



GESCHÄFTSBERICHT 2024

Ich arbeite für Hamburg

jobcenter

team.arbeit.hamburg



charta der vielfalt
Für Diversity in der Arbeitswelt



Impressum

© Jobcenter team.arbeit.hamburg 2025, 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. Rahmenbedingungen zum Hamburger Arbeitsmarkt	6
1.1 Einflussfaktoren auf den Hamburger Arbeitsmarkt	6
1.2 Entwicklung der Kundenstruktur	7
2. Gremienarbeit	9
2.1 Trägerversammlung	9
2.2 Zentraler Beirat	10
3. Neue Wege gehen und Bewährtes bewahren	11
3.1 Besondere Rekrutierungsaktivitäten von Jobcenter team.arbeit.hamburg in 2024	11
3.2 Interne Qualifizierung: Themen- und zielgruppenbezogen	14
3.3 Gemeinsam mit unseren Partnern zu guten Angeboten	14
3.4 Zielgerichtete Angebote bringen uns weiter	17
3.5 Neue Herausforderungen in der Leistungsgewährung	24
4. Qualität unserer Arbeit	28
4.1 Kundenzufriedenheit	28
4.2 Kundenreaktionsmanagement	29
4.3 Prozessqualität und Qualitätssicherung	30
4.4 Qualitätsmanagement und EFQM	30
4.5 Widersprüche/Klagen/einstweiliger Rechtsschutz	31
5. Ziele und Zielerreichung	32
5.1 Bundesziele	32
5.2 Ziele Kooperationsausschuss	35
5.3 Kommunale Ziele	44
6. Finanzmanagement	49
6.1 Transferleistungen	49
6.2 Leistungen zur Eingliederung in Arbeit	49
6.3 Verwaltungskosten für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende	50
6.4 Gesamtes Finanzvolumen	50

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen im Jobcenter team.arbeit.hamburg,**

auch 2024 war ein sehr ereignisreiches Jahr, das sich wieder einmal auch auf Ihre Arbeit im Jobcenter auswirken wird. Während die ersten Monate von den budgetären Unsicherheiten der vorläufigen Haushaltsführung geprägt waren, stand die zweite Hälfte ganz im Zeichen der vorzeitigen Neuwahlen im Bund. In deren Vorfeld wurde wieder sehr viel und mit sehr unterschiedlicher Kenntnis des Gegenstands über die Arbeit der Jobcenter diskutiert. In Kombination mit den internationalen Entwicklungen ist es nicht übertrieben, von turbulenten Zeiten zu sprechen. Ich danke Ihnen allen herzlich dafür, dass sie Ihre Arbeit ruhig, besonnen und mit großem Engagement im Sinne der Menschen fortsetzen.

Dieses Engagement ist das Wichtigste bei der Unterstützung der Menschen, die zu Ihnen kommen. Es braucht möglichst enge Kontakte und Kontinuität in diesen Kontakten, damit ein Vertrauensverhältnis zwischen Ihnen und Ihren Kundinnen und Kunden entsteht, die wiederum die Basis für erfolgreiche Aktivierungs- und Vermittlungsarbeit sind. Nach wie vor ist es leider so, dass die hierfür notwendigen Ressourcen im Arbeitsalltag nicht immer in ausreichendem Maß zur Verfügung stehen; ein Umstand, der in den öffentlichen Debatten um das Bürgergeld nicht die Beachtung findet, die er verdient hat. Für mich bleibt es deswegen ein zentrales Anliegen, dass Ihnen die benötigten Ressourcen zur Verfügung stehen. An dieser Stelle sind wir uns unter den Trägern und mit der Geschäftsführung einig und werden uns weiterhin mit Nachdruck beim Bund dafür einsetzen, dass diese Ressourcen auch tatsächlich kommen.

Nachdem Sie schon mit dem Rechtskreiswechsel der Ukrainerinnen und Ukrainer in 2022 und mit dem Job Turbo ab 2023 Bemerkenswertes geleistet haben, haben Sie mit dem Zuständigkeitswechsel für die Förderung der beruflichen Weiterbildung eine weitere Herausforderung bestens gemeistert. Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit ist es Ihnen gelungen, einen guten und funktionierenden Prozess im Sinne der Menschen, die in Hamburg Bürgergeld beziehen, zu etablieren.

Außerdem danke ich Ihnen allen sehr für das, was Sie darüber hinaus noch leisten. Ein wichtiges Stichwort sind unsere gemeinsamen Bemühungen, geflüchtete Menschen in den Unterkünften besser als bisher zu erreichen und für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Mir ist dabei sehr bewusst, dass Ihre Anstrengungen in diesem Kontext keineswegs selbstverständlich sind. Sie werden sich aber im Sinne der Menschen und am Ende für uns alle auszahlen, wenn es auch dadurch mehr geflüchteten Menschen gelingt, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Abschließend möchte ich mich bei allen Mitarbeitenden des Jobcenters team.arbeit.hamburg für Ihren unermüdlichen Einsatz und Ihr Engagement bedanken. Ihr täglicher Einsatz und Ihre Bereitschaft, sich den Herausforderungen zu stellen und innovative Lösungen zu finden, sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Ebenso gilt mein Dank unseren Partnern und Unterstützern, die uns mit ihrer Expertise und ihrem Engagement zur Seite stehen.

Trotz der sich abzeichnenden verändernden Rahmenbedingungen möchte ich Sie einladen, mit Zuversicht auf die Zukunft zu blicken. Gemeinsam werden wir die bevorstehenden Herausforderungen meistern.



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

Arne Dornquast

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

gefühlte gab es kein Ende von 2023 und kein Beginn von 2024. Kein Innehalten und keine Zeit zum Reflektieren, was sich alles in und um Jobcenter team.arbeit.hamburg innerhalb der zurückliegenden 12 Monate ereignete. Die Themen und Herausforderungen von 2023 gingen nahtlos in 2024 über. Und mittendrin: Sie. Mit Ihrem Engagement, für Menschen in Hamburg zu arbeiten.

Da war die Kritik von Innen und Außen zum Bürgergeld. Ist es zu hoch und verhindert die Aufnahme von Arbeit oder ist es zu knapp und hindert deshalb Leistungsbeziehende vor lauter finanzieller Sorgen daran, eine Tätigkeit zu beginnen? Nach ‚Hartz IV‘ sollte das Bürgergeld den sozialen Zusammenhalt stärken. Es sollte die Wunden heilen, die die Hartz-Reformen möglicherweise verursacht hatten. Aber die Diskussionen um Menschen, die auf Leistungen nach dem SGB II angewiesen sind, gingen weiter wie bisher. Soll es Sanktionen geben und wenn ja, wie umfangreich? Oder ist es zielführender mit Blick auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt, auf sie zu verzichten? Wie auch immer, die Umsetzung lag immer bei Ihnen, weil es Ihre Aufgabe ist, die rechtlichen Rahmenbedingungen zu erfüllen.

Da herrscht immer noch Krieg in der Ukraine. Und wie bereits im Jahr zuvor sind Sie weiterhin gefordert, den geflüchteten Menschen aus dem überfallenen Land mit allen Angeboten beizustehen, die das Sozialgesetzbuch Zweites Buch möglich macht. In allen Fachbereichen von Jobcenter team.arbeit.hamburg machen Sie ‚Ankommen in Hamburg‘ möglich, auch über gute Netzwerke und Austausch. Letzteres verbraucht zwar auch Zeit, die Sie womöglich lieber den hilfesuchenden Menschen hätten anbieten wollen. Aber ohne miteinander gut agierende Partnerinnen und Partner wäre Vieles nicht realisierbar, was in der Fülle Ihrer Aufgaben gut läuft.

Da sind Infektionswellen – als Spätfolge von Corona. Auch an Ihnen gehen Grippe und Co. nicht einfach so vorbei. Aber Sie fangen die Arbeit auf, wenn Kolleginnen und Kollegen vorübergehend nicht am Arbeitsplatz sind. Weil Sie davon überzeugt sind, dass es richtig ist, für Menschen zu arbeiten, die Unterstützung bedürfen. Da geht es außerdem um Menschen, die unbedingt arbeiten wollen, aber (noch) nicht können. Auch für sie sind Sie da.

Da sind schließlich noch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Inflation, weniger Aufnahme von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Gesucht werden überwiegend Fachkräfte, im Jobcenter sind davon eher wenige in Ihrer Betreuung. Sie vermitteln dennoch Menschen mit Bürgergeld-Bezug in Arbeit. Wo ein Wille ist, ist bei Ihnen fast immer auch ein Weg. Nachzulesen in der Job-Turbo-Kampagne.

Da sind weiterhin Transformationsprozesse, die Sie mittragen. Sie wissen, dass hier anstelle von Abwarten eher Eile geboten ist, um Ihr Jobcenter fit für die modernen Anforderungen zu machen. An mancher Stelle waren Sie auch mit Entwicklungen ganz vorn dabei.

Was von den Mitarbeitenden im Jobcenter team.arbeit.hamburg in 2024 geleistet wurde und welchen Beitrag Partnerinnen und Partner einbringen, findet sich anhand vieler Beispiele im neuen Geschäftsbericht wieder.

Bleiben Sie weiterhin tatkräftig und überzeugt davon, dass Sie einen gesellschaftlich wichtigen Beitrag für unsere Stadtgesellschaft leisten. Ohne Sie alle gäbe es trotz aller Unwägbarkeiten nicht den Frieden und Wohlstand, den wir immer noch haben. Und immer sind Sie mittendrin.

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,

mit Blick auf das Jahr 2024 möchte man meinen, dass wir nach einigen Krisen wieder in ein zumindest etwas ruhigeres Fahrwasser gelangt sind. Ruhiger heißt dabei nicht, dass unsere Arbeit weniger intensiv war. Ganz im Gegenteil. Wir haben viel geschafft und erreicht. Die Mitarbeitenden des Hamburger Jobcenters haben allen Grund, darauf stolz zu sein.

Die Pandemie spielte im Jahr 2024 keine größere Rolle mehr, Energiekrise und Inflation hatten wir zunehmend besser im Griff. Vor allem war es uns gelungen, unsere Tätigkeit für weiterhin in großer Zahl ankommende Menschen mit Migrationshintergrund zu optimieren. Das führte dazu, dass Jobcenter team.arbeit.hamburg frühzeitig gute Zahlen bei der Integration in Arbeit aufweisen konnte.

Die Aktivitäten im Rahmen des Job-Turbos, zu dem wir in Hamburg 2024 eine große Informationskampagne aufgelegt haben, engste Netzwerkarbeit mit Unternehmen und Arbeitsmarktpartnern sowie zahlreiche Messen trugen dazu bei, diese Vermittlungsquote weiter zu erhöhen. Bundesweit belegte das Hamburger Jobcenter stets vordere oder sogar führende Plätze im deutschlandweiten Vergleich.

Um vielen Menschen Perspektiven zu eröffnen, braucht es Mut und Veränderungswillen. Beides haben wir gezeigt. 40.500 Menschen mit Migrationshintergrund sind in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert worden. Das ist ein sehr gutes Ergebnis, welches gleichermaßen für Teilhabe sorgt, als auch dem Fehlen von Fach- und Arbeitskräften entgegenwirkt.

Wichtiger als Zahlen sind immer die Menschen mit ihren Biografien. Wir erleben sie bei den Beratungsgesprächen und auf unseren zahlreichen Messen. Wir konnten – um nur ein Beispiel zu nennen – tausende Besucherinnen und Besucher zum „Markt der Möglichkeiten“ im CCH begrüßen und mit engagierten Unternehmen und Trägern auf Arbeits- sowie Qualifizierungs- und Umschulungsangebote aufmerksam machen.

Insbesondere für die Geflüchteten aus der Ukraine, die einer Arbeitsaufnahme in der Regel motiviert gegenüberstehen, unterstützen wir die Bemühungen des Spracherwerbs und der Anerkennung bestehender beruflicher Qualifikationen. Mit der Initiative „UKR für UKR“ hat team.arbeit.hamburg selbst als Arbeitgeber reagiert und neun neue Kolleginnen und einen neuen Kollegen für eine Tätigkeit beim Hamburger Jobcenter gewinnen können.

Der veränderte Arbeitsmarkt fordert auch uns, Rekrutierung neu zu denken. Zielgerichtete Bewerbungstage, ein Tag der offenen Tür, ein neues Marketing – wir werben um weitere Mitarbeitende, um unseren gesetzlichen Auftrag jederzeit in hoher Qualität erfüllen zu können.

Unterstützend sind dabei die Aktivitäten zur fortschreitenden Digitalisierung. Die Einrichtung eines Kontakt-Centers für unsere Kundinnen und Kunden, die Mitarbeit bei der Vorbereitung einer bundesweiten Jobcenter-App, die Eröffnung des zweiten café digital (nach der Premiere in Hamburgs Zentrum nun in Harburg) sowie die Etablierung eines Blogs für die interne Kommunikation gehören ebenso wie der neue Arbeitskreis Nachhaltigkeit zu Aspekten, die unsere Weiterentwicklung fördern. Erwähnt sei auch eine umfassende Arbeit im Qualitätsmanagement, die uns abermals zum EFQM-Assessment und ganz aktuell zu „5 Sternen“ geführt hat.

Es gibt somit viel zu erfahren über die Arbeit von Jobcenter team.arbeit.hamburg. Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre und spannende Einblicke in unsere Tätigkeit.

Dankbar bin ich „meinem Team“ von Kolleginnen und Kollegen in allen Standorten und Bereichen, ohne die dies nicht möglich wäre.

Herzlichst
Ihr Dirk Heyden



*Dirk Heyden
Geschäftsführer
Jobcenter team.arbeit.hamburg*

1. Rahmenbedingungen zum Hamburger Arbeitsmarkt

1.1 Einflussfaktoren auf den Hamburger Arbeitsmarkt¹

Hamburg gehört, neben Berlin und Bremen, zu den drei deutschen Stadtstaaten. Mit rund 1,9 Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern ist Hamburg nach Berlin die zweitgrößte Stadt Deutschlands. Hamburg ist bekannt für seine starke Wirtschaftsleistung und gehörte beim letzten Länderfinanzausgleich als einziger Stadtstaat zu den Geberländern.

Im Jahr 2024 lag die Arbeitslosenquote in Hamburg durchschnittlich bei 8,0%. Im Vergleich zu den anderen deutschen Bundesländern hatte Hamburg somit eine eher hohe Arbeitslosenquote. Deutschlandweit lag die Quote zum betrachteten Zeitpunkt durchschnittlich bei 6,0%. Aufgrund einer stabilen Konjunktur und einer hohen Arbeitskräftenachfrage ist die Arbeitslosigkeit in den Jahren nach der Corona-Krise kontinuierlich zurückgegangen.²

Der Arbeitsmarkt in Hamburg hielt sich 2024 recht robust:

Bis auf wenige Ausnahmen war 2024 zu sehen, dass sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weiter aufbaute und so im Berichtsmonat Oktober 2024 den insgesamt höchsten Wert von 1.085.447 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erreichte, 11.000 mehr als im Oktober 2023. Dies ist ein Erfolg trotz der sich verschlechternden Rahmenbedingungen, die den Markt beeinflussen. Die insgesamt stagnierende Wirtschaft 2024 ist auf den andauernden Ukrainekrieg mit den daraus resultierenden politischen Konsequenzen, sowie großen transformatorische Prozessen, vor allem in der produzierenden Industrie, zurückzuführen.

Der Bestand an Arbeitslosen in Hamburg zeigte sich im Jahresverlauf auf recht gleichmäßigem Niveau und Hamburg erlebte zum Jahresende sogar mehrere Monate in Folge einen leichten Rückgang. Daher lag der Bestand an arbeitslosen Personen am Jahresende mit 88.174 unter dem Jahresdurchschnitt von rund 88.500, wenn auch über dem Vorjahrswert vom Dezember 2023 mit 82.805 Personen.

Aus den demographischen Daten (Stand Januar 2024) lässt sich ablesen, dass ein Drittel der Hamburger Bevölkerung 55 Jahre und älter, ein Viertel noch unter 25 Jahren ist. Während 2015 noch 1,7 ältere sozialversicherungspflichtige Beschäftigte (55 bis unter 65 Jahre) auf einen jüngeren Beschäftigten (unter 25 Jahre) kamen, lag dieses Verhältnis im Jahr 2023 schon bei 2,3.

Ein Grund für die Erhöhung des Erwerbspotentials ist die Zuwanderung:

Die Stadt Hamburg genießt einen Ruf als attraktiver Arbeitsstandort, sodass nicht nur Erwerbstätige aus dem Umland einpendeln, sondern sich auch Arbeits- und Fachkräfte aus dem Ausland hier Arbeitsplätze sichern können. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag Mai) um 11.846 Personen oder 1,1 % zum Vorjahr gestiegen. Ausländer:innen machen von diesem Anstieg 93,1 % aus (11.039 Personen), wovon 39,7 % aus den acht zugangsstärksten Asylherkunftsländern³ und aus der Ukraine stammen.

Der Stellenbestand stieg 2024 stetig an. Waren es im Dezember 2023 noch 11.690 gemeldete offene Stellen, sind zum Jahresende 2024 insgesamt 16.446 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet (+ 4.576 Stellen oder + 40,7%). Der Hamburger Arbeitsmarkt blieb 2024 ein attraktiver Standort mit vielfältigen und attraktiven Jobangeboten.

Mehr Ukrainerinnen und Ukrainer in Beschäftigung:

Im Dezember 2024 lag die hochgerechnete Gesamtbeschäftigung in Hamburg bei 1.082.800; darunter fielen 8.800 Personen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit. Im Dezember 2023 wurden 1.077.048 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte erfasst, zu denen 6.254 Ukrainer:innen gehörten. Die Integration in den Arbeitsmarkt von Ukrainer:innen

¹ Der Arbeitsmarkt in Hamburg im „Monatsbericht Dezember 2024“.

² Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, Nürnberg.

³ Unter den acht zugangsstärksten Asylherkunftsländern sind Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem der zugangsstärksten, nichteuropäischen Herkunftsländern von Asylbewerber:innen (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Arabische Republik Syrien) erfasst.

ist erfolgreich. Von den arbeitssuchenden Ukrainer:innen in Hamburg standen 2024 noch nicht alle dem Arbeitsmarkt unmittelbar zu Verfügung, weil sie in Sprachkursen, beruflicher Weiterbildung und Praktika waren.

1.2 Entwicklung der Kundenstruktur⁴

Im Jahresdurchschnitt 2024 bezogen fast 200.000 Hamburger:innen (also 12 % der Bevölkerung) Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) in rund 100.000 Bedarfsgemeinschaften. Darunter waren am Jahresende 2024 rund 135.000 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB), von denen wiederum 43 % arbeitslos und 18 % langzeitarbeitslos sind.

Der Kundenbestand von Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) ist insgesamt sehr dynamisch. Er spiegelt nicht nur Momentaufnahmen zu bestimmten Messzeitpunkten wider, sondern auch Ereignisse innerhalb der statistischen Zeiträume. Im Jahr 2024 verzeichnete JC t.a.h insgesamt 45.629 Zugänge von ELB, darunter 14.003 ELB ohne vorherigen Regelleistungsbezug. Von allen Zugängen in Regeleleistungsbezug als ELB waren 2023 rund 61 % wiederkehrende Kund:innen von JC t.a.h. Die Abgänge von ELB aus dem Regelleistungsbezug stiegen 2024 um 309 auf 48.554 und 18,8 % dieser Abgänge verblieben mit Anschlussbezug als ELB weiterhin bei JC t.a.h als Träger.⁵

Knapp 60 % der ELB bezogen 2024 schon seit mindestens zwei Jahren Leistungen, was für eine Vielzahl an Handlungsbedarfen spricht, die verhindern, das eigene Leben ohne staatliche Unterstützung zu gestalten. Zudem reicht bei immer mehr Arbeitslosen das Arbeitslosengeld der Agentur für Arbeit nicht aus, um den Bedarf der gesamten Bedarfsgemeinschaft zu decken. Deshalb wurde 2024 bei durchschnittlich 2.656 erwerbsfähigen Arbeitslosen das Arbeitslosengeld um die entsprechenden Leistungen nach dem SGB II (Bürgergeld) durch JC t.a.h „aufgestockt“; gegenüber dem Vorjahr stellt dies einen Anstieg um 56 Personen (2,2 %) dar.

Der Bevölkerungsanteil der Kinder unter 18 Jahren, die in Bedarfsgemeinschaften leben, lag im Herbst 2024 in Hamburg bei 19 %; weniger als in den anderen Stadtstaaten Berlin (23 %) und Bremen (27 %), während es in Bayern nur 6,4 % sind.

Die Kund:innen von JC t.a.h sind vielfältig mit unterschiedlichen Hintergründen, Bedürfnissen, Möglichkeiten und Zielen. Die meisten ELB haben mehr als ein vermittlungshemmendes Merkmal, sodass mit spezifischen Angeboten Unterstützung erforderlich ist. Maßnahmen der Aktivierung, Qualifizierung und der Erprobung im ersten Arbeitsmarkt sind erforderlich und individuell auf die Bedürfnisse der Leistungsberechtigten abzustimmen.

Das Risiko, arbeitslos zu werden oder arbeitslos zu bleiben, ist direkt abhängig vom Grad der schulischen und beruflichen Ausbildung. Im Dezember 2024 hatten 15 % der ELB keinen Schulabschluss und 72 % keinen Berufsabschluss. Um den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden, sind häufig zusätzliche Qualifikationen oder Umschulungen notwendig, die Zeit und finanzielle Ressourcen erfordern. Eingeschränkte Mobilität ist eine weitere Herausforderung, mit der SGB II Kund:innen konfrontiert sind. Hohe Lebenshaltungskosten in Hamburg können die Mobilität beeinträchtigen, insbesondere das Pendeln in angrenzende Städte. Die fehlende Mobilität wird durch eine bei SGB II Kund:innen ausgeprägtere Bindung an das eigene Quartier zusätzlich verstärkt. Zudem haben viele SGB II Kund:innen familiäre Verpflichtungen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren. So waren Ende 2024 knapp 34 % der ELB Erziehende und gut 14 % Alleinerziehende.

Diese Faktoren tragen dazu bei, dass die Aufnahme einer Beschäftigung oft komplizierter ist, als für andere Arbeitssuchende. Ein nicht zu unterschätzender Aspekt ist die soziale Stigmatisierung, mit der SGB II Kund:innen häufig konfrontiert sind. Vorurteile gegenüber Arbeitssuchenden in prekären finanziellen Situationen können ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt negativ beeinflussen und zu einem geringeren Selbstwertgefühl führen, das sich in Bewerbungsgesprächen zeigt.

Hamburg ist eine multikulturelle Stadt mit einer hohen Anzahl an Menschen mit Migrationshintergrund und Flüchtlingen. Sprachbarrieren sind ein wichtiger Hinderungsfaktor für die Arbeitsaufnahme. Die Hälfte aller ELB sind ohne

⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, Dezember 2024.

⁵ Innerhalb des Kundenbestandes („Stock“) von JC t.a.h ist viel Bewegung („Flow“), beispielsweise Zu- und Abgänge aus Hilfebedürftigkeit oder Zugänge aus anderen SGB-II-Personengruppen (wie Kinder ohne individuellen Leistungsanspruch), altersbedingte Zu- und Abgänge oder bedarfsdeckende Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

deutsche Staatsangehörigkeit und 30% der ELB haben einen Fluchthintergrund (Stand Jahresende 2024).⁶ Daneben haben auch viele Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit einen Migrationshintergrund und Sprachhemmnisse (inkl. Analphabetismus). Ein nennenswerter Anteil der Kund:innen verfügt somit nicht über ausreichende Deutschkenntnisse, um erfolgreich eine Weiterbildung zu absolvieren. Hierfür stehen insbesondere die Integrationskurse und berufsbezogenen Deutschkurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zur Verfügung. Herausfordernd ist zudem der Anerkennungsprozess von ausländischen Schul-/Berufsabschlüssen.

Darüber hinaus sind für einen Teil der Kund:innen Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Qualifizierung überfordernd und können somit demotivierend wirken. In diesen Fällen sollte eine direkte Integration in den Arbeitsmarkt oder gar erst eine Heranführung an den Arbeitsmarkt bzw. der Teilhabe am Arbeitsleben im Vordergrund der Integrationsstrategie stehen.

Ein Großteil der Kund:innen von JC t.a.h sind nicht unmittelbar qualifizierungsbereit, da zunächst vorrangige Handlungsbedarfe bewältigt werden müssen (z. B. Sucht und gesundheitliche Probleme oder Schuldenproblematiken). Fast 60% aller ELB in Hamburg kommen wegen vorrangiger Handlungsbedarfe oftmals nicht unmittelbar für eine berufliche Fort-/Weiterbildung in Frage.

Bei weniger als 5% der ELB in Hamburg (rund 6.000 abs.) ist unmittelbare Marktnähe gegeben (Stand Dezember 2024). Die Erfahrungen aus den letzten Jahren haben gezeigt, dass der Beratungs- und Unterstützungsaufwand steigt, bis eine Weiterbildung angetreten wird.

„Warum die heutige Integrationsarbeit für den Arbeitsmarkt so wichtig ist, möchte ich Ihnen an den drei größten Stadtteilen Hamburgs beschreiben: Rahlstedt, Billstedt und Winterhude. Deren Einwohnerzahl von zusammen 234.000 entspricht der Größenordnung an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in den kommenden 10 Jahren Hamburger Unternehmen in Richtung Ruhestand verlassen werden. Daher ist die heutige und zukünftige Integrationsarbeit durch die Mitarbeitenden im Jobcenter team.arbeit.hamburg für jeden einzelnen arbeitssuchenden Menschen und den Wirtschaftsstandort nicht nur wichtig, sondern existenziell. Der Geschäftsbericht 2024 zeigt uns eindrucksvoll, welche wichtige Partner:in Sie für die Betroffenen, Wirtschaft und Gesellschaft sind. Ich zolle Ihnen vollen Respekt, danke Ihnen sehr und wünsche weiterhin gutes Gelingen, um weiteren Herausforderungen bestens zu begegnen.“



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

⁶ 11,3% ukrainische ELB plus 18,6% ELB aus den acht zugangsstärksten Asylherkunftsländern.

2. Gremienarbeit

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

In der Vermittlungsarbeit nahm die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im vergangenen Jahr einen Schwerpunkt ein. Zugleich wurde mit einer organisatorischen Neustrukturierung der Leistungsgewährung begonnen, um die Resilienz und Zukunftsfähigkeit in Anbetracht der zunehmenden globalen Krisen zu stärken. Erschwert wird die Aufgabenerfüllung dabei durch die Planungsunsicherheit im Kontext der künftigen Finanzentwicklung des Bundeshaushaltes.

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit beiden Trägern, ihre frühzeitige Beteiligung und die Einbindung in relevante Entscheidungsprozesse bildeten auch im Jahr 2024 die Grundlage, um den besonderen Herausforderungen und dem eigenen Anspruch gerecht werden zu können. Von den Mitgliedern des Beirats wurden zudem zielführende Vorschläge für die Ausgestaltung der übergreifenden Eingliederungsstrategie entwickelt. Dem Leitbild folgend, bildet die partnerschaftliche Kooperation mit den Gremien „Trägerversammlung“ und „Beirat“ eine bedeutsame Grundlage der Arbeit von JC t.a.h.

2.1 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 der Grundsicherung für Arbeitsuchende durch die gemeinsame Einrichtung für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich (§ 44b Abs. 3 Satz 1 SGB II).

Der Vorsitzende der Trägerversammlung ist Arne Dornquast als Leiter des Amtes für Arbeit und Integration der Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration. 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 2024 fortgesetzt und verstetigt.

„Um in schwierigen Lebenslagen die Hamburgerinnen und Hamburger bestmöglich zu unterstützen, ist eine enge Kooperation zwischen Jobcenter team.arbeit.hamburg und den Dienststellen der Bezirksämter erforderlich. Dazu kann sich bei der Trägerversammlung ausgetauscht und gemeinsame Abstimmungen getroffen werden. Diese enge Zusammenarbeit funktioniert gut. In 2025 habe ich geplant einen Standort selbst zu besuchen um Einblicke in die vielschichtigen Aufgaben bei team.arbeit.hamburg erfahren zu dürfen. Abschließend bleibt mir, den Kolleginnen und Kollegen in Jobcenter team.arbeit.hamburg für Ihren Einsatz herzlich zu danken.“

Thomas Ritzenhoff, Bezirksamtsleiter Wandsbek



Foto: © Henning Angerer

2.2 Zentraler Beirat

Bei jeder gemeinsamen Einrichtung nach § 44b SGB II ist ein örtlicher Beirat zu bilden. Die „örtlichen Beiräte“ beraten gemäß § 18d SGB II 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 entsprechend § 10 der Vereinbarung 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 2010⁷ einen sogenannten „Zentralen Beirat“ und in den Bezirken jeweils einen „Bezirklichen Beirat“. Der zentrale Beirat befasst sich mit den gesamthamburgischen Belangen der gemeinsamen Einrichtung. Die bezirklichen Beiräte beraten zu den für ihre Aufgabenwahrnehmung relevanten Belangen des jeweiligen Verwaltungsbezirks der Freien und Hansestadt Hamburg.

In den quartalsweisen Sitzungen des zentralen Beirats erörtern die Mitglieder gemeinsam mit der Geschäftsführung von JC t.a.h unter anderem die Auswirkungen finanzwirksamer Entscheidungen des Bundes auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Zudem bringen die Mitglieder Anliegen der von ihnen vertretenen Anspruchs- und Interessengruppen in die Beiratsarbeit ein. So wurde im letzten Jahr etwa die Frage der digitalen Erreichbarkeit des Jobcenters für Bürgergeldbeziehende, Arbeitgeber und sonstige Dritte unter den Gesichtspunkten der Niedrigschwelligkeit und Datensicherheit diskutiert.

*„Die Kolleg*innen des Jobcenters sind die wichtige Basis für die aktuellen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt. In Hamburg wird jede Hand und jeder Kopf gebraucht. Die tägliche wertschätzende und detailreiche Unterstützung gegenüber den Ratsuchenden ermöglicht vielen den Zugang zum Arbeitsmarkt. Nur so lässt sich gemeinsam der Fachkräftebedarf bewältigen. Dafür gilt unser Dank den Kolleg*innen des Jobcenters.“*



Foto: DGB Hamburg

Tanja Chawla, Vorsitzende Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Hamburg

„Schwierige Rahmenbedingungen halten Politik, Wirtschaft und Gesellschaft in Atem. Der andauernde Krieg im Osten, die hohen Energiepreise, eine lähmende Bürokratie und nicht zuletzt ein hohes Maß an politischen Unsicherheiten mit Umbrüchen in Berlin aber auch im transatlantischen Verhältnis: Das alles war und ist der Hintergrund, vor dem das Jobcenter team.arbeit.hamburg in tagtäglicher Arbeit in vollem Einsatz ist. Gerade die Integration von Geflüchteten insbesondere aus der Ukraine ist und bleibt ein Thema, das hier im besten Hamburger Stil gemeistert wird. Dank an alle Mitwirkenden von Hamburgs Arbeitgebern!“



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

⁷ Siehe Anlage zur [Bürgerschaftsdrucksache 19/8032](#) vom 30.11.2010.

3. Neue Wege gehen und Bewährtes bewahren

3.1 Besondere Rekrutierungsaktivitäten von Jobcenter team.arbeit.hamburg in 2024

3.1.1 Job-Turbo: Erfolgreiche Umsetzung in der eigenen Organisation

Seit November 2023 hat das Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) den geschäftspolitischen Auftrag, den Job-Turbo aktiv umzusetzen und zu bewerben. Ziel ist es, Arbeitgeber zu beraten und – sofern möglich bzw. nötig – mit finanziellen Anreizen zu unterstützen, damit diese geflüchtete Menschen auch mit geringen Deutschkenntnissen einstellen.

Der Job-Turbo signalisiert eine veränderte Herangehensweise: Während in der Vergangenheit der Fokus auf Sprach- und Qualifizierungsmaßnahmen vor einer Arbeitsaufnahme lag, setzt die aktuelle Strategie verstärkt auf das Prinzip „Learning by Doing“. Das bedeutet, dass Geflüchtete direkt in Beschäftigung gebracht werden, auch wenn ihre Sprach- oder Fachkenntnisse noch nicht vollständig den Anforderungen entsprechen. Der Job-Turbo steht damit für eine pragmatische und beschleunigte Integration in den Arbeitsmarkt, die langfristig positive Effekte hat und einen Beitrag zur Fach- und Arbeitskräftesicherung leistet.

In der Umsetzung zeigte sich, dass viele Unternehmen zurückhaltend bei der Einstellung von Geflüchteten sind. Die häufigsten Hemmnisse waren unzureichende Deutschkenntnisse oder noch nicht anerkannte ausländische Berufsabschlüsse, obwohl diese auch während einer Erwerbstätigkeit parallel beantragt und erworben werden können.

Um ein klares Zeichen zu setzen und mit gutem Beispiel voranzugehen, forcierte JC t.a.h den Job-Turbo in der eigenen Organisation. Angesichts des erhöhten Zustroms von Geflüchteten aus der Ukraine und des zusätzlichen Personalbedarfs in den Eingangszonen des JC t.a.h wurde die Idee entwickelt, geflüchtete Ukrainer:innen für den Fachbereich Eingangszone einzustellen. Daraus entstand das Projekt „UKR für UKR – Ukrainer:innen für Ukrainer:innen“.

Dank der engen Zusammenarbeit zwischen dem Internen Service Personal der Agentur für Arbeit, dem gemeinsamen Arbeitgeber-Service und engagierten Mitarbeiter:innen konnte innerhalb weniger Wochen ein spezieller Rekrutierungsprozess aufgesetzt werden. Die Interviewleitfäden wurden an ein Sprachniveau ab B1 angepasst und Übersetzer:innen aus den eigenen Reihen wurden eingebunden. Eine Gruppeninformation mit 52 Kandidat:innen aus dem Kundenkreis des JC t.a.h wurde organisiert. Noch am selben Tag konnten über Auswahlgespräche zehn geeignete neue Kolleg:innen gewonnen werden.

Am 2. Mai 2024 starteten die neuen Kolleg:innen offiziell an ihren Standorten. Ein zentraler Erfolgsfaktor war die begleitende Sprachförderung, die bereits 14 Tage vor Arbeitsbeginn begann und über drei Monate berufsbegleitend fortgesetzt wurde. Besonders wertvoll war dabei die enge Verzahnung mit der Sprachschule: Der Sprachdozent hospitierte vorab in den Eingangszonen, um gezielt auf die fachlichen und sprachlichen Anforderungen eingehen zu können.

Nach zehn Monaten zeigt sich ein klarer Erfolg: Alle neuen Kolleg:innen haben ihre Probezeit erfolgreich bestanden und arbeiten heute aktiv und eigenständig in den Eingangszonen des JC t.a.h. Das Projekt hat eindrucksvoll gezeigt, dass der Job-Turbo nicht nur theoretisch funktioniert, sondern in der Praxis nachhaltige Integration ermöglicht. Durch die direkte Beschäftigung und die begleitende Sprachförderung konnten die neuen Mitarbeiter:innen schnell fachliche und sprachliche Kompetenzen aufbauen. Sie leisten heute einen wertvollen Beitrag in der täglichen Arbeit des JC t.a.h und bringen zudem ihre eigenen kulturellen und sprachlichen Erfahrungen ein, was die Betreuung geflüchteter Kund:innen bereichert. Die gezielte Unterstützung während der Einarbeitung sowie das praxisnahe Lernen am Arbeitsplatz haben sich als entscheidende Erfolgsfaktoren erwiesen. Der Job-Turbo hat sich somit nicht nur als ein effektives Instrument zur Arbeitsmarktintegration bewiesen, sondern auch als Modell für eine moderne, lösungsorientierte Personalstrategie, von der sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte langfristig profitieren.

„Die Entscheidung, aus der Ukraine nach Deutschland zu immigrieren, war für meine Familie ein großer Schritt. Glücklicherweise war damals nicht der Krieg der Grund, aber die Herausforderung, eine neue Sprache zu lernen und sich an ein neues Leben gewöhnen zu müssen, war die Gleiche. Ich hatte damals großes Glück und wurde von vielen Seiten im Spracherwerb positiv unterstützt.

Daher ist das Projekt „UKR für UKR“ für mich eine besondere Herzensangelegenheit. Ich bin davon überzeugt, dass der Job-Turbo der richtige Weg ist, eine neue Sprache schnell zu lernen. Es ist nicht nur die Sprache, die die neuen Kolleg:innen bei uns während der Arbeit erlernen, sondern auch die Wertschätzung, die sie erfahren. Sie erleben das Gefühl, gesehen und in dieser neuen Gesellschaft aufgenommen zu werden! Das ist die größte Motivation, die unsere neuen Kolleg:innen antreibt, morgens zur Dienststelle zu kommen, auch wenn ihre Gedanken nach wie vor bei ihren Söhnen und Ehemännern im Krieg sind.“

Marija Krol (Projektleitung)



3.1.2 Erster Tag der offenen Tür bei Jobcenter team.arbeit.hamburg

Am Mittwoch, dem 20. November 2024, fand der erste Tag der offenen Tür von JC t.a.h statt. In zentraler Lage am Standort Mitte öffneten sich in der Zeit von 11 bis 16 Uhr die Türen für Interessierte.

Ziel war es, die vielfältigen Tätigkeiten und Aufgaben des Jobcenters zu präsentieren, mit Besucher:innen ins Gespräch zu kommen und auch einen „Blick hinter die Kulissen“ anzubieten. Im Foyer sowie auch im Veranstaltungsraum „JobPoint“ wurde hierzu von einem Planungsteam ein vielfältiges Angebot vorbereitet.

Insgesamt wurden 12 Fachbereiche von A – wie Außendienst, bis Z – wie Zentrale von 30 engagierten Kolleg:innen präsentiert. An den Informationsständen ergab sich ein reger und vielfältiger Austausch. Zudem wurden fünf Vorträge geboten, welche ein großes Interesse fanden. Ergänzend war stündlich eine Besichtigung des Standortes möglich.

Der Personalbereich von JC t.a.h hat mit einem eigenen Stand zu formalen Einstellungsvoraussetzungen, Möglichkeiten einer Hospitation oder auch Langzeitpraktika beraten. Drei Auswahlkommissionen führten unter Beteiligung des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Gleichstellungsbeauftragten direkt vor Ort Vorstellungsgespräche.

Besonders erfreulich war das große Interesse. Insgesamt haben über 300 Besucher:innen den Tag der offenen Tür genutzt, um sich umfassend zu informieren und mit Beschäftigten zu Themen rund um das Jobcenter auszutauschen. Zehn Einstellungen konnten noch am selben Tag über die Freie und Hansestadt Hamburg zugesagt sowie 28 Hospitationen in operativen Bereichen angeboten werden.



„Ich bin froh, dass wir diesen Weg gegangen sind und ein für uns neues Format ausprobiert haben. Das Feedback der Besucher:innen sowie von unseren teilnehmenden Kollegen:innen hat mich begeistert und ich habe mich über so viele kleine und große Erfolgserlebnisse an diesem Tag sehr gefreut.“



Frank Pichlmeier (Projektleitung)

3.1.3 Kund:innen zu Kolleg:innen machen

Das Projektteam „Kund:innen als neue Kolleg:innen bei Jobcenter team.arbeit.hamburg gewinnen“ machte sich seit Anfang Oktober 2024 zum Ziel, Kund:innen im Bürgergeldbezug als Beschäftigte bei JC t.a.h zu rekrutieren.

Am 04. und 05. November 2024 fanden an drei verschiedenen Standorten von JC t.a.h parallel Bewerbertage mit 70 interessierten Bewerber:innen statt. Die Sozialbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg war als formaler Arbeitgeber am Auswahlprozess beteiligt.

Die Interessent:innen erhielten durch eine Präsentation einen guten Überblick über den Auftrag und die Organisation von JC t.a.h sowie die Rand- und Rahmenbedingungen der Sozialbehörde als Arbeitgeber. Im Rahmen dessen stellten Mitarbeitende der Eingangszonen, der Leistungsbereiche und der Arbeitsvermittlung ihren Arbeitsalltag und ihre Tätigkeiten vor.

Im Anschluss folgten unter Beteiligung des Teams Personal, der Mitarbeitendenvertretungen sowie der Standorte Kurzinterviews mit 53 Interessent:innen, aus denen sich 26 Auswahlgespräche ergaben.

Dank der sehr gut verknüpften Zusammenarbeit zahlreicher Kolleg:innen aller Bereiche konnten 21 Bewerber:innen ab dem 1. Dezember 2024 bei Jobcenter team.arbeit.hamburg eingestellt werden.

„Mit wie viel Engagement und Leidenschaft aller Beteiligten die Bewerbertage gelungen sind, hat mich beeindruckt. Sie waren energiegeladen, Kolleg:innen haben Mut bewiesen und die Teamleistung stand im Vordergrund. Darüber hinaus haben wir es geschafft, unseren Kund:innen einen sehr positiven Eindruck von Jobcenter team.arbeit.hamburg zu vermitteln.“



Umso mehr bin ich davon überzeugt, dass u. a. auch solche oder ähnliche Formate richtig sind, um Bewerber:innen für uns zu gewinnen.“

Doreen Slimani (Projektleitung)

3.2 Interne Qualifizierung: Themen- und zielgruppenbezogen

Gut ausgebildete Mitarbeitende sind entscheidend für die Qualität unserer Arbeit. Um sie optimal auf ihre Aufgaben vorzubereiten und ihre Kompetenzen kontinuierlich zu erweitern, setzen wir auf ein strukturiertes und bedarfsgerechtes Qualifizierungsangebot in unserer organisationsinternen Aus- und Fortbildung.

Im Jahr 2024 wurden über 540 Schulungen durchgeführt. Mehr als 8.100 Teilnehmende absolvierten insgesamt 10.550 Schulungstage, was durchschnittlich vier Qualifizierungstage pro Mitarbeitendem bedeutet. Besonders flexibel war das Angebot durch 180 Schulungen im Teilzeitformat, was etwa 33% aller Schulungen ausmachte.

Neue Mitarbeitende wurden in über 3.000 Schulungstagen gezielt auf ihre Aufgaben vorbereitet. Neben der Vermittlung von Fach- und Methodenkompetenzen lag ein Schwerpunkt auf der praktischen Anwendung des Wissens, um einen schnellen und sicheren Einstieg zu gewährleisten.

Im Rahmen des Job-Turbos haben wir uns auch selbst als Arbeitgeber engagiert und dabei zehn neue Beschäftigte mit Fluchthintergrund und noch geringen Deutschkenntnissen für unsere Eingangszonen eingestellt. Um ihnen den Einstieg zu erleichtern, nahmen sie neben der regulären Einarbeitung an einem vorbereitenden und berufsbegleitenden „Job-Berufssprachkurs“ teil. Dieser wurde in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sowie der Sprachschule Inlingua Hamburg konzipiert und erfolgreich durchgeführt.

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Schulungen für die Mitarbeitenden im Jahr 2024 lagen auf dem Job-Turbo, Leistungsminderungen, Aufhebung und Erstattung sowie der digitalen Transformation. Diese Themen spiegeln aktuelle Herausforderungen wider und sind essenziell, um unsere Dienstleistungen effizient und kundennah zu gestalten.

Zur gezielten Unterstützung der Führungskräfte wurden Workshops wie „Raum für gute Führung“ und „Vom Fehler zum Fortschritt“ angeboten. Ergänzend gab es Supervisionen für Führungskräfte, um ihnen Reflexionsräume für ihre anspruchsvolle Rolle zu bieten und die Weiterentwicklung ihrer Führungskompetenzen zu fördern.

Ein Großteil der Schulungen fand in Präsenz statt, da der direkte Austausch und die Vernetzung unter den Teilnehmenden einen wichtigen Mehrwert bieten. Gleichzeitig wurde mit den „Job-Turbo Kurzinformationen“ und „Digi Snacks“ neue innovative Online-Formate eingeführt. Dabei werden in kurzen, prägnanten digitalen Lerneinheiten wichtige Informationen vermittelt. Den Mitarbeitenden ist es so möglich, sich flexibel und zeiteffizient fortzubilden.

Durch unser umfassendes Schulungsangebot stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeitenden stets auf dem neuesten Stand sind und kompetent auf die Bedürfnisse der Kund:innen eingehen können. Qualifizierung ist für uns kein Selbstzweck, sondern eine zentrale Investition in die Zukunftsfähigkeit von Jobcenter team.arbeit.hamburg.

3.3 Gemeinsam mit unseren Partnern zu guten Angeboten

3.3.1 Zusammenarbeit mit Bildungsträgern

Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) arbeitet aktiv mit den Bildungsträgern in Hamburg zusammen und informiert eigeninitiativ und zeitnah zu allen relevanten Themen.

Im Jahresverlauf lud JC t.a.h die Bildungsträger im Netzwerk von JC t.a.h zu diversen digitalen Besprechungen ein und thematisierte dabei u. a. die aktuelle Haushaltslage, die Ermessenslenkung beim Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein für Maßnahmen bei einem Träger und den Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Im Zuge der Digitalisierung führte JC t.a.h darüber hinaus vier Informationsveranstaltungen zur datenschutzkonformen Kommunikation durch.

Im November 2024 fand in den Räumlichkeiten des Standortes Mitte der erste Tag der offenen Tür statt. Hintergrund dieses Tages war und ist die Suche nach interessierten potentiellen neuen Mitarbeitenden. Hierzu wurden die Bildungsträger gebeten, durch Werben bei ihren Teilnehmenden auf den Termin aufmerksam zu machen und aus deren Kreise neue Mitarbeitende für JC t.a.h zu gewinnen.

Zum Ende des Jahres 2024 lud JC t.a.h Bildungsträger zu einem persönlichen Austausch zur Bildungsplanung 2025 ein, bei dem rund 60 Verantwortliche der Bildungsträger anwesend waren. Im Termin wurden die Bildungsträger über Vorhaben und mögliche Veränderungen in 2025 sowie die Erwartungen und Wünsche an eine weiterhin sehr gute Zusammenarbeit informiert.

Darüber hinaus wurden die Bildungsträger im Netzwerk von JC t.a.h zu allen weiteren relevanten Themen, wie z. B. der Veröffentlichung der aktualisierten Bundesdurchschnittskostensätze durch die Bundesagentur für Arbeit oder Informationen über das Urteil des Bundessozialgerichts zu Honorarlehrkräften, in Kenntnis gesetzt.

3.3.2 Teilnehmendenbefragung

Neben der Befragung der Bildungsträger hat JC t.a.h, nach erfolgreicher Pilotierung in 2023, auch im Jahr 2024 regelmäßig Teilnehmendenbefragungen in Vergabemaßnahmen gemäß § 45 SGB III und § 16h SGB II durchgeführt und sich so einen Eindruck darüber verschafft, wie zufrieden unsere Kund:innen mit unseren Maßnahmen sind.

Die Teilnehmendenbefragungen finden turnusmäßig statt: Bei einer Neuvergabe erfolgt die erste Befragung nach drei Monaten, bei laufenden Maßnahmen beträgt der Turnus neun Monate.

Ziel der Befragungen ist es, den Teilnehmenden zu signalisieren, dass sie wahrgenommen werden und ihre Interessen für JC t.a.h von Belang sind, Erfolgsfaktoren aus Sicht der Kund:innen zu betrachten und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen beispielsweise in neue Ausschreibungen und Optierungen von Maßnahmen ein. Zudem ermöglichen sie eine fundierte Bewertung und den Vergleich des Nutzens bestehender Maßnahmen.

Die Befragungen erfolgen anonymisiert mithilfe eines digitalen Fragebogens, auf den die Teilnehmenden per QR-Code mit dem Smartphone zugreifen können. Alternativ stehen analoge Fragebögen zur Verfügung.

Im Jahr 2024 wurden insgesamt 36 Befragungen durchgeführt. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zum Qualitätsmanagement und zur Weiterentwicklung unserer Förderleistungen.

3.3.3 Bildungs- und Jobmessen

JC t.a.h war auch im Jahr 2024 auf einer Vielzahl von Messen aktiv. Neben zahlreichen regionalen Job- und Weiterbildungsmessen, die an unseren verschiedenen Standorten stattfanden, waren wir auch auf vielen Großveranstaltungen vertreten und haben mit dem „Markt der Möglichkeiten“ unsere größte Bildungs- und Jobmesse selbst organisiert.

Der Messeauftakt im Jahr 2024 gelang erfolgreich mit der Messe im Museum der Arbeit. Der Verein Weiterbildung Hamburg e.V. bot 51 Ausstellenden aus verschiedenen Branchen die Möglichkeit, ihre Angebote zu präsentieren und mit interessierten Besucher:innen in Kontakt zu treten. Zur Messe am 17. Januar kamen mehr als 1.200 Kund:innen von JC t.a.h.

Am 14. Februar und am 17. Oktober fand mit rund 200 Messeständen Hamburgs größte Jobmesse in der Barclays Arena statt. Unter den Ausstellenden war auch JC t.a.h vertreten und lud mehrere tausend Kund:innen ein. Hier konnten sich unsere Kund:innen über Jobs und Weiterbildungen in allen Branchen informieren. Ein Messestand von JC t.a.h warb zudem für uns als Arbeitgeber, um Messebesucher:innen als neue Kolleg:innen zu gewinnen.

Am 5. Juni war es wieder so weit: Unsere eigene große Job- und Weiterbildungsmesse, der „Markt der Möglichkeiten“, öffnete im Congress Center Hamburg (CCH) seine Pforten. Mit 2.600 Besucher:innen haben wir erneut viele unserer Kund:innen erreicht. 55 Weiterbildungsträger präsentierten ihre Angebote und 30 dieser Ausstellenden brachten auch Arbeitgebende mit. Dadurch eröffnete die Messe nicht nur zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten, sondern ermöglichte auch nachhaltige Kontakte zwischen Kund:innen, Weiterbildungsträgern und Arbeitgebenden. Das Event wurde durch ein eindrucksvolles und aktivierendes Bühnenprogramm abgerundet.

Mit dem Marktplatz der Begegnungen fanden am 9. April und am 3. Dezember zwei weitere Messe-Highlights statt. In der Handelskammer konnten sich jeweils rund 3.000 Besucher:innen über aktuelle Stellenangebote informieren und mit Arbeitgebern ins Gespräch kommen.

Die positiven Rückmeldungen von Ausstellenden und Besucher:innen unterstreichen den Erfolg der Veranstaltungen und Messen als wichtige Plattformen zum Netzwerken und zur Entwicklung passender Weiterbildungs- und Qualifizierungsstrategien. Wir freuen uns darauf, die erfolgreichen Formate in Zusammenarbeit mit unseren Netzwerkpartner:innen 2025 weiterzuentwickeln.

3.3.4 Café digital – für viele der Eintritt in die digitale Welt

Für alle Jobcenter-Kund:innen, die auch digital unterwegs sein möchten, bieten die zwei Standorte des café digital in der Hamburger City am Glockengießerwall 20 und in der Harburger Rathausstraße 33 eine erste Anlaufstelle, um ihre digitale Kompetenzen zu erweitern. In wertschätzender Arbeitsatmosphäre gibt es dort ein vielseitiges Maßnahmeangebot rund um das Thema Digitalisierung. Geschultes Fachpersonal vermittelt die Nutzung von Jobcenter.digital, allgemeine Software-Skills und informiert über Hardware. Darüber hinaus haben Kund:innen, neben den vermittelten Lerninhalten, dort auch die Möglichkeit, ein Notebook oder einen PC-Arbeitsplatz während der Öffnungszeiten für persönliche Zwecke zu nutzen. So erreichten viele Kund:innen im café digital eine erste Integration in unsere immer digitaler werdende Gesellschaft und damit eine verbesserte soziale und berufliche Teilhabe.



Geburtstagsglückwünsche vom Initiator des café digital in Hamburg, Geschäftsbereichsleiter Sören Schülke, und das café digital auf dem Markt der Möglichkeiten im CCH am 05. Juni 2024.

Auch auf der Bildungsmesse „Markt der Möglichkeiten“ war das café digital mit einem eigenen Stand im CCH vertreten. Mit fachlichem Know-how wurden viele Fragen u. a. zu Handy, Laptop oder der Nutzung von Jobcenter.digital und zum Versenden von Bewerbungsunterlagen beantwortet.

Im Herzen von Harburg, gegenüber dem Rathaus, wurde am 5. September 2024 das zweite „café digital“ eröffnet. Auch die damalige Harburger Bezirksamtsleiterin Sophie Fredenhagen schaute vorbei, um sich persönlich einen Eindruck von dem Angebot für Kund:innen des Jobcenters zu machen. Ihr Fazit: „Das „café digital“ ist eine Bereicherung für die Harburger Innenstadt. Das niedrigschwellige Angebot baut technologische Barrieren ab und fördert so die Integration der Bürgerinnen und Bürger.“



Eröffnungsfeier vom café digital Harburg am 05.09.2024 mit Harburger Bezirksamtsleiterin Sophie Fredenhagen, Geschäftsführer Jobcenter t.a.h Dirk Heyden, Projektleiterin café digital Harburg Isabel Wiest.

3.3.5 Imagefilme zu Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE)

Für viele der von JC t.a.h beschafften Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE) existieren von den durchführenden Trägern produzierte Kurzfilme, die bei der Beratung unserer Kund:innen verwendet werden können. Die Filme stellen in anschaulicher Form die wesentlichen Inhalte der Maßnahme (z. B. Eignungsfeststellung für ein bestimmtes Tätigkeitsfeld, individuelles Coaching, Vermittlung von IT-Grundkenntnissen), die Teilnahmevoraussetzungen und den Nutzen für die Teilnehmenden dar.

Die Imagefilme werden den Integrationsfachkräften seit einigen Jahren über Jobcenterinterne Tools für ihre Beratungsarbeit zur Verfügung gestellt. Seit 2024 werden die Imagefilme für MAbE zudem auch über die [Internetseite von JC t.a.h](#) veröffentlicht – geordnet nach Zielgruppen und Inhalten, sodass interessierte Kund:innen sich auch selbst gezielt über unser vielfältiges Portfolio an MAbE informieren und so auch auf ein Beratungsgespräch mit ihrer Integrationsfachkraft vorbereiten können.

3.4 Zielgerichtete Angebote bringen uns weiter

3.4.1 Bewerber:innen und Arbeitgeber zusammenbringen

Das Jahr 2024 war in der Arbeitsvermittlung weiterhin durch die Zuwanderung der geflüchteten Menschen aus der Ukraine geprägt. In der Hamburger Wirtschaft hat sich der Abschwung aus 2023 weiter in Richtung Rezession entwickelt und die Integrationschancen für langzeitarbeitslose Menschen und Zugewanderte dadurch weiter erschwert.

Es ist Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) in dieser herausfordernden Zeit dennoch gelungen, mit großem Einsatz und Kreativität Bewerber:innen und Arbeitgeber zusammenzubringen. In den intensiv-beraten-und-vermitteln-Teams (ibv) wurden 2024 insgesamt 3.902 Menschen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert (+9,1 % gegenüber 2023). Dieser Erfolg war nur durch eine personalintensive bewerber- und arbeitsmarktorientierte Vermittlungsarbeit möglich.

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. Die Betreuung von Kund:innen nach Abschluss von Integrations- sowie Berufssprachkursen zur Arbeitsmarktintegration war ein Schwerpunkt für die ibv-Teams.

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 der Jugendberufsagentur, an der Schnittstelle zu Arbeitgebern und dem gemeinsamen Arbeitgeber-Service. Bereits im Dezember 2023 wurde ein virtuelles Team mit Mitarbeitenden all dieser Bereiche gegründet, welches in 2024 eine übergreifende Umsetzung des Job-Turbos bei JC t.a.h sichergestellt hat. In 2024 wurden darüber hinaus Prozesse zur engen Zusammenarbeit der ASK mit dem Labour Market Service (LMS) des Hamburg Welcome Center (HWC) eingeführt.

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.

„Das Jobcenter team.arbeit.hamburg ist für uns ein verlässlicher Partner. In Zusammenarbeit – auch mit Unternehmen – unterstützt es Menschen dabei, berufliche Perspektiven zu entdecken und ihren Weg in die Arbeitswelt zu finden. Dieser Einsatz ist unverzichtbar. Durch gezielte Beratung und aktive Vernetzung werden Chancen geschaffen – für Arbeitssuchende und für Arbeitgeber. Wir brauchen zu dem Fördern ein noch stärkeres Fordern. Dies stärkt nicht nur den Einzelnen, sondern die gesamte Hamburger Wirtschaft.“



Foto: @ Christian Ströder

Volker Tschirch, AGA-Hauptgeschäftsführer

3.4.2 Gendergerechtigkeit umsetzen

Die Stärkung der Gleichstellung von Männern und Frauen ist als ein wichtiges, durchgängiges Prinzip in der Grund-sicherung weiterhin stark im Fokus. Geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) soll entgegengewirkt und gleichzeitig familienspezifische Lebensverhältnisse von ELB, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden.

Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern ist unter anderem hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeiten und dem Umfang der Arbeitszeit weiterhin stark ungleich ausgeprägt. Um geschlechterspezifischen Nachteilen entgegenzuwirken und ELB mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eine gleichberechtigte Zukunft zu ermöglichen, sind kurz- und langfristige operative Strategien notwendig.

JC t.a.h hat 2024 bestehende Handlungsbedarfe und Negativeffekte hinsichtlich der Chancengleichheit analysiert und konkrete Maßnahmen und Handlungsstrategien entwickelt sowie fortgeführt, um so ein besonderes Augenmerk bei der Vermittlung und Beratung auf die Stärkung der Gleichstellung zu legen.

Hierzu gehörten beispielsweise:

- **Frühzeitige Aktivierung von Erziehenden**

Ein wichtiger Schritt auf dem Weg in eine bedarfsdeckende Arbeitsaufnahme ist die frühzeitige Beratung von Erziehenden. Erziehende mit Kindern unter drei Jahren wurden 2024 im Rahmen von Beratungsgesprächen auch während der Erziehungszeiten nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II intensiv begleitet. Somit bestand die Möglichkeit einer frühzeitigen Berufswegeplanung, zu der neben der Planung entsprechender Qualifizierungsangebote auch die Suche nach einer passenden Kinderbetreuung gehörte. Die hierfür konzipierte Arbeitshilfe „Beratungskonzept für Eltern jüngerer Kinder“ wurde fortlaufend weiterentwickelt und entsprechend der aktuellen Gesetzes- und Weisungslage angepasst. Darüber hinaus wurde die Fachaufsicht 2024 um Fallprüfungen hinsichtlich der Betreuung dieser Zielgruppe erweitert.

2024 wurde zudem 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. Die Maßnahme unterstützt erziehende Kund:innen bei der Überwindung von Problemlagen mithilfe von intensiven Einzel- und Verweisberatungen, z. B. bei der Organisation einer Kinderbetreuung oder der 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 2024 für Mitarbeitende ein Schulungsangebot zu den Herausforderungen und Perspektiven der Arbeitsmarktintegration von Erziehenden in Partnerbedarfsgemeinschaften angeboten. Dies umfasste auch das Stärken der eigenen Handlungskompetenzen in Bezug auf den Umgang mit Diversität und Geschlechterverhältnissen sowie die Sensibilisierung hinsichtlich Geschlechterstereotypen in der arbeitsmarktbezogenen Beratung.

- **Kooperationen und Arbeitsgruppen**

JC t.a.h war 2024 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, einer Arbeitsgruppe zur Erhöhung des Anteils von Frauen in technischen Berufen und einer behörden- und beratungsstellenübergreifenden Arbeitsgruppe zum beruflichen Wiedereinstieg. Darüber hinaus bestehen Kooperationen mit über Landes- oder EU-Mitteln geförderten Projekten speziell für die Zielgruppe der Erziehenden und/oder Frauen, wie z. B. „Jobcoach Hamburg“, „Fairplay – zur Vereinbarkeit von Familie & Beruf“ sowie die MY TURN Projekte „JETZT BIN ICH DRAN!“ und „VIVA! Frauen in Qualifizierung und Arbeit“.

3.4.3 Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II)

Der Umgang mit Langzeitarbeitslosigkeit war auch im Jahr 2024 eine zentrale Herausforderung der Hamburger Arbeitsmarktpolitik, die es sich in besonderem Maße anzugehen lohnt. Sehr anschaulich wurde das bei einem Netzwerktreffen der Fallmanager:innen in der neu gestalteten Rathauspassage sichtbar:

Hamburgs „sozialer Hafen“ nennt sich die Passage, denn hier haben 45 ehemals Langzeitarbeitslose im Rahmen des Teilhabechancengesetzes eine neue Arbeit gefunden. Hier werden die Menschen auf ihrem Weg in ein selbstbestimmtes Leben begleitet und fit für den ersten Arbeitsmarkt gemacht. Ein herzlicher Ort der Begegnung in der Innenstadt, an dem wirklich jeder willkommen ist. Auch während der langen Umbauphase musste zum Glück niemand entlassen werden. In der Rathausmarktpassage wird ein breites Stellenspektrum, z. B. in der Verwaltung, dem Lager und dem Buch-Online-Shop, geboten.

Das Angebot wird von den Hamburgerinnen und Hamburgern sehr gut angenommen. Die gemütlichen Lounge-Ecken zwischen den Büchern sind meist als erstes besetzt. Auch eine Kinderecke wurde eingerichtet. Auf die Qualität der Lebensmittel wird viel Wert gelegt: Jeden Tag gibt es verschiedene frisch gekochte Gerichte, dazu leckere Kuchen. Und wer kein Geld für einen Kaffee hat, ist trotzdem willkommen: Der „Aufgeschobene“ macht's möglich. Wer möchte, bezahlt einen Kaffee, der dann kostenlos an Menschen ausgeschenkt wird, die sich keinen Kaffee leisten können. Eine Kreidetafel zeigt immer den aktuellen Stand an. Einen ganz persönlichen und sehr berührenden Einblick gab eine Teilnehmerin, die in der Passage mit Hilfe des Jobcenters endlich einen neuen Job gefunden hat, in dem sie sich rundum wohlfühlt. Die 55-jährige Hamburgerin hat in ihrem Leben viele Höhen und vor allem auch Tiefen erlebt. Fachabi abgebrochen, keine Ausbildung, schnell kamen weitere Probleme dazu. Die drei älteren Kinder sind bereits aus dem Haus, nur das jüngste Kind wohnt mit seinen 15 Jahren noch zu Hause. Und ist mächtig stolz auf seine Mama, die ihm ein echtes Vorbild ist.

3.4.4 Beitrag zur Fachkräftesicherung durch Qualifizierung

Das Jahr 2024 war geprägt von der Vorbereitung zur gesetzlichen Übertragung der Förderung beruflicher Weiterbildung auf die Agentur für Arbeit Hamburg zum 1. Januar 2025 bei gleichzeitig fortwährender Förderung unserer Kund:innen bis zum Jahresende 2024.

Die Bundesregierung hat die Übertragung beschlossen und der Bundestag die gesetzliche Grundlage im Rahmen des Haushaltsfinanzierungsgesetzes geschaffen. Die Agentur für Arbeit hat den Auftrag erhalten, mit dem Jobcenter Prozesse zu erarbeiten, um die gemeinsame Betreuung von Bürgergeldbeziehenden bestmöglich zu gestalten. Bürgergeldbeziehende, die bislang alleinig durch JC t.a.h beraten und betreut wurden, werden ab 2025 zur Förderung der beruflichen Weiterbildung zusätzlich in der Agentur für Arbeit Hamburg beraten. Im Jobcenter verbleibt die ganz wichtige Aufgabe, die Weiterbildungsbedarfe unserer Kund:innen zu identifizieren und im Anschluss an die Förderung, die Integration in Arbeit nahtlos weiter fortzuführen. Auch während der Teilnahme an einer Weiterbildung werden wir für unsere Kund:innen erster Ansprechpartner bleiben.

Zusammen mit der Agentur für Arbeit Hamburg wurde auf Grundlage eines bundesweiten Referenzprozesses die lokale Ausgestaltung mit Blick auf einen möglichst reibungslosen Ablauf für unsere Kund:innen abgestimmt und ein eigener Prozess für Hamburg aufgestellt. Über das gesamte Jahr haben wir gemeinsam mit der Agentur auf einen guten Start für das Jahr 2025 hingearbeitet. So wurden u. a. Hospitationen der neuen Mitarbeiter:innen des zentralen Weiterbildungsteams in der Agentur in den Standorten von JC t.a.h vereinbart und regelmäßige lokale Präsenztage in den einzelnen Standorten ab 2025 vorgesehen. Unterstützt wurde der fachliche und persönliche Austausch auch durch unsere Weiterbildungsberatenden, die sich zu einem gemeinsamen Kennenlernen und kollegialen Erfahrungsaustausch gegen Jahresende in den Räumen unserer Aus- und Fortbildung zusammengefunden hatten.

Ebenfalls wurde mit der Agentur für Arbeit eine gemeinsame Bildungsplanung für 2025 durchgeführt, in der auch die Bedarfe unserer Kund:innen ausreichend Berücksichtigung gefunden haben.

Mit zielgerichteter und arbeitsmarktorientierter Weiterbildung entsprechend der Struktur unserer Kund:innen wurde gleichzeitig die Förderung beruflicher Weiterbildung bei JC t.a.h bis zum Jahresende fortgeführt. Somit konnten auch weiterhin benötigte Qualifizierungen zeitnah durch unsere Kund:innen begonnen werden. Niemand musste für seine Förderung auf den Jahreswechsel zu 2025 warten.

In 2024 erfolgten 4.202 Eintritte in eine Weiterbildung und 881 Eintritte in eine abschlussorientierte Weiterbildung⁸. Dies sind insgesamt 96,1 % und für abschlussorientierte Weiterbildungen 95,5 % der ursprünglich geplanten Eintritte.

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

Ein Schwerpunkt bildete weiterhin die Erstausbildung junger Erwachsener (Zukunftsstarter). Um junge Erwachsene abschlussorientiert zu qualifizieren, setzte JC t.a.h auch im Jahr 2024 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.

Mit dem Qualifizierungskompass wurden Eintritte in eine betriebliche Einzelumschulung für unterstützungsbedürftige Kund:innen mit Weiterbildungspotentialen gefördert und angebahnt.

In unserem Vorgehen haben wir uns eng mit unseren Netzwerk- und Sozialpartnern abgestimmt. So haben wir uns am Aktionsbündnis für Arbeit und Beschäftigung Hamburg (ABBH), am Fachkräftenetzwerk, dem Forum Qualifizierungschancengesetz (QCG) und an der Hamburger Weiterbildungsstrategie beteiligt.

⁸ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Förderung der beruflichen Weiterbildung, Nürnberg, März 2025 https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1524036&topic_f=teilnehmer-massnahmen-fbw

„Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist entscheidend für den Erfolg unserer Standortstrategie „Hamburg 2040“. Allerdings könnten laut HWWI ab Anfang der 2040er Jahre in unserer Stadt annähernd 200.000 Fachkräfte fehlen. Mit Maßnahmen wie dem „Marktplatz der Begegnungen“, Teilqualifizierung und Webinaren mit dem Arbeitgeber-Service arbeiten wir aktiv an Lösungen. Im April hat unser Plenum ein Standpunktepapier zur besseren Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund verabschiedet. In diesem Prozess ist das [jobcenter.team.arbeit.hamburg](https://www.jobcenter.team.arbeit.hamburg) ein wichtiger Partner.“



Foto: © Handelskammer Hamburg

Dr. Malte Christian Heyne, Hauptgeschäftsführer HK Hamburg

3.4.5 Menschen mit Migrationshintergrund

Die Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund ist und bleibt ein Schwerpunktthema in der täglichen Arbeit der Integrationsfachkräfte. In 2024 hat JC t.a.h mit unterschiedlichen Veranstaltungen, Messen oder Speeddatings versucht, Menschen mit Migrationshintergrund zu erreichen und die vielfältigen Förder-, Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten in Deutschland vorzustellen.

Unterstützt wurde dies mit einer Kampagne für den Job-Turbo, bei der u. a. eine Landingpage entwickelt und mit Roadside-Screens und City-Lights sowie Plakaten in rund 150 Unterkünften und in unseren Standorten geworben wurde, um den Job-Turbo umfassend zu unterstützen. Verschiedene Marketinginstrumente griffen so ineinander, damit geflüchtete Menschen schneller eine Arbeit aufnehmen und Arbeitgeber entsprechende Chancen dafür eröffnen.

Los ging es mit einer großen Plakat-Aktion mit insgesamt fast 1.000 Plakaten in verschiedenen Sprachen, die allesamt Kund:innen von JC t.a.h ansprachen, die aus ihrer Heimat zu uns nach Hamburg geflüchtet sind. Zielgerichtet wurden auf diese Weise die Bewohnerinnen und Bewohner in öffentlich-rechtlichen Unterkünften angesprochen. Spezielle Botschaften weckten das Interesse für eine Arbeitsaufnahme. Ein QR Code führte direkt auf die Website von JC t.a.h, wo in verschiedenen Sprachen zur aktiven Kontaktaufnahme zum Jobcenter motiviert wurde.

Ein Beispiel für die vielen Veranstaltungen des Jahres:

Nahezu täglich fanden sehr große, aber auch viele kleinere Veranstaltungen statt, um geflüchtete Menschen mit Arbeitgebern zusammenzubringen. Erstmals präsentierten sich im Rahmen der bundesweiten Aktionswoche zum Job-Turbo neun Hamburger Unternehmen der Gebäudereiniger-Innung im großen Saal der Handwerkskammer. 349 Kundinnen und Kunden kamen, führten interessiert Gespräche und vereinbarten Folgetermine. Manch Arbeitsvertrag wurde bereits an Ort und Stelle auf den Weg gebracht.

Die Ergebnisse können sich sehen lassen: Knapp 350 Gespräche wurden an den verschiedenen Ständen geführt und beinahe 100 Folgetermine vereinbart. Zu diesem Erfolg beigetragen hat zweifelsohne, dass die Unternehmen Mitarbeitende mit diversen Sprachkenntnissen dabei hatten und das JC t.a.h sowie der gAG-S mit Ukrainisch, Russisch, Farsi, Türkisch und Englisch unterstützt haben. Zudem gab es, wie bereits beim Job-Talk Migration, eine Präsentation in fünf Sprachen zum Download auf das Handy via QR-Code.

Bei der Vorbereitung und Durchführung der vielfältigen Veranstaltungen für Kund:innen mit geringen deutschen Sprachkenntnissen standen immer wieder Kolleg:innen von JC t.a.h zur Verfügung, die mit ihren Kenntnissen u. a. der ukrainischen, russischen und arabischen Sprache für eine gelungene Übersetzung sorgten und so auf eine persönliche Art Brücken bauen und bestehende Hemmnisse abbauen konnten. Die bei JC t.a.h gelebte Vielfalt hat sich dabei erneut ausgezahlt.

Alle Integrationsfachkräfte wurden unmittelbar über die Teilnahme ihrer Kund:innen informiert, um diese engmaschig dabei zu unterstützen, schnell in Arbeit zu kommen und damit Unternehmen zu helfen, ihre Bedarfe an Mitarbeitenden zu decken. Eine absolut saubere Sache.

„2024 war herausfordernd: Unsere Betriebe drückte der anhaltende Fach- und Arbeitskräftemangel. Und das Jobcenter musste eine Vielzahl zugewanderter Kunden und Kundinnen betreuen. Dabei suchte es den intensiven Kontakt zu Arbeitgebenden auch aus dem Handwerk und konnte Geflüchtete branchenspezifisch vermitteln. Davon haben alle Seiten profitiert. Und Hamburg nahm bei der Beschäftigungsquote von Geflüchteten aus den Top-Herkunftsländern einen bundesweiten Spitzenplatz ein.“



Foto: © Nora Berries Fotografie 2023

Hjalmar Stemmann, Präsident der Handwerkskammer Hamburg

3.4.6 Job-Turbo – Integrationen gehörloser Geflüchteter aus der Ukraine

In 2024 zeigten sich zwei Hamburger Unternehmen aus der Gebäudereinigung offen für neue Wege, um ihre Stellen durch bisher nicht genutzte Bewerberpotentiale zu besetzen.

In Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber-Service des Standortes Streseemannstraße wurden geeignete Kund:innen identifiziert. Am 15.08.2024 konnte ein Bewerbungstag für gehörlose Geflüchtete aus der Ukraine in den Räumlichkeiten eines der Betriebe durchgeführt werden. Die positive Resonanz auf beiden Seiten führte bereits unmittelbar nach der Veranstaltung zu insgesamt acht Einstellungen.

Der zweite Arbeitgeber wurde durch die Auswertung der gesichteten Kundenpotentiale bei der Bewerbersuche unterstützt, so dass auch hier fünf Personen vermittelt werden konnten. Insgesamt kam es bis Ende 2024 zu 15 Arbeitsaufnahmen, die im Zusammenhang mit dem Job-Turbo für gehörlose Geflüchtete stehen.

Die positive Entwicklung bei der Stellenbesetzung hat sowohl den Unternehmen als auch den Kund:innen des JC t.a.h aufgezeigt, dass es sich lohnt, neue Ideen zuzulassen und andere Wege zu gehen.

3.4.7 Hamburg Welcome Center

Auch im Jahr 2024 setzte das Hamburg Welcome Center (HWC) seine erfolgreiche Arbeit als zentrale Anlaufstelle für Menschen mit Migrationshintergrund im Rahmen der gesteuerten- und ungesteuerten Einwanderung in Hamburg fort. Die gemeinsame Anlaufstelle mit Beteiligung der Innenbehörde, der Sozialbehörde, der Agentur für Arbeit Hamburg und des Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) konnte durch eine enge und trägerübergreifende Zusammenarbeit erneut zahlreiche Kund:innen bedarfsgerecht auf dem Weg in Ausbildung oder Beschäftigung begleiten.

Ein besonderer Fokus lag 2024 auf der Umsetzung des bundesweiten Integrationsprogramms für geflüchtete Menschen, Job-Turbo, das darauf abzielt, geflüchtete Menschen aus der Ukraine und den acht zugangstärksten Asylherkunftsländern mit niedrigem Sprachniveau zügig in Arbeit zu integrieren. Die im Job Turbo geforderte Kontaktdichte gegenüber Kund:innen wurde im HWC deutlich übertroffen und erfolgreich gehalten. Darüber hinaus wirkte das HWC aktiv an zentralen Prozessrunden zur strategischen Ausgestaltung des Job-Turbos mit und trug so zur Weiterentwicklung des Formats bei.

Im Bereich der Schnittstellenarbeit gelang es, die internen Abläufe mit relevanten Partnern weiter zu optimieren. Besonders hervorzuheben ist die verbesserte Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeber-Service (gAG-S) und dem Labour Market Service (LMS), die beide Ansprechpartner für Arbeitgeber sind und damit wesentlich für einen guten Integrationsprozess. Neue Prozesse, wie die strukturierte Weiterleitung von Arbeitgeberanfragen, wurden etabliert. Insgesamt begleitete das HWC-Team von JC t.a.h im Jahr 2024 zehn eigenständig organisierte Arbeitgeberveranstaltungen.

tungen sowie 20 weitere Messen und Veranstaltungen. Zusätzlich wurden 16 konkrete Arbeitgeberanfragen aufgenommen und hierzu passende Kund:innen vorqualifiziert und in enger Absprache mit dem gAG-S bis zur Finalisierung der Einstellung begleitet.

Ein gezielter Kundenbestandsaufbau in den Branchen Handwerk und Pflege wurde ab Juli 2024 initiiert. Dieser Fokus dient der Schärfung des Matchingprozesses zwischen Kund:innen und potenziellen Arbeitgebern und berücksichtigt gleichzeitig die hohe Nachfrage auf dem Hamburger Arbeitsmarkt in diesen Bereichen. Zur Unterstützung der Schnittstellenprozesse wurde das HWC-Schnittstellenpapier im September 2024 grundlegend überarbeitet und aktualisiert. Besonders erwähnenswert ist die neue, tragfähige Schnittstelle zum LMS, die gemeinsam mit allen relevanten Partnerinstitutionen entwickelt und implementiert wurde. Damit profitieren mehr SGB II Kund:innen aus den Standorten vom Potenzial des LMS als bislang.

Ein weiterer Meilenstein war die Fortsetzung der Selbstbewertung nach dem Modell der European Foundation for Quality Management (EFQM). Im Jahr 2024 wurde dieser Prozess mit den operativen Führungskräften vor Ort und unter Begleitung des Qualitätsmanagement-Teams von JC t.a.h weitergeführt. Ziel bleibt die systematische Reflexion und Weiterentwicklung der HWC-Prozesse entlang von Wirkungsorientierung und Kundenfokus.

Die im HWC entwickelte Branchenpotenzialkundenliste – ein praxisorientiertes Instrument zur branchenspezifischen Arbeitsvermittlung – hat sich auch 2024 bewährt. Sie ist mittlerweile seit eineinhalb Jahren erfolgreich im Einsatz und wurde im November 2024 über die Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit als „Best Practice“-Modell bundesweit an andere Agenturen für Arbeit und Jobcenter kommuniziert.

Mit Blick auf die Herausforderungen des Fachkräftemangels sowie die fortwährende Zuwanderung bleibt das HWC ein zentraler Bestandteil der Hamburger Integrationsstrategie. Das Jahr 2024 hat erneut gezeigt, dass durch koordinierte Zusammenarbeit und kundenzentrierte Prozesse nachhaltige Integrationserfolge erzielt werden können.

3.4.8 Jugend in Arbeit und Ausbildung

„Wir sind da, wenn wir gebraucht werden“ – unter diesem Motto wurde die Weiterentwicklung der Jugendberufsagentur (JBA) Hamburg auch 2024 engagiert vorangetrieben. Ein zentraler Meilenstein war die Veröffentlichung der Bürgerschaftsdrucksache „Die Zukunft sichern: Jugendberufsagentur 2.0“ ([Drucksache 22/15879](#)), die klare Ziele und eine strukturierte Umsetzung vorgibt. In Workshops und Arbeitsgruppen entwickelten Mitarbeitende praxisnahe Fachkonzepte, u. a. zu mobilen Angeboten, Filialstrukturen und multiprofessionellen Fallbesprechungen. Diese werden ab 2025 in Pilotstandorten getestet.

Die Zusammenarbeit in der JBA wurde durch neue Impulse gestärkt – darunter die Optimierung bestehender Prozesse, die Pilotierung neuer Filialmodelle sowie eine enge Projektkoordination. Grundlage war ein transparenter Dialog mit allen Beteiligten.

Auch 2024 lag ein besonderer Fokus auf der Integration geflüchteter Jugendlicher. Die JBA betreute rund 3.400 Jugendliche aus der Ukraine und knapp 6.000 weitere aus den acht zugangstärksten Asylherkunftsländern. Sprachbarrieren und Wohnsituationen stellten besondere Herausforderungen dar. Der Job-Turbo wurde erfolgreich mit Arbeitgeberveranstaltungen an den Standorten umgesetzt, um direkte Einstiege zu ermöglichen.

Die JBA präsentierte sich auf zahlreichen Veranstaltungen – u. a. bei „JobWoche & TalenteKompakt“ in der Barclays Arena mit rund 2.800 Jugendlichen. Auch erziehende Personen wurden gezielt angesprochen, etwa bei der Messe in Harburg mit über 150 Teilnehmenden.

Das über den Europäischen Sozialfond (ESF) geförderte Projekt „MoveOn“ ermöglichte acht Jugendlichen ein Auslandspraktikum zur beruflichen Orientierung. Zudem wurde beim Aktionstag „Aus Kund:innen Mitarbeitende machen“ gezielt auf Personalgewinnung gesetzt – mit messbarem Erfolg.

2024 war erneut ein erfolgreiches Jahr für die JBA Hamburg: Durch klare strategische Weiterentwicklung, gezielte Maßnahmen für besondere Zielgruppen und ein starkes Engagement für die berufliche Integration Jugendlicher.

3.4.9 Haus für Gesundheit und Arbeit fortführen

Das Jahr 2024 stand im Haus für Gesundheit und Arbeit (HGuA) ganz im Zeichen des erfolgreichen Auslaufens des rehapro-Projekts. Seit 2018 bot das HGuA im Rahmen der rehapro-Förderung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) niedrigschwellige, ganzheitliche Unterstützungsangebote für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. 2024 gelang es – dank der engen Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und der Sozialbehörde unter aktiver Beteiligung des JC t.a.h –, die Weichen für eine Verstetigung des Angebots zu stellen und eine Fortführung ab dem 01.01.2025 zu sichern.

Psychische Gesundheit im Arbeitsleben bleibt auch über 2024 hinaus ein zentrales Thema. Das HGuA bietet weiterhin einen Ort, an dem Ratsuchende individuelle Unterstützung erhalten: Ein ganzheitliches Coaching, Genesungsbegleitung durch Peers, Reha-Beratung durch die Agentur für Arbeit oder die Rentenversicherung, Gesundheits- und Sozialberatung, psychologische Beratung und Diagnostik – alle Leistungen greifen ineinander und schaffen Synergien zum Wohl der Nutzer:innen.

In der Projektierungsphase für die Fortsetzung ab 2025 wurde im Jahr 2024 zudem ein neuer Zugangsweg für Bürgergeldbezieher:innen projektiert und geschaffen. Seit Jahresbeginn 2025 können diese nun freiwillig über ihre Arbeitsvermittlungen an die Integrationsfachkräfte im HGuA angebunden werden. Vor Ort übernehmen diese eine koordinierende Rolle und bieten gemeinsam mit dem Träger gsm GmbH ein Coaching nach § 16k SGB II an. Ergänzt wird das bestehende Angebot durch weiterhin buchbare Termine über die HGuA-Webseite, durchgeführt durch die Träger Arinet und BTZ Berufliches Trainingszentrum Hamburg. Die Finanzierung erfolgt über die Sozialbehörde mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

3.5 Neue Herausforderungen in der Leistungsgewährung

3.5.1 Umsetzung des Sachleistungsprinzips

Seit dem russischen Angriff auf die Ukraine im Februar 2022 hat die Freie und Hansestadt Hamburg durch Fördern und Wohnen innerhalb kurzer Zeit Unterkünfte für tausende Schutzsuchende geschaffen. Bedingt durch das hohe Tempo, in denen die Kapazitäten geschaffen werden mussten, war es Fördern und Wohnen allerdings nicht möglich, alle Unterkünfte mit Möglichkeiten zur Selbstversorgung (eigene Küche bzw. Gemeinschaftsküche) auszustatten. Vor allem in Hotels und weiteren Interimsunterkünften können Schutzsuchende nicht selbständig Essen zubereiten, sondern erhalten ein Catering.

Mit der Einführung von § 68 SGB II wurde die für die Leistungsbeziehenden kostenlose Verpflegung Teil der Leistungserbringung nach dem SGB II. Nach der allgemeinen Systematik des SGB II wird der zur Finanzierung des Lebensunterhalts zur Verfügung gestellte Geldbetrag grundsätzlich als frei verfügbare Summe gewährt (pauschales Budget). Der Lebensunterhalt umfasst u. a. Ernährung und Haushaltsenergie.

Die Bereitstellung von Nahrung und Getränken einschließlich zubereiteter Mahlzeiten sowie der ungehinderte Zugang zu Haushaltsstrom zusammen mit dem ungekürzten Anspruch auf Auszahlung der Regelbedarfsleistung im Rahmen des Bürgergeldes würde jedoch zu einer Doppelleistung und damit zu einer Besserstellung dieses Personenkreises gegenüber anderen leistungsberechtigten Personen führen, die sich selbst mit Lebensmitteln und Haushaltsenergie versorgen müssen.

Die Vollverpflegung als Sachleistung (hier Catering) beinhaltet unter anderem auch, dass die Person diese im Bedarfsfall – etwa bei Abwesenheiten während des Tages wegen der Wahrnehmung von Lernangeboten oder Praktika an einem anderen Ort als dem Ort der Gemeinschaftsunterkunft – auch außerhalb der Gemeinschaftsunterkunft zur Verfügung gestellt bekommt (z. B. durch Lunchpakete).

Soweit leistungsberechtigte Personen in einer Gemeinschaftsunterkunft ohne Kochmöglichkeit untergebracht sind, können die Bedarfe für Ernährung und Haushaltsenergie somit seitens der Unterkunft gegenüber dem Jobcenter geltend gemacht werden. Daraus folgt ein entsprechend angepasster, also verminderter Anspruch auf Auszahlung von Bürgergeld.

Die Höhe der Erstattungssumme ergibt sich aus den gesetzlich festgelegten Pauschalen gem. § 68 SGB II, die zwischen 186 Euro (Regelbedarfsstufe 1) und 98 Euro liegen (Regelbedarfsstufe 6).

Bei § 68 Satz 1 SGB II handelt es sich um eine Ermessensvorschrift. Bevor die festgelegten Anteile für Ernährung und Haushaltsenergie von Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) im Einzelfall einbehalten werden, bedarf es einer Zustimmung bzw. entsprechenden Beauftragung. Die Freie und Hansestadt Hamburg, vertreten durch Fördern und Wohnen (öffentlich-rechtlicher Träger), macht von dieser Regelung Gebrauch.

In Hamburg sind bis zu 65 verschiedene Unterkünfte betroffen, in denen Personen eine Vollverpflegung erhalten. Um das Verfahren umsetzen zu können, wurde zwischen der Sozialbehörde, Fördern und Wohnen und JC t.a.h eine Kooperationsvereinbarung geschlossen. Ziel ist es, ein gut abgestimmtes Verfahren und die entsprechende prozessuale Umsetzung aller Beteiligten an dem Prozess sicherzustellen. Die Kooperation berücksichtigt neben den umsetzbaren technischen Möglichkeiten die vorhandenen fachlichen, prozessualen, datenschutzrechtlichen und haushälterischen Vorgaben.

Die Umsetzung des Sachleistungsprinzips ist in Hamburg zum 01.04.2024 erfolgreich gestartet. Sie ist allerdings trotz der guten Abstimmung und Vorbereitung mit einem erheblichen Mehraufwand für JC t.a.h verbunden. Gründe dafür sind beispielweise technische Herausforderung im IT-Fachverfahren. So ist bei jeder betroffenen Person individuell der erforderliche Betrag zurückzuhalten. Bei jeglicher Änderung bspw. im Einkommen oder bei einem Umzug zur Monatsmitte ist dann eine entsprechende manuelle Anpassung und Neubescheidung erforderlich.

Beachtenswert ist auch, dass JC t.a.h die einzige gemeinsame Einrichtung bundesweit ist, bei denen das Sachleistungsprinzip umgesetzt wird. In den anderen Ländern und Kommunen werden die Cateringkosten (Kosten für Vollverpflegung) den Bewohner:innen selbst direkt ganz oder teilweise durch die Unterkunft in Rechnung gestellt bzw. hierfür eine Gegenleistung im weiteren Sinne (z. B. eine Gebühr) erhoben.

3.5.2 Anpassung und Erweiterung der digitalen Zugangswege

Unverschlüsselte E-Mail-Nachrichten sind nicht vor dem Zugriff Dritter geschützt. Um den datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu genügen und die IT-Sicherheit zu verbessern, wurde die Kommunikation per E-Mail mit JC t.a.h mit dem 1. November 2024 durch sichere und nutzerfreundliche Alternativen ersetzt.

Über den Postfachservice unter www.jobcenter.digital können Kund:innen Nachrichten inklusive Anlagen über ein persönliches Konto, nach vorheriger Registrierung, senden und empfangen.

Über die Nachrichten-Funktion des KontaktCenters von JC t.a.h, erreichbar über die Website, können Kund:innen und Dritte, auch ohne vorherige Registrierung, unkompliziert und datenschutzkonform Nachrichten und Unterlagen an JC t.a.h senden.

Autorisierte Dritte, wie etwa Behörden, Bildungsträger oder Beratungsstellen, haben zudem die Möglichkeit, verschlüsselt mit JC t.a.h per E-Mail zu kommunizieren.

Der niedrigschwellige und sichere Zugang zu digitalen Dienstleistungsangeboten macht eine moderne, nutzerfreundliche Verwaltung aus und ist uns ein besonderes Anliegen. Die eServices von JC t.a.h werden daher regelmäßig evaluiert, auf ihre Usability geprüft und stetig weiterentwickelt. Zudem werden sie auf ihre Datensicherheit hin überprüft und an die aktuellen IT-Sicherheitsstandards angepasst.

Auch 2024 wurden die digitalen Zugangswege erweitert. Seither können nun auch Behörden und Dritte (Träger, Beratungsstellen, Bevollmächtigte u. a.) einfach, schnell und sicher über das KontaktCenter ihr Anliegen, inklusive Unterlagen, datenschutzkonform an den betreffenden Standort von JC t.a.h übermitteln.

Regelmäßige Informationsangebote unterrichten die Mitarbeitenden über die neuen digitalen Angebote und deren Vorteile. Darüber hinaus werden auch Dritte, zum Beispiel Mitarbeitende von Beratungseinrichtungen, über die Neuerungen und die Vorteile sowie die einfache Handhabung der eServices informiert.

Verschiedene Marketing-Materialien sollen außerdem die Kund:innen auf die eServices aufmerksam bzw. neugierig machen. Auf der Website wird regelmäßig über digitale Neuerungen informiert sowie Klick-Anleitungen zur Nutzung der eServices bereitgestellt.

Schon gewusst?

... in 2024 haben wir durchschnittlich
**197.384 Personen in
101.855 Bedarfsgemeinschaften**
mit Leistungen nach dem SGB II unterstützt.

... durch unsere über
2.400 Mitarbeitenden werden
jährlich **rund 1. Mio. rechts-
wirksame Entscheidungen**
getroffen.

... von den erwerbsfähigen
Leistungsberechtigten erzielt
fast jeder **Fünfte
Einkommen** aus einer
Erwerbstätigkeit.

Unser Slogan:

Ich arbeite für Hamburg

jobcenter

team.arbeit.hamburg

... die **Beschäftigungsquote** von
Personen aus den acht zugangsstärksten
Asylherkunftsländern ist in Hamburg spitze!

... in 2024 wurden
insgesamt über
2,3 Mrd. Euro für
passive und
aktive Leistungen inkl.
Verwaltungskosten
verausgabt.

... in 2024 wurden **rund
1,92 Mrd. Euro** für
Leistungen zur Sicherung des
Lebensunterhalts (Transfer-
leistungen) zahlbar gemacht.

... JC t.a.h ist es 2024 gelungen, **6 Mio. Euro** aus dem Verwaltungskostenbudget zur **Stärkung der Leistungen zur Eingliederung zu nutzen.**

... in 2024 wurden über **150 Mio. Euro** in Leistungen zur Eingliederung in Arbeit **investiert.**

... in jährlich über **600.000 persönlichen Kontakten** unterstützen wir unsere Kund:innen aktiv.

... in 2024 erfolgten rund **380.000 Beratungsgespräche** allein durch unsere **Integrationskräfte.**

... rund **17.000 Eintritte** in arbeitsmarktpolitische Förderungen wurden in 2024 ermöglicht.

... im Jahr 2024 wurden insgesamt **25.523 Integrationen** realisiert.

... JC t.a.h erhielt von den Kund:innen in der **Kundenbewertung** im Gesamtergebnis die **Note 2,0.**

... die Weiterentwicklung von JC t.a.h wird nach dem international anerkannten **EFQM-Modell** aktiv betrieben.



4. Qualität unserer Arbeit

4.1 Kundenzufriedenheit

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 2024 lag der Schwerpunkt auf der Bewertung der bundesweiten Befragung des Zentrums für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen (ZKM) der Bundesagentur für Arbeit mithilfe eines agilen Teams.

Bei der turnusmäßig durch das ZKM geleiteten Befragung zur Kundenzufriedenheit werden von einem externen Dienstleister halbjährlich 100 Telefoninterviews je Jobcenter durchgeführt. Evaluieren werden erwerbsfähige Leistungsberechtigte in den Jobcentern, darunter Neu- und Bestandskund:innen mit aktuellem Beratungstermin.

Das im Jahr 2023 neu eingeführte modulare Konzept wurde weiter verstetigt, um weiterhin Flexibilität zu gewährleisten und aktuelle bzw. regionalspezifische Themen abbilden zu können.

In dem so genannten „Basismodul“ werden bundesweit einheitlich folgende Dimensionen abgefragt:

- Gespräch im Jobcenter – Klärung, um welches Beratungsanliegen es ging und Fragen rund um das Beratungsgespräch
- Vermittlung / Qualifizierung / Ausbildung – Fragen zum gemeinsam erarbeiteten Plan (vormals Eingliederungsvereinbarung), zu Möglichkeiten der Qualifizierung und zu Stellenangeboten
- Leistungsantrag – Fragen u. a. nach Dauer des Leistungsbezugs, ob der Antrag online gestellt wurde und was ggf. Hinderungsgründe waren
- Gesamtbewertung – die Kund:innen können die Unterstützung insgesamt bewerten und haben die Möglichkeit, weitere Anregungen zu geben.

Die Dimension Bildung und Teilhabe, welche in 2023 noch Bestandteil der Befragung war, ist seit 2024 hingegen komplett entfallen.

Weiterhin findet in dem Modul 3 ein regionales standardisiertes Befragungsangebot mit Themen von großer Aktualität, welche die Arbeit in den Jobcentern beeinflussen, statt. Die Themen wechseln halbjährlich und werden von den gemeinsamen Einrichtungen selbst bestimmt.

Für JC t.a.h wurden 2024 die Themen „Digitalisierung“ (1. Halbjahr 2024) und „Kundenkommunikation“ (2. Halbjahr 2024) gewählt.

Mit einer allgemeinen Kundenzufriedenheit von 2,00 (2023: 1,97) erhält JC t.a.h insgesamt wieder eine gute Bewertung. In der Gesamtschau zeigt die Kundenbefragung ein gutes Ergebnis, aus dem sich eine durchaus hohe Kundenzufriedenheit ableiten lässt. Insgesamt kann weiterhin eine hohe Kontinuität bei guten Noten, überwiegend im Spektrum von 1,7 bis 2,5, beobachtet werden.

Auf Ebene der relevanten Fachexpert:innen wurden, unter der Leitung des Bereichs Qualitätsmanagement, weiterhin Potentiale gesichtet, die mithilfe der PDCA⁹-Logik in die Organisation getragen wurden. So wurden in 2024 Potentiale im Bereich „Digitalisierung“ und des „Kooperationsplans“ gewürdigt. JC t.a.h wird diese Kollaborationsform, intern als „Agiles Team“ bezeichnet, auch in 2025 fortführen, um den Regelkreis zu schließen, die getroffenen Maßnahmen zur Verbesserung nachzuhalten und ggf. neue Handlungsmaßnahmen abzuleiten.

⁹ Plan-Do-Check-Act.

4.2 Kundenreaktionsmanagement

Lob, Anregungen und Beschwerden von Kund:innen sind bei JC t.a.h ausdrücklich erwünscht. Sie liefern uns wichtige Informationen zur Kundenzufriedenheit und zur Qualität unserer Dienstleistungen. Wir verstehen diese Rückmeldung als Chance, uns stetig verbessern zu können und damit einen Beitrag zur Zufriedenheit der Kund:innen zu leisten. Dafür werden die Kundenanliegen laufend systematisch ausgewertet. Die Auswertungen werden ständig weiterentwickelt und angepasst. So werden beispielsweise seit Mai 2024 Anliegen, die einen Bezug zu Rassismus oder sonstiger Diskriminierung haben, in der Datenbank des Kundenreaktionsmanagements gekennzeichnet, um frühzeitig Problemfelder zu identifizieren.

Für Hamburger:innen, die auf die Unterstützung von JC t.a.h angewiesen sind, sind unsere Mitarbeitenden in den Standorten die erste Ansprechperson. Sollten Missverständnisse oder Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit auftreten, ist es unser Anspruch, diese bestmöglich und zur Zufriedenheit aller Beteiligten zu lösen. Wir bitten daher unsere Kund:innen, uns direkt anzusprechen. Viele Probleme und Missverständnisse lassen sich bereits in einem persönlichen Gespräch vor Ort lösen. Sollte dies einmal nicht der Fall sein, können sich die Kund:innen per Briefpost, E-Mail, Telefon/Fax, KontaktCenter sowie über ein Kontaktformular der Agentur für Arbeit datenschutzkonform und unkompliziert an unser zentrales Kundenreaktionsmanagement wenden. Das Kundenreaktionsmanagement verspricht, jede Beschwerde umfassend zu prüfen und den Kund:innen in angemessener Zeit eine individuelle Rückmeldung zu geben. Bei der Rückmeldung an die Kund:innen ist uns eine verständliche und kundenfreundliche Formulierung besonders wichtig, um auf diesem Weg das Verständnis und die Akzeptanz für die von JC t.a.h getroffenen Entscheidungen auf der Seite der Kund:innen zu erhöhen.

Ist die Beschwerde berechtigt, erhalten die Kund:innen eine ausdrückliche Entschuldigung und die beanstandete Entscheidung wird korrigiert. Das Kundenreaktionsmanagement weist in diesen Fällen auch die Standorte von JC t.a.h auf die aus den Kundenreaktionen gewonnenen Erkenntnisse hin.

Im Jahr 2024 wurden bei JC t.a.h insgesamt 1.803 Kundenanliegen aus 1.227 Kundenreaktionen erfasst und abschließend bearbeitet. Gegenüber dem Vorjahr (1.565 Kundenanliegen) stieg die Anzahl der bearbeiteten Anliegen um 15,21 % (238 Kundenanliegen). Aus Sicht des Kundenreaktionsmanagements hängt der Anstieg der Beschwerdeanliegen mit der erleichterten Zugangsmöglichkeit zum Kundenreaktionsmanagement zusammen. Mit dem Kontaktformular der Bundesagentur für Arbeit und dem KontaktCenter von JC t.a.h stehen den Kund:innen niedrigschwellige Zugangskanäle zum Kundenreaktionsmanagement zur Verfügung, welchen die Kund:innen auch im Jahr 2024 überwiegend genutzt haben.

Von den 1.227 Kundenreaktionen wurden vier Kundenreaktionen persönlich, 73 telefonisch, 199 schriftlich, 656 per E-Mail (erfasst sind auch die über das KontaktCenter übermittelten Kundenreaktionen) sowie 295 über das Kontaktformular der Bundesagentur für Arbeit übermittelt. Insgesamt sind demnach 951 Kundenreaktionen auf digitalem Wege im Jahr 2024 an JC t.a.h herangetragen worden. Dies entspricht einem Anteil von 77,51 %.

Von den 1.803 Anliegen hatten 1.729 einen Beschwerdeinhalt, 27 enthielten eine Anregung und in 47 Fällen wurde ein Lob übermittelt. Unter den Anliegen mit Beschwerdeinhalt, die auch die Eingaben an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie an die Hamburgische Bürgerschaft umfassen, waren auch sieben Anliegen aus an den Bundestag gerichteten Petitionen, 34 Anliegen aus Folgeaktionen und 65 Anliegen aus Dienstaufsichtsbeschwerden.

Wie bereits im Vorjahr stieg die Anzahl der im Jahr 2024 an JC t.a.h herangetragenen Beschwerdeanliegen (1.729) im Vergleich zum Jahr 2023 (1.489). Der Anteil der begründeten Beschwerdeanliegen lag mit 24,29 % im Jahr 2024 leicht unter dem Anteil im Vorjahr (24,89 %).

Der inhaltliche Schwerpunkt der begründeten Beschwerdeanliegen lag, wie schon in den Vorjahren, bei der Gewährung der Regelbedarfe und dort insbesondere bei der Bearbeitungsdauer.

4.3 Prozessqualität und Qualitätssicherung

Das Zielsystem im Rechtskreis SGB II weist mehrere Kennzahlen zur Beobachtung der Prozesse aus. Bei JC t.a.h stehen drei Kennzahlenblöcke besonders im Fokus:

- Die Kennzahl zur Beratungsaktivität gibt u. a. 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 wurden.
- Die Kennzahl zum Neukundenprozess bildet die Dauer bis zur vermittlerischen 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.

Ein großer Teil der Kund:innen, die in den letzten Jahren – vor allem aufgrund der Kriegssituation in der Ukraine – gezogen sind, verfügt jetzt bereits über Grundkenntnisse der deutschen Sprache, zum Teil wurden Berufsausbildungen und Studienabschlüsse aus den Herkunftsländern bereits anerkannt oder das Verfahren ist auf den Weg gebracht.

Erste Kontakte und Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt konnten teilweise realisiert werden. Parallele Weiterqualifizierungen, auch auf ein höheres Sprachniveau, lassen sich nur selten mit den beruflichen und persönlichen Lebenslagen verbinden.

Die Herstellung eines verbindlichen Arbeitsbündnisses – eines gemeinsamen Verständnisses von den Perspektiven und realistischen Möglichkeiten – bestimmt diese Phase der Integrationsarbeit, die sich nur schwer in validen Kennzahlen abbilden lässt.

4.4 Qualitätsmanagement und EFQM

Qualitätsmanagement (QM) ist eines der zentralen Arbeitsfelder von JC t.a.h. Es ist sowohl in der Vision als auch in der Strategie verankert. In 2017 wurde mit der Gründung eines neuen Geschäftsbereichs mit dem Schwerpunkt QM der Rahmen für ein professionelles und nachhaltiges Qualitätsmanagement geschaffen. In 2021 ist mit der Implementierung eines QM-Teams (fünf Mitarbeiter:innen) ein weiterer Meilenstein in der Weiterentwicklung und Professionalisierung unseres Qualitätsmanagements erreicht worden. Seither werden, neben den Themen Ideenmanagement, Prozessmanagement, Projektmanagement, Qualitätssicherung und European Foundation for Quality Management (EFQM), weitere Themen im Bereich Qualitätsmanagement zentral gesteuert.

Auf Basis des EFQM-Managementmodells möchten wir uns als Organisation ganzheitlich, kontinuierlich und zeitgemäß weiterentwickeln, um im Sinne der Vision „Wir gestalten das Jobcenter von übermorgen“ zu arbeiten. Gleichzeitig reagieren wir durch die strukturierte Vorgehensweise und systematische Anwendung auf Veränderungen durch Megatrends oder politische Entscheidungen und antizipieren Risiken vorausschauend.

Um JC t.a.h fit für die Zukunft zu halten und die Organisationstransformation voranzutreiben, hat sich JC t.a.h 2022 einem externen Anerkennungsverfahren der EFQM – Recognised for Excellence (R4E) – unterzogen. Die Verbesserungsvorschläge der Assessor:innen wurden in der Folge systematisch priorisiert und im vierteljährlich stattfindenden EFQM-Steuerungskreis bewertet, zur Bearbeitung freigegeben und nachgehalten. Durch diese strukturierte Vorgehensweise wurden Verbesserungspotenziale systematisch priorisiert, bewertet, zur Bearbeitung freigegeben und verfolgt. Im Jahr 2024 haben wir uns auf den Weg zu einem erneuten externen Assessment gemacht. Dieses wird im Frühjahr 2025 durchgeführt. Wir erhoffen uns durch dieses externe Assessment neue Erkenntnisse zu unserem Reifegrad und ein Feedback, welches wir bei der Weiterentwicklung unserer Organisation nutzen können.

Zudem führte die Kompetenz von JC t.a.h in diesem Bereich dazu, dass sich die Partnerorganisationen des Hamburg Welcome Centers (HWC) auf der Ebene der operativen Führungskräfte, unter Prozessbegleitung des QM-Teams, einer Selbstbewertung unterzogen haben. Die strategischen Ableitungen zu den Stärken und Potenzialen werden im kommenden Jahr folgen und zu einer positiven Weiterentwicklung führen.

4.5 Widersprüche/Klagen/einstweiliger Rechtsschutz

Im Berichtsjahr 2024 wurden 16.420 neue Widerspruchsverfahren erfasst. Diesen standen 16.157 abgeschlossene Widerspruchsverfahren gegenüber. Der Bestand an offenen Verfahren lag zum Ende des Berichtszeitraums bei 1.350 Verfahren. Von den 16.157 abschließend bearbeiteten Widerspruchsverfahren wurde 5.745 Widersprüche ganz oder teilweise stattgegeben. In 2.163 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 13,39%.

Im Jahresverlauf 2024 wurden insgesamt 1.826 neue Klageverfahren erfasst, während 1.999 Verfahren abschließend bearbeitet wurden. Hiervon endeten 1.402 Verfahren zugunsten von JC t.a.h. Die Erfolgsquote von JC t.a.h lag somit bei 70,1%.

Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr 2024 insgesamt 1.190 Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes erfasst. Im gleichen Zeitraum konnten 1.232 Verfahren abgeschlossen werden. Hiervon endeten 841 Verfahren zugunsten von JC t.a.h. Die Erfolgsquote von Jobcenter team.arbeit.hamburg lag somit bei 68,3%.

Die Entwicklung der drei Verfahrensarten gegenüber dem Vorjahr ist als unauffällig zu bezeichnen. Die Eingangszahlen bei den Widerspruchsverfahren und den Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes bewegen sich nahezu exakt auf dem Vorjahresniveau. Der Zugang an neuen Klageverfahren ist gegenüber dem Vorjahr um 84 Verfahren oder 4,4% zurückgegangen.

5. Ziele und Zielerreichung

5.1 Bundesziele

Das Zielsystem SGB II blieb 2024 unverändert. Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) fördert eine gerechtere, gleichgestellte Arbeitsmarktteilhabe von Frauen und Männern sowie die bessere Fach- und Arbeitskräftesicherung. Chancengleichheit der Geschlechter in der Integrationsarbeit ist das durchgängige Prinzip von JC t.a.h. 2024 richtete JC t.a.h die Beratungspraxis und den Maßnahmeinsatz noch stärker darauf aus, um das Gender-Gap bei den Integrationen von Frauen und Männern weiter zu schließen. Geschlechterspezifische Integrationsquoten und Steuerung des Langzeitleistungsbezuges haben sich seit 2022 im JC t.a.h etabliert.

Für das Geschäftsjahr 2024 wurde bei JC t.a.h mit jeder Führungskraft eine Zielvereinbarung abgeschlossen. Hierbei sind das Zielsystem und die Zielsteuerung mehr als reine Zahlen, denn sie bilden einen Teil der Leistung und erzielen Wirkungen von JC t.a.h ab. Zielvereinbarungen sind transparente Dienstleistungsversprechen. Sie sind die Grundlage für den hausinternen PDCA-Zyklus:¹⁰

- Was planen wir?
- Wie gut gelingt uns die Umsetzung?
- Welche Erkenntnisse ziehen wir aus den Ergebnissen?
- Was lernen wir für unser künftiges Handeln?

In diesem Sinne helfen JC t.a.h messbare Ergebnisse, besser zu werden und die Organisation weiterzuentwickeln.

Im Detail heißt das für alle Führungskräfte von JC t.a.h, eine Vorstellung davon zu entwickeln, was im Berichtsjahr realisierbar ist. Auf dem Weg zum Ziel werden Abweichungen vom Geplanten auftreten. Um das operative Geschäft (besser) analysieren zu können, sprechen die Führungskräfte von JC t.a.h über Abweichungen. Diese mathematischen Abweichungen vom Soll sind nicht per se ein Indiz für schlechte Leistungen, sondern ein Signal, und bieten Chancen, rechtzeitig zu agieren und auf Kurs zu bleiben. JC t.a.h identifiziert regelmäßig in Steuerungs- und Leistungsdialogen Verbesserungspotentiale, um angepasste Initiativen und Zielerreichungsmaßnahmen zu planen. Hierbei ist es Führungsaufgabe in allen Teams, den PDCA-Zyklus vor Ort gut zu leben, die Ergebnisse im jeweiligen Kontext zu bewerten und gemeinsam mit den Mitarbeiter:innen Handlungserfordernisse abzuleiten. Der Fokus liegt auf der Wirkungsbeurteilung unserer Dienstleistungen, dem „Outcome“ unseres Handelns, auf den Zielen und weniger auf Verrichtungsorientierung.

5.1.1 Ziel 1: Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Aus der Zielvereinbarung für 2024:

Verbesserung der Integrationsquote um 0,9% (auf 17,9% absolut)

darunter: Integrationsquote Frauen Steigerung um 1,4% (auf 14,0% absolut)

Integrationsquote Männer Steigerung um 0,5% (auf 22,3% absolut)

¹⁰ Plan-Do-Check-Act.

Die Integrationsquote (IQ) misst die Integrationen¹¹ des vergangenen Jahres im Verhältnis zum durchschnittlichen Bestand an erwerbsfähig Leistungsberechtigten (ELB)¹² in diesem Zeitraum.

Mit insgesamt 25.523 Integrationen konnte JC t.a.h in 2024 eine Integrationsquote von 18,7% realisieren. Im Berichtsmonat Dezember 2024 wurde die angestrebte Integrationsquote damit um 4,6% übertroffen und das Jahresziel deutlich erfüllt. Zum Vorjahr konnte die absolute Integrationszahl um + 1.738 gesteigert werden, die Integrationsquote gesamt um + 5,5%.

In der BIG 10 Betrachtung der zehn größten Jobcenter Deutschlands belegt JC t.a.h mit der erreichten Integrationsquote Rang 5 von 10, und in der überregionalen Vergleichsgruppe des Typs III b mit ähnlicher Arbeitsmarktstruktur wird Rang 28 von 35 Jobcentern erreicht.

Die Soll/Ist Abweichung bei der Integrationsquote der Frauen beträgt + 6,5% (Typ + 6,6%), die bei Männern + 2,9% (Typ + 2,4%).

Die Integrationsquote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus der Ukraine und den acht zugangsstärksten Asylherkunftsländern konnte gegenüber 2023 um 27,2% gesteigert werden. Von dieser Kundengruppe konnten 8.215 erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden; 2.125 mehr als im Vorjahreszeitraum.

Während die Integrationsquote der Frauen mit 10.541 Integrationen auf 14,9% und damit gegenüber dem Vorjahr um 8% erhöht werden konnte, gelang bei der Integrationsquote der Männer mit 14.982 Integrationen eine Steigerung um 3,4% auf 22,9%.

5.1.2 Ziel 2: Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Aus der Zielvereinbarung für 2024:

Veränderung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehenden um max. + 4,4% auf 86.701

darunter: Veränderung Bestand LZB Frauen um max. + 8,0% auf 47.511

Veränderung Bestand LZB Männer um max. + 0,3% auf 39.172

Die Kennzahl „Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehenden“ bildet die Bemühungen von JC t.a.h ab, die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) nicht in den Langzeitleistungsbezug übergehen zu lassen und den Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden (LZB)¹³ zu verringern bzw. nicht stärker anwachsen zu lassen.

Im Jahresdurchschnitt befanden sich 88.657 Personen im Langzeitleistungsbezug; 5.610 Personen mehr als im Vorjahr. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Anstieg um 6,8%. Das Ziel zum Langzeitleistungsbezug wird mit Berichtsmonat Dezember damit erwartungsgemäß um 1.956 Langzeitleistungsbeziehende (entspricht 2,3%) verfehlt. Insbesondere der große Kundenblock der ukrainischen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten trat im Laufe des Jahres 2024 aufgrund der Wartezeiten auf und Teilnahme an Integrations- und Deutschkurskursen in den Langzeitleistungsbezug über.

¹¹ Als Integrationen gelten alle Aufnahmen von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen, vollqualifizierenden beruflichen Ausbildungen oder selbstständigen Erwerbstätigkeiten von ELB – unabhängig davon, ob die Hilfebedürftigkeit durch die Erwerbstätigkeit beendet wird oder ob sich der Arbeitsvermittlungstatus (arbeitslos, nichtarbeitslos arbeitssuchend, nichtarbeitslos arbeitssuchend) durch die Erwerbstätigkeit ändert.

¹² Als Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) gelten gemäß § 7 SGB II Personen, die das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze nach § 7a SGB II noch nicht erreicht haben, erwerbsfähig und hilfebedürftig sind und ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben. Als erwerbsfähig gilt gemäß § 8 SGB II, wer nicht durch Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Für die Zählung irrelevant ist der Arbeitslosigkeitsstatus des Leistungsberechtigten (arbeitslos, nicht arbeitslos arbeitssuchend, nicht arbeitslos).

¹³ LZB sind ELB, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate ELB waren. Die Dauer wird dabei taggenau berechnet, d. h. Personen gelten als LZB, wenn sie von 730 Tagen (per Definition 2×365 Tage) mindestens 638 Tage (= $730 \text{ Tage} / 24 \text{ Monate} \times 21 \text{ Monate}$) ELB waren.

Die Anzahl der langzeitleistungsbeziehenden Frauen lag im Jahresdurchschnitt um 9,5 % über dem Vergleichswert des Vorjahres; der angestrebte Zielwert wurde damit um 1,3 % überschritten. Bei den männlichen LZB bildet sich im Jahresdurchschnitt ein Anstieg um 3,7 % zum Vorjahr ab; der angestrebte Zielwert wurde um 3,4 % verfehlt.

Mit 12.449 realisierten Integrationen von Langzeitleistungsbeziehenden konnte die Integrationsquote mit 14,2 % gegenüber dem Vorjahr annähernd gehalten werden.

5.1.3 Ziel 3: Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Aus der Zielvereinbarung für 2024:

Die Kennzahl „Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt (ohne Leistungen für Unterkunft und Heizung)“ wird in ihrem Verlauf und im Vergleich zum Vorjahr im Rahmen eines Monitorings beobachtet.

Die Verringerung der Hilfebedürftigkeit ist eine übergeordnete gesetzliche Zielstellung des SGB II und wird mit dem Indikator „Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt“ (LLU) nachgehalten. Die Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt setzt sich dabei aus den folgenden, vom Bund finanzierten, Leistungsansprüchen zusammen:

- Regelbedarf (§ 20 SGB II)
- Mehrbedarfe (§ 21 SGB II)
- Einmalleistungen (§ 24 Abs. 1 SGB II)

Für diesen Indikator gibt es bundesweit keinen quantifizierten Zielwert; die Zielnachhaltung erfolgt deshalb in Form eines Monitorings.

Die Veränderung der Hilfebedürftigkeit von Bedarfsgemeinschaften ist nicht Teil der leistungsrelevanten Zielvereinbarung mit den Trägern der Grundsicherung. Sie wird jedoch zu Controllingzwecken nachgehalten und gemessen, indem die Leistungen zum Lebensunterhalt (LLU) – ohne Leistungen für Unterkunft und Heizung – der Bedarfsgemeinschaften (in Euro) von JC t.a.h ins Verhältnis zu Vorjahreswert gesetzt werden.

Für die Sicherung des Lebensunterhalts hat JC t.a.h in Summe 752,8 Millionen Euro ausgezahlt. Das waren 16 % mehr als im Vorjahr.

	Ist		Veränderung	
	2023	2024	abs.	in %
Berichtsmonat Dezember 2024				
Leistungen zum Lebensunterhalt in €	649.095.324	752.771.620	103.676.296	16,0
<i>Jahresdurchschnittswerte</i>				

5.2 Ziele Kooperationsausschuss

Im Kooperationsausschuss, der sich aus Vertreterinnen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH), vertreten durch die 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 2024 im Wesentlichen fortgeschrieben.

Die im Kooperationsausschuss für Hamburg vereinbarten Schwerpunktthemen für 2024 waren:

- Erstausbildung junger Erwachsener (Ifd. Nr. 01/2024),
- Aktivierung von Langzeitleistungsbeziehenden (Ifd. Nr. 02/2024),
- Entwicklung der Bedarfe für Unterkunft und Heizung (Ifd. Nr. 03/2024),
- Unterstützung von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, insbesondere von Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem der acht zugangsstärksten Asylherkunftsländer sowie Schutzsuchenden aus der Ukraine, mit besonderem Unterstützungsbedarf bei der Integration in Arbeit (Ifd. Nr. 04/2024) und
- Unterstützung der geschlechtergerechten Umsetzung in der Zielsteuerung und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Ifd. Nr. 05/2024).

5.2.1 Erstausbildung junger Erwachsener

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

„Im Land Hamburg gab es im Juni 2023 im SGB II 14.677 arbeitssuchende erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) 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 im Mittelpunkt der Arbeit in den Jobcentern stehen. Sie sollen dazu motiviert werden, eine Aus- oder Weiterbildung zu beginnen, die ggf. schrittweise über Teilqualifizierungen zu einem Berufsabschluss führt. Bei abschlussorientierten Aus- und Weiterbildungen bzw. Umschulungen soll vorrangig eine Vermittlung in betriebliche Maßnahmen oder Maßnahmen in kooperativer Form (d. h. der praktische Teil der Ausbildung findet zu großen Teilen in Kooperationsbetrieben statt) angestrebt werden. Um junge Erwachsene für die berufsabschlussbezogene Weiterbildung zu gewinnen, sollten verstärkt auch alternative Wege und zusätzliche Fördermöglichkeiten in den Blick genommen werden.“

In Hamburg stieg der Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) im Alter zwischen 25 bis unter 35 Jahren im Jahresdurchschnitt um 370 auf 29.782 an (Anstieg um 1,3 %)¹⁴. Die durchschnittliche Anzahl der Jungerwachsenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung konnte in 2024 gegenüber dem Vorjahr um 282 auf 20.814 gesenkt werden. Ihr Anteil reduzierte sich dabei im Vergleich zum Vorjahr um 2,6 % auf nunmehr 69,9 %.

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

	2023	2024	Veränderung in %
Bestand ELB (VM) im Alter von 25 bis < 35 Jahren	29.412	29.782	1,3
darunter: ohne Berufsabschluss	21.096	20.814	-1,3
Anteil ohne Berufsabschluss	71,7 %	69,9 %	-2,6

Jahresdurchschnittswerte, SGB II-Cockpit Controllingdaten, Stand Dezember 2024 mit 1. Datenladestand – Datei BMAS

¹⁴ Alle Daten hierzu und im Folgenden: SGB II-Cockpit, Controllingdaten, Stand Dezember 2024 mit 1. Datenladestand

Im Dezember 2024 lag die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Alter zwischen 25 bis unter 35 Jahren mit 27.864 um 93 (0,3 %) über dem Wert des Vorjahresmonats. Die Zahl der Jungerwachsenen ohne Berufsausbildung konnte zum Jahresende um 490 auf 19.618 Jungerwachsene reduziert werden; ihr Anteil an allen Jungerwachsenen verringerte sich damit auf 70,4 %.

Die Anzahl und der Anteil der Jungerwachsenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist im Vergleich zum Vorjahresmonat gesunken.

Die Anzahl der Jungerwachsenen ohne Schulabschluss hat sich im Vergleich zum Vorjahresmonat um 56 auf 4.479 erhöht und umfasst dabei einen Anteil von 16,1 %.

Monatswerte Dezember

Struktur Jungerwachsene ELB im Alter 25 > 35	2023	2024	Veränderung		Anteil
			abs.	in %	
Bestand ELB (VM) im Alter von 25 bis < 35 Jahren	27.771	27.864	93	0,3	100,0 %
ohne Berufsabschluss	20.108	19.618	-490	-2,4	70,4 %
ohne Schulabschluss	4.423	4.479	56	1,3	16,1 %

SGB II-Cockpit Controllingdaten, Stand Dezember 2024 und Vorjahr jew. mit 1. Ladestand

Die Anzahl der Integration Jungerwachsenen erhöhte sich in 2024 gegenüber dem Vorjahr um 8,6 % auf 8.010 Integrationen. Hierbei konnte eine Steigerung der Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 10,4 % auf 6.914 realisiert werden. Bei den Integrationen in eine vollqualifizierende Ausbildung ist ein Rückgang um 3,9 % auf 838 zu beobachten.

In 2024 haben 1.631 Jungerwachsene eine Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) begonnen; dabei wurden 370 Jungerwachsene mit einer abschlussorientierten FbW gefördert.¹⁵ Die Einstiegsqualifizierung (EQ) konnte in 2024 gegenüber dem Vorjahr – wenn auch auf niedrigem Niveau – deutlich gesteigert werden. Dennoch zeigt sich nach wie vor, dass die EQ für Jungerwachsene nur selten das passende Angebot darstellt.

Nachdem die Eintritte in abschlussorientierte Weiterbildungen mit Einführung des Job-Turbos und der damit einhergehenden Fokussierung auf eine zügige Arbeitsaufnahme zunächst rückläufig waren, zeigte sich zum Jahresende ein positiver Trend, auch mit Blick auf den zum Jahreswechsel anstehenden Übergang der Zuständigkeit an die Agentur für Arbeit. Dieser reichte aber nicht mehr aus, um das Vorjahresergebnis zu erzielen.

Die Zielgruppe der Jungerwachsenen wird auch weiterhin im Fokus bleiben, wenn es darum geht, geeignete Kund:innen mit Weiterbildungsbedarf an die Agentur für Arbeit zu überstellen. Ab 2025 werden Förderentscheidungen zu Weiterbildungen von der Agentur für Arbeit getroffen. Die Übergabeprozesse wurden eng miteinander abgestimmt.

Auch wenn die Zuständigkeit für die Entscheidung und Finanzierung der beruflichen Weiterbildung ab 2025 auf die Agentur für Arbeit übergegangen ist, werden die Qualifizierungsbedarfe von Jungerwachsenen weiterhin durch JC t.a.h identifiziert und entsprechend der abgestimmten Übergabeprozesse vorbereitet an die Agentur für Arbeit überstellt.

¹⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Förderung der beruflichen Weiterbildung, April 2025.

5.2.2 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 auf Landesebene nach § 18b Abs. 1 Satz 3 SGB II für das Jahr 2024, dass

1. die erfolgreichen Handlungsansätze zur Förderung von Langzeitleistungsbeziehenden auch unter den aktuellen Herausforderungen fortgesetzt werden,
2. die Aktivierungsquote von Langzeitleistungsbeziehenden 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 Langzeitleistungsbeziehende 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 arbeitsmarktferne 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.“

2024 waren von den durchschnittlich über 136.000 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten knapp zwei Drittel (88.657 Personen) Langzeitleistungsbeziehende (LZB)¹⁶. Die Mehrzahl dieser LZB (59.871) weist eine nicht marktnahe Integrationsprognose auf.

Ende 2024 waren 9.524 Personen mehr im Langzeitleistungsbezug als im Vorjahresmonat. Diese Entwicklung wurde primär durch den Anstieg der LZB unter den Ukrainer:innen um 9.119 getrieben, obwohl die Integrationsquote hier auf 170% gesteigert werden konnte.

Die Aktivierungsquote lag 2024 bei 6,7%. Der Teilnehmerbestand in beruflicher Fort- und Weiterbildung (FbW) von Langzeitleistungsbeziehenden erreichte in 2024 mit durchschnittlich 2.025 Teilnehmenden das Niveau des Vorjahres nicht ganz (-2,3%). Der Anteil der Frauen konnte dabei von 49,8% im Vorjahr auf 53,6% erhöht werden. Außerdem konnten durchschnittlich monatlich 1.213 Langzeitleistungsbeziehende (darunter 40,6% Frauen) beschäftigungsbegleitend am Arbeitsmarkt teilhaben (TaAM).

¹⁶ Alle Daten hierzu und im Folgenden: SGB II-Cockpit, Controllingdaten, Stand Dezember 2024 mit 1. Datenladestand.

Aktivierung von Langzeitleistungsbeziehenden	2023	2024	Veränderung in %
Aktivierungsquote LZB	7,8 %	6,7 %	-14,2
Bestand Maßnahmeteilnehmende LZB in FbW	2.071	2.025	-2,3
Anteil Frauen	49,8 %	53,6 %	7,5
Bestand marktferne LZB	55.877	59.871	7,1
Bestand Maßnahmeteilnehmende LZB in TaAM	1.212	1.213	0,1
Anteil Frauen	40,6 %	40,6 %	-0,0

Jahresdurchschnittswerte, SGB II-Cockpit Controllingdaten, Stand Dezember 2024 mit 1. Datenladestand – Datei BMAS

Langzeitleistungsbeziehende Kund:innen haben oftmals komplexe Vermittlungshemmnisse, die eine unmittelbare Integration erschweren. Gerade der Personenkreis der nicht marktnahen Kundengruppe weist zum Teil mehrere oder besonders schwerwiegende Handlungsbedarfe auf.

Die Dauer bis zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt wird von den zuständigen Integrationsfachkräften (IFK) mit über sechs Monaten eingeschätzt. Der Abbau von Handlungsbedarfen hat hier Priorität, sodass ein direkter Einstieg in eine berufliche Weiterbildung oftmals weder möglich, noch zielführend erscheint. Die schrittweise Heranführung an eine Weiterbildung erhöht die Aussicht auf deren Erfolg und vermeidet Überforderung und Abbrüche.

Eine Herausforderung bei der Steuerung und Integrationsarbeit zur Verringerung von LZB besteht darin, passgenaue Stellenbesetzungen im Spannungsverhältnis von Fachkräfteengpässen und qualifikatorischem Mismatch (Kund:innen sind von ihrem Qualifikationsprofil nicht identisch mit jenen, die gebraucht werden) erfolgreich zu initiieren. Wir setzen bei der persönlichen Beratung einen Schwerpunkt bei Kund:innen mit multiplen Vermittlungshemmnissen und Kund:innen, die auf anderen Kommunikationswegen nicht erreicht werden können, um insbesondere auch die LZB weiterhin mit unseren Angeboten zu erreichen.

Die Ansätze und Prozesse, insbesondere in spezialisierten Einheiten, die diese Vermittlungshemmnisse bearbeiten konnten, auf die individuellen Bedürfnisse der Kund:innen ausgerichtet waren und mit hoher Beratungskompetenz verborgene Potenziale erschlossen haben, haben sich bewährt.

Diese operativen Ansätze sind in 2024 weiterentwickelt worden:

- **Weiterbildungsberatung**

Viele langzeitleistungsbeziehende Kund:innen sind von der Dynamik des Arbeitsmarktes weitgehend ausgeschlossen und benötigen (Neu-)Qualifizierungen, um nachhaltig wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden zu können. Eine besondere Bedeutung kommt hier den abschlussorientierten Aus- und Weiterbildungen zu. Die im Jahr 2019 eingeführte spezialisierte Weiterbildungsberatung in allen Standorten von JC t.a.h hat sich etabliert. Durch Netzwerkarbeit und thematische Workshops wird die Fachexpertise laufend aufrechterhalten und erweitert. Die damit verbundene hohe Beratungsqualität für die Kund:innen stellt einen wesentlichen Aspekt bei der Überwindung von Langzeitleistungsbezug durch Qualifizierung dar. Die Nutzung vorgeschalteter Angebote einer Förderung zum Erwerb von Grundkompetenzen oder Teilqualifikationen erfolgen bedarfsgerecht.

Die Weiterbildungsberatenden wurde in 2024 in die Entwicklung der Prozesse im Zusammenhang mit dem Wechsel der Zuständigkeit für die Förderung der Beruflichen Weiterbildung zur Agentur für Arbeit eingebunden. Sie fungieren als Expert:innen in den Standorten von JC t.a.h.

- **Konzept intensiv beraten und vermitteln (ibv)**

Ibv hat zum Ziel, durch die nachhaltige Integration von Kund:innen dazu beizutragen, den Langzeitleistungsbezug und die Langzeitarbeitslosigkeit zu verringern oder zu verhindern. Gleichzeitig sollen Erziehende und Zugewanderte bei der Arbeitsmarktintegration unterstützt werden.

Nicht allein eine schnelle Integration steht bei „ibv“ im Vordergrund. Grundgedanke ist das Ermöglichen von Integration für Kund:innen, die ohne eine intensive und individualisierte Betreuung und Begleitung deutlich geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt hätten.

In den ibv-Teams wurden 2024 insgesamt 3.902 Menschen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert (+ 9,1 % gegenüber 2023).

- **Umsetzung Teilhabechancengesetz (THCG)**

Durch das THCG wird für arbeitsmarktferne langzeitarbeitslose und langzeitleistungsbeziehende Kund:innen eine zusätzliche Chance auf Beschäftigung und soziale Teilhabe ermöglicht.

Sehr arbeitsmarktferne langzeitleistungsbeziehende Kund:innen werden bei JC t.a.h zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung zur Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II zentral durch das Team Teilhabechancen betreut. Seit 2020 wird die bewerberorientierte Arbeit durch das Fallmanagement in den Standorten unterstützt. Die Fallmanager:innen betreuen hierbei Langzeitleistungsbeziehende mit multiplen schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen, die einer besonders intensiven Betreuung bedürfen. Die Nutzung der Instrumente des THCG, anknüpfend an die bereits gute Umsetzung seit 2019, wurde auch in diesem Jahr erfolgreich fortgeführt.

Auch nach einer gemäß §§ 16e oder 16i SGB II geförderten Beschäftigungsaufnahme wird die Betreuung der Kund:innen fortgesetzt, um diese abzusichern.

Die Förderung der Personengruppe mit Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben und (Wieder-)Eingliederung nach § 16i (TaAM) und § 16e (EVL) SGB II wurde gesteigert; es befanden sich 2024 durchschnittlich 1.476 Teilnehmende in laufenden Maßnahmen, 6,6% mehr als im Vorjahr.¹⁷

JC t.a.h hatte für 2024 geplant, dass weitere 80 langzeitarbeitslose Personen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt mittels EVL nach § 16e SGB II gefördert werden; in 68 Fällen ist dieses Vorhaben gelungen. Zudem sollten 700 langzeitleistungsbeziehende Personen mittels TaAM nach § 16i SGB II unterstützt werden; bis zum Jahresende waren es 652.¹⁸

5.2.3 Entwicklung der Bedarfe für Unterkunft und Heizung (BfUH)

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

„Wie für 2023 vereinbart, soll auch für 2024 insbesondere die Ergänzungsgröße K1E1 – Veränderung der Summe der Leistungen für Unterkunft und Heizung – in ihrer Entwicklung für das Land beobachtet und hinsichtlich der Steuerungsmöglichkeiten analysiert werden.“

Die Ausgaben der Leistungen für Unterkunft und Heizung sind im Laufe des Jahres 2024 im Verhältnis zum Jahr 2023 insgesamt um 11,7 % auf fast 849 Mio. Euro gestiegen. Die Ausgabensteigerung für die Bedarfe für Unterkunft und Heizung fiel dabei im Kontext Flucht/Asyl mit einer Steigerung um 21,8% deutlich höher aus als bei dem Personenkreis ohne Flucht/Asyl (8,7%).

Dies ist insbesondere auf die öffentlich-rechtliche Unterbringung einer Vielzahl von Geflüchteten aus der Ukraine, die erhöhten Nachzahlungen von Heiz- und Betriebskosten sowie auf die neuen Regelungen zum Bürgergeld (Karenzzeit) zurückzuführen. Die Gebühren für die öffentlich-rechtliche Unterbringung sind in 2023 zwei Mal erhöht worden (zum 01.01.2023 um rund 5 % und 01.09.2023 um 34,7 % der maßgeblich anzusetzenden regulären Gebühren). Des Weiteren haben die neuen gesetzlichen Regelungen gem. § 22 SGB II zum Bürgergeld einen Einfluss auf die Aufwendungen für die Bedarfe der Unterkunft, denn während der vorgeschriebenen Karenzzeit von einem Jahr sind die tatsächlichen Aufwendungen für die Unterkunft als Bedarf anzuerkennen.

¹⁷ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Teilnehmenden mit der Kostenträgerschaft SGB II, Nürnberg, März 2025, https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202412/iiia5/svb-sgbii/svb-sgbii-dwoljc-0-202412-xlsm.xlsm?_blob=publicationFile&v=1.

¹⁸ Ebd.

Bedarfe für Unterkunft und Heizung	2023	2024	Veränderung in %
Ausgaben BfUH in Mio. Euro	759,9	848,9	11,7

Jahresdurchschnittswerte, SGB II-Cockpit Controllingdaten, Stand Dezember 2024 mit 1. Datenladestand – Datei BMAS

Die Analyse und die Steuerungsmöglichkeiten sind unter Berücksichtigung der aktuellen Umstände (Zunahme der geflüchteten Menschen aus der Ukraine sowie aus Drittstaaten und die neuen Regelungen zum Bürgergeld) und deren Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt (Kundenentwicklung) vorzunehmen.

In Anbetracht des hohen Niveaus der Mietkosten in Hamburg und der weiterhin kontinuierlich steigenden Mieten, dem erhöhten Niveau bei der Neuantragsstellung und der aktuellen wirtschaftlichen Situation war die aktuelle Entwicklung bei den Kosten der Unterkunft zu erwarten.

Neben den Regelungen zu den Kostensenkungsverfahren im Bürgergeld, wird bei JC t.a.h auch weiterhin konsequent auf die Einhaltung der geltenden Höchstwerte geachtet, um so die Bedarfe für Unterkunft und Heizung auf das den Vorgaben aus der Fachanweisung zu § 22 SGB II entsprechende und damit tatsächlich Erforderliche zu begrenzen.

5.2.4 Unterstützung von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, insbesondere von Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem der acht zugangsstärksten Asylherkunftsländer sowie Schutzsuchenden aus der Ukraine, mit besonderem Unterstützungsbedarf bei der Integration in Arbeit

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

„Die von BMAS und der Bundesagentur für Arbeit (BA) am 18. Oktober 2023 im Rahmen des sog. Job-Turbo vorgestellten Maßnahmen, sollen sinnvoll umgesetzt werden. Unter dieser Prämisse vereinbaren das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Land Hamburg als Schwerpunkt der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik in der Grundsicherung für Arbeitsuchende auf Landesebene nach § 18b Absatz 1 Satz 3 SGB II für das Jahr 2024,

- a) Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, insbesondere Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem der acht zugangsstärksten Asylherkunftsländer sowie Schutzsuchende aus der Ukraine, entsprechend ihrer Bedarfe und vorliegenden beruflichen Qualifikationen, Unterstützung und die Teilnahme an geeigneten Instrumenten zur Integration in den Arbeitsmarkt (z. B. Anerkennungs- und Qualifizierungsmaßnahmen) frühzeitig zu ermöglichen und dabei sowie bei den weiteren unter b) bis e) genannten Zielen eng mit dem Förderangebot des Hamburg Welcome Centers (HWC) zu kooperieren. [...]
- b) Arbeitslose Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, insbesondere Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem der acht zugangsstärksten Asylherkunftsländer sowie aus der Ukraine, entsprechend ihres Anteils am Bestand an Eintritten in Aktivierungsmaßnahmen und Integrationen zu beteiligen. [...]
- c) dass die Instrumente der Förderung der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung – soweit die persönlichen und rechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind – bedarfsgerecht für ausländische Staatsangehörige, insbesondere für Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem der acht zugangsstärksten Asylherkunftsländer und für Schutzsuchende aus der Ukraine frühzeitig zu vermitteln sind, um sie dauerhaft in den Arbeitsmarkt integrieren zu können und ihre Hilfebedürftigkeit zu verringern.
- d) bei Migrant:innen ohne ausreichende Sprachkenntnisse auf die Teilnahme an einem Integrationskurs und/oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung vorrangig hinzuwirken. [...]
- e) dass der Fokus, auch bei ausländischen Staatsangehörigen einschließlich Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem der acht zugangsstärksten Asylherkunftsländer sowie Schutzsuchende aus der Ukraine, auf eine qualifizierte, fachkräftesichernde und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt gelegt wird. [...]

JC t.a.h betreute 2024 durchschnittlich 24.932 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) aus den acht zugangsstärksten Asylherkunftsländern (8 HKL). Im Vergleich zu 2023 eine Zunahme um 6,6 %¹⁹.

Da bei diesen Kund:innen häufig komplexe Problemlagen, wie nicht ausreichende deutsche Sprachkenntnisse, Wohnungsnot und/oder fehlende Qualifikationen vorliegen, sind weiterhin intensive Beratung und Förderangebote notwendig, um diesen Personenkreis in Arbeit, Ausbildung oder in abschlussorientierte Maßnahmen zu bringen und damit eine erfolgreiche dauerhafte berufliche, wie auch gesellschaftliche, Integration zu ermöglichen. Dennoch konnten 2024 22,5% der ELB aus den 8 HKL erfolgreich in den 1. Arbeitsmarkt integriert werden.

Die starke Fluchtbewegung nach Europa, Deutschland und in Folge nach Hamburg ist weiterhin hoch. Die Entwicklung der Zugänge von Asylsuchenden in Hamburg entspricht annähernd dem Niveau der Vorjahre 2023 und 2022.

Der Kundenbestand ukrainischer SGB II Leistungsberechtigter belief sich im Jahresdurchschnitt 2024 auf 15.211. Zum Vorjahr erfolgte eine Zunahme um 5,1 %. Immerhin 17 % konnten 2024 schon in den 1. Arbeitsmarkt integriert werden. Eine signifikante Steigerung zum Vorjahr. In 2023 waren es 7,7 %.

Unterstützung von ELB Asyl/Flucht bei der Integration in Arbeit

	2023	2024	Veränderung in %
Bestand ELB (VM) Asyl/Flucht (Jahresdurchschnitt)	23.397	24.932	6,6
Bestand ELB (VM) Ukraine (Jahresdurchschnitt)	14.468	15.211	5,1
Integrationsquote Asyl/Flucht	21,3 %	22,5 %	6,0
Integrationsquote Ukraine	7,7 %	17,0 %	121,4
Aktivierungsquote ELB Asyl/Flucht Frauen ohne §10	8,6 %	8,3 %	-3,5
Aktivierungsquote ELB ohne Asyl/Flucht Frauen ohne §10	7,6 %	6,8 %	-10,0

Jahresdurchschnittswerte, SGB II-Cockpit Controllingdaten, Stand Dezember 2024 mit 1. Datenladestand – Datei BMAS

Insgesamt konnten bei 8.215 Personen aus den 8 HKL bzw. der Ukraine eine arbeitsmarktliche Integration realisiert werden.

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

Der Wunsch nach einer bedarfsdeckenden Beschäftigung kann häufig im ersten Schritt nur bedingt erfüllt werden und fordert eine sehr intensive Beratung seitens der Integrationsfachkräfte und Geduld seitens der Geflüchteten bzw. Schutzsuchenden. Vor dem Hintergrund der Konjunkturabschwächung wird es weiterhin insbesondere für diese Gruppe von Kund:innen herausfordernder werden, Teilhabe zu erfahren und perspektivisch eine Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt zu finden.

Ein wesentlicher Baustein auf dem Weg in eine bedarfsdeckende und langanhaltende Arbeitsaufnahme auf dem 1. Arbeitsmarkt bleibt die frühzeitige Beratung und Unterstützung der Geflüchteten. Grundsätzlich stehen dem Personenkreis der Geflüchteten alle passgenauen und individuellen Angebote (Maßnahmen, Förderung oder auch Unterstützung) nach dem SGB II zur Verfügung. JC t.a.h unterstützt, neben der individuell ausgerichteten Beratung, auch mit speziellen Maßnahmeangeboten die Geflüchteten, um sie noch gezielter zu fördern.

¹⁹ Alle Daten hierzu um im Folgenden: SGB II-Cockpit, Controllingdaten, Stand Dezember 2024 mit 1. Datenladestand.

5.2.5 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:

„Mit der Einführung des Bürgergeldes (des 12. SGB II-ÄndG – Bürgergeldgesetz) ist eine umfassende Weiterentwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende verbunden. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 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 2024, 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. Die Integrationsstrategien sollen an den individuellen Bedarfen der Frauen ausgerichtet sein und zugleich das Familiensystem ganzheitlich einbeziehen.
- Das Instrument der ganzheitlichen Betreuung nach § 16k SGB II kommt insbesondere für arbeitsmarktfremde weibliche Erziehende in Bedarfsgemeinschaft sowie Alleinerziehende mit multiplen Vermittlungshemmnissen zur Anwendung. [...]
- Frauen sollen gegenüber Männern gleichberechtigt aktiviert und Maßnahmen bei Bedarf zielgruppenspezifisch ausgerichtet sein. [...]
- Die Eingliederungsquoten der weiblichen und männlichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und die jeweiligen Anteile Alleinerziehender auszuwerten sind. Dies soll unter besonderer Berücksichtigung der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung erfolgen. [...]
- Zusätzlich folgende Datenerhebung erforderlich ist:
 - 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 der beruflichen Eingliederung oder den frühzeitigen Einstieg in eine berufliche Qualifizierung geworben werden.“

Die Gleichstellung der Geschlechter in der Integrationsarbeit ist im SGB II ein gesetzlicher Auftrag. JC t.a.h geht mit verschiedenen Ansätzen auf die unterschiedlichen Bedarfe der Kund:innen ein, um somit die Integrationschancen und die nachhaltige Erwerbsbeteiligung, insbesondere von Frauen, zu erhöhen. Dabei stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit die Förderung von erziehenden Frauen nach wie vor einen herausfordernden Schwerpunkt dar.

Im Jahr 2024 betreute JC t.a.h durchschnittlich 70.787 weibliche und 65.345 männliche erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB).²⁰ Im Jahr 2024 wurde bei den Frauen mit 14,9% eine im Vergleich zum Vorjahr um 8% höhere Integrationsquote erzielt. Die Integrationsquote von erziehenden Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern konnte auf 8,8%, die bei Alleinerziehenden auf 14,5% gesteigert werden, was im Vergleich zum Vorjahr eine Erhöhung um 9% bzw. um 5,6% darstellt.²¹

²⁰ Auf einen Blick, Controllingportal, SGB II-Cockpit, Controllingdaten, Dezember 2024 mit 1. Ladestand.

²¹ Gendercheck, FIS, Controllingdaten, Datenstand Dezember 2024/2023 jew. mit 1. Ladestand.

Mit dem Instrument der Ganzheitlichen Betreuung nach § 16k SGB II konnten bis Dezember 2024 im gleitenden Jahreswert 90 Kund:innen bedarfsorientiert gefördert werden, darunter 40 Frauen und 10 Alleinerziehende.²²

Von den weiblichen ELB kam 17.027 eine Förderung/Qualifizierungsmaßnahmen zugute, was gegenüber 2023 eine leichte Verringerung von 1,4% entspricht. Darunter befanden sich 3.474 Förderungen von Alleinerziehenden.²³ Dabei konnten Frauen mit einer Aktivierungsquote von 7% im Jahresdurchschnittswert um 0,6 Prozentpunkte stärker als Männer mit einer Aktivierungsquote von 6,4% aktiviert werden.²⁴

Die Eingliederungsquoten im Bereich der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) lagen bei den Frauen und Männern mit jeweils 29,8% und 31,6% nah beieinander. Bei den abschlussorientierten Weiterbildungen fiel die Eingliederungsquote bei den Frauen mit 38,1% höher aus als die Eingliederungsquote der Männer mit 36,7%. Die Eingliederungsquote FbW bei Alleinerziehenden lag mit 29,2% unter derjenigen der Männer und Frauen gesamt, war im Bereich der abschlussorientierten Weiterbildungen mit 41,4% jedoch deutlich höher.²⁵

Der Anteil der ELB, die unter die Regelungen des § 10 Absatz 1 Nr. 3 SGB II fallen (keine Zumutbarkeit einer Arbeitsaufnahme oder Maßnahmeteilnahme aufgrund der Kindererziehung), betrug 2024 im Jahresdurchschnitt 7.744 Kund:innen. Hiervon waren 98,7% Frauen (darunter 50,9% in Partner-BG und 49,1% alleinerziehend) und 1,3% Männer (darunter 80,8% in Partner-BG und 19,2% alleinerziehend).²⁶

Herausfordernd für die Arbeitsvermittlung bleibt, dass 2024 rund 23,8% der weiblichen ELB für eine Arbeitsaufnahme aufgrund der Zumutbarkeitsregelungen nach § 10 SGB II nicht zur Verfügung standen. Bei den männlichen ELB betrug dieser Anteil dagegen nur 14,1%. Erschwerend kam hinzu, dass von den 70.787 weiblichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten 13,9% (absolut: 9.847) über keinen Schulabschluss und 67,1% (absolut: 47.515) über keine Ausbildung verfügten. Positiv ist, dass der Anteil von Frauen ohne Schulabschluss seit 2021 von ursprünglich 16,8% kontinuierlich gesenkt werden konnte.²⁷

Kennzeichnend für 2024 war unter anderem die weiterhin große Anzahl geflüchteter Frauen im Bürgergeldbezug. Im Rahmen des Job-Turbos wurde mit Abschluss der Integrationskurse der Fokus auf eine intensiviertere Beratung mit dem Ziel der Arbeitsaufnahme und einer berufsbegleitenden Qualifizierung verbunden mit Festigung der Sprachkenntnisse gerichtet. In Folge konnte die Integrationsquote von Frauen mit dem Hintergrund Asyl/Flucht trotz komplexer Problemlagen und schwieriger konjunktureller Entwicklung um 5,1% auf 10,6% gesteigert werden.²⁸

Bei den (Allein-)Erziehenden kann eine bedarfsdeckende Beschäftigung häufig nicht unmittelbar erzielt werden und erfordert eine ermutigende und aktivierende Beratung seitens der Integrationsfachkräfte. 18,7% der alleinerziehenden ELB sind erwerbstätig, verbleiben aber dennoch im SGB II Leistungsbezug.²⁹

Insbesondere die Organisation der Kinderbetreuung, die geforderten Arbeitszeiten und die Integration des Fahrtweges in den Tagesablauf erschweren für diese Zielgruppe die Aufnahme einer Arbeit bzw. Ausbildung. JC t.a.h unterstützte erziehende Frauen in 2024 weiterhin durch engmaschige Beratung und der Unterbreitung spezifischer Maßnahme- und Förderangebote, um sie zielorientiert und wirksam zu fördern. Ein wichtiger Schritt auf dem Weg in eine bedarfsdeckende Arbeitsaufnahme stellt dabei die frühzeitige Beratung von Erziehenden dar. Daher erfolgte eine enge Begleitung von erziehenden Frauen, auch wenn diese im Rahmen von § 10 Absatz 1 Nr. 3 SGB II aufgrund der Erziehung von Kindern unter drei Jahren dem Arbeitsmarkt (noch) nicht zur Verfügung standen.

²² Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024): Arbeitsmarktpolitische Instrumente [Interaktive Statistiken: Dashboard], Nürnberg. Abrufbar im Internet. URL <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente-Nav.htm>, Stand 25.04.2025.

²³ Gendercheck, FIS, Controllingdaten, Datenstand Dezember 2024/2023 jew. mit 1. Ladestand.

²⁴ SGB II-Cockpit, Controllingdaten, Dezember 2024 mit 1. Ladestand.

²⁵ Gendercheck, FIS, Controllingdaten, Datenstand Dezember 2024 mit 1. Ladestand.

²⁶ SGB II-Cockpit, Controllingdaten, Dezember 2024 mit 1. Ladestand.

²⁷ Ebd.

²⁸ Gendercheck, FIS, Controllingdaten, Datenstand Dezember 2024/2023 jew. mit 1. Ladestand.

²⁹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit von Alleinerziehenden, Nürnberg, Dezember 2024, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=alleinerziehend.

Um den Frauenanteil an den Förderinstrumenten zu erhöhen, wurden in den Beratungsgesprächen konsequent bedarfsorientiert Förderangebote unterbreitet. Die Möglichkeiten, die das Qualifizierungschancengesetz bietet, wurden insbesondere bei Minijobberinnen und Ergänzerrinnen aktiv angeboten.

Zu den Aktivitäten von JC t.a.h zur Förderung der Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt siehe auch den Punkt 3.4.2 „Gendergerechtigkeit umsetzen“ auf Seite 18 des Geschäftsberichtes.

5.3 Kommunale Ziele

Neben den Bundeszielen und den Vereinbarungen aus dem Kooperationsausschuss wurden folgende kommunale Ziele für 2024 zwischen dem kommunalen Partner und der Geschäftsführung von Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) vereinbart.

5.3.1 Erstausbildung junger Erwachsener

Mit diesem kommunalen Ziel wird das Bestreben der Partner zum Ausdruck gebracht, allen jungen Menschen mit schwierigen Startbedingungen bis zu einem Alter von 35 Jahren den Einstieg in betriebliche Ausbildung und Beruf zu ermöglichen. 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.

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

JC t.a.h hat 2024 junge Erwachsene gut orientiert und insbesondere die, die Unterstützung brauchen, intensiv beim Übergang von der Schule in den Beruf begleitet. Über Begleitung, Qualifizierung und Incoming hat JC t.a.h einen Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet.

Die Integrationen junger Erwachsener ELB stiegen in 2024 in Hamburg um 8,6% auf 8.010 Integrationen an. Während bei den Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ein Zuwachs um 10,4% gegenüber dem Vorjahr erreicht werden konnte, nahmen die Integrationen in vollqualifizierende Berufsausbildung um 3,9% ab. Dies Ergebnis ist vor dem Hintergrund zu bewerten, dass sich die Zahl der Jungerwachsenen ohne Berufsabschluss in 2024 um 2,4% gegenüber dem Vorjahr reduzierte und sich gleichzeitig die Zahl der Betroffenen mit schulischer, betrieblicher oder akademischer Ausbildung deutlich erhöht hat.

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

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

Hierbei soll

- die Aktivierungsquote³⁰ der Ausländer:innen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen einschließlich Förderung der beruflichen Weiterbildung gesteigert werden.
- ein besonderer Fokus auf Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern gelegt werden. Die Integrationsquote von weiblichen Erziehenden in Partner-Bedarfsgemeinschaften soll gesteigert und der Abstand zur Integrationsquote der männlichen Erziehenden in Partner-Bedarfsgemeinschaften verringert werden.
- Frauen in gleichem Maße wie Männern passgenaue Vermittlungsvorschläge unterbreitet werden. Dabei soll insbesondere vor dem Hintergrund des sogenannten Job-Turbo auch bei Frauen mit Abschlüssen und Berufserfahrung aus dem Ausland möglichst in qualifikationsadäquate und damit nachhaltige Beschäftigung vermittelt 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. Neben (allein-)erziehenden Frauen

³⁰ Die Aktivierungsquote ist als definierte Kennzahl nicht instrumentenbezogen darstellbar.

sollen Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften 50+ ohne Kinder in den Fokus genommen werden. Soweit Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit ein Vermittlungshemmnis darstellen und/oder eine psychosoziale Stabilisierung in diesem Kontext angezeigt ist, sollen gut qualifizierte (Allein-)Erziehende und Pflegende unabhängig von ihrer Qualifikation an das ESF-Projekt „Fairplay“ verwiesen werden.

- Integrationskräfte sollen durch Schulungen unterstützt werden, um eine gendergerechte klischeefreie und interkulturell kompetente Beratung durchführen zu können.

Darüber hinaus sollen Frauen in einer geringfügigen Beschäftigung motiviert werden, ihre Beschäftigung auszuweiten oder an einer Qualifizierung teilzunehmen.

Die Aktivierungsquote von ausländischen Frauen konnte 2024 gegenüber dem Vorjahr um 34,6% gesteigert werden und lag mit 7,1% deutlich über der Aktivierungsquote von ausländischen Männern mit 6,0%.³¹

Die Integrationsquote von Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften (BG) mit Kindern konnte im Vergleich zum Vorjahr um 9% auf insgesamt 8,8% gesteigert werden. Der Zuwachs lag damit über demjenigen der Integrationsquote bei Frauen gesamt (8%) und dem der Männer in Partner-BG mit Kindern (8%).³² Insgesamt bleibt der Abstand der Integrationsquote zwischen erziehenden Frauen und Männern in Partner-BG mit 17,8% jedoch weiterhin hoch.³³ JC t.a.h berücksichtigt daher bei der Konzeption zielgruppenspezifischer Maßnahmen Elemente zur Verringerung dieser Geschlechterunterschiede, wie z.B. Unterstützung bei der Organisation einer Kinderbetreuung, BG-orientiertes Coaching oder die Thematisierung geschlechterstereotyper Rollenverteilungen.

Im Beratungskontext kommen für Kundinnen und Kunden die gleichen Grundsätze zum Tragen. Ziel ist eine möglichst nachhaltigen Beschäftigungsaufnahme zur eigenständigen Sicherung des Lebensunterhaltes. Hierfür wurden bei erziehenden Frauen vorhandene Teilzeitbeschränkungen hinterfragt, Motivationsarbeit zur Ausweitung einer bereits vorhandenen (geringfügigen) Teilzeitbeschäftigung geleistet und passgenaue Unterstützungsangebote unterbreitet. Hierzu gehörte auch die Verweisberatung zu externen Projekten und Beratungsstellen, wie insbesondere das ESF-Projekt „Fairplay“.

Zur Unterstützung einer interkulturell kompetenten, gendergerechten und klischeefreien Beratung stand den Integrationsfachkräften des JC t.a.h 2024 ein umfangreiches Qualifizierungsangebot zur Verfügung, welches u.a. die Schulungen „Systemische Beratung von Bedarfsgemeinschaften“, „Sensibilität für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“ oder „Vielfalt macht's – Talente nutzen, Zukunft gestalten“ enthielt.

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

In 2024 sollte insbesondere die Ergänzungsgröße K1E1 – Veränderung der Summe der Leistungen für Unterkunft und Heizung – in ihrer Entwicklung für das Land Hamburg beobachtet und hinsichtlich der Steuerungsmöglichkeiten analysiert werden.

Eine gesicherte Wohnsituation ist unter anderem die Basis für ein Lösen aus dem Leistungsbezug. Die zulässige individuelle Angemessenheitsgrenze der Bedarfe für Unterkunft und Heizung (BfUH) soll unter Berücksichtigung der gesetzlichen Karenzzeit bis Ende 2024 in 95% aller identifizierten Fälle nicht überschritten werden.

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. Es wird geprüft, ob die korrekte Karenzzeit bei den BfUH und die aktuell angemessene Miete berücksichtigt wird.

Der Zielwert konnte 2024 durchgehend erreicht werden.

³¹ SGB II-Cockpit, Controllingdaten, Dezember 2023/2024 mit 1. Ladestand.

³² Integrationsquote Frauen und Frauen in Partner BG mit Kindern: Gendercheck, FIS, Controllingdaten, Datenstand Dezember 2024/2023 jew. mit 1. Ladestand; Integrationsquote Männer in Partner-BG mit Kindern: SGB II-Cockpit, Controllingdaten, Dezember 2023/2024 jew. mit 1. Ladestand.

³³ Ebd.

Einhalten der BfUH Höchstwerte	2023	2024	Veränderung in %
Prüffälle	x	2.457	x
davon: Höchstwerte beachtet	x	2.418	x
Anteil Höchstwerte beachtet	x	98,4 %	

Im Jahr 2024 lag der Anteil, in dem die Höchstwerte eingehalten wurden, bei 98,4%. Dieser Wert ist unter Berücksichtigung der neuen Regelungen zum Bürgergeld zu bewerten. Seit 2023 wurde eine Karenzzeit von einem Jahr im Kontext der Anerkennung der Bedarfe für Unterkunft ab Beginn des Monats, für den erstmals Leistungen nach dem SGB II bezogen werden, eingeführt. In dieser Karenzzeit werden die tatsächlichen Aufwendungen der Unterkunft für die Dauer von einem Jahr als angemessen angesehen.

5.3.4 Konsequente Durchführung von Direktanweisungen

Für das Jahr 2024 wurde das Ziel vereinbart, in 97% der Fälle, in denen eine Übernahme von Mietschulden bewilligt wurde und in denen eine Direktanweisung möglich und sinnvoll ist, eine Direktanweisung an den Vermieter beziehungsweise an den Versorger (Heizkosten) zu veranlassen.

Mietschulden können bei zweckentsprechender Verwendung der für die Bedarfe für Unterkunft und Heizung gewährten Leistungen grundsätzlich nicht entstehen. Sollten Mietschulden bestanden haben oder doch entstehen und sollte dadurch der Verlust der Wohnung drohen, können Mietschulden übernommen werden. Die Prüfung der Übernahmefähigkeit obliegt der bezirklichen Fachstelle für Wohnungsnotfälle, die Umsetzung obliegt JC t.a.h. In diesen Fällen soll die Zahlung von Bedarfen für Unterkunft und Heizung zukünftig direkt an den Vermieter oder 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. übermittelt und geprüft. In 98,8% der Fälle erfolgte die Bearbeitung nach den vereinbarten Regularien.

Konsequentes Durchführen von Direktanweisungen	2023	2024	Veränderung in %
gemeldete Fälle	527	723	37,2
relevante Prüffälle	498	678	36,1
davon: Direktanweisungen erfolgt	487	670	37,6
Anteil Direktanweisungen	97,8 %	98,8 %	

Die verabredeten kommunalen Ziele bzgl. der BfUH-Höchstwerte und der Direktanweisungen wurden seitens JC t.a.h. eingehalten.

5.3.5 Kunden in pädagogischen Berufen qualifizieren

In Hamburg ist der Bedarf an pädagogischem Personal aufgrund der im Vergleich der westdeutschen Bundesländer einzigartigen hohen Inanspruchnahme von Kindertagesstätten- bzw. Krippenplätzen kontinuierlich hoch.

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 2024 wurden 4.202 Kund:innen mit einer Maßnahme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) unterstützt. Darunter waren 381 Kund:innen, die eine FbW mit dem Schulungsziel in der Berufsklassifikationsnummer 83 (Erziehung und soziale Berufe, inkl. Kinderpflege und Erzieher:innen) beginnen konnten.³⁴

³⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistiks-service Nordost, Auftragsnummer 338965.

Eintritte von Teilnehmenden in FbW SGB II

nach Schulungsziel (KIdB 2010)

	2023	2024	Veränderung in %
Insgesamt	4.477	4.202	-6,1
darunter: Erziehung (inkl. Kinderpflege und Erzieher:innen), sozial-/hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	391	381	-2,6

5.3.6 Verweis in die Angebote der Schuldner- und Insolvenzberatungen gem. § 16a Nr. 2 SGB II durch Jobcenter team.arbeit.hamburg

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 2024 daher 2.500 erwerbsfähige Leistungsbererechtigte von JC t.a.h in die Angebote der Schuldnerberatung nach § 16a Nr. 2 SGB II verwiesen und entsprechende Gutscheine ausgegeben werden.

Auch im Jahr 2024 wurden die flankierenden Unterstützungsangebote der kommunalen Kooperationspartner der Schuldner-, Lebenslagen- und Suchtberatungsstellen umfangreich in Anspruch genommen.

Nachdem es in Folge der Pandemie zu einem Rückgang der Angebote im Jahr 2020 kam, stieg die Anzahl der Angebote für die Lebenslagen- oder Schuldnerberatung nach § 16a Nr. 2 und 3 SGB II in den Folgejahren und verstetigt sich in 2024 auf einem hohen Niveau. Mit 3.301 erfolgten Verweisberatungen wurde dieses Ziel deutlich übertroffen, so dass einer großen Anzahl an Kund:innen mit einem hohen Beratungs- und Unterstützungsbedarf die Möglichkeit, diese zusätzlichen Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen, eröffnet wurde.

Auch in 2024 erfolgte ein regelmäßiger Austausch zwischen JC t.a.h und den Beratungsstellen der flankierenden Leistungen nach § 16a SGB II, in denen die Beratungsstellen über aktuelle Entwicklungen, wie z. B. die Änderungen beim Bürgergeld, der Einführung und Verstetigung des Job-Turbos oder auch der Änderung von Kommunikationswegen bei JC t.a.h, informiert wurden. Folgend erhielten auch die Multiplikator:innen, Fallmanager:innen und Teamleitungen der jeweiligen Standorte in regelmäßigen Austauschrunden und fachlichen Dienstbesprechungen die Information aus den Besprechungen mit den Beratungsstellen und der Sozialbehörde. Dies sicherte eine stets aktuelle und damit gute und bedarfsgerechte Beratung der Kund:innen im Jobcenter und in den Beratungsstellen.

Schulden stellen auch weiterhin ein erhebliches Hemmnis bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt dar. Weiterhin benötigen vielen Kund:innen bei der Wiederherstellung der Vermittlungsfähigkeit direkt in den Arbeitsmarkt oder zumindest einer Befähigung zur Teilnahme an einer weiterführenden Maßnahme zur beruflichen Eingliederung weiterführende Beratungen. Die kommunalen Angebote werden daher auch in 2025, insbesondere für Kund:innen mit hohem Beratungs- und Unterstützungsbedarf bzw. zur Überwindung von Ver- oder Überschuldungssituationen, benötigt.

Zuweisungen Schuldnerberatung	2023	2024	Veränderung in %
Ist	3.423	3.301	-3,6
Soll	2.500	2.500	
Soll-Ist	36,9 %	32,0 %	

5.3.7 Verweis in die Angebote der Lebenslagenberatungsstellen gem. § 16a Nr. 3 SGB II

Ein weiteres Ziel für das Jahr 2024 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.

Für 2024 wurde vereinbart, mindestens 700 von JC t.a.h initiierten Verweise zu einer kooperierenden Lebenslagenberatungsstelle zu erreichen.

Durch das breite Spektrum an Beratungsmethoden und -techniken der Integrationsfachkräfte konnten die individuellen Handlungsbedarfe der Kund:innen angesprochen und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Dies führte auch im Jahr 2024 dazu, dass die Angebote zur Inanspruchnahme der Lebenslagenberatung auf hohem Niveau erfolgten. Im Jahr 2024 erhielten 1.205 Kund:innen mit einem hohen Beratungs- und Unterstützungsbedarf das zusätzliche Angebot zur Lebenslagenberatung. JC t.a.h leistet damit für die Betroffenen und ihr Umfeld einen erheblichen Beitrag zur Verbesserung der Lebenssituation und Lebensqualität.

Zuweisungen Lebenslagenberatungsstellen	2023	2024	Veränderung in %
Ist	1.173	1.205	2,7
Soll	700	700	
Soll-Ist	67,6 %	72,1 %	

5.3.8 Verweis in die Angebote der Gesundheitsberatung

Das Angebot der Gesundheitsberatung hat als Ziel die Verzahnung der Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt. In der bundesweiten Projektinitiative kooperieren Krankenkassen und Jobcenter sowie Arbeitsagenturen, um die Gesundheit erwerbsloser Menschen zu erhalten und zu stärken und damit letztlich durch die niedrighschwelligigen und bedarfsorientierten Angebote zur Gesundheitsförderung den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. In Hamburg kooperieren die Gesetzlichen Krankenkassen im Rahmen des GKV-Bündnisses für Gesundheit mit der Sozialbehörde und mit allen Standorten von JC t.a.h sowie der Agentur für Arbeit Hamburg. Die operative Projektdurchführung erfolgt durch die hamburger arbeit GmbH. Für die Inanspruchnahme der individuellen Beratungsgespräche und des Gesundheitscoachings in den Beratungsstellen in Billstedt, Eilbek, Eimsbüttel und Harburg stehen digitale Gesundheitsangebote sowie Gruppenangebote zur Verfügung, deren Nutzung beobachtet werden soll.

JC t.a.h hat in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartner:innen die Gesundheitsberatung „[teamw\(\)rk für Gesundheit und Arbeit](#)“³⁵ eingerichtet. Insbesondere wird hierdurch eine niederschwellige, stadtteilorientierte Ansprache für Kund:innen mit gesundheitlichen Einschränkungen ermöglicht und die Zugangswege zu Präventionsangeboten für Kund:innen von JC t.a.h verbessert. 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. Für den Ausbau einer guten Zusammenarbeit haben auch in diesem Bereich regelmäßige Austauschformate stattgefunden. Für die Umsetzung der Gesundheitsberatung werden wöchentliche, durch die Integrationsfachkräfte buchbare, Beratungstermine für die Kund:innen angeboten, die regelmäßig ausgeschöpft sind.

Insgesamt wurden durch die hamburger arbeit 184 Kund:innen übermittelt, die in 2024 eine Gesundheitsberatung beendet haben. Dies ist der höchste Stand seit 2019 und verdeutlicht den Erfolg und die Erforderlichkeit zur Fortsetzung des Projektes. In diesem Zusammenhang finden auch jährliche Gesundheitstage für die Kund:innen von JC t.a.h statt, die durch die hamburger arbeit und JC t.a.h organisiert werden und sich hoher Teilnehmerzahlen erfreuen.

³⁵ <https://www.hamburger-arbeit.de/gesundheitsberatung/>

6. 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 geplant.

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 360.603.548 Euro (zzgl. Beschäftigungszuschuss (BEZ)) zur eigenständigen Bewirtschaftung in 2024 zugeteilt.

6.1 Transferleistungen

Insgesamt wurden 2024 rund 1,92 Mrd. Euro für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (Transferleistungen) aufgewandt. Transferleistungen setzten sich aus Bundesleistungen (Regelbedarf zur Sicherung des Lebensunterhalts inklusive Mehrbedarfe, Zuschläge, einmalige Bedarfe) und kommunalen Leistungen (Bedarfe für Unterkunft und Heizung sowie für Bildung und Teilhabe) zusammen. Ergänzt werden diese um die entsprechenden Beiträge zur Sozialversicherung.

Die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes stiegen im Jahr 2024 deutlich an.

6.2 Leistungen zur Eingliederung in Arbeit

Auf Grundlage der Eingliederungsmittelverordnung erhielt JC t.a.h für 2024 Bundesmittel in Höhe von 145.613.598 Euro (zzgl. BEZ) für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit; deutlich weniger als im Vorjahr (164.116.001 Euro). Diese wurden vollständig geplant.

Der geschäftspolitische Fokus des Mitteleinsatzes lag auch in 2024 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).

Durch eine realisierte Umschichtung aus dem Verwaltungskostenbudget in Höhe von 6,0 Mio. Euro konnten die für die Eingliederung in Arbeit zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel noch aufgestockt werden. Eine Stärkung der Leistungen zur Eingliederung in Arbeit aus dem Verwaltungskostenbudget ist in 2024 nur bei rund 12 % der gemeinsamen Einrichtungen möglich gewesen; JC t.a.h gelang dies im zweiten Jahr in Folge.

JC t.a.h ist es im Jahr 2024 gelungen, rund 151,94 Mio. Euro (inkl. BEZ) in die Entwicklung und Qualifizierung der Hamburger erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu investieren. Trotz einer Ausgabequote von 100 % liegen die Investitionen damit um rund 24 Mio. Euro oder 13,6 % unter denen des Vorjahres. Ergänzend wurden in 2024 insgesamt 14,65 Mio. Euro über den Passiv-Aktiv-Transfer (PAT) zur Förderung gemäß § 16i SGB II verwendet.

Einer großen Zahl von Menschen konnte damit in 2024 eine positive Perspektive eröffnet werden. Unter den herausfordernden wirtschaftlichen, wie auch den besonderen Beratungsbedingungen, war dies für unsere Fachkräfte mit vielen Anstrengungen verbunden.

6.3 Verwaltungskosten für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende

Für das Haushaltsjahr 2024 wurden JC t.a.h seitens des Bundes 214.989.950 Euro an Bundesmitteln zugeteilt. Dieser Zuteilungsbetrag wurde zusammen mit dem sich ergebenden Kommunalen Finanzierungsanteil (KFA) in Höhe von 15,2% vollständig verplant. Dabei wurden 12,5 Mio. Euro nicht für den Verwaltungskostenhaushalt verplant und für eine Verstärkung der Leistungen zur Eingliederung in Arbeit zur Verfügung gestellt. Von diesem geplanten Umschichtungsbetrag wurden in 2024 tatsächlich 6 Mio. Euro in den Leistungen zur Eingliederung in Arbeit realisiert. Von der Freien und Hansestadt Hamburg hat JC t.a.h in 2024 für das Haushaltsjahr 2024 Abschläge auf den KFA in Höhe von 35,03 Mio. Euro eingenommen. Zudem hat JC t.a.h durch die Ist-Kostenabrechnung 2023 zusätzlich 237,65 Tsd. Euro in 2024 vereinnahmt.

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 233,3 Mio. Euro (2023: 217,5 Mio. Euro, Steigerung um 7,25%). Davon wurden 73,2% der Ausgaben, insgesamt rund 170,76 Mio. Euro, für Personalkosten aufgewendet. Für Sachkosten wurden 62,51 Mio. Euro (26,8% der Gesamtausgaben) ausgegeben.

Zum Jahresende wurden von den Bundesmitteln 198.238.935 Euro verbraucht und rund 10.751.015 Euro der Mittel aus dem Verwaltungskostenbudget an den Bund zurückgegeben. Unter Berücksichtigung der Umschichtung aus dem Verwaltungskostenhaushalt in die Leistungen zur Eingliederung in Arbeit wurden somit 94,86% der Bundesmittel finanzwirksam eingesetzt.

6.4 Gesamtes Finanzvolumen

In der Summe wurden seitens JC t.a.h für aktive und passive Leistungen inklusive der Verwaltungskosten aus Bundesmitteln rund 2,31 Mrd. Euro verausgabt.

Notizen

Notizen

Notizen



charta der vielfalt
Für Diversity in der Arbeitswelt

