

02 Vorwort 04 Liebe Leserinnen, liebe Leser

 **hamburger arbeit**

08 Stabilisierungsphase 2010 12 Pilotprojekt EIN-GANG

14 Ein beliebter Treffpunkt – das Wichmann Haus in Eidelstedt-Nord

18 mein.stadt.raum Lohbrügge, Mümmelmannsberg, Rothenburgsort und Harburg

22 Mit dem Mobilitätsservice durch den Alltag 24 Servicecenter – Hamburger Modell

26 Organigramm 27 Aufsichtsrat 28 Statistik 31 Wirtschaftliches Ergebnis

 **komm.pass.arbeit**

32 komm.pass.arbeit 2010 – ein Rekordergebnis

34 Pflegeberufe – durch Qualifizierung in einen krisensicheren Job

38 Statistik 39 Wirtschaftliches Ergebnis

 **hab service gesellschaft**

40 Der »Integrative Arbeitsmarkt« steht bei der HAB Service Gesellschaft im Zentrum

42 Glänzende Aussichten für die Gebäudereinigung

45 Wirtschaftliches Ergebnis

46 Zugehörigkeit zu Verbänden und Vereinen 47 Standorte 48 Impressum

*Im Interesse der besseren Lesbarkeit wird überwiegend die maskuline Schreibweise verwendet.*

Am 1. Oktober 2010 hat mich der Aufsichtsrat der hamburger arbeit als Nachfolger des bisherigen Vorsitzenden, Herrn Christopher Braun, gewählt. Ich habe diese Funktion zu einem Zeitpunkt übernommen, in dem wichtige unternehmerische sowie arbeitsmarktpolitische Entscheidungen getroffen wurden.

### **Lassen Sie mich zwei Entscheidungen erläutern.**

Auf der Grundlage des Aufsichtsratsbeschlusses Ende 2009 über eine Neuausrichtung der Tätigkeit der hamburger arbeit wurde ein wesentlicher Schwerpunkt der Aktivitäten darauf gelegt, die »Stabilisierungsphase« für besonders arbeitsmarkt-beziehungsweise integrationsferne Menschen sowohl inner-

betrieblich als insbesondere mit dem jobcenter team.arbeit.hamburg vorzubereiten. Die Gesellschafterin, die Freie und Hansestadt Hamburg, verbindet mit diesem innovativen Ansatz die Erwartung, dass dieses neu entwickelte Projekt für die nach wie vor große Kundengruppe der langzeitarbeitslosen Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu einer Stabilisierung ihrer persönlichen, sozialen, gesundheitlichen und beruflichen Lebenssituation führen wird. Damit wird eine wichtige stadtpolitische Aufgabe erfüllt, in dem die Menschen erkennbare Integrationsfortschritte erreichen und mindestens im Rechtskreis der Grundversicherung für Arbeitsuchende (Sozialgesetzbuch II) verbleiben, beziehungsweise Menschen, die vorübergehend erwerbsunfähig sind, erneut an den geförderten Arbeitsmarkt herangeführt werden können.

Ich gehe davon aus, dass dieses Projekt in einer Kombination von städtischen und Mitteln aus dem Eingliederungs-etat von jobcenter team.arbeit.hamburg

auch nach der Neuausrichtung der Organisationsstrukturen im Bereich des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGBII) ab 2011 eine hohe Identität aufweisen wird. Aus Sicht der Stadt, des Gesellschafters und sicherlich auch dem jobcenter team.arbeit.hamburg war und ist es wichtig, dass dieser Ansatz von einer unabhängigen Institution, in diesem Fall von der Universität Hamburg, wissenschaftlich begleitet und bewertet wird. Die ersten Zwischenergebnisse lassen uns optimistisch die weitere Entwicklung beobachten. Die Ergebnisse dürften auch dazu beitragen, die öffentliche und fachliche Diskussion über die weitere Ausgestaltung der arbeitsmarktpolitik über Hamburg hinaus anzuregen und zu erweitern.

Mir ist bewusst, dass die Einführung und die laufende operative Umsetzung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hohe Anforderungen stellt. Ich bin sicher, dass dieses auch weiterhin mit hohem Engagement geleistet wird, um gerade aus städtischer Sicht eine

unternehmerische Perspektive als öffentliches Unternehmen zu bestätigen. Darüber hinaus standen die letzten Wochen in 2010 im Zeichen von öffentlichen Diskussionen über Mittelkürzungen auf Bundesebene im Bereich der aktiven arbeitsmarktpolitik und insbesondere bei dem Instrument der Arbeitsgelegenheiten (AGH). Hier wird es zu deutlichen Veränderungen und Herausforderungen für die Träger kommen. Die hamburger arbeit ist auch in diesem Bereich gut aufgestellt, gut vernetzt und hat mit den vielen stadtteilorientierten Projekten eine hohe Akzeptanz bei vielen Akteuren gerade auch im bezirklichen Bereich. Insofern bin ich zuversichtlich, dass aufbauend auf diesem »Fundament« eine gute Ausgangsposition in anstehenden Wettbewerben besteht.

Die hamburger arbeit hat sich erfolgreich an weiteren Wettbewerben beteiligt, zum Beispiel im Bereich der Vergabe von hamburgischen Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF).

Unabhängig davon besteht weiterhin eine Notwendigkeit, die Kostenstrukturen in den unterschiedlichen Positionen zu optimieren, um weiterhin wettbewerbsfähig zu sein.

Mir ist bewusst, dass bereits in den letzten Jahren erhebliche Leistungen erbracht und umgesetzt worden sind. Auch wenn im Bereich der »sozialen Arbeit« in den letzten Jahren Kostenaspekte vor dem Hintergrund zunehmend knapper gewordener öffentlicher Kassen an Bedeutung gewonnen haben, ist es erforderlich, weiterhin »qualitativ gute Arbeit« zu leisten. Von öffentlichen Institutionen vorgegebene gesetzliche und parallel qualitative Standards müssen eingehalten werden können, um den Projekterfolg sicherzustellen.

Insofern hoffe ich, dass es zumindest aus städtischer Betrachtung in den nächsten Jahren auch für die hamburger arbeit klare, eindeutige Rahmenbedingungen mit entsprechenden unternehmerischen Perspektiven geben wird.

Ich möchte mich ganz herzlich bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und der Geschäftsführung für ihre schwierige, aber erfolgreiche Arbeit und das große Engagement in 2010 und bei den Partnern der hamburger arbeit für die Unterstützung bedanken. Gemeinsam werden der Gesellschafter, die Geschäftsführung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daran arbeiten, dass dieses Unternehmen für Sie alle ein verlässlicher, kooperativer und innovativer Partner bleiben wird.



Bernhard Proksch  
Freie und Hansestadt Hamburg  
Behörde für Wirtschaft und Arbeit  
Amtsleiter Amt Strukturpolitik,  
Arbeitsmarkt, Agrarwirtschaft

# Liebe Leserinnen, liebe Leser,

im Geschäftsbericht 2009 haben wir im Wesentlichen auf drei Aspekte hingewiesen:

- die erfolgreiche Bewerbung bei dem großen Interessenbekundungsverfahren zur Vergabe von Arbeitsgelegenheiten (»1-Euro-Jobs«);
- die Zustimmung des Aufsichtsrates zur Neupositionierung der hamburger arbeit als öffentliches Unternehmen und
- die Umsetzung unseres Pilotprojektes »EIN-GANG« im Bezirk Hamburg-Harburg.

Wenn Sie sich einmal auf der Website der hamburger arbeit ([www.hamburger-arbeit.de](http://www.hamburger-arbeit.de)) die Beschäftigungsangebote der unterschiedlichen Projekte ansehen, dann werden Sie feststellen, dass diese über alle Hamburger Bezirke verteilt

sind. Sie liegen in zahlreichen Stadtteilen, in denen aus Sicht der hamburger arbeit sowie aus Sicht der wichtigen Hamburger Arbeitsmarktakteure ein arbeitsmarkt-, sozial- und stadtteilpolitischer Bedarf gesehen wird. Ob es »mein.stadt.raum« in Rothenburgsort, der »Mobilitätsservice« in Langenhorn, die »Schulgartenprojekte« oder das Projekt »EIN-GANG« in Harburg ist, sie geben jeweils einen Einblick in die Arbeit mit den bei der hamburger arbeit teilnehmenden und geförderten Menschen. Sie geben ebenso einen Einblick in die Vielfalt und die Kreativität, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschaffen wurde, um mit diesen Angeboten den Menschen eine bessere Vermittlungsmöglichkeit zu geben. Der durchweg hohe Zuspruch von vielen zeigt, dass sich die Projekte bewährt haben und

in den Stadtteilen wichtige, kaum zu ersetzende, Angebote darstellen.

An dieser Stelle ein Dank an all diejenigen, die durch ihre Unterstützung zum Aufbau und zum Gelingen beigetragen haben. Hoffen wir, dass diese Projekte über die Jahresmitte 2011 hinaus bestehen bleiben können.

Weiter stand im Zentrum der Aufgaben der Auf- und Ausbau der Angebote insbesondere im Bereich der beiden Maßnahmen Vorbereitungsphase und Vorbereitungsphase Plus sowie die ab 2010 angebotene Stabilisierungsphase.

Dieses Angebot ist Bestandteil der Neupositionierung der hamburger arbeit. Dieses Projekt konnte offiziell ab dem 1. Mai 2010 die Arbeit aufnehmen.

**OB »mein.stadt.raum«  
IN ROTHENBURGSORT, DER  
»MOBILITÄTSSERVICE«  
IN LANGENHORN, DER  
»SCHULGARTEN« ODER  
»EIN-GANG« IN HARBURG –  
ALLE PROJEKTE GEBEN  
EINEN EINBLICK IN DIE  
VIELFALT UND KREATIVITÄT  
UNSERER TEILNEHMER  
UND MITARBEITER.**



Weitere Fotos zum Projekt »mein.stadt.raum« auf Seite 18 und 21

Die Hauptaufgabe dieses gemeinsam von team.arbeit.hamburg und der Freien und Hansestadt Hamburg geförderten Projektes ist es, durch ein differenziertes arbeitsmarkt- und gesundheitspolitisches Angebot betroffene Bürgerinnen und Bürger über eine soziale Stabilisierung an die Lebens- und Arbeitswelt heranzuführen und ihnen damit eine persönliche und berufliche Perspektive zu geben. Mit diesem »Kerngeschäft« wird eine systematische Verknüpfung von Arbeitsmarkt- und Gesundheitspolitik für einen Personenkreis erprobt, für den es in erster Linie darauf ankommt, die eigene Erwerbsfähigkeit zu stabilisieren. Bis zum Jahresende 2010 ist es gelungen, mehrere hundert Teilnehmerinnen und Teilnehmer an diesen unterschiedlichen Angeboten teilnehmen zu lassen. Die ersten und vorläufigen Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Projekt richtig und sinnvoll ausgerichtet ist. Das Projekt wird von der Universität Hamburg wissenschaftlich begleitet.

Somit sind wichtige Vorarbeiten geleistet worden, um dieses neue, innovative und zukunftsorientierte Projekt mit seinen Angebotsfacetten im Jahr 2011 weiter erfolgreich umsetzen zu können.

In diesem Zusammenhang lohnt ein Blick auf das Pilot-Projekt »EIN-GANG« in Hamburg-Harburg. Es hat sich nach seiner Eröffnung Ende 2009 im Phoenix-Viertel etabliert und bei allen beteiligten Kooperationspartnern, von team.arbeit.hamburg über das Bezirksamt Hamburg-Harburg bis hin zu den kooperativen Partnern Akzeptanz und Anerkennung erworben. Mittlerweile haben sich einige hundert Harburger Bürgerinnen und Bürger einen Rat geholt und um Mithilfe gebeten. Es bleibt zu hoffen, dass dieses Projekt über 2011 hinaus als wichtiges stadtpolitisches Angebot erhalten bleiben kann.

Seit Ende des Jahres zeigen sich deutliche Veränderungen der Rahmenbedingungen öffentlich finanzierter Arbeitsmarktprogramme. Kürzungen

bei faktisch allen Eingliederungsleistungen und deutliche Veränderungen der Qualifizierungsmöglichkeiten werden zu neuen Herausforderungen führen.

Es bleibt abzuwarten, ob und welche Auswirkungen sich daraus auf die Umsetzung der Programme und Projekte ergeben.

Diese Veränderungen und die betriebswirtschaftliche Notwendigkeit, die Kosten des Unternehmens in allen Bereichen weiter zu senken, standen auch in 2010 im Mittelpunkt der Arbeit. Es kam darauf an und wird weiterdarauf ankommen, die Balance zwischen dem Ziel der Stärkung der eigenen »Wettbewerbsfähigkeit« und der Gewährleistung einer hohen Qualität sowie hoher Standards in der Arbeit zu gewährleisten.

Auf zwei Entscheidungen möchten wir noch hinweisen:

Bedauerlicherweise wird das bisherige »Regelausbildungsprogramm« der hamburger arbeit zurückgefahren.

Die zweite Entscheidung betrifft den Wechsel der Geschäftsführertätigkeit bei unserem Tochterunternehmen »komm.pass.arbeit«. Ab Anfang 2011 wird diese Tätigkeit von uns mit wahrgenommen.

Von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unabhängig davon, ob sie direkt in und mit den Projekten oder in den unterschiedlichen Bereichen der »Verwaltung« arbeiten, stellen

diese Veränderungen sowie erhöhte Anforderungen an eine »ordnungsgemäße und verwaltungstechnisch einwandfreie Arbeit« eine permanente Herausforderung mit hohen Arbeitsbelastungen dar.

Daher sei auch an dieser Stelle allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gedankt für das hohe Engagement, für die Kreativität und Flexibilität im tagtäglichen Einsatz. Dieses stellt

die wichtigste Voraussetzung dar, dass wir als Unternehmen hamburger arbeit die nächsten Jahre erfolgreich bestehen können. Dank ebenso an alle Zuwendungsgeber und sonstigen Kooperationspartner für die gute und kooperative Zusammenarbeit. Wir als hamburger arbeit wollen weiter dazu beitragen, ein verlässlicher und fachlich überzeugender Partner für private und öffentliche Auftraggeber zu sein.



*H. Nauber*  
Hans Nauber  
Geschäftsführer der hamburger arbeit



*Gert Kekstadt*  
Gert Kekstadt  
Geschäftsführer der hamburger arbeit und der HAB Service Gesellschaft

Die hamburger arbeit bietet seit dem 1. Mai 2010 die »Stabilisierungsphase« an, um erwerbslose Menschen durch eine systematische Verknüpfung von Arbeitsmarktpolitik und den »Kommunalen Eingliederungsleistungen« nach § 16 SGB II, einschließlich gesundheitsfördernder Angebote, zu unterstützen und soweit zu stabilisieren, dass der Erhalt der Erwerbsfähigkeit nicht mehr bedroht ist und somit der Übergang in den Rechtskreis des SGB XII verhindert wird.

Die Teilnehmer der Stabilisierungsphase rekrutieren sich aus der Vorbereitungsphase Plus und werden dabei im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II beschäftigt. Sie beziehen Leistungen aus dem Rechtskreis des SGB II – Grundsicherung für Arbeitsuchende – und erhalten zusätzlich eine Mehraufwandsentschädigung. Sie weisen multiple Beschäftigungshemmnisse auf und sind deswegen in ihrer Erwerbsfähigkeit aus unterschiedlichen Gründen stark eingeschränkt.

Es handelt sich dabei um SGB-II-Bezieher mit überwiegend komplexen Profilen (Betreuungskunden von team.arbeit.hamburg), die sich an der

Schwelle zum SGB XII befinden. Die Handlungsbedarfe sind offensichtlich. Ziel ist es, diese Menschen soweit zu stabilisieren, dass die Erwerbsfähigkeit erhalten, möglichst verbessert werden kann. Für die Menschen kommt es darauf an, dass ihre individuelle Integrationsfähigkeit durch die Wahrnehmung der Angebote der Stabilisierungsphase eine positive Entwicklung nimmt und eine gesellschaftliche Teilhabe erleichtert oder ermöglicht wird.

Die Stabilisierungsphase wird aus Mitteln der Behörde für Wirtschaft und Arbeit im Jahr 2010 finanziert. Mit den Angeboten der Stabilisierungsphase konnten mit den unterschiedlichen Bausteinen über 500 Teilnehmer gefördert werden. Damit ist es gelungen, die Zielvorgaben der Behörde zu übertreffen.

#### **Das Aufsuchende Case- und Caremanagement**

Die Teilnehmer, denen aufgrund von Fehlzeiten oder krankheitsbedingten Ausfallzeiten ein Maßnahmeabbruch droht, werden von den Fallmanagern der hamburger arbeit intensiv betreut. Dies umfasst, wenn alle sonstigen Interventionen wirkungslos geblieben sind,

ein Aufsuchen zu Hause im persönlichen Umfeld des Teilnehmers mit den Zielen, Schwellenängste abzubauen, Beziehungskontinuität aufzubauen und Abbrecherquoten zu minimieren. Darüber hinaus begleitet das Aufsuchende Case- und Caremanagement die Teilnehmer zu Beratungseinrichtungen, Ämtern und Behörden, um entsprechende Hilfsangebote zugänglich zu machen.

#### **Die Psychosoziale Stabilisierung/ Betreuung**

Multiple Beschäftigungshemmnisse und der damit einhergehende Handlungsbedarf erfordern eine unterschiedliche psychosoziale Beratung. Diese Angebote kann und will die hamburger arbeit nicht vorhalten. Um das Ziel der optimalen Förderung der Teilnehmer durch individuelle aufeinander abgestimmte Unterstützungsangebote zu erreichen, baut das Unternehmen ein umfassendes Netzwerk auf. Die Ziele dabei sind, vorhandene (wenn auch vielfach verloren gegangene) Fähigkeiten der Kunden sozialer Dienstleistungen zu autonomer Alltagsgestaltung und Lebensorganisation zu erhöhen und Ressourcen »freizusetzen«, mit deren Hilfe sie ihre Lebenswege und

KURS AUFWÄRTS



Auf Kurs  
kommen.  
Ziele  
erreichen.

Lebensräume selbstbestimmt gestalten können. Ein weiteres auch f skalisches Ziel dieses Netzwerkes ist es, die vorhandenen regionalen Ressourcen zu bündeln, um sie durch die entstehenden Synergien effizient einzusetzen und zu nutzen.

**Die Motivierende Gesundheitsberatung**

Die motivierende Gesundheitsberatung arbeitet an der Verbesserung des Umgangs der Teilnehmer mit ihren gesundheitlichen Einschränkungen und initiiert die Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen mit dem Ziel, Gesundheitsverhalten zu reflektieren und Wege zu einem gesundheitsorientierten Lebensstil aufzuzeigen. Die Gesundheitsberatung wird durch unsere speziell ausgebildeten Berater umgesetzt. Sie motivieren zur Teilnahme an medizinischen Angeboten, zum Beispiel Diagnostik und Therapie sowie an gesundheitlichen Maßnahmen, wie der Wahrnehmung von Sport- und Gesundheitsangeboten.

**Die Kooperation mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst**

Die motivierende Gesundheitsberatung führt unsere Teilnehmer bei Bedarf dem arbeitsmedizinischen Dienst zu, um

- gesundheitliche Einschränkungen festzustellen,
- die Auswirkungen der Gesundheitsstörungen auf die berufliche Leistungsfähigkeit zu identifizieren,
- Arbeitsgestaltungsmaßnahmen für bestimmte Tätigkeiten zu empfehlen und
- Hinweise auf individuelle Maßnahmen zur medizinischen Behandlung und Rehabilitation zu erhalten.

Die Empfehlungen des arbeitsmedizinischen Dienstes stellen die Grundlage für die Bereitstellung von weiteren Angeboten durch die motivierende Gesundheitsberatung dar.

**Gesundheitsfördernde Trainings**

Ziel unserer gesundheitsfördernden Trainings ist die Stärkung des selbstverantwortlichen Gesundheitsverhaltens, um Stress, Belastungen und Problemen durch Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche bewusst entgegen zu wirken. Fester Bestandteil dabei sind beispielsweise die Kursangebote unserer Bewegungsmodule »Topf t« mit der Zielsetzung der Aktivierung und der direkten Gesundheitsförderung unserer Teilnehmer unter anderem durch

- Progressive Muskelentspannung nach Jacobsen
- Walking für Anfänger und Fortgeschrittene
- Tischtennis
- Gruppenspiele wie Wikingerschach und Riesenmikado
- Büro-/Rückengymnastik

Weiterer Bestandteil unseres gesundheitsfördernden Trainings ist das Modul »Alltag Kompakt«. Hier werden unter anderem Präventionskurse zur gruppenbezogenen Gesundheitsförderung nach dem JobFit Ansatz<sup>1</sup> und Sozialkompetenztraining angeboten.

In Zusammenarbeit mit der Universität Hamburg wurde ein Instrument entwickelt, das die Möglichkeit bietet, die Integrationsfortschritte der Teilnehmer festzustellen und somit die Wirksamkeit der dargestellten Angebote im Rahmen der Stabilisierungsphase zu evaluieren. Dabei werden zu Maßnahmebeginn und -ende jeweils die Ressourcen der Teilnehmer im Rahmen einer Fremd- und Selbsteinschätzung erhoben und miteinander verglichen. Grundlage für die Entwicklung dieses Instrumentes war das 4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit der Bundes-

agentur für Arbeit, in dessen Rahmen vermittlungsrelevanter Handlungsbedarf identifiziert und seine Reduzierung initiiert werden soll.

Der hamburger arbeit ist es gelungen, durch die Verknüpfung bereits evaluierter und validierter Instrumente wie Melba<sup>2</sup> und Social Scoring<sup>3</sup> sowie jahrzehntelang praktizierter und bewährter Personalentwicklungsinstrumente im Rahmen der sozialpädagogischen Betreuung der hamburger arbeit ein innovatives Instrument zur Erfassung von Handlungsbedarfen und deren Reduzierung zu entwickeln. Erste Auswertungen im Rahmen einer Testphase durch die Universität Hamburg Ende des Jahres 2010 in den Kategorien »Arbeits- und Sozialverhalten« sowie »intellektuelle Leistungsfähigkeit« ließen bereits Integrationsfortschritte und einen einhergehenden Abbau von Handlungsbedarfen bei den Teilnehmern erkennen. Valide Evaluationsergebnisse werden im Jahr 2011 erwartet.

Um die gesellschaftliche Akzeptanz sowie die fachliche Weiterentwicklung der Stabilisierungsphase voran zu bringen, hat die hamburger arbeit einen

Beirat bestehend aus Vertretern der Behörde für Wirtschaft und Arbeit, der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz, von team.arbeit.hamburg, dem Arbeitsmedizinischen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg, der Universität Hamburg und der Lawaetz-Stiftung sowie als Gast die Agentur für Arbeit etabliert.

<sup>1</sup>Der JobFit-Ansatz wurde vom BKK Bundes- und Landesverband NRW im Rahmen der Initiative »Mehr Gesundheit für alle« entwickelt und setzt auf eine gemeinsame arbeitsmarktintegrierte Gesundheitsberatung und Gesundheitsförderung der Gesetzlichen Krankenversicherung, der SGB II-Träger und der Qualifizierungsträger.

<sup>2</sup>Melba ist ein von der Miro GmbH entwickeltes Verfahren, mit dem einerseits die Fähigkeiten einer Person und andererseits die Anforderungen einer Tätigkeit dokumentiert werden können. Dazu stellt das Verfahren ein Fähigkeits- und ein Anforderungsprofil bereit. Der Vergleich dieser beiden Profile ermöglicht darüber hinaus eine fähigkeitsadäquate Platzierung. Bei allen Merkmalen handelt es sich um Schlüsselqualifikationen, die eine hinreichende und umfassende Beschreibung der tätigkeitsrelevanten psychischen Fähigkeiten einer Person sowie der psychischen Anforderungen einer Tätigkeit erlauben.

<sup>3</sup>Das Social Scoring »Empowerment in der sozialen Arbeit« wurde in einem Equal-Teilprojekt »Innovationen in der Sozialwirtschaft« von der hamburger arbeit, dem netz NRW, der Werkstatt Frankfurt und der Universität Hamburg entwickelt. Hierbei wird der Prozess des Erstarkens von Fähigkeiten und Kompetenzen (des Empowerments) der Teilnehmer nachgezeichnet. Dies geschieht mittels Befragungen am Anfang und am Ende von Maßnahmen mit der Zielsetzung der Ermittlung von Kompetenzen und deren Veränderung.

Im Dezember 2010 sind wir seit einem Jahr mit unserem Beratungsprojekt »EIN-GANG« in Harburg präsent. Unsere beiden Berater vor Ort sind inzwischen gut vernetzt, eingebunden – und vor allem: Bekannt. Schon nach kurzer Laufzeit konnten wir feststellen, dass unsere grundsätzliche Beratungsstelle richtig war.

Allein die Überschneidungen aus dem SGB II, SGB IX, SGB XII und SGB III zeigen deutlich, dass es für Hilfesuchende immer unüberschaubarer wird, welches der richtige Weg ist. Zudem droht die Gefahr von Parallelstrukturen und Doppelförderungen. Im Ergebnis stehen Hilfesuchende häufig vor dem Problem, sich für einen von vielen aufgezeigten Wegen entscheiden zu müssen.

Die Offenheit des Projektes, im Prinzip alle über 25jährigen Menschen unabhängig von ihrer Problemlage zu beraten, sorgte entgegen mancher Bedenken

für regen Zulauf. Bis Dezember 2010 haben 571 Personen unsere Beratungseinrichtung aufgesucht. Für diesen Erfolg gibt es mehrere Faktoren: Zum einen erweist sich der Standort im Herzen des Phoenix-Viertels als richtig, zudem ist der professionelle Ansatz unserer Berater hoch geschätzt.

Um dieses relativ freie Angebot aufrecht zu erhalten, ist für uns der Rückhalt in Harburg von besonderer Wichtigkeit. Die Arbeitsgruppe aus der Pilotphase, bestehend aus dem Fachamt für Grundsicherung und Soziales, dem Fachamt Jugend- und Familienhilfe, dem Sozialen Dienstleistungszentrum, dem Fachamt Sozialraummanagement und dem Dezernat Soziales, Jugend und Gesundheit, begleitet das Projekt weiterhin aufmerksam und trifft sich regelmäßig.

Die festen Kooperationen mit dem Job-Center und dem Sozialen Dienstleistungszentrum konnten ausgebaut werden. Der sehr gute Zulauf in unsere Beratungsstelle rückt nunmehr die Erfolgsmessung in den Vordergrund. Hier arbeiten wir mit der Lawaetz-Stiftung und der Universität Hamburg

zusammen. Erfolge in der sozialen Arbeit auswertbar zu machen ist eine große Herausforderung, angesichts angespannter Etats gleichzeitig von immer größerer Bedeutung.

Für unser Pilotprojekt »EIN-GANG« bedeutet dies, dass wir Ende 2011 nach zweijähriger Laufzeit eine Folgefinanzierung finden müssen. Bei dem rechtskreisübergreifenden Ansatz ist dies eine besondere Herausforderung, da hinter den Rechtskreisen unterschiedliche Behörden und Ämter und somit auch Finanzierungstöpfe stehen.

Insbesondere unsere Hauptanliegen sollen messbar werden:

- die Eigenständigkeit der Klienten wird durch »EIN-GANG« unterstützt
- die Nachhaltigkeit der Beratung wird nachgewiesen.

Dafür entwickeln wir einen individuellen Förderplan und behalten den Klienten auch nach Weiterleitung im Blick. Wir haben eine eigene Datenbank programmiert. Die Ergebnisse aus Kompetenzfeststellung und Profiling laufen hier zusammen.

## Pilotprojekt EIN-GANG

Kunden 2010	571
Migrationshintergrund	41
Neukunden pro Tag	2
durchschnittliche Gespräche pro Kunde	2
durchschnittliche Problembereiche pro Kunde	3
Verweise an externe Einrichtungen	120

<b>Haupteinkommen der Kunden</b>	
ALG II	58%
Arbeit	21%
ALG I	5%
sonstige	16%

<b>Verweise an Einrichtungen</b>	
Job-Center	219
SDZ Wohnen	132
Schuldnerberatung	107
Arbeitslosenberatung	96
sonstige Behörden	72
Arzt/Patientenberatung	59

*Unsere bisherige Auswertung belegt, dass sich unser umfassender Beratungsansatz in den Themen der Beratungsgespräche widerspiegelt. Neben den drei großen Komplexen Arbeitslosigkeit, Schulden und Wohnung finden sich die Themen Krankheit, Probleme in der Familie oder mit Behörden. Hier konnten wir entweder direkt helfen oder durch unsere hohen Verweise an andere Einrichtungen die Menschen auf einen guten Weg bringen.*

*Wichtig ist vor allem der Zeitfaktor: Viele Kunden gehen durch unsere Beratung gut vorbereitet und beraten zu anderen Einrichtungen und verlieren auf der Suche nach dem passenden Angebot keine wertvolle Zeit mehr. Mit über zwei Neukunden täglich zeigt sich die wachsende Bekanntheit des Projektes.*

Thema	Gesamt
Arbeitslosigkeit	64%
Gesundheit	41%
Wohnen	43%
Schulden	36%
Behörden	17,3%
Hilfe bei Formularen/Schriftstücken	14,9%
Finanzen/Haushaltsführung	14%
Kinder, Kinderbetreuung	9,7%
Familie	9,5%
Sprachprobleme (Nichtmuttersprachler)	9,2%
Klärung von Zuständigkeiten	8,6%
Partnerschaft	8,1%
Fort-/Ausbildung	7,4%
soziales Umfeld	4,0%
Aufenthaltsstatus	3,6%
Straffälligkeit	2,9%
Sonstiges	5,2%

*Neben diesen bereits erhobenen Daten werden in der Evaluation für 2011 im Vordergrund der Erfolg der Beratung und die Nachhaltigkeit stehen. Dafür werden flankierend Kundenbefragungen sowie Interviews mit den kooperierenden Einrichtungen vorbereitet. Zudem werden unsere Erkenntnisse aus der Erfolgsmessung in unsere Stabilisierungsphase einfließen. Wir wissen, dass diese Form der offenen Beratung ein Erfolg ist – nun möchten wir dies belastbar belegen.*

# Ein beliebter Treffpunkt – das Wichmann Haus in Eidelstedt-Nord



**DAS WICHMANN  
HAUS WURDE NEU  
BELEBT UND HÄLT  
FÜR DIE ANWOHNER  
EIN VIELFÄLTIGES  
ANGEBOT BEREIT.**

**DAS MIT-  
EINANDER  
ERLEBEN  
UND  
GENIESSEN.  
HILFE ZUR  
SELBSTHILFE  
ERFAHREN.  
AUF GUTE  
NACHBAR-  
SCHAFT!**

Das Wichmann Haus in Eidelstedt Nord ist ein geglücktes Beispiel für die Verknüpfung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Stadtteilorientierung. Es ist der hamburger arbeit gelungen, durch den Einsatz öffentlicher Beschäftigungsmaßnahmen in einem benachteiligten Gebiet, die Verbesserungen der lokalen Infrastruktur und die Schaffung von Produkten und Dienstleistungen für besonders benachteiligte Bewohner zu realisieren.

Das Wichmann Haus wurde 1991 von einem Supermarkt zu einem Bürgerzentrum umgestaltet, mit dem Ziel, für die Bewohner vor Ort eine Begegnungsstätte zu schaffen. 1995 übernahm ein im Quartier ansässiger Mieterverein das Objekt. Im Laufe der Jahre ist die Aktivierung der Bewohner des Quartiers Eidelstedt Nord nicht mehr gelungen. Deswegen forderte Ende 2009 das Bezirksamt Eimsbüttel die hamburger arbeit auf, ein neues Konzept für das Wichmann Haus zu entwickeln. Bei der Konzeptentwicklung ist es gelungen, nahezu alle Akteure vor Ort wie beispielsweise den Beirat Eidelstedt-Nord, die SAGA/GWG, Bewohner des Quartiers, den Bezirk Eimsbüttel und zwei vor

Ort ansässige Beschäftigungsträger einzubinden. Dabei wurde darauf geachtet, dass bestehende Angebote nicht durch die neuen Angebote der hamburger arbeit verdrängt sondern sinnvoll ergänzt wurden.

Nachdem das Konzept in verschiedenen Gremien diskutiert wurde und dabei auf breite Zustimmung stieß, mietete die hamburger arbeit einen Teil des Wichmann Hauses an, renovierte die Räume liebevoll und eröffnete im Mai 2010. Um die Angebote noch vielfältiger gestalten zu können, ging die hamburger arbeit mit dem vor Ort ansässigen Beschäftigungsträger Mikropartner eine Kooperation ein.

Im Wichmann Haus sind 20 Personen nach § 16e SGB II und sieben Personen nach § 16d SGB II Regie beschäftigt. Sie werden angeleitet und im Rahmen des Fallmanagements betreut. Die Zielsetzung ist, die Bewohner in Eidelstedt-Nord zu aktivieren, deren Lebensqualität mit den Angeboten vor Ort zu steigern und den Teilnehmern eine sinnvolle und herausfordernde Beschäftigungsmöglichkeit zu bieten. Dies gelingt mit folgenden Angeboten:

## Ein beliebter Treffpunkt – das Wichmann Haus in Eidelstedt-Nord

### **Büroservice**

Hier erhalten Bedürftige Unterstützung, beim Schreiben von Briefen oder bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen. Darüber hinaus wurden verschiedene Aktionen im Stadtteil (Sommerfeste, Ferienprogramm etc.) geplant und durchgeführt, um die Angebote im Quartier zu erweitern. Außerdem bewirbt der Büroservice die im Wichmann Haus angebotenen Dienstleistungen im Stadtteil. Seit August unterstützt der Büroservice den neu von den Anwohnern in Zusammenarbeit mit der hamburger arbeit initiierten Zeit-Tauschring. Des Weiteren wird täglich für Grundschulkinder eine Hausaufgabenunterstützung angeboten.

### **Tauschbörse**

In unserer Tauschbörse können bedürftige Bewohner gebrauchte Kinderkleidung, Kinderspielzeug, Bücher, CDs und vieles mehr tauschen. Zusätzlich werden Sonder-Tausch-Aktionen in den umliegenden Kindertagesstätten und Schulen organisiert und sorgen so für eine gute Vernetzung im Stadtteil. Dieses Angebot hat die Bewohner des Quartiers Eidelstedt Nord dazu animiert, einen Tauschring für Zeit, Dienstleistungen und Objekte ins

Leben zu rufen, der zu einem festen Bestandteil im Quartier geworden ist.

### **Nähservice**

Für das Ausbessern von Kleidung stehen vor Ort Nähmaschinen bereit, die nach einer Einweisung von den Bewohnern des Quartiers genutzt werden können. Seit Herbst 2010 wird ein Nähservice für bedürftige Bewohner angeboten. Zusätzlich gibt es Nähkurse für die Bewohner, die mittelfristig in Eigenregie durchgeführt werden sollen.

### **Bistro**

Um die Begegnung zwischen den Anwohnern zu fördern, bietet ein Bistro kostengünstige, kleine Snacks, Kaffee und Kuchen an. Ziel ist auch hier, die Einbindung der Anwohnerinnen und Anwohner zu erreichen und die Lebensqualität zu steigern. Seit Juni 2010 werden ein Schulbrot-service und ein Mittagstisch für bedürftige Anwohner, insbesondere für Kinder, angeboten. Dieser Service wird sehr gut angenommen. Ein mobiler Mittagstisch für Bedürftige und ein regelmäßiger Kochkurs für Kinder »Cook 4 Kids« wurde ins Leben gerufen und erfreut sich großer Beliebtheit.

### **ES WURDEN FOLGENDE ANWOHNER-INITIATIVEN GEGRÜNDET:**

- **AEROBIC GRUPPE**
- **SENIOREN BASTELN**
- **TISCHTENNIS GRUPPE FÜR KINDER**
- **NÄHGRUPPE**
- **TASS KAFF (MONATLICHER KLÖNSCHNACK)**



**NEBEN DEN ANGEBOTEN FÜR BEDÜRFTIGE PERSONEN HABEN AUCH NICHTBEDÜRFTIGE MIETER IM QUARTIER DIE MÖGLICHKEIT, DIE RÄUMLICHKEITEN FÜR SELBSTINITIIERTE VERANSTALTUNGEN ZU NUTZEN. DIE hamburger arbeit SCHAFFT DAFÜR DIE ORGANISATORISCHEN VORAUSSETZUNGEN.**



**DIE QUARTIERS-  
KOLLEKTION –  
NACH DEM PRINZIP  
AUS ALT MACH NEU  
WIRD KLEIDUNG  
UMGEARBEITET,  
AUFGEWERTET,  
BESTICKT UND MIT  
EINEM EIGENS  
ENTWICKELTEN  
LABEL VERSEHEN.**

Im Interessenbekundungsverfahren zur Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten nach §16d SGB II wurden für das Jahr 2010 erstmals Stellen mit einer sogenannten »stadtteilpolitischen Ausrichtung« ausgeschrieben.

Um den Anforderungen der einzelnen Quartiere und parallel unserer Zielgruppe gerecht zu werden, haben wir eine Vielzahl neuer Projekte entwickelt: Neben Schulgärten, Selbsthilfezentren, Bewegungsangeboten und Tauschläden das »mein.stadt.raum«-Konzept.

Nach erfolgreichem Zuschlag haben wir uns mit kleinen Standorten direkt in den Entwicklungsgebieten der integrierten Stadtteilentwicklung angesiedelt. Das Konzept für unsere »mein.stadt.raum«-Projekte ist durch Anregungen aus dem Job-Center Mümmelmannsberg entstanden. Hier gab es einen großen Bedarf an Arbeitsgelegenheiten für ältere Frauen, vornehmlich mit Migrationshintergrund, schlechten deutschen Sprachkenntnissen und einer langen Phase der Arbeitslosigkeit.

Unser Ansatz für diese Zielgruppe ist: Der Mensch bringt Potenzial mit, was ihn stark macht.

Das mein.stadt.raum-Konzept zielt darauf ab, die Teilnehmerinnen darin zu bestärken, dass in ihnen selbst ausreichend Stärke und Talente schlummern, um neue Wege gehen zu können. Einfache Haushaltsnämaschinen sind den meisten unserer Teilnehmerinnen in der Bedienung bekannt, sie sind sogar sehr begabt im Nähen. Von der ersten Minute ihrer Beschäftigungszeit bei uns können die Frauen eine Leistung zeigen.

»mein.stadt.raum« ist zunächst eine Werkstatt im entsprechenden Stadtteil. Wir betreiben inzwischen eine Werkstatt in den ehemaligen Phoenix-Werken in Harburg, jeweils einen kleinen Laden in Rothenburgsort und in Lohbrügge und eine große Werkstatt in Mümmelmannsberg, wo wir mit der »Mümmeline« zusätzlich einen kleinen Tauschladen im Gemeindezentrum eröffnen konnten.

Unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben an diesen Standorten unterschiedliche Möglichkeiten, sich und den Stadtteil voran zu bringen:

#### **Entwicklung eines Quartiers-Labels**

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer entwickeln ein Schlagwort, das auf pfiffige Art ihr Quartier beschreibt. Dieses wird auf Stofftaschen, Schlüsselanhänger und T-Shirts gedruckt und gemeinnützigen Organisationen zur Verfügung gestellt. Es wurden folgende Labels ins Leben gerufen:

- »Loh-Go Style« (Lohbrügge)
- »Mümmel-Fashion« (Mümmelmannsberg)
- »RBO...« (Rothenburgsort)
- »Phoenix-Design« (Harburg)

#### **Erstellung einer Quartierskollektion**

Nach dem Prinzip »aus alt mach neu« wird Kleidung umgearbeitet, aufgewertet, bestickt und mit unserem Label versehen. Wir versehen die Kleidung mit einem von den Teilnehmerinnen entworfenen Stadtteil-Logo oder

*mein.stadt.raum*  
*Lohbrügge, Mümmelmannsberg,*  
*Rothenburgsort und Harburg*

Stadtteil-Slogan und stiften somit Identität und Selbstbewusstsein bezüglich des Wohnumfelds. Zudem fertigen wir in den Projekten kleine Rucksäcke und Taschen, Schlüsselanhänger und Stofftiere für Kindergärten und Seniorengruppen.

**Marketing**

An PC-Arbeitsplätzen erarbeiten wir Kataloge für unser Label und unsere Produkte. Dieser wird in entsprechenden Einrichtungen, wie Kindergärten, vorgestellt.

Die Projekte konnten bereits zu Beginn des Jahres ihre neuen Räume beziehen und wurden feierlich eröffnet.

An allen »mein.stadt.raum«-Standorten erreichten wir die angestrebte Zielgruppe sehr gut. Die Projekte entwickeln sich eigenständig und je nach Stadtteil und Quartier in unterschiedliche Richtungen. Diese Offenheit der Konzepte erweist sich bei der Arbeit im Stadtteil als wichtig. Wir produzieren für die bedürftigen Zielgruppen

der Zielgebiete und für deren Bedarfe. Jedes Projekt hat mittlerweile sein eigenes Gesicht, an einem Standort ist der Schwerpunkt Recycling alter Kleidung, an einem anderen das Filzen oder das Nähen von Produkten für Kinder.

**Jedes Projekt hat seine eigenen Highlights, hier zwei Beispiele**

- Zur Eröffnung des Bürgerzentrums »Feuervogel« in Harburg wurde unsere Kollektion von Schülerinnen und Schülern der Stadtteilschule Maretstraße in einer Modenschau präsentiert.
- Die Modedesignerin Anna Wegelin hat in zwei Projekten Workshops durchgeführt, in denen sie unsere Teilnehmerinnen an die Welt des Modedesigns heran führte. Die Frauen machten die Erfahrung, dass sie nicht nur in unserem Projekt Leistung bringen können, sondern ihre Kreativität auch einen Wert außerhalb des Projektes darstellt.

Die entstandenen Kleidungsstücke wurden in der Folge von einem Prof -Fotografen fest gehalten und es folgte im Dezember die Ausstellung »Versteckte Talentex«.

*Weiteres Projektfoto auf Seite 5*



**IDEEN EINBRINGEN,  
PERSPEKTIVEN ENTWICKELN,  
DEN STADTTEIL GESTALTEN –  
MIT DEN ANWOHNERN  
FÜR DIE ANWOHNER.**

# Mit dem Mobilitätsservice durch den Alltag

Die Teilnehmer des Mobilitätsservices unterstützen hilfebedürftige Senioren und immobile Personen mit geringem Einkommen. Die Dienstleistungen, wie Begleitservice, Einkaufshilfe, Vorlesen oder Aufräumen können von diesen Bewohnern des Stadtteils in den Projekten der hamburger arbeit (Rahlstedt, Großlohe, Langenhorst, Neugraben) angefordert werden. Unter dem Motto »Zeit schenken« bieten Teilnehmer ihre Unterstützung in verschiedenen Senioreneinrichtungen an. Das heißt, es wird Zeit mit den Senioren verbracht,

in der gespielt, vorgelesen oder gemacht wird und es kann auf individuelle Wünsche eingegangen werden. (Mit diesem Angebot werden keine Dienstleistungen erbracht, die den Aufgaben von Pflegediensten zugerechnet werden könnten.) ALG II-Empfänger unterstützen dort, wo es nötig ist, manchmal nur in Form des einfachen »Zeitschenkens«.

Bekannt wurde das Angebot durch die Verteilung von Handzetteln in den Wohnhäusern, auf Straßen, Plätzen sowie in Treffpunkten und Beratungsstellen im Quartier. Die Erstellung der entsprechenden Flyer und deren Verteilung werden über eine kleine integrierte »Bürozentrale« organisiert. Die Mitarbeiter sind auch zuständig für die Annahme der telefonischen Anfragen, die Terminierung sowie die Koordination der Dienstleistungen.

## Und so sieht es vor Ort aus

Der Seniorentreff »U 99« (Seniorentreff am Berliner Platz) wird jeden Tag durch Frau H. unterstützt: manchmal wird gemeinsam Kaffee getrunken, manchmal zusammen Brettspiele oder Karten gespielt. Sie deckt den Kaffeetisch mit ein und ab, unterhält die Gäste, fasst

dort mit an, wo Hilfe benötigt wird, beim Essen oder Aufstehen, schenkt nach, hat ein Ohr für die Senioren und lässt sich manche Geschichte erzählen...

Jeden Donnerstag sind drei Teilnehmerinnen des Projektes am Saseler Markt vor Ort und bieten »Einkaufs- und Tragehilfen« an. Nach anfänglicher Skepsis sind sie mittlerweile fester Bestandteil des Saseler Marktes. Alte und behinderte Menschen erhalten die Möglichkeit, dass sie begleitet und durch das Tragen der Taschen und Vorlesen der kleinen Schildchen beim Einkaufen unterstützt werden.

Das Management des EKZ Jenfeld war so begeistert, dass es diesen Dienst seit dem November täglich anbietet und einen Info-Stand im EKZ errichtet hat: »Die Kunden nehmen das Angebot sehr gern an und lassen sich zum Arzt begleiten oder fordern »kleine Hilfen« an (siehe Interview Jen-Z)«.

Das Projekt »Mobilitätsservice« bietet eine breite Palette an qualifizierenden Tätigkeiten und bereitet Langzeitarbeitslose auf Tätigkeiten in dem stets wachsenden Gebiet der sozialen Dienstleistungen vor.

Frau B. und Frau S. machen mittlerweile ein Praktikum in der Seniorenbetreuung. Die Erfolgsaussichten einer Anschlussperspektive sind recht vielversprechend!

Angefangen hat alles mit Unterstützung bei Spiel- und Beschäftigungsangeboten im Rahmen des Mobilitätsservice...



**BEI DENNIS HARTUNG, CENTER MANAGER DES EINKAUFSCENTER JENFELD UND DES EKZ BERLINER PLATZ VON DER EPM SHOPPING, IST DIE BEGEISTERUNG ÜBER DIE KOOPERATION MIT DER hamburger arbeit SPÜRBAR.**

**REDAKTION JEN-Z: DIES IST WIRKLICH EIN EINMALIGES UND GROSSARTIGES ANGEBOT HERR HARTUNG, WIE KAM ES DENN ZU DIESER KOOPERATION?**

**HERR HARTUNG: BEREITS IM JAHR 2008 HATTEN WIR VON CENTERSEITE DIE IDEE EINE ART STADTTEILSERVICE FÜR DIE MENSCHEN EINZURICHTEN, DIE IN IHREM LEBEN MIT ALLTÄGLICHEN SORGEN UND PROBLEMEN ZU KÄMPFEN HABEN. LEIDER KONNTE DIESES PROJEKT AUF GRUND DER PERSONALINTENSIVEN ARBEIT NICHT ALLEIN VON CENTER-SEITE AUS WEITER VERFOLGT WERDEN. MIT DER hamburger arbeit HABEN WIR NUNMEHR EINE INSTITUTION GEFUNDEN, DIE DIES MÖGLICH MACHT UND DEN KONTAKT ZU UNS SUCHTE. ICH BIN STOLZ DARAUF, DAS WIR DIESES ANGEHOT UNTERSTÜTZEN KÖNNEN.**

aus: Stadtteilzeitung Jen-Z

# Servicecenter – Hamburger Modell

**MIT DEM HAMBURGER MODELL WERDEN SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE ARBEITSVERHÄLTNISSE MIT EINEM BRUTTOENTGELT ZWISCHEN 401 UND 1.700 EURO UND EINER ARBEITSZEIT VON MINDESTENS 15 STUNDEN PRO WOCHE GEFÖRDERT. ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER ERHALTEN BEI EINER VOLLZEITSTELLE JEWEILS 250 EURO ZUSCHUSS NETTO MONATLICH FÜR MAXIMAL ZEHN MONATE. ZUSÄTZLICH KÖNNEN QUALIFIZIERUNGEN DES ARBEITNEHMERS MIT 2.000 EURO GEFÖRDERT WERDEN.**



Im ESF-Projekt Servicecenter Hamburger Modell haben wir 2010 Rat und Unterstützung zu allen Fragen rund um das Hamburger Modell angeboten.

Das Hamburger Modell ist ein seit vielen Jahren bewährtes Hamburger Förderinstrument, um Langzeitarbeitslosen eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive zu geben und Arbeitgeber bei deren Eingliederung zu unterstützen.

Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise 2009/2010 war es ein Ziel des Projekts, die Nutzung des Hamburger Modells gleichwohl aufrecht zu erhalten und sogar auszubauen.

Dazu betreibt das Projekt eine Hotline, an die man sich mit allen Fragen rund um das Hamburger Modell wenden kann. Dies können allgemeine Fragen zu Fördermodalitäten sein, wie zum Beispiel »Was muss ich tun, um eine

Förderung zu erhalten«. Darüber hinaus bieten wir den Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Hamburger Modell Qualifizierungsberatung an – bei Bedarf unterstützen wir bei der Erfassung von Qualifizierungsbedarf, beraten bei der Auswahl geeigneter Weiterbildungsträger sowie bei Fragen rund um die Beantragung des Qualifizierungszuschusses. Eine dritte Säule der Beratungsangebote für Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Hamburger Modell ist die gezielte Unterstützung, wenn es Schwierigkeiten in der Einarbeitungsphase geben sollte. Hier gilt es, vorzeitige Abbrüche zu vermeiden und den Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer langfristig zu erhalten.

Um die Nutzung des Programms zu unterstützen, haben wir über eine gezielte Brief- und Informationsaktion kleine und mittlere Betriebe für das Hamburger Modell interessieren können. Mit Einverständnis und auf Wunsch

von Betrieben wurden Betriebsbesuche durchgeführt und vor Ort gezielt Qualifizierungsfragen besprochen oder aufgetretene Probleme bearbeitet. Insbesondere konnten im Rahmen der Betriebsbesuche freie Arbeitsplätze gefunden werden, die sich für die Besetzung durch gering qualifizierte und/oder Langzeitarbeitslose eignen und das Interesse und die Bereitschaft der Betriebe geweckt werden, Menschen dieser Zielgruppe zu beschäftigen.

Rückblickend auf das Jahr 2010 sehen wir, dass mehr als 10.000 Langzeitarbeitslose das Hamburger Modell in Anspruch genommen haben, viele davon wurden in ungeforderte Beschäftigung übernommen. Mit mehr als 5000 Telefonberatungen und 270 Betriebsbesuchen stand das Servicecenter Hamburger Modell dabei mit Rat und Tat erfolgreich zur Seite.

**INFOS UNTER: TELEFON 658 04 – 333 ODER  
WWW.SERVICECENTER-HAMBURGER-MODELL.DE**



	VP*	VP Plus*		VP*	VP Plus*
Anzahl der Teilnehmer	1.059	864	Dauer der Arbeitslosigkeit	73 Monate	82 Monate
Anteil Frauen	40%	42%	Berufsabschluss		
Anteil Männer	60%	58%	Ohne	90%	86%
Nationalität			Mit	10%	14%
Deutsch	61%	73%	Schulabschlüsse		
Andere	39%	27%	Ohne	58%	47%
Muttersprache			Förderschule	1%	3%
Deutsch	41%	56%	Hauptschule	22%	28%
Andere	59%	44%	Realschule	10%	14%
Alter			Fachoberschule	1%	0%
16 – 25 Jahre	2%	1%	Gymnasium	7%	7%
26 – 59 Jahre	98%	98%			
über 60 Jahre	0%	1%			
Lebensalter im Durchschnitt	46 Jahre	47 Jahre			

\* Vorbereitungsphase und Vorbereitungsphase Plus

## Teilnehmer an Beschäftigungsprogrammen nach § 16d und § 16e SGB II in der hamburger arbeit

Maßnahme	Weiblich	Männlich	Deutsch	Ausländer	Alleinerziehend	Arbeitslos Ø
§ 16d Integrationsphase	41%	59%	76%	24%	13%	5,8 Jahre
Jung erwachsene	42%	58%	61%	39%	6%	3,1 Jahre
VP	40%	60%	61%	39%	8%	6,0 Jahre
VP Plus	42%	58%	73%	27%	10%	6,8 Jahre
§ 16e	35%	65%	89%	11%	4%	7,2 Jahre

## Wohnorte der Teilnehmer nach Bezirk

Maßnahme	Altona	Hamburg-Nord	Bergedorf	Eimsbüttel	Hamburg-Mitte	Harburg	Wandsbek
§ 16d Integrationsphase	9%	12%	11%	10%	18%	17%	23%
Jung erwachsene	36%	9%	7%	25%	11%	5%	8%
VP	13%	17%	3%	13%	24%	5%	25%
VP Plus	13%	15%	2%	10%	24%	4%	31%
§ 16e	16%	7%	8%	11%	23%	6%	29%

## Berufsabschlüsse

Maßnahme	Ohne	Mit
§ 16d Integrationsphase	90%	10%
Jung erwachsene	100%	0%
VP	90%	10%
VP Plus	86%	14%
§ 16e	78%	22%

Regelprogramm – Auszubildende

Bürokaufleute	9
Fachkraft im Gastgewerbe	13
Köche	11
Maler	9
Modenäher	4
Tischler	16
Konstruktionsmechaniker	11
Gesamt	73

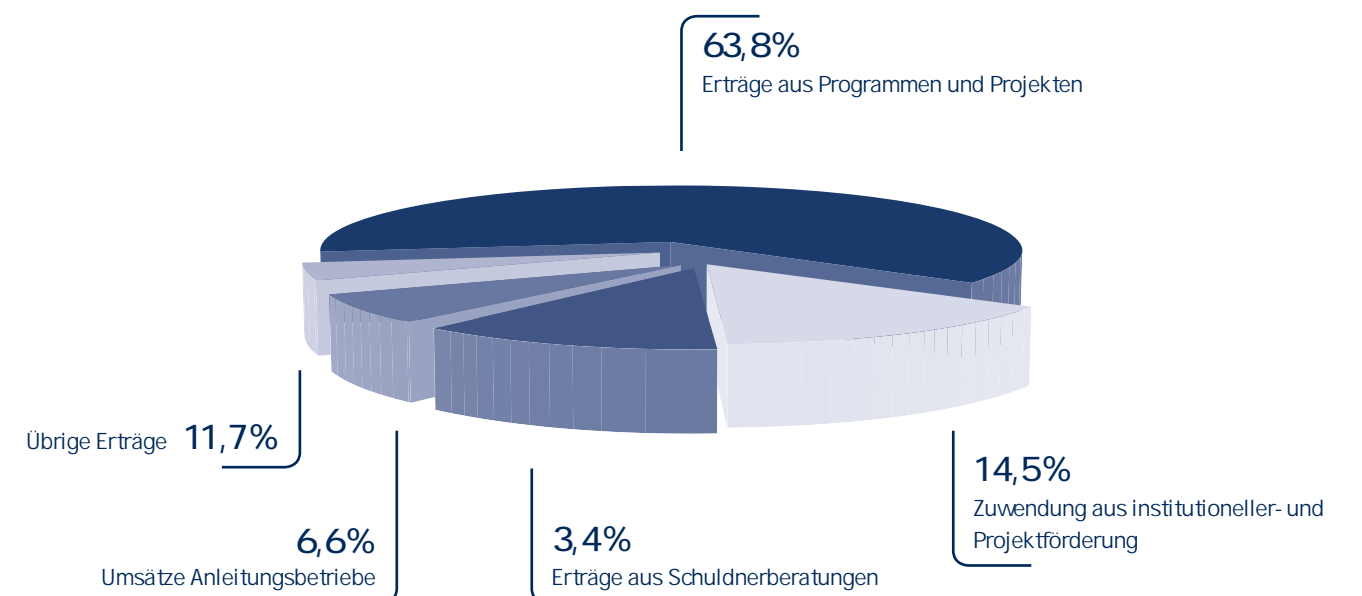
Sonderprogramm – Auszubildende

Maler	10
Konstruktionsmechaniker	11
Gesamt	21

Wirtschaftliches Ergebnis 2010

Zuwendung aus institutioneller- und Projektförderung	2.421.121
Erträge aus Programmen und Projekten	10.714.345
Umsätze Anleitungsbetriebe	1.113.500
Erträge aus Schuldnerberatungen	562.280
Übrige Erträge	1.950.313
<b>Gesamt</b>	<b>16.761.560</b>

**Der Gesamtaufwand des Unternehmens beläuft sich auf 19,77 Mio. Euro. Davon entfallen 10,11 Mio. Euro auf Personalkosten.**



Daten vor Wirtschaftsprüfung

# komm.pass.arbeit 2010 – ein Rekordergebnis

Nachdem 2009 für komm.pass.arbeit das Jahr der Veränderung war, folgte 2010 das Jahr mit dem größten wirtschaftlichen Erfolg: Mit unterschiedlichen Angeboten im Bereich Qualifizierung und Training, Ausbildung sowie Vermittlung gelang es bereits im zweiten Jahr nach der Umstellung einen Gewinn von rund 933.000 Euro zu erwirtschaften und damit einen wichtigen Beitrag für die hamburger arbeit – Gruppe zu leisten.

Insbesondere die speziell auf die Bedürfnisse von ALG II-Empfängern zugeschnittenen Seminare waren der Renner: Kleine Kurse und hohe fachliche und pädagogische Kompetenz führten dazu, dass die Seminarangebote fast ganzjährig ausgebucht waren. Wir bieten die Qualifizierungen einerseits Aktivjobbern an. Zum anderen qualifizieren wir mit den (AZWW-) zertifizierten Kursen Arbeitssuchende, die über einen Bildungsgutschein verfügen.

## Das Angebot ist thematisch breit gefächert,

unter anderem Handwerker- und Hausmeisterkurse, Küchen- und Hauswirtschaftskurse, EDV (ECDL)- und Büro-kurse, Lager/Logistik inklusive Staplerschein, »Wach- und Sicherheit«, Schweißausbildung, »Soziale Dienstleistungen«, »Haushaltsnahe Dienstleistungen« und Gesundheits- und Pflegeassistenten (GPA).

An den 148 Büro/EDV/Verkauf-Seminaren nahmen 1999 Teilnehmer teil. Besonders beliebt war die Möglichkeit, die ECDL (European Computer Driving License) zu erwerben. Auch Einsteigerkurse wie »PC an – und dann« oder »König Kunde« waren sehr gut gebucht. 732 Teilnehmer nutzten 50 Seminare im Bereich Gesundheit/Pflege/Soziales und Hauswirtschaft. Besonders hervorzuheben ist unser erster Durchlauf »Gesundheits- und Pflegeassistenten«, der in der zweiten Hälfte 2010 erfolgreich startete.

46 handwerkliche Seminare wurden von 641 Teilnehmern besucht. Die beliebtesten Kurse: Hausmeisterkurse, Schweißkurse, Garten und Landschaftsbau. 395 Teilnehmer nutzten das Sprachkursangebot, um ihre Kenntnisse in Deutsch, Englisch sowie Spanisch zu erweitern.

Gemeinsam mit dem Träger »Beschäftigung und Bildung« wurde speziell für arbeitssuchende Schauspieler der Bildungsgutschein-Kurs »Bühnenpräsenz« entwickelt, der darstellende Künstler in der »Kultur Bühne Bugenhagen« qualifizierte.

Nicht unerwähnt bleiben sollen die Seminare im Bereich der Berufsorientierung und Jobsuche. Unsere Bewerbungswerkstatt, die Jobclubs und die »Aktiv-Arbeit-finden-Seminare« waren stets gut besucht und wurden von unserer Zukunftswerkstatt und den Motivationsseminaren ergänzt.

Die konzerninterne Qualifizierung der Teilnehmer aus den Programmen VP, VP Plus und der Stabilisierungsphase wurde von komm.pass.arbeit durchgeführt. Ein bunter Strauß von aktivierenden Seminaren aus den Bereichen Alltags- und Allgemeinwissen, Gesundheitsförderung sowie fachlichen Fortbildungen wurde entwickelt und durchgeführt.

Die Vermittlungsabteilung bot Arbeitgebern und Arbeitssuchenden ihre Dienstleistung an: 175 Personen verließen die hamburger arbeit – Gruppe mit einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag. Die individuelle und intensive Unterstützung der Vermittler/innen und die Coachingangebote wurden intensiv genutzt. Die zielgerichtete Beratung hinsichtlich Fördermöglichkeiten wurde von Arbeitgebern gern angenommen.

Aus dem ESF-geförderten Projekt »Spurwechsel«, das komm.pass.arbeit

gemeinsam mit der Stiftung Berufliche Bildung (SBB) bis Ende 2009 durchführte, wurde 2010 das Projekt »Joblotse«. komm.pass.arbeit finanzierte dieses Projekt nun selbst und bot nicht vermittelten Aktivjobbern nach Ende ihre Maßnahme Beratung und Unterstützung bei der Jobsuche sowie der Suche nach geeigneten Qualifizierungsangeboten an.

Unser ESF gefördertes Projekt »ChallengeMi« startete 2009 mit großer Unterstützung Hamburger Schulen und der Wirtschaft und wurde 2010 so erfolgreich weitergeführt, dass eine Verlängerung des Projekts beschlossen wurde. 783 ratsuchende Gymnasiasten, meist mit Migrationshintergrund, suchten in dem Projekt Unterstützung für ihre Ausbildungs- und Studiumsplanung.

Das Jahr 2010 war ein besonders arbeitsreiches und erfolgreiches Jahr. Alle Mitarbeiter/innen und unsere Honorarkräfte haben mit Einsatz und

Engagement an diesem Erfolg mitgewirkt. Ihnen allen danke ich besonders herzlich!

Auch bei unseren Kunden, den Teilnehmern unserer Qualifizierungskurse, den Arbeitssuchenden, den Arbeitgebern, team.arbeit Hamburg, der Agentur für Arbeit und den Hamburger Trägern von Arbeitsgelegenheiten bedanke ich mich herzlich für die Zusammenarbeit!

2010 ist auch ein Jahr des Abschieds. Neben einigen befristeten Mitarbeitern werden Olaf Riegel, unser kaufmännischer Leiter und ich die komm.pass.arbeit GmbH verlassen und uns neuen Aufgaben widmen.

Ich wünsche den Mitarbeitern und den neuen Geschäftsführern Herrn Nauber und Herrn Kekstadt eine erfolgreiche Fortsetzung der bisherigen Arbeit und natürlich, das gehört dazu, sehr viel Glück.

*Liebe Leser, bleiben Sie komm.pass.arbeit und der hamburger arbeit – Gruppe treu und gewogen. komm.pass.arbeit freut sich auf die Fortsetzung der tollen Zusammenarbeit in 2010!*

*Thomas Anklam*

Thomas Anklam  
Geschäftsführer komm.pass.arbeit



## *Pflegeberufe – durch Qualifizierung in einen krisensicheren Job*



Die Gesundheitsbranche, besonders der Pflegebereich, gehören bundesweit zu den wichtigsten Wachstumsmärkten der Wirtschaft. Schon jetzt können offene Stellen nur schwer besetzt werden. Für Jobsuchende bieten sich langfristig krisensichere Beschäftigungsmöglichkeiten. Um dem drohenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken und gleichzeitig Arbeitsuchenden neue Beschäftigungsfelder im Pflegebereich aufzuzeigen, werden in diesem Berufsweig eine Vielzahl von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten.

In den letzten Jahren ist im Pflegebereich ein deutlicher Anstieg neuer Beschäftigungsmöglichkeiten, sowohl stationär als auch in ambulanten Pflegediensten oder in betreuten Wohnformen, zu verzeichnen. Wer sich engagiert und eine der vielen Ausbildungs- und

Weiterbildungsangebote erfolgreich absolviert, kann fast mit einer Jobgarantie rechnen. Der Einstieg in die Pflege ist auch für ungelernete und ältere Bewerber/innen möglich, da unterschiedliche Lebenserfahrungen und Talente hier gute Chancen haben.

Im Bereich der Haushaltsassistenten und der haushaltsnahen Dienstleistungen gibt es bei ambulanten Pflegediensten einen hohen Bedarf an neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Wer sich vorstellen kann, mit älteren und hilfsbedürftigen Menschen zu arbeiten, kann sich in jeder Hinsicht auf eine breitgefächerte, fachlich fundierte, existenzsichernde und sinn gestaltende Qualifikation freuen, die Weiterbildung bis hin zu universitären Abschlüssen ebnet.

Die Gesundheits- und  
Pflegeschule komm.pass.arbeit  
bietet dazu Folgendes an:

**Umschulung zur Gesundheits-  
und Pflegeassistenz**  
(GPA – 16 Monate)

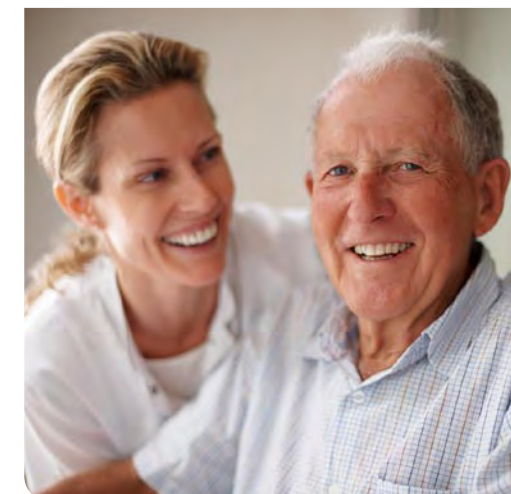
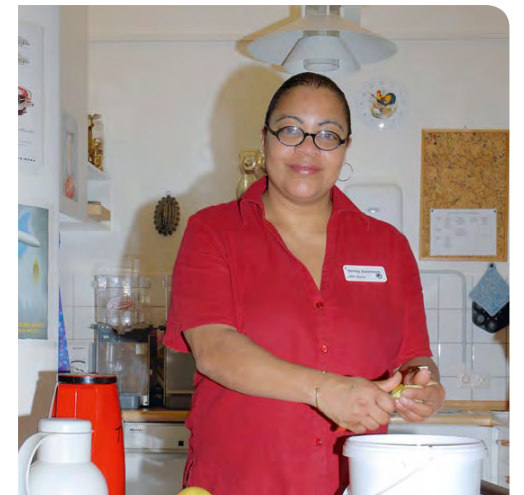
- Abschluss:  
staatliche Anerkennung
- Bildungsgutschein (BIGU)  
zertifiziert
- Vollzeit Blockunterricht  
(sechs Monate) und betriebliche  
Lernphasen (zehn Monate)
- Nach erfolgreichem Abschluss,  
Möglichkeit der verkürzten  
Ausbildung zur Altenpflege-  
fachkraft und Zugangsbere-  
chtigung zur Gesundheits- und  
Krankenpflegeausbildung

**Hauswirtschaftliche Dienstleistungen,  
inklusive zusätzliche Betreuungskraft  
nach §87b** (HDL – vier Monate)

- Abschluss: Teilnehmer/innen  
Zertifikat
- BIGU zertifiziert
- Vollzeit Unterricht + Praktikum

**Soziale Dienstleistungen**  
(SDL – sechs Wochen)

- Abschluss: Teilnehmer/innen  
Zertifikat
- BIGU zertifiziert
- Vollzeit Unterricht



**UNSERE TEILNEHMER/INNEN SCHWÄRMEN  
VON DER GUTEN KURSATMOSPHERE, DEM KOMPETENTEN,  
ZUGEWANDTEN LEHRPERSONAL, DEN HOCHINTERESSANTEN  
UNTERRICHTSINHALTEN UND DER MÖGLICHKEIT, PRAKTISCHE  
ERFAHRUNGEN IN UNTERSCHIEDLICHEN PFLEGE-EINRICHTUNGEN,  
MIT DENEN WIR KOOPERIEREN, ZU SAMMELN.**

**Jahresumsatz** 3,18 Mio. Euro (vor Jahresabschluss)

**Stammpersonal** 23

**Teilnehmer Qualifizierung** 2.890 Personen

### Teilnehmer nach Programmen

Ausbildung	10
KombiPlus	18
Sofortprogramm Ausbildung	4

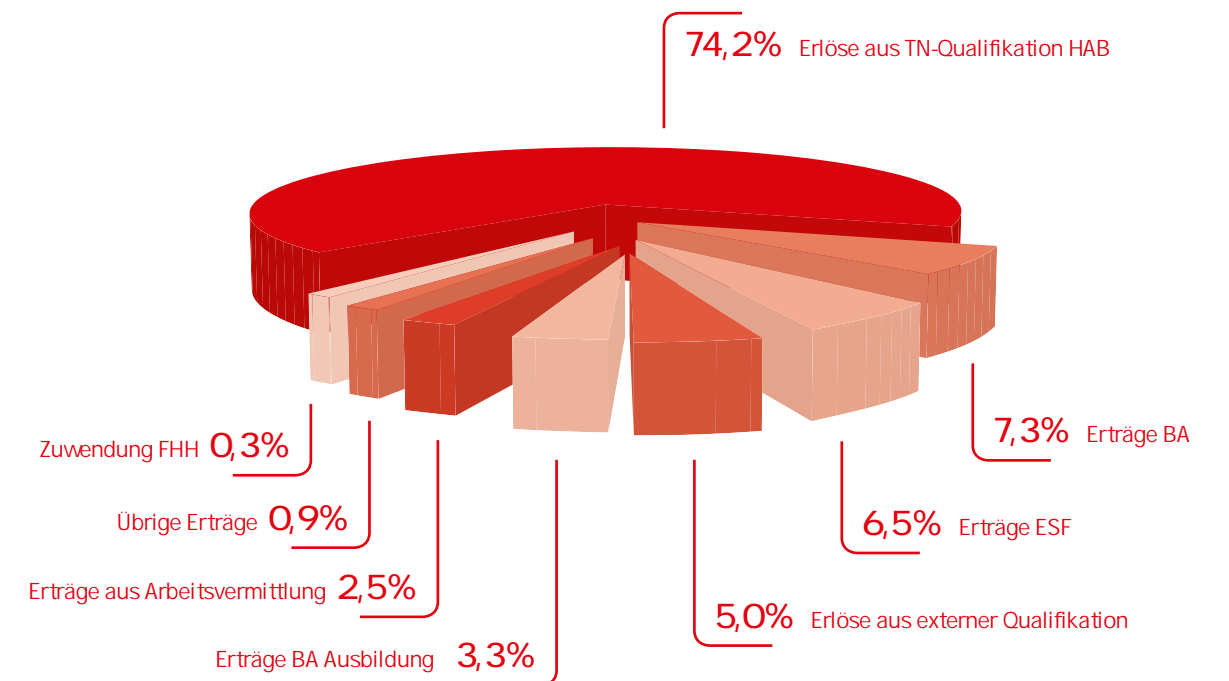
**Qualitätsmanagement** DIN EN ISO 9001: 2008

**Trägerzulassung** nach AZWW

**Der Gesamtaufwand des Unternehmens belief sich auf 2,25 Mio. Euro.**

### Wirtschaftliches Ergebnis 2010

Zuwendung FHH	9.460
Erträge BA	232.951
Erträge BA Ausbildung	104.814
Erträge ESF	207.301
Erlöse aus TN-Qualifikation HAB	2.360.868
Erlöse aus Arbeitsvermittlung	80.700
Erlöse aus externer Qualifikation	158.916
Übrige Erträge	27.237
<b>Gesamt</b>	<b>3.182.247</b>



Daten vor Wirtschaftsprüfung

# Der »Integrative Arbeitsmarkt« steht bei der HAB Service Gesellschaft mbH im Zentrum

## MIT DER ZUSAMMENLEGUNG DER HILFESYSTEME UND DER EINFÜHRUNG DES NEUEN SGB II IN 2005 IST ES ZU EINEM »PARADIGMENWECHSEL« IN DER KLASSISCHEN BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK GEKOMMEN.

Seit 2005 ist die Bundesagentur für Arbeit (BA), neben den kommunalen Trägern, für die Wiedereingliederung von »erwerbsfähigen, langzeitarbeitslosen Menschen« in den allgemeinen Arbeitsmarkt die maßgebende Institution.

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt hat in den letzten Jahren dazu geführt, dass sich die Struktur der Arbeitslosigkeit durch die Einführung des SGB II einerseits und andererseits auch innerhalb dieser Grundsicherung für Arbeitsuchende nochmals verändert hat. Der Personenkreis des SGB II ist unter anderem durch folgende strukturelle Merkmale gekennzeichnet:

Zum einen durch Personen, die als besonders integrationsnah gelten, das heißt, dass die persönliche/soziale und/oder fachliche Situation es als möglich erscheinen lässt, dass die Vermittlungschancen in den allgemeinen Arbeitsmarkt hoch sein werden.

Eine persönliche/soziale Stabilisierung ist daher nicht notwendig, das Hauptaugenmerk liegt auf Vermittlung.

Zum anderen durch Personen, die als besonders integrationsfern erscheinen, das heißt, dass die persönliche/soziale und/oder fachliche Situation darauf schließen lässt, dass die Wahrscheinlichkeit der Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt sehr niedrig sein wird. Eine persönliche/soziale Stabilisierung ist erforderlich, daher kann das Hauptaugenmerk vorerst nicht auf Vermittlung liegen.

Es lässt sich feststellen, dass sich die Anzahl der besonders integrationsfernen Personen, selbst bei günstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf hohem Niveau, verfestigt hat. Dies führt zu der Erkenntnis, dass neben der persönlichen/sozialen Stabilisierung dieser Personen ebenso eine fachliche und leistungsmäßige entsprechend der Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes notwendig ist.

Mit unterschiedlichen Konzepten, wie dem Betreuungsstufenkonzept und dem aktuellen 4-Phasen-Modell (4 PM) wird seitens der BA und der ARGEN als zuständige Träger auf diesen Tatbestand reagiert.

Daher hat die Geschäftsführung der hamburger arbeit entschieden, konzeptionell bei der gewerblichen Tochtergesellschaft HAB Service Gesellschaft mbH neben der internen Arbeitnehmerüberlassung einen weiteren gewerblichen Bereich, den »Integrativen Arbeitsmarkt«, einzurichten.

### Damit verfolgt die Geschäftsführung zwei Ziele:

Im Rahmen der internen Förderkette bei der hamburger arbeit – Gruppe werden ehemalige AGH-Teilnehmer auf der Basis von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverträgen im Rahmen von gewerblichen Tätigkeiten leistungsmäßig stabilisiert und

qualifiziert (Training on the Job), so dass im Anschluss an die befristete Tätigkeit ein Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt möglich wird.

Zusätzlich werden durch die erzielten Umsätze die im Allgemeinen sinkenden Zuwendungen bei den öffentlichen Beschäftigungsmaßnahmen der hamburger arbeit kompensiert werden.

Konzeptionell ist der Integrative Arbeitsmarkt auf zwei Säulen der Leistungserbringung ausgerichtet:

### Erste Säule: »Schaffung von Arbeitsplätzen im Wettbewerb«

### Zweite Säule: »Schaffung von neuen Arbeitsplätzen«

Die erste Säule ist dadurch gekennzeichnet, dass sich die HAB Service Gesellschaft an regulären Ausschreibungen am Markt wie jeder andere

Betrieb auch beteiligen wird. Aus Sicht der Geschäftsführung wird die zweite Säule strategisch eine große Bedeutung für die Unternehmensgruppe einnehmen. Insbesondere soll versucht werden, dass »niedrigschwellige Dienstleistungen« (zum Beispiel Erfassungstätigkeiten, Call-Center-Tätigkeiten) und Produktionen (zum Beispiel aus dem nicht europäischen Ausland) wieder in Hamburg durch die HAB Service Gesellschaft ausgeführt werden.

Im Geschäftsjahr 2010 ist es der Gesellschaft gelungen, im Textilbereich mit der Produktion »Hamburger Schulkleidung« zehn neue Arbeitsplätze einzurichten. Weiter hat die HAB Service Gesellschaft den Zuschlag zum Betrieb des neuen »Bergedorfer Fahrradparkhauses« erhalten. Auch in diesem Fall werden neue, zusätzliche sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze eingerichtet.

# Glänzende Aussichten für die Gebäudereinigung

Der Bereich Gebäudereinigung ist seit seiner Gründung Anfang 2009 stetig gewachsen und hat sich inzwischen als ein innovatives und modernes Geschäftsfeld der HAB Service Gesellschaft mbH etabliert.

Zunächst lag der Schwerpunkt der Gebäudereinigung in der Durchführung von Reinigungsaufträgen innerhalb der hamburger arbeit - Gruppe, ab Mitte 2009 konnten die ersten externen Kundenaufträge dazu gewonnen werden.

Durch intensive Akquisition konnte der Anteil an externen Aufträgen im Berichtszeitraum 2010 deutlich gesteigert werden. Parallel zur Steigerung des Auftragsvolumens konnte sukzessive das Angebot der Dienstleistungen erweitert werden.

So bieten wir heute neben der klassischen Unterhaltsreinigung zum Beispiel Grundreinigung, hygienische Reinigung im medizinischen Bereich, Versiegeln und Polieren von Fußböden sowie die Übernahme der Bewirtung in Imbissstationen/Verpflegungstationen an.

Um das erhöhte Auftragsvolumen bewältigen zu können, wurden in der Gebäudereinigung 2010 fünf neue Mitarbeiter eingestellt. Somit sind insgesamt 15 Mitarbeiter in diesem Bereich beschäftigt (elf Mitarbeiter in der Gebäudereinigung, vier Mitarbeiter im Verpflegungsbereich).

Die überwiegende Anzahl der Mitarbeiter der Gebäudereinigung wurde aus ehemaligen Beschäftigungsmaßnahme-Teilnehmern rekrutiert.

Grundreinigung – Büroreinigung – Treppenhausreinigung

Polituren – Lampenreinigung – Teppichreinigung – Polsterreinigung – Fleckenentfernung

Glasureinigung – Jalousieinigung – Rahmenreinigung



Ihnen konnten reguläre Beschäftigungsverhältnisse mit gesetzlichem Mindestlohn (Gebäudereinigung) oder im Verpflegungsbereich mit Entlohnung gemäß IGZ-Tarif-Vertrag angeboten werden.

Der Dienstleistungsbereich ist ein Arbeitsfeld mit hohen Anforderungen an die dort Beschäftigten: Zuverlässigkeit, Flexibilität, Engagement und eine ausgeprägte Kundenorientierung sind Voraussetzung. Nur durch die hohe Motivation der Mitarbeiter ist

es gelungen, sich im externen Wettbewerb zu behaupten und das Segment der Gebäudereinigung weiter aufzubauen.

Für das Jahr 2011 wird versucht, die Anzahl der externen Aufträge durch neue Angebote zu erweitern. Dafür sind vor allem enge Kontakte mit den Auftraggebern notwendig. Weitere Schwerpunkte liegen auf einer Optimierung der Arbeitsabläufe sowie auf umweltfreundlichen Reinigungsverfahren.



Medizinische Reinigung – Baureinigung – PVC-Böden



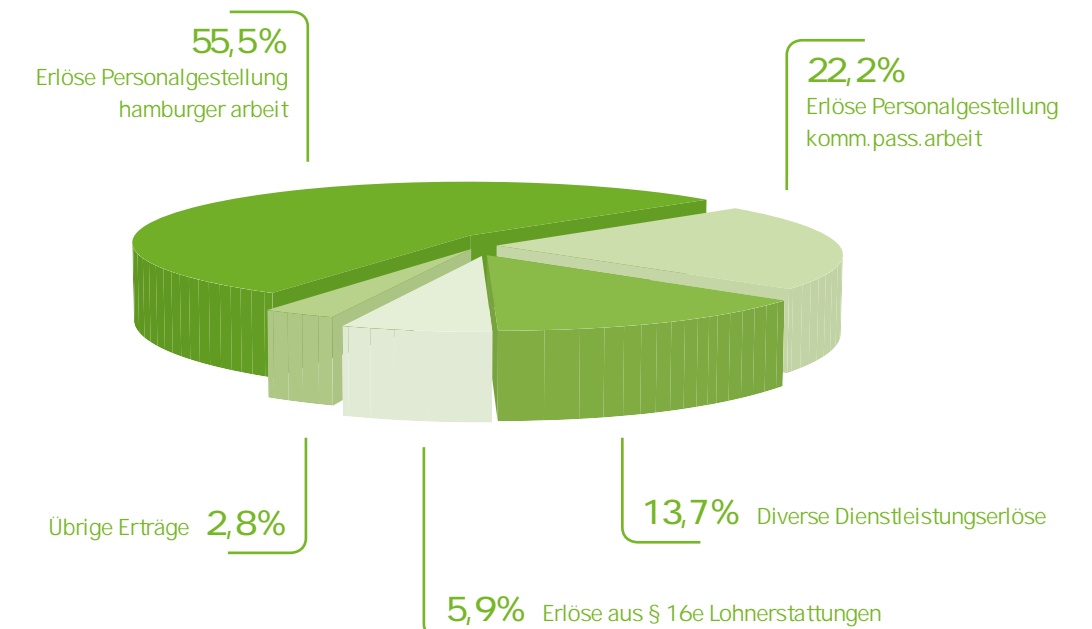
Reinigen – Versiegeln – Polieren

Daten vor Wirtschaftsprüfung

Der Gesamtaufwand des Unternehmens belief sich auf 2,81 Mio. Euro.

Wirtschaftliches Ergebnis 2010

Diverse Dienstleistungserlöse	406.381
Erlöse Personalgestaltung hamburger arbeit	1.635.894
Erlöse Personalgestaltung komm.pass.arbeit	655.665
Erlöse aus § 16e Lohnerstattungen	174.028
Übrige Erträge	81.748
<b>Gesamt</b>	<b>2.953.716</b>



# Zugehörigkeit zu Verbänden und Vereinen

## hamburger arbeit

Arbeiterwohlfahrt,  
Landesverband Hamburg e. V.

Deutscher Verein für öffentliche  
und private Fürsorge (Frankfurt/Main)

BBJ-CONSULT BERLIN  
Verein zur Förderung kultureller und  
beruflicher Bildung von Jugendlichen  
und Jung erwachsenen e. V.

BAG – Bundesarbeitsgemeinschaft  
Arbeit e. V.

Handelskammer Hamburg

Handwerkskammer Hamburg

Innung Maler und Lackierer  
Innung Raumausstatter  
Innung Gebäudereiniger  
Innung Elektro  
Innung Bau  
Innung Tischler (Holz und Kunststoff)

Tourismusverband Hamburg e. V.

DEHOGA – Gewerbeverband  
Hamburg e. V. Landesverband im  
Deutschen Hotel- und Gaststätten-  
gewerbe

DVS – Deutscher Versicherungs-  
Schutzverband e. V.

BAG-SB – Bundesarbeitsgemeinschaft  
Schuldnerberatung e. V.

Landesarbeitsgemeinschaft  
Schuldnerberatung Hamburg e. V.

Förderverein Schuldnerberatung  
im Lande Bremen e. V.

BVMW Bundesverband  
mittelständische Wirtschaft e. V.

## komm.pass.arbeit

BVMW Bundesverband  
mittelständische Wirtschaft e. V.

Handelskammer Hamburg

Weiterbildung Hamburg e. V.

BAG – Arbeit e. V.

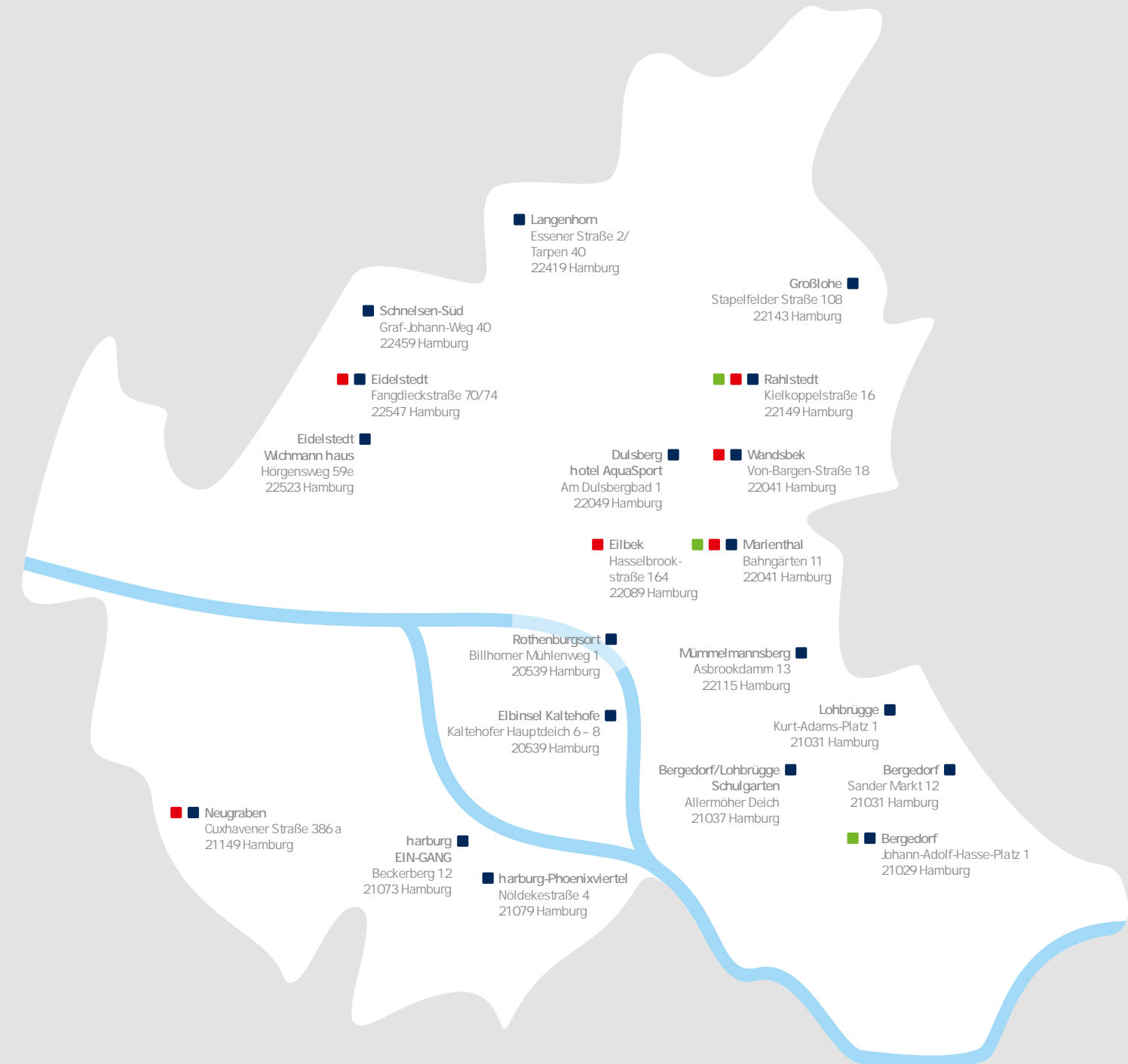
## hab service gesellschaft

Handelskammer Hamburg

Interessenverband  
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen

Stand Dezember 2010

# Standorte



her ausgeber

HAB Hamburger Arbeit – Beschäftigungsgesellschaft mbH  
Bahngärten 11, 22041 Hamburg

Telefon 040/65804 – 0

Telefax 040/65804 – 119

Internet [www.hamburger-arbeit.de](http://www.hamburger-arbeit.de)

E-Mail [info@hamburger-arbeit.de](mailto:info@hamburger-arbeit.de)

redaktion

Heike Baumann

fotos

hamburger arbeit

mariotino

Fotolia

konzept/grafik

Kagel & Hymmen Werbeagentur, Hamburg

erscheinungsdatum

4/2011

© by hamburger arbeit

