Weiterentwicklung unserer Organisation sowie Dienstleistungen

Jugendberufsagentur

Am 23.09.2022 feierte die Jugendberufsagentur Hamburg ihr zehnjähriges Bestehen, zu welchem auch Bundeskanzler Olaf Scholz und der erste Bürgermeister, Dr. Peter Tschentscher, es sich nicht nehmen ließen zu gratulieren. Man konnte auf viele erfolgreiche (Entwicklungs-)Jahre in der Jugendberufsagentur Hamburg zurückblicken und stolz sein auf das, was in dieser Zeit erreicht werden konnte.



Trotz dieses Erfolges und der Angebotserweiterung durch die Digitalisierung und erweiterte Marketingmöglichkeiten durch Social-Media sind in den letzten Jahren an unterschiedlichen Stellen in der Jugendberufsagentur (JBA) Handlungsbedarfe erkannt worden, die in 2022 in ihrer Gesamtheit zu der Entscheidung geführt haben, dass die Jugendberufsagentur Hamburg „neu gedacht“ werden muss.

Von der strategischen Ausrichtung über den organisatorischen sowie strukturellen Aufbau bis hin zum Angebotsportfolio inklusive Dienstleistungsversprechen soll die Jugendberufsagentur neu und zukunftsweisend aufgestellt werden, um auch in weiteren 10 Jahren noch der „Leuchtturm“ unter den Jugendberufsagenturen sein zu können.

Mit der Unterstützung bei diesem bedeutsamen Weiterentwicklungsprozess wurde ein Team von Organisationsberatern der gfa | public GmbH beauftragt, welches mit seiner Expertise aus dem öffentlichen Sektor beratend zu Seite steht und den Prozess strukturiert. Der entsprechende Vergabeprozess wurde im Sommer 2022 federführend durch die Sozialbehörde durchgeführt und im Oktober 2022 konnte das Team von gfa | public im Rahmen einer Auftaktveranstaltung mit dem Koordinierungsausschuss und der operativen Steuerungsgruppe der Jugendberufsagentur seiner Arbeit aufnehmen.

Die im Rahmen der direkt anschließenden Explorationsphase gewonnenen Erkenntnisse wurden durch gfa | public Anfang Dezember nicht nur mit den beiden vorgenannten Gremien der Jugendberufsagentur geteilt, sondern auch mit allen Mitarbeitenden im Rahmen einer Veranstaltung in der Medienschule. Durch die Einbindung der Mitarbeitenden sowohl im Rahmen dieser Veranstaltung also auch in den zum Jahreswechsel gebildeten Arbeitsgruppen soll die vorhandene Expertise bestmöglich genutzt und eine hohe Akzeptanz der Ergebnisse erreicht werden.

Ausblick: Die Arbeitsgruppenphase der Weiterentwicklung der Jugendberufsagentur wird bis Ende Mai 2023 abgeschlossen sein. Ziel ist, dass 2023 ein neues Rahmen-Soll-Konzept für die JBA der Zukunft vorliegt, welches idealerweise direkt im Anschluss in die Umsetzungs- bzw. Realisierungsphase übergeht. Man darf gespannt sein!

2.5 Zusammenarbeit mit den Beratungsstellen

Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) hat im Jahr 2022 die Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartner:innen weiter ausgebaut und gestärkt. Dabei wird das Ziel verfolgt, durch eine verstärkte Zusammenarbeit sicherzustellen, dass die Kund:innen umfassend beraten und bei der Klärung ihrer Anliegen ausreichend unterstützt werden. Zu den Netzwerkpartner:innen gehören auch die zahlreichen in der Freien und Hansestadt Hamburg ansässigen (Sozial-) Beratungsstellen.

Die Beratungsstellen sind wichtige Anlaufstellen für Kund:innen, die für Behördengänge Beistand benötigen. So bietet die hamburger arbeit GmbH in enger vorheriger Abstimmung mit den Mitarbeitenden von JC t.a.h in 15 Jobcenter-Standorten den Kund:innen eine zusätzliche, flankierende Beratung und Unterstützung bei der Bewältigung der vielfältigen persönlichen Problemlagen (z. B. bei finanziellen Problemen, Wohnraumproblemen, Fragen zur Rente, Situation der physischen und psychischen Stabilität, Umgang mit Behörden, Antragstellung und Briefwechsel zu weiteren sozialen Leistungen, Fragen zur Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen) an und stellt in der Folge häufig den notwendigen Erstkontakt zu weiteren Netzwerkpartner:innen und kommunalen Angeboten her.

JC t.a.h hat darüber hinaus in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartner:innen des Projektes „Gesundheitsförderung für Erwerbslose und andere sozial benachteiligte Menschen“ sowohl die interne Zusammenarbeit, aber insbesondere auch die mit dem Projekt verbundenen Angebote für die Kund:innen stetig weiterentwickelt.

Im Rahmen des benannten Projekts zur Gesundheitsförderung werden insbesondere niederschwellige, stadtteilorientierte Ansprachen und Zugangswege mit dem Ziel angeboten, die Erreichbarkeit der Zielgruppen für Präventionsangebote zu erhöhen. Die konkrete Umsetzung des Projektes erfolgt durch die hamburger arbeit GmbH, die an insgesamt vier Beratungsstandorten in Hamburg in enger Kooperation mit den jeweils stadtteilbezogenen Standorten von JC t.a.h die sogenannte „Gesundheitsberatung“ anbietet und durchführt.

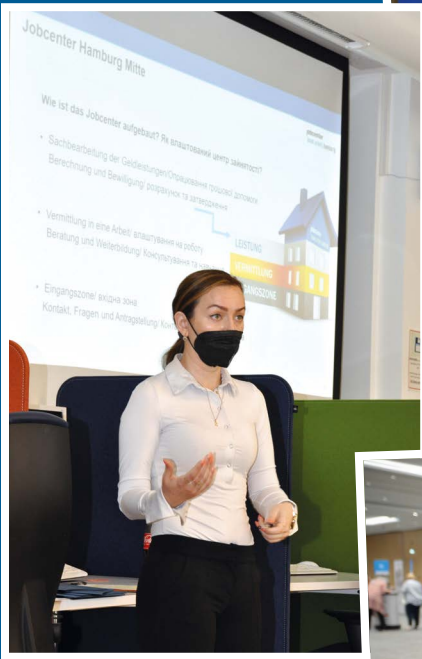
Die im Laufe der Jahre gewachsene, regelmäßige und vertrauensvolle Zusammenarbeit der Projektpartner stellte bei der Umsetzung der Gesundheitsförderung einen großen Gewinn dar. Auf kurzen Wegen werden neue Ideen und Ansätze der Präventionsangebote in institutionalisierten Steuerungsrunden ausgetauscht und auf den Weg gebracht.

JC t.a.h beabsichtigt daher, auch in dieser Kooperation die bestehende konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit in den unterschiedlichen Austauschformaten fortzuführen, zu intensivieren und sie gegebenenfalls jederzeit den aktuellen Gegebenheiten projektorientiert anzupassen.

Für den Ausbau einer guten Zusammenarbeit haben regelmäßige Austauschformate sowohl auf zentraler Ebene, als auch in den Bezirken auf Standortebene stattgefunden. Die Zentrale von JC t.a.h führte Gespräche mit Vertreter:innen der Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege Hamburg e.V. und mit Vertreterinnen der Beratungsstellen für Migrant:innen.

Die Standorte von JC t.a.h haben mit über 70 in Hamburg ansässigen Beratungsstellen/Zweigstellen Kontakt gehalten. Die Standorte sind in der Gestaltung der Umsetzung frei. Insofern konnte flexibel auf die Bedarfe und Anfragen der einzelnen Beratungsstellen reagiert werden.

Ein wichtiger Bestandteil der Gespräche war es, die Kontaktmöglichkeiten für Einzelfallanfragen aufzuzeigen. Ziel war es unter anderem, bestehende Strukturen zu verstetigen sowie Absprachen zu tätigen, um bei „schwierigen Fällen“ kurze Wege nutzen und somit schnell Lösungen herbeiführen zu können. Die Kontakte werden auch für das nächste Jahr fortgeführt und die Zusammenarbeit dadurch intensiviert.





2.6 Zusammenarbeit mit Bildungsträgern – Bildungsmesse 2022

„Markt der Möglichkeiten“

Die vierte große Weiterbildungsmesse von Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) fand am 25. August 2022 im neu eröffneten Congress Center Hamburg (CCH) statt.

Über 60 Bildungsträger präsentierten ihre umfangreichen Angebote. Ein Fokus lag dabei auf der Interaktivität: Die Besucher:innen konnten Virtual Reality-Brillen, Fahrsimulatoren, einen Schweißsimulator sowie einen innovativen digitalen Learn-Space mit Avataren selbst ausprobieren und erleben. Auch kostenlose Profi-Bewerbungsfotos wurden erstellt, professionelles Styling inklusive.

Trotz Pandemie und Außentemperaturen von knapp 30 Grad konnten insgesamt 1.600 Besucher:innen im CCH begrüßt werden.

Dr. Melanie Leonhard, damalige Sozialsenatorin, und Michael Thomas Fröhlich, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein (UV Nord) sowie zu diesem Zeitpunkt Vorsitzender des Zentralen Beirats von JC t.a.h, konnten sich bei einem Rundgang persönlich ein Bild von dem breiten Angebot des Hamburger Bildungsträgermarktes machen. Informationen und Interaktionen gab es u. a. in den Bereichen Gesundheit, Kranken- und Altenpflege, Soziales und Pädagogik, Logistik, Lager- und Materialwirtschaft, Medien und IT, Handwerk, Sicherheit, Gastgewerbe und Küche sowie Büro und Verwaltung. Das Hamburg Welcome Center, der erste Kontakt für zugewanderte Fach- und Führungskräfte, beriet gemeinsam mit der Zentralen Anlaufstelle Anerkennung (ZAA) zur Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikationen und Abschlüsse.

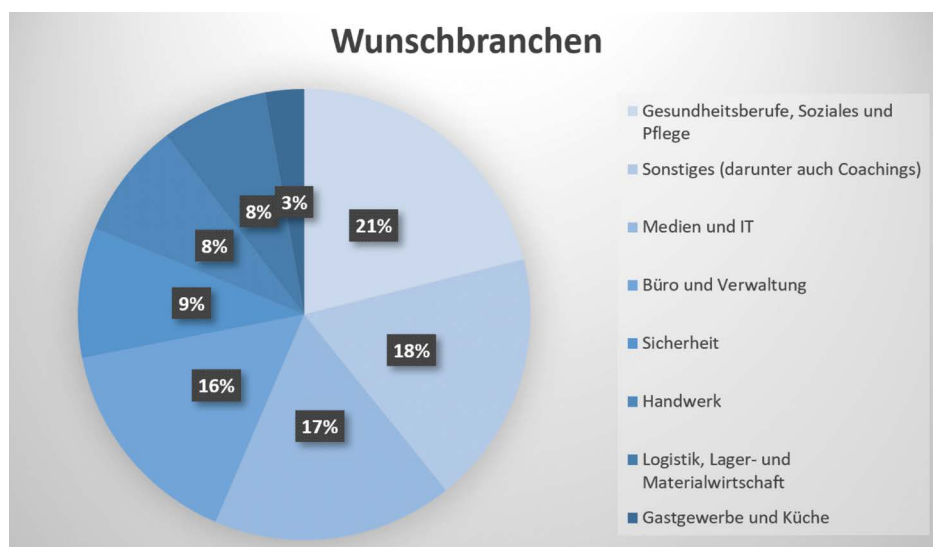
Dr. Melanie Leonhard betonte die Bedeutung der Weiterbildung: „Das Hamburger Jobcenter leistet mit dieser Messe einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Insbesondere das Potenzial von Menschen, die schon lange Zeit arbeitslos sind, wollen wir heben. Der Markt der Möglichkeiten ist dafür eine ideale Plattform“.

Michael Thomas Fröhlich schloss sich den Aussagen von Dr. Melanie Leonhard auch aus Sicht der Unternehmer an: „Diese Messe zeugt von der Leistungsfähigkeit unseres Hamburger Jobcenters. Mit herausragendem Engagement und Sachverstand wird hier die Weiterbildung ins Werk gesetzt. Wir müssen alle Potenziale heben zum Wohle unserer Wirtschaft und der Menschen in unserer Stadt. Die Weiterbildung ist einer der wichtigsten Schlüssel zu mehr Fachkräften und zu mehr Arbeitskräften allgemein. Noch nie waren die Chancen auf dem Arbeitsmarkt so gut wie heute“.

Die Kund:innen in Hamburg sind vielfältig und JC t.a.h ist es auch. Das spiegelte sich am Messtag ganz besonders wieder. Am Empfang und an vier eigenen Beratungsständen standen den Besucher:innen mehr als 90 Kolleg:innen mit Rat

und Tat in 17 verschiedenen Sprachen zur Seite: neben Deutsch auch in Englisch, Spanisch, Französisch, Türkisch, Dari, Arabisch, Ukrainisch, Russisch, Kroatisch, Bosnisch, Serbisch, Polnisch, Portugiesisch, Estnisch, Twi und Fanti.

Weiterbildungswünsche konnten handschriftlich oder mithilfe eines Digitaltools von den Besucher:innen abgegeben und im Anschluss an ihre Integrationsfachkraft übermittelt werden. Insgesamt haben auf diesen beiden Wegen 627 Besucher:innen ihre Weiterbildungswünsche mit folgenden Branchenschwerpunkten eingereicht:



Der Stand für Bewerbungsfotos, inklusive Styling und Stilberatung war wie auch schon bei der letzten großen Veranstaltung in 2019 erneut stark frequentiert. 230 Besucher:innen verließen die Messe mit professionellen Bewerbungsfotos – dieses Mal auch in digitaler Form.

Der Abbau von Bürokratie kann auch direkt auf der Messefläche funktionieren. Das bewiesen unsere Kolleg:innen aus dem Integrationsleistungs-Center. Sie nahmen Anträge für die Bewerbungsfotos direkt am Veranstaltungstag entgegen und erledigten die Abrechnungsmodalitäten sofort.

Die Kolleg:innen aus dem Team Innovation und Digitalisierung haben die zur Verfügung stehenden eServices beworben und diese vor Ort mit den Besucher:innen gemeinsam ausprobiert.

Auch zum Thema passende Kinderbetreuung konnten Eltern zum Bundesprogramm „Kita-Einstieg: Brücken bauen in frühe Bildung“ umfassend beraten werden. Und nicht nur das: Eltern konnten ihre Kinder bei der Kinderbetreuung vor Ort abgeben und sich beim Messerundgang voll und ganz auf die breite Angebotspalette konzentrieren.

Viele Gäste teilten mit, dass Sie eine gewinnbringende und gut organisierte Veranstaltung besuchen konnten und auch das Feedback der Ausstellenden fiel sehr positiv aus. 97 Prozent der befragten Aussteller:innen gaben an, mit der Anzahl und der Qualität der Gespräche zufrieden gewesen zu sein. 89 Prozent von ihnen schätzten ein, dass die Besucher:innen ein großes Interesse an beruflicher Weiterbildung gehabt haben. Mit vielen sehr guten Erfahrungen aus dem „Markt der Möglichkeiten 2022“ geht es bereits jetzt in die Vorbereitung der nächsten Auflage in 2024.

Neben der vierten großen Weiterbildungsmesse von JC t.a.h fanden zusätzlich auch in 2022 zahlreiche, durch die Standorte von JC t.a.h organisierte regionale Bildungsmessen und Arbeitgeberveranstaltungen an unterschiedlichen Veranstaltungsorten statt.



Nicht zu verfehlen:
Luftballons weisen den Interessierten den Weg ins CCH.



Premiere für digitale Weiterbildungswünsche: Gäste nutzen dieses Angebot gern.



Eine tolle Teamleistung im Kulturpalast erbrachten die Kolleg:innen vom Standort Billstedt bei der Quartiersmesse. Bildungsträger und Arbeitgeber stellten dort zahlreiche Angebote vor.

„Das Jobcenter team.arbeit.hamburg ist 2022 mit unerwarteten Herausforderungen – ich nenne nur das Stichwort ‚Ukraine-Krieg‘ – konfrontiert worden. Jedoch auch in dieser sehr schwierigen Lage haben die Mitarbeiter:innen eindrucksvoll ihr großes Engagement und ihre Professionalität unter Beweis gestellt. Denn sie haben nicht nur die ukrainischen Schutzsuchenden vorbildlich begleitet. Sie konnten darüber hinaus auch 2022 wieder vielen hilfebedürftigen Menschen in Hamburg neue und ermutigende Perspektiven durch ihre zahlreichen Leistungs-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote eröffnen.

Dafür allen ein herzliches Dankeschön!“

Foto: Handelskammer Hamburg/Oliver Vorberg



Dr. Malte Heyne
Hauptgeschäftsführer, Handelskammer Hamburg

„Mit Blick auf 2022 möchte ich mich besonders für die fruchtbare Zusammenarbeit mit unserer Anerkennungsstelle bedanken. Hand-in-Hand begleiten wir ausländische Arbeitskräfte bis zur vollwertigen Gleichwertigkeit ihrer Berufsabschlüsse. Ohne das gezielte und konsequente Verweisen handwerklich versierter Menschen an unsere Anpassungsqualifizierungsexperten bliebe wertvolles Fachkräftepotenzial für den Arbeitsmarkt unentdeckt und eine gute berufliche Zukunftsperspektive für die Menschen selbst häufig unerkannt.“



Markus Biercher
Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit

„Bis 2035 fehlen Hamburg rund 133.000 Fachkräfte. Die Wirtschaft steht vor der großen Herausforderung, diese Lücke in den kommenden Jahren durch Qualifizierung zu schließen. Für die Handelskammer ist das Jobcenter team.arbeit.hamburg dabei ein wichtiger Partner. In der Jugendberufsagentur, bei der Weiterbildung Arbeitsuchender und bei der Integration ausländischer Fachkräfte leisten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters einen zentralen Beitrag.“



Hjalmar Stemmann
Präsident der Handwerkskammer Hamburg

3. QUALITÄT UNSERER ARBEIT

3.1 Kundenzufriedenheit und Kundenfeedbackveranstaltungen

Kundenbefragungen stellen für Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) seit vielen Jahren ein wichtiges Instrument dar, um die Zufriedenheit der Kund:innen mit der Dienstleistungsqualität und Kundenorientierung zu messen. Im Jahr 2022 wurden parallel zur bundesweiten Kundenbefragung u. a. zwei auf Hamburg zugeschnittene Befragungen durchgeführt, die es ermöglichten, Potentiale der digitalen Angebote auf der Website von JC t.a.h sowie den Erfolg der Einführung des Bürgergeldes abzubilden.

Bundesweite Kundenbefragung

Das Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen (ZKM) der Bundesagentur für Arbeit erhebt regelmäßig, anhand bundesweit durchgeführter Befragungen, die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden mit ihrem Jobcenter. Durch einen externen Dienstleister werden pro Halbjahr und Jobcenter 100 Kund:innen in telefonischen Interviews zu Service- und Dienstleistungsangeboten sowie zu den Prozessabläufen befragt. Das Gesamtergebnis der Befragung wird anschließend über den sogenannten Kundenzufriedenheitsindex (KZI) als Schulnote abgebildet.

Mit einem KZI von 2,14 erhält JC t.a.h auch in 2022 insgesamt wieder eine gute Bewertung und konnte den Wert im Vergleich zum Vorjahr geringfügig ausbauen.

Bei einem Vergleich von übergeordneten Frageschwerpunkten der Jahre 2021 und 2022 ist darüber hinaus ebenfalls ein positiver Verlauf für JC t.a.h zu beobachten. Die Bewertung der Beratung insgesamt konnte mit 2,16 auf gutem Niveau gehalten werden. Die Vermittlung wurde mit einer Note von 2,43 bewertet und verbesserte sich somit im Vergleich zum Vorjahr um 0,04 Punkte. Auch die Bewertung der Bearbeitung der Geldleistungen konnte sich von 2,23 auf 2,20 verbessern. Die Mitarbeiter:innen von JC t.a.h erhielten wie im Vorjahr mit 2,19 eine gute Benotung durch die Kund:innen. Bei den Rahmenbedingungen insgesamt konnte mit der Note 1,82 ebenfalls eine leichte Erhöhung der Zufriedenheit festgestellt werden.

Mit Blick auf die Verlaufsbeurteilung der Ergebnisse im Zeitraum 2015 bis 2022 befinden sich die Bewertungen durch die Kund:innen auf einem guten und stabilen Niveau.

Telefonische Kundenzufriedenheitsbefragung zur Einführung des Bürgergeldes

Um die Entwicklung der Kundenzufriedenheit im zeitlichen Verlauf der Bürgergeld-Einführung abbilden zu können, hat das Service Center von Jobcenter team.arbeit.hamburg im Dezember 2022 die erste von drei avisierten telefonischen Befragungen mit 101 Kund:innen durchgeführt.

Als Antworten auf 12 geschlossene Fragen konnten unsere Kund:innen Schulnoten vergeben. Hierbei wurde die Freundlichkeit der Ansprechpartner:innen mit einer Note von 1,85 am besten bewertet. Potentiale wurden im Bereich der Online-Angebote festgestellt, die mit einer Note von 2,98 bewertet wurden.

Auf die offene Frage „Welche Erwartungen oder Hoffnungen verbinden Sie mit dem Bürgergeld?“, wünschte sich eine Mehrheit der Befragten eine Erhöhung der Leistung sowie eine finanzielle Besserstellung, insbesondere für Kinder. Darüber hinaus wurden eine vereinfachte Antragsstellung, eine schnellere Bearbeitung und eine individuellere Beratung als Wünsche genannt.

Durch weitere lokale Befragungen im Juli und Dezember 2023 soll die Entwicklung der Zufriedenheit im Verlauf aufgezeigt werden.

Weitere Aktivitäten

Neben der bundesweiten Kundenbefragung nutzte Jobcenter team.arbeit.hamburg auch für das Jahr 2022 weitere Möglichkeiten, um die Zufriedenheit der Kund:innen zu erfassen und wichtiges Feedback von ihnen zu erhalten. So wurden dezentral organisierte Kundenfeedback-Veranstaltungen durch einzelne Standorte durchgeführt, die einen direkten Austausch zwischen dem jeweiligen Jobcenter-Standort und dessen Kund:innen ermöglichten.

Darüber hinaus erfolgte im März 2022 über die Website von JC t.a.h eine Umfrage zum Thema „Digitale Angebote“. Es konnte festgestellt werden, dass das digitale Angebot vielfältig genutzt wird. So war für knapp 50 % der Teilnehmenden die Website die erste Anlaufstelle für leistungsrechtliche Fragen. Die Einführung des von den Interviewten häufig gewünschten Kontaktformulars – des sogenannten KontaktCenters – ist für das erste Quartal 2023 vorgesehen und ergänzt so die digitalen Angebote der Website.

Für das Jahr 2023 ist die Ausarbeitung eines übergeordneten Leitfadens bei JC t.a.h geplant. Hiermit soll die Handlungssicherheit im Bereich Kundenzufriedenheit für alle Beteiligten gesteigert werden.

Mit Blick auf die bundesweit durchgeführte Befragung des ZKM wird ab 2023 für die Umsetzung der Erhebungen ein neues, modulares Konzept eingesetzt, welches in 2022 pilotiert wurde. Hiermit soll die Kundenperspektive zur Dienstleistungsqualität in den Jobcentern passgenauer für die unterschiedlichen Interessengruppen angeboten werden. Die Grundlage des Fragebogens ist ein Basismodul, welches um weitere, fakultative Module ergänzt werden kann.

3.2 Kundenreaktionsmanagement

Lob, Anregungen und Beschwerden von Kund:innen sind bei Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) ausdrücklich erwünscht. Wir verstehen diese Rückmeldungen als eine Chance, uns verbessern zu können. Sie liefern uns wichtige Informationen zur Kundenzufriedenheit und zur Qualität unserer Dienstleistungen.

Für Hamburgerinnen und Hamburger, die auf Unterstützung von JC t.a.h angewiesen sind, sind unsere Mitarbeitenden in den Standorten die ersten Ansprechpersonen. Sollten Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit aufkommen, ist es unser Anspruch, diese bestmöglich zu lösen. Wir bitten unsere Kund:innen, uns direkt anzusprechen. Viele Probleme lassen sich in einem persönlichen Gespräch oft unmittelbar lösen. Können Schwierigkeiten nicht direkt vor Ort im Standort geklärt werden, steht den Kund:innen das zentrale Kundenreaktionsmanagement zur Verfügung. Das Kundenreaktionsmanagement verspricht, jede Beschwerde umfassend zu prüfen und den Kund:innen in angemessener Zeit eine individuelle Rückmeldung zu geben. Ist die Beschwerde berechtigt, wird die zu beanstandende Entscheidung abgeändert. Bei der Rückmeldung wird besonders auf eine verständliche und kundenfreundliche Formulierung geachtet, um das Verständnis und die Akzeptanz auf Kundenseite zu erhöhen.

Im Jahr 2021 wurde das Konzept zum Kundenreaktionsmanagement umfassend überarbeitet und JC t.a.h hat den Kontakt zu den in der Freien und Hansestadt Hamburg ansässigen Sozialberatungsstellen gesucht, um einen möglichst niedrigschwelligen Zugang der Kund:innen zum Kundenreaktionsmanagement zu fördern. Auf der Grundlage dieses überarbeiteten Konzepts gingen im Jahr 2022 insgesamt 1.217 Kundenanliegen (Vorjahr 1.014 Kundenanliegen) ein. Dies ist ein Anstieg von 20,01 % im Vergleich zum Vorjahr. Als einen Grund für diesen Anstieg sieht JC t.a.h auch den niedrigschwelligen Zugang sowie die im Jahr 2021 erfolgte Verteilung von Flyern in den Sozialberatungsstellen, so dass die Maßnahmen aus dem Jahr 2021 als erfolgreich eingeordnet werden können.

Von den 1.217 Anliegen hatten 1.173 einen Beschwerdeinhalt, 20 enthielten eine Anregung und in 24 Fällen wurde ein Lob ausgesprochen. Bei den Anliegen mit Beschwerdeinhalt handelte es sich um 1.085 Anliegen aus Beschwerden, die auch die Eingaben an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie an die Hamburgische Bürgerschaft umfassen, sechs Anliegen aus an den Deutschen Bundestag gerichtete Petitionen, 30 Anliegen aus Folgeaktionen und 52 Anliegen aus Dienstaufsichtsbeschwerden.

Die Anzahl der im Jahr 2022 an JC t.a.h herangetragenen Beschwerdeanliegen (1.173) befinden sich im Vergleich zum Vorjahr (976) auf einem ansteigenden Niveau. Ebenso ist der Anteil der Anliegen mit einem begründeten Beschwerdeinhalt (253) im Vergleich zum Vorjahr (194) angestiegen. Dies ist ein Anstieg um 30,41 %. Der inhaltliche Schwerpunkt bei den begründeten Beschwerdeanliegen lag, wie in den Vorjahren, bei der Gewährung der Regelbedarfe und dort insbesondere bei der Bearbeitung (d. h. der Dauer der Bearbeitung und Anforderung von Unterlagen). Auch hier konnte JC t.a.h einen Anstieg verzeichnen (75 begründete Anliegen im Jahr 2022, 60 begründete Anliegen im Jahr 2021).

JC t.a.h hat festgestellt, dass dieser Anstieg insbesondere in der zweiten Jahreshälfte erfolgte (101 begründete Anliegen in der ersten Jahreshälfte und 152 begründete Anliegen in der zweiten Jahreshälfte). Dies führt JC t.a.h auf eine erhebliche Mehrbelastung aufgrund der Leistungsanträge von Schutzsuchenden aus der Ukraine zurück.

Aufgrund der Vielzahl an Leistungsanträgen, den besonderen familiären Konstellationen, der Sprachbarriere, der nicht übersetzten Dokumente sowie der intensiven Betreuung der Schutzsuchenden entstand eine erhebliche Arbeitsbelastung für die einzelnen Mitarbeitenden in den Standorten von JC t.a.h. Darüber hinaus führte der zügige Wechsel der Schutzsuchenden von den Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz hin zu den Leistungen nach dem SGB II zu bislang noch nicht bekannten rechtlichen Problemstellungen. JC t.a.h hat dem durch die schnelle Erstellung von neuen Fachanweisungen und Arbeitshilfen, der engen Zusammenarbeit mit den einzelnen Bezirksverwaltungen sowie einem FAQ zu den häufigsten Problemen in Bezug auf die Leistungsanträge von Schutzsuchenden aus der Ukraine entgegengewirkt. Allerdings ließen sich aufgrund der geringen Vorlaufzeit sowie der Unplanbarkeit der Mehrbelastung nicht alle Problemstellungen zeitnah beseitigen.

3.3 Prozessqualität und Qualitätssicherung

Das Zielsystem im Rechtskreis SGB II weist mehrere Kennzahlen zur Beobachtung der Prozesse aus. Bei Jobcenter team.arbeit.hamburg stehen drei Kennzahlenblöcke besonders im Fokus:

- Die Kennzahl zur **Beratungsaktivität** gibt Aufschluss über die Dauer seit der letzten Beratung und die Anzahl qualifizierter Beratungsgespräche, die mit zur Arbeitsvermittlung angemeldeten Personen im Rechtskreis SGB II bis zum jeweiligen Messzeitpunkt (Stichtag) geführt werden,
- die Kennzahl zum **Neukundenprozessen** bildet die Dauer bis zur vermittelrischen Erstberatung mit Profiling von Neukund:innen ab,
- zudem wird über die Kennzahl zum **Absolventenmanagement** nachgehalten, wann Kund:innen nach Abschluss von Fördermaßnahmen zur weiteren Integrationsstrategie beraten werden.

Zur Unterstützung und qualitativen Optimierung werden zusätzlich in den operativen Einheiten Fachaufsichten durchgeführt, um die Qualität in der Aufgabenerledigung sicherzustellen. Dabei werden die Fachaufsichtsbetrachtungen auch unterjährig an die wechselnden Risiken angepasst.

Nur wenn diese Prozesse funktionieren, sind langfristig exzellente Ergebnisse realisierbar und optimierbar. Messbar wird der langfristige Erfolg anhand der Kennzahlenbetrachtung zur nachhaltigen Integration, kontinuierlichen Beschäftigung und bedarfsdeckenden Integration.

Aufgrund der Kriegssituation in der Ukraine sind im Jahr 2022 zahlreiche Kund:innen neu in den SGB II Leistungsbezug hinzugekommen. Ein besonderes Augenmerk liegt daher darauf, hier zeitnah die richtigen Maßnahmen zu ergreifen, um den Neukund:innen bedarfsgerecht Unterstützung anzubieten.

Das SGB II räumt dem Dienstleistungsgedanken in der Arbeitsvermittlung einen hohen Stellenwert ein. Dies zeigt sich – im Ausblick – auch an den Veränderungen durch die Einführung des Bürgergeldes im Jahr 2023.

3.4 Etablierung Qualitätsmanagement und EFQM

Jobcenter team.arbeit.hamburg investiert in EFQM-Know-How

Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) nutzt das EFQM-Modell²⁶, um die Organisation den zukünftigen Rahmenbedingungen, wie demographische Entwicklung, Digitalisierung und Migration, anzupassen und nachhaltig einen Nutzen für die Gesellschaft zu schaffen. Hierdurch können wir die Bedürfnisse unserer Kund:innen sowie allen weiteren Interessensgruppen von JC t.a.h in den Mittelpunkt stellen und für alle Parteien einen Mehrwert schaffen.

Fortbildungen zum EFQM-Modell sind seit 2022 fester Bestandteil des jährlichen Qualifizierungsplans, um das Qualitätsmanagementwissen weiterzugeben und aktuell zu halten. Das Grundlagentraining EFQM wurde 2022 von weiteren 17 Mitarbeitenden wahrgenommen. Darüber hinaus haben sieben Mitarbeitende eine Ausbildung zum/zur Assessor:in absolviert. Dies befähigt unsere Organisation dazu, externe Assessments durchzuführen und daraus gegebenenfalls auch Handlungsbedarfe oder Entwicklungspotentiale für JC t.a.h abzuleiten.

²⁶ European Foundation for Quality Management, <https://efqm.org/de>.

Recognised for Excellence (R4E) und Ludwig-Erhard-Preis 2022 in Bronze

Um JC t.a.h auch für die Zukunft gut aufzustellen und die Organisationstransformation voranzutreiben, haben wir uns erneut einem externen Anerkennungsverfahren unterzogen und bei der EFQM beworben – Recognised for Excellence (R4E).

Die Vorbereitung für das Assessment begann bereits im Januar 2021. Die durchgehende Einbindung der Mitarbeitenden in den Fachbereichen hatte Priorität. So erhielten ca. 40 Mitarbeitende eine Kurzschulung im EFQM-Modell und haben basierend darauf ihre eigenen Aufgaben und Bereiche nach der EFQM-Vorgehensweise (Vorgehen, Umsetzung, Bewertung und Verbesserung) beleuchtet. Die Sammlung der einzelnen Beiträge diente als Grundlage für die Bewerbung für das R4E-Verfahren. Dieser Prozess hat JC t.a.h als lernende Organisation deutlich vorangebracht. Das Assessment, im Rahmen dessen externe Prüfer den Reifegrad von JC t.a.h feststellen, fand im März 2022 statt. Die externen Assessoren haben JC t.a.h drei Tage lang „beleuchtet“ und im Anschluss ein sehr gutes und konstruktives Feedback gegeben. Die Bewertung mit 427 Punkten hat das selbst gesteckte Ziel von 300 Punkten weit übertroffen. JC t.a.h hat die „Recognised for Excellence“-Auszeichnung der EFQM (4 Sterne nach dem EFQM-Zertifizierungsverfahren) erhalten – ein Meilenstein für unsere Organisation.

Als Anerkennung überzeugender Leistungen im Qualitätsmanagement hat JC t.a.h den Deutschen Excellence Preis im Juni 2022 (Ludwig-Erhard-Preis) in Bronze erhalten. Der Preis wird an Organisationen vergeben, „die deutlich überdurchschnittliche Leistungen zeigen und überzeugend den Excellence-Ansatz umgesetzt haben“.

Der Ludwig-Erhard-Preis wird auf Basis eines intensiven Bewertungsprozesses an Organisationen und Unternehmen vergeben, die sich durch ein ganzheitliches Managementsystem und den nachhaltigen Erfolg ihrer Geschäftstätigkeit auszeichnen.

Die durch die externen Assessor:innen erarbeiteten Verbesserungspotentiale werden fortlaufend durch die Geschäftsführung priorisiert und in die entsprechenden Fachbereiche zur Umsetzung gegeben und in Austauschformaten nachgehalten. So werden wir weiterhin unserem kontinuierlichem Verbesserungsprozess mit Hilfe des EFQM-Modells gerecht.



Verleihung des Ludwig-Erhard-Preises in Bronze am 24.06.2022.

Dirk Heyden: „Unser Hauptanliegen ist es, hilfebedürftige Menschen in Hamburg umfassend und bedarfsgerecht zu unterstützen. Dafür müssen wir zukunftsfähig aufgestellt sein und brauchen klare Prozesse und Standards sowie ein hochmotiviertes und qualifiziertes Team. Der Deutsche Excellence Preis 2022 ist für uns eine Bestätigung und Ansporn, diesen Weg weiterzugehen“.



3.5 Widersprüche / Klagen / einstweiliger Rechtsschutz

Im Berichtsjahr 2022 wurden 15.715 neue Widerspruchsverfahren erfasst. Diesen standen 15.518 abgeschlossene Widerspruchsverfahren gegenüber. Der Bestand an offenen Verfahren lag zum Ende des Berichtszeitraums bei 1.046 Verfahren. Von den 15.518 abschließend bearbeiteten Widerspruchsverfahren wurde 6.084 Widersprüche ganz oder teilweise stattgegeben. In 2.680 Verfahren lag die Ursache für die erfolgte Stattgabe in einer fehlerhaften Rechtsanwendung oder einer unzureichenden Sachverhaltsaufklärung. Die Quote dieser vermeidbaren Stattgaben an allen abschließend bearbeiteten Widerspruchsverfahren lag somit bei 17,27 %.

Im Jahresverlauf 2022 wurden insgesamt 1.788 neue Klageverfahren erfasst, während 2.156 Verfahren abschließend bearbeitet wurden. Hiervon endeten 1.481 Verfahren zugunsten von Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h). Die Erfolgsquote von JC t.a.h lag somit bei 68,7 %.

Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr 2022 insgesamt 1.105 Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes erfasst. Im gleichen Zeitraum konnten 1.063 Verfahren abgeschlossen werden. Hiervon endeten 709 Verfahren zugunsten von JC t.a.h. Die Erfolgsquote von JC t.a.h lag somit bei 66,7 %.

Der im Vorjahr festgestellte deutliche Rückgang der Eingangszahlen bei allen drei Verfahrensarten wurde im Berichtszeitraum nicht fortgesetzt. Dies ist auch als Folge der Entspannung der pandemischen Situation zu sehen. Vor allem hinsichtlich des Personenkreises mit Einkommen aus einer selbständigen Erwerbstätigkeit war eine deutliche Änderung der Rahmenbedingungen gegeben, die Ablehnungs-, Aufhebungs- und Erstattungsbescheide und daraus resultierende Rechtsmittelfahren zur Folge hatte. Der Neueingang bei den Widerspruchsverfahren bewegte sich mit einem Rückgang um lediglich 2,4 % nahezu auf dem Vorjahresniveau. Die Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes lagen sogar exakt auf dem Vorjahresniveau. Lediglich bei den Klageverfahren konnte ein deutlicher Rückgang der Eingangszahlen gegenüber dem Vorjahr um 16,6 % verzeichnet werden. Dies ist die erwartete Folge des Rückgangs an erhobenen Widersprüchen in der Pandemiezeit, da Klageverfahren grundsätzlich nur aus abgeschlossenen Widerspruchsverfahren resultieren können.

Das Engagement unserer Mitarbeitenden macht uns stolz, ihre Führungscrew sein zu dürfen!



Von links nach rechts: Oliver H. Weiße, Babett Blindert, Sören Schülke, Cathrin Bröcker, Dirk Heyden, Britta Stuhlmacher und Thomas Steiger.

4. ZIELE UND ZIELERREICHUNG

Wie in den Vorjahren haben beide Träger für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich eine Zielvereinbarung für das Jahr 2022 mit der Geschäftsführung von Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) abgeschlossen.

Es wurde damit zum Ausdruck gebracht, dass JC t.a.h – trotz der sich weiter abzeichnenden pandemischen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt – ambitionierte Zielstellungen nach besten Kräften verfolgt. Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt aus dem im Februar 2022 begonnenen Krieg in der Ukraine waren zum Zeitpunkt des Abschlusses der Zielvereinbarung noch nicht absehbar, sind jedoch in der Bewertung angemessen zu berücksichtigen.

4.1 Bundesziele

Basierend auf der zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) abgeschlossenen Zielvereinbarung wurden zwischen der Agentur für Arbeit Hamburg und JC t.a.h für das Jahr 2022 drei Steuerungsziele in die Zielvereinbarung aufgenommen, von denen zwei mit konkreten Zielwerten versehen wurden und zum Dritten ein Monitoring vereinbart wurde. Diese drei Ziele stehen nicht unverbunden nebeneinander, sondern wirken wechselseitig aufeinander ein. Auf diese Weise ist die Vermeidung von Fehlsteuerungsanreizen bereits im Zielsystem selbst angelegt.

Die Kennzahlen der drei Steuerungsziele werden durch Ergänzungsgrößen und Analysekenntzahlen flankiert. Qualitätskennzahlen und Kennzahlen zur Prozessqualität dienen der vertieften Analyse der Performance von JC t.a.h. In der Zielnachhaltung werden stets die geplante und die tatsächliche Entwicklung der Ergebnisse verglichen. Dabei wird eine unterjährige Solllinie herangezogen. Zur Zielnachhaltung gehört einerseits die Analyse von Zielabweichungen und deren Ursachen, andererseits (und darauf aufbauend) die Vereinbarung von Steuerungsmaßnahmen, um ggf. eine gefährdete Zielerreichung doch zu realisieren.

Das Zielsystem und die Zielsteuerung waren und sind mehr als Zahlen; sie bilden seit Jahren einen Teil der Leistung und erzielten Wirkungen von JC t.a.h ab. Vor allem waren sie 2022 – und sind es noch – die Grundlage für den hausinternen PDCA-Zyklus:

- P: Was planen wir?
- D: Wie gut gelingt uns die Umsetzung?
- C: Welche Erkenntnisse ziehen wir aus den Ergebnissen?
- A: Was heißt dies für unser künftiges Handeln (Lernen)?

In einem so verstandenen Sinne, helfen JC t.a.h messbare Ergebnisse besser zu werden und die Organisation weiterzuentwickeln. Es ist seit 2022 Führungsaufgabe in jedem Team vor Ort, diesen PDCA-Zyklus gut zu leben und die Ergebnisse im jeweiligen Kontext zu bewerten, um gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen Handlungserfordernisse abzuleiten.

Mit den Steuerungszielen werden die drei folgenden Wirkungsrichtungen angestrebt.

4.1.1 Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit²⁷

Dieses Ziel ist unmittelbar aus dem gesetzlichen Auftrag des SGB II abgeleitet. Zielindikator ist die Integrationsquote (IQ), also das Verhältnis der Integrationen zu den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB). Das Ziel sichert die operative Ausrichtung der Jobcenter auf die Integrationsarbeit und wurde 2022 geschlechterspezifisch geplant und nachgehalten.

Eine Integration liegt vor, wenn ein erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (ELB) eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, eine voll qualifizierende berufliche Ausbildung oder eine selbständige Erwerbstätigkeit aufnimmt.

Für 2022 wurde eine Steigerung der IQ gesamt um 6,3 % (IQ Frauen: + 6,1 % und IQ Männer: + 6,2 %) vereinbart.

²⁷ SGB II-Cockpit, Controllingdaten, Datenstand Dezember 2022 mit 1. Ladestand.

Im Dezember 2022 waren mit 126.422 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten rund 4,3 % weniger im durchschnittlichen Bestand als im Vorjahr. Mit einer Integrationsquote von insgesamt 20,3 %, bei einem Soll von 22,6 %, hat JC t.a.h im Berichtsmonat Dezember 2022 das Jahresziel nicht erreicht. Insgesamt wurden 2.911 Integrationen weniger erzielt, als zur Sollerfüllung notwendig gewesen wären.

Im Berichtsjahr 2022 wurden von JC t.a.h 25.721 Integrationen bewirkt; damit waren es 2.413 Integrationen weniger als im Vorjahr.

65,5 % der 2022 in den 1. Arbeitsmarkt integrierten Kund:innen sind anschließend kontinuierlich in Beschäftigung. JC t.a.h und hat damit den Vorjahreswert um 4,3 % gesteigert.

65.408 und damit 51,7 % aller ELB sind Frauen. Im Vorjahr lag der Anteil der weiblichen ELB bei 50,4 %. Die angestrebte Integrationsquote der Frauen von 17,4 % wurde in 2022 nicht erreicht. Mit einer Integrationsquote von 16,0 % wurde das Soll um 7,6 % unterschritten. Die Anzahl der Integrationen lag bei 10.486 Integrationen und somit 409 Integrationen unter dem Vorjahreswert.

61.013 ELB und somit 48,3 % der ELB sind Männer. Im Vorjahr lag der Anteil bei 49,6 %. Die angestrebte Integrationsquote der Männer von 28,0 % wurde im Berichtsmonat Dezember 2022 ebenfalls verfehlt. Mit einer Integrationsquote von 25,0 % wurde das Soll um 10,7 % verfehlt. Die Anzahl der in den 1. Arbeitsmarkt integrierten Männer lag mit 15.235 Integrationen um 2.004 Integrationen unter dem Vorjahreswert.

Rund ein Viertel der durchschnittlich 22.081 bei JC t.a.h betreuten ELB im Alter von 15 bis unter 25 Jahren konnten 2022 in den 1. Arbeitsmarkt integriert werden. Mit dieser Integrationsquote von 25,1 % lag JC t.a.h im Jahr 2022 um 6,5 % unter dem Vorjahreswert. Darunter erreichten die neun Teams der Jugendberufsagentur (JBA) gemeinsam eine Integrationsquote von 23,4 %. Dieser Wert entspricht einer Senkung der Integrationsquote um 5,9 % ggü. dem Vorjahr.

4.1.2 Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug²⁸

Dieses Ziel wirkt der Entstehung verfestigter Strukturen von Hilfebedürftigkeit entgegen. Es setzt den Anreiz, die Integrationsarbeit auf die Vermeidung von Verbleibrisiken auszurichten. Indikator ist der Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB), also diejenigen Kund:innen von JC t.a.h, die Leistungen in einer Bedarfsgemeinschaft beziehen, erwerbsfähig sind und innerhalb der vergangenen 24 Monate (730 Tage) mindestens 21 Monate (638 Tage) leistungsberechtigt nach dem SGB II waren.²⁹

Für 2022 wurde vereinbart, den Anstieg der Langzeitleistungsbeziehenden auf maximal 3,9 % zu begrenzen. Der Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden konnte 2022 mit durchschnittlich 86.432 Langzeitleistungsbeziehenden um - 2,0 % (absolut: - 1.758) nicht nur im Anstieg begrenzt, sondern tatsächlich reduziert werden.

Die Integrationsquote in Bezug auf die Langzeitleistungsbezieher betrug 15,8 %.

4.1.3 Verringerung der Hilfebedürftigkeit³⁰

Dies ist das übergeordnete gesetzliche Ziel des SGB II. Es wird mit dem Indikator „Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt“ (LLU) nachgehalten. Für diesen Indikator gibt es bundesweit keine quantifizierten Zielwerte, da es sich hierbei um eine bilanzierende und stark exogen bestimmte Größe handelt. Die Zielnachhaltung erfolgt deshalb in Form eines Monitorings.

Die Leistungen zum Lebensunterhalt umfassen die SGB II-Leistungen in Euro, die der Bedarfsgemeinschaft (BG) für ihre Mitglieder als Leistungsanspruch zustehen. Es handelt sich um die Differenz zwischen dem Bedarf und dem anzurechnenden Einkommen. Leistungsminderungen aufgrund eingetretener Sanktionen bleiben unberücksichtigt. Leistungen im Sinne der Kennzahl sind die um das angerechnete Einkommen verminderten Bedarfe. Die Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt setzt sich aus den folgenden, vom Bund finanzierten, Leistungsansprüchen zusammen:

²⁸ ebd.

²⁹ Als Zeit des Nichtleistungsbezugs gilt jede Unterbrechung, die die Hilfebedürftigkeit der gesamten Bedarfsgemeinschaft beendet, zum Beispiel durch Erwirtschaftung von Einkommen oder auch durch Bezug von Leistungen, die einen Leistungsbezug nach dem SGB II ausschließen.

³⁰ ebd.

- Arbeitslosengeld II, Regelleistung (§ 20 SGB II)
- Sozialgeld (§ 23 SGB II)
- Mehrbedarfe (§ 21 SGB II)
- Einmalleistungen (§ 24 Abs. 1 SGB II)

Im Jahr 2022 zahlte JC t.a.h 542.783.322 Euro für Leistungen zum Lebensunterhalt an Hamburger Leistungsbeziehende aus; in der Summe waren das 1,2 %, bzw. 6.627.067 Euro mehr als im Vorjahr.

4.2 Ziele Kooperationsausschuss

Im Kooperationsausschuss, der sich aus Vertreter:innen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH), vertreten durch die Hamburger Sozialbehörde, zusammensetzt, werden jährlich die Schwerpunkte der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik in der Grundsicherung für Arbeitsuchende auf Landesebene nach § 18b Abs. 1 Satz 3 SGB II vereinbart. Die Ziele aus den Vorjahren wurden für 2022 im Wesentlichen fortgeschrieben.

Die im Kooperationsausschuss für Hamburg vereinbarten Schwerpunktthemen für 2022 waren:

- Erstausbildung junger Erwachsener (Ifd. Nr. 01/2022)
- Aktivierung von Langzeitleistungsbeziehenden (Ifd. Nr. 02/2022)
- Entwicklung der Bedarfe für Unterkunft und Heizung (Ifd. Nr. 03/2022)
- Unterstützung von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit mit besonderem Unterstützungsbedarf bei der Integration in Arbeit (Ifd. Nr. 04/2022)
- Unterstützung der geschlechtergerechten Umsetzung in der Zielsteuerung und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Ifd. Nr. 05/2022)

4.2.1 Erstausbildung junger Erwachsener

Aus der zwischen der FHH mit dem BMAS geschlossenen Vereinbarung im Kooperationsausschuss:

„Im Land Hamburg gab es im September 2021 im SGB II 22.306 (Jahresdurchschnittswert) junge Erwachsene im Alter zwischen 25 bis unter 35 Jahren, die keine Berufsausbildung abgeschlossen haben. [...] Vor dem Hintergrund der oben dargestellten Ausgangslage sollen die jungen Erwachsenen im Alter zwischen 25 und unter 35 Jahren ohne berufliche Ausbildung weiterhin in den Mittelpunkt der Arbeit in den Jobcentern rücken. Junge Menschen sollen dazu motiviert werden, eine Aus- oder Weiterbildung zu beginnen, die zu einem Berufsabschluss führt. Bei abschlussorientierten Aus- und Weiterbildungen soll vorrangig eine Vermittlung in betriebliche Maßnahmen angestrebt werden.“

Der Bestand erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (ELB) im Alter zwischen 25 bis unter 35 Jahren sank im Jahresdurchschnitt 2022 in Hamburg um 7,4 % auf 28.083 und reduzierte sich damit um 2.231 Personen. Darunter waren durchschnittlich 73,0 % ohne abgeschlossene Berufsausbildung. 20.511 junge Erwachsene ohne Berufsabschluss bezogen im Jahresdurchschnitt 2022 Leistungen zur Grundsicherung von JC t.a.h also 6,5 % bzw. 1.436 Personen weniger als im Vorjahreszeitraum.³¹

Erstausbildung von jungen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (25 bis < 35 Jahre)

	2021	2022	Veränderung in %
Bestand ELB (VM) im Alter von 25 bis < 35 Jahren	30.314	28.083	- 7,4
darunter: ohne Berufsabschluss	21.947	20.511	- 6,5
Anteil ohne Berufsabschluss	72,4 %	73,0 %	0,9

³¹ Jahresdurchschnittswerte, SGB II-Cockpit Controllingdaten, Stand Dezember 2022 mit 1. Ladestand.

Um junge Erwachsene abschlussorientiert zu qualifizieren, setzte JC t.a.h auch im Jahr 2022 auf betriebliche und schulische Umschulungen, auf die Vorbereitung zur Externenprüfung und die Einstiegsqualifizierung. Hierzu wurden auch zusätzliche Fördermöglichkeiten in den Blick genommen, z. B. die Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen, die für die Aufnahme und den Abschluss einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung sinnvoll und erforderlich sind, betriebliche Umschulungen einschließlich umschulungsbegleitender Hilfen und auch der Erwerb von Teilqualifikationen, die Schritt für Schritt zum Berufsabschluss hinführen können.

Die Weiterbildungsberatung unterstützte 2022 die Kund:innen bei ihren Qualifizierungsbedarfen. In 2022 waren die Eintrittszahlen rückläufig, weil das unmittelbare Förderpotential der Jungerwachsenen zunehmend ausgeschöpft wurde. Ein Großteil der Zielgruppe kann mit Angeboten zum Erwerb des Berufsabschlusses nicht gefördert werden, weil Vermittlungshemmnisse dem entgegenstehen, welche auch durch jahrelange Förderketten nicht soweit beseitigt werden können, dass der Erwerb eines Berufsabschlusses realisierbar wird. Mit einer berufsbezogenen Weiterbildung wurden im Jahr 2022 insgesamt 1.835 jungerwachsene erwerbsfähige Leistungsberechtigte gefördert. Das sind 18,4 % weniger als im Vorjahr. Darunter waren 297 abschlussorientierte Weiterbildungen und damit 19,1 % weniger als im Vorjahr. Außerdem haben 4 erwerbsfähige Leistungsberechtigte dieser Altersgruppe 2022 eine Einstiegsqualifizierung durchlaufen (18 Eintritte in 2021).³² Die Einstiegsqualifizierung stellt für die Jungerwachsenen nur selten das passgenaueste Angebot dar.

4.2.2 Aktivierung von Langzeitleistungsbeziehenden

Aus der zwischen der FHH mit dem BMAS geschlossenen Vereinbarung im Kooperationsausschuss:

„Das BMAS und die Sozialbehörde vereinbaren als Schwerpunkt der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik in der Grundsicherung für Arbeitsuchende auf Landesebene nach § 18b Abs. 1 Satz 3 SGB II für das Jahr 2022, dass

- 1. die erfolgreichen Handlungsansätze zur Förderung von Langzeitleistungsbeziehenden auch unter den Herausforderungen der Corona-Pandemie fortgesetzt werden,*
- 2. die Aktivierungsquote von Langzeitleistungsbezieherinnen und -beziehern weiter in ihrem Verlauf beobachtet und analysiert wird und die Ergebnisse der Analyse genutzt werden, um die Aktivitäten noch besser auf die Bedarfe des lokalen Arbeitsmarktes einerseits und der geförderten Personen andererseits auszurichten,*
- 3. das Instrument der Förderung der beruflichen Weiterbildung dabei – soweit die persönlichen und rechtlichen Voraussetzungen vorliegen – verstärkt für Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieher einzusetzen ist und hierbei auch der Aspekt der Unterstützung beim Erwerb benötigter Grundkompetenzen in ausreichendem Maße berücksichtigt wird,*
- 4. vorhandene Förder- und Unterstützungsangebote für die Gruppe gemeinsam weiterentwickelt werden und ein möglichst niedrigschwelliger und zielgruppengerechter Zugang zur Beratung durch das Jobcenter gewährleistet wird,*
- 5. die Integrationsstrategien ganzheitlich und stärker an den individuellen Bedarfen ausgerichtet sein sollen. Ein entsprechender Schwerpunkt in der Förderung soll verfolgt werden,*
- 6. die Regelinstrumente der §§ 16e und 16i SGB II für arbeitsmarktfernere und sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose und Langzeitleistungsbeziehende – soweit die jeweiligen persönlichen Voraussetzungen vorliegen – genutzt und Beschäftigungsoptionen eröffnet werden und die Inanspruchnahme beobachtet und analysiert wird (Teilnehmende, Arbeitgeber, Branchen, Abbrüche, Coaching etc.). Hierbei werden insbesondere Genderaspekte berücksichtigt, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an der Förderung sicherzustellen. Soweit die Förderung von Arbeitsverträgen ausläuft, ist durch geeignete Strategien betroffenen Personen eine Übergangs- oder Anschlussperspektive anzubieten; konzeptionelle Ansätze hierfür können z. B. aktive Arbeitgeberansprache sein oder ein spezifisches Coaching bzw. die Beratung der (ehemals) Geförderten im Jobcenter.“*

³² Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Auftragsnummer 177235.

Mit 83.883 Langzeitleistungsbeziehenden (VM) und einem Anteil von 66,2 % an allen ELB stellen die Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) im Dezember 2022 die größte Gruppe dar. Die Mehrzahl von Ihnen weist eine nicht markt-nahe Integrationsprognose auf.

Die Integrationsquote der LZB ist 2022 im Jahresdurchschnitt auf 15,8 % (Vorjahr: 15,0 %) gestiegen. Die LZB waren von der pandemiebedingten Arbeitsmarktkrise besonders stark betroffen, dennoch konnte der Bestand LZB im Jahresdurchschnitt 2022 um rund 5,7 % abgebaut werden.

Die Aktivierungsquote der LZB stieg im Jahresdurchschnitt 2022 um 0,4 Prozentpunkte von 7,8 % auf 8,2 %.³³

Aktivierung von Langzeitleistungsbeziehenden	2021	2022	Veränderung in %
Aktivierungsquote LZB	7,8 %	8,2 %	4,9
Bestand Maßnahmeteilnehmende LZB in FbW	1.969	2.026	2,9
Anteil Frauen	49,3 %	50,8 %	3,2
Bestand marktferne LZB	59.142	57.835	- 2,2
Bestand Maßnahmeteilnehmende LZB in TaAM	944	1.108	17,6
Anteil Frauen	37,6 %	39,4 %	4,9

Der Teilnehmerbestand in beruflicher Fort- und Weiterbildung (FbW) von LZB war 2022 mit durchschnittlich 2.026 Teilnehmenden 2,9 % höher als im Vorjahr. Der Frauenanteil in FbW erhöhte sich um 3,2 % von durchschnittlich 49,3 % auf durchschnittlich 50,8 %. Der Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden, welche fern von Markt-nähe und einer leichteren (Re-)Integration in den ersten Arbeitsmarkt sind, verringerte sich im Jahresdurchschnitt 2022 um 1.307 Personen bzw. 2,2 % auf 57.835.³⁴

Der Bestand an LZB in beruflichen Fortbildungen ist 2022 um 2,9 % auf 2.026 absolut gestiegen. Die Förderung der Personengruppe LZB mit Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben und (Wieder-)Eingliederung nach § 16i (TaAM) und § 16e (EVL) SGB II wurde gesteigert; es befanden sich 2022 durchschnittlich 1.275 Teilnehmende in laufenden Maßnahmen, 15,1 % mehr als im Vorjahr.³⁵

JC t.a.h hatte für 2022 geplant, dass weitere 181 langzeitarbeitslose Personen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt mittels EVL nach § 16e SGB II gefördert werden; in 128 Fällen ist dieses Vorhaben gelungen. Zudem sollten 665 langzeitleistungsbeziehende Personen mittels TaAM nach § 16i SGB II unterstützt werden; bis zum Jahresende waren es 641.³⁶

4.2.3 Entwicklung der Bedarfe für Unterkunft und Heizung

Aus der zwischen der FHH mit dem BMAS geschlossenen Vereinbarung im Kooperationsausschuss:

„Wie für 2021 vereinbart, soll auch für 2022 insbesondere die Ergänzungsgröße K1E1 – Veränderung der Summe der Leistungen für Unterkunft und Heizung – in ihrer Entwicklung für das Land Hamburg insbesondere aufgrund der andauernden Corona-Pandemie beobachtet und regelmäßig hinsichtlich der Steuerungsmöglichkeiten analysiert sowie hinsichtlich der Ableitung von möglichen Handlungsoptionen für die kommunale Ebene geprüft werden.“

³³ Jahresdurchschnittswerte, SGB II-Cockpit Controllingdaten, Stand Dezember 2022 mit 1. Datenladestand.

³⁴ ebd.

³⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Teilnehmenden mit der Kostenträgerschaft SGB II, Nürnberg, März 2023, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?submit=Suchen&topic_f=svb-sgbii.

³⁶ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktpolitische Instrumente, Nürnberg, März 2023, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?submit=Suchen&topic_f=svb-sgbii, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiia5/amp-amp/amp-123-0-xlsx.xlsx?blob=publicationFile&v=1>

Bedarfe für Unterkunft und Heizung	2021	2022	Veränderung in %
Ausgaben BfUH in Mio. Euro	635,9	638,2	0,4

Die Ausgaben für die Bedarfe für Unterkunft und Heizung (BfUH) sind im Laufe des Jahres 2022 im Verhältnis zum Jahr 2021 nur gering (0,4 %) auf insgesamt 638,2 Mio. Euro angestiegen. Dies ist größtenteils auf das Abflauen der COVID-19 Pandemie und vor allem auf das Entfallen von weiteren Lockdowns zurückzuführen. Dadurch konnten viele selbstständige Leistungsbeziehende ihre Tätigkeit wieder ausüben und sich aus dem SGB II-Leistungsbezug lösen.

Seit Juni 2022 stagniert die positive Entwicklung. Gründe hierfür liegen in den ersten Auswirkungen des Rechtskreiswechsels der Geflüchteten aus der Ukraine ins SGB II.

Diese Entwicklung korrespondierte 2022 mit der bestehenden Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften im SGB II. Es ist für die Zukunft damit zu rechnen, dass die Gesamtsumme der BfUH für diesen Personenkreis aufgrund des weiter zu erwartenden Zustroms von Geflüchteten steigen wird. Die Kosten für die Leistungen für Bedarfsgemeinschaften ohne Flucht/Asyl sanken von Januar bis Sommer 2022. In den letzten Monaten wurde dieser Rückgang jedoch durch die hohen Verbrauchspreise und auch Neuantragstellung aufgrund der Energiekrise gebremst.

4.2.4 Unterstützung von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit mit besonderem Unterstützungsbedarf bei der Integration in Arbeit

Aus der zwischen der FHH mit dem BMAS geschlossenen Vereinbarung im Kooperationsausschuss:

„Es wurde vereinbart:

- a) Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, insbesondere Geflüchteten, entsprechend ihrer Bedarfe und vorliegenden beruflichen Qualifikationen Unterstützung und die Teilnahme an geeigneten Instrumenten zur Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und dabei eng mit dem Förderangebot des Hamburg Welcome Centers (HWC) zu kooperieren. Dabei soll unter Berücksichtigung der fallindividuellen Vermittlungshemmnisse die Förderquote von ELB mit ausländischer Staatsangehörigkeit sowie insbesondere aus den acht Haupt-Asylherkunftsländern sich an die Förderquote aller ELB sukzessive annähern.*
- b) Hinsichtlich der Maßnahmeteilnahme, wo möglich und sinnvoll, zu prüfen, ob Angebote der allgemeinen und berufsbezogenen Sprachförderung mit anderen Maßnahmen der Qualifizierung und Orientierung (z. B. Anerkennungsmaßnahmen) ergänzt werden können.*
- c) Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, insbesondere Frauen mit Fluchterfahrung entsprechend ihrer Bedarfe an Förderangeboten und Vermittlungsbemühungen zu berücksichtigen, Aktivierungsmaßnahmen zu verstärken und in den Vordergrund zu stellen, mindestens wie es ihrem Anteil an der Gesamtheit der jeweiligen Herkunftsgruppe entspricht.“*

Im Vergleich zu 2021 ist 2022 eine Abnahme um 4,5 % des Kundenbestandes an erwerbsfähigen Leistungsbeziehern aus den acht zugangstärksten, nicht-europäischen Herkunftsländern³⁷ festzustellen. Da bei diesen Kund:innen häufig komplexe Problemlagen, wie nicht ausreichende deutsche Sprachkenntnisse, Wohnungsnot und/oder fehlende Qualifikationen vorliegen, sind weiterhin eine intensive Beratung und Förderangebote notwendig, um den genannten Personenkreis in eine Ausbildung oder in eine abschlussorientierte Maßnahmen zu bringen um so eine erfolgreiche gesellschaftliche, wie auch berufliche dauerhafte Integration zu ermöglichen.

Jobcenter team.arbeit.hamburg betreute 2022 im Jahresdurchschnitt 22.513 erwerbsfähige Leistungsberechtigte aus den acht zugangstärksten, nicht-europäischen Herkunftsländern. Von dieser Kundengruppe konnten 2022 fast ein Viertel (23,4 %) in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden.

³⁷ Syrien, Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Somalia, Pakistan und Nigeria.

Unterstützung von ELB Asyl/Flucht bei der Integration in Arbeit

	2021	2022	Veränderung in %
Bestand ELB (VM) Asyl/Flucht (Jahresdurchschnitt)	23.572	22.513	-4,5
Bestand ELB (VM) Ukraine (Jahresdurchschnitt)	468	5.901	1.160,5
Integrationsquote Asyl/Flucht	24,1 %	23,4 %	-2,7
Integrationsquote Ukraine	13,7 %	12,4 %	-9,5
Aktivierungsquote ELB Asyl/Flucht Frauen ohne §10	8,9 %	9,7 %	9,0
Aktivierungsquote ELB ohne Asyl/Flucht Frauen ohne §10	8,4 %	8,8 %	3,9

Die besonderen Bedarfe geflüchteter Frauen wurden fortlaufend bei den individuellen Förderangeboten und Vermittlungsbemühungen berücksichtigt. Eine besondere Herausforderung ist, Maßnahmeninhalte und Sprachangebote so zu gestalten und mit den Angebotspartnern weiter zu entwickeln, dass der Zugang für geflüchtete Frauen, insbesondere mit Kindern, erleichtert wird.

Die Aktivierungsquote von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Frauen mit Asyl/Flucht-Hintergrund aus den benannten acht Hauptherkunftsländern (ohne § 10 SGB II) hat sich von 2021 auf 2022 um 9 % erhöht.

Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine hat zu einer starken Fluchtbewegung in Europa geführt und auch in Hamburg haben Ukrainer:innen Zuflucht gefunden. Schutzsuchende aus der Ukraine haben mit der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis nach § 24 Aufenthaltsgesetz Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten und können seit dem 1. Juni 2022 Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II beziehen. Zuvor erhielten sie Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz. Mit dem Übergang zu Leistungen nach dem SGB II werden die Schutzsuchenden aus der Ukraine nun auch zunehmend in den Statistiken sichtbar.

Im Berichtsmontat Januar 2022 lag der Kundenbestand an erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden (ELB) mit ukrainischer Staatsangehörigkeit bei JC t.a.h bei 453 Personen und bis Jahresende 2022 ist die Zahl ukrainischer ELB auf über 13.000 deutlich gestiegen.

4.2.5 Unterstützung der geschlechtergerechten Umsetzung in der Zielsteuerung und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Aus der zwischen der FHH mit dem BMAS geschlossenen Vereinbarung im Kooperationsausschuss:

„Das BMAS und das Land Hamburg vereinbaren als Schwerpunkt der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik in der Grundsicherung für Arbeitsuchende auf Landesebene nach § 18b Absatz 1 Satz 3 SGB II für das Jahr 2022, dass

- die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt befördert wird. Dabei soll der Fokus auf eine bedarfsdeckende und nachhaltige Integration zur Vermeidung einer langfristigen Hilfebedürftigkeit gelegt werden. Dazu sollen auch die Gründe differierender Aktivierungsquoten geschlechtsspezifisch analysiert werden und Vorschläge unterbreitet werden, wie die Aktivierung insbesondere von Frauen erhöht werden kann,*
- eine Analyse über die Wirkung der Maßnahmen – unterschieden nach weiblichen und männlichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und den jeweiligen Anteilen an Alleinerziehenden dabei – durchgeführt wird. Die Analyse sollte unter anderem die öffentlich geförderten Beschäftigungen, die Förderung der beruflichen Weiterbildung, die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (differenziert nach Maßnahmen bei einem Träger und bei einem Arbeitgeber), sowie die Eingliederungszuschüsse berücksichtigen. Auf etwaige Handlungsbedarfe soll durch Steuerungsmaßnahmen reagiert werden,*
- der Frauenanteil bei betriebsnahen Instrumenten wie EGZ gesteigert werden soll und, wenn dies nicht möglich sein sollte, eine Begründung erfolgt,*

- *analysiert werden soll, wie viele erwerbsfähige Leistungsberechtigte pro Jahr unter den Anwendungsfall des § 10 Absatz 1 Nr. 3 SGB II fallen, wie diese Zahl sich auf weibliche und männliche erwerbsfähige Leistungsberechtigte aufteilt und wie viele aus diesem Personenkreis in Partner-BG leben und wie viele alleinerziehend sind,*
- *ELB, die dem Arbeitsmarkt aufgrund der Inanspruchnahme von § 10 Absatz 1 Nr. 3 SGB II nur eingeschränkt zur Verfügung stehen, auch zukünftig aktiv angesprochen und beraten werden sollen, um frühzeitig den beruflichen Wiedereinstieg und die hierzu erforderlichen Schritte zu planen und zu gestalten. Hierzu soll auch für die freiwillige Teilnahme an Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung oder den frühzeitigen Einstieg in eine berufliche Qualifizierung geworben werden.“*

Im Jahr 2022 betreute Jobcenter team.arbeit.hamburg durchschnittlich 66.004 weibliche und 61.181 männliche erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB). Die Maßnahmeeintritte von Frauen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind 2022 um 11,7 % auf 17.242 gestiegen. Die Maßnahmeeintritte von Alleinerziehenden konnten mit einer Steigerung von 18,6 % auf 4.072 stark erhöht werden.³⁸

Von den weiblichen ELB kam 17.242 eine Förderung/Qualifizierungsmaßnahme zugute. 1.990 Frauen konnten eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme besuchen. Zudem wurden 8.407 mit Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, davon 7.985 mit einer beruflichen Trainingsmaßnahme, gefördert. Erfreulich war die mit den genannten Fördermaßnahmen erzielten Wirkungen, denn die jeweiligen Eingliederungsquoten stiegen 2022 mit jeweils über 25 % deutlich.

Im Jahr 2022 wurde eine Integrationsquote der Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern von 8,9 % erreicht; dies stellt gegenüber dem Vorjahr eine Reduzierung von 3,5 % dar. Deutlich höher ist die Integrationsquote von Alleinerziehenden mit 17 % ausgefallen, hier konnte gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung um 4,1 % realisiert werden.³⁹

Im Dezember 2022 betreute JC t.a.h 126.422 erwerbsfähige Leistungsberechtigte, davon waren rund die Hälfte (51,7 %) weiblich. Von den 65.408 weiblichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten verfügten am Statistikstichtag Dezember rund 16,2 % (absolut: 10.580) über keinen Schulabschluss, und 37 % (absolut: 24.232) hatten zwar einen Schulabschluss, jedoch keine Berufsausbildung zu verzeichnen. Anhaltend herausfordernd ist, dass 73,4 % aller erwerbsfähigen Frauen mit Leistungen zur Grundsicherung über keine Ausbildung verfügen.⁴⁰

Der Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die unter die Regelungen nach § 10 SGB II fallen, betrug im Dezember 2022 bei den Frauen 27,9 % (absolut 18.232), bei den Männern 16,2 % (absolut 9.888). Die Anzahl der unter die Regelungen nach § 10 SGB II fallenden Frauen hat sich damit im Vorjahresvergleich um 4,1 % und die der Männer um 5,5 % verringert. Herausfordernd für die Arbeitsvermittlung bleibt, dass Ende 2022 rund 25,8 % der weiblichen ELB alleinerziehend sind, bei den Männern dagegen nur 1,81 %.⁴¹

4.3 Kommunale Ziele

Neben den Bundeszielen und den Vereinbarungen aus dem Kooperationsausschuss wurden folgende kommunale Ziele für 2022 zwischen dem kommunalen Partner und der Geschäftsführung von Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) vereinbart.

4.3.1 Erstausbildung junger Erwachsener

Mit diesem kommunalen Ziel formuliert die Hamburger Sozialbehörde das Bestreben von JC t.a.h, bei abschlussorientierten Aus- und Weiterbildungen vorrangig in betriebliche Maßnahmen zu vermitteln. Sofern dies nicht möglich ist, soll eine Begründung mit Blick auf generelle Erkenntnisse erfolgen.

³⁸ Gendercheck, FIS, Controllingdaten, Datenstand Dezember 2022 mit 1. Ladestand.

³⁹ Gendercheck, FIS, Controllingdaten, Datenstand Dezember 2022 mit 1. Ladestand.

⁴⁰ Bestand ELB (VM), Monatswerte, SGB II-Cockpit Controllingdaten, Stand Dezember 2022 mit 1. Ladestand.

⁴¹ Bestand ELB (VM), Monatswerte, SGB II-Cockpit Controllingdaten, Stand Dezember 2022 mit 1. Ladestand.

Ferner sollen insbesondere (Allein-)Erziehende und Pflegende über die Chancen und Möglichkeiten einer Aus- und Weiterbildung in Voll- oder Teilzeit informiert werden. Bei entsprechendem Beratungsbedarf soll an das Projekt „Servicestelle Teilzeitausbildung“ verwiesen werden. Auch kann der Weiterbildungszuschuss für Erziehende des Corona-Arbeitsmarktprogramms genutzt werden.

JC t.a.h hat 2022 junge Erwachsene gut orientiert und insbesondere die, die Unterstützung brauchen, intensiv beim Übergang von der Schule in den Beruf begleitet. Über Beratung, Qualifizierung und Incoming hat JC t.a.h einen Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet. Die Kund:innen lernten 2022 die eServices mehr kennen und konnten diese digitalen Möglichkeiten – beispielsweise zur Videokommunikation oder Stellenempfehlung – nutzen.

Die Ausbildungsaufnahmen junger Erwachsener ELB sanken 2022 in Hamburg um durchschnittlich 12,6 % und die Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gingen um 15,5 % zurück.

Jahressummen

**Integration junger Erwachsener ELB
im Alter 25 < 35 Jahren**

	2021	2022	Veränderung in %
Integrationen	9.458	8.020	- 15,2
darunter in:			
sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	8.181	6.912	- 15,5
selbstständige Erwerbstätigkeit	252	212	- 15,9
vollqualifizierende Berufsausbildung	1.025	896	- 12,6

JC t.a.h unterstützt im Rahmen des Bundesprogrammes „Zukunftsstarter“ die Erstausbildung junger Erwachsener in der Altersgruppe der 25- bis 35-jährigen mit dem Ziel, jungen Menschen ohne Berufsabschluss auch im Erwachsenenalter eine berufliche Ausbildung zu ermöglichen.

Insgesamt bedurfte es erhöhter Vorbereitungsangebote, um den hohen Anteil an Jungerwachsenen mit Vermittlungshemmnissen eine Weiterbildung zu ermöglichen. Insbesondere haben die Kund:innen aus der Ukraine einen hohen Bedarf an Sprachkenntnisvermittlung, welcher in den meisten Fällen in 2022 noch nicht abgeschlossen werden konnte. Eine Vorbereitung dieser Personengruppen durch Sprachkurse und Förderung der Grundkompetenzen bildet daher einen Fokus in der Beratungsarbeit. Aufgrund der hohen Bedeutung eines Berufsabschlusses für die berufliche Integration und zur Bekämpfung des Fachkräftemangels wird der langwierigere Weg einer Vorbereitung auf Weiterbildung dennoch einer unmittelbaren Integration in Arbeit vorgezogen.

4.3.2 Unterstützung der Umsetzung der geschlechtergerechten Zielwerte und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ausgehend von der Vereinbarung im Kooperationsausschuss legen die Partner einen Schwerpunkt insbesondere auf die Zielgruppe der Frauen.

Hierbei soll

- das Beteiligungsniveau von Ausländer:innen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gesteigert werden und sich die Mindestbeteiligungsquote von Frauen annähern (gesamt und nach Instrumenten),
- ein besonderer Fokus auf erziehende Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften gelegt werden. Erziehende Frauen sollen im gleichen Maße wie Männer an (bei Bedarf zielgruppenspezifischen) arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilnehmen,
- Frauen in gleichem Maße wie Männern passgenaue Vermittlungsvorschläge unterbreitet werden. Die Teilzeiteinschränkungen sollen dabei insbesondere bei Frauen aktiv im Beratungsprozess hinterfragt und der Fokus auf eine den Lebensunterhalt sichernde und nachhaltige Integration zur Vermeidung einer langfristigen Hilfebedürftigkeit gelegt werden. Erziehende Frauen sollen weiterhin im Fokus bleiben,

- soweit Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit ein Vermittlungshemmnis darstellen und/oder eine psychosoziale Stabilisierung in diesem Kontext angezeigt ist, eine Verweisberatung von gut qualifizierten (Allein-)Erziehenden und Pflegenden, unabhängig von ihrer Qualifikation, an das ESF-Projekt „Fairplay“ erfolgen.

Darüber hinaus soll die Anzahl der Ergnzer:innen verringert werden. Dabei soll weiterhin der Fokus auf diejenigen gelegt werden, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen.

Der Bestand von Frauen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist 2022 trotz der krisenbedingten Herausforderungen um 13,7% auf durchschnittlich 5.417 gestiegen; der Frauenanteil in arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen erhohnte sich um 6,4 % auf 44,7 %. Mit durchschnittlich 2.157 geförderten ausländischen Frauen wurde eine Beteiligungsquote von 17,8 % realisiert. Die erzielten Ergebnisse aus dem Vorjahr konnten damit deutlich übertroffen werden.⁴²

Bestand von Teilnehmenden

in Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik SGB II

	2021	2022	Veränderung in %
Insgesamt	11.332	12.108	6,8
darunter: Frauen	4.765	5.417	13,7
Anteil der Frauen an Insgesamt	42,0 %	44,7 %	6,4
darunter: ausländische Frauen	1.738	2.157	23,4
Anteil ausländische Frauen an Insgesamt	15,4 %	17,8 %	15,5

Der Bestand an weiblichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB), die Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit in Höhle von bis zu 450,- Euro monatlich erzielt haben, sank 2022 durchschnittlich um 4,8 % auf 4.373. Ihr Anteil am weiblichen Kundenbestand ist im Jahresdurchschnitt 2022 leicht auf 36,0 % gestiegen.⁴³

Bestand an weiblichen

erwerbstätigen Leistungsberechtigten (ELB)

	2021	2022	Veränderung in %
Weibliche erwerbstätige Leistungsberechtigte	12.703	12.139	-4,4
darunter: mit Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit von <= 450 Euro	4.592	4.373	-4,8
Anteil	36,1 %	36,0 %	-0,3

4.3.3 Konsequente Einhaltung der individuellen Angemessenheitsgrenzen für die Bedarfe für Unterkunft und Heizung

Eine gesicherte Wohnsituation ist unter anderem die Basis für ein Lösen aus dem Leistungsbezug. Die angemessenen Bedarfe für Unterkunft und Heizung (BfUH) ergeben sich aus der Fachanweisung zu § 22 SGB II „Höchstwerte zu den Leistungen der Unterkunft“ der Hamburger Sozialbehörde. Die Einhaltung der dort festgelegten Höchstwerte ist von besonderer Bedeutung, da hohe Bedarfe für Unterkunft und Heizung ein Lösen aus dem Leistungsbezug erschweren können.

Als Ziel wurde für 2022 vereinbart, dass ganzjährig 95 % aller identifizierten Fälle die nach der Fachanweisung der Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde) der Freien und Hansestadt Hamburg zulässige individuelle Angemessenheitsgrenze der Bedarfe für Unterkunft und Heizung nicht berschreiten. Sollten die Weisungen des vereinfachten Antrags nach § 67 SGB II über den 31.03.2022 in der Form weiterbestehen, so ist dieses Ziel auszusetzen.

⁴² Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Nordost, Auftragsnummer 341366.

⁴³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Nordost, Auftragsnummer 341366 (auf Basis von 338965).

Ob die in der Fachanweisung zu § 22 SGB II der Sozialbehörde geregelten BfUH-Höchstwerte eingehalten worden sind, wird regelmäßig monatlich über die Fachaufsicht überprüft und ausgewertet. Der Zielwert konnte 2022 gehalten werden und lag durchschnittlich bei 99 %. Die Stichproben wurden in den Monaten Mai, Juni und Juli im Rahmen der fachaufsichtlichen Prüfungen ausgesetzt. In Anbetracht des hohen Niveaus der Mietkosten in Hamburg, der kontinuierlich steigenden Mieten und der aktuellen Situation, ist das erzielte Ergebnis als gut zu bewerten.

Einhalten der BfUH Höchstwerte	2021	2022	Veränderung in %
Prüffälle	2.769	835	- 69,8
darunter: Höchstwerte beachtet	2.745	827	- 69,9
Anteil Höchstwerte beachtet	99,1 %	99,0 %	- 0,1

Neben der Regelung zur Aussetzung des Kostensenkungsverfahrens, wird bei Jobcenter team.arbeit.hamburg auch in Zukunft konsequent auf die Einhaltung der geltenden Höchstwerte geachtet, um so die Bedarfe für Unterkunft und Heizung auf das den Vorgaben entsprechende und damit tatsächlich Erforderliche zu begrenzen.

4.3.4 Konsequente Durchführung von Direktanweisungen

Für das Jahr 2022 wurde – wie in den Vorjahren – das Ziel vereinbart, in 97 % der Fälle, in denen eine Übernahme von Mietschulden bewilligt wurde, eine Direktanweisung an die Vermieter beziehungsweise bei Heizkosten an die Versorger zu veranlassen, soweit dies möglich und sinnvoll ist.

Mietschulden können bei einer zweckentsprechenden Verwendung der für die Bedarfe für Unterkunft und Heizung gewährten Leistungen grundsätzlich nicht entstehen. Sollten Mietschulden bereits bestanden haben oder doch entstehen und sollte dadurch der Verlust der Wohnung drohen, können die Mietschulden in Form eines Darlehens oder als Beihilfe übernommen werden. Die Prüfung der Übernahmefähigkeit obliegt der bezirklichen Fachstelle für Wohnungsnotfälle, die Umsetzung obliegt Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h). In diesen Fällen soll die Zahlung von Bedarfen der Unterkunft zukünftig direkt an den Vermieter beziehungsweise den Versorger erfolgen (§ 22 Abs. 7 SGB II).

Die Messung erfolgte mittels monatlicher Stichproben. Durchschnittlich mindestens zehn Fälle wurden monatlich von jeder der sieben Fachstellen für Wohnungsnotfälle der Hamburger Bezirksämter (circa zwei Monate nach Fallbearbeitung) an JC t.a.h übermitteln und geprüft. In 95,1 % der Fälle erfolgte die Bearbeitung nach den vereinbarten Regularien.

Konsequentes Durchführen von Direktanweisungen	2021	2022	Veränderung in %
gemeldete Fälle	530	533	0,6
relevante Fälle	482	486	0,8
davon: Direktanweisungen erfolgt	467	462	- 1,1
Anteil Direktanweisungen	96,9 %	95,1 %	- 1,9

4.3.5 Kunden in pädagogischen Berufen qualifizieren

In Hamburg steigt der Bedarf an pädagogischem Personal kontinuierlich. Dies folgt insbesondere aus der zunehmenden Inanspruchnahme von Kindertagesstätten bzw. Krippen, dem Ausbau der Ganztagsbetreuung an Schulen und der Verbesserung der Betreuungsschlüssel.

Die Sozial- und Erziehungsberufe bieten damit auch Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II eine gute berufliche Perspektive. Auf der Grundlage dieser Erwägungen werden geeignete Kund:innen für die Qualifizierung zur sozialpädagogischen Assistenz bzw. zum Erzieher/zur Erzieherin ermittelt und die Kund:innen durch geeignete Aktivierungsmaßnahmen auf die Aufnahme einer beruflichen Aus- und Weiterbildung im Regelsystem vorbereitet.

Im Jahr 2022 wurden 4.976 Kund:innen mit einer Maßnahme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) unterstützt. Darunter waren 363 Kund:innen, die eine FbW mit dem Schulungsziel in der Berufsklassifikationsnummer 83 (Erziehung und soziale Berufe, inkl. Kinderpflege und Erzieher:innen) beginnen konnten.⁴⁴

Eintritte von Teilnehmenden in FbW SGB II

nach Schulungsziel (KldB 2010)	2021	2022	Veränderung in %
Insgesamt	5.501	4.976	-9,5
darunter: Erziehung (inkl. Kinderpflege und Erzieher:innen), sozial-/hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	381	363	-4,7

4.3.6 Verweis in die Angebote der Schuldner- und Insolvenzberatung gemäß § 16a Nr. 2 SGB II

Schulden stellen ein erhebliches Hemmnis bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt dar. Die Freie und Hansestadt Hamburg stellt im Rahmen der kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a Nr. 2 SGB II hier ein kostenloses Angebot für die Zielgruppe bereit. Um möglichst vielen Personen aus dem Rechtskreis SGB II bei der Überwindung von Ver- oder Überschuldungssituationen zu unterstützen sollten im Jahr 2022 daher 2.500 erwerbsfähige Leistungsberechtigte von JC t.a.h in die Angebote der Schuldnerberatung nach § 16a Nr. 2 SGB II verwiesen und entsprechende Gutscheine ausgegeben werden.

Die Schuldnerberatungsstellen in Hamburg bieten umfassende Beratung rund um die Problematik einer Verschuldung an, hierbei auch speziell zur Thematik Lohn- oder Kontopfändung. Darüber hinaus unterstützen sie bei der Einleitung eines Verbraucherinsolvenzverfahrens. Überschuldete Kund:innen werden im Bedarfsfall von JC t.a.h aufgefordert, sich bei einer kooperierenden Schuldnerberatungsstelle anzumelden.

Für 2022 wurde vereinbart, eine Anzahl von mindestens 2.500 Personen von JC t.a.h auf den Weg zu einer kooperierenden Schuldnerberatungsstelle zu bringen.

Im Jahr 2022 erfolgten 2.596 Verweise zur Kontaktaufnahme bei einer kooperierenden Schuldnerberatungsstelle.

Insbesondere die infolge des Krieges in der Ukraine steigenden Energie- und Lebenshaltungskosten haben zu einem anhaltend hohen Bedarf von Beratungs- und Unterstützungsbedarfen der Kund:innen zur Stabilisierung ihrer finanziellen Situation geführt.

Anzahl Leistungsempfänger:innen SGB II mit Aufforderung sich bei einer Schuldnerberatung anzumelden:⁴⁵

Zuweisungen Schuldnerberatung	2021	2022	Veränderung in %
Ist	2.630	2.596	-1,3
Soll	2.500	2.500	-
Soll-Ist	5,2 %	3,8 %	-26,2

Die Bilanz der Schuldnerberatung als flankierende Leistung gemäß § 16a Nr. 2 SGB II wird über ein Controlling-System der verantwortlichen Fachbehörde erfasst.

⁴⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistiks-service Nordost, Auftragsnummer 341366 (auf Basis 341366).

⁴⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistiks-service Nordost, Auftragsnummer 341366 (auf Basis 338965).

4.3.7 Verweis in die Angebote der Lebenslagenberatungsstellen gemäß § 16a Nr. 3 SGB II

Ein weiteres Ziel für das Jahr 2022 betraf die Initiierung von Verweisen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in die Angebote der Lebenslagenberatung gemäß § 16a Nr.3 SGB II. Ziel der psychosozialen Beratung und Betreuung ist die Wiederherstellung der Vermittlungsfähigkeit direkt in den Arbeitsmarkt oder zumindest einer Befähigung zur Teilnahme an einer weiterführenden Maßnahme zur beruflichen Eingliederung. Die Angebote sollen so vielen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wie möglich zu Gute kommen, zumal die Folgen der COVID-19-Pandemie eine Zunahme von Lebenskrisen und psychosozialen Problemen bewirkte.

Für 2022 wurde vereinbart, mindestens 700 von JC t.a.h initiierten Verweise zu einer kooperierenden Lebenslagenberatungsstelle zu erreichen.

Im Jahr 2022 erfolgten 724 Verweise zur Kontaktaufnahme bei einer kooperierenden Lebenslagenberatungsstelle.

Die Pandemie hat oftmals die vielfältigen persönlichen Problemlagen der Kund:innen verstärkt. Außerdem bewirkten die infolge des Krieges in der Ukraine steigenden Energie- und Lebenshaltungskosten häufig ein umfassendes Gefühl von Angst und Unsicherheit.

Durch das breite Spektrum an Beratungsmethoden und -techniken der Integrationsfachkräfte konnten jedoch die individuellen Handlungsbedarfe der Kund:innen gezielt angesprochen und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Dies führte auch in 2022 dazu, dass die Angebote zur Inanspruchnahme einer Lebenslagenberatung auf hohem Niveau konstant blieben. JC t.a.h leistet damit für die Betroffenen und ihr Umfeld einen erheblichen Beitrag zur Verbesserung der Lebenssituation und Lebensqualität.

Anzahl Leistungsempfänger:innen SGB II, mit Aufforderung sich bei einer Lebenslagenberatungsstelle anzumelden:⁴⁶

Zuweisungen Lebenslagenberatungsstellen	2021	2022	Veränderung in %
Ist	741	724	- 2,3
Soll	700	700	-
Soll-Ist	5,9%	3,4%	- 41,5

Die Bilanz der Lebenslagenberatung als flankierende Leistung gemäß § 16a Nr. 3 SGB II wird über ein Controlling-System der verantwortlichen Fachbehörde erfasst.

⁴⁶ Jahressumme, COSACH, WL SGB II, Leistungsbereich 4, Stand 17. Januar 2023.

5. FINANZMANAGEMENT

Der Haushalt von Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:

- Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (Regelleistungen, Mehrbedarfe, Bedarfe für Unterkunft und Heizung sowie Bildung und Teilhabe),
- Leistungen zur Eingliederung in Arbeit und
- Mittel für Verwaltungskosten für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende.

Die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes werden von JC t.a.h nicht eigenständig beplant.

Für die Leistungen zur Eingliederung in Arbeit und für die Verwaltungskosten für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende wurde JC t.a.h aus Bundesmitteln ein Gesamtbudget in Höhe von 363.364.394 Euro zur eigenständigen Bewirtschaftung zugeteilt.

5.1 Transferleistungen

Insgesamt wurden 2022 rund 1,46 Mrd. Euro für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (Transferleistungen) aufgewandt. Transferleistungen setzten sich aus Bundesleistungen (Arbeitslosengeld II und Sozialgeld inklusive Mehrbedarfe, Zuschläge, einmalige Bedarfe) und kommunalen Leistungen (Bedarfe für Unterkunft und Heizung sowie Leistungen für Bildung und Teilhabe) zusammen. Ergänzt werden diese um die entsprechenden Beiträge zur Sozialversicherung.

Die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes stiegen im Jahr 2022 leicht an.

5.2 Leistungen zur Eingliederung in Arbeit

Auf Grundlage der Eingliederungsmittelverordnung erhielt JC t.a.h für 2022 Bundesmittel in Höhe von 176.343.075,- Euro für Eingliederungsleistungen; deutlich mehr als im Vorjahr (168,4 Mio. Euro). Diese wurden vollständig verplant.

Der geschäftspolitische Fokus des Mitteleinsatzes lag auch in 2022 auf den Qualifizierungsinstrumenten (Förderung der beruflichen Weiterbildung, Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein für Maßnahmen bei einem Träger (AVGS-MAT) und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MABE)) einerseits und den Förderungen im sozialen Arbeitsmarkt (neben Arbeitsgelegenheiten insbesondere auch die Instrumente aus dem Teilhabechancengesetz).

Anders als im Vorjahr wurde in 2022 kein Umschichtungsbetrag zu Lasten der Leistungen zur Eingliederung in Arbeit benötigt, um Ausgaben im Bereich der Verwaltungskosten decken zu können. Somit standen die dem Eingliederungsbudget zugeteilten Finanzmittel vollständig zur bedarfsgerechten Förderung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zur Verfügung.

JC t.a.h ist es im Jahr 2022 gelungen, rund 164,1 Mio. Euro in die Entwicklung und Qualifizierung der Hamburger erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu investieren. Mit einer Ausgabequote von 93,1 % liegen die Investitionen damit um rund 14,2 Mio. Euro oder 9,5 % über denen des Jahres 2021. Ergänzend wurden in 2022 insgesamt 6.852.791,84 Euro über den Passiv-Aktiv Transfer (PAT) zur Förderung von § 16i SGB II verwendet.

Einer großen Zahl von Menschen konnte damit in 2022 eine positive Perspektive eröffnet werden. Unter den herausfordernden wirtschaftlichen, wie auch den besonderen Beratungsbedingungen, war dies für unsere Fachkräfte mit vielen Anstrengungen verbunden.

Das Gesetz über den Einsatz der Einrichtungen und sozialen Dienste zur Bekämpfung der Coronavirus SARS-CoV-2 Krise in Verbindung mit einem Sicherstellungsauftrag (Sozialdienstleister-Einsatzgesetz – SodEG) ist am 28.03.2020 in Kraft getreten. JC t.a.h stellte den Bestand der sozialen Dienstleister, die mit JC t.a.h in einer sozialrechtlichen Rechtsbeziehung standen, auch in 2022 sicher, soweit diese nicht mit vorrangigen verfügbaren Mitteln ihren Bestand absichern konnten. Hierfür wurden in 2022 Zuschüsse in Höhe von 358.222,10 Euro an soziale Dienstleister gewährt. Dem standen Rückerstattungen aus den in den Vorjahren gewährten Zuschüssen in Höhe von rund 2,6 Mio. Euro gegenüber.

5.3 Verwaltungskosten für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende

Für das Haushaltsjahr 2022 wurden JC t.a.h seitens des Bundes 187.021.319 Euro an Bundesmitteln zugeteilt. Dieser Zuteilungsbetrag wurde zusammen mit dem sich ergebenden Kommunalen Finanzierungsanteil (KFA) in Höhe von 15,2 % vollständig verplant. Von der Freien und Hansestadt Hamburg hat JC t.a.h im Jahr 2022 für das laufende Haushaltsjahr einen KFA in Höhe von 32,46 Mio. Euro eingenommen.

Die Verwaltungskosten umfassen die Personal- und Sachkosten, also alle Ausgaben für die laufenden Geschäfte, die zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes gehören.

Im Wesentlichen handelt es sich hierbei, neben den Personalkosten, um Mietzahlungen, Beschaffungskosten und Entgelte für die Inanspruchnahme von Dienstleistungen.

Die Gesamtausgaben beliefen sich zum Jahresende auf 214,94 Mio. Euro (2021: 207,48 Mio. Euro, Steigerung um 3,6 %). Davon wurden 73,21 % der Ausgaben, insgesamt rund 157,35 Mio. Euro, für Personalkosten aufgewendet. Für Sachkosten wurden 57,59 Mio. Euro (26,79 % der Gesamtausgaben) ausgegeben.

Zum Jahresende wurden von den Bundesmitteln 182.487.654 Euro verbraucht und rund 4,5 Mio. Euro an den Bund zurückgegeben. Die Bundesmittel wurden somit zu 97,58 % eingesetzt.

5.4 Gesamtes Finanzvolumen

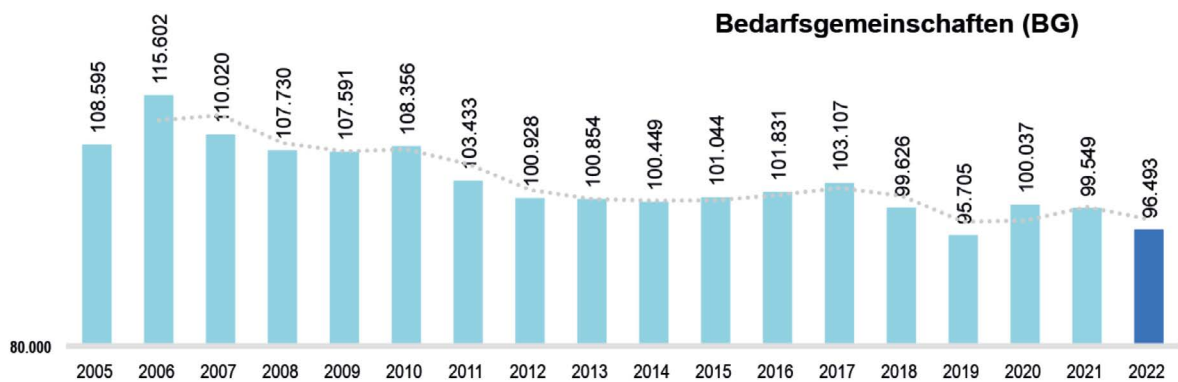
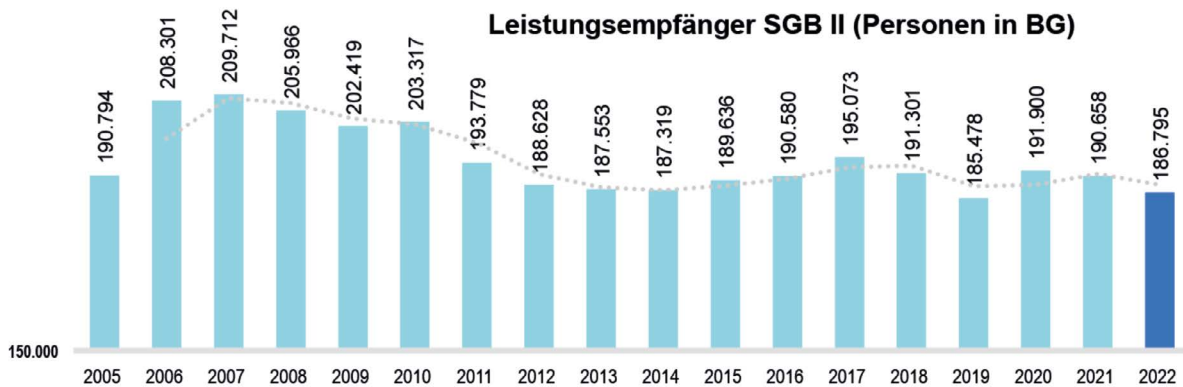
In der Summe wurden seitens JC t.a.h für aktive und passive Leistungen inklusive der Verwaltungskosten aus Bundesmitteln rund 1,845 Mrd. Euro verausgabt.

ANHANG

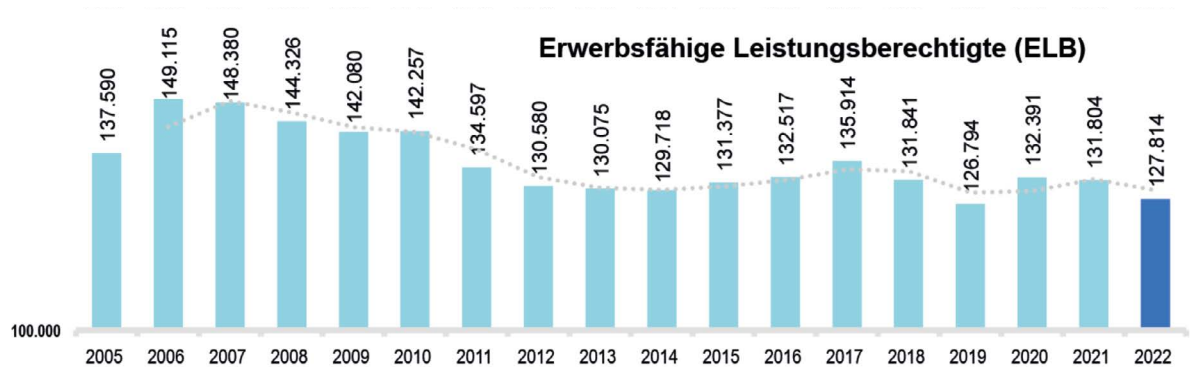
Übersicht und Tabelle zu 1.1

Kundenentwicklung 2005 bis 2022:

Jahresdurchschnittswerte⁴⁷



⁴⁷ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=zeitreihekreise-zr-gruarb&r_f=hh_Hansestadt-Hamburg



Hamburger Leistungsberechtigte im SGB II:

Jahresdurchschnittswerte Leistungsberechtigte SGB II	<u>Veränderung</u>			
	2021	2022	abs.	in %
Bedarfsgemeinschaften (BG)	99.549	96.493	-3.055	-3,1
Single-BG	57.594	54.816	-2.778	-4,8
Alleinerziehende-BG	17.611	18.496	885	5,0
Personen in Bedarfsgemeinschaften (PERS)	190.658	186.795	-3.863	-2,0
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)	131.804	127.814	-3.990	-3,0
Männer	65.305	61.509	-3.796	-5,8
Frauen	66.499	66.306	-194	-0,3
unter 25 Jahre	22.771	22.433	-338	-1,5
25 bis unter 55 Jahre	85.305	81.974	-3.330	-3,9
55 Jahre und älter (bis Regelaltersgrenze)	23.728	23.407	-322	-1,4
Deutsche	76.575	68.835	-7.740	-10,1
Ausländer	55.229	58.979	3.750	6,8
Ukraine	x	14.012	Monatswert Dezember	
Alleinerziehende	17.387	18.274	887	5,1
Aufstocker (von ALG)	3.506	2.297	-1.209	-34,5
Nichterwerbsfähige Leistungsberechtigte (NEF)	50.079	50.583	504	1,0

Tabelle zu 1.3Personalstruktur:⁴⁸

Personalstruktur	Personen			
	2021	Anteil	2022	Anteil
Anzahl Beschäftigte	2.407	100 %	2.386	100 %
davon:				
Amtshilfe	62	2,6 %	60	2,5 %
FHH befristet	3	0,1 %	2	0,1 %
FHH unbefristet	819	34,0 %	787	33,0 %
BA befristet	6	0,2 %	12	0,5 %
BA unbefristet	1.517	63,0 %	1.525	63,9 %
Frauen	1.596	66,3 %	1.589	66,6 %
darunter: teilzeitbeschäftigte Frauen	648	26,9 %	669	28,0 %

⁴⁸ Team Personal, Jobcenter team.arbeit.hamburg, Stand 20.02.2023.

Finanzen

1. Leistungen zum Lebensunterhalt:⁴⁹

Jahressumme Hilfebedürftigkeit verringern	Ist		Veränderung	
	2021	2022	abs.	in %
Leistungen zum Lebensunterhalt in Euro	536.156.255	542.783.322	6.627.067	1,2

2. Entwicklung Leistungen zur Eingliederung in Arbeit:

Eingliederungstitel, **Soll verfügbare Mittel (in T€)***

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
164.415	150.206	150.990	175.872	171.060	187.625	134.348	109.873	96.831	104.277	105.313	114.556	121.834	129.398	154.328	162.442	168.386	176.343

Leistungen zur Eingliederung in Arbeit, **Ist Ausgaben (in T€)***

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
20.692	33.037	139.883	161.288	163.299	183.851	113.804	101.957	96.460	92.546	96.534	111.501	110.768	101.992	141.708	148.261	149.884	164.117

Umschichtung ins Verwaltungskostenbudget (T€)

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
0	0	0	0	0	0	0	0	400	11.200	8.565	3.000	11.000	8.700	0	0	3.973	0

⁴⁹ ebd.

Notizen



charta der vielfalt
Für Diversity in der Arbeitswelt

