



GESCHÄFTSBERICHT 2015



© **Bundesagentur für Arbeit (BA)**

Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

Postanschrift: Postfach, 90327 Nürnberg

Telefon 0911 179-0, Telefax 0911 179-2123

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Belege an die Bundesagentur für Arbeit.

Redaktionsschluss: 11. März 2016

GESCHÄFTSBERICHT 2015

Vierundsechzigster Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2015 erstattet der Vorstand gemäß § 393 Abs. 2 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) den folgenden, vom Verwaltungsrat genehmigten, Geschäftsbericht.*

*Ausführungen zum Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) unterliegen nicht der Genehmigung durch den Verwaltungsrat der BA

Frank-J. Weise

// Vorsitzender des Vorstands

Frank-J. Weise



Detlef Scheele

// Vorstand Arbeitsmarkt

Detlef Scheele

Raimund Becker

// Vorstand Regionen

Raimund Becker



Fotos: Stefan Brending

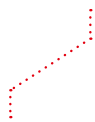


Aus der Beständigkeit schöpfen wir, am Wandel wachsen wir. Beide Elemente haben 2015 unsere Arbeit geprägt.

In einem stabilen konjunkturellen Umfeld ist es gelungen, die Arbeitslosigkeit auf ein Rekordtief zu senken, während die Beschäftigung auf einen Höchststand gestiegen ist. Unter diesen guten Bedingungen haben wir die Umsetzung unseres Handlungs- und Entwicklungsprogramms BA 2020 vorangetrieben: innovative IT-Lösungen eingeführt, unsere Beratungskompetenz in beiden Rechtskreisen weiterentwickelt und neue Programme für Menschen mit besonderen Unterstützungsbedarfen auf den Markt gebracht.

Und wir haben auf vielen Ebenen die Vorbereitungen getroffen, um die derzeit größte Herausforderung für den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu begleiten: die Integration von nach Deutschland geflüchteten Menschen in Arbeit und Ausbildung. Mit unserem auskömmlichen Haushalt und den bestehenden Rücklagen sind wir für die Aufgabe, inländische und zugewanderte Arbeitsuchende gleichermaßen zu unterstützen, gut gerüstet.





Inhalt

Präambel

Vorwort des Verwaltungsrats	6
Arbeits- und Ausbildungsmarkt	10

Seite 54



Dienstleistungsangebote für Arbeitgeber

Seite 10

Der Arbeitsmarkt entwickelte sich weiter positiv und stützte das Wirtschaftswachstum

Seite 11

6,4%

Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (Jahresdurchschnitt 2015)

Seite 28



Fachkräftesicherung und Arbeitsmarktteilhabe



Anhang

Corporate-Governance-Bericht	68
Statistische Informationen	72
Plenumsgrafik	Umschlag
Auszeichnungen und Preise	Umschlag

DAS BRINGT UNS WEITER:



II

Mit Jugendlichen eine gute berufliche Zukunft erarbeiten
// Jugendliche individuell beraten

Wir geben Jugendlichen eine Perspektive	16
Wir handeln nachhaltig	22



III

Aktiv zur Fachkräftesicherung beitragen
// Fachkräfte suchen, finden, fördern

Wir gewinnen Potenziale	28
Wir helfen Flüchtlingen	32
Wir fördern Weiterbildung gezielt	34
Wir sind international aktiv	36



IV

Integrationsperspektiven eröffnen und Existenzen sichern
// Jedem Kunden Perspektiven bieten

Wir betreuen marktferne Kundinnen und Kunden intensiv	42
Wir gehen neue Wege	46
Wir unterstützen durch Geldleistungen	48



V

Alle Beschäftigungsmöglichkeiten nutzen
// Arbeitgebern passende Lösungen anbieten

Wir unterstützen Arbeitgeber	54
Wir intensivieren unsere Beratung	56



VI

Eine attraktive Arbeitgeberin und effiziente Dienstleisterin sein
// Als Arbeitgeberin richtungsweisend sein

Wir sorgen für attraktive Arbeitsbedingungen	60
Wir erbringen unsere Dienstleistungen effizient	62

Vorwort des Verwaltungsrats

Der Arbeitsmarkt hat sich 2015 insgesamt positiv entwickelt, die Beschäftigung in Deutschland wächst. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind weiterhin günstig und der Arbeitsmarkt aufnahmefähig. Dies ist eine solide Ausgangsbasis für die anstehenden Herausforderungen, arbeitslose und zugewanderte Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Verwaltungsrat hat sich intensiv dafür eingesetzt, die Arbeitslosenversicherung organisatorisch und finanziell so aufzustellen, dass inländische und zugewanderte Arbeitsuchende gleichermaßen gut betreut werden können. Die Herausforderungen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende sind aber ungleich größer.

Flüchtlinge: Potenziale erkennen und berufliche Perspektiven entwickeln

Die BA hat die starke Zuwanderung von Flüchtlingen 2015 als ein wichtiges Thema für sich angenommen. Der Verwaltungsrat hat frühzeitig zentrale Handlungsbedarfe sowohl für die BA als auch für andere Akteure adressiert, damit die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen mit Bleibeperspektive gelingen kann. Der Verwaltungsrat unterstützt ausdrücklich das Engagement der BA und insbesondere des Vorstandsvorsitzenden bei der Bewältigung der schwierigen Aufgaben beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF).

Ausbildung und Beschäftigung sind die wirksamste Form gesellschaftlicher Integration. Jeder, der dauerhaft in Deutschland bleiben kann, muss so früh wie möglich Zugang zu sprachlicher und beruflicher Förderung sowie Beratung und Vermittlung erhalten. Die Fachkräfte der BA wurden in migrationsspezifischer Beratung geschult. Ihre Aufgabe ist es, Flüchtlinge an den deutschen Arbeitsmarkt heranzuführen und im Netzwerk mit weiteren Akteuren auf die Anforderungen vorzubereiten. Potenziale müssen erkannt, individuelle Integrationsstrategien entwickelt werden. Dafür steht ein vielfältiges Instrumentarium zur Verfügung. Zudem kann auf Erkenntnisse des vorausschauend initiierten Projekts „Early Intervention“ aufgebaut werden.

Die praxisgerechte Kompetenzerfassung von Flüchtlingen ist Grundlage für eine passende Qualifizierung und Beschäftigung. Die BA hat dabei bereits erste Erfahrungen gesammelt. Diese sollten ausgewertet und praxisnah weiterentwickelt werden. Parallel dazu müssen die Verfahren zur formalen Prüfung und Anerkennung der im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen vereinfacht, beschleunigt und betriebsnah ausgestaltet werden. Dafür hat sich der Verwaltungsrat mehrfach eingesetzt.

Der Verwaltungsrat appelliert bereits seit 2014 an die Bundesregierung, ausreichend Mittel für die Sprachförderung als Voraussetzung für eine soziale und berufliche Integration bereitzustellen. Auch 2015 offenbarten sich – trotz einer Aufstockung der Mittel – Finanzlücken und Wartezeiten bei Sprachkursen.

Im Herbst 2015 beschloss der Verwaltungsrat angesichts der großen Herausforderungen, sich einmalig und kurzfristig finanziell in der Sprachförderung zu engagieren. Damit wurde über 200.000 Flüchtlingen mit Bleibeperspektive eine erste Sprachförderung ermöglicht. So haben die Beitragszahlerinnen und Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung erneut gesamtgesellschaftliche Verantwortung übernommen, obwohl dies eine über Steuern zu



Annelie Buntenbach

finanzierende Aufgabe ist. Zudem hatte der Verwaltungsrat im Juli 2015 für den Bereich der Arbeitslosenversicherung 50 Millionen Euro für die Beratung und arbeitsmarktpolitische Hilfe von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern, Geduldeten und anerkannten Flüchtlingen freigegeben.

Im Haushalt der BA für das Jahr 2016 hat der Verwaltungsrat das Budget für die Förderung von einheimischen Arbeitsuchenden und Flüchtlingen gleichermaßen erhöht. Dies ist ein Signal, dass alle Arbeitsuchenden die notwendige Förderung und damit eine Chance für eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt erhalten.



Peter Clever

Reibungslose Übergänge bei der Integration schaffen

Der Verwaltungsrat setzt sich für einen möglichst friktionsfreien Integrationsprozess bei allen Personengruppen ein. Integration kann nur gelingen, wenn alle Akteure vor Ort eine gemeinsame Strategie entwickeln, Hand in Hand gearbeitet wird und beide Systeme ausreichend finanziert sind. Daher fordert der Verwaltungsrat den Abbau bzw. das bessere Management von Schnittstellen zwischen der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung und der vom Bund finanzierten Grundsicherung sowie eine intensive Netzwerkarbeit.

Ein weiteres zentrales Anliegen des Verwaltungsrats ist es, die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen und beruflichem Rehabilitationsbedarf spürbar zu verbessern. Er hat daher die Entwicklung einer konsistenten Rehabilitations-Strategie angestoßen. Ziel ist es, Menschen mit Behinderungen individuell und den persönlichen Bedarfen entsprechend schneller und möglichst passgenau zu unterstützen. Der Ansatz für die Weiterentwicklung reicht von der Überprüfung der Prozesse und der Organisation bis hin zum Qualifizierungsbedarf der Beraterinnen und Berater.

Ausbildungschancen für junge Menschen verbessern

Dem Verwaltungsrat ist es ein Anliegen, gerade junge Menschen mit Unterstützungsbedarfen möglichst in eine betriebliche Ausbildung zu bringen und Abbrüche zu vermeiden. Sie brauchen oft eine besondere Betreuung, aber auch die Betriebe müssen bei ihrer Ausbildungsaufgabe begleitet werden. Daher setzt der Verwaltungsrat große Erwartungen in das neue Instrument der sogenannten „Assistierten Ausbildung“, das auf seine Anregung zurückgeht.

Weiterbildung – ein Schlüssel zum beruflichen Erfolg

Um jungen Erwachsenen zwischen 25 und 35 Jahren weiterhin einen Berufsabschluss zu ermöglichen, hat der Verwaltungsrat seine Initiative „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ bis 2018 verlängert und deren Weiterentwicklung beschlossen. Hierüber konnten in den letzten drei Jahren rund 100.000 Arbeitsuchende eine abschlussorientierte Qualifizierung beginnen. Künftig sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer individueller betreut und beim Lernen begleitet werden. Das Programm könnte auch ein erfolgversprechender Weg für die schrittweise Qualifizierung von Flüchtlingen sein.

Mit Weiterbildungsberatung will die BA den Prozess des lebenslangen Lernens unterstützen und damit einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Dieses erweiterte Dienstleistungsangebot mit einem direkten Zugang für Erwerbstätige und Personen aus der sogenannten Stillen Reserve wird in 15 Pilotagenturen erprobt.

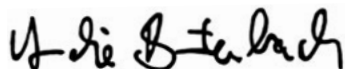
Ein weiteres Potenzial sieht der Verwaltungsrat in der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Zur Unterstützung der Integrationsfachkräfte bei der Beratung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern in diesem Feld hat die BA auf Initiative des Verwaltungsrats eine Informationsplattform „Minijobs“ für die Vermittlungsfachkräfte mit zahlreichen erfolgversprechenden Handlungsansätzen ins Leben gerufen.

„Arbeitswelt 4.0“ als Zukunftsthema

Der digitale Strukturwandel schreitet voran, Prozesse in den Unternehmen und Beschäftigungsformen ändern sich. Welche Chancen, Risiken und Handlungsbedarfe sich durch die Arbeitswelt 4.0 ergeben, dazu hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) den Dialog im Rahmen des Prozesses zum Grünbuch „Arbeiten 4.0“ eröffnet. Die BA kann diese Veränderungsprozesse orientierend, beratend und qualifizierend begleiten. Die Initiativen des Verwaltungsrats zur Stärkung einer abschlussbezogenen Weiterbildung spielen hier eine zentrale Rolle.

Annelie Buntenbach

// Vorsitzende des Verwaltungsrats



Peter Clever

// Stellvertretender Vorsitzender des
Verwaltungsrats



Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Der Arbeitsmarkt 2015

Die deutsche Wirtschaft ist 2015 bei starker privater und staatlicher Nachfrage moderat gewachsen. Der Arbeitsmarkt entwickelte sich weiter positiv und stützte das Wirtschaftswachstum.

Die Zahl der Erwerbstätigen hat weiter zugenommen und erreichte 2015 den höchsten Stand seit der deutschen Wiedervereinigung. Wie auch im Vorjahr wurde die Erwerbstätigkeit vom kräftigen Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung getragen.

Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosigkeit ist 2015 gesunken. Noch niedriger lag sie zuletzt 1991. Von der guten Beschäftigungsentwicklung haben Arbeitslose dennoch nur zum Teil profitiert. Ihre Profile passten oftmals nur unzureichend zu der sehr hohen Arbeitskräftenachfrage der Betriebe. Der Zuwachs der Beschäftigung speiste sich stattdessen vor allem aus einem Anstieg des Erwerbspersonenpotenzials aufgrund von Zuwanderung und einer höheren Erwerbsneigung von Inländerinnen und Inländern.

Link

Den Monatsbericht Dezember bzw. Jahresbericht 2015 finden Sie unter: www.statistik.arbeitsagentur.de
└ Arbeitsmarktberichte └ Monatliche Pressekonferenz



22,58 Mio

(Bestand Juni 2015)

sozialversicherungspflichtig
Beschäftigte in Vollzeit

//kein Vorjahresvergleich möglich

8,19 Mio

(Bestand Juni 2015)

sozialversicherungspflichtig
Beschäftigte in Teilzeit

//kein Vorjahresvergleich möglich

30,77 Mio

(Bestand Juni 2015)

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

//+2,0%

43,03 Mio

Erwerbstätige*

//+0,8%

2,16 Mio

(Jahressumme Zugang 2015)

gemeldete Arbeitsstellen

//+7,0%

3,63 Mio

Unterbeschäftigung ohne Kurzarbeit

//-4,5%

6,4%Arbeitslosenquote bezogen auf alle
zivilen Erwerbspersonen

//-0,3%-Punkte

810.000Teilnehmer in Maßnahmen aktiver
Arbeitsmarktpolitik

//-2,4%

2,78 Mio

(Jahressumme 2015)

Eintritte in Arbeitslosigkeit
aus Beschäftigung
auf dem 1. Arbeitsmarkt

//-3,0%

2,27 Mio

(Jahressumme 2015)

Beendigungen der Arbeitslosigkeit
wegen Beschäftigungsaufnahme
auf dem 1. Arbeitsmarkt

//-1,0%

936.000

Arbeitslose über 50 Jahre

//-2,4%

239.000

Arbeitslose unter 25 Jahre

//-7,6%

179.000arbeitslose schwerbehinderte
Menschen

//-1,3%

1,52 Mio

arbeitslose Männer

//-3,1%

2,79 Mio

Arbeitslose

//-3,6%

1,28 Mio

arbeitslose Frauen

//-4,2%

563.000

arbeitslose Ausländer

//+6,4%

1,94 MioArbeitslose in der Grund-
sicherung für Arbeitsuchende

//-1,5%

859.000Arbeitslose in der Arbeits-
losenversicherung

//-8,0%

833.000

Leistungsempfänger Arbeitslosengeld

//-6,2%

4,37 MioLeistungsempfänger Arbeitslosengeld II
(erwerbsfähige Hilfebedürftige)

//-0,5%

3,27 Mio

Bedarfsgemeinschaften

//-1,0%

Der Ausbildungsmarkt 2014 / 15

Die Situation am Ausbildungsmarkt war 2014/15 für Bewerberinnen und Bewerber erneut etwas günstiger als im letzten Jahr. So ging die Bewerberzahl im Vergleich zum Vorjahr zurück, während die Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen etwas zunahm. Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt zeigten sich rechnerisch nahezu ausgeglichen. Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber überstieg die Zahl der Ausbildungsplätze nur noch leicht.

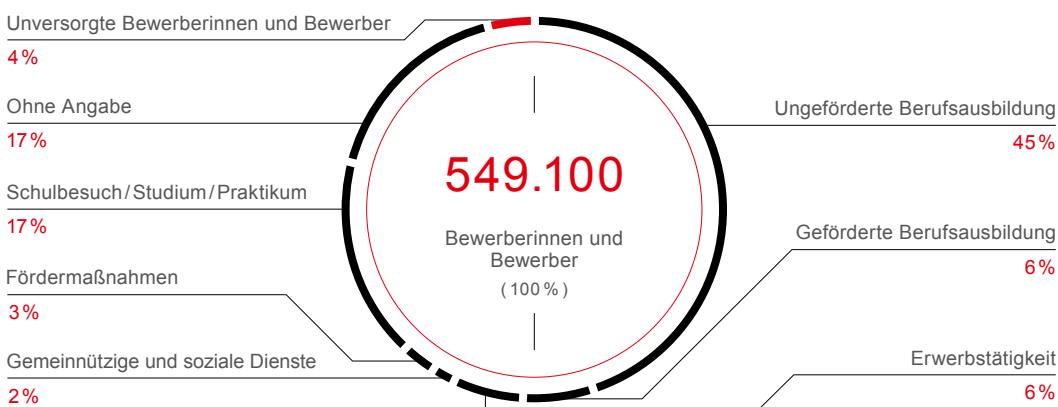
Allerdings gibt es verstärkt regionale, berufsfachliche und qualifikatorische Disparitäten, die den Ausgleich am Ausbildungsmarkt erheblich erschweren. Regional betrachtet fehlen Ausbildungsstellen vor allem in den Ländern Berlin, Nordrhein-Westfalen und Hessen. In Bayern, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg und Baden-Württemberg gibt es dagegen deutlich mehr Stellen als Bewerberinnen und Bewerber gemeldet sind. Berufsfachlich gesehen fällt vor allem in Hotel- und Gaststättenberufen, in Bauberufen, in einigen Handwerksberufen wie beispielsweise bei Fachverkäuferinnen und Fachverkäufern im Lebensmittelhandwerk, Gebäudereinigerinnen und Gebäudereinigern sowie Fleischerinnen und Fleischern oder auch bei Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrern die Ausbildungsstellenbesetzung schwer.

Am Bilanzstichtag, dem 30. September 2015, befand sich gut die Hälfte der Bewerberinnen und Bewerber in einer Berufsausbildung. Mehr als jeder vierte junge Mensch entschied sich für einen weiteren Schulbesuch, eine Erwerbstätigkeit oder andere Alternativen. Rund jeder sechste hatte die Ausbildungsvermittlung in Anspruch genommen, ohne danach seinen Verbleib bekanntzugeben.

20.700 Jugendliche (4 Prozent aller gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber) waren Ende September unversorgt, das heißt ohne Ausbildungsplatz oder Alternative. Darüber hinaus gab es 60.100 registrierte junge Menschen, die trotz Alternative ihr Ausbildungsplatzgesuch aufrechterhielten. Der Verbleib stellt sich damit ähnlich dar wie im Vorjahr. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zeigte sich gegenüber dem Vorjahr stabil. Allerdings fällt die Zahl der unbesetzten, bei der BA gemeldeten Berufsausbildungsstellen mit 41.000 deutlich höher aus als im Vorjahr.

Verbleib der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen

30. September 2015, Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, rundungsbedingt können sich Abweichungen ergeben



Ausblick 2016: Der Arbeitsmarkt bleibt robust

Die Wirtschaft in Deutschland setzt ihren moderaten Aufschwung fort. Für 2016 erwartet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ein Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts um 1,8 Prozent. Bei grundsätzlich guten volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen bestehen aber auch Risiken für die deutsche Konjunktur, die vor allem außenwirtschaftlicher Natur sind.

Laut IAB-Prognose steigt die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2016 – auch aufgrund der starken Zuwanderung, deren Effekte schwer abschätzbar sind – um 70.000 auf 2,87 Millionen. Diese Zunahme wird durch die Arbeitslosigkeit im Bereich der Grundversicherung getrieben: Diese steigt um 60.000 Personen oder 3,3 Prozent auf 2,0 Millionen. Die Stille Reserve wächst moderat um 30.000 Personen.

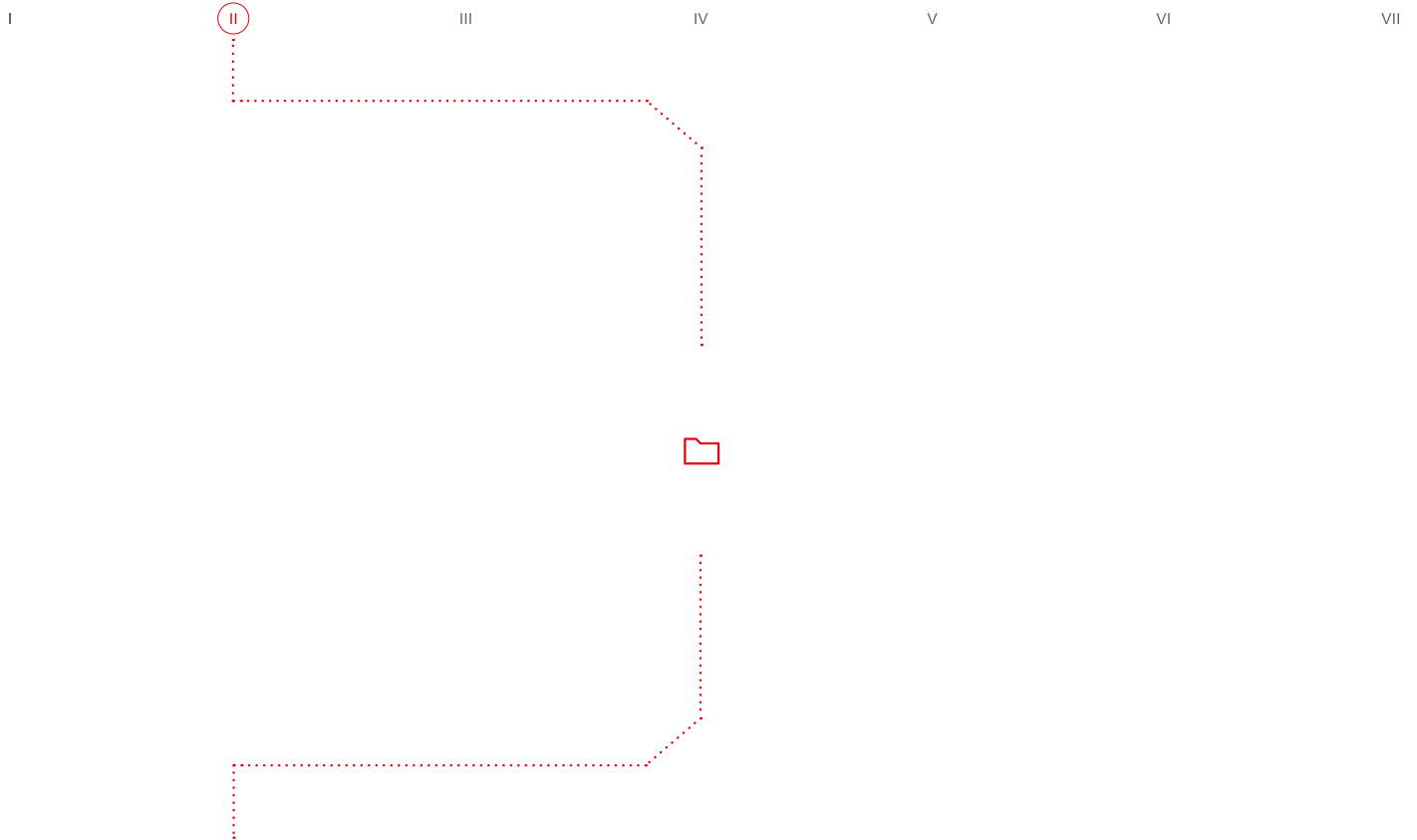
Bei der Erwerbstätigkeit zeigt sich ein sehr günstiges Bild. Sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes wird es weiterhin bergauf gehen. Der Arbeitskräftebedarf der Unternehmen ist nach wie vor hoch. Das Erwerbepersonenpotenzial steigt bei hoher Zuwanderung trotz der Schrumpfung der deutschen Bevölkerung um 380.000 Personen. Die Erwerbstätigkeit wird um 250.000 Personen zunehmen. Dabei kompensiert der starke Anstieg der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Rückgänge bei den Selbständigen und geringfügig Beschäftigten. Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Kopf steigt leicht um 0,1 Prozent.

Der aktuelle Flüchtlingszustrom ist nicht nur eine Herausforderung, sondern auch eine Chance, den Risiken des demografischen Wandels in Deutschland zu begegnen. Entscheidende Voraussetzung dafür ist, dass die Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft gut gelingt.

Schwerpunkte des IAB 2015

- Ausbau der Forschung und Beratung zur Migration und Integration von Flüchtlingen; Bildung der Task Force „Flucht, Asyl, Migration und Integration“
- Gründung der neuen Arbeitsgruppe „Arbeit in der digitalisierten Welt“; „Nürnberger Gespräche“ mit Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles zu diesem Thema
- Untersuchungen zu Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug; Konferenz „Wissenschaft trifft Praxis“ hierzu
- Evaluation von Mindestlohnwirkungen; Veranstaltung einer internationalen Konferenz zu diesem Thema
- Verschiedene Analysen zur Fachkräftesicherung, Bildung und Weiterbildung
- Evaluationen zu Instrumenten und Programmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik
- Entwicklung und Pilotierung eines Konzepts zur Verbesserung der Qualität der Politikberatung

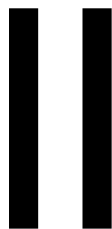
DAS BRINGT UNS WEITER:



Mit Jugendlichen eine gute berufliche Zukunft erarbeiten

/// Jugendliche individuell beraten

Der erfolgreiche Berufseinstieg ist das beste Mittel, um spätere Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Jugendliche sind unsere Zukunft, diese wollen wir gemeinsam mit unseren jungen Kundinnen und Kunden erarbeiten und gestalten.



Wir geben Jugendlichen eine Perspektive

Unterstützung beim Übergang von der Schule in das Berufsleben

Die Berufsberatung der BA unterstützt junge Menschen, die den Schritt von der allgemeinbildenden Schule in das Berufsleben gehen, in vielfältiger Art und Weise. An diesem Übergang stellen sich jungen Menschen wichtige Fragen: Welcher Beruf könnte mir Spaß machen, für welche Berufe bin ich geeignet, welche beruflichen Perspektiven eröffnen sich mir, wenn ich in eine berufliche Ausbildung oder ein bestimmtes Studium einsteige?

Für eine gute Entscheidung bedarf es vor allem zweierlei: valider, umfassender Informationen über mögliche Berufe oder Studiengänge und guter Ratgeber. Freunde, Eltern und Verwandte können dabei helfen, persönliche Stärken und Interessen einzuschätzen. Aber auch objektive Informationen zu Ausbildungsinhalten, Dauer, Fortbildungs- und Karriere-möglichkeiten sowie die Arbeitsmarktperspektiven und Verdienstmöglichkeiten tragen maßgeblich dazu bei, eine individuelle Entscheidung für oder gegen einen bestimmten Berufseinstieg zu treffen. Angesichts der Vielfalt an Optionen, regionalen Unterschieden und arbeitsmarktlichen Perspektiven sind professionelle Hilfestellungen von großem Nutzen.

Die Berufsberaterinnen und Berufsberater der Agenturen für Arbeit unterstützen den Berufswahlprozess junger Menschen. Die Dienstleistungen der Berufsberatung sind neutral, das heißt, nicht interessensgeleitet, und kostenlos. Der zentrale Ansatzpunkt sind immer die persönlichen Vorstellungen, Interessen und Fähigkeiten des Einzelnen. Dabei besteht auch die Möglichkeit, im Internetportal BERUFE-Universum ([LINK, http://portal.berufe-universum.de/](http://portal.berufe-universum.de/)) oder über studienfeldbezogene Beratungstests persönliche Interessen und Fähigkeiten zu erkunden. Zudem können in Abstimmung mit den Beratungsfachkräften der Agenturen für Arbeit die Fachdienste der BA (Berufspsychologischer Service, Ärztlicher Dienst und Technischer Beratungsdienst) eingeschaltet werden, um persönliche Voraussetzungen begutachten zu lassen.

Bei der Suche nach einem passenden betrieblichen Ausbildungsplatz werden die jungen Menschen durch die persönliche und individuelle Ausbildungsvermittlung unterstützt. 2015 haben 73 Prozent (220 von 303) der gemeinsamen Einrichtungen die Ausbildungsvermittlung – in unterschiedlichem Umfang – auf die Agenturen für Arbeit übertragen, bei den zugelassenen kommunalen Trägern waren es 28 Prozent (29 von 105). Daneben findet man in der JOBBÖRSE der BA regionale und überregionale Ausbildungsangebote. KURSNET vermittelt einen Überblick über das bundesweite Angebot an schulischen Ausbildungsgängen, [LINK, www.studienwahl.de](http://www.studienwahl.de) gibt umfassende Auskunft im Hochschulbereich.

Ausgaben der BA für Jugendliche (U25)

Ausgabevolumen in Milliarden Euro, Deutschland, Berichtsjahr 2015

Schwelle 1	2015
Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine Ausbildung	SGB III* 1,72
	SGB II** 0,14
	Gesamt 1,86
Schwelle 2	2015
Übergang von der Berufsausbildung in eine Erwerbstätigkeit	SGB III* 0,48
	SGB II** 0,10
	Gesamt 0,57

* finanziert aus Beitragsmitteln

** finanziert aus Bundesmitteln

Quelle: Bundesagentur für Arbeit



Probieren geht vor Studieren – Studienfeldbezogene Beratungstests (SFBT)



Berufsorientierung ebnet den Weg in das Berufsleben

Die Komplexität des Bildungsbereiches und der Hochschullandschaft sowie die Anzahl der Angebote an betrieblicher und schulischer Ausbildung sind beachtlich. Bildungschancen werden damit gleichzeitig zur Herausforderung und stellen junge Menschen an der Schwelle von der Schule in den Beruf oder in ein Studium oft vor große Hindernisse. Die Vielfalt in den Griff zu bekommen und zu strukturieren, welcher berufliche Weg in Frage kommt und welcher nicht, herauszufinden, was man eigentlich will und wo die persönlichen Stärken liegen, ist die Herausforderung. Die Entwicklung tragfähiger Entscheidungsoptionen setzt Transparenz über die Wahlmöglichkeiten voraus. Damit in diesem Prozess keine Chancen vertan werden, startet die BA frühzeitig und systematisch mit ihrer Berufsorientierung: die Berufsberaterinnen und Berufsberater der örtlichen Agentur für Arbeit sind spätestens ab der Vorentlassklasse in allen allgemeinbildenden Schulen mit einem umfangreichen Orientierungsangebot vertreten. Die Beratungsfachkräfte stellen dabei ihr Angebot auf die Erfordernisse der Schulen ab und beraten diese bei der Erstellung eines passgenauen Berufs- bzw. Studienorientierungskonzeptes, das die zahlreichen Aktivitäten auf Bundes-, Landes- und lokaler Ebene von Schule, Berufsberatung der Agentur für Arbeit und anderen Anbietern in einem sinnvollen Gesamtkonzept zusammenführt.

Berufsorientierung an Schulen und in Berufsinformationszentren

Die Berufs- und Studienwahlexpertinnen und -experten der BA informieren zu Fragen rund um Beruf, Studium, Praktikum, Bewerbung und Zulassung sowie die spezifischen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten der Region. Sie nehmen dabei auf das vielfältige Medienangebot der BA Bezug.

Zum großen Teil finden die Veranstaltungen direkt in der Schule statt, zum Teil auch in den Berufsinformationszentren (BiZ) der Agenturen für Arbeit oder anlässlich (über-)regionaler Messen. Aktuell wird daran gearbeitet, die Orientierungsveranstaltungen z.B. durch den Einsatz von Tablets stärker an die Schulen zu verlagern und mehr an die Lern- und Mediennutzungsgewohnheiten junger Menschen anzupassen. Einen Überblick über die Berufsorientierungsangebote der BA sowie über die externer Veranstalter bietet die Veranstaltungsdatenbank der BA.

Das BiZ der örtlichen Agentur für Arbeit ist als zentrale Anlaufstelle für Fragen rund um die Themen (Aus-)Bildung, Studium, Beruf und Arbeitsmarkt konzipiert. An zahlreichen Terminals besteht die Möglichkeit, kostenlos im Internet zu recherchieren, online nach Ausbildungs- oder Arbeitsstellen zu suchen sowie professionelle Bewerbungsunterlagen zu erstellen.

Medienvielfalt orientiert sich an den Zielgruppen

Die Portale www.planet-beruf.de und www.abi.de beleuchten die Fragen, die junge Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf oder in ein Studium bewegen. Spezifische Themenstellungen, die ihre Eltern oder Lehrkräfte beschäftigen, werden in eigenen Unterportalen aufgegriffen. Regelmäßige Nutzer-Befragungen fließen in eine Weiterentwicklung der Portale ein, aktuelle technische Entwicklungen werden berücksichtigt. Daneben informiert das von der BA und der Kultusministerkonferenz gemeinsam betriebene Portal

Link

Die zentrale Veranstaltungsdatenbank erreichen Sie unter:

- www.arbeitsagentur.de
- ↳ Bürgerinnen und Bürger
- ↳ Ausbildung
- ↳ Berufsberatung
- ↳ Vortragsveranstaltungen



[LINK, www.studienwahl.de](http://www.studienwahl.de), umfänglich über derzeit 17.200 Angebote von aktuell über 440 Hochschulen in Deutschland. Um alle Nutzergewohnheiten abzudecken, ergänzen Printausgaben die Internetportale.



Weiter auf dem Weg zu einer gender- und migrationssensiblen Berufsorientierung

Junge Frauen und Männer orientieren sich bei ihrer Berufswahl häufig stark an „typisch“ weiblichen bzw. männlichen Berufsvorbildern. MINT (**M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaft und **T**echnik)-Veranstaltungen leisten aktiv Aufklärungsarbeit und ergänzen das Angebot in der Berufsorientierung. Beispielsweise werden in MINT-Cafés Workshops u.a. mit dem Schwerpunkt „Soziale Berufe“ für junge Männer angeboten. Etabliert haben sich längst auch die jährlichen bundesweiten Aktionstage Girls' Day und Boys' Day mit zahlreichen regionalen Aktivitäten und Orientierungsangeboten der Berufs- und Studienwahlexpertinnen und -experten sowie der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA).

Die BA-Fachkräftekampagne „Das bringt mich weiter“ sensibilisiert mit einer gleichnamigen Facebook-Kampagne Jugendliche, insbesondere mit Migrationsbiografien, für Fragen einer Berufswahl, auch jenseits von Geschlechterstereotypen, damit sie sich frühzeitig mit dem Berufswahlprozess auseinandersetzen.

Praxisnahe Berufsorientierung

Den Wunsch von Jugendlichen und Eltern bzw. der Schule nach möglichst viel Praxisbezug in der Berufsorientierung greift das Angebot der Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung auf: Zentrales Ziel ist die Vermittlung von Praxiserfahrungen sowie die Auseinandersetzung mit dem eigenen Stärken-Schwächen-Profil bzw. der Bewusstmachung der eigenen Kompetenzen. Mit diesen Maßnahmen werden die Aktivitäten der Berufsberaterinnen und Berufsberater an den Schulen oder im BiZ ergänzt. 2015 wurden für derartige Maßnahmen im Bundesgebiet 33,4 Millionen Euro ausgegeben.

Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner in der Berufsorientierung

Junge Menschen erhalten am Übergang Schule – Beruf bzw. Studium von vielen Organisationen und Institutionen Unterstützungsangebote. Um bundesweite Standards einer gelungenen Berufs- und Studienorientierung voranzubringen, hat sich die BA mit den maßgeblichen Akteuren eng vernetzt. Eine Zusammenarbeit besteht z.B. mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., das jährlich die Aktionstage Girls' Day



und Boys' Day organisiert. Die BA unterstützt diese Aktivitäten zur Erweiterung des Berufsspektrums jenseits einer geschlechterspezifischen Berufswahl mit eigenen Veranstaltungen, mit finanzieller Förderung und der Erstellung von Unterrichtsmaterialien zur Vor- und Nachbereitung des Girls' Day und Boys' Day. Neben anderen überregional tätigen Institutionen und Vereinigungen ist die BA Mitglied im Nationalen MINT-Forum. Dabei haben sich die Mitglieder das Ziel gesetzt, die Förderung der Bildung in den Bereichen MINT entlang der gesamten Bildungskette auszubauen. Durch Vernetzung und Kooperation soll die Wirkung der Initiativen einzelner Akteure verstärkt werden, Synergien geschaffen sowie die weitere MINT-Bildung in Deutschland verbessert und nachhaltig unterstützt werden.

Auch mit dem Netzwerk *SCHULEWIRTSCHAFT* Deutschland besteht ein enger Austausch: z.B. werden gemeinsam berufsorientierende Arbeitsmittel entwickelt – zuletzt ein Leitfaden zum Thema „Handicap – na und? Berufs- und Studienorientierung inklusiv gestalten“. Daneben werden themenspezifische Fachtagungen organisiert.

Zusätzlich unterstützt die BA Qualitätsmanagementverfahren, wie „Starke Schule. Deutschlands beste Schulen, die zur Ausbildungsreife führen“ sowie das Netzwerk „Berufswahl-SIEGEL“. Dies erfolgt in den Regionen durch Einbringen der Fachexpertise der BA in die Juryarbeit sowie auf Bundesebene durch Mitarbeit an der Weiterentwicklung der Projekte.

— Zufriedenheit mit der Berufsorientierung und Netzwerkarbeit der Berufsberatung der Agenturen für Arbeit

2015 wurde durch die BA eine Befragung der allgemeinbildenden Schulen in Deutschland zur Zufriedenheit mit dem Berufsorientierungsangebot ihrer Berufsberaterinnen und Berufsberater durchgeführt. Das Ergebnis spiegelt einen hohen Zufriedenheitsgrad seitens der Schulen mit dem Umfang, der zeitlichen Verteilung und der thematischen Aufbereitung der Berufsorientierung wider. Wünschenswert für die Zukunft erscheinen den Schulen ein stärkeres Engagement in der Elternbeteiligung, eine Erweiterung der praktischen Anteile der Berufsorientierung sowie der Ausbau des Beratungsangebots an den Schulen.

— Aufbau der Jugendberufsagenturen fortgesetzt

Die BA hat 2010 gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und weiteren relevanten Akteuren das Projekt „Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf“ initiiert, auf dem die gegenwärtigen Jugendberufsagenturen aufbauen. Ziel der Arbeitsbündnisse ist eine verbesserte Integration Jugendlicher durch intensive Kooperation der Akteure Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Träger der Jugendhilfe und Schulen, die sich zu konkreten Umsetzungszielen verständigen.

Die Grundidee der Jugendberufsagenturen wurde sowohl im Koalitionsvertrag der Bundesregierung als auch in der Allianz für Aus- und Weiterbildung aufgegriffen. Im Koalitionsvertrag wird eine bundesweit flächendeckende Einführung von Jugendberufsagenturen gefordert, welche die Leistungen nach den unterschiedlichen Sozialgesetzbüchern für junge Menschen bündeln sollen.

Leitidee der Jugendberufsagenturen ist, dass in dezentraler Verantwortung gearbeitet und gestaltet wird. Handlungsschwerpunkte werden entlang regionaler und lokaler Handlungsbedarfe und Rahmenbedingungen gesetzt, wie beispielsweise gemeinsame arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, One-Stop-Government-Ansätze oder Verbesserungen der trägerübergreifenden Kommunikation und Information.

Bis Ende Juli 2015 wurden 218 Jugendberufsagenturen gegründet. Daran beteiligt sind vier Fünftel der Agenturen für Arbeit, zwei Drittel der gemeinsamen Einrichtungen sowie ein Drittel der zugelassenen kommunalen Träger.

Die BA setzt sich dafür ein, dass möglichst flächendeckend Jugendberufsagenturen entstehen. Neben dem quantitativen Ausbau sollen die Jugendberufsagenturen in den nächsten Jahren auch qualitativ weiterentwickelt werden. So wird die bundesweite Ausgestaltung von den Regionaldirektionen fachlich begleitet und ist von einer freiwilligen Kooperation der lokalen Partner gekennzeichnet. Wichtig ist, dass Angebote der Jugendhilfe auskömmlich gestaltet werden, damit auch kommunale Partner in der Lage sind, hier zu unterstützen und sich angemessen einzubringen.

Jugendberufsagenturen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit





Wir handeln nachhaltig

Individuelle Beratung als Grundlage für eine gelungene Berufswahl

Die individuelle, neutrale und unabhängige berufliche Beratung junger Menschen durch die Berufsberatung der BA ist ein wesentliches Element zur Unterstützung junger Menschen im Berufswahlprozess. Egal, in welcher Lebenslage sich die Kundinnen und Kunden gerade befinden, bietet sich im Rahmen der Einzelberatung die Möglichkeit, entsprechend ihrer beruflichen Ziele und Vorstellungen individuell auf die jungen Menschen einzugehen. Inhalt der Gespräche können Informationswünsche, Entscheidungsanliegen oder auch der Wunsch nach Unterstützung bei der Ausbildungsstellensuche sein.

Die Beratungskonzeption unterstützt die Beratungsfachkräfte der BA dabei, auch jungen Menschen mit schwierigen Ausgangslagen passgenaue Unterstützungsangebote zu unterbreiten und gemeinsam mit ihnen zielgerichtete Lösungsstrategien zu erarbeiten.

Insbesondere die jungen Menschen, die ohne Schulabschluss die Schule verlassen oder noch unzureichende Sprachkenntnisse besitzen, haben es schwer, in eine berufliche Ausbildung einzumünden. Um diesen Ausbildungsinteressenten eine Ausbildung zu ermöglichen, können neben einer qualifizierten beruflichen Beratung spezifische Fördermaßnahmen erforderlich sein, um einen Übergang in Ausbildung und deren erfolgreichen Abschluss sicherzustellen. Dadurch wird für die Kundinnen und Kunden der Berufsberatung perspektivisch das Risiko der Arbeitslosigkeit reduziert und eine nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt ermöglicht.

Das veränderte Bildungsverhalten junger Menschen führt zu einer steigenden Zahl von Studierenden und in der Folge auch von Studiaussteigerinnen und Studiaussteigern, die auf der Suche nach Alternativen zum Studium sind. Die Erschließung dieses Potenzials für eine duale Ausbildung kann sowohl zur Deckung des Fachkräftebedarfs der Unternehmen beitragen, als auch den Betroffenen wieder neue Impulse geben und ihnen Perspektiven für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt aufzeigen. Berufliche Beratung hilft dabei, Alternativen zu erschließen, um die jungen Menschen in die Lage zu versetzen, einen für sie gangbaren Ausbildungsweg und damit Berufseinstieg auszuwählen.

Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen und Verhinderung von endgültigen Ausbildungsabbrüchen

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit verbundenen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials, ist es zur Deckung des Fachkräftebedarfs erforderlich, die Zahl der geringqualifizierten jungen Menschen zwischen 25 und 34 Jahren, die über keinen Berufsabschluss verfügen, zu reduzieren und möglichst vielen einen erfolgreichen Berufsabschluss zu ermöglichen.

Die Initiative des Verwaltungsrats der BA „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt!“ wird umgesetzt.

Der Verwaltungsrat der BA hatte im Juli 2014 eine breit angelegte Initiative zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung ins Leben gerufen. Ziel ist, möglichst vielen – insbesondere auch benachteiligten – Jugendlichen die Chance für eine solche Ausbildung zu eröffnen.

Mit einer Anfang 2015 gestarteten öffentlichen Kampagne werden gezielt Betriebe angesprochen, mehr Ausbildungsplätze auch für benachteiligte Jugendliche zu erschließen. Dazu sind bundesweit 160 zusätzliche Ausbildungsakquisiteure im Einsatz.



Ein Baustein zur Erreichung dieses Ziels ist die Unterstützung junger Menschen bei ihrem Berufseinstieg sowie die Förderung bzw. Begleitung während ihrer Ausbildung.

Auch Umwege sind auf dem Weg zum erfolgreichen Berufsabschluss bei den jungen Menschen möglich, beispielsweise wenn das ursprünglich angestrebte Berufsziel im Nachgang noch korrigiert wird. Bestehende Fördermaßnahmen, wie die ausbildungsbegleitenden Hilfen oder das neue Instrument „Assistierte Ausbildung“, das eine individuelle und kontinuierliche Begleitung und Förderung des jungen Menschen bei gleichzeitiger Unterstützung des ausbildenden Betriebes bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss vorsieht, können hier effektiv unterstützen.

Laut Berufsbildungsbericht 2015 wurden 2013 bundesweit ca. 25 Prozent bzw. knapp 149.000 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Nur ungefähr die Hälfte der Auszubildenden mit einem gelösten Ausbildungsvertrag mündet wieder in eine vollqualifizierende Ausbildung ein, die anderen scheiden aus dem beruflichen Bildungssystem aus, erwerben keinen Berufsabschluss mehr und haben damit kaum noch Zugang zu einer qualifizierten und dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben.

Es gilt daher, Ausbildungsabbrüche sowie das endgültige Ausscheiden aus dem beruflichen Bildungssystem zu verhindern.

Um die Nachhaltigkeit von betrieblichen Ausbildungsverhältnissen zu fördern, verfolgt die BA einen neuen Handlungsansatz: Seit 2012 wird von der Hochschule der BA in einigen Agenturen für Arbeit das Verfahren zur Prävention von Lehrabbrüchen (Praelab) erprobt. „Praelab“ richtet sich an Auszubildende, die eine Fachklasse in der Berufsschule besuchen, und verfolgt das Ziel, mit Hilfe eines webbasierten Kompetenzanalysetools Auszubildende mit einem erhöhten Abbruchrisiko zu identifizieren. Um rechtzeitig präventive Maßnahmen zur Verhinderung eines Ausbildungsabbruches einleiten zu können, unterbreiten die Beratungsfachkräfte den mit Hilfe des Kompetenzdiagnosetools identifizierten, abbruchgefährdeten Auszubildenden ein Beratungsangebot.

„Assistierte Ausbildung“ unterstützt junge Menschen

Der Gesetzgeber hat – den Vorschlägen des Verwaltungsrats folgend – die „Assistierte Ausbildung“ als eigenständiges Regelinstrument befristet in das SGB III aufgenommen und ausbildungsbegleitende Hilfen durch Gesetzesänderung einem größeren Personenkreis zugänglich gemacht.

Seit August 2015 bietet die BA das neue Förderprodukt „Assistierte Ausbildung“ an. Dabei werden benachteiligte junge Menschen noch vor Beginn und während der gesamten Ausbildungszeit begleitet. Gleichzeitig werden die Betriebe organisatorisch und administrativ bei der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher unterstützt.

Fachdienste unterstützen den Integrationsprozess

Berufspsychologischer Service

Der Berufspsychologische Service (BPS) unterstützt mit seinem differenzierten Dienstleistungsangebot Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte bei der Integration von Kundinnen und Kunden in Ausbildung oder Arbeit. 2015 wurden rund 258.000 Kundinnen und Kunden begutachtet oder beraten. In gemeinsamen Einrichtungen wurden im Auftrag der Jobcenter rund 55.500 Dienstleistungen erbracht.



Eine fundierte Einschätzung der Kompetenzen, Potenziale, beruflichen Interessen sowie der Deutschkenntnisse ist auch für die berufliche Integration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern sowie Flüchtlingen unerlässlich. Bei dieser Einschätzung kann der Berufspsychologische Service unterstützen. Um auch Menschen mit geringen Deutschkenntnissen gerecht zu werden, hat der BPS sein Dienstleistungsangebot erweitert und den diagnostischen Prozess wie auch die eingesetzten Instrumente modifiziert. Begleitpersonen können an den Gesprächen mit der Psychologin bzw. dem Psychologen teilnehmen, um als Übersetzerin bzw. Übersetzer die Verständigung zu erleichtern. Zur Erfassung der intellektuellen Fähigkeiten und Rechenkenntnisse werden sprachfreie Testverfahren genutzt. Sprachlich anspruchsvolle Testinstruktionen wurden durch spracharme, selbsterklärende Erläuterungen mit Sequenzen von Übungsaufgaben ersetzt. Bildmaterial zu Berufsfeldern und Tätigkeiten unterstützt die Erhebung der beruflichen Interessen und Vorerfahrungen. Ein neues Dienstleistungsangebot ermöglicht durch den Einsatz von Bildgeschichten die frühzeitige Feststellung der mündlichen Deutschkenntnisse, auch wenn noch keine schriftlichen Kenntnisse erworben wurden.



Kundinnen und Kunden des Rehabilitationsbereiches profitieren von der Weiterentwicklung des diagnostischen Prozesses gemäß der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF). Die Anwendung der ICF erleichtert zudem die Kommunikation mit dem Rehabilitationsbereich und weiteren Trägern der beruflichen Rehabilitation, da auf eine einheitliche Sprache und Struktur zurückgegriffen wird. Dieses Vorgehen ermöglicht die rasche und passgenaue Einschätzung der Ressourcen und des individuellen Hilfebedarfes von Kundinnen und Kunden.

Der BPS hat 2015 sein Qualitätsmanagement-System weiterentwickelt und das jährliche Überwachungsaudit erfolgreich absolviert.

Ärztlicher Dienst

Der Schwerpunkt der vielfältigen Aufgaben des Ärztlichen Dienstes lag auf der ärztlichen Begutachtung, um damit die Fachkräfte aus dem Beratungs-, Vermittlungs-, Rehabilitations- und Leistungsbereich der Agenturen für Arbeit und der gemeinsamen Einrichtungen sowie die Kundinnen und Kunden der BA auf dem Weg der Integration in Arbeit optimal zu unterstützen.

Der Ärztliche Dienst wurde 2015 mit rund 520.000 Begutachtungen oder Beratungen für Kundinnen und Kunden beider Rechtskreise tätig und konnte weiterhin flächendeckend seine Dienstleistung kundennah anbieten.

Seinen fachlichen Schwerpunkt setzte der Ärztliche Dienst 2015 auf den Ausbau und Einsatz der ICF in der sozialmedizinischen Begutachtung. Die Verwendung der Nomenklatur berücksichtigt trägerübergreifend die komplexen Zusammenhänge zwischen Gesundheit, Umwelt und Arbeit. So können maßgebliche Informationen datenschutzgerecht an die Auftraggeber weitergegeben und Integrationsstrategien noch besser an den Potenzialen der Kundinnen und Kunden ausgerichtet werden.

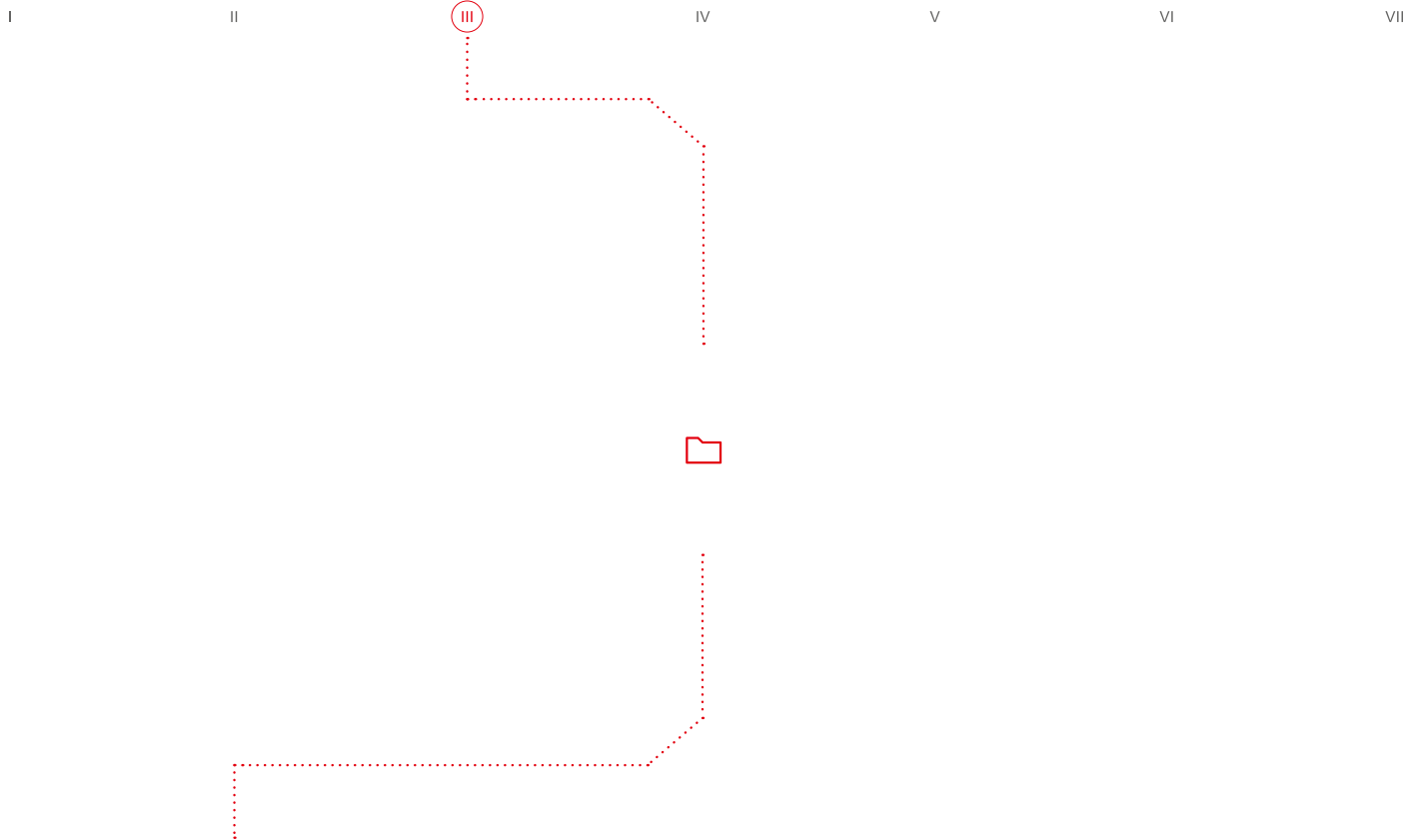
Bezüglich der sich darstellenden neuen Herausforderungen in Zusammenhang mit der aktuellen Flüchtlingssituation hat der Ärztliche Dienst den zu erwartenden Mehraufwand in seinen Planungen berücksichtigt.

Technischer Beratungsdienst

Im Mittelpunkt der Arbeit des Technischen Beratungsdienstes der BA stehen die behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen, die Sicherstellung der Mobilität sowie die Qualitätssicherung von Einrichtungen zur beruflichen Eingliederung behinderter Menschen. Darüber hinaus beraten die Technischen Beraterinnen und Berater Fach- und Führungskräfte von Arbeitsagenturen und gemeinsamen Einrichtungen in technischen, ergonomischen und arbeitswissenschaftlichen Fragen zur Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Als Sicherheitsingenieurinnen und Sicherheitsingenieure beraten die überwiegend im Außendienst tätigen Kolleginnen und Kollegen des Weiteren die Arbeitsschutz-Verantwortlichen der jeweiligen Dienststellen.

2015 wurden vom Technischen Beratungsdienst 15.560 Aufträge bearbeitet. Im Rahmen der operativen Dienstleistungen bezogen sich 85 Prozent der Aufträge auf die Erhaltung (Prävention), elf Prozent auf die Erlangung von Arbeitsplätzen (Integration) und vier Prozent auf die berufliche Ersteingliederung. Die für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen wurden in rund 31.100 Stunden zu Fragen der Arbeitssicherheit beraten.

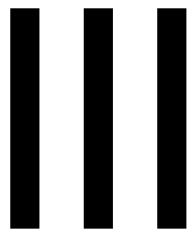
DAS BRINGT UNS WEITER:



Aktiv zur Fachkräftesicherung beitragen

///Fachkräfte suchen, finden, fördern

Deutschlands Wirtschaft sucht nach Fach- und Führungskräften. Eine Herausforderung ist dabei, Arbeitsuchende und Arbeitgeber erfolgreich zusammenzubringen und die Wünsche und Anforderungen beider Seiten zu berücksichtigen. Für Arbeitgeber suchen wir geeignete Bewerberinnen und Bewerber, für Arbeitsuchende finden wir den passenden Arbeitsplatz.





Wir gewinnen Potenziale

— Durch Chancengleichheit von Frauen und Männern Potenziale für den Arbeitsmarkt-
ausgleich erschließen

Eine Rückkehr weiblicher Fachkräfte in den Arbeitsmarkt nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung scheidet häufig an fehlender Begleitung in der Wiedereinstiegsphase. Die BA unterstützt deshalb Berufsrückkehrerinnen durch zahlreiche Beratungs- und Unterstützungsangebote, die sich am Bedarf des regionalen Arbeitsmarktes orientieren. Flankiert werden diese dezentralen Aktivitäten durch die überregionale Fachkräftekampagne der BA „Das bringt mich weiter“. Auch die BA-Maßnahme „Perspektive Wiedereinstieg“, die auf den Erfolgsfaktoren des gleichnamigen Kooperationsprogrammes zwischen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und der BA basiert, hat sich als Angebot etabliert.

Das Lotsenportal www.perspektive-wiedereinstieg.de wird weiterhin, u.a. mit einem neuen Informationsangebot für Unternehmen, von beiden Kooperationspartnern zur Verfügung gestellt. In der neuen Förderphase (2014 bis 2020) des Europäischen Sozialfonds (ESF) erfährt das Kooperationsprogramm eine Erweiterung. Bei Frauen und Männern mit anstehenden Pflegeaufgaben soll der berufliche Ausstieg vermieden und für Geringqualifizierte





eine qualitätsgesicherte bzw. standardisierte Ausbildung zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen geschaffen werden. Auch gilt es, die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu forcieren. Zudem werden die vorhandenen Angebote des integrierten Lernens (Blended Learning) weiter ausgebaut.

Durch eine enge und zielgerichtete Zusammenarbeit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) mit Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern, wie z.B. Mehrgenerationenhäusern und Schwangerenberatungsstellen, werden niedrigschwellige Angebote (Informations- und Beratungsangebote, flexible Kinderbetreuungsangebote in Ferien- und Randzeiten sowie bei Krankheit des Kindes) für Frauen und Männer realisiert. Schwangerenberatungsstellen helfen dabei, Ausbildungsabbrüche bei Schwangerschaft zu vermeiden, indem sie rechtzeitig auf die Beratungs- und Unterstützungsangebote der BA, insbesondere der BCA, verweisen. Des Weiteren werden in Kooperation mit der „Stiftung Lesen“ Beratungs- und Informationsveranstaltungen der BCA für Eltern in Bibliotheken durchgeführt. Die Kinderbetreuung wird dabei von „Lesepaten“ übernommen, wodurch die Lesekompetenz bei den Kindern gefördert und gleichzeitig für die Eltern eine Teilnahme an den Informationsveranstaltungen in einem störungsfreien Rahmen ermöglicht wird.

Menschen mit Behinderung als Potenziale für Fachkräftesicherung

Die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung hat sich in den vergangenen Jahren zwar verbessert, aber trotzdem ist die Situation noch nicht zufriedenstellend. Es bleibt deshalb übergreifendes Ziel der BA, mehr Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beschäftigung zu integrieren.

Viele Menschen mit Behinderung verfügen über gute Qualifikationen und besondere Fähigkeiten. Die BA engagiert sich deshalb u.a. mit Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern dafür, den Fokus der Arbeitgeber stärker auf den Personenkreis der Menschen mit Behinderung zu richten. Dazu setzt sie sich für mehr Offenheit rund um die Themen Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ein. Durch Information und Beratung u.a. zu den rechtlichen Rahmenbedingungen sollen so Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung abgebaut und die Einstellungen positiv verändert werden. Zusätzlich veranstaltet die BA jährlich eine „Aktionswoche der Menschen mit Behinderung“ und wirbt in diesem Rahmen bei der Öffentlichkeit und den Arbeitgebern für mehr Inklusion im Arbeitsleben.

Dem Thema Inklusion wird die BA bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung ihrer Förderprodukte größere Aufmerksamkeit widmen. Insbesondere durch den Einsatz betriebsnaher Förderangebote soll ein möglichst reibungsloser Übergang in Beschäftigung realisiert werden.

Die BA ist Trägerin der beruflichen Rehabilitation

Der Aufgabenschwerpunkt der BA als Trägerin der beruflichen Rehabilitation liegt in der erstmaligen Eingliederung von behinderten Schulabgängerinnen und Schulabgängern. Zwei Drittel der jährlich rund 68.000 (Frauenanteil: 40 Prozent) in die Betreuung übernommenen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (im Sinne des § 19 SGB III) sind der Ersteingliederung zuzuordnen.

Der finanzielle Einsatz der BA bei Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben befindet sich seit mehreren Jahren auf hohem Niveau. Inklusive der besonderen Förderung schwerbehinderter Menschen wurden dafür insgesamt 2,49 Milliarden Euro investiert. Die Ausgaben der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung betragen 2,36 Milliarden Euro, die Ausgaben in der Grundsicherung für Arbeitsuchende lagen demgegenüber bei 0,13 Milliarden Euro.

Aus Mitteln der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler wurden 2015 jahresdurchschnittlich insgesamt 92.000 Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (Frauenanteil: 39 Prozent) mit berufsfördernden Maßnahmen unterstützt. Darunter befanden sich 14.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Frauenanteil: 39 Prozent) in Maßnahmen zur Eignungsabklärung und Berufsvorbereitung, 38.000 (Frauenanteil: 37 Prozent) in ausbildungsfördernden Maßnahmen mit dem Ziel eines Berufsabschlusses und 9.000 in Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung (Frauenanteil: 43 Prozent). Rund 3.000 Personen (Frauenanteil: 36 Prozent) wurde mittels der Unterstützten Beschäftigung eine Chance auf eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet. Im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen wurden jahresdurchschnittlich 23.000 Personen (Frauenanteil: 42 Prozent) gefördert.

Die BA setzt ihren Fokus bei der beruflichen Integration und Ausbildung von Menschen mit Behinderung soweit möglich auf betriebliche bzw. betriebsnahe Förderung. Förderangebote in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation gem. § 35 SGB IX werden nur realisiert, wenn diese wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Rehabilitationserfolges unbedingt erforderlich sind.

Die Zusammenarbeit der BA mit den Berufsbildungswerken basiert seit 1. August 2015 auf einem neuen Rahmenvertrag. Dieser beinhaltet insbesondere verbindliche Mindeststandards in der Leistungserbringung, Neuerungen zu Grundsätzen der Vergütung, der Qualitätssicherung und erstmalig zu Prüfrechten.

Die Partizipation und Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben soll durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Förderprodukte und Dienstleistungen zur beruflichen Rehabilitation weiter verbessert werden. Die BA hat u.a. die Anregungen des Bundesrechnungshofes aufgegriffen und die Regelungen und Prozesse überprüft. Ein Handbuch Rehabilitation wird in Zukunft die komplexe Weisungslage ablösen und zur Vereinfachung und besseren Transparenz über die wesentlichen Bestimmungen beitragen.

Förderung der Arbeitsmarkt-Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund

Von den gemeldeten Arbeitslosen in beiden Rechtskreisen besitzen über 37 Prozent einen Migrationshintergrund. Sie sind durchschnittlich doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen wie Personen ohne Migrationshintergrund. Zwei Drittel der Migrantinnen und Migranten haben keine abgeschlossene oder keine in Deutschland anerkannte Berufsausbildung.

Die BA arbeitet u.a. im Bereich der interkulturellen Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch bei der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse eng mit dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zusammen. Die Aktivitäten und Kooperationen der BA zielen insgesamt auf eine Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund ab. Mit Formaten wie der Stellen- und Informationsbörse JOBAKTIV, mit Ausbildungsbörsen in Zusammenarbeit mit



Konsulaten und Migrantenorganisationen großer Herkunftsnationen sowie mit Medienkampagnen zur Ansprache schwer erreichbarer Gruppen beschreitet die BA vielfach neue Wege bei der Umsetzung von erkannten Handlungsbedarfen.

Angesichts steigender Asylbewerberzahlen steht die BA vor besonderen Herausforderungen. Hierfür werden die Verfahren, Maßnahmen und Instrumente der Arbeitsmarktintegration angepasst, um den spezifischen Anforderungen von Flüchtlingen gerecht zu werden.

Bis zum Jahresende werden 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Arbeitsagenturen und Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen geschult. Arbeits-, Personal- und Verwaltungsstrukturen werden den notwendigen Erfordernissen angepasst.

• Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Aufgabe des bundesweiten Programms zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten, das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird, ist die Unterstützung der Regelinstitutionen, die für Angebote zur Integration in den Arbeitsmarkt zuständig sind. Die BA profitiert hierbei insbesondere von maßgeschneiderten Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der migrationspezifischen Expertise der regionalen IQ-Landesnetzwerke vor Ort.

↳ Perspektiven für Migrantinnen

Um Müttern mit Migrationshintergrund verstärkt berufliche und existenzsichernde Perspektiven zu bieten, unterstützt die BA in Kooperation mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) das Programm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“, welches durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) an bundesweit 89 Standorten gefördert wird. Durch das Kooperationsprogramm sollen in den kommenden Jahren, auch mit Unterstützung der BCA, die Potenziale der in Deutschland lebenden Migrantinnen durch intensive Aktivierung, Beratung und Förderung besser genutzt und gleichzeitig erfolgreiche Unterstützungsleistungen für weibliche Flüchtlinge erprobt werden.



Wir helfen Flüchtlingen

SCHWERPUNKT



Frühzeitige Aktivierung (Early Intervention)

Das Modellprojekt „Early Intervention“ der BA bildet die Basis für die Entwicklung und bundesweite Umsetzung neuer Arbeitsmarktprodukte und Prozesse in der Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen.

Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf einem möglichst reibungslosen Übergang der Betreuung vom Rechtskreis SGB III auf den Rechtskreis SGB II nach einer Anerkennung als Flüchtling.

Personal – Ausbau und Qualifizierung

Erhöhung der Personalkapazität im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende um 2.800 und im Bereich der Arbeitslosenversicherung um 800 Kräfte

Gezielter Einsatz von Beschäftigten der BA mit Fremdsprachkenntnissen

Qualifizierung für die Beratungsfachkräfte mit dem Ziel einer migrationsspezifischen, sprachsensiblen Beratung

Heranführung an das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem in Deutschland

Neue praxisbezogene Maßnahmen „Perspektiven für Flüchtlinge (PerF)“ und „Perspektiven für junge Flüchtlinge“, u.a. zur beruflichen Kompetenzerfassung

Überprüfung aller Arbeitsmarktprodukte im Hinblick auf Anpassungsbedarfe bezüglich der Integration von Flüchtlingen und Vorschläge für Rechtsänderungen

Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)

Personelle und organisatorische Unterstützung bei IT-Dienstleistungen, der Personalauswahl und der Optimierung der Geschäftsprozesse – im Besonderen durch den Vorstandsvorsitzenden der BA, Herrn Frank-J. Weise als Leiter des BAMF



FLÜCHTLINGE



..... Die Bundesagentur für Arbeit bereitet sich auf die Integration von Flüchtlingen vor

Bereitstellung von Fördermitteln

Im Juli 2015 stellte der Verwaltungsrat 50 Millionen Euro aus der Interventionsreserve der BA für die Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern sowie Geduldeten im Bereich der Arbeitslosenversicherung zur Verfügung.

Dolmetscherdienstleistungen und Hotline der zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

Beschleunigte und unbürokratische dezentrale Vergabe von Dolmetscherdiensten durch die Dienststellen vor Ort

Hotline der ZAV für Beschäftigte der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter, u.a. zu Fragen der Arbeitsmarktzulassung und der Anerkennung von Abschlüssen

Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern

Abstimmung und Koordination der Beiträge aller relevanten Akteure vor Ort und in den Regionen, u.a. durch die Intensivierung der Zusammenarbeit von BA und den Verbänden BDA und BDI sowie Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertretern

Einmalige und befristete Finanzierung von Sprachförderung durch die BA

Der Beschluss des Verwaltungsrats war die Grundlage für die Förderung von im November und Dezember 2015 begonnenen Einstiegskursen zur Vermittlung erster Sprachkenntnisse für über 230.000 Flüchtlinge aus Eritrea, Irak, Iran und Syrien.

Die Gesamtkosten dafür werden voraussichtlich zwischen 320 und 400 Millionen Euro liegen.

Informationsmedien

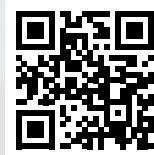
Internetseite für Flüchtlinge auf der BA Homepage unter [LINK, www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) „Arbeit und Ausbildung für Asylsuchende“



Broschüre „Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen“ von BA, BDA und BAMF



Beteiligung der BA an der App „Ankommen“ in fünf Sprachen [LINK, www.ankommenapp.de](http://www.ankommenapp.de)





Wir fördern Weiterbildung gezielt

Berufliche Weiterbildung verbessert Chancen am Arbeitsmarkt

Angesichts steigender Qualifikationsanforderungen sowie sich verstärkender Fachkräftengpässe ist die Weiterbildungsförderung ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument. Ein bedeutender Aspekt der Förderung beruflicher Weiterbildung ist der Erwerb von Berufsabschlüssen.

2015 begannen 177.600 Kundinnen und Kunden (Frauenanteil: 47 Prozent) der Arbeitslosenversicherung eine berufliche Weiterbildung (einschließlich u.a. der Sonderprogramme „WeGebAU“ und „IFlaS“). Im Jahresverlauf wurden durchschnittlich 89.000 Personen gefördert (Frauenanteil: 53 Prozent), rund die Hälfte davon, nämlich 47.000, mit dem Ziel eines Berufsabschlusses (Frauenanteil: 52 Prozent). Aus dem Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende begannen 116.000 Personen (Frauenanteil: 43 Prozent) eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme. Im Jahresdurchschnitt waren dies 55.300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Frauenanteil: 51 Prozent). Für 22.800 Personen (Frauenanteil: 52 Prozent) war ein Berufsabschluss das Ziel der Weiterbildung.



Die Ausgaben für die berufliche Weiterbildung in der Arbeitslosenversicherung (einschließlich u.a. der Sonderprogramme „WeGebAU“ und „IFlaS“ sowie allgemeiner Maßnahmen zur Weiterbildung Rehabilitanden) betragen 2015 rund 2,10 Milliarden Euro. Davon wurden aus dem Eingliederungstitel rund 985,00 Millionen Euro ausgegeben, weitere 1,11 Milliarden Euro wurden in die Gewährung von Arbeitslosengeld bei Weiterbildung investiert. Die Gesamtausgaben in der Grundsicherung für Arbeitsuchende betragen im vergangenen Jahr 580,62 Millionen Euro.

Mit dem Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)“ soll die Weiterbildung von vorrangig älteren sowie geringqualifizierten Beschäftigten insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben intensiviert werden. 2015 erfolgten 24.100 Förderungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung (Frauenanteil:



57 Prozent), davon erhielten Unternehmen in 5.400 Fällen (Frauenanteil: 63 Prozent) einen Zuschuss zu den Lohnkosten in Form eines Arbeitsentgeltzuschusses. Für WeGebAU wurden 2015 aus dem BA-Haushalt 187,92 Millionen Euro aufgewendet.

Mit der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS)“ soll der in einzelnen Branchen und Regionen stattfindende Strukturwandel durch geeignete, abschlussbezogene Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt und damit ein Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet werden. 2015 ermöglichte IFlaS 30.000 geringqualifizierten Arbeitslosen sowie Wiedereinsteigenden aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung (Frauenanteil: 49 Prozent) den Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse bzw. Teilqualifikationen. Aus dem Haushalt der Arbeitslosenversicherung wurden für IFlaS 341,55 Millionen Euro eingesetzt.

Für Arbeitgeberkunden wurde mit der Qualifizierungsberatung 2013 eine ergänzende Dienstleistung zur Vermittlung geschaffen, um die Potenziale der Beschäftigten im Unternehmen zu identifizieren, besser zu nutzen und im Rahmen betrieblicher Weiterbildung zu entwickeln. Die Weiterbildungsberatung ergänzt das Angebotsportfolio um ein spezialisiertes Beratungsinstrument für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Seit April 2015 wird die Weiterbildungsberatung in 15 Agenturen für Arbeit erprobt. Ratsuchende Beschäftigte oder Frauen aus der Stillen Reserve erhalten direkten Zugang zu den Weiterbildungsberaterinnen und Weiterbildungsberatern, Vermittlerinnen und Vermittler können das Angebot bei komplexen Weiterbildungsanliegen über den Weg der Einschaltung nutzen. Die Dienstleistung wird von erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbracht, die vertieftes berufskundliches Wissen mit hoher Beratungskompetenz verbinden. Eine zusätzliche Schulung erweitert ihr Methodenspektrum sowie ihre Arbeitsmarktkennntnisse. Die Weiterbildungsberatung soll das bestehende Angebot in der Region bedarfsgerecht ergänzen, die zielgerichtete Steuerung zu passgenauen Qualifizierungsmaßnahmen verbessern und im Idealfall die Vernetzung der Akteure optimieren. Erste Erfahrungen zeigen, dass das neue Angebot große Akzeptanz findet; insbesondere Beschäftigte, die bereits Zeiten der Arbeitslosigkeit erlebt haben, nutzen die Beratung, um sich über Möglichkeiten einer nachhaltigen Beschäftigung oder berufliche Alternativen zu informieren. Perspektivisch kann die Weiterbildungsberatung auch zu einem unverzichtbaren Baustein für die erfolgreiche Integration der nach Deutschland geflüchteten Menschen werden, die aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse oder fehlender beruflicher Qualifikationen zunächst oft nur eine Beschäftigung unterhalb ihres Potenzials finden.

Bereits 2008 konstatierte der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung installierte „Innovationskreis Weiterbildung“, dass die Beratungslandschaft in Deutschland zersplittert und intransparent sei und Angebote unverbunden nebeneinander stünden. Es gibt bis heute keinen Dienstleister, der ein neutrales, kostenfreies und flächendeckendes persönliches Beratungsangebot zu Fragen der beruflichen Weiterbildung vorhält. Durch die Einführung der Weiterbildungsberatung in den 156 Agenturen für Arbeit könnte diese Lücke geschlossen werden.

Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege

Zur Sicherung des Fachkräftepotenzials und zum Abbau des Fachkräftemangels wurde unter der Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) Ende 2012 die Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege gestartet. Die BA ist eine starke Partnerin in der Gemeinschaftsinitiative. Wiedereingeführt wurde – für einen befristeten Zeitraum – im Zuge der Offensive die dreijährige Umschulungsförderung in der Altenpflege durch die BA bei gleichzeitiger Ausweitung der Möglichkeiten zur Ausbildungsverkürzung bei entsprechenden Vorkenntnissen in einem Pflegeberuf.



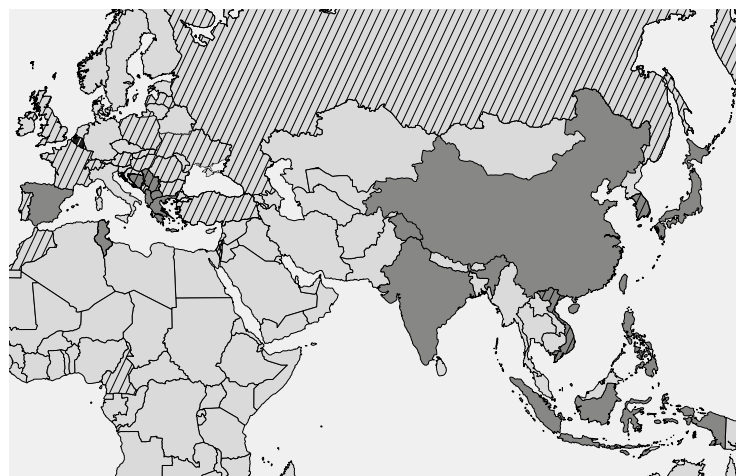
Wir sind international aktiv




Neuaufstellung der internationalen Arbeit der BA

Die zunehmenden Herausforderungen am Arbeitsmarkt durch die Internationalisierung der Arbeitswelt und den demografischen Wandel verlangen nach einem koordinierten Handeln der BA in ihrer internationalen Arbeit. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, hat die BA seit Januar 2015 ihre internationalen Aktivitäten unter dem Dach der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) gebündelt. Damit werden bisher getrennt geführte Bereiche des internationalen Geschäfts der BA zusammengeführt und Handlungsspielräume zur Sicherung des inländischen Fachkräftebedarfs eröffnet. Die regionalen Teams der ZAV sind darüber hinaus nun für je einen Regionaldirektionsbezirk verantwortlich. Diese sind für alle Fragen der Fachkräfterekrutierung und der Auszubildendenvermittlung zuständig, sind Ansprechpartner für die Arbeitgeberservices der einzelnen Agenturen für Arbeit und haben den Blick auf den regionalen Arbeitsmarkt. Damit kann die Rekrutierung von Personal aus dem Ausland eng am Bedarf des jeweils regionalen Arbeitsmarktes erfolgen. Eingebettet ist die Reorganisation der internationalen Arbeit in das Entwicklungsprogramm BA 2020. Die Neuausrichtung hat zum Ziel, die Führung und Steuerung des operativen internationalen Geschäfts als auch die konzeptionelle Ausrichtung aus einer Hand zu gewährleisten und Deutschland in der internationalen Konkurrenz um Fachkräfte besser zu positionieren.

Vor allem die Migration hochqualifizierter Fachkräfte ist in der Regel stark selbstorganisiert. Hier kann ein attraktives und umfassendes Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebot einen Wettbewerbsfaktor für Deutschland darstellen und zu einer fundierten Mobilitätsentscheidung von potenziellen Einwanderinnen und Einwanderern führen. Deshalb wurde in der Reorganisation das bisherige Info-Center der ZAV zum Virtuellen Welcome-Center weiterentwickelt. Dieses bie-

Internationale Verbindungen der BA



-  Kooperationsvereinbarungen (Schweiz, Ungarn: zusätzlich Abordnungen)
-  Vermittlungsabsprachen und Sonderprojekte
-  Nutzung von BA-Qualifizierungsmodulen

Weitere internationale Engagements der BA

- **PES-Network:** Institutionalisierte Verbund der europäischen Arbeitsmarktservices (EU und EFTA)
- **EURES:** Kooperationsnetzwerk von Arbeitsverwaltungen, Arbeitgebern und Gewerkschaften zur Förderung der beruflichen Mobilität in Europa
- **WAPES:** World Association of Public Employment Services – Weltverband der öffentlichen Arbeitsmarktservices mit 95 Mitgliedsstaaten
- **ILO:** Abordnung zur International Labour Organization

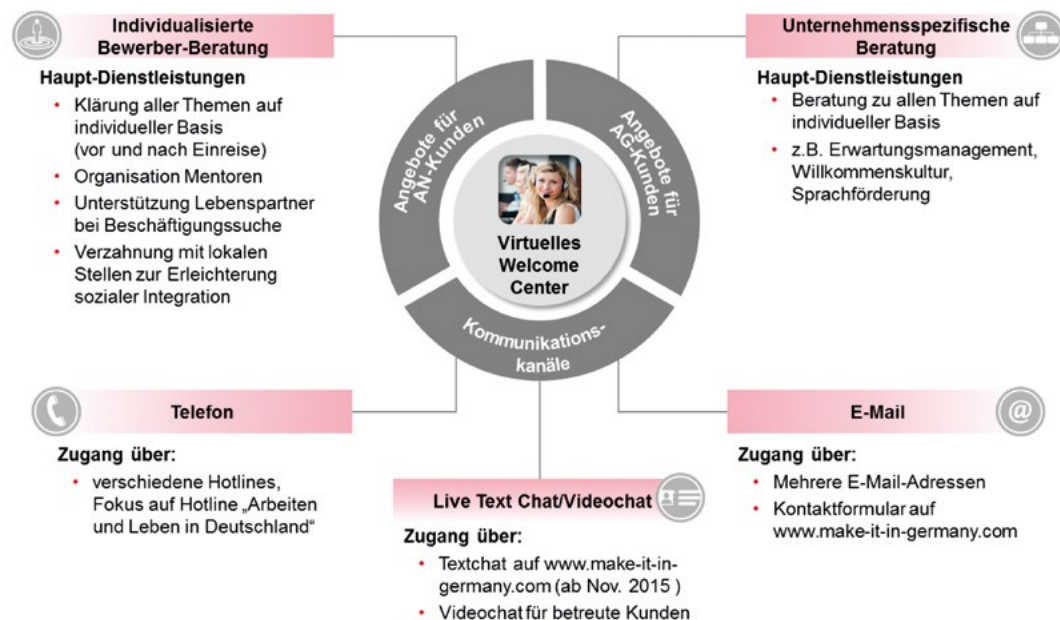
Zentrale Handlungsfelder des Boards für die kommenden Jahre:

- Transparenz schaffen
- faire Mobilität gestalten
- voneinander lernen



tet umfassende Information und Beratung zu allen Fragen der internationalen Arbeitsmarktmobilität sowie zum Dienstleistungsportfolio der BA an. Eingebettet ist das Virtuelle Welcome-Center auf www.make-it-in-germany.de, der gemeinsamen Informationsseite des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der BA. Seit Start der Website 2012 haben sich hier bereits rund 9 Millionen Besucher informiert.

Leistungsspektrum des Virtuellen Welcome-Centers der ZAV



Handlungsfelder in Europa

Eine verstärkte Kooperation zwischen den europäischen öffentlichen Arbeitsmarktservices ist notwendig, um der wachsenden Interdependenz der Arbeitsmärkte in Europa und der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit zu begegnen. Dies wird durch das PES-Netzwerk unterstützt, dem seit Mai 2014 institutionalisierten Zusammenschluss der öffentlichen Arbeitsmarktservices (Public Employment Services). Im Board des PES-Netzwerks, das aus den Leitern dieser Services besteht, wurden unter Leitung des Vorstandsvorsitzenden der BA, Frank-J. Weise, zwei Schwerpunkte vereinbart: Mit dem kontinuierlichen Austausch von Best-Practice-Erfahrungen („Benchlearning“) soll eine kontinuierliche Leistungssteigerung gelingen.

Zweiter Schwerpunkt ist die Reaktion der Arbeitsmarktservices auf aktuelle arbeitsmarktpolitische Herausforderungen in Europa in den folgenden Feldern:

- **Europäische Jugendgarantie:** Ziel der Jugendgarantie ist, alle jungen Menschen unter 25 Jahren innerhalb von vier Monaten in Arbeit oder Bildung zu bringen. Die Arbeitsmarktservices der Mitgliedsstaaten sind die wesentlichen Akteure bei der Umsetzung der Jugendgarantie. Handlungsfelder der BA betreffen vor allem die frühzeitige Berufsorientierung und -beratung sowie Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration.

- **Langzeitarbeitslosigkeit in Europa:** Die Mitgliedsstaaten haben sich im Dezember 2015 auf eine Empfehlung zu Maßnahmen zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit geeinigt. Ziel ist die Erhöhung der Übergangsraten von Langzeitarbeitslosen in Beschäftigung, u.a. durch ihre verbesserte Registrierung, eine individuelle Beratung und den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung. Bei der Umsetzung dieser Maßnahmen wird auf die fachliche Expertise der BA in diesem Themenfeld zurückgegriffen.
- **Faire Mobilität:** Mit dem Konzept der fairen Mobilität steht eine gerechte und soziale Ausgestaltung der Arbeitsmobilität in Europa im Mittelpunkt. Auf europäischer Ebene bringt sich die BA gemeinsam mit ihren Partnern im PES-Netzwerk für eine verstärkte faire Mobilität ein.
- **Flüchtlinge und Asyl:** Im Bereich Flüchtlinge und Asyl werden wesentliche Teile des Handlungsrahmens in Europa bestimmt. Daher bringt die BA ihre Erkenntnisse, Erfahrungen und Anliegen auch auf europäischer Ebene ein. Die BA arbeitet daran, gemeinsam mit ihren Partnern im PES-Netzwerk eine verbesserte Transparenz herzustellen, insbesondere bei Verfahren in den Bereichen Beratung, Leistung, Vermittlung, Qualifizierung, Anerkennung, Sprachförderung und Inanspruchnahme finanzieller Mittel.



Das deutsche EURES-Netzwerk wird durch das in der BA eingerichtete Nationale Koordinierungsbüro (NCO) gesteuert. Die BA ist darüber hinaus als EURES-Mitglied auch für die Bereitstellung der obligatorischen EURES-Dienstleistungen verantwortlich. EURES-Dienstleistungen sind integraler Bestandteil des Dienstleistungsangebots der BA und flächendeckend verfügbar.

An allen Punkten, an denen Kundinnen und Kunden mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BA zusammentreffen, sollen diese das EURES-Dienstleistungsangebot kennen, diese Dienstleistungen anbieten und in der Lage sein, Kundinnen und Kunden den Weg durch die verschiedenen Zuständigkeiten sowie Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zu ebnet. Darüber hinaus wurde die Zusammenarbeit in Grenzregionen unter Einbeziehung der Strukturen in den Nachbarländern weiter ausgebaut.

• Die EURES-Reform stärkt die grenzüberschreitende Vermittlung

Das Netzwerk EURES (European Employment Services), das sich aus europäischen Arbeitsmarktservices und ihren Partnern zusammensetzt, unterstützt die Arbeitnehmermobilität in der EU und bietet der BA einen verlässlichen Rahmen zur Kooperation mit 31 Arbeitsmarktservices in Europa.

EURES leistet einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs: So konnten 2015 im Rahmen des Sonderprogramms „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU) über 2.000 Auszubildende aus anderen EU-Staaten nach Deutschland vermittelt werden.



Wir sind international aktiv

DAS BRINGT UNS WEITER:

I II III IV V VI VII

IV



Integrationsperspektiven eröffnen und Existenzen sichern

///Jedem Kunden Perspektiven bieten

Alle Kundinnen und Kunden sind uns wichtig. Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt denjenigen, die für eine neue berufliche Perspektive auf unsere Unterstützung angewiesen sind. Der Anteil arbeitsloser Kundinnen und Kunden mit mehreren Vermittlungshemmnissen ist in den letzten Jahren gestiegen. Um unser Ziel einer dauerhaften Beschäftigung für diese Menschen zu erreichen, brauchen sie individuelle Förderung und Unterstützung, hier hilft kein „Allgemeinrezept“. Denn unsere Aufgabe ist es, Existenzen zuverlässig zu sichern.



IV

Wir betreuen marktferne Kundinnen und Kunden intensiv

Professionelle und individuelle Beratung als Schlüssel für erfolgreiche Integrationsarbeit – Beratungskonzeption (Beko)

Der Bedarf an arbeitsmarktlicher Beratung wächst. Die weitere Stärkung der Beratungskompetenz ist der Schlüssel für erfolgreiche Integrationsarbeit. Individuelle, professionelle und fachlich fundierte Beratung in Verbindung mit weitergehenden Dienstleistungsangeboten bietet Lösungsansätze für nachhaltige Schritte in den Arbeitsmarkt. Um diesen Aspekten Rechnung zu tragen, wurde die Beratungskonzeption der BA entwickelt. Sie umfasst im Wesentlichen drei Ebenen: die Ausgestaltung von Beratung als Prozess, den Einsatz von Methoden und Techniken sowie die für die Beratung wesentlichen Grundprinzipien.

Die Beratungskonzeption orientiert sich an den Ressourcen der Kundinnen und Kunden, stärkt ihre Eigenverantwortung und bindet sie aktiv und wertschätzend in die Integrationsarbeit ein.

Das Methodenrepertoire der Fachkräfte wird kontinuierlich und bedarfsgerecht erweitert z.B. durch sogenannte Erklärvideos oder auch durch den Besuch eines Qualifizierungsmoduls. Systemische Ansätze kommen insbesondere Kundinnen und Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen zugute. Auch im bevorstehenden Geschäftsjahr ist es eine Herausforderung, das bislang erreichte Qualitätsniveau zu verbreitern und zu intensivieren. Die Bereitstellung nachfrageorientierter Vertiefungsmodule ist dabei ein wichtiger Baustein.

Nachdem die Beratungskonzeption in der Arbeitslosenversicherung bereits 2009 eingeführt wurde, brachte man diese 2012 ebenfalls im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende auf den Weg. Die Einführung erfolgt in Wellen bis Ende 2016. Sie ist anders als in der Arbeitslosenversicherung nicht verpflichtend. Rund 90 Prozent der gemeinsamen Einrichtungen haben dennoch davon Gebrauch gemacht.

In der Grundsicherung wurde ein innovatives System der Lerntransferförderung geschaffen und auch im SGB III erprobt. Daneben wird seit Mitte 2015 in beiden Rechtskreisen Supervision zur Professionalisierung der Beratung angeboten. Die Fachkräfte der BA sollen so bei der Übertragung und Anwendung des Gelernten in den Arbeitsalltag unterstützt werden.

Qualifizierungsmodul „Interkulturelle Kompetenz in der Beratung“

Dieses Modul wurde zur Unterstützung der Integrationsfachkräfte bei der Erweiterung ihrer Beratungskompetenz im interkulturellen Kontext und zur erfolgreichen Begegnung von interkulturellen Herausforderungen in der Beratung entwickelt.

Die Kenntnisse aus diesem Seminar unterstützen Fachkräfte auch bei der Beratung von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern sowie Flüchtlingen.



Interne ganzheitliche Integrationsberatung (Inga) in der Arbeitslosenversicherung

Marktferne Kundinnen und Kunden haben ein ungleich höheres Risiko arbeitslos zu werden als diejenigen, die nur geringfügige oder keine Vermittlungshemmnisse aufweisen. Dem besonderen Betreuungsbedarf dieser Personengruppe wird die BA mit dem Entwicklungsprogramm 2020 gerecht, indem sie eine noch intensivere Betreuung marktferner Kundinnen und Kunden anstrebt.

Eines der zentralen Angebote für diese Kundengruppe im Bereich der Arbeitslosenversicherung ist die Interne ganzheitliche Integrationsberatung (Inga), die seit 2013 allen 156 Agenturen für Arbeit zur Verfügung steht. Dabei geht es darum, die Integrationschancen von Menschen, die es auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer haben, durch eine intensive, ganzheitliche Betreuung deutlich zu erhöhen, durch die Nutzung von Beschäftigungspotenzialen einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten und der Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen. Die Kundinnen und Kunden haben einen direkten Zugang zu ihren Integrationsberaterinnen und Integrationsberatern, die sie nicht nur individuell beraten, sondern ihnen auch anleitende Unterstützung anbieten z.B. in Form assistierter Vermittlung und verschiedener Gruppenaktivitäten wie Bewerbungstrainings oder Gruppenberatungen. Im Dezember 2015 betreuten 1.470 Integrationsberaterinnen und Integrationsberater rund 93.600 Kundinnen und Kunden.

Durch die Qualifizierung der Integrationsberaterinnen und Integrationsberater ist ein einheitlicher fachlicher Standard sichergestellt, der sowohl durch einen Ausbau der Beratungskompetenz als auch durch die Vermittlung spezifischer fachlicher Kenntnisse gekennzeichnet ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten vertiefte Schulungen in den Bereichen Stellensuche und Bewerbung, assistierte Vermittlungsarbeit, Perspektiventwicklung sowie in Motivation und Konfliktbearbeitung. Zudem werden sie zu intensiver Selbstreflexion angeregt. 2015 endeten die ersten Qualifizierungen und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhielten ein Zertifikat.

Um die Teamleiterinnen und Teamleiter der Inga-Teams besser in den komplexen Qualifizierungsprozess ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubinden, wurden diese 2015 ebenfalls geschult.

Wirkungsergebnisse der „Internen ganzheitlichen Integrationsberatung (Inga)“

Die Ergebnisse zeigen, dass die Integrationschancen der so betreuten Kundinnen und Kunden deutlich verbessert und ihre Arbeitslosigkeitsdauer reduziert werden kann. Jede dritte Kundin bzw. jeder dritte Kunde in Inga konnte innerhalb von 12 Monaten integriert werden. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei Abgang von Inga-Kundinnen und Inga-Kunden (Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger) betrug im Dezember 2015 204 Tage.

Auch die Kundinnen und Kunden bewerten die Dienstleistung Inga in Bezug auf die Beratungs- und Vermittlungsdienstleistung sehr positiv. Es zeigt sich hier durchgängig, dass sich die Investition in einen ganzheitlichen Betreuungsansatz aus Kundensicht lohnt und sich darüber hinaus auch in besseren Bewertungsergebnissen niederschlägt.

Nachhaltige Integrationen von Langzeitarbeitslosen

Für die BA ist die Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit ein wichtiger Bestandteil ihrer Geschäftspolitik. Um eine spürbare quantitative, qualitative und nachhaltige Verbesserung im Bereich der Langzeitarbeitslosigkeit zu erreichen, soll die hohe Dynamik am Arbeitsmarkt für die Integration von Langzeitarbeitslosen genutzt und Erfolge nachhaltiger gestaltet werden. Für Personen, die den Kontakt zum Arbeitsmarkt weitgehend verloren haben, soll Beschäftigungsfähigkeit über eine schrittweise Heranführung an den Arbeitsmarkt hergestellt werden. Um diesen gesellschaftlichen Auftrag umzusetzen, ist auch intensive Netzwerkarbeit notwendig.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sieht in den „Netzwerken für Aktivierung, Beratung und Chancen (ABC)“ einen umfassenden Aktivierungsansatz mit dem Ziel, die Arbeit mit Langzeitarbeitslosen weiter zu professionalisieren und Netzwerkpartnerinnen sowie Netzwerkpartner verstärkt einzubinden. In den Netzwerken sollen Leistungsberechtigte





gebündelte Unterstützungsleistungen erhalten, mit denen soziale, psychische und gesundheitliche Hemmnisse ebenso wie fehlende Schul- oder Berufsabschlüsse bzw. Grundbildungsdefizite angegangen werden. Auch der Ausbau von Kinderbetreuungsstrukturen ist wichtig, um z.B. Alleinerziehende in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die BA hat einen konzeptionellen Ansatz zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit entwickelt, mit dem die Jobcenter bei der lokalen Ausgestaltung der Netzwerke ABC unterstützt werden können. Der Ansatz ergänzt das bestehende Integrationskonzept der BA (4-Phasen-Modell): Auf Basis des lokalen Arbeitsmarktes und definierter Schwerpunkte werden dezentral Zielgruppen definiert und Ressourcen ausgerichtet. Neben einer adressatengerechten und zielorientierten Kommunikation enthält die Konzeption Empfehlungen für den besonders wirkungsvollen Einsatz von Eingliederungsleistungen und die Einbindung von Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern vor Ort. Neben einem Praxistest im Jobcenter Frankfurt am Main (seit Juli 2015) wird das Konzept in den Jobcentern Duisburg und Rhein-Neckar-Kreis erstmals erprobt. Nach Vorliegen von ersten Ergebnissen kann über das weitere Vorgehen entschieden werden.

Daneben erhalten Jobcenter mit zwei Bundesprogrammen weitere Möglichkeiten, um arbeitsmarktferne Langzeitleistungsbezieherinnen und Langzeitleistungsbezieher zu unterstützen:

- Der Schwerpunkt des ESF-Bundesprogramms zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit liegt auf der Förderung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Durch gezielte Ansprache und Beratung von Arbeitgebern durch Betriebsakquisiteure sollen Arbeitsplätze für die Zielgruppe gewonnen werden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden durch ein Coaching sowie durch Qualifizierungsmöglichkeiten unterstützt. Arbeitgeber erhalten zum Ausgleich der anfänglich geminderten Leistungsfähigkeit der Beschäftigten degressiv ausgestaltete Lohnkostenzuschüsse. Die Arbeitgeberakquise wird in vielen Jobcentern über Marketingaktivitäten und Einbindung von Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern wie der Industrie- und Handelskammer oder der Handwerkskammer unterstützt.
- Mit dem Bundesprogramm zur „Sozialen Teilhabe am Arbeitsmarkt“ sollen Leistungsberechtigten mit gesundheitlichen Einschränkungen und Personen, die mit Kindern in einer Bedarfsgemeinschaft leben, Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe eröffnet werden. Gefördert werden rund 10.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze (Ausnahme: kein Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) für zusätzliche, wettbewerbsneutrale und im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten. Das BMAS hat 105 Jobcenter für die Teilnahme am Bundesprogramm ausgewählt. Ab Herbst 2015 konnten erste Arbeitsplätze besetzt werden.

Wir gehen neue Wege

Betreuung über die Vermittlung hinaus – die BA geht neue Wege!

Ein nennenswerter Anteil von Personen wird kurze Zeit nach Aufnahme einer Beschäftigung erneut arbeitslos, daher wurde der Nachhaltigkeit von Integrationen im Entwicklungsprogramm BA 2020 eine hohe Bedeutung beigemessen. Mit dem Projekt „INA! – Integration nachhalten“ entwickelte die BA eine neue Handlungsstrategie zur Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen.

Wenn Menschen noch nie oder lange nicht mehr in Beschäftigung waren, brauchen sie jemanden, der sie in dieser Situation unterstützt. Eine neue Arbeit, so sehr sie auch erhofft wurde, bringt Veränderungen mit sich, die manche Kundinnen und Kunden nur schwer allein bewältigen können. Für sie ist es ein gutes Gefühl zu wissen, dass vertraute Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner weiterhin für sie da sind, zuhören und Hilfe anbieten. Bei Problemen gemeinsam Lösungen zu finden und nicht zu früh aufzugeben, dieses Ziel soll durch eine Nachbetreuung erreicht werden.

So werden Kundinnen und Kunden, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, für einen Zeitraum von sechs Monaten weiter betreut. Risiken, die das Arbeitsverhältnis gefährden, sollen dabei frühzeitig erkannt und Lösungen gemeinsam gefunden werden. Insbesondere die „emotionale“ Unterstützung bei Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen ist eine gute Basis für eine erfolgreiche Nachbetreuung.

Von September 2013 bis August 2014 wurde die neue Handlungsstrategie im Rahmen einer erweiterten Pilotierung rechtskreisübergreifend in neun Agenturen für Arbeit und 18 gemeinsamen Einrichtungen erprobt. Hieraus wurden Anhaltspunkte gewonnen, die zeigen, dass die aktive Nachbetreuung einen positiven Einfluss auf den nachhaltigen Integrationserfolg haben kann. Die Kundinnen und Kunden sehen ihre Vermittlungsfachkraft als kompetente Ansprechpartnerin an, die ihnen bei der Lösung ihrer Probleme hilft. Die Pilotstandorte empfehlen mehrheitlich eine Einführung. Die gesetzliche Verankerung der Nachbetreuung wird im Rechtskreis SGB II – auch bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit – mit dem 9. SGB II-Änderungsgesetz angestrebt.

Erkenntnisse des Projektes INA!

- Anhaltspunkte für positiven Einfluss der Nachbetreuung auf nachhaltige Integrationen
- Über 70 Prozent der nachbetreuten Kundinnen und Kunden bewerten INA! positiv
- Gut geeignet für (ältere) Langzeitarbeitslose, Geringqualifizierte und Menschen in atypischer Beschäftigung





„AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“: Im Blickpunkt stehen zukünftige Fachkräfte aus der Gruppe junger Erwachsener

AusBILDUNG wird was ↑ Spätstarter gesucht 2013 startete für beide Rechtskreise die Initiative „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“. Hintergrund war, dass eine hohe Anzahl junger Erwachsener zwischen 25 und 35 Jahren über keinen Berufsabschluss verfügt (1,5 Millionen) und sie deswegen auch überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen sind (329.000). Während der Laufzeit der Initiative, von 2013 bis 2015, sollten rechtskreisübergreifend etwa 100.000 junge Erwachsene motiviert werden, eine abschlussorientierte Qualifizierung zu beginnen. Damit leistet die Initiative einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs.

Die Initiative wird von den Agenturen für Arbeit und von den gemeinsamen Einrichtungen umgesetzt. Das Ziel von rund 100.000 Eintritten wurde bereits im Herbst 2015 nahezu erreicht. Rechtskreisübergreifend haben sich 92.400 Kundinnen und Kunden der Herausforderung gestellt, einen Berufsabschluss zu erwerben. Davon 74.400 im Rahmen einer geförderten abschlussorientierten Qualifizierung und 18.000 im Rahmen einer ungeförder-ten Berufsausbildung.

Aufgrund der erfolgreichen Umsetzung haben der Verwaltungsrat und der Vorstand der BA beschlossen, die Initiative auch über 2015 hinaus fortzuführen. Es gilt weiterhin, das vorhandene Potenzial in dieser Altersgruppe zu identifizieren und für abschlussorientierte Qualifizierung zu gewinnen, ohne andere Altersgruppen von der Förderung auszugrenzen.

Eintritte in abschlussorientierte Qualifizierungen und ungeförder- te Ausbildungen im Hinblick auf das Ziel „100.000 Eintritte“

Berichtsmonat September 2015



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Wir unterstützen durch Geldleistungen

Arbeitslosengeld: Versicherungsleistung bei Arbeitslosigkeit

Personen, die arbeitslos sind, haben unter bestimmten Voraussetzungen, wie z.B. einer erfüllten Anwartschaftszeit, Anspruch auf die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld. Für Arbeitslosengeld und Teilarbeitslosengeld hat die BA 2015 einschließlich Erstattungen an ausländische Versicherungsträger 14,82 Milliarden Euro ausgegeben. Darin sind 2,60 Milliarden Euro Krankenversicherungsbeiträge, 3,23 Milliarden Euro Rentenversicherungsbeiträge und 0,38 Milliarden Euro Pflegeversicherungsbeiträge enthalten. Das bedeutet, dass zu den direkt an die 832.800 Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger ausgezahlten Netto-Beträgen von insgesamt 8,66 Milliarden Euro zusätzlich ca. 71 Prozent für ihre soziale Sicherung aufgewendet wurden. Seit dem 1. Februar 2006 besteht für Pflegepersonen, Beschäftigte außerhalb der EU und selbständig Tätige die Möglichkeit der Antragspflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung. Zeiten der Antragspflichtversicherung sind anwartschaftsbegründend für das Arbeitslosengeld. Insgesamt wurden 21.500 Anträge auf Antragspflichtversicherung gestellt, von denen 1.800 abgelehnt wurden. Die Beitragseinnahmen beliefen sich auf rund 87,03 Millionen Euro.

Kurzarbeitergeld erhält Arbeitsplätze

Durch konjunkturelles Kurzarbeitergeld können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei vorübergehendem Arbeitsausfall weiterbeschäftigt und somit Entlassungen vermieden werden. Arbeitgebern stehen dadurch bei verbesserter Auftragslage ihre eingearbeiteten Arbeitskräfte sofort wieder zur Verfügung. Die Inanspruchnahme von konjunktureller Kurzarbeit ist 2015 gegenüber dem Vorjahr erneut zurückgegangen und bewegt sich im langjährigen Vergleich weiterhin auf einem niedrigen Niveau. Die Ausgaben für konjunkturelle Kurzarbeit umfassten 136,53 Millionen Euro.

Online-Angebote: Arbeitslosengeldantrag und BEA

Seit Dezember 2013 ist ein Online-Formular zur Beantragung von Arbeitslosengeld im Internet verfügbar.

Bei der Online-Nutzung werden Kundinnen und Kunden mit gezielten Fragen durch das Formular geführt und mit entsprechenden Hinweisen unterstützt. Der vollständig ausgefüllte Antrag kann dann elektronisch übermittelt werden. Damit wird u.a. sichergestellt, dass sich Rückfragen bei Kundinnen und Kunden zum Sachverhalt in der Regel erübrigen. Die Zahl der Nutzerinnen und Nutzer des Online-Antrags steigt stetig an (Januar 2015: 6.201, September 2015: 30.640).

Seit Januar 2014 können Arbeitgeber Bescheinigungen für das Arbeitslosengeld elektronisch an die Arbeitsagentur übermitteln (BEA – Bescheinigungen elektronisch annehmen). Dies gilt für die Arbeitsbescheinigung, die EU-Arbeitsbescheinigung und die Nebeneinkommensbescheinigung. Auch die Nutzung dieses Angebots steigt stetig an.

Die Meldungen werden auf Plausibilität und Vollständigkeit geprüft, die Annahme wird quittiert. Die hohe Qualität der Bescheinigungen vermeidet unnötige Rückfragen der BA bei den Arbeitgebern und verkürzt so die Arbeitsprozesse. Darüber hinaus tragen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kein Verlustrisiko für diese Bescheinigungen und profitieren in vielen Fällen von kürzeren Bearbeitungszeiten. 2014 wurden 118.000 Bescheinigungen von Arbeitgebern an die BA übertragen, für das laufende Jahr wird mit einer Zahl von mindestens 160.000 elektronisch übermittelten Bescheinigungen gerechnet.



Das Saison-Kurzarbeitergeld und die ergänzenden Leistungen haben zum Ziel, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bauwirtschaft bei saisonalen Arbeitsausfällen in der Schlechtwetterzeit nicht in die Arbeitslosigkeit zu entlassen, sondern sie im Betrieb zu halten und damit die Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren. In den Monaten Januar bis März 2015 wurde Saison-Kurzarbeitergeld für 313.500 Personen gewährt. Für die beitragsfinanzierte Leistung wurden 2015 insgesamt 250,60 Millionen Euro aufgewendet. Die umlagefinanzierten Ausgaben für Mehraufwands-Wintergeld, Zuschuss-Wintergeld und die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen an Arbeitgeber betragen 321,52 Millionen Euro.

Insolvenzgeld sichert Löhne und Gehälter

Ist ein Arbeitgeber zahlungsunfähig und haben dessen Beschäftigte deshalb keine oder nur teilweise Löhne bzw. Gehälter erhalten, werden unter bestimmten Voraussetzungen für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten die ausstehenden Entgeltansprüche an die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Insolvenzgeld gezahlt. Darüber hinaus entrichtet die BA die Gesamtsozialversicherungsbeiträge an die Krankenkassen als zuständige Einzugsstellen. 2015 wurden insgesamt 653,84 Millionen Euro für Insolvenzgeld ausgegeben. Insgesamt wurden 2015 176.000 Anträge auf Insolvenzgeld gestellt und 150.500 bewilligt.

Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende

Hilfebedürftige Bürgerinnen und Bürger werden bei der Sicherung ihres Lebensunterhalts mit einem breiten Spektrum von laufenden und einmaligen Leistungen unterstützt. Leistungsberechtigte erhalten als laufende Leistungen:

- Arbeitslosengeld II für erwerbsfähige bzw. Sozialgeld für nicht erwerbsfähige Personen und Kinder in einer Bedarfsgemeinschaft (Leistungen für den Regelbedarf, individuelle Mehrbedarfe sowie kommunale Leistungen für Unterkunft und Heizung),
- Beiträge und Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung,
- Leistungen für Auszubildende,
- kommunale Leistungen für Bildung und Teilhabe.

Als einmalige Leistungen sind u.a. möglich:

- kommunale Leistungen für Wohnungserstausstattungen, Erstaussstattungen für Bekleidung bei Schwangerschaft und Geburt,
- Leistungen für die Anschaffung und Reparatur von orthopädischen Schuhen sowie die Miete und Reparatur von therapeutischen Geräten.

ALLEGRO – neue Leistungssoftware erfolgreich eingeführt

Zur Jahresmitte 2015 haben alle gemeinsamen Einrichtungen (gE) erfolgreich die neue Software für die Leistungssachbearbeitung – ALLEGRO – eingeführt. Die gE hatten in den Monaten zuvor knapp 3 Mio. Leistungsfälle erfasst und aus dem in die Jahre gekommenen Vorgängersystem A2LL in das neue System überführt. Damit steht nun für 40.000 Anwenderinnen und Anwender ein technologisch zukunftssicheres IT-Verfahren zur Verfügung, das die gE wirkungsvoll in ihrer Aufgabe unterstützt, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts pünktlich und rechtmäßig zahlbar zu machen. Das neue System hat sich zwischenzeitlich etabliert und wird nun sukzessive gemeinsam mit Praktikerinnen und Praktikern aus gemeinsamen Einrichtungen und Vertreterinnen und Vertretern der kommunalen Träger weiterentwickelt.

Leistungen für Unterkunft machen den Großteil der Ausgaben aus

2015 erhielten jahresdurchschnittlich 4,59 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter

Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende. Für die einmaligen und laufenden Leistungen in der Grundsicherung für Arbeitssuchende wurden 2015 insgesamt rund 26,41 Milliarden Euro ausgezahlt. Die Leistungen für den Regelbedarf haben mit 15,34 Milliarden Euro den größten Anteil hieran, gefolgt von den Leistungen für Unterkunft und Heizung. Für diese beliefen sich die Ausgaben im vergangenen Jahr auf 11,07 Milliarden Euro.

Moderne Strukturen in der Grundsicherung – die elektronische Akte SGB II

Nachdem die elektronische Akte (eAkte) 2012 im Rechtskreis SGB III flächendeckend eingeführt wurde, soll auch im Rechtskreis SGB II die heute verwendete Papierakte durch eine elektronische Aktenführung abgelöst werden (eAkte SGB II). Aus diesem Grund wurde von Mai 2015 bis Oktober 2015 die eAkte SGB II in sechs gemeinsamen Einrichtungen (gE) pilotiert. Deren Auswahl erfolgte im Rahmen eines Interessenbekundungsverfahrens in Abstimmung zwischen den Ländern, den kommunalen Spitzenverbänden und der BA.

Im Rahmen der Evaluation der Pilotierung wurde die Eignung der eAkte SGB II für den Bereich der Grundsicherung für Arbeitssuchende bestätigt. Der Ende des Jahres 2015 vorgelegte Abschlussbericht zur Evaluation war Grundlage für die Entscheidung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Flächeneinführung der eAkte SGB II in allen gE bis Mitte 2018.

Mit der eAkte SGB II soll den gE ein zukunftsfähiges, umfassendes und leistungsfähiges IT-Angebot zur Verfügung gestellt und die eGovernment-Strategie der BA konsequent fortgesetzt werden.

Die Leistungsfähigkeit der einzelnen gE wird maßgeblich dadurch beeinflusst, dass die Prozesse in allen Bereichen rechtlich einwandfrei und effizient ablaufen. Die eAkte SGB II unterstützt als elektronisches Abbild der heutigen Papierakte dieses Ziel gleich in mehrfacher Hinsicht. Sie erhöht die Flexibilität des Arbeitens durch den schnellen, zeitgleichen

Weniger Bürokratie durch Gesetzesvereinfachung

Die BA ist kontinuierlich bestrebt, in der Grundsicherung für Arbeitssuchende durch die Reduzierung der Komplexität rechtlicher Vorschriften und Verfahrensvereinfachungen die

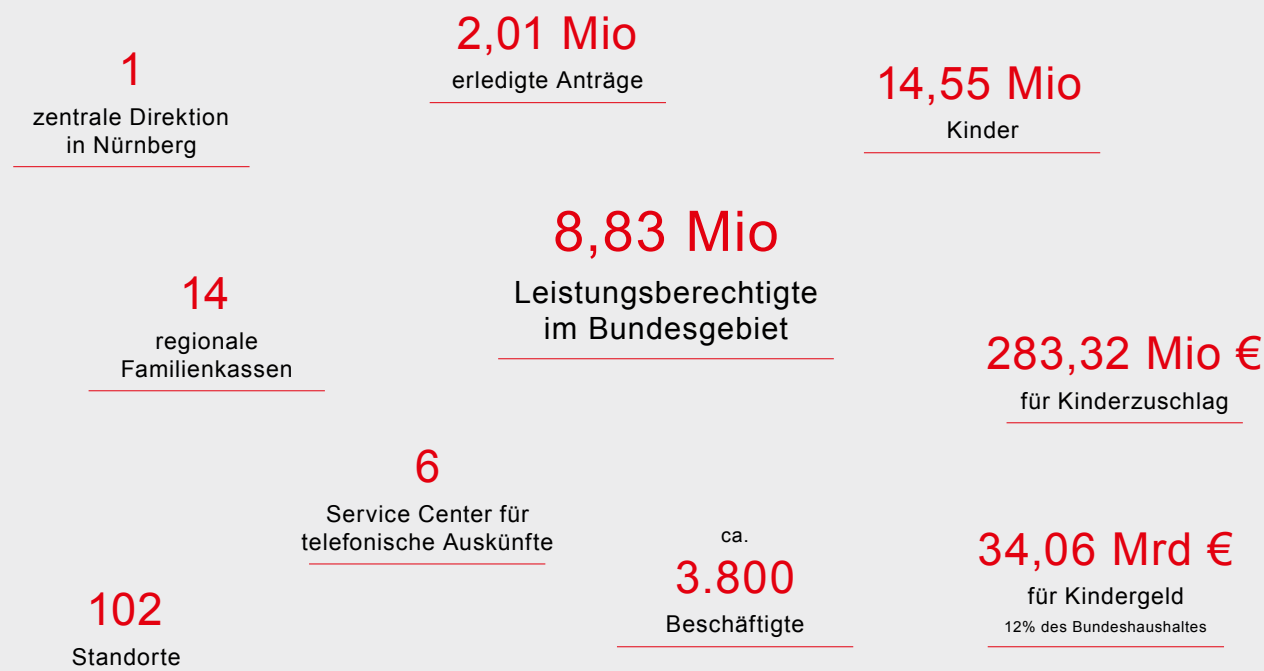
- Qualität zu steigern,
- Verständlichkeit von Bescheiden zu verbessern,
- Kundenzufriedenheit zu erhöhen,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entlasten sowie
- Kosten zu reduzieren.

Viele Vorschläge, die die BA auch mit Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gemeinsamen Einrichtungen in der Vergangenheit beim BMAS eingereicht hat, finden sich heute im aktuellen Gesetzestext wieder. Der Prozess, die Komplexität in der Grundsicherung zu minimieren, dauert aber weiter an. So werden voraussichtlich rund 35 von der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Rechtsvereinfachung im SGB II“ (B-L-AG) der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) konsentierten Rechtsänderungsvorschläge (davon 10 von der BA) in das SGB II eingearbeitet. Die BA wird weitere Vorschläge in das Gesetzgebungsverfahren einbringen.

Ein großer Erfolg ist eine erreichte Rechtsvereinfachung im Bereich der Sozialversicherung der Leistungsberechtigten nach dem SGB II mit zwei wesentlichen Inhalten: Die Durchführung einer Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung ohne den bisher geltenden Vorrang der Familienversicherung sowie die Einführung einer monatlichen Pauschale für die Zahlung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge. Die Vorschläge wurden in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe des BMAS, der BA und von Praktikerinnen und Praktikern aus den gemeinsamen Einrichtungen erarbeitet und haben Eingang in das GKV-Finanzstruktur- und Qualitäts-Weiterentwicklungsgesetz gefunden, das am 1. Januar 2016 in Kraft getreten ist. Dadurch werden Arbeitsvorgänge im Bereich der Sozialversicherung erheblich vereinfacht, was auch zu einer deutlichen Steigerung der Qualität der Dienstleistungen führen wird.



FamKa 2020: Neues mittelfristiges Entwicklungsprogramm der Familienkasse der BA



und ortsunabhängigen Zugriff auf die erforderlichen Informationen und befördert die Schaffung klarer und transparenter Prozesse. Mit dem Entwicklungsprogramm FamKa 2020 und dessen zehn Handlungsfeldern stellte sich die Familienkasse 2015 strategisch neu auf, um den hohen Anforderungen der Kundinnen und Kunden, aber auch den Interessen der Beschäftigten der Organisation gerecht zu werden.

Gesetzliche Änderungen beim Kindergeld zum 1.9.2015

Rückwirkend zum Januar 2015 wurde das Kindergeld um vier Euro angehoben. Die Familienkasse zahlte die neuen Kindergeldbeträge ab September 2015 automatisch an die 8,83 Millionen Kindergeldberechtigten aus. Dies führte aufgrund der in einer Vielzahl von Fällen nicht sofort technisch möglichen Umsetzung zunächst zu einer Zunahme der Nachfragen und auch des Beschwerdeaufkommens. Mit großen Kraftanstrengungen in Bezug auf rund 500.000 händisch umzustellende Einzelfälle konnten die Probleme bis November 2015 bewältigt werden.

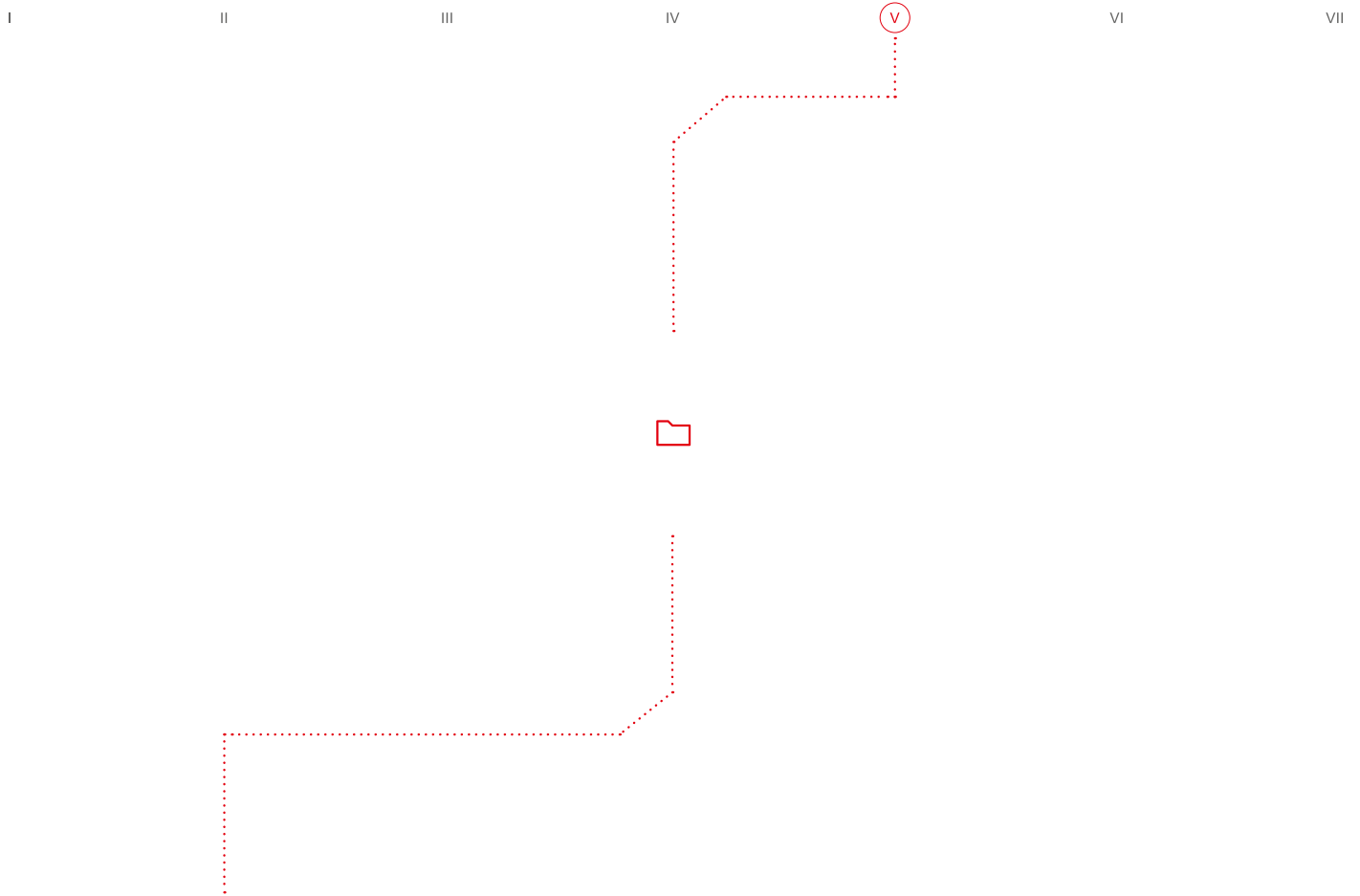
Kindergeld und Kinderzuschlag

Neben dem Kindergeld, das auf Antrag für alle Kinder bis zum 18. Lebensjahr und unter bestimmten Voraussetzungen auch darüber hinaus gewährt wird, bewilligt die Familienkasse zur Ergänzung des Kindergeldes Anträge auf Kinderzuschlag, sofern dieser zur Vermeidung von Hilfebedürftigkeit beiträgt.

Bündelung der Aufgaben der öffentlichen Familienkassen („1-Säulen-Modell“)

In Vorbereitung auf die beabsichtigte Übernahme der Aufgaben von rund 8.400 Familienkassen des öffentlichen Dienstes, hat in der Familienkasse der BA eine Projektgruppe die Arbeit aufgenommen. Ein gut durchdachtes Umstellungsdrehbuch mit allen notwendigen Schritten ist vorbereitet. Sobald die gesetzliche Grundlage geschaffen ist, kann mit der sukzessiven Übernahme begonnen werden.

DAS BRINGT UNS WEITER:



Alle Beschäftigungsmöglichkeiten nutzen

///Arbeitgebern passende Lösungen anbieten

Wir unterstützen Arbeitgeber, die bei der Besetzung offener Stellen unsere Dienstleistungen wünschen. Jede gemeldete Stelle bedeutet eine Chance, die drohende oder bestehende Arbeitslosigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern zu beenden.

Unser Ziel sind zufriedene Arbeitgeber – in Bezug auf unsere Beratung, unsere Vermittlungsvorschläge, auf alle unsere Dienstleistungen.



V



Wir unterstützen Arbeitgeber

Erbringung bedarfsgerechter Dienstleistungsangebote für Arbeitgeber

Der Arbeitsmarkt befindet sich weiterhin im Umbruch: Der steigende Fachkräftebedarf und der gleichzeitige Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials bestimmen die Marktsituation. Für Arbeitgeber wird es immer schwieriger, ihren Personalbedarf zu decken, da gut qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer häufiger zwischen verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten wählen können.

Vor diesem Hintergrund beschreitet die BA neue, innovative Wege und richtet ihr Dienstleistungsportfolio an den sich verändernden Unterstützungsbedarfen der Unternehmen aus.

Eine intensive, persönliche Kundenbetreuung wird denjenigen Firmen angeboten, die z.B. wegen mangelnder Ressourcen oder unzureichendem Know-How eine intensive Unterstützung wünschen, um ihren Personalbedarf decken zu können. Insbesondere kleine und mittelständische Firmen (KMU), die die Unternehmenslandschaft in Deutschland prägen, sind im Wettbewerb um Fachkräfte gegenüber großen Firmen schon heute oft benachteiligt. Andere Unternehmen, wie beispielsweise Groß- oder Zeitarbeitsunternehmen, benötigen in der Regel keine derart intensive Unterstützung. Sie verfügen in den meisten Fällen über umfangreiche Ressourcen und geeignete Strategien für eine erfolgreiche Personalarbeit. Sie werden deshalb überwiegend mit benutzerfreundlichen Online-Angeboten unterstützt, die ihnen eine effiziente und ressourcenschonende Zusammenarbeit mit der BA rund um die Uhr ermöglichen.



Vorrangige Dienstleistung des Arbeitgeber-Service der BA ist die schnelle Vermittlung passender Bewerberinnen und Bewerber auf gemeldete Arbeits- und Ausbildungsstellen. Der demografisch bedingte Bewerberrückgang führt allerdings dazu, dass Personalbedarfe immer öfter nicht durch Vermittlung gedeckt werden können. Vor diesem Hintergrund kommt es darauf an, alle vorhandenen Beschäftigungspotenziale umfassend für die Deckung des Personalbedarfs der Unternehmen zu nutzen. Auch die Potenziale und Talente marktferner Kundinnen und Kunden werden systematisch erschlossen und noch stärker in die Vermittlungsprozesse einbezogen.

Diesem Anliegen dient auch das 2015 gestartete ESF-Programm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter im Rechtskreis SGB II, bei dem Beschäftigungsmöglichkeiten identifiziert und potenzielle Arbeitgeber durch Betriebsakquisiteure in den Jobcentern gewonnen, beraten und unterstützt werden.



Insgesamt steigt aufgrund der Veränderungen des Arbeitsmarktes der Bedarf der Arbeitgeber an Beratung, vor allem zu alternativen Rekrutierungsstrategien, zur Erschließung und Weiterentwicklung der Mitarbeiterpotenziale und zu Maßnahmen der nachhaltigen Mitarbeiterbindung.

↳ Beratung zu familienorientierter Personalpolitik

Unternehmen werden u.a. die Chancen von Teilzeitberufsausbildung oder der lohnenswerten Umwandlung von Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgezeigt. Die Vorteile liegen auf der Hand: Arbeitgeber erhalten engagierte Nachwuchs- und Fachkräfte, die durch ihre familiäre Verantwortung über ein hohes Maß an Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Zeitmanagement, Organisationsgeschick und Lebenserfahrung verfügen.

↳ Projekt „Abschlussorientierte Qualifizierung in Zeitarbeitsunternehmen“

Die umfassende Erschließung von Beschäftigungspotenzialen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs ist ein zentrales Handlungsfeld der BA. Das Potenzial der Geringqualifizierten im Kontext Zeitarbeit stärker zu nutzen, ist Ziel des Projektes „Abschlussorientierte Qualifizierung in Zeitarbeitsunternehmen“.

Das Projekt wird gemeinsam von der BA und ausgewählten Zeitarbeitsunternehmen durchgeführt. Unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Zeitarbeit werden Möglichkeiten erarbeitet und erprobt, wie geringqualifizierte Arbeitslose und geringqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Zeitarbeitsunternehmen zu einem anerkannten Berufsabschluss geführt werden können. Die Ausbildung erfolgt im Rahmen zertifizierter, modularer Teilqualifizierungen in drei Berufsfeldern, die entsprechend des Fachkräftebedarfs vor Ort ausgewählt wurden. Das Projekt wird an fünf Standorten durchgeführt.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass der Erfolg des Projektes maßgeblich von der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, von deren individueller Unterstützung im Projektverlauf sowie der engen Zusammenarbeit aller Beteiligten abhängig ist. Die größte Herausforderung ist es, Motivation und Durchhaltevermögen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu fördern, um Abbrüche zu vermeiden.



Wir intensivieren unsere Beratung

Professionalisierung der Arbeitsmarktberatung für Unternehmen

Die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ist ein Schlüsselfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Der demografische Wandel, die Globalisierung, der rasante technologische Fortschritt und andere Entwicklungstrends fordern die Unternehmen zunehmend heraus. Parallel zum prognostizierten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials wird sich ihr Fachkräftebedarf mittelfristig weiter verstärken. Für Unternehmen wird es deshalb immer schwieriger, ihren Personalbedarf durch externe Rekrutierung zu decken.

Arbeitsmarktberatung leistet in dieser Situation einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung durch Sensibilisierung der Unternehmen für Strategien zur nachhaltigen Sicherung des Personalbedarfs. Gemeinsam mit den Unternehmen werden – unter Beibehaltung der alleinigen Personalverantwortung der Arbeitgeber – betriebliche Handlungsfelder identifiziert. Dabei geht es in erster Linie um

- alternative Rekrutierungs- und Besetzungsstrategien, z.B. die Rekrutierung von Fachkräften im Ausland oder die Berufsausbildung junger Erwachsener,
- strategische Personalentwicklung, d.h. die systematische Identifizierung, Nutzung und Weiterentwicklung der Potenziale Beschäftigter und
- Maßnahmen, die zur Mitarbeitergewinnung und zur langfristigen Mitarbeiterbindung beitragen können. Dazu gehören zum Beispiel eine familienorientierte Personalpolitik, die betriebliche Gesundheitsförderung oder die altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung.

Qualifizierungsberatung

Eine mögliche Strategie zur nachhaltigen Sicherung des Personalbedarfs besteht darin, die Potenziale der Beschäftigten im Unternehmen zu identifizieren, besser zu nutzen und im Rahmen betrieblicher Weiterbildung systematisch zu entwickeln.

Weiterbildungsaktivitäten in Betrieben sind gerade in KMU noch zu selten und konzentrieren sich über alle Unternehmensgrößen hinweg nach wie vor eher auf bereits gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. auf Führungskräfte. Ein erfolgversprechender Ansatz zur weiteren Steigerung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten generell und zur stärkeren Berücksichtigung der dabei oft vernachlässigten Mitarbeitergruppen (z.B. Angelernte, Beschäftigte mit Migrationshintergrund oder Ältere) sind Beratungsangebote, die die Unternehmen für die Notwendigkeit betrieblicher Personalentwicklung sensibilisieren und sie bei deren Umsetzung professionell und bedarfsgerecht unterstützen.

„Qualifizierungsberatung“, die durch den regionalen Arbeitgeber-Service umgesetzt wird, verfolgt genau dieses Ziel. Im Rahmen dieses Angebotes will die BA ein systematisches und vorausschauendes Weiterbildungsmanagement anregen und weniger berücksichtigte Mitarbeitergruppen in den Fokus rücken. Mit der Qualifizierungsberatung leistet sie einen Beitrag zur Aufwärtsmobilität Beschäftigter, zu nachhaltiger Beschäftigung, zur Prävention von Arbeitslosigkeit, zur Senkung der Hilfebedürftigkeit Beschäftigter sowie zur Erschließung von Einstiegsmöglichkeiten für Arbeitslose.



Der Arbeitgeber-Service übernimmt im gesamten Beratungsprozess eine Lotsenfunktion. Den Arbeitgebern werden Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt. Sie selbst treffen die Entscheidung über die Umsetzung von Maßnahmen und Lösungsansätzen und über die Nutzung bestimmter Instrumente. Insofern gestaltet sich die Beratung als „Hilfe zur Selbsthilfe“.

Interne und externe Schnittstellen- und Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner

Nicht alle individuellen Beratungs- und Unterstützungsbedarfe, die im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung identifiziert werden, können durch den Arbeitgeber-Service der BA gedeckt werden. Mitunter überschreiten die Bedarfe die fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitgeber-Service oder aber deren gesetzlichen Auftrag. Mit dem Ziel einer möglichst ganzheitlichen Beratung werden deshalb themenbezogen interne Schnittstellenpartnerinnen und Schnittstellenpartner oder externe Beratungsanbieter aus den regionalen Netzwerken eingeschaltet.

Interne Schnittstellenpartnerinnen und Schnittstellenpartner

Zu den internen Schnittstellenpartnerinnen und Schnittstellenpartnern gehören vor allem die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Sie beraten Arbeitgeber in Fragen einer familienorientierten Personalpolitik und unterstützen bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. In Zeiten von Fachkräftengpässen profitieren Arbeitgeber davon im doppelten Sinn: Das Unternehmen wird einerseits in Hinblick auf die Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch in Hinblick auf eine nachhaltige Mitarbeiterbindung attraktiver.

Ein weiterer wichtiger Partner ist der Technische Beratungsdienst. Er unterstützt die Beratung der Unternehmen, wenn es um die optimale Gestaltung von Arbeitsplätzen geht, z.B. bei krankheits- oder behinderungsbedingten Einschränkungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Beratung trägt nicht nur dazu bei, die Einstellung von Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, sondern auch die Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft langfristig zu erhalten.

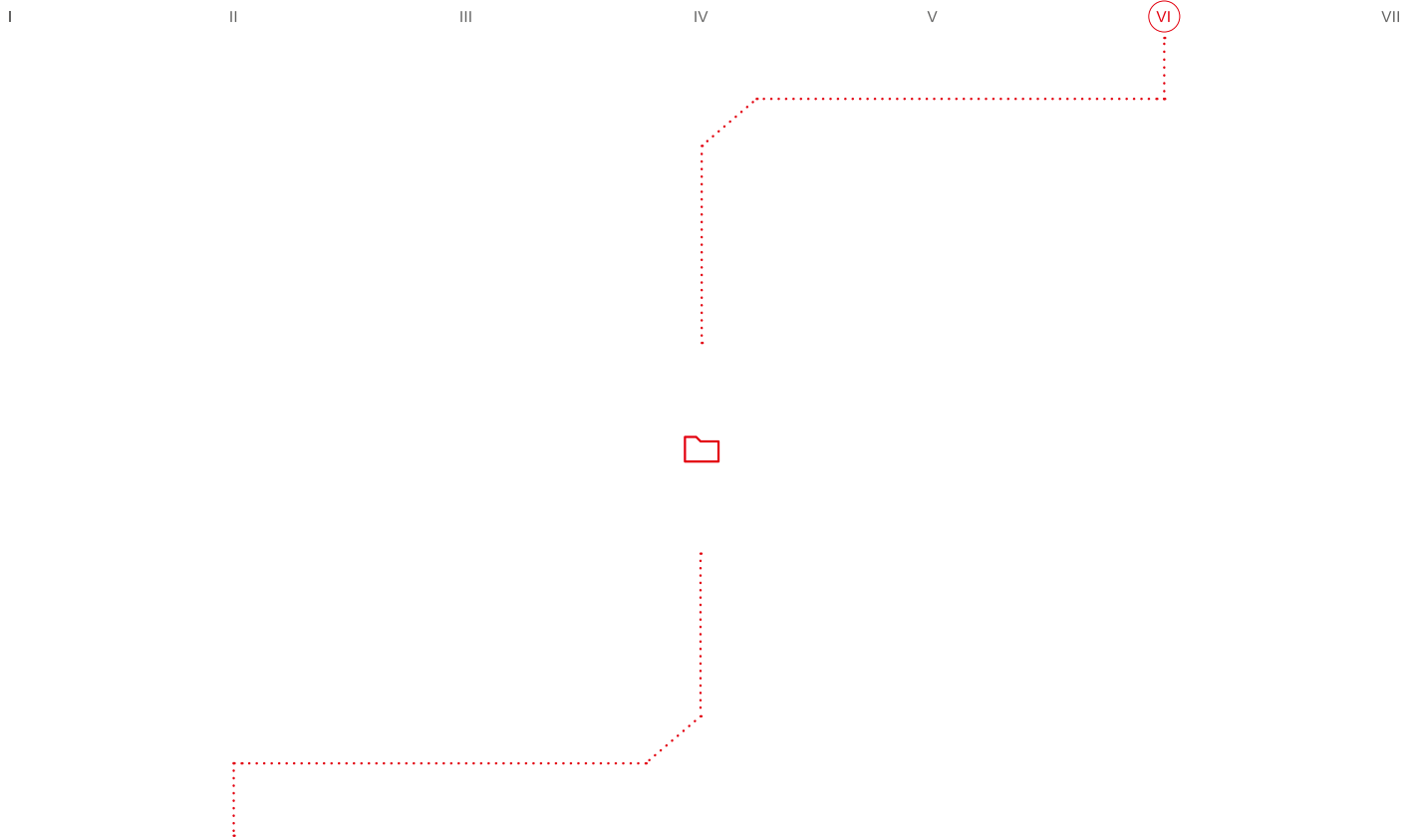
Auch der Internationale Personalservice der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) kooperiert eng mit dem Arbeitgeber-Service, wenn es um die Beratung der Unternehmen zur Personalgewinnung im Ausland geht. Er wird in die Arbeitgeberberatung und -betreuung eingebunden, wenn Personalbedarfe mit inländischen Bewerbern nicht gedeckt werden können.

Externe Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner

Dazu zählen vor allem Kammern, Sozialversicherungsträger, Arbeitgeberverbände und die Wirtschaftsförderung, aber auch regionale Initiativen und gemeinnützige Vereine, die über spezielle Beratungskompetenzen verfügen.

Eine wichtige Partnerin ist die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“. Sie führt als übergreifendes Netzwerk Unternehmen, Institutionen, Netzwerke und Verbände zum Thema „Zukunft der Arbeit“ zusammen. Unter dem Motto: „Zukunft sichern, Arbeit gestalten“ trägt die Initiative dazu bei, die Themen Personalführung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit sowie Wissen und Kompetenz gesellschaftlich zu verankern.

DAS BRINGT UNS WEITER:



Eine attraktive Arbeitgeberin und effiziente Dienstleisterin sein

/// Als Arbeitgeberin richtungsweisend sein

Die BA hat es sich zum Ziel gesetzt, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein, die engagierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern interessante und vielfältige Tätigkeiten bietet. Das Arbeitsumfeld soll dabei wertschätzend, modern, gesundheitsbewusst und verlässlich sein. Für die Kundinnen und Kunden möchte die BA eine effiziente Dienstleisterin sein, die individuelle Lösungsansätze für unterschiedliche Sachverhalte anbietet – dabei stets freundlich, kompetent und gemeinwohlorientiert.



VI

Wir sorgen für attraktive Arbeitsbedingungen

Projekt „Wissen sichern und fördern“

In den nächsten Jahren werden BA-Beschäftigte vermehrt altersbedingt ausscheiden. Wissenstransfer im Sinne einer Weitergabe von Erfahrungswissen und der Sicherung von Know-How ist daher wichtig für die Zukunftsfähigkeit der BA.

Ein Jahr lang wurde an zehn Standorten der Operativen Services intensiv am Thema Wissenstransfer gearbeitet. Neben klassischen Übergangsmoellen mit Transforgesprächen wurden auch alternative Vorgehensweisen, z.B. für Wissenstransfer in den Teams und für kontinuierlichen Wissensaustausch im Rahmen von Lernpartnerschaften, erprobt. Dabei zeigte sich, dass durch Thematisierung von Erfahrungen, bewusste Reflexion von Wissen und die Weitergabe an die Nachfolgende oder den Nachfolgenden die Einarbeitung deutlich erleichtert wird. Fehler und Doppelarbeiten können vermieden und die Leistungsfähigkeit gesichert bzw. erhöht werden. Auf Basis der Erkenntnisse des Pilotprojekts wird derzeit eine einheitlich strukturierte Vorgehensweise zum Wissenstransfer in der BA erarbeitet.

Diversity- und Gender-Check unterstützt Führungskräfte

Die Personalpolitik der BA hat als Reaktion auf die Herausforderungen des demografischen Wandels und zur Fachkräftesicherung u.a. die stärkere Nutzung des Potenzials von Frauen und die verlängerte Lebensarbeitszeit von Beschäftigten in den Blick genommen. Der 2015 als Arbeitshilfe bereitgestellte sogenannte Diversity- und Gender Check unterstützt Führungskräfte sowie Projektverantwortliche dabei, systematisch Diversity- und Gender-Aspekte (u.a. Frau/Mann, Familiensystem, Ältere, schwerbehinderte Menschen, Beschäftigte mit Migrationshintergrund) in der inhaltlichen Ausgestaltung von Entscheidungen, Planungen, Maßnahmen und Konzepten zu berücksichtigen.

Wichtige Kennzahlen aus dem Personalbereich Anteile in Prozent, Werte gerundet

10% Schwerbehindertenquote	70% Frauenanteil
47% Frauenanteil in leitenden Positionen	28% Teilzeitquote
41% Beschäftigte 50plus	16% Beschäftigte mit Migrationshintergrund ¹

¹ Die Daten basieren auf freiwilligen Angaben im Rahmen einer internen Mitarbeiterbefragung aus 2013

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mit Blick auf Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung sowie die sich verändernden Wertvorstellungen insbesondere jüngerer Menschen, fokussiert die BA ihre lebensphasenorientierte Personalpolitik hin zur „Partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Flexible Arbeitsformen und Arbeitszeiten sowie die Unterstützung bei Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige werden – im Abgleich mit den dienstlichen Belangen – auf die Bedürfnisse der partnerschaftlich ausgerichteten Familie abgestimmt. Dazu wurden Ende 2015 in ausgewählten Familienkassen Zukunfts-Workshops für Beschäftigte und Führungskräfte mit Betreuungspflichten (Kinder und/oder Pflege) durchgeführt. Hierüber werden schon in der Konzeptphase „Betroffene zu Beteiligten gemacht“.



Mitarbeiterkapazität der BA in Vollzeitäquivalenten

	Insgesamt		Arbeitslosenversicherung sowie Dienstleistung Grundsicherung ¹		Grundsicherung für Arbeitsuchende ²		Familienkasse	
	Vorjahr	Ist	Vorjahr	Ist	Vorjahr	Ist	Vorjahr	Ist
Insgesamt	95.600	96.300	53.900	54.100	38.200	38.400	3.500	3.800
davon dauerhaft beschäftigt	84.400	84.600	47.600	47.700	33.900	33.800	2.900	3.100
davon befristet beschäftigt	11.200	11.700	6.300	6.400	4.300	4.600	600	700
nachrichtlich ³								
Studierende	1000	1.200						
Auszubildende	1000	1.100						

¹ Agenturen für Arbeit, Regionaldirektionen, besondere Dienststellen und Zentrale inklusive Interner Service und Dienstleistungen für die Grundsicherung für Arbeitsuchende, ohne überörtlich wahrzunehmende Verwaltungsaufgaben.

² gemeinsame Einrichtungen sowie übergreifende Aufgabenwahrnehmung für die Grundsicherung für Arbeitsuchende.

³ Nachwuchskräfte werden nur bei der Gesamtzahl nachrichtlich ausgewiesen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Mit „Kontinuierlicher Verbesserung“ überprüfen Beschäftigte ihre Arbeitsabläufe



Fach- und Führungskräfte aus Agenturen, Internen Services, Regionaldirektionen und der Zentrale arbeiteten im Rahmen der „Kontinuierlichen Verbesserung“ hierarchieübergreifend an umfangreichen und bundesweit relevanten Geschäftsprozessen zusammen. Beispielsweise wurde der Bestell- und Einkaufsprozess von Maßnahmen analysiert und verbessert. Im Ergebnis herrschte nicht nur erstmals eine vollständige Transparenz darüber, wie in diesem relevanten Prozess tatsächlich gearbeitet wird, er wurde zudem so verändert, dass sich für alle Prozessbeteiligten spürbare Entlastungseffekte ergaben. Zukünftig sollen sowohl die kleineren, lokalen wie auch die größeren, bundesweiten Geschäftsprozesse mit der „Kontinuierlichen Verbesserung“ weiterentwickelt werden.



Wir erbringen unsere Dienstleistungen effizient

Ziele – Die Investitionen in Qualifizierung wurden weiter verstärkt, um die beruflichen Perspektiven der Kundinnen und Kunden zu verbessern

Der Arbeitsmarkt bot auch 2015 günstige Bedingungen für die Integrationsarbeit in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern, allerdings stiegen die Anforderungen an die Kundinnen und Kunden und damit auch der Qualifizierungsbedarf.

Das Zielsystem der Arbeitslosenversicherung legte einen verstärkten Fokus auf diejenigen Kundinnen und Kunden, die in besonderem Maße auf die Unterstützungsleistungen der BA angewiesen sind: Jugendliche mit und ohne Hauptschulabschluss, Arbeitslose, die schon längere Zeit arbeitslos sind sowie kleine und mittlere Unternehmen. Die integrationsorientierten Ziele konnten 2015 insgesamt erreicht werden. Es gelang, in knapp jedem dritten Fall eine drohende Arbeitslosigkeit noch vor deren Eintritt zu vermeiden. In knapp der Hälfte der Fälle konnte die Arbeitslosigkeit, sofern sie schon eingetreten war, in Form einer Beschäftigungsaufnahme wieder beendet werden. Die Ergebnisse auf dem Ausbildungsmarkt konnten gegenüber dem Vorjahr leicht gesteigert werden.

Im Zielsystem der Grundsicherung sind die Aufnahme und Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit, die Erhaltung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit und die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts als zentrale Anliegen verankert. 2015 haben in den gemeinsamen Einrichtungen durchschnittlich 3,27 Millionen erwerbsfähige Personen Leistungen der Grundsicherung bezogen. Die Zahl der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger ist gegenüber dem Vorjahr nahezu konstant geblieben, die Ausgaben zur Sicherung des Lebensunterhalts sind aber auch infolge der Regelsatzanpassung gestiegen. Seit der zweiten Jahreshälfte wurde ein verstärkter Zugang von Flüchtlingen registriert, der sich jedoch noch nicht auf die Zielerreichung auswirkte. Etwas mehr als ein Viertel der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hat 2015 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen. Das ist eine etwas günstigere Bilanz als im Vorjahr. Die Chancen für eine dauerhafte Überwindung der Hilfebedürftigkeit bleiben aber für viele Kundinnen und Kunden aufgrund fehlender formaler Qualifikation eingeschränkt. Der Bestand der Langzeitleistungsbezieherinnen und Langzeitleistungsbezieher ist auch 2015 weiter leicht zurückgegangen.

Zielerreichung – Geringere Ausgaben und höhere Beitragseinnahmen in Folge des hohen Beschäftigungsstands entlasten den Haushalt

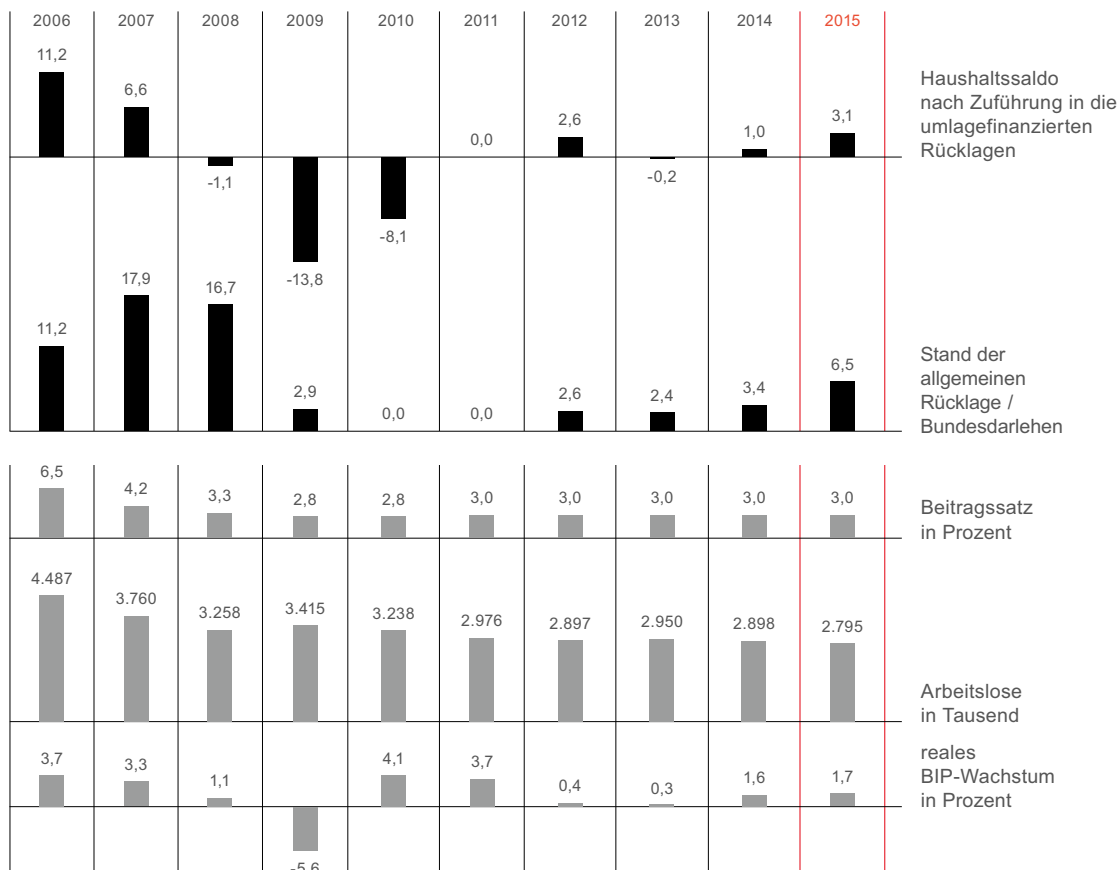
Die positive Entwicklung des Arbeitsmarktes u.a. durch die weiter angestiegene Beschäftigung sorgte für ein besseres Haushaltsergebnis als geplant. Die BA hat das Geschäftsjahr 2015 mit Einnahmen von 35,16 Milliarden Euro und Ausgaben von 31,44 Milliarden Euro abgeschlossen. Daraus ergab sich ein positiver Finanzierungssaldo von 3,72 Milliarden Euro, der deutlich über dem zum Zeitpunkt der Haushaltsaufstellung erwarteten Plus von 0,35 Milliarden Euro lag.

Der gesamte Rücklagenbestand der BA erhöhte sich mit diesem Ergebnis auf 7,99 Milliarden Euro. Davon entfielen 1,50 Milliarden Euro auf die umlagefinanzierten Rücklagen für das Insolvenzgeld und die Förderung der Winterbeschäftigung sowie 6,49 Milliarden Euro auf die allgemeine Rücklage und die Eingliederungsrücklage der BA. Dieser erreichte Rücklagenbestand stellt jedoch noch kein ausreichendes Finanzpolster für die Abschwungphase eines Konjunkturzyklus dar.



Finanzentwicklung in der Arbeitslosenversicherung

Beträge in Milliarden Euro



Rundungsdifferenzen möglich, Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Zum positiven Haushaltsergebnis des Geschäftsjahres 2015 trugen die Beitragseinnahmen bei, die sich aufgrund des hohen Beschäftigungsstands auf 29,94 Milliarden Euro summieren. Damit wurde das Vorjahresergebnis um 1,23 Milliarden Euro übertroffen. Die für 2015 erwarteten Beitragseinnahmen wurden um 0,15 Milliarden Euro überschritten.

Auch die Ausgabenseite verbesserte den Überschuss. In nahezu allen Bereichen lagen die Ausgaben unter der Kalkulation. Mit 31,44 Milliarden Euro für aktive Arbeitsförderung, Entgeltersatzleistungen und für Verwaltungsaufwendungen mussten 0,71 Milliarden Euro weniger als im Vorjahr aufgewendet werden. Die Planung wurde um 3,23 Milliarden Euro unterschritten. So mussten für die aktive Arbeitsförderung 1,69 Milliarden Euro und für Entgeltersatzleistungen 1,29 Milliarden Euro weniger eingesetzt werden als bei der Aufstellung des Haushalts angenommen.

Für Personal und Verwaltung sowie für Einzugskostenvergütung sah der Haushaltsplan 2015 8,18 Milliarden Euro vor. Der Mittelabfluss lag mit 7,93 Milliarden Euro um 0,25 Milliarden Euro unter der Erwartung.

„BA 2020 bringt weiter“ – Fortschreibung des Entwicklungsprogramms der BA

Mit Blick auf das Entwicklungs- und Handlungsprogramm stellte das Geschäftsjahr 2015 außergewöhnlich hohe Anforderungen an die BA. Einerseits galt es, aus dem im Programm BA 2020 beschriebenen Megatrend „Industrie 4.0“ bzw. „Arbeitswelt 4.0“ entsprechende Schlussfolgerungen zu ziehen und die richtigen Weichenstellungen vorzunehmen. Andererseits überlagerte in der zweiten Jahreshälfte der rapide anschwellende Flüchtlingszuzug nach Deutschland die mittelfristigen Überlegungen zur Unternehmensentwicklung und erforderte zunehmend kurzfristiges Krisenmanagement.

Im Rahmen einer ressortübergreifenden „Zukunftswerkstatt Arbeitswelt 4.0“ wurden im Jahresverlauf Ansätze entwickelt, wie die BA dem durch die Digitalisierung ausgelösten Strukturwandel am Arbeitsmarkt begegnen wird. So sollen u.a. digitale Techniken für eine weitere Verbesserung der BA-Dienstleistungen genutzt werden. Neben dem Ausbau der digitalen Zugangskanäle zum Dienstleistungsangebot der BA bedeutet dies zunehmend auch die Nutzung von Digitaltechnik im Bereich der Beratung (z.B. Video-Chats), der Qualifizierung (z.B. E-Learning) sowie der Arbeitsvermittlung (z.B. Big-Data-Analysen). Strukturen und Abläufe in der BA müssen insgesamt agiler und anpassungsfähiger werden, Personalrekrutierung, Personalentwicklung und Führungskultur in der BA entsprechend weiterentwickelt werden.

Die BA hat entlang ihrer digitalen Agenda bereits Projekte definiert, die dem veränderten Informationsbedürfnis der Kundinnen und Kunden einerseits und dem Selbstanspruch der BA an effektive bzw. effiziente Prozessabläufe andererseits Rechnung tragen. Exemplarisch können hier die Weiterentwicklung des Online-Beratungsangebots zu einem „Berufsentwicklungsnavigator (BEN)“ und die Einführung eines „Antragsportals für Leistungen Online (APOLLO)“ für die Kundenanliegen im Kernaufgabenbereich als neue Investitionen genannt werden.

Eine Reihe von Maßnahmen und Initiativen hat die BA 2015 bereits angestoßen, um die Organisation und ihre Dienstleistungen auf die herausziehende Arbeitswelt 4.0 einzustellen. Beispielhaft seien an dieser Stelle genannt: die IT-Strategie 2020 (u.a. Ausweitung der digitalen Dienstleistungen), das Projekt „BA vor Ort“ zur Stärkung kleiner Agentur-Geschäftsstellen für persönliche Beratung vor Ort, das Projekt „Mach es einfach“ zur Vereinfachung von Vermittlungsprozessen sowie der Einstieg in Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) bzw. Beschäftigte in KMU.

Erfolgreich im Auftrag der Jobcenter – Die Interne Beratung SGB II

Die Interne Beratung SGB II wird als Cost-Center unternehmerisch geführt und beschreitet damit den innovativen Weg einer konsequent an der Nachfrage ausgerichteten Dienstleistung. Der Einkauf der Beratungsdienstleistung durch die Geschäftsführungen der gemeinsamen Einrichtungen aus ihren dezentralen Verwaltungskostenbudgets erfordert eine intensive Kosten-Nutzen-Abwägung und fördert die nachhaltige Umsetzung der erarbeiteten Lösungen.

Das Cost-Center-Modell der Internen Beratung SGB II hat als „Vorreiter“ für unternehmerisches Denken und Handeln Signalwirkung für andere Bereiche im öffentlichen Sektor. In der komplexen Verwaltungs- und Leitungsstruktur der Grundsicherung bietet die Interne Beratung SGB II den mit relativ großem Handlungsspielraum ausgestatteten gemeinsamen Einrichtungen durch eine „Beratung auf Augenhöhe“ einen wertschöpfenden Beitrag zur geschäftspolitischen Zielerreichung an. Die Beratungsteams entwickeln unter Einbeziehung



von Fach- und Führungskräften des beratenen Jobcenters maßgeschneiderte, lokale Lösungen. Neben Organisations- und Prozessberatungsthemen unterstützen die Beraterinnen und Berater auch in Fragen der strategischen Ausrichtung der gemeinsamen Einrichtung sowie zu übergreifenden Beratungsthemen, die im Verantwortungsbereich einer Führungskraft in der gemeinsamen Einrichtung liegen, wie z.B. zur lokalen Arbeitsmarktstrategie oder zum wirksamen und wirtschaftlichen Mitteleinsatz. Die Interne Beratung SGB II hat 2015 einen Umsatz von 4,31 Millionen Euro erzielt. Das entspricht einer Refinanzierung von rund 90 Prozent der Gesamtkosten.

• Erfolgsgeschichte

Die Interne Beratung SGB II wurde 2006 als Dienstleistungsangebot für die gemeinsamen Einrichtungen eingeführt. Seit 2010 ist sie für die Nutzer kostenpflichtig und trägt so ihre Kosten zu einem Großteil selbst.

Innovativ nach vorn – IT-Strategie 2020

Die IT-Strategie 2020 hat einen ganzheitlichen Ansatz und vermeidet die Beschränkung auf eine rein technologische Perspektive. Damit wird eine strategische und ausgewogene Gesamtsteuerung der IT sichergestellt.

Die IT-Unterstützung berücksichtigt hierbei die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, eine hohe Flexibilität und Agilität sowie höchste Informationssicherheit.

IT als Teil des Kerngeschäftes

Ohne eine leistungsfähige IT ist die Arbeit der BA heute und mit Blick auf die strategische Ausrichtung durch das Entwicklungsprogramm BA 2020 nicht mehr denkbar. Mit der IT-Strategie 2020 wird die IT darauf ausgerichtet, einen maximalen Beitrag zu BA 2020 zu leisten. In den nachfolgenden drei Themenfeldern wird exemplarisch deutlich, wie IT bis zum Jahr 2020 das Kerngeschäft der BA nachhaltig unterstützt:

- Digitalisierung von Geschäftsprozessen
- attraktive Online-Angebote für Kundinnen und Kunden
- moderne Endgeräte und Arbeitsmittel für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Dabei ergänzen sich die Digitalisierung von Geschäftsprozessen und die Bereitstellung von Online-Angeboten: Digitalisierte Prozesse sind notwendig, um gute Online-Angebote effizient zur Verfügung zu stellen. Gleichzeitig sind digitalisierte Prozesse nur dann wirklich effektiv, wenn sie auch die Schnittstelle zur Kundin und zum Kunden mit beinhalten.

Durchgängige, kundenorientierte Digitalisierung

Die durchgängige und kundenorientierte Digitalisierung von Geschäftsprozessen bildet 2020 eine wichtige Basis, auf der die BA ihr Leistungsversprechen gegenüber Kundinnen und Kunden einlöst. Automatisierte Prozesse, insbesondere bei der Leistungsbearbeitung, z.B. für Arbeitslosengeld, reduzieren massiv die Fehleranfälligkeit von vorher manuell

Zahlen, Daten, Fakten

9.000
Server

35 Mio
E-Mails
monatlich

11 Mio
Postsendungen
monatlich

16 Mio
Überweisungen
monatlich

160.000
vernetzte
PCs

ausgeführten Tätigkeiten. Kundinnen und Kunden erhalten damit einen äußerst zuverlässigen Service und eine bundesweit einheitliche Beurteilung von Sachverhalten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in ihrer Arbeit besser unterstützt und es entsteht Freiraum für intensivere Unterstützung von marktfernen Kunden. Die vollständige Digitalisierung von Prozessen baut dabei auf zwei Erfolgsfaktoren: konsequente Vereinfachung und Standardisierung der Geschäftsprozesse sowie eine durchgängige, automatisierte Abbildung aller Arbeitsschritte in IT-Systemen.

Die IT der BA betreibt 2020 digitalisierte Geschäftsprozesse, die ein signifikantes Volumen der Verwaltungs- und Leistungsprozesse umfassen, und ist damit Vorbild für andere Organisationen des öffentlichen Sektors. Gemeinsam mit den Fachbereichen treibt die IT der BA die Gestaltung und kontinuierliche Verbesserung digitalisierter Prozesse voran. Der standardisierte, modularisierte Aufbau der IT-Verfahren ermöglicht eine effiziente und qualitativ hochwertige Umsetzung neuer Anforderungen. Diese IT-Verfahren werden auf einer stabilen, performanten, skalierbaren und sicheren Infrastruktur betrieben. Nicht nur die volldigitalisierten Abläufe, sondern auch manuelle, IT-unterstützte Prozessschritte werden damit so nutzerfreundlich wie möglich gestaltet.

Digitale Agenda der BA

Attraktive Online-Angebote bieten Kundinnen und Kunden 2020 – neben den Arbeitsagenturen vor Ort – einen Zugang zum Dienstleistungsportfolio der BA, sieben Tage die Woche, 24 Stunden am Tag. Diese stehen ortsunabhängig zur Verfügung. Administrative, wenig beratungsintensive Prozesse werden online durchgeführt, während sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Agenturen stärker auf die Beratung ihrer Kundinnen und Kunden konzentrieren können und so die Qualität der Integration und Vermittlung in den Arbeitsmarkt steigern.

Die IT der BA gestaltet und entwickelt gemeinsam mit den Fachbereichen vielfältige Online-Angebote und trägt den besonderen Herausforderungen durch Online-Anwendungen Rechnung.

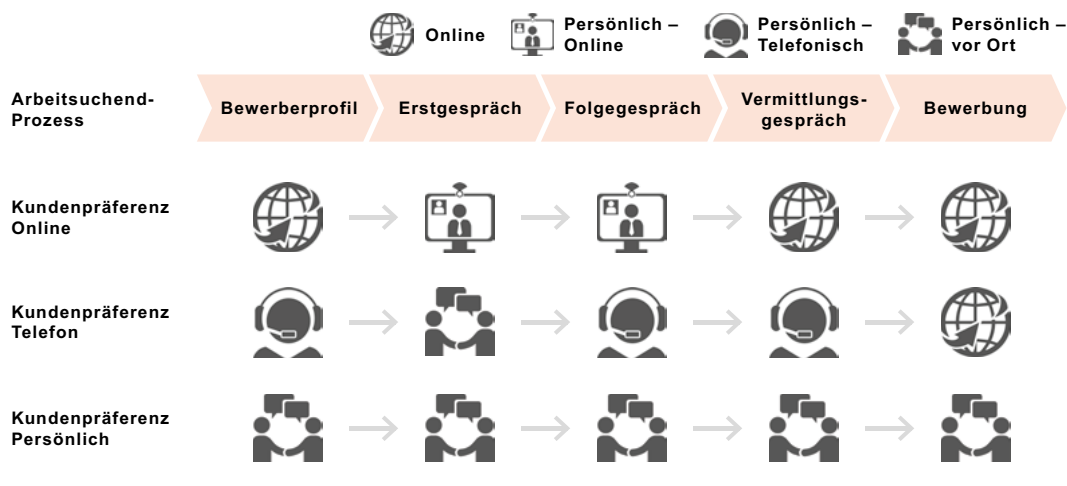
Neue Anforderungen werden durch die IT schnell, flexibel und in enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen umgesetzt. Insbesondere bei Online-Angeboten werden neue Funktionalitäten den Kundinnen und Kunden wesentlich schneller, und zwar in Wochen anstatt Monaten, zur Verfügung gestellt. Die IT der BA ermöglicht den Zugriff auf Online-Angebote, die Kundinnen und Kunden über vielfältige Endgeräte nutzen können. Das hohe Sicherheitsniveau der IT-Systeme ist auch bei neuen Bedrohungsszenarien, die durch die Öffnung nach außen entstehen, gewährleistet.

Benutzerfreundliche Arbeitsmittel

Benutzerfreundliche Arbeitsmittel und Endgeräte unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal in ihrer täglichen Arbeit. Sie entlasten von Routinetätigkeiten, ermöglichen es, sich auf die eigentlichen Aufgaben zu konzentrieren und schaffen ein attraktives Arbeitsumfeld. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, über vielfältige Kanäle einfach und sicher mit Kundinnen und Kunden zu kommunizieren. Bei der mobilen IT-Nutzung werden insbesondere Beraterinnen und Berater, die außerhalb der Agenturen arbeiten, flexibel und effektiv mit einfach zu bedienenden Anwendungen und Endgeräten unterstützt.



Kunde wählt den Interaktionskanal entsprechend seiner persönlichen Präferenz



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die BA bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine auf ihre spezifische Tätigkeit abgestimmte Auswahl von Endgeräten und unterstützt sie mit zeitgemäßen Arbeitsmitteln, wie beispielsweise modernen, elektronischen Kollaborationswerkzeugen und Kommunikationsmöglichkeiten. Bei der Wahl neuer Endgeräte und elektronischer Arbeitsmittel orientiert sich die IT der BA konsequent an den Bedürfnissen der Anwenderinnen und Anwender.

IT-Dienstleistungen für andere Behörden

Die BA ist zu einer gefragten IT-Dienstleisterin auch für andere Bundesbehörden geworden und erbringt für sie aufgrund gesetzlicher Festlegungen klar definierte Dienstleistungen. Derzeit werden Kraftfahrzeugsteuerbescheide gedruckt, kuvertiert und versandt. Verhandlungen für die Nutzung der Dienstleistungen „Digitale Dienstkarte“ und „Elektronische Archivierung“ mit anderen Bundesbehörden sind sehr konkret und werden voraussichtlich 2016 abgeschlossen. IT-Dienstleistungen werden nur erbracht, soweit dies ihre durch § 368 (2) SGB III oder andere Bundesgesetze oder auf Grund dieser Gesetze zugewiesenen Aufgaben nicht beeinträchtigt werden.

Die BA-Informationstechnologie hat im Rahmen eines gemeinsamen Arbeitsstabes für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Unterstützungsleistungen erbracht:

- Von Oktober 2015 bis Dezember 2015 wurden 700 Personentage für Beratungsleistungen zur Stabilisierung und Skalierung der IT-Kernanwendungen des Asylverfahrens erbracht. Dazu gehörten u.a. Technologie, Architektur, Projektmanagement sowie Betrieb und Rollout.
- Für den Ausbau der IT-Infrastruktur des BAMF wurde ein Parallelaufbau der Kernsysteme im Rechenzentrum der BA einschließlich Netzanbindung vorbereitet.
- 500 IT-Arbeitsplätze wurden in BA-Liegenschaften bereitgestellt.
- An 53 BA-Standorten wurden Schulungsräume und IT-Arbeitsplätze einschließlich Anbindung an das BAMF-Netz in Betrieb genommen. Damit wurde die Arbeitsfähigkeit von BA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern im Rahmen von Abordnungen gewährleistet.



Corporate-Governance-Bericht

Auch für staatliche Unternehmen und Organisationen sind eine gute Unternehmensführung, größere Effizienz und Transparenz von maßgeblicher Bedeutung. Deshalb muss sich die Führung dieser Unternehmen und Organisationen an der Weiterentwicklung moderner Governance-Strukturen orientieren. Das Bundesministerium der Finanzen hat im Zusammenhang mit der Beteiligungspolitik des Bundes den „Public Corporate Governance Kodex“ geschaffen, eine Zusammenstellung von Grundsätzen guter Unternehmensführung. Auf der Grundlage dieses Public Corporate Governance Kodex möchte die BA über ihre Governance-Strukturen informieren. Der Corporate-Governance-Bericht erscheint inzwischen im sechsten Jahr.

1. PRÄAMBEL

Die BA legt für das Geschäftsjahr 2015 angelehnt an den Public Corporate Governance Kodex des Bundes einen Corporate-Governance-Bericht vor. Ziel ist es, Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu schaffen bezüglich der Unternehmensführung und -überwachung.

Entsprechend Ziffer 6.1 des Public Corporate Governance Kodex erklären Vorstand und Verwaltungsrat der BA, dass dessen Empfehlungen grundsätzlich entsprochen wurde und wird. Abweichungen beruhen auf dem Umstand, dass gesetzliche Regelungen Vorrang vor dem Public Corporate Governance Kodex haben.

Die stringente Trennung von Verantwortung für das operative Geschäft durch die Geschäftsführung und der Kontrolle und Beratung durch die Selbstverwaltung ist gesetzlich verankert.

2. VORSTAND (§ 381 SGB III)

Der Vorstand leitet die BA, führt deren Geschäfte und vertritt die BA sowohl gerichtlich wie außergerichtlich. Er besteht aus einem Vorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern. Gemäß §§ 9 ff. der Geschäftsordnung des Vorstands der BA bestimmt der Vorsitzende des Vorstands die Richtlinien der laufenden Geschäftsführung unter Berücksichtigung der vom Vorstand mit Zustimmung des Verwaltungsrats aufgestellten oder mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales vereinbarten Ziele. Er überwacht die Ausführung der Beschlüsse des Vorstands und die Einhaltung der Eckpunkte der laufenden Geschäftsführung. Hierzu lässt er sich von den Vorstandsmitgliedern und von Führungskräften berichten. Jedes Vorstandsmitglied ist für die ihm zugeordneten Geschäftsbereiche zuständig, nimmt die damit verbundenen Aufgaben innerhalb der Geschäftsführungsrichtlinien selbständig wahr und vertritt insofern den Vorstand nach innen und außen. In der Wahrnehmung dieser Aufgaben sind alle Vorstandsmitglieder gleichberechtigt. Die Leitung der BA erfolgt durch den Vorstand als Kollegialorgan. Der Vorsitzende des Vorstands vertritt insofern den Vorstand nach innen und außen.

Die BA hat zwar keine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung für die Vorstandsmitglieder abgeschlossen – hat aber seit 01.01.2013 eine D&O-Versicherung.

Kredite an Mitglieder des Vorstands oder des Verwaltungsrats wurden nicht gewährt.

Der Vorstand hat im Rahmen des Corporate Governance für die BA ein institutionalisiertes Risikomanagement aufgebaut, wodurch er regelmäßig Informationen über eingetretene und mögliche Risiken in der Zukunft erhält. Ziel ist die präventive Maßnahmenplanung zur Sicherung der Organisation. Die halbjährlichen Informationen werden über den Vorstandsvorsitzenden an das Präsidium des Verwaltungsrats weitergegeben. Die Verantwortung für die Identifikation von Risiken und die daraus resultierende Maßnahmenplanung obliegt in dem Risikomanagementsystem – entsprechend dem beschriebenen Führungsgedanken – weiterhin den Geschäftsbereichen.

Dem Vorstand unmittelbar zugeordnet ist die Korruptionsprävention als Teil der Aufgabewahrnehmung des Bereiches Justizariat / Datenschutz / Compliance. Die BA ist Mitglied bei Transparency International.

Die Mitglieder des Vorstands werden auf Vorschlag des Verwaltungsrats von der Bundesregierung benannt und vom Bundespräsidenten ernannt. Die Mitglieder des Vorstands stehen in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis. Die Amtszeit der Mitglieder des Vorstands beträgt fünf Jahre. Mehrere Amtszeiten sind zulässig (§ 382 SGB III).

Darüber hinaus werden die Rechtsverhältnisse der Vorstandsmitglieder insbesondere im Hinblick auf die Vergütung durch Verträge geregelt, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit den Mitgliedern des Vorstands schließt und die der Zustimmung der Regierung bedürfen (§ 382 Absatz 6 SGB III).

3. VERWALTUNGSRAT (§§ 371, 373 SGB III)

3.1 Organisation und Aufgaben

Der Verwaltungsrat besteht aus 21 Mitgliedern und setzt sich zu gleichen Teilen aus Mitgliedern zusammen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgeber und öffentliche Körperschaften vertreten. Jede Gruppe kann bis zu fünf stellvertretende Mitglieder benennen. Stellvertretende Mitglieder haben für die Zeit, in der sie Mitglieder vertreten, die Rechte und Pflichten eines Mitglieds. Ein Mitglied, das die öffentlichen Körperschaften vertritt, kann einem Selbstverwaltungsorgan nicht vorsitzen.

Der Verwaltungsrat überwacht den Vorstand und die Verwaltung und berät in allen Fragen des Arbeitsmarkts. Er stellt den vom Vorstand aufgestellten Haushaltsplan fest (§ 71a SGB IV). Die Festlegung der strategischen Ausrichtung und der geschäftspolitischen Ziele der BA unterliegen der Zustimmung des Verwaltungsrats (Artikel 4 der Satzung der BA).

Zum Zweck der Vorberatung von Themen hat der Verwaltungsrat zwei Ausschüsse gebildet (§ 14 der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats):

- Ausschuss I für strategische Entscheidungen, für Haushaltsfragen und für Fragen der Selbstverwaltung,
- Ausschuss II für die Themen Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsmarktforschung und Geldleistungen.

Diese beiden Ausschüsse beschäftigen sich auch mit den Prüfberichten der Internen Revision und des Bundesrechnungshofs und nehmen so die Rolle eines Prüfungsausschusses wahr.

Zur Gewährleistung einer kontinuierlichen und zeitnahen Zusammenarbeit mit dem Vorstand wurde vom Verwaltungsrat ein Präsidium gebildet, das aus der/dem Vorsitzenden, der/dem stellvertretenden Vorsitzenden und der Sprecherin/dem Sprecher der Gruppe der öffentlichen Körperschaften des Verwaltungsrats besteht (Artikel 6 der Satzung der BA).

Ausschüsse und Präsidium können nicht an Stelle des gesamten Verwaltungsrats entscheiden. Beschlüsse sind dem Verwaltungsrat vorbehalten.

Der Verwaltungsrat und seine Ausschüsse überprüfen die Qualität und Effizienz ihrer Tätigkeit.

3.2 Berufungsverfahren (§§ 377 ff. SGB III)

Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales berufen. Dabei sind Frauen und Männer mit dem Ziel ihrer gleichberechtigten Teilhabe in den Gruppen zu berücksichtigen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Beamtinnen und Beamte der BA können nicht Mitglieder des Verwaltungsrats sein.

Vorschlagsberechtigt sind für die Mitglieder der Gruppen

- der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Gewerkschaften, die Tarifverträge abgeschlossen haben, sowie ihre Verbände,
- der Arbeitgeber die Arbeitgeberverbände, die Tarifverträge abgeschlossen haben, sowie ihre Vereinigungen,

die für die Vertretung von Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberinteressen wesentliche Bedeutung haben.

Vorschlagsberechtigt für die Mitglieder der Gruppe der öffentlichen Körperschaften im Verwaltungsrat sind

- die Bundesregierung für drei Mitglieder
- der Bundesrat für drei Mitglieder und
- die Spitzenvereinigung der kommunalen Selbstverwaltungskörperschaften für ein Mitglied.

Die Amtsdauer der Mitglieder des Verwaltungsrats beträgt sechs Jahre (§ 375 SGB III).

Die Mitglieder des Verwaltungsrats üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Sie dürfen in der Übernahme oder Ausübung des Ehrenamtes nicht behindert oder wegen der Übernahme oder Ausübung eines solchen Amtes nicht benachteiligt werden (§ 371 Absatz 6 SGB III). Sie unterliegen nicht den Weisungen der sie entsendenden Stelle (Artikel 2 Absatz 3 der Satzung der BA).

Der Verwaltungsrat legt in seinen Empfehlungen an die Verwaltungsausschüsse dar, dass Interessenskollisionen vermieden werden sollten. Er empfiehlt grundsätzlich, dass das Mitglied seine Bedenken offen legt, sollte es sich in einem Interessenskonflikt befinden oder die Befangenheit im Hinblick auf die anstehende Beratung befürchten.

Mit Mitgliedern des Verwaltungsrats wurden keine Dienstleistungs- und Werkverträge abgeschlossen.

4. VERGÜTUNG

4.1 Vergütung des Vorstands

Während des abgelaufenen Jahres wurden die Geschäfte der BA durch Herrn Frank-J. Weise (Vorstandsvorsitzender), Herrn Raimund Becker (Vorstandsmitglied) und bis zum 30. Juni 2015 durch Herrn Heinrich Alt (Vorstandsmitglied) geführt. Zum 15. Oktober 2015 wurde Herr Detlef Scheele in den Vorstand berufen. Die an die Mitglieder des Vorstands ausbezahlten Bezüge beliefen sich 2015 insgesamt auf rund 803.000 Euro.

4.2 Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten keine Vergütung. Die BA erstattet den Mitgliedern und den Stellvertretern ihre baren Auslagen und gewährt eine Entschädigung (§ 376 SGB III), die derzeit bei 26 Euro pro Sitzungstag liegt.

5. RECHNUNGSPRÜFUNG

Für die Aufstellung und Ausführung des Haushaltsplans sowie die sonstige Haushaltswirtschaft der BA, gelten die Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung sinngemäß.

Die allgemeinen Grundsätze der Haushaltswirtschaft des Bundes sind zu beachten (§ 77a SGB IV).

Die Jahresrechnung der BA wird durch den Bundesrechnungshof geprüft.

Statistische Informationen

Statistische Daten zum Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente sowie zu den Geldleistungen (z.B. Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II, Kurzarbeitergeld) liegen erst mit Zeitverzögerung vor und werden am aktuellen Rand hochgerechnet. Für diesen Bericht wurde grundsätzlich auf Jahressummen oder Jahresdurchschnitte zurückgegriffen.

Für die Darstellung der Eintritte in Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik wurden Jahreswerte auf Basis der hochgerechneten Ergebnisse verwendet. Für einige Instrumente (u.a. WeGebAU, IFlaS, Förderung der Teilhabe) und Detailinformationen (z.B. Frauenanteil) wurde auf gleitende Jahreswerte der Monate Oktober 2014 bis September 2015 mit dem Gebietsstand Dezember 2015 zurückgegriffen. Förderdaten aus dem Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende werden nur für Jobcenter in der Form der gemeinsamen Einrichtungen berichtet, da hier auch entsprechende Haushaltsdaten vorliegen.

Für die Daten der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger wurden hochgerechnete Ergebnisse für das Jahr 2015 genutzt. Dabei wurden für einige Detailinformationen (z.B. Frauenanteil) für den Bereich der Arbeitslosenversicherung gleitende Jahreswerte der Monate November 2014 bis Oktober 2015 und für den Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende gleitende Jahreswerte der Monate Oktober 2014 bis September 2015 genutzt.

Die Angaben der investierten Mittel spiegeln ausschließlich das Fördergeschehen in den Agenturen für Arbeit bzw. in den Jobcentern (in der Form der gemeinsamen Einrichtungen) wider und beziehen sich auf das Gesamtjahr 2015.

Die Daten der Arbeitslosigkeit bilden jeweils das Gesamtjahr 2015 ab.

Die Gesamtdaten zur Förderung durch arbeitsmarktpolitische Instrumente werden ohne Einmalleistungen abgebildet.

Im vorliegenden Geschäftsbericht nicht aufgeführte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und weitere Daten zum Arbeitsmarkt sowie zur Grundsicherung für Arbeitsuchende können Sie im Internetangebot der Statistik der BA unter [LINK](http://statistik.arbeitsagentur.de), <http://statistik.arbeitsagentur.de> nachlesen.



Auszeichnungen und Preise

März

Auszeichnung der App BERUFE Entdecker der BA mit dem Deutschen Bildungsmedienpreis digita 2015 in der Kategorie „Privates Lernen, über 16 Jahre“

Juni

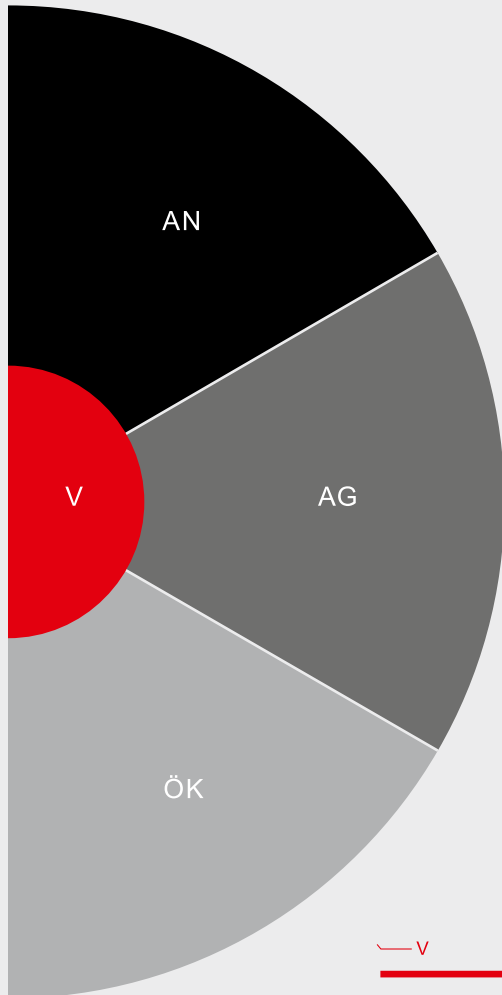
Auszeichnung der BA mit dem 1. Platz im Rahmen des eGovernment-Wettbewerbs in der Kategorie „Bestes eProjekt aus Forschung, Wissenschaft und Lehre 2015“ für die Realisierung des Berufsentwicklungsnavigators „BEN“.

Verleihung der Comenius EduMedia-Medaille in der Kategorie „Didaktische Multi-Mediaprodukte“ für die App BERUFE Entdecker und das Selbsterkundungsprogramm BERUFE-Universum der Medienkombination [LINK: www.planet-beruf.de](http://www.planet-beruf.de)

Oktober

Verleihung des Inklusionspreises 2015 (Schirmherrschaft: BMAS, Initiatoren: UnternehmensForum, BDA, Charta der Vielfalt und BA)

Der Verwaltungsrat



Vorstand

- Frank-J. Weise**
Vorsitzender des Vorstands
- Detlef Scheele**
Vorstand Arbeitsmarkt
- Raimund Becker**
Vorstand Regionen

Vorstand



AN

Gruppe der Arbeitnehmer

Mitglieder

- Dr. Wilhelm Adamy**
Deutscher Gewerkschaftsbund
- Annelie Buntenbach**
Deutscher Gewerkschaftsbund
- Petra Reinbold-Knape**
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
- Dietmar Schäfers**
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
- Burkhard Siebert**
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
- Dr. Hans-Jürgen Urban**
Industriegewerkschaft Metall
- Eva Maria Welskop-Deffaa**
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Stellvertreterinnen und Stellvertreter

- Dr. Stefanie Janczyk**
Industriegewerkschaft Metall
- Matthias Jena**
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Bayern
- Ansgar Klinger**
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- Isolde Kunkel-Weber**
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
- Uwe Polkaehn**
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Nord

— AG

Gruppe der Arbeitgeber

Bertram Brossardt

Vereinigung der
Bayerischen Wirtschaft e. V.

Peter Clever

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Gunter Erb

Siemens AG

Gerhard Handke

Bundesverband Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistungen e. V.

Ingrid Hofmann

Bundesarbeitgeberverband der
Personaldienstleister

Karl-Sebastian Schulte

Zentralverband des
Deutschen Handwerks

Oliver Zander

Arbeitgeberverbände der Metall- und
Elektro-Industrie (Gesamtmetall e. V.)

Valerie Holsboer

Bundesverband der Systemgastronomie e. V.,
Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e. V.

Dr. Lutz Mackebrandt

Bundesverband der freien Berufe

Christina Ramb

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Gabriele M. Walther

Allianz Deutscher Produzenten –
Film & Fernsehen e. V.

Alexander Wilhelm

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

— ÖK

Gruppe der öffentlichen Körperschaften

Daniela Behrens

Niedersächsisches Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Stefan Brangs

Staatsministerium für
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr Sachsen

Dr. Thomas Gerhardt

Bundesministerium der Finanzen

Petra Mackroth

Bundesministerium für
Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Dr. Elisabeth Neifer-Porsch

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Dr. Wilhelm Schäffer

Ministerium für Arbeit, Integration und
Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Prof. Eberhard Trumpp

Landkreistag Baden-Württemberg

Ines Feierabend

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Ge-
sundheit, Frauen und Familie

Verena Göppert

Deutscher Städtetag

Michael Höhenberger

Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Soziales, Familie und Integration

Christiane Voß-Gundlach

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Dr. Jeromin Zettelmeyer

Bundesministerium für Wirtschaft
und Energie

Verwaltungsrat



Herausgeberin

Bundesagentur für Arbeit

Vorstand

März 2016

Gestaltung

IDEENHAUS GmbH

MARKEN.WERT.STIL

Nürnberg / München

Druck

MKL Druck GmbH & Co. KG

Ostbevern

Der Geschäftsbericht steht hier als Download zur Verfügung:

[LINK](http://www.arbeitsagentur.de) www.arbeitsagentur.de

↳ Über uns ↳ Geschäftsberichte ↳ Geschäftsbericht 2015

