



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT
FÜR WIRTSCHAFTS- UND
SOZIALWISSENSCHAFTEN

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Fachbereich Sozialökonomie

M. Sc. Interdisziplinäre Public und Nonprofit Studien

Prof. Dr. Rick Vogel

Tätigkeitsbericht

Jobcenter team.arbeit.hamburg

Standort für schwerbehinderte Menschen

Arbeitgeber-Service

01.10.2019 bis laufend

Ferdinand Schönberg

19.03.2020

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	III
1. Einleitung.....	1
2. Organisationsbeschreibung.....	1
3. Aufgabenübersicht	4
3.1 Serviceleistungen für Arbeitgebende.....	5
3.2 Serviceleistungen für Arbeitssuchende.....	7
4. Arbeitsalltag	8
5. Eigene Stellungnahme.....	9
Quellenverzeichnis	V

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz; vom 06.06.1994, BGBl. I S. 1170, 1171, zuletzt geändert durch Art. 12a des Gesetzes vom 11.11.2016, BGBl. I S. 2500
Art.	Artikel
BAG	Bundesarbeitsgericht
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BurlG	Bundesurlaubsgesetz; vom 08.01.1963, in der im BGBl. Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 3 des Gesetzes vom 20.04.2013, BGBl. I S. 868
bzw.	beziehungsweise
DSGVO	Europäische Datenschutzgrundverordnung; vom 27.04.2016, Amtsblatt der Europäischen Union L 119 vom 04.05.2016, S. 1
ebd.	ebenda
f.	folgend
ff.	fortfolgend
GG	Grundgesetz; vom 23.05.1949, in der im BGBl. Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 15.11.2019, BGBl. I S. 1546
Hrsg.	Herausgeber
i. V. m.	in Verbindung mit
juris	Juristisches Informationssystem (für die Bundesrepublik Deutschland)
lit.	littera (Latein: Buchstabe)
MiLoG	Mindestlohngesetz; vom 11.08.2014, BGBl. I S. 1348, zuletzt geändert durch Art. 14 des Gesetzes vom 11.07.2019, BGBl. I S. 1066
MiLoV2	Zweite Mindestlohnanpassungsverordnung; vom 13.11.2018, BGBl. I S. 1876
Nr.	Nummer

Rn.	Randnummer
S.	Seite
s.	siehe
SGB II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch; in der Fassung der Bekanntmachung vom 13.05.2011, BGBl. I S. 850, 2094, zuletzt geändert durch Art. 7 des Gesetzes vom 14.12.2019, BGBl. I S. 2789
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch; Art. 1 des Gesetzes vom 24.03.1997, BGBl. I S. 594, 595, zuletzt geändert durch Art. 30 des Gesetzes vom 12.12.2019, BGBl. I S. 2652
SGB IV	Sozialgesetzbuch Viertes Buch; in der Fassung der Bekanntmachung vom 12.11.2009, BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363, zuletzt geändert durch Art. 7a des Gesetzes vom 14.12.2019, BGBl. I S. 2789
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch; vom 23.12.2016, BGBl. I S. 3234, zuletzt geändert durch Art. 8 des Gesetzes vom 14.12.2019, BGBl. I S. 2789
SGB X	Sozialgesetzbuch Zehntes Buch; in der Fassung der Bekanntmachung vom 18.01.2001, BGBl. I S. 130, zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 04.03 2020, BGBl. I S. 437
o. J.	ohne Jahr
t.a.h	team.arbeit.hamburg
URL	Uniform Resource Locator (Englisch: einheitlicher Ressourcenzeiger)
VerBIS	Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem (der Bundesagentur für Arbeit)

1. Einleitung

Im Rahmen des Masterstudiengangs Interdisziplinäre Public und Nonprofit Studien kann ein Praktikum im Umfang von etwa 240 Arbeitsstunden absolviert werden.¹ Der nachfolgende Bericht stellt die zugehörige Modulprüfung dar.

Die vorgestellte Tätigkeit wird durch den Autor seit dem 01.10.2019 mit 24 Stunden pro Woche bei Jobcenter t.a.h als Arbeitsvermittler im Arbeitgeber-Service des Standortes für schwerbehinderte Menschen ausgeübt.

2. Organisationsbeschreibung

Jobcenter t.a.h ist eine gemeinsame Einrichtung im Sinne von § 44b SGB II. Ihre Träger sind die Agentur für Arbeit Hamburg der Bundesagentur für Arbeit sowie die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien und Hansestadt Hamburg (§ 6 Abs. 1 Satz 1 SGB II). Das Jobcenter hat zur Aufgabe, Leistungsberechtigte zu beraten, in Ausbildung oder Arbeit zu vermitteln und deren Lebensunterhalt zu sichern (§ 1 Abs. 3 SGB II). Mit der sogenannten Grundsicherung für Arbeitssuchende soll insbesondere erwerbsfähigen und hilfebedürftigen Menschen, die nach § 7 SGB II leistungsberechtigt sind, ein Leben ermöglicht werden, das der Würde des Menschen entspricht (Art. 1 Abs. 1 GG i. V. m. § 1 Abs. 1 SGB II). Damit wird das in der Verfassung verankerte Sozialstaatsprinzip verwirklicht (Art. 20 Abs. 1 GG).

Zur Aufgabenerfüllung verfügt Jobcenter t.a.h über 19 operative Standorte und etwa 2400 Mitarbeitende (Jobcenter team.arbeit.hamburg, 2019: 6). Im Jahr 2018 wurden durchschnittlich 191.301 Kundinnen und Kunden betreut (ebd.: 9). Die Zuständigkeit bestimmt sich dabei grundsätzlich durch den Wohnort der Antragstellerin bzw. des Antragstellers.

Abweichend davon betreut der Standort für schwerbehinderte Menschen alle gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX schwerbehinderten oder nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Leistungsberechtigten in der Freien und Hansestadt Hamburg. Durch die zentrale Beratung und Vermittlung von behinderten Menschen in eine Ausbildung oder Arbeit soll den besonderen Bedürfnissen dieser Personengruppe Rechnung getragen werden.

¹ Zur Modulbeschreibung s. Amtliche Bekanntmachung der Universität Hamburg Nr. 35 vom 24.07.2019, S. 14.



Abbildung 1: Der Standort für schwerbehinderte Menschen in der Neuen Flora. Bildquelle: Bellin (o. J.)

Die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen ist in den vergangenen Jahren zwar gesunken, sie liegt aber noch immer deutlich über der allgemeinen Arbeitslosenquote in der Bundesrepublik Deutschland (Abbildung 2). Deshalb bietet der Standort für schwerbehinderte Menschen neben den herkömmlichen Arbeitsbereichen Eingangszone, Leistungsgewährung und Arbeitsvermittlung auch einen eigenen Arbeitgeber-Service an.

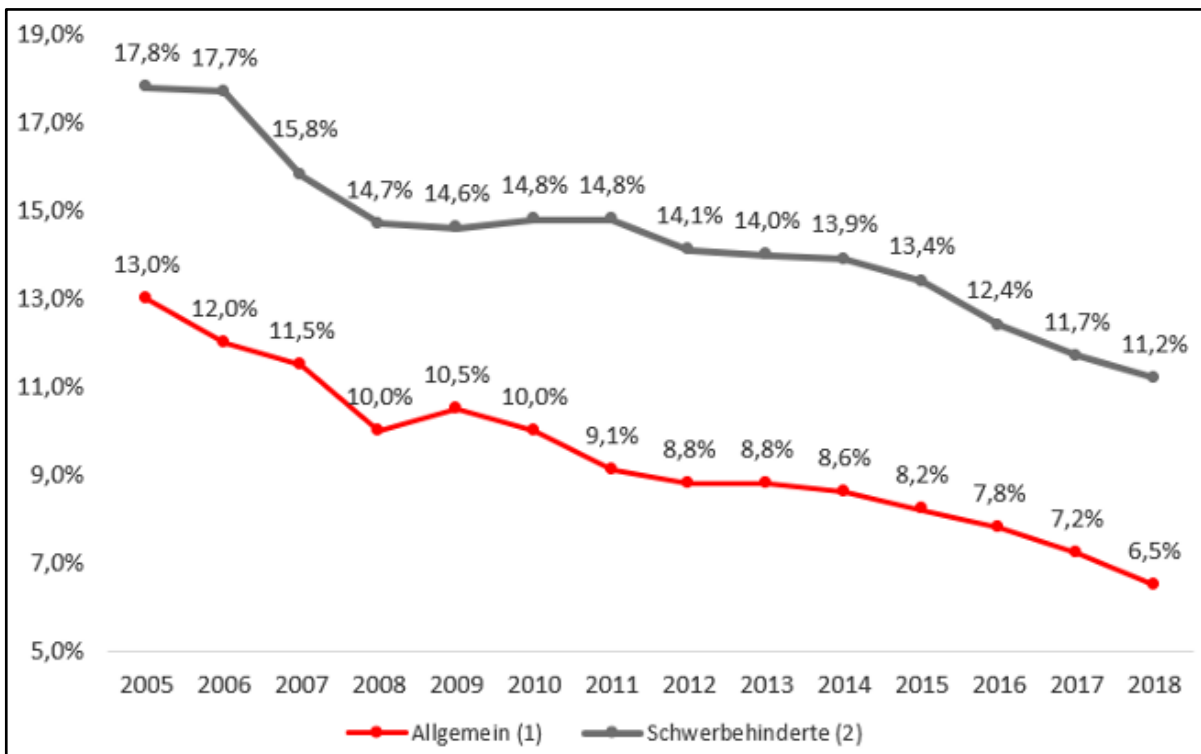


Abbildung 2: Die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen in Deutschland im Vergleich zur allgemeinen Arbeitslosenquote. Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2019), Deutscher Gewerkschaftsbund (2019)

Der Arbeitgeber-Service berät Arbeitgebende zur aktuellen Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Er betreut Stellengesuche von Unternehmen und Organisationen und schlägt diesen geeignete Bewerberinnen und Bewerber vor. Darüber hinaus akquiriert er neue Stellenangebote für die Leistungsbeziehenden von Jobcenter t.a.h und unterstützt Arbeitgebende bei der Beantragung von Fördergeldern zur Beschäftigung von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Personen.

In der Eingangszone eines Standortes werden die persönlichen Vorsprachen der Kundinnen und Kunden entgegengenommen und an die zuständige Sachbearbeiterin oder den zuständigen Sachbearbeiter weitergeleitet. Bei Anliegen im Zusammenhang mit der Gewährung von Leistungen zum Lebensunterhalt ist dies die Leistungsabteilung im Standort. Die persönliche Beratung der Kundinnen und Kunden erfolgt indes primär durch die Integrationsfachkräfte im Bereich Arbeitsvermittlung.

Grundsatzangelegenheiten, die alle 19 operativen Standorte betreffen, werden in der Zentrale bearbeitet. Sie erlässt Verwaltungsvorschriften zur Konkretisierung der gesetzlichen Normen. Mit den fachlichen und ermessenenlenkenden Weisungen soll die Gleichbehandlung der Kundinnen und Kunden unabhängig von der Sachbearbeiterin bzw. dem Sachbearbeiter sichergestellt werden (Art. 3 Abs. 1 GG). Darüber hinaus sind in der Zentrale standortübergreifende Bereiche und Themen wie die Personalentwicklung, die Beschaffung, das Qualitätsmanagement und die Rechtsstelle verortet. Einzelheiten zum Organisationsaufbau können der Abbildung 3 entnommen werden.

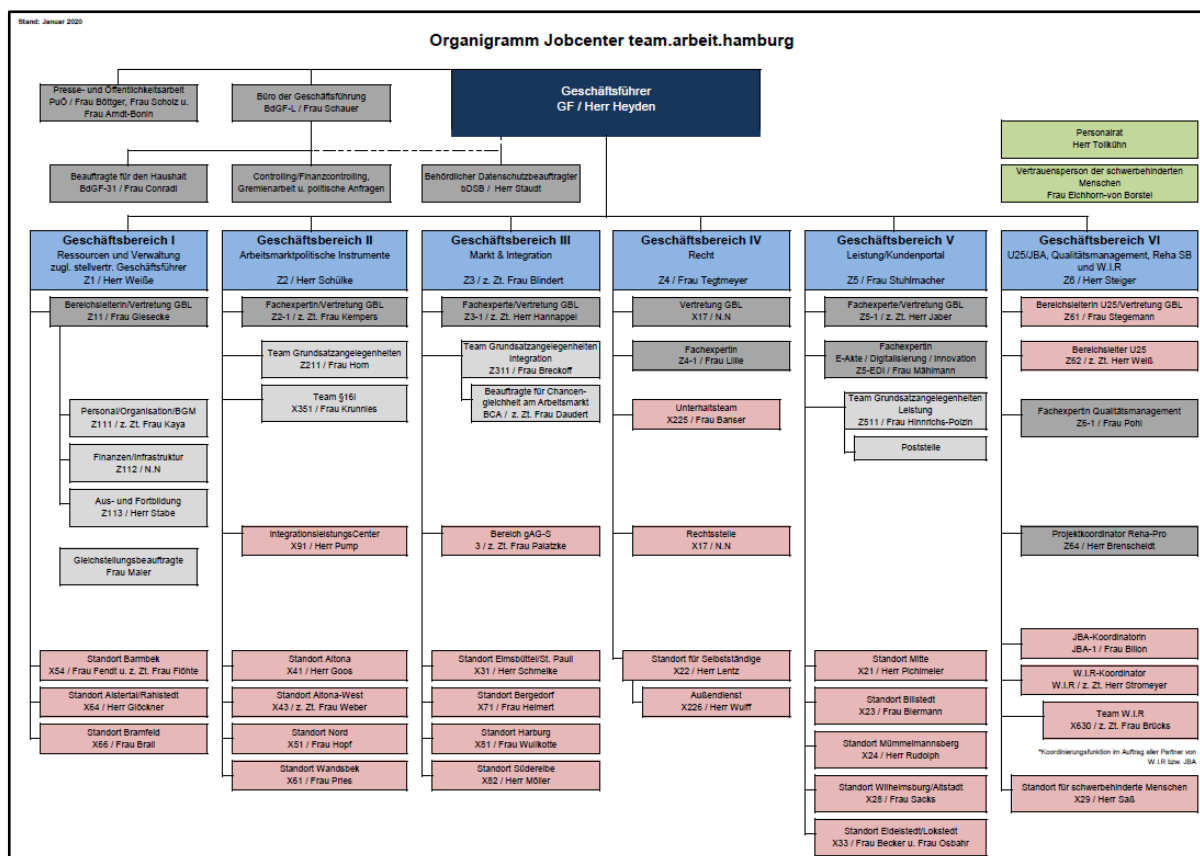


Abbildung 3: Das Organigramm von Jobcenter t.a.h.

Quelle: Jobcenter t.a.h

3. Aufgabenübersicht

Der Arbeitgeber-Service im Standort für schwerbehinderte Menschen von Jobcenter t.a.h ist organisatorisch dem Team X297 zugeordnet und damit einem Arbeitsvermittlungsteam angegliedert. Er besteht aus vier Beschäftigten. Daneben verfügt X297 über acht Integrationsfachkräfte und eine Teamleitung. Die Mitarbeitenden sind von der Bundesagentur für Arbeit sowie der Freien und Hansestadt Hamburg der gemeinsamen Einrichtung Jobcenter t.a.h zugewiesen. Dabei stammen sechs Beschäftigte von der Freien und Hansestadt Hamburg und sieben von der Bundesagentur für Arbeit. Grundsätzlich arbeiten bei Jobcenter t.a.h sowohl Bundes- und Landesbeamtinnen und -beamte als auch Bundes- und Landestarifbeschäftigte. Insofern kommen vier verschiedene Tarifverträge bzw. Beamten- und Besoldungsgesetze zur Anwendung. Dies hat insbesondere Auswirkungen auf die Wochenarbeitszeit, das Arbeitsentgelt und den Urlaubsanspruch der Beschäftigten.

Die Tätigkeit im Arbeitgeber-Service zeichnet sich durch vielfältige Aufgabenbereiche aus. Sie ist geprägt durch ein Wirken als Bindeglied zwischen den arbeitgebersuchenden Kundinnen und Kunden des Jobcenters und den mitarbeitersuchenden Arbeitgebenden. Dabei sind die Handlungsmöglichkeiten durch den Gesetzgeber bestimmt. Es gilt der Vorrang und Vorbehalt des Gesetzes (Art. 20 Abs. 3 GG). Insofern sind keine Maßnahmen oder Handlungen gegen das Gesetz und ohne gesetzliche Ermächtigungsgrundlage zulässig.

Primär wird durch alle Tätigkeiten das Ziel verfolgt, Kundinnen und Kunden von Jobcenter t.a.h in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu vermitteln (§ 1 Abs. 2 Satz 1 und 2 SGB II). Um eine versicherungspflichtige Beschäftigung handelt es sich hierbei, soweit für das Beschäftigungsverhältnis eine Sozialversicherungspflicht besteht (§ 2 Abs. 1 Halbsatz 1 SGB IV). Die gesetzliche Sozialversicherung umfasst die Arbeitslosen-, Kranken-, Unfall-, Renten- und Pflegeversicherung (§ 1 Abs. 1 SGB IV). Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegt immer dann vor, wenn eine nicht-selbstständige Arbeit ausgeübt wird. Anhaltspunkte dafür sind neben einem Arbeitsverhältnis insbesondere Tätigkeiten, die Weisungen unterliegen und in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers eingebunden sind (§ 7 Abs. 1 SGB IV). Das Arbeitsentgelt hat in diesem Zusammenhang 450,00 Euro im Monat zu übersteigen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV). Eine Mindestarbeitsstundenanzahl sieht das SGB IV für die Bemessung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung indes nicht vor.

Die auch durch den Autor wahrgenommenen Aufgaben des Arbeitgeber-Services im Jobcenter Standort für schwerbehinderte Menschen werden nachfolgend im Einzelnen vorgestellt.

3.1 Serviceleistungen für Arbeitgebende

Sofern ein Arbeitgebender auf der Suche nach neuen Arbeitskräften ist, kann er kostenfrei ein Stellengesuch beim Arbeitgeber-Service von Jobcenter t.a.h aufgeben. Dieser veröffentlicht daraufhin in Rücksprache mit dem Arbeitgebenden eine Stellenanzeige intern in VerBIS, dem Verwaltungsprogramm der Bundesagentur für Arbeit. Die dabei automatisch generierte Referenznummer wird durch den Arbeitgeber-Service per E-Mail an alle Integrationsfachkräfte im Standort für schwerbehinderte Menschen mit der Bitte gesandt, geeigneten Kundinnen und Kunden einen Vermittlungsvorschlag zu unterbreiten. Etwaige Bewerbungen werden anschließend durch Arbeitgeber-Service nachgehalten.

Damit sich die Integrationsfachkräfte einen zentralen Überblick über die offenen Stellen für ihr Kundenklientel verschaffen können, werden die Referenznummern der Stellenangebote in einer Excel Datei durch den Arbeitgeber-Service übersichtlich aufbereitet und auf einem Gruppenlaufwerk jederzeit abrufbar bereitgestellt. Von besonderer Bedeutung für den betreuten Kundenkreis ist, dass die Arbeitgebenden bei allen durch den standorteigenen Arbeitgeber-Service intern veröffentlichten Stellen schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern aufgeschlossen gegenüberstehen. Deshalb werden insbesondere auch Angaben zur Barrierefreiheit bei der Aufnahme des Stellengesuches miterfasst und bei der Stellenakquise durch den Arbeitgeber-Service entsprechend berücksichtigt.

Sollte sich ein Arbeitgebender hinsichtlich der Eignung einer Bewerberin oder eines Bewerbers im Unklaren sein, besteht die Möglichkeit eines grundsätzlich maximal sechswöchigen unentgeltlichen Praktikums in dem Betrieb (§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, Abs. 2 Satz 2 SGB III). Für diese sogenannte Maßnahme bei einem Arbeitgeber wird der oder dem leistungsberechtigten Kundin bzw. Kunden von der Integrationsfachkraft ein Trainingscheck ausgehändigt. Während der Dauer des unentgeltlichen Praktikums erhält die Kundin oder der Kunde weiterhin Arbeitslosengeld II. Außerdem werden alle zusätzlichen notwendigen Kosten im Rahmen der Maßnahme durch Jobcenter t.a.h übernommen. Dies können etwa Arbeitsmittel und -kleidung sowie zusätzliche Kinderbetreuungs- und Fahrtkosten sein.

Des Weiteren kann eine Probebeschäftigung der Bewerberin oder des Bewerbers in Betracht kommen (§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 46 SGB Abs. 1 SGB III). Dies ist eine maximal drei Monate dauernde sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eines behinderten Menschen, bei der die Lohnkosten vollständig durch Jobcenter t.a.h übernommen werden können. Voraussetzung dafür ist, dass durch die Probebeschäftigung die dauerhafte Teilhabe der Kundin oder des Kunden am Arbeitsleben verbessert oder erreicht wird. Ein entsprechender Antrag kann beim Arbeitgeber-Service durch den

Arbeitgebenden formlos gestellt werden. Der begünstigende Bewilligungsbescheid (§ 45 Abs. 1 Halbsatz 1 SGB X) muss durch die Sachbearbeiterin bzw. den Sachbearbeiter grundsätzlich begründet werden (§ 35 Abs. 1 Satz 1 SGB X).

Soweit der Bewerberin oder dem Bewerber für die Arbeitsaufnahme Kenntnisse und Fähigkeiten fehlen, kann eine Qualifizierung (§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II i. V. m. §§ 44 Abs. 1, 45 SGB III) oder berufliche Weiterbildung (§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB II i. V. m. § 81 SGB III) einschlägig sein. Über etwaige Anträge entscheidet die Integrationsfachkraft der Kundin oder des Kunden nach billigem Ermessen. Durch diese Förderinstrumentarien können beispielsweise die Kosten für eine erforderliche Fahrerlaubnis übernommen oder Computerkenntnisse aufgefrischt werden.

Bestehen Vermittlungshemmnisse infolge individueller Minderleistungen der oder des schwerbehinderten Arbeitssuchenden kann ein Arbeitgebender einen formlosen Antrag auf die Förderung des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses durch einen Eingliederungszuschuss stellen (§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB II i. V. m. § 90 SGB III). Bei dieser temporären Beschäftigungsförderung handelt es sich um einen Lohnkostenzuschuss in Höhe von 30 bis 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes für die Dauer von maximal 96 Monaten. Die Förderhöhe und -dauer hängt dabei vom Einzelfall ab.

Zur Beantragung eines Eingliederungszuschusses für die Beschäftigung einer Kundin oder eines Kunden von Jobcenter t.a.h wird dem Arbeitgebenden durch den Arbeitgeber-Service ein Fragebogen zur Prüfung der Fördervoraussetzungen zugesandt. Nach Eingang des unterschriebenen und ausgefüllten Fragebogens werden die Voraussetzungen durch eine Sachbearbeiterin oder einen Sachbearbeiter des Arbeitgeber-Services geprüft. Anschließend kann dem Arbeitgebenden ein unverbindliches Förderangebot unterbreitet werden.

Für die abschließende Bearbeitung des Antrages ist neben der Zustimmung des Arbeitgebenden zum Förderangebot und der positiven Stellungnahme des Arbeitgeber-Service eine Kopie des beidseitig unterschriebenen Arbeitsvertrages erforderlich. Dieser ist durch den Arbeitgeber-Service insbesondere auf die Wochenarbeitszeit, das Arbeitsentgelt und den Urlaubsanspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu prüfen.

Bei der Wochenarbeitszeit ist vor allem darauf zu achten, dass eine werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden am Tag nicht überschritten (§ 3 ArbZG) und eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen im Arbeitsvertrag grundsätzlich ausgeschlossen wird (§ 9 Abs. 1 ArbZG). Das Arbeitsentgelt wiederum muss zumindest der Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes entsprechen (§ 1 Abs. 1 MiLoG). Dieser beläuft sich seit dem 01.01.2020 auf 9,35 Euro pro Stunde (§ 1 Abs. 2 Satz 2 MiLoG i. V. m. § 1 lit. b MiLoV2). Hinsichtlich desurlaubes stehen Arbeitnehmenden in Anlehnung an § 3 Abs. 1 BurlG nach

ständiger Rechtsprechung des BAG bei fünf Arbeitstagen pro Woche gesetzlich mindestens 20 bezahlte Urlaubstage pro Jahr zu.² Schwerbehinderte Arbeitnehmende haben darüber hinaus bei gleichbleibender Anzahl an Arbeitstagen pro Woche einen Anspruch auf fünf zusätzliche bezahlte Urlaubstage im Jahr (§ 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).³

Soweit die Fördervoraussetzungen vorliegen, der Arbeitsvertrag den gesetzlichen Bestimmungen entspricht und der Arbeitgebende dem Förderangebot von Jobcenter t.a.h schriftlich zugestimmt hat, werden die vollständigen Antragsunterlagen mit einer positiven Stellungnahme durch den Arbeitgeber-Service über die elektronische Akte an das Integrationsleistungszentrum von Jobcenter t.a.h weitergeleitet. Dieses erstellt den Bewilligungsbescheid und veranlasst die Zahlung der monatlichen Zuwendungen. Außerdem hat der bezuschusste Arbeitgebende dem Integrationsleistungszentrum regelmäßig einen Nachweis über die vertragsgemäße Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen vorzulegen.

Nach Ablauf eines mindestens zwei und maximal drei Jahren dauernden Förderungszeitraumes mit einem Eingliederungszuschuss ist für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§ 90 Abs. 2 Satz 1 SGB III i. V. m. § 187 Abs. 1 Nr. 3 lit. a-d SGB IX) eine Anschlussförderung im Umfang von grundsätzlich zwei Jahren und in Höhe von 30 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes durch das Integrationsamt Hamburg auf Grundlage der Durchführungsgrundsätze „Job4000“⁴ möglich (§ 4 Abs. 2 Durchführungsgrundsätze „Job4000“). Entsprechende Antragsunterlagen werden durch den Arbeitgeber-Service ausgehändigt und an das Integrationsamt Hamburg zusammen mit einer positiven Stellungnahme ausgefüllt und unterschrieben weitergeleitet.

3.2 Serviceleistungen für Arbeitssuchende

Unabhängig vom arbeitgeberfördernden Eingliederungszuschuss können die Kundinnen und Kunden von Jobcenter t.a.h unmittelbar vor einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsaufnahme bei ihrer Integrationsfachkraft einen formlosen Antrag auf Einstiegsgeld stellen (§ 16b SGB II). Dieses stellt eine arbeitnehmerorientierte Förderung von maximal 24 Monaten dar (§ 16b Abs. 2 Satz 1 SGB II) und soll grundsätzlich der Überwindung der Hilfebedürftigkeit dienen (§ 16b Abs. 1 Satz 1 SGB II).

² BAG, Urteil vom 08.03.1984, 6 AZR 442/83, juris Rn. 17, 46; BAG, Urteil vom 27.01.1987, 8 AZR 579/84, juris Rn. 24; BAG, Urteil vom 14.02.1991, 8 AZR 97/90, juris Rn. 13

³ BAG, Urteil vom 24.10.2006, 9 AZR 669/05, juris Rn. 15 ff.

⁴ Amtlicher Anzeiger der Freien und Hansestadt Hamburg Nr. 16 vom 24.02.2017, S. 341 f.

Der Arbeitgeber-Service bietet den Kundinnen und Kunden im Standort für schwerbehinderte Menschen von Jobcenter t.a.h zudem eine arbeitsmarktbezogene Beratung bei der Stellensuche an. Gemeinsam wird ein Suchprofil erstellt, auf Besonderheiten bei Stellenanzeigen in Internetportalen und Printmedien hingewiesen und geeignete Stellenangebote herausgefiltert. Soweit notwendig und erwünscht, stellt der Arbeitgeber-Service im Anschluss einen Kontakt zwischen der Kundin oder dem Kunden und dem Arbeitgebenden her und vereinbart einen Vorstellungstermin. Darüber hinaus tritt der Arbeitgeber-Service mit den Arbeitgebenden in Verbindung, wenn sich die Kundin oder der Kunde am Ende eines Praktikums oder einer beruflichen Weiterbildung bzw. Qualifizierung befindet und sich eine Übernahme in den Betrieb anbahnt. Durch die für die Arbeitgebenden kostenfreien Hinweise bei der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und auf Fördermöglichkeiten durch Jobcenter t.a.h sollen etwaige Einstellungsbedenken ausgeräumt werden.

4. Arbeitsalltag

Ein fester Arbeitsrhythmus besteht im Arbeitgeber-Service des Jobcenters für schwerbehinderte Menschen infolge des vielfältigen und abwechslungsreichen Aufgabenspektrums nicht. Der Arbeitstag beginnt jedoch in der Regel damit, das persönliche, elektronische und E-Mailpostfach auf den Eingang neuer Nachrichten zu prüfen. Eingehende Schriftstücke werden durch die Eingangszone eingescannt und in die elektronische Akte hochgeladen. Vereinzelt kann es allerdings vorkommen, dass Schriftstücke verschlossen im analogen persönlichen Postfach einsortiert werden, etwa wenn die Post persönlich an die Sachbearbeiterin oder den Sachbearbeiter adressiert ist.

Für die E-Mailkommunikation verfügt jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter über ein personenbezogenes und jedes Team über ein Gruppenpostfach. Zur Kommunikation mit den Arbeitgebenden und Kundinnen und Kunden soll regelmäßig das Gruppenpostfach verwendet werden, damit im Vertretungsfall ein Zugriff auf den Kommunikationsverlauf möglich ist. Über das Gruppenpostfach können außerdem elektronische Faxe sowie De-Mails empfangen und versandt werden.

Den Arbeitgebenden und Kundinnen und Kunden werden insoweit mehrere Kontaktierungsmöglichkeiten angeboten. Hintergrund dabei ist auch, dass sensible Sozialdaten (§ 67 Abs. 2 Satz 1 SGB X i. V. m. Art. 4 Nr. 1 DSGVO) möglichst datenschutzkonform verarbeitet (Art. 4 Nr. 2 DSGVO) werden (Art. 5 Abs. 1 lit. f DSGVO). Deshalb können E-Mails innerhalb des Netzes der Bundesagentur für Arbeit durch Sicherheitszertifikate und den Einsatz einer digitalen Dienstkarte der Beschäftigten verschlüsselt versendet und empfangen werden.

Überdies besitzt jede und jeder Beschäftigte eine persönliche Telefonnummer und hat Zugriff auf den Sammelanschluss des Arbeitgeber-Services. Durch die Wahl der Teamtelefonnummer können

alle Mitarbeitenden gleichermaßen erreicht werden. Bei einem Anruf außerhalb der allgemeinen Geschäftszeiten kann eine Nachricht auf dem Anrufbeantworter hinterlassen werden. Diese Nachricht kann über das E-Mailgruppenpostfach abgehört und beantwortet werden.

Nachdem die neu eingegangenen Nachrichten gesichtet wurden, wird sich im Verwaltungsprogramm VerBIS ein Überblick über die Wiedervorlagen für den jeweiligen Tag verschafft. Bei den Wiedervorlagen handelt es sich um Erinnerungshilfen für einzelne Arbeitsprozesse, beispielsweise das ein Stellenangebot auf seine Aktualität zu prüfen ist, ob und welche Dokumente im laufenden Antragsverfahren noch ausstehend sind oder dass ein Stellensuchlauf für eine Kundin oder einen Kunden durchgeführt werden soll.

Sind die anstehenden planbaren Aufgaben für den Arbeitstag und die Woche bekannt, erfolgt eine kurze Rücksprache mit den Kolleginnen und Kollegen zur gleichmäßigen Arbeitsverteilung. Ergänzt wird dieses Verfahren durch Dienstbesprechungen mit der Teamleitung, die regulär alle zwei Wochen abgehalten werden. Im Anschluss werden offene Aufgaben abgearbeitet. Dabei kann es immer wieder zu außerplanmäßigen Arbeitgeber- und Kundengesprächen kommen, sowohl telefonisch als auch persönlich.

Abgerundet wird der Arbeitsalltag durch Außentermine mit Arbeitgebenden, bei denen neue Stellen akquiriert, Fragen zum Bewerbungsverfahren geklärt und Förderangebote vorgestellt werden. Die Besichtigung des mitarbeitersuchenden Betriebes erleichtert es dem Arbeitgeber-Service geeignete Kräfte für den konkreten Arbeitsplatz vorzuschlagen.

Unregelmäßig werden zudem hausinterne Messen für Arbeitgebende und Arbeitssuchende organisiert, ausgerichtet und nachbereitet, bei denen etwa neue Stellenangebote präsentiert oder Hinweise und Anregungen zum Bewerbungs- und Vorstellungsprozess gegeben werden.

5. Eigene Stellungnahme

Die dargestellte Tätigkeit ist nach der hier vertretenen Auffassung geeignet, einen umfangreichen Einblick in die öffentliche Leistungsverwaltung der Bundesrepublik Deutschland zu erhalten. Dabei ist insbesondere die Möglichkeit, sowohl die Bundes- als auch die Landesverwaltung kennenlernen zu können, ansprechend. Es können immer wieder Verknüpfungen zu den Studieninhalten hergestellt werden. Dies gilt vor allem für die Seminare Nonprofit und Public Management sowie Dienst- und Verwaltungsrecht. Eine Aufgeschlossenheit zu und Auseinandersetzung mit rechtlichen Normen ist ebenso unabdingbar wie ein wirtschaftliches Grundverständnis und menschliches Einfühlungsvermö-

gen. Insoweit zeigt sich die interdisziplinäre Ausrichtung der Tätigkeit durch eine Symbiose aus wirtschafts-, rechts- und sozialwissenschaftlichen Bestandteilen. Sie dient deshalb auch dazu ein persönliches berufliches Profil herauszubilden und inhaltliche Schwerpunkte zu setzen.

Im Rahmen der Tätigkeitsausübung war die individuelle Betreuung stets hervorragend. Alle Kolleginnen und Kollegen nahmen sich ausreichend Zeit, um Unklarheiten zu beseitigen und auf persönliche Anliegen und Wünsche einzugehen. Eine umfangreiche Einarbeitung in den Aufgabenbereich wurde insofern sichergestellt. Dieses Gesamtbild bestärkt sich gerade auch durch die mehrmaligen Hospitationsmöglichkeiten in den einzelnen Arbeitsbereichen des Standortes. Hierdurch können die Zusammenhänge der jeweiligen Arbeitsprozesse deutlich besser nachvollzogen werden. Außerdem kann die eigene Arbeitsweise an die besonderen Bedürfnisse der entsprechenden Arbeitsbereiche angepasst werden.

Durch die gesammelten Erfahrungen wurde der Autor darin bestärkt, seine berufliche Zukunft in der öffentlichen Verwaltung einzuschlagen. In diesem Zusammenhang konnte sich mit den Anforderungen und Perspektiven in der Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltung vertraut gemacht werden. Persönlich möchte sich der Verfasser im weiteren Studienverlauf und darüber hinaus verstärkt mit Themen des öffentlichen Rechts auseinandersetzen.

Eine Tätigkeit bei Jobcenter t.a.h fördert nach der hier vertretenen Meinung die Ziele des Studiengangs und des Praktikumsmoduls. Sie kann allen Masterstudierenden, die sich anwendungsorientiert mit dem öffentlichen Sektor befassen möchten, ausdrücklich empfohlen werden. Das Team Personal von Jobcenter t.a.h gibt gerne Auskunft über freie Stellen oder Praktikumsplätze. Es kann unter der E-Mailadresse team-arbeit-hamburg.personal@jobcenter-ge.de kontaktiert werden.

Quellenverzeichnis

Bellin, Christoph (o. J.): Stresemannstrasse Theater Neue Flora. Stadtteil Altona Nord, URL: <https://bildarchiv-hamburg.com/photo/stresemannstrasse-theater-neue-flora-stadtteil-altona-nord-dMU1LmDVeC>, Datum des Zugriffs: 11.03.2020.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2019): Berichte. Blickpunkt Arbeitsmarkt. Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018, URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201812-pdf.pdf>, Inhaltlicher Stand: Oktober 2019, Datum des Zugriffs: 13.03.2020.

Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (2019): Arbeitsmarkt. Zahl des Monats. Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen überdurchschnittlich hoch, URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++2f7b94c4-0bdc-11ea-913d-52540088cada>, Inhaltlicher Stand: 03.12.2019, Datum des Zugriffs: 13.03.2020.

Jobcenter team.arbeit.hamburg (Hrsg.) (2019): Geschäftsbericht 2018, Hamburg.