



2019

Geschäftsbericht
der Bundesagentur
für Arbeit



Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.

DAS LEISTET DIE BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT ...

Die BA ist die kompetente Ansprechpartnerin für die Arbeits- und Ausbildungsvermittlung. Jeden Tag berät sie Menschen zu Themen rund um den Beruf. Täglich unterstützt sie Bürgerinnen und Bürger mit finanziellen Leistungen wie Arbeitslosengeld und Kindergeld. Für die BA steht der Mensch im Mittelpunkt.

... TÄGLICH



KUNDENSERVICE

95.000
Kundentelefonate täglich

15.000
Besuche in den
Informationszentren täglich

< 11^{Min.}
durchschnittliche
Wartezeit



BERATUNG UND VERMITTLUNG

14.000
Beratungsgespräche täglich

8.000
Abgänge aus Arbeitslosigkeit in
Beschäftigung und Ausbildung täglich

5.700
besetzte Arbeitsstellen täglich



LEISTUNGS- ERBRINGUNG

8.900
bewilligte Arbeitslosen-
geldanträge täglich

7.700
Kindergeldanträge
täglich

... MIT UNTERSTÜTZUNG DURCH



PERSONAL

98
Nationen

330.000 WEITERBILDUNGSTAGE

95.000
Beschäftigte im Bundesgebiet

> 1.200
Nachwuchskräfte pro Einstellungs-
jahr



IT-LANDSCHAFT

Betrieb einer
der größten
IT-Landschaften
Deutschlands

3

redundante
Rechenzentren

170.000
vernetzte PCs

10.000
Server
(davon 6.000 virtuell)

2.000
IT-Mitarbeiterinnen
und -Mitarbeiter

MONATLICHE TRANSAKTIONEN

16^{Mio}
Überweisungen (ca. 8 Mrd Euro)

41^{Mio}
E-Mails

11^{Mio}
Postsendungen

MISSION

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT – BRINGT WEITER.

Die BA versteht sich als kundenorientierte Dienstleisterin am Arbeitsmarkt. Ihr Ziel ist es, die Beratung und Unterstützung am Leben der Menschen und an den Entwicklungen am Arbeitsmarkt auszurichten. Hierbei stellt sie die Anliegen und Erwartungen ihrer Kundinnen und Kunden im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags und der gesetzlichen Möglichkeiten in den Mittelpunkt ihrer Arbeit.



© 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: 13. März 2020

ORGANISATION

VORSTAND

- Vorstandsvorsitzender
- Vorstand Regionen
- Vorstand Ressourcen

..... ZENTRALE IN NÜRNBERG
(Hauptpersonalrat)

..... 10 REGIONALDIREKTIONEN
(Bezirkspersonalrat)

156 AGENTUREN FÜR ARBEIT UND
CA. 600 GESCHÄFTSSTELLEN

303 JOBCENTER IN GEMEINSAMER
TRÄGERSCHAFT MIT LANDKREISEN
UND KREISFREIEN STÄDTEN

Leistungen zur Eingliederung in
Arbeit und Leistungen zur Sicherung
des Lebensunterhalts für erwerbs-
fähige leistungsberechtigte Personen.

PERSONAL

Dienststellen

- FAMILIENKASSE
- ZENTRALE AUS
FACHVERMITTL
- INSTITUT FÜR A
BERUFSFORSC
- FÜHRUNGSKA
- HOCHSCHULE D
HOCHSCHULE F
WISSENSCHAFT
- IT-SYSTEMHAU
INFORMATION
- BA-SERVICE-HA
SERVICEDIENS

STRUKTUR FÜR ARBEIT

VERTRETUNG

LANDS- UND
UNG (ZAV) IN BONN

ARBEITSMARKT- UND
HUNG (IAB) IN NÜRNBERG

DEMIE DER BA (FBA)

DER BA (HDBA) –
FÜR ANGEWANDTE
TEN

S –
TECHNIK DER BA

AUS –
TLEISTER DER BA

jede Dienststelle hat je einen Personalrat,
der sich um folgende Punkte kümmert:

- die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte
- Beschwerden und Anregungen der Beschäftigten
- die Eingliederung von schwerbehinderten und ausländischen Beschäftigten sowie die Chancengleichheit

SELBSTVERWALTUNG

2.800 VERTRETERINNEN
UND VERTRETER

ARBEITNEHMER

ARBEITGEBER

ÖFFENTLICHE
KÖRPERSCHAFTEN



INHALT

UNSER PROFIL

Vorstand der BA	08
Brief des Vorstands	10
Verwaltungsrat der BA	12
Vorwort des Verwaltungsrats	14
Unsere Strategie 2025: Ausgangslage – Vision – Anforderungen	18
Tätigkeitsfelder und Aufgaben der BA	25
Beratung, Vermittlung und Qualifizierung	26
Geldleistungen	38
Zahlen und Fakten	41

ANHANG

Corporate-Governance-Bericht	102
Statistische Informationen	106
Preise und Auszeichnungen	107

UNSER JAHR 2019



Beratung, Vermittlung und Qualifizierung



Berufsberatung	50
Berufsausbildung	52
Vermittlung	54
Fachdienste	56
Langzeitarbeitslosigkeit und soziale Teilhabe	57
Inklusion	60
Berufliche Rehabilitation	62
Weiterbildung	64
Arbeitgeber-Service	65
Internationale Arbeit	66



Geldleistungen

Arbeitslosen-, Kurzarbeiter- und Insolvenzgeld	72
Grundsicherung für Arbeitsuchende	74
Familienkasse	76



Zahlen und Fakten

Ausbildungsmarkt 2019	82
Arbeitsmarkt 2019	84
Arbeitsmarktforschung	86
Personal	88
Ziele und Finanzen	92

UNSER PROFIL

VORSTAND DER BA

DETLEF SCHEELE

Vorsitzender des Vorstands

DANIEL TERZENBACH

Vorstand Regionen

CHRISTIANE SCHÖNEFELD

Vorstand Ressourcen



Der Vorstand leitet die Bundesagentur für Arbeit und führt ihre Geschäfte. Er besteht aus dem Vorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern.

DETLEF SCHEELE

Vorsitzender des Vorstands der BA

geboren am 30. September 1956 in Hamburg, verheiratet, drei Kinder

seit 1. April 2017: Vorsitzender des Vorstands der BA

2015: Mitglied des Vorstands der BA

2011–2015: Senator für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien und Hansestadt Hamburg

2010–2011: Sprecher der Geschäftsführung, ELBE-Werkstätten GmbH

2008–2009: Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

1995–2008: Geschäftsführer der HAB Hamburger Arbeit – Beschäftigungsgesellschaft mbH, ab 1997 auch Geschäftsführer der Arbeitsstiftung Hamburg – Gesellschaft für Mobilität im Arbeitsmarkt mbH

DANIEL TERZENBACH

Vorstand Regionen der BA

geboren am 7. November 1980 in Freiensteinau, verheiratet, zwei Kinder

seit 14. März 2019: Vorstand Regionen der BA

2017–2019: Geschäftsführer Qualität, Umsetzung, Beratung (QUB) in der Zentrale der BA

2015–2018: Beauftragter des Vorstandes der BA für das operative Flüchtlingsmanagement

2012–2017: Führungsaufgaben in den operativen Steuerungsbereichen der Zentrale der BA

2009–2012: Projektleitung in der Zentrale der BA

2006–2009: Führungskraft im Jobcenter Märkischer Kreis

CHRISTIANE SCHÖNEFELD

Vorstand Ressourcen der BA

geboren am 11. Juli 1957 in Lüdenscheid, zwei Kinder

seit 25. September 2019: Vorstand Ressourcen der BA

August 2018 – Januar 2019: Mitglied der Kommission der Bundesregierung „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“

2004–2019: Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der BA

1999–2004: Vizepräsidentin des Landesarbeitsamtes Nordrhein-Westfalen der Bundesanstalt für Arbeit

1995–1999: Direktorin des Arbeitsamtes Duisburg

1986–1995: verschiedene Positionen innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit

BRIEF DES VORSTANDS

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach einigen Jahren des kontinuierlichen Wirtschaftswachstums zeigte sich 2019 insbesondere ab dem zweiten Halbjahr eine konjunkturelle Abschwächung. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hatte dies allerdings nur an wenigen Stellen: Vor allem im Südwesten Deutschlands, im Bereich des Verarbeitenden Gewerbes, bei Automobilherstellern und ihren Zulieferern sowie in der Zeitarbeit wurde die Abkühlung spürbar. Auch die Zahl der kurzarbeitenden Personen und der Beratungsbedarf hierzu stiegen erstmals seit Jahren wieder signifikant, allerdings ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau. Auswirkungen zeigten sich auch in der konjunkturnäheren Arbeitslosenversicherung (Rechtskreis SGB III); hier nahm die Arbeitslosigkeit seit dem Frühjahr saisonbereinigt etwas zu.

Betrachtet man jedoch beide Rechtskreise, sanken Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung im Jahresdurchschnitt weiter auf neue Niedrigstände. Allen wirtschaftlichen Unsicherheiten durch Konjunkturschwäche, internationale Handelsrisiken oder die anstehenden technologischen wie strukturellen Veränderungen in den deutschen Schlüsselindustrien zum Trotz blieb der Arbeitsmarkt 2019 ein Stabilitätsanker der Binnenkonjunktur. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen sank zum Jahresende hin erstmals rechtskreisübergreifend über alle Träger hinweg unter 700.000 Personen. Erwerbstätigkeit und Beschäftigung stiegen kontinuierlich auf Höchststände, wenngleich mit etwas geringerer Dynamik als in den Vorjahren. Auch wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften im Jahresverlauf spürbar sank, lag sie insgesamt weiter auf einem vergleichsweise hohen Niveau.

GRÖSSTE HERAUSFORDERUNGEN DER 20ER-JAHRE: DEMOGRAFIE UND FACHKRÄFTESICHERUNG

Diese auf den ersten Blick ambivalente Entwicklung gründet auf einer Entkopplung von Arbeitsmarktgeschehen und Konjunktur, die wir bereits seit der Wirtschaftskrise 2009 beobachten und beschreiben und die weiter zunimmt. Maßgeblich dafür sind drei Trends:

- Durch den demografischen Trend gehen mehr Beschäftigte in die Rente ab und weniger jüngere Menschen rücken nach.
- Das wirkt sich auch auf das Erwerbspersonenpotenzial aus, das nach Prognosen unseres Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2020 stagniert. In den letzten Jahren ist dieses noch durch die Zuwanderung aus europäischen Staaten und von Geflüchteten, die vermehrt nach Arbeit suchten, gestiegen. Doch sowohl die Zuwanderung als auch die Zahl der Geflüchteten ist gesunken.

Deshalb halten die Unternehmen ihre Fachkräfte auch in etwas schwächeren Konjunkturphasen oder suchen sogar weiter nach passenden Arbeitskräften. Immer deutlicher zeichnet sich also die Aufgabe ab, vor der Politik, Sozialpartner, Unternehmen, Beschäftigte und wir also im kommenden Jahrzehnt stehen: die Fachkräftesicherung. Zwei Aspekte sind dabei aus arbeitsmarktpolitischer Sicht erfolgskritisch: Zum einen geht es darum, dass möglichst viele Menschen in Deutschland am Arbeitsmarkt teilhaben können, und um die Unterstützung bei der beruflichen Qualifizierung. Zum anderen benötigen wir zusätzlich qualifizierte Arbeitskräfte aus anderen Ländern, um den Fachkräftebedarf zu decken.

DIE ANTWORT DER BA: UMFASSENDE PRÄVENTIONS- UND FACHKRÄFTESTRATEGIE

Die beschriebenen Entwicklungen und Erfordernisse stecken den Rahmen für unsere Arbeit ab: Sie fußt auf einer übergreifenden und umfassenden Präventions- und Fachkräftestrategie, bei der u. a. die Beratung und Unterstützung von Menschen über das gesamte Erwerbsleben hinweg einen Schwerpunkt bilden.

Der erste Baustein dieser Strategie ist der erfolgreiche Übergang von der Schule in den Beruf. Hierzu haben wir mit der „Lebensbegleitenden Berufsberatung vor dem Erwerbsleben“ 2019 flächendeckend begonnen. Wir beraten noch früher und intensiver dort, wo junge Menschen anzutreffen sind: direkt in der Schule. Mit der Entwicklung einer neuen behördenübergreifenden Plattform (Projekt YouConnect) erleichtern wir die Zusammenarbeit der an

der Betreuung junger Menschen beteiligten Institutionen. Hinzu kommen die präventive Beratung für (potenzielle) Ausbildungs- und Studienabbrecher sowie smarte Online-Angebote wie das Selbsterkundungstool.

Als zweiten Baustein umfasst unsere „lebensbegleitende“ Präventionsstrategie die Beratung und Unterstützung von Menschen, die bereits im Erwerbsleben stehen. Mit der „Lebensbegleitenden Berufsberatung im Erwerbsleben“, dem neuen Beratungsangebot für Beschäftigte, werden wir künftig Menschen in allen Phasen ihres Berufslebens im Sinne einer Lotsenfunktion berufliche Orientierung geben können. Das Angebot richtet sich auch an gut qualifizierte Personen, deren Qualifikationsanforderungen sich durch Strukturwandel oder Digitalisierung wandeln.

Flankiert durch das Qualifizierungschancengesetz, das 2019 in Kraft getreten ist, können wir außerdem unsere Fördermöglichkeiten für Beschäftigte und Betriebe deutlich erweitern: Wir können die Weiterbildung von Beschäftigten mit und ohne abgeschlossene Berufsausbildung in allen Betrieben – unabhängig von ihrer Größe – finanzieren. 2019 haben bereits viele Unternehmen entsprechende Beratungsangebote genutzt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben erste Qualifizierungen absolviert.

Selbstverständlich bleibt die Arbeitsmarktintegration arbeitsloser und arbeitssuchender Personen weiterhin der gesetzliche Kernpunkt unserer Arbeit. Doch auch hier setzen wir zunehmend auf Prävention und nachhaltige Wirksamkeit, den dritten Baustein unserer Präventions- und Fachkräftestrategie. Wir haben im vergangenen Jahr unsere Mittel zur – möglichst abschlussorientierten – Qualifizierung von Arbeitslosen nochmals erhöht, denn: Eine gute berufliche Bildung schützt nachweislich vor (wiederkehrender) Arbeitslosigkeit und ist präventiv wirksam; gleichzeitig tragen wir damit zur Fachkräftesicherung bei.

Der vierte Baustein unserer Präventionsstrategie nimmt die sozialpolitische Dimension unserer Arbeit in den Blick. Wir sehen es als soziale und arbeitsmarktpolitische Verpflichtung an, Menschen, die bereits sehr lange arbeitslos sind, auf dem zum Teil langen Weg zurück in eine mög-

lichst existenzsichernde Beschäftigung zu fördern. Damit beugen wir auch der „Vererbung“ der schädlichen Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit vor. Dies gehört aus unserer Sicht ebenso zu einer modernen und langfristigen Fachkräfte- und Qualifizierungsstrategie. Hierfür hat der Gesetzgeber uns mit dem „Teilhabechancengesetz“ seit 2019 finanzielle Mittel und zwei Regelinstrumente für den Rechtskreis SGB II zur Verfügung gestellt, die erfolgreich angelaufen sind. Etwa 36.000 Menschen haben im vergangenen Jahr eine von Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angetreten.

Neben der Ausschöpfung des inländischen Potenzials muss auch die Zuwanderung von Fachkräften gefördert werden. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das am 1. März 2020 in Kraft getreten ist, eröffnet dafür die notwendigen Spielräume. Nachdem wir bereits im vergangenen Jahr unsere laufenden internationalen Aktivitäten weiter verstärkt und Kompetenzen gebündelt haben, überträgt uns der Gesetzgeber mit der „Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung“ künftig eine wichtige Lotsenfunktion für interessierte Fachkräfte aus Drittstaaten.

BA DER ZUKUNFT – AUS STRATEGIE WERDEN STRUKTUREN

Die Veränderungen des Aufgabenzuschnitts der BA erfordern auch innerorganisatorische Anpassungen. 2017 haben wir gemeinsam mit allen Führungskräften der BA und der Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen im Rahmen der „Strategie 2025“ die wichtigsten Handlungsfelder für unsere künftige Arbeit formuliert. 2019 haben wir die Ergebnisse des Strategieprozesses um die operative Ebene erweitert: Mit der Initiative „BA der Zukunft“ überführen wir die „Strategie 2025“ in konkretes Handeln und strukturierte Prozesse vor Ort. Gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Dienststellen machen wir die BA damit fit für die nächsten Jahre.

Der Ihnen hier vorliegende Geschäftsbericht zeigt unsere Investitionen und die Ergebnisse unserer Arbeit. Wir wünschen Ihnen Freude und Erkenntnisgewinn bei der Lektüre.

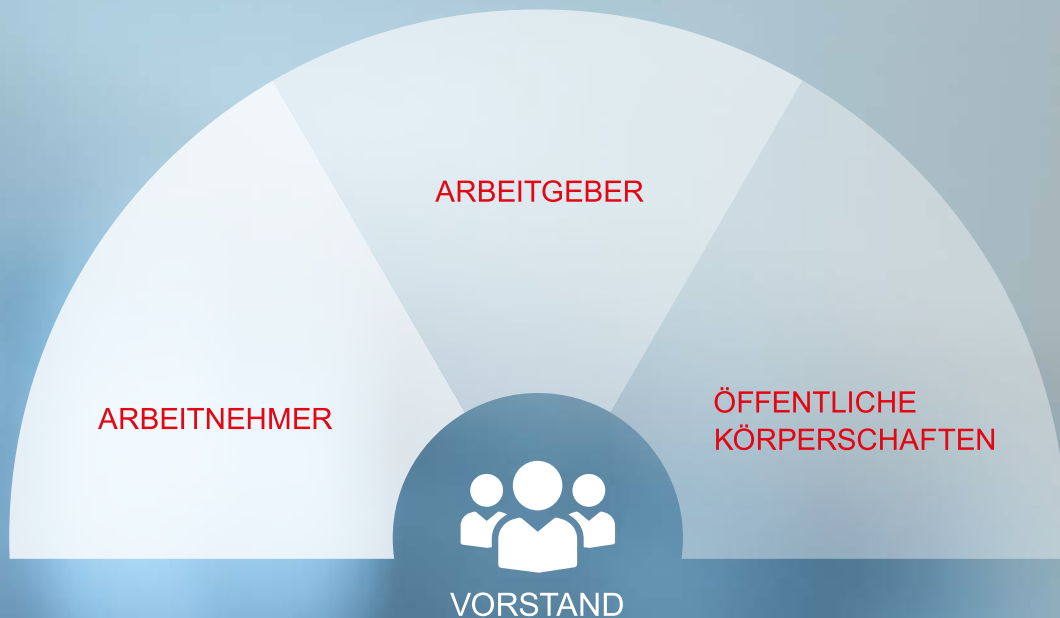
Herzliche Grüße

DETLEF SCHEELE
Vorsitzender des Vorstands

DANIEL TERZENBACH
Vorstand Regionen

CHRISTIANE SCHÖNEFELD
Vorstand Ressourcen

VERWALTUNGSRAT DER BA



Zentrales Organ der Selbstverwaltung ist der Verwaltungsrat. Er überwacht und berät den Vorstand bei der Aufgabenwahrnehmung und gibt wichtige Impulse zur weiteren Entwicklung der BA.

Der Verwaltungsrat schlägt der Bundesregierung den Vorsitzenden oder die Vorsitzende und die übrigen Mitglieder des Vorstands der BA zur Ernennung durch den Bundespräsidenten vor.

Neben den vom Verwaltungsrat geforderten Auskünften berichtet der Vorstand dem Verwaltungsrat regelmäßig zu allen wichtigen Themen und Entwicklungen. Weitere wesentliche Aufgaben des Verwaltungsrats sind:

- Festlegung der strategischen Ausrichtung und der geschäftspolitischen Ziele

- Beschluss der Satzung der BA
- Feststellung des Haushaltsplans
- Erlass von Anordnungen
- Genehmigung des Geschäftsberichts des Vorstands
- Genehmigung der Geschäftsordnung des Vorstands.

Der Verwaltungsrat ist je zu einem Drittel mit Vertreterinnen und Vertretern aus den drei Gruppen der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften besetzt. Je Gruppe werden sieben Mitglieder und fünf stellvertretende Mitglieder durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales berufen.

GRUPPE DER ARBEIT- NEHMER

ANNELIE BUNTENBACH

Deutscher Gewerkschaftsbund

GABRIELE GRÖSCHL-BAHR

Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft ver.di

JOHANNES JAKOB

Deutscher Gewerkschaftsbund

PETRA REINBOLD-KNAPE

Industriegewerkschaft Bergbau,
Chemie, Energie

DIETMAR SCHÄFERS

Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt

CLAUDIA TIEDGE

Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten

DR. HANS-JÜRGEN URBAN

Industriegewerkschaft Metall

GRUPPE DER ARBEIT- GEBER

BERTRAM BROSSARDT

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

NINA GÜNTHER

Siemens AG

INGRID HOFMANN

Bundesarbeitgeberverband der
Personaldienstleister

STEFFEN KAMPETER

Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

DR. ANNA ROBRA

Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

KARL-SEBASTIAN SCHULTE

Zentralverband des Deutschen
Handwerks, Unternehmerverband
Deutsches Handwerk

OLIVER ZANDER

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

GRUPPE DER ÖFFENTLICHEN KÖRPERSCHAFTEN

VANESSA AHUJA

Bundesministerium für Arbeit und
Soziales

BETTINA BUNDSZUS

Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

DR. FRIEDERIKE HAASE

Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie,
Brandenburg

STEFAN HAHN

Deutscher Städtetag

ANNE JANZ

Hessisches Ministerium für Soziales
und Integration

MARTIN KELLENNERS

Bundesministerium der Finanzen

KATRIN SCHÜTZ

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit
und Wohnungsbau des Landes
Baden-Württemberg

Stellvertreterinnen und Stellvertreter

EBERHARD EINSIEDLER

Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft ver.di

DR. STEFANIE JANCZYK

Industriegewerkschaft Metall

MATTHIAS JENA

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Bayern

ANSGAR KLINGER

Gewerkschaft Erziehung und
Wissenschaft

UWE POLKAEHN

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Nord

PETER HAAS

Südwesttextil e. V.

GERHARD HANDKE

Bundesverband Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistungen e. V.

HERBERT HÜSGEN

Bundesverband Garten-, Landschafts-
und Sportplatzbau e. V.

DR. KLAUS-PETER STILLER

Bundesarbeitgeberverband
Chemie e. V.

DR. JÜRGEN WUTTKE

Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

PETRA LOTZKAT

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie
und Integration der Freien und
Hansestadt Hamburg

DR. THILO ROHLFS

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr,
Arbeit, Technologie und Tourismus
des Landes Schleswig-Holstein

DR. PHILIPP STEINBERG

Bundesministerium für Wirtschaft
und Energie

DR. IRENE VORHOLZ

Deutscher Landkreistag

CHRISTIANE VOß-GUNDLACH

Bundesministerium für Arbeit und
Soziales

VORWORT DES VERWALTUNGSRATS



ANNELIE BUNTENBACH

Vorsitzende des Verwaltungsrats



STEFFEN KAMPETER

Stellvertretender Vorsitzender
des Verwaltungsrats

Die BA sowie Beschäftigte, Unternehmen, Politik und Sozialpartner stehen mit Blick auf Strukturwandel, Digitalisierung, Energiewende, demografische Veränderungen und Fachkräftemangel vor großen Herausforderungen. Außenwirtschaftliche und politische Risiken trüben die konjunkturellen Aussichten. Noch ist der Arbeitsmarkt insgesamt überwiegend robust. In manchen Branchen und Regionen zeigen sich aber bereits spürbare Abschwächungen der wirtschaftlichen Entwicklung. Die Arbeitslosenzahlen im Bereich der Arbeitslosenversicherung und die Kurzarbeit steigen.

WEITERBILDUNGSCHANCEN IDENTIFIZIEREN UND NUTZEN

Um den Transformationsprozess in den Unternehmen erfolgreich zu bewältigen, braucht es nachhaltige Qualifizie-

rungskonzepte. Mit dem am 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz wurden u. a. die Möglichkeiten der BA, die Weiterbildung aller Beschäftigten zu fördern, stark erweitert. So können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Tätigkeit durch digitale Technologien ersetzt wird, die vom Strukturwandel bedroht sind oder die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben, gefördert werden. Der Verwaltungsrat wirbt dafür, dieses Instrument zielgerichtet stärker zu nutzen und auf die Kompetenz der Agenturen für Arbeit zurückzugreifen. Die Weiterbildung von Menschen ohne Berufsabschluss und die Anpassung von nicht mehr den aktuellen Anforderungen entsprechenden Qualifikationen ist ein wichtiger Ansatz, die individuelle berufliche Weiterentwicklung zu fördern und dem zunehmenden Fachkräftemangel zu begegnen. Dabei ist klar, dass die Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorrangig Aufgabe der Unternehmen und der Beschäftigten ist.

BERATUNG AUSBAUEN

Mit der Lebensbegleitenden Berufsberatung für Menschen im Erwerbsleben will die BA bis 2022 ihr Dienstleistungsangebot sukzessive ausbauen und qualitativ verbessern. Hierzu hat der Verwaltungsrat mit einem Beschluss zur Flächeneinführung den Grundstein gelegt. Da die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und der Beratungsbedarf für Weiterbildungen nur schwer prognostiziert werden können, wird der Verwaltungsrat 2021 auf Basis fundierter Erkenntnisse den Personalbedarf an Beraterinnen und Beratern noch einmal prüfen und gegebenenfalls anpassen.

Gleichzeitig wurde die Entwicklung eines Selbsterkundungstools für Menschen im Erwerbsleben als weiteres Element der Lebensbegleitenden Berufsberatung initiiert. Es soll Erwachsene online bei der beruflichen (Neu-)Orientierung und Auswahl eines Berufs- oder Bildungsziels unterstützen und kann auf das Beratungsgespräch in der Arbeitsagentur vorbereiten. Das Tool wird stufenweise voraussichtlich ab Dezember 2020 zur Verfügung stehen.

BEDINGUNGEN FÜR BERUFLICHE WEITERBILDUNG VERBESSERN

Das Verfahren zur Zertifizierung beruflicher Qualifikationsmaßnahmen, die durch die BA gefördert werden, muss überarbeitet werden. Um eine höhere Qualität und speziellere, auf die sich ständig ändernden Anforderungen des Marktes ausgerichtete Maßnahmen zu erhalten, bedarf es rechtlicher Anpassungen beim Gutscheinvfahren und höherer Bundes-Durchschnittskostensätze.

INSTRUMENTE AM ÜBERGANG SCHULE – BERUF ANPASSEN

Dem Verwaltungsrat ist es wichtig, dass die BA junge Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf bestmöglich unterstützt. Für eine Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, insbesondere der Assistierten

Ausbildung, hat der Verwaltungsrat daher Vorschläge erarbeitet. Ziel ist, dass bei der Ausbildungsvorbereitung die Elemente der Assistierten Ausbildung parallel zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen erhalten bleiben und sowohl im Sozialgesetzbuch II als auch im Sozialgesetzbuch III weiterhin zur Verfügung stehen. Im neuen Kerninstrument der Begleitung betrieblicher Berufsausbildung sollen die ausbildungsbegleitenden Hilfen und die ausbildungsbegleitenden Elemente der Assistierten Ausbildung in einem Instrument gebündelt werden. Neben erleichterten Zugangsvoraussetzungen ist auch eine maximale Flexibilität der Unterstützungs- und Betreuungsangebote für Teilnehmende und deren Ausbildungsbetriebe notwendig.

Die Berufseinstiegsbegleitung – als Instrument zur Begleitung von jungen Menschen zu einem Schulabschluss und der Aufnahme einer Ausbildung – kann aufgrund gesetzlicher Bestimmungen nur durchgeführt werden, wenn die Kofinanzierung durch Dritte gesichert ist. Bisher hat der Bund sich an der Finanzierung von sieben Kohorten beteiligt. In dieser Zeit hatten die Länder Zeit, um darüber zu entscheiden, ob sie sich beteiligen wollen. Einige Länder haben eine Kofinanzierung angekündigt. Um das präventive Instrument weiterhin anbieten zu können, hat sich der Verwaltungsrat gegenüber den Ländern, die noch nicht über eine Kofinanzierung entschieden hatten, für eine Fortführung der Berufseinstiegsbegleitung eingesetzt.

INTERNATIONALE AKTIVITÄTEN NEU AUSRICHTEN

Das Arbeitskräftepotenzial wird demografisch bedingt sinken. Die BA wird sich deswegen verstärkt darauf konzentrieren, das inländische Arbeitskräftepotential gezielt weiter zu fördern und zu erschließen. Damit und durch die EU-Binnenmigration kann der Fachkräftebedarf aber nicht allein gedeckt werden. Deutschland wird verstärkt auf Zuwanderung auch aus Drittländern angewiesen sein. Die BA ist eine zentrale Akteurin, die zum Gelingen der Fachkräfteeinwanderung beitragen soll. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz erhält die BA ab März 2020 weitere Zuständigkeiten und



”

Mit der Lebensbegleitenden Berufsberatung für Menschen im Erwerbsleben will die BA bis 2022 ihr Dienstleistungsangebot sukzessive ausbauen und qualitativ verbessern.

Aufgaben. Der Verwaltungsrat wird den Vorstand wie bisher darin unterstützen, den internationalen Bereich der BA strategisch neu aufzustellen und auf die neuen operativen Aufgaben vorzubereiten. Die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der BA, die Personen mit Einwanderungsabsicht während des Anerkennungsverfahrens ausländischer Berufsabschlüsse beraten und begleiten soll, ist hierbei ein wichtiger Baustein. Die Anwerbung wird nur erfolgreich sein, wenn Deutschland durch eine Willkommenskultur für Zuwanderer attraktiver wird, Bürokratie abgebaut und die Sprachförderung verbessert wird.

HAUSHALT UNTER ANDEREN VORZEICHEN

Im Herbst 2019 zeichnete sich ab, dass die bisher veranschlagten Haushaltsmittel für Arbeitslosengeld und Insolvenzgeld aufgrund gestiegener Zahlen an Arbeitslosengeldbeziehenden und Arbeitslosengeldbeziehern sowie Unternehmensinsolvenzen nicht zur Deckung der Ausgaben reichen werden. Der Verwaltungsrat bewilligte daher überplanmäßige Ausgaben für 2019 mit einem Volumen von knapp einer Milliarde Euro.

Der erste vom Verwaltungsrat festgestellte Haushaltsentwurf für 2020 schloss mit einem leichten Plus von 0,1 Milliarden Euro und einer Zuführung in die allgemeine Rücklage in Höhe von 0,4 Milliarden Euro. Aufgrund der kurzfristig von der Bundesregierung beschlossenen weiteren Beitragsenkung um 0,1 Prozentpunkte auf 2,4 Prozent ab 2020 war die erneute Feststellung des Haushalts erforderlich. Wegen der geringeren Einnahmen infolge der Beitragsatzsenkung weist der Haushaltsplan der BA 2020 einen negativen Finanzierungssaldo in Höhe von 1,3 Milliarden Euro aus. Der Haushalt der BA muss daher voraussichtlich 2020 erstmals seit 2013 wieder durch eine Entnahme aus der Rücklage ausgeglichen werden. Inwieweit die Entwicklung des Arbeitsmarktes und die Inanspruchnahme beruflicher Weiterbildung die Aktivierung weiterer finanzieller Reserven erfordern, wird der Verwaltungsrat sehr aufmerksam beobachten und erforderlichenfalls die entsprechenden Maßnahmen ergreifen. Damit wird sichergestellt, dass im Bereich der Arbeitslosenversicherung keine sinnvolle Weiterbildung an fehlenden finanziellen Mitteln scheitern wird.

ANNELIE BUNTENBACH
Vorsitzende des Verwaltungsrats

STEFFEN KAMPETER
Stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrats

UNSERE STRATEGIE 2025: AUSGANGSLAGE – VISION – ANFORDERUNGEN

AUSGANGSLAGE

Wir als BA haben uns seit dem Jahr 2003 umfassend erneuert und umstrukturiert. Im öffentlichen Sektor war dies eine einzigartige Entwicklung. Die Einführung eines neuen, wirkungsorientierten Führungs- und Steuerungsmodells war dabei ein Meilenstein. Über ein modernes Controlling-System haben wir Transparenz geschaffen und unsere Prozesse in den operativen Einheiten kundenorientierter ausgerichtet. Gemeinsam mit unseren kommunalen Partnern ist es uns gelungen, die Sozialgesetzbuch (SGB) II-Reform erfolgreich umzusetzen, eine der größten Sozialreformen in der Geschichte der Bundesrepublik. Mit diesen Maßnahmen haben wir gute Antworten auf die hohe Arbeitslosigkeit in den Anfangsjahren der Reform gefunden.

Seitdem konnten die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen deutliche Erfolge verzeichnen: Die individuelle Dauer der Arbeitslosigkeit hat sich verringert und die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ist gestiegen. Die Voraussetzung dafür ist und bleibt die verlässliche Erbringung von Geldleistungen. Auch wirtschaftlich sind wir erfolgreich: Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung konnte in dieser Zeit mehr als halbiert werden.

Wir wollen uns auf diesen Erfolge nicht ausruhen. Mit der geringsten Arbeitslosenquote seit Beginn der 1990er Jahre bedarf es heute zudem anderer Antworten als noch 2003. Wir wollen an das Entwicklungsprogramm „BA 2020“ anknüpfen und die inhaltlichen und prozessualen Eckpunkte von „BA 2020“ weiterentwickeln. Dafür haben wir eine Vision entwickelt, auf die wir eine Strategie für die BA aufsetzen, sodass rechtskreisübergreifend konkrete Initiativen für die nächsten Jahre geplant, umgesetzt und nachgehalten werden können.

Ausgehend von den Megatrends haben wir vier zentrale Entwicklungen identifiziert, von denen wir glauben, dass sie den Arbeitsmarkt und die Teilhabechancen in den nächsten zehn bis 20 Jahren maßgeblich beeinflussen werden:

Demografischer Wandel – Das Verhältnis von Angebot und Nachfrage verschiebt sich, zudem werden die Märkte internationaler und vernetzter:

Das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland wird nach Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in den nächsten Jahrzehnten sehr stark zurückgehen, weil Fachkräfte in den Ruhestand gehen und nicht durch gleich qualifizierte jüngere Beschäftigte ersetzt werden. Das führt dazu, dass sich Angebot und Nachfrage an Arbeitskräften verschieben.

Struktureller Wandel und Digitalisierung – Alltagswelt und Berufsbilder unterliegen aufgrund der Digitalisierung einem starken Wandel:

Betrachtet man die Jahre 1995 bis 2017, so verzeichnen alle hoch entwickelten Länder einen Rückgang der Beschäftigung in durchschnittlich qualifizierten Jobs. Gleichzeitig nimmt die Beschäftigung in gering und hoch qualifizierten Jobs zu. Aktuelle Untersuchungen des IAB gehen davon aus, dass aufgrund der Digitalisierung Tätigkeiten in Helfer- und Fachkräfteberufen bereits heute ein hohes Veränderungspotenzial aufweisen. Auch politische Entscheidungen zu (inter-)nationalen Klimaschutzzielen sowie die daraus abgeleiteten Strategien zur Energiewende geben – zusammen mit der damit verbundenen gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsdebatte – starke Impulse für strukturelle



Veränderungen am Arbeitsmarkt. Entsprechend werden sich in den nächsten Jahren Berufsbilder teilweise deutlich wandeln.

Flexibilisierung und Individualisierung – Arbeit und Arbeitskräfte werden mobiler, internationaler und der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte nimmt weiter zu:

Arbeit wird flexibler und Erwerbsbiografien werden individueller. Digitalisierung und veränderte Wertvorstellungen, insbesondere junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, haben zu einer zunehmenden Flexibilisierung von Arbeit geführt. Die neuen Möglichkeiten wie auch die veränderten Erwartungen bewirken, dass Arbeit zukünftig räumlich und zeitlich flexibler gestaltet wird. Gleichzeitig werden Erwerbsbiografien mit nur einer durchgehenden Beschäftigung bei einem einzigen Arbeitgeber – von der Ausbildung bis hin zum Ruhestand – immer seltener. Beratungsbedarfe beschränken sich daher nicht nur auf den Fall der Arbeitslosigkeit, sondern entstehen zunehmend entlang der Erwerbsbiografien.

Soziale Ungleichheit – Teilhabechancen am Arbeitsmarkt und damit in der Gesellschaft sind ungleich verteilt:

Während die Bundesrepublik heute die geringste Arbeitslosigkeit seit Beginn der 1990er Jahre hat, erhöhte sich die soziale Ungleichheit, gemessen z. B. am verfügbaren Einkommen privater Haushalte, im gleichen Zeitraum deutlich. Die ungleichen Teilhabechancen hängen auch von der Qualifikation der Menschen ab. Teilweise werden die Möglichkeiten der Aufstiegsmobilität zu wenig genutzt.

Regionale Disparitäten verstärken die ungleichen Teilhabechancen zusätzlich. Für Personen, die seit längerer Zeit arbeitslos sind, brauchen wir weitere wirksame Ansatzpunkte, um sie wieder ins Arbeitsleben zu integrieren und an der Gesellschaft teilhaben zu lassen.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen und Herausforderungen ergibt sich nachfolgende Vision: Strategie 2025 – Heute für morgen.

ANFORDERUNGEN

Um diese Vision zu verwirklichen, gilt es, die folgenden Anforderungen zu erfüllen und in der täglichen Arbeit umzusetzen. Die daraus resultierenden fünf Leitsätze werden auf den nachfolgenden Seiten erläutert.



STRATEGIE 2025

HEUTE FÜR MORGEN



LEITSATZ 2

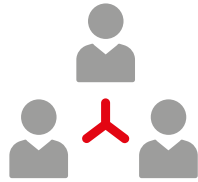
Wir übernehmen Mitverantwortung
für den sozialen Zusammenhalt
und verbessern Teilhabechancen.



LEITSATZ 1

Die Agenturen für Arbeit und die Job-
center in gemeinsamen Einrichtungen
sind für ihre Kundinnen und Kunden die
Institutionen für individuelle Beratung,
Vermittlung, Qualifizierung und die zuver-
lässige Sicherung des Lebensunterhalts.

VOM KUNDEN HER DENKEN
GESTALTUNGSSPIELRÄUME SCHAFFEN



LEITSATZ 3

Wir gestalten gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.



LEITSATZ 4

Wir nutzen die Möglichkeiten der Digitalisierung im Interesse unserer Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



LEITSATZ 5

Wir arbeiten kompetent, gemeinsam und mit Leidenschaft an der besten Dienstleistung für unsere Kundinnen und Kunden.

QUALIFIZIERUNG VON MITARBEITERINNEN UND MITARBEITERN

PARTNERSCHAFTLICHES HANDELN



Leitsatz 1:

Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen sind für ihre Kundinnen und Kunden die Institutionen für individuelle Beratung, Vermittlung, Qualifizierung und die zuverlässige Sicherung des Lebensunterhalts.

Weiterbildung und Beratung sind wesentliche Erfolgsfaktoren der BA in Zeiten sich schnell wandelnder Berufsbilder. Durch die Digitalisierung fallen Tätigkeiten weg und es entstehen neue. Wir setzen deshalb auf frühzeitige sowie lebensbegleitende Beratung und individuelle Qualifizierung. Damit stellen wir auch in Zeiten hoher Dynamik und sich stark verändernder Anforderungen einen erfolgreichen Ausgleich am Arbeitsmarkt zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitsuchenden her.

Wir verfolgen dafür einen nachhaltigen und kundenorientierten Ansatz. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden bekannt. D. h., sie kennen die Arbeitswelt genauso gut wie die Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmerkundinnen und -kunden. Beides ist durch gute Kommunikation und Abläufe aufeinander abgestimmt. Je nach Unternehmenslage bzw. der persönlichen Lebenslage unterbreiten wir individuelle Angebote für Beratung und Qualifizierung. Arbeitnehmerkundinnen und -kunden bereiten wir individuell auf den Integrationsprozess im Unternehmen vor und beraten lebensbegleitend in Bezug auf eine erfolgreiche Erwerbsbiografie und Aufstiegsmobilität. Arbeitgeberkundinnen und -kunden bekommen an ihren Erfordernissen ausgerichtete Vorschläge von Bewerberinnen und Bewerbern und werden bei Bedarf zum Thema Arbeits- und Fachkräftesicherung beraten. Inländische Arbeitskräfte wollen wir so weit wie möglich aktivieren. Falls nicht genügend Fachkräfte verfügbar sind, werden wir auch international aktiv, um den Fachkräftebedarf zu sichern.

Prävention gehört zum Wesenskern unserer Beratung. Wir beraten vorausschauend. Dafür brauchen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gut ausgebildete Expertinnen und Experten sind. Sie verfügen über ein gutes Methodenwissen, haben ausgezeichnete Kenntnisse über den Arbeitsmarkt und seinen Wandel und kennen die Potenziale und Stärken unserer Kundinnen und Kunden.

Wir informieren und beraten unsere Kundinnen und Kunden in leistungsrechtlichen Fragen und schaffen damit eine wesentliche Voraussetzung für die Integration in den Arbeitsmarkt und die Überwindung der Hilfebedürftigkeit.

Leitsatz 2:

Wir übernehmen Mitverantwortung für den sozialen Zusammenhalt und verbessern Teilhabechancen.

Der wirksamste Ansatz, Langzeitarbeitslosigkeit zu reduzieren, ist, sie gar nicht erst entstehen zu lassen. Nur wenn es uns gelingt, Arbeitslosigkeit zu verhindern, erreichen wir mittelfristig das Ziel, Langzeitarbeitslosigkeit strukturell einzudämmen und deren soziale Vererbung zu unterbrechen. Um mit den komplexen Problemlagen dieser Kundinnen und Kunden richtig umzugehen, arbeiten wir rechtskreisübergreifend mit unseren Partnern aus den Kommunen an ganzheitlichen Lösungen. Auch gesundheitliche Probleme unserer Kundinnen und Kunden lösen wir zusammen mit anderen Institutionen. Häufige persönliche Kontakte mit den Kundinnen und Kunden sowie ein Coachen und Navigieren durch temporär schwierige Lebenslagen machen hier die individuelle Beratung erfolgreich. Eine nachhaltige Vermittlung, insbesondere in gute und bedarfsdeckende Arbeit, steht für uns im Vordergrund.

Wir gewähren zuverlässig Leistungen und sind handlungsfähig in Krisensituationen. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zum sozialen Zusammenhalt.

Als Ultima Ratio setzen wir uns für geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten ein, um auch langzeitarbeitslosen Personen ohne realistische Chance auf dem regulären Arbeitsmarkt eine Perspektive zu bieten.

Leitsatz 3:

Wir gestalten gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Die zunehmend komplexer gewordenen Anforderungen der Gesellschaft an staatliche Institutionen erfordern mehr gemeinschaftliches Vorgehen. Unsere Partner sind eingeladen, gemeinsam mit uns die Vision mit Leben zu erfüllen.

Wir kooperieren mit den Netzwerkpartnern am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt auf Augenhöhe nach dem Prinzip „Gemeinsam erreichen wir mehr als allein“. Dabei bringen wir uns aktiv mit unseren Kompetenzen ein und leisten einen wertvollen Beitrag für die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit. Beispielgebend dafür ist die engagierte Kooperation mit anderen Akteuren bei der Integration von Flüchtlingen, von beruflichen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, bei der Fachkräftesicherung und der Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit. Ein gutes Beispiel sind auch die Jugendberufsagenturen.



Leitsatz 4:
Wir nutzen die Möglichkeiten der Digitalisierung im Interesse unserer Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Unser Anspruch ist es, die IT-Entwicklungen kunden- und mitarbeiterorientiert zu gestalten.

Das Service-Angebot ist an den Lebenslagen und Anliegen unserer Kundinnen und Kunden ausgerichtet. Neben unserem Versprechen der persönlichen Vor-Ort-Beratung sind dafür geeignete Dienstleistungen für unsere Kundinnen und Kunden in einem Portal verfügbar. Unsere Online-Dienstleistungen stellen wir nutzerfreundlich zur Verfügung. Dadurch lösen wir die Anliegen unserer Kundinnen und Kunden mittels digitaler Antrags-, Beratungs- und

Informationsinstrumente schnell, selbstständig und orts-unabhängig. Dabei ist uns wichtig, dass allen Kundinnen und Kunden auf den verschiedenen Stationen unseres Online-Portals kompetente Hilfestellung und Beratung zur Verfügung stehen.

Durch die Digitalisierung und Automatisierung unserer eigenen Arbeitsprozesse haben wir unsere Dienstleistungsqualität verbessert. Aufwendige Arbeits- und Dokumentationsschritte sind weggefallen. Das schafft Freiraum für die einzelne Mitarbeiterin und den einzelnen Mitarbeiter. Diese Zeit investieren wir in qualitativ hochwertigere Arbeit mit der Kundin oder dem Kunden. Bei diesem Wandel werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stetig und intensiv begleitet. Sie erhalten adäquate Unterstützung durch qualifizierte Aus- und Weiterbildung, damit sie die neuen Anforderungen bewältigen können.



Leitsatz 5:

Wir arbeiten kompetent, gemeinsam und mit Leidenschaft an der besten Dienstleistung für unsere Kundinnen und Kunden.

Wir gestalten und erbringen unsere Dienstleistungen ausgehend von den Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden. Der persönliche Kontakt sowie die reibungslose Zusammenarbeit im Beratungsprozess mit weiteren Expertinnen und Experten sind zentrale Erfolgsvoraussetzungen, um unsere Kundinnen und Kunden bestmöglich zu unterstützen.

Für die Kultur unserer Organisation bedeutet dies, dass die Zusammenarbeit und das Teilen von Wissen und Erfahrungswerten herausgehobene Erfolgsfaktoren sind. Dies gilt sowohl in der eigenen Organisation – dazu gehört eine vertrauensvolle Kooperation mit den Personalvertretungs-gremien – als auch mit den verschiedenen externen Akteuren am Arbeitsmarkt. Wir kommunizieren wertschätzend, offen und transparent. Unsere Führungskräfte bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kooperieren bereichs- und funktionsübergreifend und behalten so das Ganze im Blick. Durch regelmäßige Dialoge stellen wir unsere Konzepte kontinuierlich auf den Prüfstand. So wird es zur Selbstverständlichkeit, die Anwenderinnen und Anwender in die Produktentwicklung vor der Umsetzung mit einzubeziehen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Generalisten, Spezialisten und Führungskräfte – werden gut auf ihre jeweilige Tätigkeit vorbereitet. Dafür gibt es ein anerkanntes und angewendetes Personalentwicklungssystem, eine fundierte Kompetenzfeststellung und passende Qualifizierungsmodule. Darauf aufbauend nehmen alle Führungskräfte die Verantwortung für die Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als wichtige Aufgabe wahr.

Die Grundsätze von Führung und Zusammenarbeit sind fest im Selbstverständnis unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verankert. Dezentrale Spielräume zuzulassen, aber auch wahrzunehmen, ist hierbei maßgeblich.

Die BA wird über Ziele geführt. Mögliche Abweichungen werden thematisiert und als Chance zur Verbesserung genutzt. Quantitative und qualitative Ziele stehen im Einklang. So kommt stärker als bisher in den Blick, dass Themen ganzheitlich verstanden und vorangetrieben werden müssen. Wirkung und Wirtschaftlichkeit dienen der Orientierung und unterstützen das Verständnis für die Themen und Zusammenhänge.

Der Klimawandel bedeutet für uns nicht nur strukturelle Herausforderungen am Arbeitsmarkt, sondern zugleich auch eine Selbstverpflichtung zu größtmöglicher Nachhaltigkeit, z. B. bei unserem Fuhrpark, unseren Einkaufsprozessen, beim Reisemanagement oder bei der allgemeinen und der IT-Infrastruktur. Als BA wollen wir hier eine Vorbildfunktion im öffentlichen Sektor einnehmen, um einen Beitrag zu unserer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung bei der Gestaltung nachhaltiger Umwelt-, Arbeits- und Lebensbedingungen zu leisten.

Darüber hinaus ist die BA gesamtgesellschaftlichen Zielen verpflichtet, die wir als Querschnittsaufgabe durchgängig verfolgen. Wir stehen für:

- Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken aktiv Benachteiligungen sowie geschlechterstereotypischen Zuschreibungen entgegen.
- Vielfalt, indem wir diese gezielt fördern und ihr mit Offenheit und Wertschätzung begegnen.
- Inklusion, d. h., wir leisten einen wesentlichen Beitrag für die Gleichstellung und Barrierefreiheit.

GLEICHSTELLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT

Zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrags zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt werden die Fach- und Führungskräfte der BA von den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) unterstützt. Mit Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern, Akteurinnen und Akteuren tragen sie gemeinsam dazu bei, geeignete Voraussetzungen für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu schaffen.

Durch die Verankerung von Genderaspekten in den jährlichen Vorstandsbriefen zur Planung der geschäftspolitischen Schwerpunkte sind die BCA lokal im Planungsprozess integriert und können gezielt gleichstellungsrelevante Impulse für eine entsprechende operative Schwerpunktsetzung einbringen.

Anhand aktiver Aufklärungs- und Informationsarbeit im Hinblick auf Berufsfelder und Berufe im MINT(Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik)- und SAHGE(Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit, Pflege und Erziehung)-Bereich tragen die

BCA dazu bei, dass das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen sowie Jungen und jungen Männern erweitert wird und tradierte Berufsvorbilder revidiert werden. Sie befördern durch Bewerbung flexible Ausbildungsformen wie die Teilzeitberufsausbildung, um familienbedingten „Brüchen“ in Erwerbsbiografien junger Menschen beim Berufseinstieg entgegenzuwirken und berufliche Perspektiven zu ermöglichen. Sie setzen sich dafür ein, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen, aber auch Entlastungsmöglichkeiten im Haushalt für Familien geschaffen werden.

VIELFALT

Der demografische Wandel verändert unsere Gesellschaft – nachhaltig und schwerwiegend. Die Bevölkerung in Deutschland altert. Das ist eine Folge der anhaltend niedrigen Geburtenrate und des Anstiegs der Lebenserwartung. Gleichzeitig erhöht sich der Bevölkerungsanteil von Migrantinnen und Migranten weiter.

Diese Entwicklungen greift die BA aktiv auf, um die Ressourcen und Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund stärker und nachhaltiger für den Arbeitsmarkt zu erschließen. Dies trägt zum einen zur gesellschaftlichen Integration bei und wirkt zum anderen dem Fach- und Nachwuchskräftemangel entgegen.

Die BA will aber auch ihrer Verantwortung und Vorbildfunktion in der eigenen Arbeitgeberrolle gerecht werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen in ihrer Vielfalt die wichtigste Ressource für die Leistungs- und Innovationsfähigkeit und damit den Geschäftserfolg und die Zukunft der BA dar.

Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind daher fester Bestandteil unserer Personalpolitik, die auf die demografische Entwicklung Rücksicht nimmt. 17 Prozent der Beschäftigten haben einen Migrationshintergrund; Kolleginnen und Kollegen aus über 98 Nationen arbeiten bei der BA.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die aktive Mitarbeit zur Erarbeitung und Umsetzung des „Nationalen Aktionsplans Integration“ der Bundesregierung. Wir unterstützen insbesondere das Ziel, den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen. Zudem beteiligt sich die BA als Unterzeichnerin der „Charta der Vielfalt“ mit zentralen und dezentralen Aktionen.

INKLUSION

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und der für sie so zentrale Gedanke der Inklusion verpflichten die BA als Bundesbehörde unmittelbar – sowohl als Dienstleisterin am Arbeitsmarkt als auch als Arbeitgeberin.

Die BA ist eine maßgebliche Trägerin der beruflichen Rehabilitation zur Teilhabe am Arbeitsleben im gegliederten System (neben Renten- und Unfallversicherung, Kriegsopferversorgung und -fürsorge sowie Jugend- und Eingliederungshilfe).

2018 wurde die Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ eingerichtet. Durch die Koordinierungsstelle wird das Thema Inklusion als Menschenrecht gestärkt und als durchgängiges Prinzip in der Arbeit der BA verankert.

Das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Selbstbestimmung und das Ziel, Barrieren konsequent abzubauen, leiten das Handeln der BA ebenso wie der Anspruch, Menschen mit Behinderungen gezielt an Entscheidungen, die sie betreffen, zu beteiligen. Führungskräfte und Mitarbeitende der BA werden entsprechend sensibilisiert und qualifiziert, um Inklusion am Arbeitsmarkt gemeinsam umzusetzen. Die im Mai 2018 vom Vorstand der BA unterzeichnete neue Inklusionsvereinbarung unterstreicht die Vorbildfunktion, die die BA bezüglich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einnimmt. Bauliche, technische und kommunikative Barrieren sollen konsequent abgebaut und ein Klima der Inklusion bewusst befördert werden. Die BA setzt sich in der Vereinbarung zudem die Ziele, im Personalbestand zukünftig mindestens zehn Prozent Menschen mit Schwerbehinderungen zu beschäftigen, sich bezüglich ihrer Nachwuchskräfte um mindestens fünf Prozent und in den jährlichen Neueinstellungen um insgesamt zehn Prozent Menschen mit Schwerbehinderungen zu bemühen.

TÄTIGKEITSFELDER UND AUFGABEN DER BA

Um die zahlreichen und vielfältigen Tätigkeitsfelder und Aufgaben der BA übersichtlich zu gliedern und die thematische Zuordnungsmöglichkeit zu erleichtern, wurden sechs Service-Icons eingeführt. Sie vermitteln den Kundinnen und Kunden schnell das entsprechende, spezifische Leistungsfeld und geben Orientierung im Dienstleistungsangebot der BA.

DIE SERVICE-ICONS



Ausbildung

Die Berufsberatung der BA unterstützt junge Menschen bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle oder einem Studienplatz durch individuelle Beratung und Vermittlung sowie bei Problemen während der Ausbildung oder des Studiums und bei Fragen zu Förderleistungen.



Qualifikation

Die BA berät und fördert diejenigen, die sich weiterbilden wollen. Die vielfältigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote eröffnen Aufstiegschancen, bieten Herausforderungen, helfen zurück in den Beruf und machen den eigenen Arbeitsplatz sicherer.



Geldleistungen

Neben der Zahlung von Arbeitslosengeld nach dem SGB III und Regelleistungen und Mehrbedarfen nach dem SGB II bietet die BA eine Vielzahl von finanziellen Leistungen an: Sie hilft bei der Aufnahme einer Beschäftigung, bei Aus- und Weiterbildungen und unterstützt Existenzgründungen. Sie sichert den Lebensunterhalt auch durch Insolvenz- und Kurzarbeitergeld.



Arbeit und Vermittlung

Die Beratung und Vermittlung in Arbeit ist eine der Hauptaufgaben der BA, um die Kundinnen und Kunden zeitnah bei (drohender) Arbeitslosigkeit oder beruflicher Veränderung zu unterstützen.



Arbeitgeber-Service

Der Arbeitgeber-Service der BA ist der kompetente Ansprechpartner vor Ort, wenn Arbeitgeber auf der Suche nach passenden Fachkräften oder Auszubildenden, finanzieller Unterstützung oder Qualifizierungsangeboten für ihr Personal sind.



Zahlen und Fakten

Anhand von Zahlen und Fakten zu Personal, Haushalt, Forschung und Statistik schafft die BA Transparenz über ihr Handeln. Sie führt die amtliche Statistik über den Arbeitsmarkt sowie über die Grundsicherung für Arbeitsuchende und veröffentlicht den aktuellen monatlichen Arbeitsmarktbericht.



BERATUNG, VERMITTLUNG UND QUALIFIZIERUNG

BERUFSBERATUNG

Die Berufsberatung der BA unterstützt junge Menschen, die den Schritt von der allgemeinbildenden Schule in das Berufsleben gehen, in vielfältiger Art und Weise. Am Ende des Berufswahlprozesses soll eine fundierte, selbstverantwortliche Entscheidung stehen, die auf einer Klärung persönlicher Neigungen und Fähigkeiten sowie einer breiten Informationsbeschaffung und -verarbeitung basiert. Alle Dienstleistungen der Berufsberatung sind dabei neutral und kostenlos.

Am Beginn der beruflichen Orientierung steht der Kontakt der Berufsberaterinnen und Berufsberater zu den Schulklassen der allgemeinbildenden Schulen, in der Regel drei Jahre vor Schulende. In Abstimmung mit den Lehrkräften führen die Berufsberaterinnen und Berufsberater die Schülerinnen und Schüler in altersgerechter Form an die Thematik Berufswahl heran und verschaffen ihnen einen ersten Überblick über berufliche Optionen im Ausbildungsbereich.

Individuelle Beratung bei der Berufswahl

Die professionelle individuelle Beratung durch Berufsberaterinnen und Berufsberater ist eine wesentliche Grundlage für eine gelingende Berufswahl junger Menschen. Ausgehend von der Lebenslage, in der sich junge Menschen befinden, bietet sich im Beratungsgespräch die Möglichkeit, unter Berücksichtigung ihrer Eignung und Neigung auf die beruflichen Ziele und Vorstellungen einzugehen, das Berufswahlspektrum zu erweitern und zielgerichtete Lösungsstrategien gemeinsam zu erarbeiten. Bei Bedarf können die Fachdienste der BA (Berufspsychologischer Service, Ärztlicher Dienst, Technischer Beratungsdienst) einbezogen werden, um beispielsweise die persönlichen Voraussetzungen für bestimmte Berufe auszuloten.

Neben den Entwicklungen und Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt spielen bei der beruflichen Orientierung die Kompetenzen des ratsuchenden jungen Menschen sowie eine klischeefreie Beratung eine große Rolle. Allerdings ist die BA häufig erst dann Anlaufpunkt im Berufswahlprozess, wenn die jungen Menschen schon sehr stark geschlechterstereotype Berufsvorstellungen entwickelt haben. Deshalb sieht sie es als eine ihrer vordringlichsten geschäftspolitischen Aufgaben an, geschlechtersensibel und frei von Klischees die jeweiligen Begabungen und Interessen der jungen Menschen zu fördern und ihr Berufswahlspektrum auf „geschlechtsuntypische Berufe“ zu erweitern. Hierzu zählt beispielsweise die Sensibilisierung von jungen Mädchen für MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik).

Die Berufsberaterinnen und Berufsberater helfen auch bei der Realisierung eines Praktikums, einer Ausbildungsstelle oder eines Studienplatzes. Im Bereich der dualen Ausbildung vermittelt die BA regional und überregional in geeignete Ausbildungsstellen, auch über das Online-Portal JOB-BÖRSE. Schulische Ausbildungsplätze und Studiengänge werden über entsprechende Online-Kanäle veröffentlicht.

Berufsinformationszentren und zielgruppengerechte Medienangebote

Die Berufs- und Studienwahlexpertinnen und -experten der BA informieren über Ausbildung, Studium und Beruf sowie über die spezifischen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten in der Region, aber auch überregional. Sie setzen dabei das vielfältige Medienangebot der BA ein.

Das Berufsinformationszentrum (BiZ) der örtlichen Agentur für Arbeit ist die zentrale Anlaufstelle für Fragen rund um die Themen (Aus-)Bildung, Studium, Beruf und Arbeitsmarkt. An zahlreichen Terminals besteht die Möglichkeit, für die eigene

Berufswahl relevante Informationen kostenlos im Internet zu recherchieren, online nach Ausbildungs- oder Arbeitsstellen zu suchen und professionelle Bewerbungsunterlagen zu erstellen. Junge Menschen – und verstärkt auch Erwachsene – nutzen die BiZ der Agenturen für Arbeit für die individuelle Informationssuche. Schulen besuchen die BiZ zur Berufsorientierung regelmäßig im Klassenverband.

In denjenigen Schulen, die ein BiZ aufgrund infrastruktureller Bedingungen schlecht erreichen können, kommen zur Online-Recherche auch Tablets zum Einsatz. Die jungen Menschen zeigen großes Interesse an diesem Angebot und werden dadurch angeregt, sich auf ihren eigenen Smartphones weiter zu informieren.

Die Online-Portale **www.planet-beruf.de** und **www.abi.de** sowie die dazugehörigen Printmedien und das Selbsterkundungstool (**www.selbsterkundungstool.de**) bieten im Rahmen der Berufsorientierung vielfältige Informationen für junge Menschen, die sich am Übergang von der Schule in die Berufsausbildung oder in ein Studium befinden. Neben den Schülerportalen gibt es Sub-Portale mit Informationen für Lehrkräfte, Eltern und Berufsorientierungs-Coaches.

AUSBILDUNGSVERMITTLUNG

Die BA ist für junge Menschen und Arbeitgeber Ansprechpartnerin für die Vermittlung und Besetzung von Ausbildungsstellen. Im Laufe eines Beratungsjahres mit Beginn am 1. Oktober wenden sich junge Menschen an die Berufsberatung, um Unterstützung bei der Suche nach einer Berufsausbildung zu erhalten. Gleichzeitig melden Ausbildungsbetriebe ihre offenen Ausbildungsstellen. Das Bestreben der BA ist es, möglichst für alle Bewerberinnen und Bewerber spätestens zum Ende eines Beratungsjahres am 30. September den Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu erreichen oder, falls dies nicht gelingt, eine sinnvolle Alternative zu finden. Auch nach diesem Termin werden die Vermittlungsbemühungen für noch unversorgte Bewerberinnen und Bewerber fortgesetzt. Die BA berichtet regelmäßig im Beratungsjahr über die Entwicklung und zieht am Ende des Berichtsjahres eine Bilanz.

Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt halten sich seit mehreren Jahren zahlenmäßig relativ die Waage. Allerdings erschweren regionale, berufsfachliche und qualitative Ungleichgewichte den tatsächlichen Ausgleich am Ausbildungsmarkt. Hier trägt die Arbeit der Berufsberaterinnen und Berufsberater vor Ort wesentlich dazu bei, den jungen Menschen Alternativen zu ihrem Wunschberuf aufzuzeigen, die ggf. erforderliche Mobilitätsbereitschaft zu

fördern und Arbeitgeber von den Potenzialen bisher nicht erfolgreicher Ausbildungsuchender zu überzeugen.

FÖRDERANGEBOTE FÜR JUNGE MENSCHEN

Wenn der Übergang von der Schule in den Beruf nicht unmittelbar gelingt oder der Verbleib in der Ausbildung gefährdet ist, kann die BA mit einer Reihe spezifischer Förderinstrumente versuchen, die Ausbildungsreife herzustellen, Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren oder neue Perspektiven zu eröffnen. Auch bei einem Studienabbruch können neue Wege in eine dauerhafte Beschäftigung aufgezeigt und beschritten werden.

Die frühzeitige systematische Unterstützung der Berufsorientierung und Berufswahl mit Förderinstrumenten beginnt bereits während der Schulzeit. So kann die Berufseinstiegsbegleitung (BerEb) förderungsbedürftige junge Menschen an Haupt-, Förder-, Real- und anderen Schulen beim Erreichen des Schulabschlusses und beim Übergang in eine Berufsausbildung unterstützen. Mit Auslaufen der Kofinanzierung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) kann die BerEb nur angeboten werden, wenn die Länder oder Kommunen in die Kofinanzierung einsteigen. Seit dem Schuljahr 2019/20 wird sie nicht mehr in allen Ländern durchgeführt.

Um jungen Menschen bereits frühzeitig eine Vorstellung von ihren beruflichen Möglichkeiten und der Vielfalt der Ausbildungsberufe zu vermitteln, setzt die BA das Instrument der Berufsorientierungsmaßnahmen (BOM) ein. Diese ergänzen das Angebot der Berufsorientierung durch die Berufsberaterinnen und Berufsberater an den Schulen und in den BiZ und beinhalten z. B. umfassende Informationen zu Berufsfeldern, Interessenerkundungen oder eine vertiefte Eignungsfeststellung.

Nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule wird die systematische Unterstützung fortgesetzt. Für diejenigen, die noch nicht in der Lage sind, eine Berufsausbildung aufzunehmen, gibt es Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), durch die diese jungen Menschen auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet und möglichst nachhaltig in den Ausbildungsmarkt integriert werden. Diese Maßnahmen bieten auch die Möglichkeit, den Hauptschulabschluss nachzuholen.

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) ist ein Angebot, das jungen Menschen mit Vermittlungshemmnissen und fehlendem Ausbildungsplatz eine Brücke in eine betriebli-



che Berufsausbildung bauen soll. Arbeitgeber, die junge Menschen im Rahmen einer EQ einstellen, erhalten Zuschüsse zur Praktikumsvergütung zuzüglich eines pauschalierten Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag des zu Qualifizierenden.

Die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) unterstützen junge Menschen während der betrieblichen Ausbildung und der EQ begleitend im Rahmen des Stütz- und Förderunterrichtes und helfen bei Alltagsproblemen durch sozialpädagogische Fachkräfte des Bildungsträgers. Das Ziel der abH ist der erfolgreiche Einstieg, die Fortführung sowie der Abschluss der Ausbildung bzw. der EQ.

Durch das Förderinstrument „Assistierte Ausbildung (AsA)“ können förderungsbedürftige, benachteiligte junge Menschen und deren Ausbildungsbetriebe während einer betrieblichen Berufsausbildung unterstützt werden. Ziel ist der erfolgreiche Abschluss der Berufsausbildung. Die AsA kann – fakultativ – bereits vor Beginn der Berufsausbildung in der sogenannten ausbildungsvorbereitenden Phase starten und z. B. bei der Suche nach einer passenden Ausbildungsstelle helfen.

Förderungsbedürftige, benachteiligte junge Menschen, denen auch mit ausbildungsfördernden Leistungen ein betriebliches Ausbildungsverhältnis nicht vermittelt werden konnte, können – im Rahmen des Förderinstruments „Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)“ – bei einem Bildungsträger eine Berufsausbildung absolvieren. Der berufspraktische Anteil findet in den Werkstätten des Bildungsträgers oder eines Ausbildungsbetriebes statt. Neben dem Berufsschulunterricht erfolgt beim Bildungsträger zusätzlicher Stütz- und Förderunterricht sowie eine sozialpädagogische Unterstützung bei Alltagsproblemen. Ziel ist der dauerhafte Übergang in eine betriebliche Ausbildung bzw. ein erfolgreicher Berufsabschluss.

Auszubildende erhalten Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) für eine betrieblich oder außerbetrieblich durchgeführte Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder für eine betrieblich durchgeführte Berufsausbildung nach dem Pflegeberufgesetz sowie ab Januar 2020 nach dem Pflegeberufgesetz. Voraussetzung ist dabei u. a., dass Auszubildende nicht im Haushalt der Eltern oder eines Elternteils wohnen, weil die Ausbildungsstätte von dort aus nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann. Sind Auszubildende über 18 Jahre alt oder verheiratet bzw. in einer Lebenspartnerschaft verbunden (oder waren dies) oder haben mindestens ein Kind, können sie auch BAB erhalten, wenn sie in erreichbarer Nähe zum Elternhaus wohnen. Ferner wird BAB während der Teilnahme an einer BvB und während der ausbildungsvorbereitenden Phase einer AsA erbracht. Die BAB wird als Zuschuss gezahlt.

JUGENDBERUFSAGENTUREN

Der Aufbau von Jugendberufsagenturen wird seit 2010 von der BA, dem BMAS, den kommunalen Spitzenverbänden und den Bundesländern in vielfältiger Form unterstützt.

Ziel der Jugendberufsagenturen ist eine bestmögliche Integration junger Menschen in die Arbeitswelt und die Gesellschaft. Durch eine eng abgestimmte Zusammenarbeit der Sozialleistungsträger (Agenturen für Arbeit, Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen und Jugendämter) und eine intensive Kooperation mit den Schulen können junge Menschen frühzeitig erreicht und insbesondere solchen ohne Anschlussperspektive Angebote zur Unterstützung unterbreitet werden („Kein Jugendlicher soll verloren gehen“). So bieten Jugendberufsagenturen einen guten Rahmen für eine Ergänzung des Förderangebots und die erforderliche Kooperation bei Maßnahmen für schwer zu erreichende junge Menschen nach § 16h Sozialgesetzbuch (SGB) II.

Die BA und ihre Partner fördern die Weiterentwicklung von Jugendberufsagenturen insbesondere durch eine Intensivierung der Kooperation mit den Schulen. Darüber hinaus wurde in Zusammenarbeit mit dem BMAS und den kommunalen Spitzenverbänden bundesweit ein Selbstbewertungsverfahren für Jugendberufsagenturen einschließlich Praxistipps bereitgestellt.

BERATUNG UND VERMITTLUNG AUF DEM ARBEITSMARKT

Der Arbeitsmarkt ist ein besonderer Markt. Hier treffen zwar – wie auf anderen Märkten auch – Angebot und Nachfrage aufeinander. Jedoch ist das angebotene Produkt Arbeitsleistung untrennbar mit Menschen verbunden. Gelingt es nicht, die Arbeitsleistung und eine Arbeitsstelle zusammenzubringen, entsteht Arbeitslosigkeit und damit in der Regel eine schwierige Situation für die Betroffenen, die sich auf sämtliche Lebensbereiche auswirkt. Mit arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Instrumenten wird versucht, einerseits einen Ausgleich am Markt herzustellen (beispielsweise durch Vermittlung, Beratung, Lohnzuschüsse) und andererseits Marktteilnehmer zu schützen (z. B. durch den Mindestlohn).

Die Standards, nach denen Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen für Arbeitnehmerkundinnen und -kunden bundesweit einheitlich in den Agenturen für Arbeit und in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen erbracht werden, sind im sogenannten 4-Phasen-Modell und in der Beratungskonzeption (Beko) der BA definiert. Dabei ist immer der individuelle Bedarf der Kundin bzw. des Kunden in der Vermittlungs- und Beratungsarbeit handlungsleitend. Von diesem ausgehend werden Strategien zur Integration in den Arbeitsmarkt oder zur Qualifizierung erarbeitet.

Sofortvermittlungsfachkräfte in den Agenturen für Arbeit bieten den Kundinnen und Kunden schnelle und bedarfsgerechte Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen. Bereits beim ersten Besuch in der Agentur für Arbeit werden Arbeitsmarktchancen eingeschätzt, passende Arbeitsangebote unterbreitet und ggf. Unterstützungsbedarfe identifiziert und verfolgt.

Fachdienste

Der Vermittlungs- und Integrationsprozess der BA wird durch das Angebot der nachfolgenden drei Fachdienste kontinuierlich begleitet:

Der **Berufspsychologische Service (BPS)** unterstützt mit seinem differenzierten Dienstleistungsangebot Kundinnen und Kunden der BA sowie Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte beider Rechtskreise, eingeschlossen interessierter zugelassener kommunaler Träger, bei beruflichen Fragestellungen und der Integration in Ausbildung oder Arbeit.

Der Schwerpunkt der vielfältigen Aufgaben des **Ärztlichen Dienstes (ÄD)** liegt auf der ärztlichen Begutachtung, um die Kundinnen und Kunden sowie die Fachkräfte aus den Beratungs-, Vermittlungs-, Rehabilitations- und Leistungsbereichen der Agenturen für Arbeit und den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen optimal auf dem Weg der Integration in Arbeit zu unterstützen.

Im Vordergrund der Arbeit des **Technischen Beratungsdienstes (TBD)** steht mit der Inklusion die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen durch technische Arbeitshilfen. Die Aufgaben umfassen aber auch Arbeitssicherheit, Unfallverhütung und Gesundheitsschutz in den Dienststellen der BA und in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen. Des Weiteren prüft der TBD die räumliche und technische Ausstattung von Bildungsträgern, Jugendwohnheimen oder Werkstätten für behinderte Menschen.

Mit Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung können Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende und Arbeitslose eine individuelle Förderung erhalten, die ihre passgenaue Eingliederung unterstützt. Diese Maßnahmen können bei externen Trägern, die durch eine fachkundige Stelle zugelassen sind, oder bei Arbeitgebern durchgeführt werden.

Bei komplexen Unterstützungsbedarfen werden spezialisierte Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte zeitnah eingeschaltet, z. B. aus der „Internen ganzheitlichen Integrationsberatung SGB III (Inga)“. Diese bieten eine besonders intensive Betreuung und Beratung an. So werden die Integrationschancen erhöht und die Erfolgsaussichten auf eine Integration in den Arbeitsmarkt steigen erkennbar. Ungenutzte Arbeits- und Fachkräftepotenziale werden aktiviert und der Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit wird vorgebeugt.

ARBEITS- UND FACHKRÄFTE-SICHERUNG

Die Besetzung offener Stellen, die mit einer Zahl von rund 1,36 Millionen einen neuen Höchststand erreicht haben, gestaltet sich aufgrund der abnehmenden Anzahl passender Bewerberinnen und Bewerber zunehmend schwierig. Für die nächsten Jahre ist ein weiterer Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials prognostiziert. Hinzu kommt, dass sich im Zuge der Digitalisierung Berufsbilder und Kompetenzanforderungen verändern.

Neben der möglichst passgenauen Vermittlung hat die BA im Rahmen der „Strategie 2025“ einen Handlungsschwerpunkt zur Arbeits- und Fachkräftesicherung entwickelt, um die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen bei der Überprüfung, Systematisierung und Weiterentwicklung ihrer lokalen Strategien zu unterstützen. In der mehrjährigen Perspektive plant die BA, eine Verbesserung des Marktausgleichs durch einen Mix aus verschiedenen Stellhebeln zu erreichen. Neben der Verbesserung von Beratung und Qualifizierung sowie der Optimierung der Arbeitsmarkttransparenz konzentriert sie sich in ihren strategischen Ansätzen zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs auf nachfolgende Personengruppen:

- ältere Menschen
- Frauen
- ausländische Fachkräfte
- Menschen mit Behinderungen

Bei diesen Personen soll die Erwerbsbeteiligungsquote möglichst erhöht werden. Außerdem sollen Geringqualifizierte zu Fachkräften qualifiziert werden. Ansatzpunkte müssen dabei individuell auf die Personen abgestimmt werden, um erfolgreich sein zu können. Da das inländische Erwerbspersonenpotenzial perspektivisch nicht ausreicht, müssen ausländische Fachkräfte aktiv angeworben werden.

Lotsenportal „Perspektive Wiedereinstieg“

Das Lotsenportal www.perspektive-wiedereinstieg.de, das gemeinsam von dem BMFSFJ und der BA betrieben wird, bietet generelle Informationen zum Wiedereinstieg sowie eine Übersicht der vielfältigen Beratungs- und Unterstützungsangebote von Bund, Ländern und Kommunen.

In Abhängigkeit von den Gegebenheiten auf dem regionalen Arbeitsmarkt gestalten die Agenturen für Arbeit sowie die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen die konkreten Initiativen individuell für ihren Bezirk aus, um die Personengruppen zu mobilisieren, bei denen in der jeweiligen Region Potenziale vorhanden sind. Ansätze sind z. B. die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die Erhöhung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen oder die Gewinnung ausländischer Studienabsolventen deutscher Hochschulen für den inländischen Arbeitsmarkt.

CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

Von den anhaltenden positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt profitieren Frauen und Männer. Die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen steigt seit Jahren stetig an. Dennoch ist die Aufnahme und Ausweitung einer Beschäftigung aber häufig durch strukturelle Probleme (Mangel an Betreuungsplätzen und unzureichende Angebote mit flexibler Arbeitszeitgestaltung) erschwert.

Der gesetzliche Auftrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist als Querschnittsziel in der BA verankert. Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) leisten Unterstützung bei der Umsetzung des gesetzlichen Auftrags und bei den operativen Schwerpunkten.

Zur Sicherung und Steigerung des Fachkräfteangebots wurden seitens des Stabes BCA Handlungsschwerpunkte identifiziert und zahlreiche Angebote entwickelt und initiiert. Prävention vor bzw. der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit bei Frauen, insbesondere in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern, hat eine hohe Priorität.

Die Rückkehr weiblicher Fachkräfte in den Arbeitsmarkt nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung oder die Ausdehnung der Arbeitszeit scheitert häufig an fehlender oder nicht ausreichender Unterstützung in der Wiedereinstiegsphase. Die BA begleitet deshalb Berufsrückkehrende durch zahlreiche Beratungs- und Unterstützungsangebote, die sich an den Bedarfen des regionalen Arbeitsmarktes orientieren.

Für die Aktivierung der Stillen Reserve und die Beratung von Nichtleistungsempfängerinnen stehen bundesweit 100 Wiedereinstiegsberaterinnen und -berater in den Agenturen für Arbeit zur Verfügung. Daneben leistet das durch den ESF geförderte Kooperationsprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und der BA „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ einen wichtigen Beitrag. An bundesweit 21 Standorten unterstützen Projektträger mit Aktivierungs-, Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie einem begleitenden Coaching die Rückkehr in das Berufsleben. Dabei werden innovative Möglichkeiten, wie z. B. das virtuelle Klassenzimmer zur Nutzung der Vernetzung und des Lernens im digitalen Raum, erprobt. Die guten Erfahrungen aus dem ESF-Kooperationsprojekt wurden, soweit möglich, in die Weiterentwicklung des Standardprodukts „Maßnahme bei einem Träger (MAT)“ überführt. Mit dem Bundesprogramm „KitaPlus“ fördert das Ministerium erweiterte Betreuungszeiten in Kitas, Horten und in der Kindertagespflege, um Eltern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. An der Entwicklung war der Stab BCA beteiligt und ist im Begleitgremium vertreten. Für die Umsetzung vor Ort sind die BCA wichtige Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner. Zur Erhöhung des Arbeitszeitvolumens und zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit informiert die BA im Rahmen der vom Stab BCA entwickelten Wanderausstellung „Machen Sie mehr aus Ihrem Minijob“ für Arbeitnehmende und „Machen Sie mehr aus Ihren Minijobbenden“ für Arbeitgeber über wichtige Fakten zur Umwandlung von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Mit vielfältigen Beratungsangeboten und öffentlichkeitswirksamen Aktionen wie „Typisch ich!“ setzt sich die BA schon heute für eine Berufs- und Studienwahl ein, die unabhängig vom Geschlecht ausschließlich auf die Talente und Interessen der jungen Menschen zielt. Um dieses Ziel gemeinsam mit unseren Partnerinnen und Partnern auf lokaler, regionaler und Bundesebene weiter zu etablieren, engagiert sich die BA in der Initiative „Nationale Kooperationen zur geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl“.



Durch aktive Aufklärungs- und Informationsarbeit im Hinblick auf Berufsfelder und Berufe im MINT- und SAHGE (Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit, Pflege und Erziehung)-Bereich tragen die BCA dazu bei, dass das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen sowie von Jungen und jungen Männern erweitert wird und tradierte Berufsbilder relativiert werden. Einen besonderen Stellenwert hat auch die Beförderung der Teilzeitberufsausbildung, die insbesondere Frauen und Männer mit Familienpflichten zu einer Berufsausbildung verhilft und berufliche Perspektiven ermöglicht.

Die absehbar rasanten Veränderungen in der Arbeitswelt 4.0 kennzeichnen die zukünftigen Herausforderungen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und erfordern beraterische Begleitung während der gesamten Erwerbsbiografie. Die BCA bringen sich in diesen Dialog hinsichtlich gleichstellungspolitischer Fragestellungen weiter aktiv ein und unterstützen die Weiterentwicklungen des Dienstleistungsangebotes zum Erst- oder Wiedereinstieg in den Beruf.

FACHKRÄFTE MIT BEHINDERUNGEN

Häufig sind Arbeitslose mit Behinderungen gut qualifiziert. Dieses Potenzial soll für den Arbeitsmarkt besser genutzt werden. Verbesserte Chancen auf einen Job kommen aber nicht von alleine. Entscheidend ist eine professionelle Unterstützung von Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch die Agenturen für Arbeit und auch durch die Rehabilitationsträger und Integrationsämter.

Zunächst braucht es noch mehr Arbeitgeber, die bereit sind, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Häufig sind die vielfältigen Förderinstrumente und Unterstützungsangebote nicht ausreichend bekannt. Deshalb setzt die BA auf den Weg der Aufklärung und Information.

ABBAU VON LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT UND HILFEBEDÜRFTIGKEIT

Die Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit bleibt eine der vorrangigen gesellschaftspolitischen Herausforderungen. Zwar konnte die Zahl der Langzeitarbeitslosen weiter gesenkt werden, eine unveränderte Herausforderung stellen aber Personengruppen mit langer Bezugsdauer von Leistungen der Grundsicherung sowie Entwicklungen hin zu einer generationsübergreifenden Verfestigung von Hilfebedürftigkeit dar.

Die BA und ihre Partner müssen sowohl den heterogenen Bedarfen der Personengruppe als auch der unterschiedlichen Aufnahmefähigkeit der lokalen Arbeitsmärkte Rechnung tragen. Hierfür setzt die BA ein ganzheitliches Vorgehen im Rahmen ihrer „Strategie 2025“ um. Einbezogen sind Ansätze in den Bereichen Prävention, Integration und soziale Teilhabe.

Strategien zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit müssen ganzheitlich und langfristig aufgestellt werden, um im verfestigten Bestand Wirkung zu erzielen. Dabei soll das Wissen innerhalb der Organisation der BA umfassend genutzt werden, indem dezentrale Entscheidungsspielräume nicht eingeschränkt, sondern gestärkt werden. Alle Agenturen für Arbeit und Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen haben ihre lokale „LZA-Strategie“ einem systematischen Review mit dem Ziel einer stärkeren ganzheitlichen Ausrichtung in den Säulen Prävention, Integration und Teilhabe am Arbeitsmarkt zu unterziehen. Des Weiteren wird ein auf Mitgestaltung der Akteure in Bund, Ländern und Kommunen angelegter Lern- und Dialogprozess aufgesetzt.

Um auch künftig Langzeitarbeitslosigkeit wirksam zu begegnen, hat die BA fünf Entwicklungsthemen identifiziert,

die gemeinsam mit 45 Schwerpunktregionen entwickelt und erprobt werden:

- Integrationsarbeit mit Bedarfsgemeinschaften
- alternative Formen der Beratung
- bewerberorientierte Arbeitgeberansprache
- Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt
- lebenslagenorientierte Integrationsstrategien im kommunalen Raum

BERUFLICHE REHABILITATION

Der Aufgabenschwerpunkt der BA als Trägerin der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben liegt in der erstmaligen beruflichen Eingliederung von Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Behinderungen. Zwei Drittel der jährlich rund 66.000 in die Betreuung übernommenen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sind der Ersteingliederung zuzuordnen.

Die Gewährung der Förderleistungen folgt dem Grundsatz „So allgemein wie möglich und so speziell wie nötig“. Ziel ist es, eine berufliche Integration oder Ausbildung nach Möglichkeit mit den allgemeinen Förderleistungen zu erreichen. Nur wenn diese Angebote wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht ausreichen, werden besondere Förderleistungen notwendig, die die individuellen Bedarfe des Einzelnen berücksichtigen. Aus- und Weiterbildungen sollen möglichst in Betrieben oder betriebsnah durchgeführt werden. Studienergebnisse belegen, dass sich dadurch die Aussichten auf anschließende und nachhaltige Beschäftigung spürbar erhöhen.

Der finanzielle Einsatz der BA bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben befindet sich seit mehreren Jahren auf hohem Niveau.

WEITERBILDUNG

Steigende Qualifikationsanforderungen, sich verstärkende Fachkräfteengpässe und die fortschreitende Digitalisierung stellen weitreichende Herausforderungen für den Arbeitsmarkt dar. Die Weiterbildungsförderung ist dabei ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument, um die Ausgleichsprozesse wirksam zu unterstützen. Dies gilt insbesondere auch unter dem Aspekt des Erwerbs von Berufsabschlüssen.

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Das bundesweite Förderprogramm hat das Ziel, die Arbeitsmarktchancen von Migrantinnen und Migranten in Deutschland zu verbessern. Es wird durch das BMAS und den ESF gefördert, die BA und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sind Kooperationspartner.

Ein Handlungsschwerpunkt 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 migrationsspezifischen Expertise der regionalen IQ-Landesnetzwerke vor Ort.

Ziel der Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ („Zukunftstarter“) ist, bis 2020 120.000 junge Erwachsene zwischen 25 und unter 35 Jahren für eine abschlussorientierte Aus- bzw. Weiterbildung zu gewinnen. Dabei unterstützen Teilzeit-Weiterbildungen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eröffnen auch jungen Erwachsenen mit familiären Verpflichtungen berufliche Perspektiven.

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde der Beratungsauftrag der BA geschärft sowie die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht und damit weiter geöffnet. Art und Umfang der Förderung orientieren sich maßgeblich an der Betriebsgröße.

MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen. Menschen mit Migrationshintergrund sind deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Menschen ohne Migrationshintergrund.

Die Aktivitäten der BA zielen auf eine Erhöhung der Arbeits- und Ausbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund ab. Bestehende Angebote werden ergänzt durch migrantenspezifische Anspracheformate wie die

Stellen- und Informationsmesse JOBAKTIV, Ausbildungsbörsen in Zusammenarbeit mit Botschaften und Konsulaten großer Herkunftsländer sowie mehrsprachige Medienkampagnen für schwer erreichbare Personengruppen.

Innerhalb der Dienststellen wird die Sensibilität gegenüber der wachsenden Gruppe von Personen mit Migrationshintergrund kontinuierlich erhöht. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen und Agenturen für Arbeit werden umfangreich zu interkultureller Kompetenz und migrationsspezifischen rechtlichen Inhalten und Entwicklungen geschult.

Mit ihren Partnerinnen und Partnern auf lokaler, regionaler und Bundesebene kooperiert die BA, um tragfähige Netzwerke zu etablieren und gute Rahmenbedingungen zu schaffen. So unterstützt die BA in Kooperation mit dem BMFSFJ das Programm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“. Durch das Kooperationsprogramm sollen in den kommenden Jahren, auch unter Beteiligung der BCA, die Potenziale der in Deutschland lebenden Migrantinnen durch intensive Aktivierung, Beratung und Förderung besser genutzt und gleichzeitig bereits erfolgreiche Unterstützungsleistungen für weibliche Geflüchtete erprobt werden.

INTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN MENSCHEN

Arbeitsmigration und Zuwanderung von Geflüchteten sind grundsätzlich voneinander zu unterscheiden. Geflüchtete Menschen haben andere Migrationsmotive und durch Krieg, Verfolgung und Flucht andere Erfahrungen gesammelt. Die Entwicklung zu verstärkter Einwanderung wird seit 2015 durch Fluchtmigration bestimmt. Die BA hat darauf mit personellen und organisatorischen Anpassungen reagiert. Sie ist in allen Ankunfts-, Entscheidungs- und Rückkehr-Einrichtungen (AnkER) sowie funktionsgleichen Einrichtungen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) mit ihrem Dienstleistungsangebot vertreten. Dies sieht ein regionales, bedarfsspezifisches Angebot vor. Inhalte können Datenerhebung/-erfassung, individuelle Beratung und/oder Gruppeninformationen sowie Kompetenzerfassung/-erhebung sein.

Für erwerbsfähige Geflüchtete ist die Integration in Ausbildung oder Arbeit ein wesentliches Element, um unabhängig von staatlichen Transferleistungen ihren Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln und Kräften zu bestreiten, sowie schnell und lebenspraktisch die deutsche Sprache zu trainieren, die Kultur kennenzulernen und soziale Kontakte außerhalb des eigenen Familienverbundes zu knüpfen.

Die größte Hürde für die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt ist nach wie vor das Sprachniveau der geflüchteten Menschen. Vielfach sind kaum Deutschkenntnisse vorhanden. Mit dem Inkrafttreten des Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetzes zum 1. August 2019 haben sich jedoch die Rahmenbedingungen für den Spracherwerb verbessert. Außerdem wurde der Zugang zu Maßnahmen der Ausbildungsförderung erleichtert.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt bei der Integration in den Arbeitsmarkt ist die Erkennung der (beruflichen) Qualifikationen der geflüchteten Menschen. Mangels entsprechender Zertifikate ist es erforderlich, insbesondere nonformales und informell erworbenes berufliches Handlungswissen sichtbar und für Arbeitgeber verwertbar zu machen. Um diese Herausforderung zu meistern, hat die BA gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung ein bild- und videogestütztes

Tool entwickelt („MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen“), das für 30 Berufe zur Verfügung steht.

Viele Geflüchtete haben das Ziel, schnellstmöglich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland aufzunehmen. Aufgrund einer fehlenden abgeschlossenen Berufsausbildung oder eines nicht vorhandenen Hochschulabschlusses handelt es sich hierbei oft nur um Helferjobs. Die BA verfolgt den Ansatz einer Qualifizierung während der Beschäftigung und hat gemeinsam mit dem BAMF und den Sozialpartnern branchenübergreifende Kooperationsmodelle entwickelt. Dabei geht es im Kern um die Verzahnung von systematischem Spracherwerb, einer frühzeitigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sowie einer Ausbildung bzw. beruflicher Weiterbildung. Zudem gibt es u. a. die Maßnahme „Kommit“, die eine sogenannte „Kümmererfunktion“ während der Maßnahmeteile



im Betrieb beinhaltet. Die Maßnahmen „Perspektiven für Flüchtlinge und Migranten – Potenziale identifizieren, Integration ermöglichen (PerF)“, „Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerJuF)“, „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge und Migrantinnen (PerF-W)“ sowie die „Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen (FIM)“ berücksichtigen ebenso die speziellen Bedürfnisse der Zielgruppe.

BEDARFSORIENTIERTE DIENSTLEISTUNGEN FÜR ARBEITGEBER

Jährlich werden dem Arbeitgeber-Service (AG-S) weit über zwei Millionen Arbeits- und Ausbildungsstellen gemeldet. Der Arbeitgeber-Service unterstützt Unternehmen mit der stellenorientierten Vermittlung und Arbeitsmarktberatung. Art und Umfang des Dienstleistungsangebotes werden individuell auf den konkreten Bedarf des Arbeitgebers zugeschnitten. Neben dem persönlichen Service kommen moderne eServices zum Einsatz. Insbesondere größere Unternehmen nutzen die Möglichkeit, Vermittlungsaufträge online zu übertragen und mit dem AG-S in einem gemeinsamen Account zusammenzuarbeiten.

Beratung und Unterstützung von Unternehmen

Der AG-S ist Dienstleister für alle Unternehmen, die seine Unterstützung wünschen. Aufgrund rückläufiger Bewerberpotenziale gelingt es jedoch immer seltener, Stellen durch Vermittlung passgenauer Bewerberinnen und Bewerber zu besetzen. Im Rahmen der Arbeitsmarktberatung inklusive der Qualifizierungsberatung werden deshalb verschiedene Lösungsansätze zur Deckung des Personalbedarfs identifiziert. Neben der Beratung zu alternativen Rekrutierungsansätzen, zur Qualifizierung der Beschäftigten oder zu Möglichkeiten nachhaltiger Mitarbeiterbindung geht es vor allem um Transparenz über den Bewerbermarkt.

Bewerberpotenziale

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Vermittlung und Beratung ist es, Arbeitgeber für alle verfügbaren Bewerberpotenziale zu sensibilisieren. Darunter fallen Bewerberinnen und Bewerber, deren Profil den Anforderungen zwar auf den ersten Blick nicht vollständig entspricht, die aber aufgrund

besonderer Kompetenzen oder ihres Entwicklungspotenzials dennoch zur Einstellung geeignet erscheinen. Dabei werden auch passende Förderinstrumente angeboten.

Beschäftigungsmöglichkeiten

Der AG-S ist wichtiger Partner der arbeitnehmerorientierten Vermittlung. Im Rahmen nachhaltiger Kundenbeziehungen zu Arbeitgebern werden systematisch Beschäftigungsmöglichkeiten für Bewerbergruppen erschlossen, die es am Arbeitsmarkt schwerer haben, z.B. schwerbehinderte, langzeitarbeitslose oder geringqualifizierte Menschen.

Arbeitgeber-Service für besonders betroffene schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker (AG-S sbA)

Der AG-S sbA ist der Spezialdienstleister der BA für diesen Kundenkreis. Durch überregionale Netzwerkarbeit, gezielte Arbeitgeberansprache und innovative Projekte erschließt er Beschäftigungsmöglichkeiten für diesen Personenkreis.

INTERNATIONALE ARBEIT

Strategien zur Fachkräftegewinnung

Die Internationalisierung der Arbeitswelt nimmt zu und angesichts des demografischen Wandels gewinnt neben der besseren Erschließung inländischer Potenziale auch die Gewinnung ausländischer Fachkräfte weiter an Bedeutung. Um den damit verbundenen Herausforderungen zu begegnen und den Zielen der „Strategie 2025“ zu entsprechen, hat die BA mit ihrer zuständigen operativen Einheit, der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), insbesondere ihre Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung in Drittstaaten – das heißt außerhalb der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraumes und der Schweiz – in Form von Rekrutierungs-, Marketing- und Online-Maßnahmen weiter intensiviert. Die berufliche Mobilität zwischen Deutschland und den EU-Ländern bewegt sich durch Unterstützung des EURES (European Employment Services)-Netzwerks weiterhin auf einem hohen Niveau.

Fachkräftegewinnung in Drittstaaten

Deutschland benötigt mittel- bis langfristig mehr gezielte, an den Bedarfen des Arbeitsmarktes orientierte Zuwanderung, vor allem auch von Fachkräften aus Drittstaaten. Hierfür bildet das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) seit dem 1. März 2020 eine neue rechtliche Grundlage.

Neben dem bisherigen Schwerpunkt von Rekrutierungsaktivitäten im europäischen Raum hat die BA daher auch weitere zentrale Grundlagen für einen gezielten Ausbau der Fachkräftegewinnung in Drittstaaten geschaffen und damit den Ausbau nötiger Netzwerke und Strukturen für eine Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten vorangetrieben. Für die Bewerberansprache wurden weitere länder- und zielgruppenspezifische Handlungsstränge entwickelt. Diese umfassen die Ansprache deutscher Multiplikatoren im Herkunftsland, anlassbezogene Rekrutierungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit den Herkunftsländern sowie Online-Marketing und Online-Workshops zum Thema „Arbeiten und Leben in Deutschland“.

Im Rahmen der Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung in Drittstaaten bietet die BA mit ihrem Virtuellen Welcome Center (VWC) ein umfassendes Informations- und Beratungsangebot, vor allem im Rahmen der gemeinsam mit dem BAMF betriebenen Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“. Diese kann über die Internetseite **www.make-it-in-germany.com**, das offizielle Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland, erreicht werden.

Unterstützung internationaler Personalpolitik

Im Auftrag der Bundesregierung unterstützt die BA die internationale Personalpolitik der Bundesrepublik Deutschland. Indem sie Führungs- und Nachwuchskräfte in die Vereinten Nationen und EU-Organisationen vermittelt, leistet sie einen Beitrag zur Lösung der globalen Zukunftsfragen und vertritt dabei deutsche Interessen.

Die deutsche Entwicklungspolitik unterstützt die ZAV durch die Vermittlung von deutschen Expertinnen und Experten in Entwicklungs- und Schwellenländer sowie durch die Reintegration von ausländischen Fachkräften in ihre Heimatländer.

Im Geschäftsfeld Outgoing berät und betreut die ZAV Arbeitnehmerkundinnen und -kunden, die Erfahrungen oder eine Beschäftigung im Ausland anstreben. Der Erwerb von internationalen Kompetenzen und Fertigkeiten kommt nach ihrer Rückkehr Unternehmen in Deutschland zugute und hilft diesen, sich international zu vernetzen und sich dem wachsenden globalen Wettbewerb zu stellen.

Zusammenarbeit in Europa

Um der wachsenden Verflechtung der Arbeitsmärkte in Europa gerecht zu werden, ist auch eine noch stärkere Kooperation zwischen den europäischen öffentlichen Arbeitsmarktservices gewinnbringend. Dafür organisiert die Europavertretung der BA die intensive Zusammenarbeit mit Mitgliedern und Partnern des Europäischen Netzwerks der öffentlichen Arbeitsmarktservices. Sie wertet systematisch Erkenntnisse aus Leistungsvergleich und gemeinsamen Lernaktivitäten (Benchlearning) aus und nutzt die Erfahrungen und Praxisbeispiele anderer Arbeitsmarktservices für die Weiterentwicklung der BA. Weiterhin begleitet die Europavertretung die aktive Beteiligung der BA an Netzwerkaktivitäten, wie den technischen Assistenz-Projekten, so z. B. in Spanien und der Tschechischen Republik. Im Bereich der transnationalen Ausbildungs- und Arbeitsmobilität ist es Ziel der BA, insbesondere die erfolgreiche langjährige Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern in Italien, Portugal, Frankreich und Spanien weiter zu vertiefen, die bestehenden Prozesse zu verstetigen und die gemeinsamen Erfolge nachzuhalten. Die Europavertretung beteiligt sich beratend an politisch wichtigen Entscheidungsprozessen der EU, wie z. B. an der Umsetzung der Ratsempfehlungen zur Langzeitarbeitslosigkeit und zur Jugendgarantie sowie hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen. Darüber hinaus verfolgt und informiert die Europavertretung über politische Entwicklungen wie die personelle Besetzung europäischer Institutionen.

EURES-Netzwerk

Die Freizügigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist ein wesentlicher Faktor bei der Entwicklung eines gemeinsamen EU-Arbeitsmarktes. Sie ermöglicht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dorthin zu gehen, wo Arbeitskräftemangel herrscht oder bessere Beschäftigungsaussichten bestehen. Die Freizügigkeit erleichtert damit Bürgerinnen und Bürgern die Suche nach Arbeitsplätzen, die ihren Qualifikationen besser entsprechen, und trägt zur Beseitigung von Engpässen auf dem Arbeitsmarkt bei.

EURES ist das europäische Netzwerk aller Arbeitsmarktakteure in den 28 Mitgliedstaaten sowie Island, Norwegen, Liechtenstein und der Schweiz. EURES ermöglicht Unternehmen, Arbeitskräften und Auszubildenden – neben dem Zugang zu Informationen, Beratung und Vermittlung – auch eine hohe Transparenz im Hinblick auf den europäischen Stellen- und Bewerbermarkt.

Da Deutschland im Herzen Europas liegt, spielt die grenzüberschreitende Mobilität eine gewichtige Rolle. Sie findet

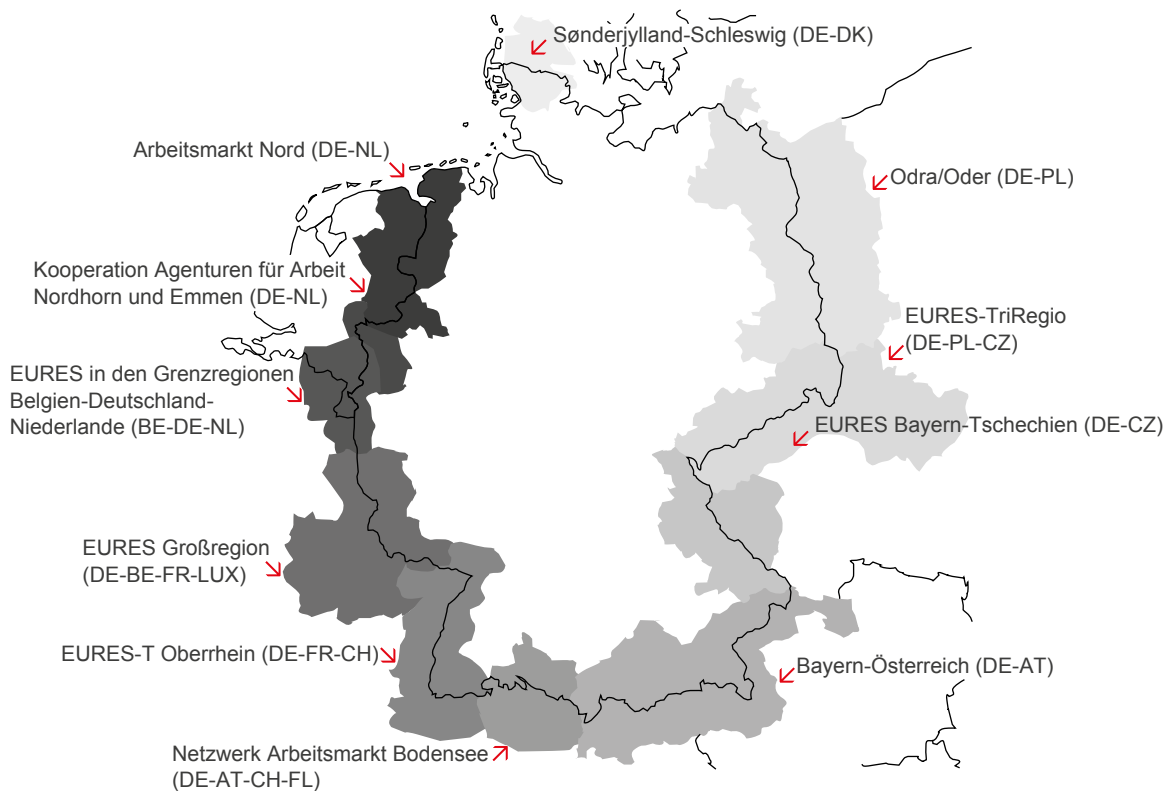
einerseits unter Beteiligung der Agenturen für Arbeit und Regionaldirektionen im Rahmen von EURES-Grenzpartnerschaften und Kooperationen an allen Grenzen Deutschlands statt. Andererseits bietet die ZAV Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Auszubildende, die in einem anderen EURES-Mitgliedstaat arbeiten und leben wollen. Die Arbeitgeber-Services der BA und die ZAV unterstützen Unternehmen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften aus Europa.

Um ein koordiniertes Handeln in den Mitgliedstaaten zu erreichen, ist jedes Land aufgefordert, ein sogenanntes Nationales Koordinierungsbüro (NCO) einzurichten. In Deutschland hat das BMAS die BA mit dieser Aufgabe betraut. Der BA sind somit gesetzlich die Aufgaben des NCO EURES übertragen. Das NCO ist in der ZAV angesiedelt und koordiniert das deutsche EURES-Netzwerk. Es bildet die Schnitt-

stelle zwischen der Europäischen Kommission, den NCO der europäischen Mitgliedstaaten und dem deutschen EURES-Netzwerk. Das NCO vertritt die Interessen des nationalen Netzwerks auf EU-Ebene und bringt die europäische Perspektive in nationale Planungen und Vorhaben ein. Informationen zum Netzwerk stellt das NCO auf der Webseite www.eures-deutschland.de mit einem neu entwickelten Dienstleistungswegweiser zur Verfügung.

Die BA profitiert von den Kontakten auf europäischer Ebene und kann durch EURES-geförderte Angebote innovative Dienstleistungen für ihre Kundinnen und Kunden entwickeln (z. B. European Online Job Days).

EURES-GRENZKOOPERATIONEN UND -PARTNERSCHAFTEN







GELD- LEISTUNGEN

ARBEITSLOSENGELD

Personen, die arbeitslos sind, haben unter bestimmten Voraussetzungen, wie z. B. einer erfüllten Anwartschaftszeit, Anspruch auf die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld. Ebenso können Personen, die sich in einer beruflichen Weiterbildung befinden, die Anspruchsvoraussetzungen auf die Zahlung von Arbeitslosengeld erfüllen.

Für Beschäftigte außerhalb der EU, selbstständig Tätige, Erziehende und sich Weiterbildende besteht die Möglichkeit der Antragspflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung. Zeiten der Antragspflichtversicherung sind anwartschaftsbegründend für das Arbeitslosengeld.

KURZARBEITERGELD

Bei einem vorübergehenden Arbeitsausfall können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten, um ihren Verdienstaufschlag teilweise auszugleichen. Ziel ist es, dass die Beschäftigten nicht gekündigt werden und somit Entlassungen vermieden werden. Arbeitgebern stehen dadurch bei verbesserter Auftragslage ihre eingearbeiteten Arbeitskräfte sofort wieder zur Verfügung.

SAISON-KURZARBEITERGELD

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben der Bauwirtschaft, die wegen der Witterung oder wegen Auftragsmangel in der Schlechtwetterzeit nicht arbeiten können, kann Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt werden. Die sogenannte Schlechtwetterzeit beginnt für Betriebe des Gerüstbaugewerbes im November. Für das Baugewerbe, das Dachdeckerhandwerk und den Garten- und Landschaftsbau beginnt sie im Dezember. Für alle endet sie im März. Ziel des Saison-Kurzarbeitergeldes und der ergänzenden Leistungen ist es also, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bauwirtschaft bei saisonalen Arbeitsausfällen in der Schlechtwetterzeit nicht in die Arbeitslosigkeit zu entlassen, sondern sie im Betrieb zu halten. Dies stabilisiert die Beschäftigungsverhältnisse in der Bauwirtschaft.

TRANSFERKURZARBEITERGELD

Das Transferkurzarbeitergeld ermöglicht es, bei mit Arbeitsplatzabbau verbundenen betrieblichen Restrukturierungen den Wechsel der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der bestehenden Beschäftigung bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber in eine neue Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit abzufedern.

INSOLVENZGELD

Vollständig oder teilweise nicht gezahlte Arbeitsentgelte werden bei Vorliegen der Voraussetzungen für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten über Insolvenzgeld gezahlt. Wesentliche Voraussetzung ist der Nachweis der Zahlungsunfähigkeit in Form eines Insolvenzereignisses. Neben den nicht gezahlten Arbeitsentgeltansprüchen zahlt die BA ebenfalls für bis zu drei Monate die nicht gezahlten Gesamtsozialversicherungsbeiträge.

GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE

Hilfebedürftige Bürgerinnen und Bürger werden bei der Sicherung ihres Lebensunterhalts mit einem breiten Spektrum an 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,
- kommunale Leistungen für Bildung und Teilhabe.

Als einmalige Leistungen sind u. a. möglich:

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



FAMILIENKASSE

Die Familienkasse der BA unterstützt Leistungsberechtigte im gesamten Bundesgebiet und aus allen EU-Partnerstaaten. Mit dem Kindergeld, das auf Antrag für alle Kinder bis zum 18. Lebensjahr und unter bestimmten Voraussetzungen auch darüber hinaus gewährt wird, hilft sie jeder Familie, den Lebensunterhalt der Kinder zu sichern. Darüber hinaus sorgt die Familienkasse mit dem Kinderzuschlag dafür, dass einkommensschwache Familien zusätzlich unterstützt werden. Dies trägt zur Vermeidung von Hilfebedürftigkeit im Sinne des SGB II bei. Auch für ausländische Berechtigte und anerkannte Geflüchtete in Deutschland ist die Familienkasse in Sachen Kindergeld und Kinderzuschlag die erste Ansprechpartnerin.

Betrachtet man den Umfang der jährlich ausgezahlten Leistungen Kindergeld und Kinderzuschlag, ist die Familienkasse die weitaus größte Familienleistungsorganisation in Deutschland und sie wächst weiter. Mit ihren inzwischen über 4.000 Beschäftigten ist sie damit ein wesentlicher Bestandteil der BA.



ZAHLEN UND FAKTEN

STATISTIK

Die BA erstellt und veröffentlicht als Teil der amtlichen Statistik in Deutschland in tiefer regionaler und fachlicher Gliederung Statistiken über den Arbeitsmarkt und die Grundsicherung für Arbeitsuchende, die durch das Sozialgesetzbuch strukturiert und als Ressortstatistiken unter der Fachaufsicht des BMAS geführt werden.

Diese Statistiken werden mit hoher Aktualität erstellt, um den unmittelbar am Arbeitsmarkt handelnden Institutionen und der Politik eine sichere Grundlage für die Einschätzung der Gesamtsituation und der regionalen Entwicklungen zu geben, damit Handlungsbedarf rechtzeitig erkannt und Maßnahmen geplant werden können.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern geben die Arbeitsmarktstatistiken Orientierung bei beruflichen und wirtschaftlichen Entscheidungen. Die Statistiken liefern die Basisdaten für die Arbeitsmarktforschung, sie ergänzen die Statistiken des Statistischen Bundesamtes und der Statistischen Landesämter und sie sind eine wichtige Quelle für die Arbeit der Kommunalen Statistischen Stellen.

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB)

Das IAB erforscht den Arbeitsmarkt, um politische Akteure auf allen Ebenen kompetent zu beraten. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus unterschiedlichen Fachrichtungen schaffen durch fundierte, international vernetzte

Forschung die Basis für diese Politikberatung. Damit trägt das IAB im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags zu einem besseren Verständnis der Funktionsweise des Arbeitsmarktes, der Erwerbschancen und der Lebensbedingungen in einer sich dynamisch verändernden Welt bei.

Fester Bestandteil der Forschungsagenda des IAB sind die Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, Untersuchungen zu Bildung und Weiterbildung, zu betrieblichen und regionalen Aspekten des Arbeitsmarktes, zum Wandel der Erwerbsformen sowie zu kurz- und langfristigen Arbeitsmarktprognosen. Besonderes Augenmerk gilt außerdem ausgewählten Fokusthemen. 2020 wird das IAB hier neue Schwerpunkte setzen. Die drei Fokusthemen lauten dann „Migration und Integration“, „Soziale Sicherung im Wandel“ und „Digitale und ökologische Transformation“.

Das IAB ist einer der größten Produzenten sozialwissenschaftlicher Forschungsdaten. Die Qualität dieser Daten ist dabei von enormer Wichtigkeit. Viele Befunde des IAB basieren auf umfangreichen eigenen Erhebungen und auf Statistikdaten der BA. Die Daten werden für die Forschungszwecke des IAB aufbereitet, können eingeschränkt aber auch von externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern genutzt werden.

Die organisatorische Nähe zur BA und die Verbindung zum BMAS sind ein Garant dafür, dass die Forschungsergebnisse nicht nur der wissenschaftlichen Öffentlichkeit, sondern auch den wichtigen Entscheidungsträgern aus Politik und Praxis zeitnah zur Verfügung stehen.

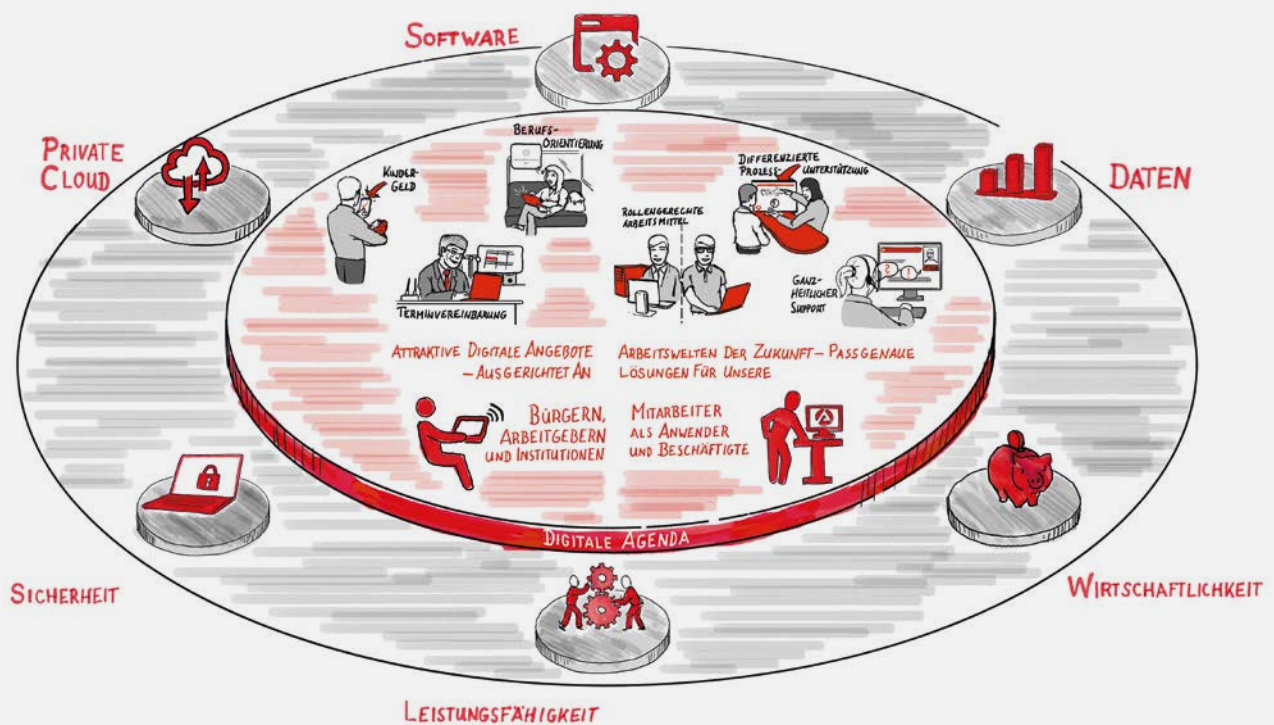


Informationstechnik (IT) als Teil des Kerngeschäfts

Die IT ist für die Umsetzung der „Strategie 2025“ der BA ein wichtiger Erfolgsfaktor. Sie digitalisiert einen immer größeren Teil des Geschäfts und leistet daher auf Basis ihrer technologischen und fachlichen Expertise einen spürbaren Beitrag zum Geschäftserfolg der BA. Eine stabile und performante IT ist die Grundvoraussetzung für die operative Leistungsfähigkeit der BA.

Die Ausrichtung der IT für die „Strategie 2025“ orientiert sich daran, die Möglichkeiten der Digitalisierung im Interesse der Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen. Die IT setzt das mit klaren Leistungsversprechen an die Kundinnen und Kunden sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um.

IT-STRATEGIE IM ÜBERBLICK



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Leistungsversprechen

Als Teil des Kerngeschäfts übernimmt die IT Mitverantwortung für die Dienstleistung der BA. Sie richtet sich dabei an den Ende-zu-Ende-Prozessen aus und gibt zwei Leistungsversprechen an ihre Kundinnen und Kunden.

Das erste Leistungsversprechen richtet sich an externe Kundinnen und Kunden der BA bzw. Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und andere Institutionen: „Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden attraktive Online-Angebote für die optimale Unterstützung ihrer Anliegen.“ Die IT der BA entwickelt digitale Angebote aus Sicht der Kundinnen und Kunden. Dreh- und Angelpunkt der Leistungserbringung ist der für die Kundin und den Kunden unmittelbar spürbare Nutzen.

Ein zweites Leistungsversprechen geht in Richtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA als interne Kundinnen und Kunden: „Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine moderne Arbeitsumgebung mit passgenauen IT-Lösungen für die bestmögliche Unterstützung ihrer Aufgaben.“ Die IT der BA unterstützt sie in ihren operativen Tätigkeiten und in ihrer Rolle als Beschäftigte der BA.

Diese Leistungsversprechen setzt die IT sicher, agil und wirtschaftlich um.

Agile Transition

Um die Leistungsversprechen erfüllen zu können, wird über den Prozess der agilen Transition ein umfassender Kulturwandel angestrebt. Dies ist ein wesentliches strategisches Ziel für die IT in den nächsten Jahren. Die agile Transition gewährleistet, kundenfreundliche Angebote durch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter effizient bereitzustellen. Das bringt die Kundinnen und Kunden weiter.

Diese Ziele erreicht die IT durch

- frühzeitige und nachhaltige Beteiligung der Anwenderinnen und Anwender,
- schnelleres Reagieren auf sich ändernde Kundenanforderungen durch kürzere Lieferzyklen,
- Arbeiten in interdisziplinären Teams mit schlanken Regularien und einer unterstützenden Infrastruktur sowie
- das Minimieren von Umsetzungsrisiken durch iteratives Vorgehen und frühe Erprobung.

Das agile Vorgehen verbessert die Qualität der IT-Dienstleistungen und erhöht zugleich die Leistungsfähigkeit.



Personalmanagement

Der wichtigste Erfolgsfaktor der BA sind engagierte, kompetente und gesunde Beschäftigte. Durch die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen und -beziehungen gilt es, deren Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und zu fördern. Um die BA auf die Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 einzustellen, entwickelt sie beispielsweise ihr Personalentwicklungssystem weiter. Ziel ist, dass Beschäftigte mit veränderten Anforderungen umgehen können und individuell in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert werden. Im Fokus stehen hier u. a. der wertschätzende Dialog und Feedback zur Zusammenarbeit, die individuelle berufliche Weiterentwicklung sowie entsprechende Lern- und Unterstützungsmöglichkeiten.

Führungsakademie (FBA)

Die Führungsakademie der BA nimmt als Kompetenzzentrum für interne Qualifizierung ihre Aufgaben rechtskreisübergreifend und unter Einbeziehung kommunaler Fach- und Führungskräfte wahr. Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen werden so durch praxisnahe und hochwertige Schulungskonzepte unterstützt und die FBA ist als interne Bildungsdienstleisterin gleichzeitig erste Ansprechpartnerin für die Qualifizierung von Führungskräften in der BA. 2019 nutzten rund 5.500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Seminarangebot der Führungsakademie.

Als Instrument zur Steuerung der Organisation und zur kontinuierlichen Verbesserung ihrer Leistungen hat die FBA 2006 ein Qualitätsmanagement nach ISO 9001 eingeführt und durch die Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen (DQS) zertifizieren lassen. Darüber hinaus ist die FBA seit 2011 nach der neuen international gültigen ISO-Norm 29990 als Bildungsdienstleisterin anerkannt und zertifiziert. Sie ist eine der ersten Akademien im öffentlichen Bereich, die diese Auszeichnung erhalten hat.

Hochschule der BA (HdBA)

Die HdBA ist eine staatlich anerkannte und vom Wissenschaftsrat akkreditierte Hochschule für angewandte Wissenschaften. An den beiden Standorten Mannheim und Schwerin werden Studierende in dualen Bachelor-Studiengängen zu Expertinnen und -experten auf den Gebieten der Beratung und des Arbeitsmarktes qualifiziert.

Dabei fokussiert der Studiengang „Arbeitsmarktmanagement“ auf die Themengebiete Vermittlung und Integration von Personen in unterschiedlichen Lebenslagen in Bildung und Erwerbsarbeit, Leistungsgewährung sowie Interne Services der BA. Beim Studiengang „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ stehen die Beratung und Betreuung unterschiedlicher Kundengruppen im Hinblick auf verschiedene Fragestellungen rund um den Arbeitsmarkt und die Berufswahl im Mittelpunkt.

Über die Zulassung zum Studium an der HdBA entscheidet ein mehrstufiges Auswahlverfahren. Während des Studiums sind die Studierenden bei einer lokalen Agentur für Arbeit angestellt. Das Studium ist multidisziplinär, anwendungsorientiert und praxisnah. Vier Praktikumsphasen, die in unterschiedlichen Aufgabenbereichen der BA stattfinden, sind integraler Bestandteil des Studiums. Diese schließen auch Praktika in Betrieben und im Ausland mit ein. Ab dem 4. Studientrimester werden pro Studiengang wahlweise drei Studienschwerpunkte angeboten. Das Vollzeit-Studium an der HdBA dauert drei Jahre und endet mit dem international anerkannten akademischen Grad „Bachelor of Arts“ (B. A.).

Nach erfolgreichem Studienabschluss erfolgt die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bei der BA übernehmen die Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen Tätigkeiten in den Agenturen für Arbeit oder in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen. In den Arbeitsagenturen sind HdBA-Absolventinnen und -Absolventen beispielsweise als Vermittlungsfachkräfte tätig und vermitteln Arbeitsuchende in Arbeit. Darüber hinaus können sie verschiedene beratende und sachbearbeitende Tätigkeiten ausüben oder erbringen Serviceleistungen für die BA, z. B. im Rahmen des internen Personalmanagements. In den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen sind sie z. B. als persönliche Ansprechpartnerinnen und -partner tätig, arbeiten als Fachkraft in der Leistungsgewährung oder im Arbeitgeber-Service. Hieraus ergeben sich vielseitige Karrieremöglichkeiten auf Fach- und Führungsebene im gesamten Bundesgebiet.

Mit dem Bachelor-Grad und mit einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung in der BA sind die Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen berechtigt, ihre akademische Entwicklung in weiterführenden Studiengängen fortzusetzen. Die HdBA bietet den berufsbegleitenden Masterstudiengang „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ („Master of Arts“ (M.A.)) und verschiedene Zertifikatsprogramme an.



UNSER
JAHR 2019

BERATUNG, VERMITTLUNG UND QUALIFIZIERUNG

308.000

Personen haben eine von Arbeitsagenturen und Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen geförderte berufliche Weiterbildung begonnen

97.000

Rehabilitandinnen und Rehabilitanden wurden mit berufsfördernden Maßnahmen gefördert

36.000

Personen haben eine von Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen geförderte Beschäftigung nach dem Teilhabechancengesetz begonnen



BERUFSBERATUNG

PILOTIERUNG DER LEBENS- BEGLEITENDEN BERUFSBERATUNG (LBB) BEENDET



Die Berufs- und Lebenswelten verändern sich immer schneller. Der technische Fortschritt und insbesondere die Digitalisierung führen zu neuen Anforderungen und Qualifikationsstandards in vielen Berufen. Viele Erwerbsbiografien weisen keinen linearen Verlauf mehr auf, z. B. durch Ausbildungs- und Studienabbrüche, Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatz- und Berufswechsel oder Erziehungs- und Pflegezeiten. All dies macht es notwendig, sich beruflich weiterzubilden oder auch neu zu orientieren. Hier setzt die LBB an. Sie greift Bewährtes aus der bisherigen Berufsberatung und der Weiterbildungsberatung auf und entwickelt das Angebot zeitgemäß weiter. Die LBB bietet eine ganzheitliche, präventive und lebenslange berufliche Orientierung und Beratung, wobei die BA mit anderen regionalen Anbietern zusammenarbeitet und auf deren Angebote gezielt verweist.

In ihren Zielen greift die LBB wichtige Handlungsfelder der BA und ihrer „Strategie 2025“ auf. Sie will den Übergang Schule – Beruf verbessern, Arbeits- und Fachkräfte sichern, die Langzeitarbeitslosigkeit reduzieren und attraktive digitale Angebote bereitstellen. Zudem leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie und des Qualifizierungschancengesetzes.

Die LBB setzt sich aus drei Bausteinen zusammen: Beratung vor dem Erwerbsleben, Beratung im Erwerbsleben sowie das Selbsterkundungstool. Alle drei Bausteine zielen auf eine Verbesserung der beruflichen Orientierung von jungen Menschen und Erwachsenen ab.

Beratung vor dem Erwerbsleben

Ziel der Pilotierung der LBB vor dem Erwerbsleben war zu überprüfen, ob und inwieweit das bestehende Angebot für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufen I und II an allgemeinbildenden Schulen auszubauen ist. Des Weiteren sollte ein flächendeckendes Angebot auch für weiterführende berufliche Schulen, Berufsschulen und Hochschulen erprobt werden. Berufsorientierende Veranstaltungen wurden dabei schon in den Vor-Vorentlassklassen angeboten. Dadurch wurde die Präsenz an Schulen aller Art durch mehr Sprechzeiten und individuelle Einzelberatungen vor Ort erhöht.

Beratung im Erwerbsleben

Der Baustein LBB im Erwerbsleben wurde ebenfalls erprobt und richtet sich an Arbeitslose, Beschäftigte und Arbeitgeber. Besondere Zielgruppen sind Erwerbstätige mit niedrigen Qualifikationen, Beschäftigte in oft wechselnden Arbeitsverhältnissen, vor beruflichen Wieder- oder Neueinstiegsentscheidungen stehende oder vom digitalen Wandel besonders betroffene Personen. Für sie werden spezifische Angebote der Berufsorientierung und individuelle Beratungsangebote entwickelt. Ferner wurde überprüft, ob und inwieweit das Angebot für Arbeitslose mit erweitertem beruflichen Beratungs- und Orientierungsbedarf weiter ausgebaut werden kann. Zu Arbeitgebern mit hohem Fachkräftebedarf oder bei geplanter Umstrukturierung soll ein enger Kontakt gepflegt werden, um früh die Erwerbspersonen der Kernzielgruppen anzusprechen.

Selbsterkundungstool (SET)

Mit dem SET (www.selbsterkundungstool.de) soll ein frei zugängliches niedrigschwelliges Online-Angebot für die berufliche Orientierung angeboten werden. Die Nutzerinnen und Nutzer können ihre Fähigkeiten, ihre Kompetenzen, ihre beruflichen Interessen und Vorlieben in vier Modulen ausprobieren. Die Ergebnisse bieten dann Hilfestellungen für die persönliche Berufs- oder Studienwahl. Das Online-Angebot ist eng verzahnt mit den persönlichen Angeboten der beruflichen Orientierung und Beratung. Entsprechende Angebote für im Berufsleben stehende Personen sind geplant.

Entwicklung eines Selbsterkundungstools für Menschen im Erwerbsleben (SET-E)

Um Menschen im Erwerbsleben auch online bei der beruflichen Orientierung zu unterstützen, wird ein neues Online-Self-Assessment-Angebot seit Herbst 2019 im Rahmen eines Projektes entwickelt.

Für Erwachsene mit Bedarf an beruflicher Orientierung, aber noch ohne konkretes Berufs- oder Bildungsziel, hält das aktuelle Online-Angebot der BA noch kein Orientierungstool (Self-Assessment) vor. Durch die Entwicklung des SET-E schließt die BA diese Lücke und wird dann ein umfassendes Angebot für die Unterstützung bei der beruflichen Orientierung aufweisen.

Mit dem integrierten und eng verzahnten Angebot aus der Berufsberatung im Erwerbsleben und dem SET-E wird die BA ihr Dienstleistungsangebot im Rahmen der LBB vervollständigen und ihr ganzheitliches Beratungsangebot ausbauen. Durch die Nutzung des SET-E im persönlichen Beratungsprozess soll dieser künftig in besserer Qualität ablaufen.

2019 ist die LBB vorangekommen

Die Einführung der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben wird seit dem Schuljahr 2019/2020 in enger Abstimmung mit den Kultusministerien und Schulbehörden der Länder an allen allgemeinbildenden Regelschulen, Gymnasien und gymnasialen Oberstufen der Gesamtschulen umgesetzt. In einem zweiten Schritt wird das Beratungsangebot seit diesem Jahr an weiterführenden beruflichen Schulen und Berufsschulen etabliert. 2021 wird die Beratungsdienstleistung an Hochschulen und für Nichtschülerinnen und Nichtschüler ausgebaut.

2019 hat der Verwaltungsrat beschlossen, die LBB als Berufsberatung im Erwerbsleben stufenweise ab 2020 flächendeckend einzuführen.

Das Selbsterkundungstool für Studien- und Berufsausbildungsinteressierte steht seit Oktober 2019 zur Verfügung. Jugendliche und Erwachsene mit und ohne Hochschulzugangsberechtigung können so mithilfe von psychologischen Testverfahren Erkenntnisse über ihre fachlichen und kognitiven Fähigkeiten gewinnen. Darauf aufbauend werden ihnen im Ergebnis passende Studienfelder bzw. Berufsausbildungen angezeigt.



BERUFSAUSBILDUNG

FRAUEN FÜR DUALE MINTAUSBILDUNGSBERUFE GEWINNEN

Zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen erfolgte die langfristige Zielsetzung, den Frauenanteil bei neu abgeschlossenen MINT-Ausbildungsverträgen deutlich zu steigern.

Arbeiten in regionalen MINT-Kompetenzzentren

Mit regionalen Aktivitäten- und Umsetzungsplänen arbeiten die Regionaldirektionen kontinuierlich an der Umsetzung der Empfehlungen des Verwaltungsrats. Jede Regionaldirektion hat auf dieser Grundlage ein MINT-Kompetenzzentrum errichtet. Diese bestehen aus MINT-Botschafterinnen und -Botschaftern, Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und aus teamübergreifenden Expertinnen und Experten.

In **10**
MINT-Kompetenzzentren
in den Regionaldirektionen
arbeiten die Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter cross-
funktional zusammen.

Die Landesvertretungen begrüßen diese Ausrichtung, da entlang der gesamten Bildungskette Aktivitäten gemeinsam transparenter gestaltet und Synergien besser genutzt werden. Die MINT-Botschafterinnen und

-Botschafter stehen mit den Kultusministerien und anderen externen Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern in engem Kontakt, um die außerschulischen und schulischen Aktivitäten in Bezug auf die MINT-Bildung zu fördern und MINT-Akzente in landesweite Konzeptionen im Hinblick auf die Berufsorientierung einzubringen.

Insgesamt wurden 2019 die Aktivitäten in den Regionen sehr vielfältig ausgestaltet, um Frauen anzusprechen und für MINT-Berufe zu sensibilisieren und deren Berufswahlspektrum zu erweitern. Durch Wanderausstellungen, Messen, klischeefreie und gendersensible Beratung an Schulen durch die Berufsberatung sowie Thementage erfolgte Präventionsarbeit. Die MINT-Botschafterinnen und

-Botschafter fördern so eine kritische Auseinandersetzung mit bestehenden Rollenbildern und Denkschubladen – sowohl extern als auch BA-intern.

Das Engagement der MINT-Botschafterinnen und -Botschafter kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass der starke Einfluss der Sozialisation auf die Berufswahlentscheidung von Frauen schwierig aufzubrechen ist. Der Frauenanteil in MINT-Ausbildungsberufen ist von 14 Prozent 2013 auf 15 Prozent 2018 gestiegen. Mit einer dualen MINT-Ausbildung haben 2018 insgesamt 20.400 Frauen begonnen – vier Prozent mehr als im Vorjahr (letzter verfügbarer Datenstand). Da sich gleichzeitig mehr Männer für eine duale MINT-Ausbildung entschieden haben, bleibt der Frauenanteil an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in MINT-Ausbildungsberufen bei elf Prozent.

Es bedarf weiter großer gemeinsamer Anstrengungen der BA und der vielen Akteurinnen und Akteuren, um das Berufswahlspektrum von Frauen durch Information und Aufklärungsarbeit gendersensibel und frei von Geschlechterklischees zu fördern.

JUGENDBERUFSAGENTUREN WEITERENTWICKELT

Die bestmögliche Integration junger Menschen in die Arbeitswelt und die Gesellschaft ist das Ziel der Jugendberufsagenturen. Durch eine abgestimmte Zusammenarbeit der Sozialleistungsträger und eine intensive Kooperation mit den Schulen können junge Menschen frühzeitig erreicht werden. Insbesondere können jungen Menschen ohne Anschlussperspektive Angebote zur Unterstützung unterbreitet werden.

Im Juli 2019 haben die BA, das BMAS und die kommunalen Spitzenverbände ein Selbstbewertungsverfahren für Jugendberufsagenturen eingeführt, das den Grundsatz der dezentralen Ausgestaltungsvielfalt und -verantwortung weiter stärkt. Die Selbstbewertung für Jugendberufsagenturen ist ein Angebot an die Kooperationspartner, das sie bei der Durchführung einer Standortanalyse, der Identifikation von Entwicklungspotenzialen sowie bei der Optimierung des Dienstleistungsangebots vor Ort unterstützt. Praxistipps aus erfahrenen Jugendberufsagenturen dienen als Impulsgeber für eigene Veränderungsprozesse.

Zur besseren Unterstützung der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit am Übergang von der Schule in den Beruf und zur Förderung der Etablierung weiterer Kooperationen entwickelt die BA ein IT-System für die Sozialleistungsträger in den Jugendberufsagenturen. Die Möglichkeit der digitalen, koordinierten Fallarbeit stellt in diesem Zusammenhang eine Arbeitserleichterung zur zielgerichteten und – rechtskreisübergreifend abgesprochenen – passgenauen Unterstützung junger Menschen dar.

ZUSCHUSSFÖRDERUNG VON JUGENDWOHNHEIMEN VERLÄNGERT

Die BA leistet durch Förderung von Trägern von Jugendwohnheimen in Form eines anteiligen Zinses oder einmaligen Zuschusses mittelbar einen Beitrag zum Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt. Leistungen können für den Aufbau, die Erweiterung, den Umbau und die Ausstattung erbracht werden. Die Anordnung des Verwaltungsrats der BA zur Förderung von Jugendwohnheimen regelt das Nähere zu Voraussetzungen, Art, Umfang und Verfahren. Der einmalige Zuschuss für Sanierungs- und Modernisierungsvorhaben zum Abbau eines in der Vergangenheit entstandenen Sanierungsstaus in Jugendwohnheimen wird erneut befristet vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 zur Verfügung gestellt. Mit dieser Förderungsmöglichkeit können die Träger den jungen Menschen bezahlbaren und zeitgemäßen Wohnraum zur Verfügung stellen.

STUDIEN- UND BERUFSORIENTIERUNG WIRKSAM BEGLEITEN – UNTERRICHTSEINHEITEN FÜR DIE GYMNASIALE OBERSTUFE

Mit einem ursprünglich in Bayern entwickelten Konzept zur Studien- und Berufsorientierung unterstützt die BA gemeinsam mit der Stiftung der Deutschen Wirtschaft gGmbH (sdw) seit Anfang 2017 die methodisch-didaktische Weiterentwicklung und Neugestaltung von Unterrichtseinheiten zur beruflichen Orientierung in den Ländern für die gymnasiale Oberstufe.

Ziel ist eine Intensivierung der beruflichen Orientierung in diesen Schulformen sowie eine engere Zusammenarbeit von Berufsberaterinnen und Berufsberatern der Agenturen für Arbeit mit den Lehrkräften an Gymnasien bzw. Schulen mit gymnasialer Oberstufe.

Mittlerweile liegen in 13 Ländern bereits entsprechende Konzeptionen vor und wurden bzw. werden dort implementiert. Ende des ersten Quartals 2020 folgt die Einführung der 14. Konzeption. Anregungen wichtiger Akteure der beruflichen Bildung der Länder wurden bei der landesspezifischen Aufbereitung berücksichtigt.

Die BA leistet mit dem Vorhaben einen Beitrag, die Auseinandersetzung mit beruflichen Entscheidungsprozessen auch in der gymnasialen Oberstufe frühzeitig zu starten sowie dauerhaft und nachhaltig zu begleiten.

AUSBILDUNGSMARKTRADAR VERBESSERT

Beim Ausbildungsmarktradar handelt es sich um ein Instrument, das mehr Transparenz im Hinblick auf das Geschehen auf dem Ausbildungsmarkt schafft. Es visualisiert interaktiv das regionale und berufsfachliche Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem betrieblichen Ausbildungsmarkt. Die Nutzerinnen und Nutzer können verschiedene Regionen und Berufsgruppen mithilfe von Karten, Grafiken und Tabellen analysieren und miteinander vergleichen. Die im Ausbildungsmarktradar dargestellte Bewerber-Stellen-Relation baut auf den Statistik-Ergebnissen zum Ausbildungsmarkt zum 30. September eines Jahres auf.

Seit 2019 werden alle Bestandszahlen (Bewerberinnen und Bewerber sowie Stellen) angezeigt (sofern größer als zwei). Sowohl die Karten als auch die Tabellen sind dadurch für deutlich mehr Kombinationen von Region und Ausbildungsberuf mit Informationen versehen und damit aussagefähiger.

Beratungsfachkräfte können das Ausbildungsmarktradar z. B. im Beratungsgespräch nutzen, um Angebots- und Nachfrageverhältnisse anschaulich zu zeigen und so Mobilitäts- und Flexibilisierungsprozesse anzuregen. Weiterführende Links, u. a. zum Angebot von BERUFENET, unterstützen die Beratung.

VERMITTLUNG

KONZEPTIONELLE WEITERENTWICKLUNG DER ARBEITSVERMITTLUNG

Die Digitalisierung eröffnet der BA neue Möglichkeiten, den Bedürfnissen und Erwartungen der Kundinnen und Kunden entgegenzukommen. Dazu gehört auch der Wunsch, mit der BA online kommunizieren zu können. Hier setzt das Angebot des Online-Lotsen an.

Online-Lotse fortgeführt

Kundinnen und Kunden, die sich online arbeitsuchend gemeldet haben, erhalten das Angebot, ihr erstes Gespräch mit einer Arbeitsmittlerin bzw. einem Arbeitsmittler per Video-Chat zu führen. Das Angebot wurde von Juni 2018 bis Dezember 2019 in zwei ausgewählten Agenturen für Arbeit erprobt. Die Erprobung hat erste Erkenntnisse geliefert, inwieweit sich die Kundinnen und Kunden für ein solches Angebot interessieren und welche technischen und organisatorischen Voraussetzungen hierfür vorliegen müssen. Der Video-Chat wird von Kundinnen und Kunden wie auch von den Mitarbeitenden sehr positiv wahrgenommen. So empfinden es die Kundinnen und Kunden als vorteilhaft, das Gespräch in der gewohnten Umgebung online führen zu können. Dies fördert eine gute Gesprächsatmosphäre und hat auch den Vorteil, dass ggf. benötigte Unterlagen griffbereit sind.

Um die gewonnen Erkenntnisse auf eine breitere Basis zu stellen sowie Technik und Prozesse weiterzuentwickeln, wird die Erprobung 2020 auf insgesamt 18 Agenturen für Arbeit ausgeweitet.

FACHKRÄFTEANWERBUNG AUS DRITTSTAATEN IM RAHMEN DES FACHKRÄFTEEINWANDERUNGSGESETZES MITGESTALTET

Die BA hat sich 2019 auch aktiv in das Gesetzgebungsverfahren zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz mit eingebracht.

Eine Arbeitsgruppe aus Verwaltungsrat und Vorstand der BA hat Vorschläge erarbeitet, die zu weiten Teilen in das Gesetz eingeflossen sind, das am 1. März 2020 in Kraft getreten ist. Mit dem Gesetz wurde der BA eine wesentliche gestalterische Funktion bei der Einwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten zugewiesen, z. B. durch die Vereinbarung von Vermittlungsabsprachen mit Arbeitsverwaltungen von Drittstaaten und die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung der BA, die Migrantinnen und Migranten mit Wohnsitz im Ausland unterstützt, ihre berufliche Anerkennung in Deutschland zu erreichen.





Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) eingerichtet

Die Bundesregierung hat mit dem Fachkräftewanderungsgesetz die Einrichtung einer ZSBA beschlossen. Rechtsgrundlage ist der neu eingeführte § 421b SGB III, der am 21. August 2019 in Kraft getreten ist.

Die ZSBA wird als Modellvorhaben durch das BMBF zunächst für eine Phase von vier Jahren gefördert. Sie wurde zum 1. Februar 2020 bei der ZAV der BA eingerichtet.

Mit der Einrichtung der ZSBA werden drei wesentliche Ziele verfolgt:

1. Anerkennungssuchenden, die sich im Ausland befinden, eine bundesweit zentrale Ansprechpartnerin bzw. einen zentralen Ansprechpartner anzubieten, die bzw. der sie zu den Möglichkeiten der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsabschlüsse berät und sie bei der Durchführung der entsprechenden Verfahren begleitet (Lotsenfunktion),

2. zuständige Stellen von der kommunikationsintensiven Beratung der Antragstellenden im Vorfeld und während des Verfahrens zu entlasten,

3. das Anerkennungsverfahren und insbesondere die einzelnen Prozessschritte für den Antragstellenden transparenter und effizienter zu gestalten.

Die ZSBA hat die Aufgabe, Anerkennungssuchende zu beraten und zu begleiten, die sich zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht nur vorübergehend im Ausland aufhalten und die den Antrag auf Anerkennung stellen möchten. Das Beratungsangebot zielt sowohl auf Anerkennungssuchende aus anderen Mitgliedstaaten der EU als auch auf solche aus Drittstaaten ab. Zum Angebot gehörten neben einer ausführlichen Einzelberatung auch das Auffinden der für das Anerkennungsverfahren zuständigen Stelle, die Hilfestellung bei der Zusammenstellung der Antragsunterlagen, die Begleitung im laufenden Anerkennungsverfahren und bei Bedarf auch die Beratung zu einem möglichen Beschäftigungsort. Nach Abschluss des Anerkennungsverfahrens können Antragstellerinnen und Antragsteller bis zur Einreise nach Deutschland weitere Unterstützung erhalten, z. B. bei Fragen zu Qualifizierungsmöglichkeiten oder der Suche nach einem Arbeitgeber.

Die ZSBA schließt als bundesweit zentrale Anlaufstelle für im Ausland lebende Anerkennungssuchende eine Lücke im vorhandenen Beratungsangebot. Sie ergänzt die vorhandenen Angebote und baut darauf auf.

FACHDIENSTE

BERUFSPSYCHOLOGISCHER SERVICE (BPS)

Als Baustein zur Ausrichtung auf die „Arbeitswelt 4.0“ hat der BPS 2017 sein Testportfolio um einen Computerwissenstest erweitert. 2019 erfolgte die Einführung eines vom BPS – auf der Basis einer umfangreichen Datenerhebung – entwickelten Selbstauskunftsinstruments zu digitalen Kompetenzen. Ein Alleinstellungsmerkmal von Selbstauskunft und Computerwissenstest ist die gemeinsame berufszielbezogene Auswertung. Die Ergebnisse beider Verfahren können sowohl mit Menschen, die Interesse an einer IT-Ausbildung/Umschulung haben, als auch mit Personen mit Berufszielen außerhalb des IT-Bereichs verglichen werden. Diese gemeinsame, auf aktuellen Daten beruhende Auswertung verbessert die Möglichkeiten des BPS, im Rahmen der psychologischen Begutachtung vorhandene digitale Kompetenzen und IT-bezogene Schulungsbedarfe zu identifizieren.

Der BPS verwendet zur Erfassung kognitiver Fähigkeiten seit einigen Jahren auch adaptive Tests. Das sind computerbasierte Testverfahren, bei denen sich im Verlauf der individuellen Testbearbeitung die Schwierigkeit der Aufgaben automatisch an die Leistungsfähigkeit der Kundin oder des Kunden anpasst. Dank einer umfangreichen Aufgabenbank können diese Tests bei Kundinnen und Kunden mit ganz unterschiedlichen Fähigkeitsniveaus eingesetzt werden.

240.000

bearbeitete Aufträge
durch den BPS

Davon

48.000

im Bereich SGB II

Weitere Vorteile sind, dass sie besonders genau messen, ökonomisch sind und zumeist eine positive Wirkung auf die Testmotivation haben. Die Entwicklung solcher Tests ist beispielsweise wegen der großen Aufgabenanzahl in der

Konstruktion aufwendig. Das Portfolio adaptiver Tests im BPS wird aktuell um einen Test zum verbalen Denken erweitert. Dafür startete im Juli 2019 die mehrere tausend Kundinnen und Kunden des BPS umfassende bundesweite Datenerhebung. Der Test wird voraussichtlich Ende 2020 zur Nutzung in den BPS zur Verfügung stehen.

ÄRZTLICHER DIENST

Das Managementsystem des Ärztlichen Dienstes wurde 2019 erfolgreich nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert. Besondere Anerkennung fand vor allem die strukturierte und kundenorientierte Arbeitsweise in den Ärztlichen Diensten vor Ort. Der Ärztliche Dienst konnte damit die Vermittlungs- und Beratungskräfte noch besser unterstützen sowie durch die Kundinnen und Kunden individuell formulierte Interessen mit dem gesetzlichen Auftrag des Sozialleistungsträgers BA in Einklang bringen.

578.000

ärztliche Begutachtungen und
Beratungen von Kundinnen und
Kunden aus beiden Rechtskreisen

TECHNISCHER BERATUNGSDIENST

Das Qualitätsmanagementsystem wurde durch die Umstellung auf die neue Norm DIN EN ISO 9001:2015 weiterentwickelt und die für Arbeitssicherheit verantwortlichen Personen wurden in 32.000 Stunden beraten.

13.000

Aufträge zur Inklusion

Davon

82%

Prävention

13%

Integration

5%

Erstausbildung



LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT UND SOZIALE TEILHABE

GANZHEITLICHES VORGEHEN IM RAHMEN DER „STRATEGIE 2025“

Langzeitarbeitslosigkeit zeichnet sich auf individueller Ebene regelmäßig durch komplexe Problemlagen aus. Um Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit weiter senken zu können, muss der Heterogenität dieser Personengruppe sowie der unterschiedlichen Aufnahmefähigkeit der lokalen Arbeitsmärkte Rechnung getragen werden. Hierfür hat die BA im November 2018 die – unter Beteiligung von Praxis und Wissenschaft erarbeiteten – „Leitgedanken unserer Strategie zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit“ veröffentlicht.

Die Leitgedanken beschreiben ein ganzheitliches Vorgehen, das Ansätze in den Bereichen Prävention, Integration und soziale Teilhabe umfasst und zugleich übergreifende Rahmenbedingungen und Initiativen in den Blick nimmt. Die LZA-Strategie wird vor Ort von den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen und Agenturen für Arbeit im Verbund mit ihren kommunalen Partnern ausgestaltet und enthält regelmäßig sowohl präventive als auch integrationsorientierte Aktivitäten sowie Ansätze zur Teilhabe am Arbeitsmarkt.

ÜBERBLICK ÜBER DIE 45 LZA-SCHWERPUNKTREGIONEN



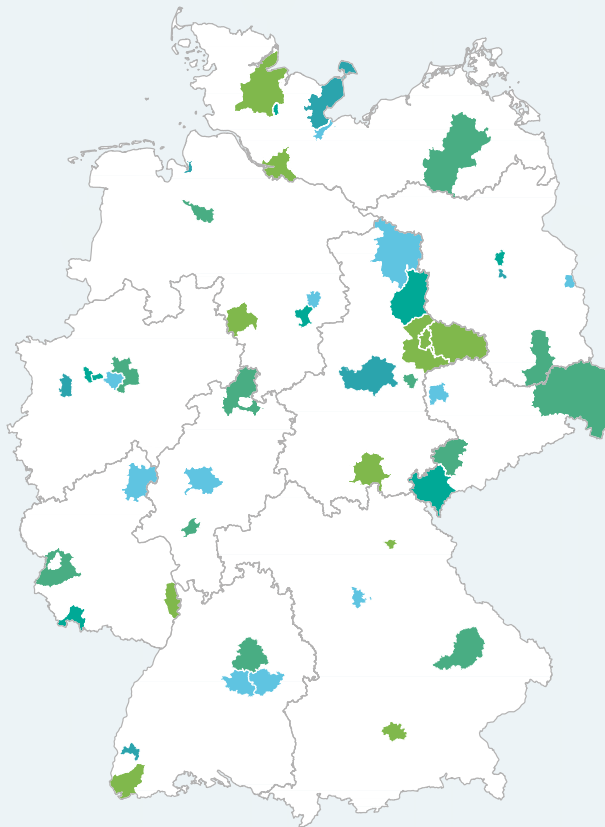
Handlungs- empfehlungen zur Integrationsarbeit mit Bedarfs- gemeinschaften

Frankfurt (Oder)
Lübeck
Leipzig
Nürnberg-Stadt
Esslingen/Göppingen
Braunschweig
Gießen
Westerwald
Dortmund
Stendal



Alternative Formen der Beratung

Hameln-Pyrmont
Bayreuth-Stadt
Kreis Rendsburg-Eckernförde
Hamburg
Dessau-Roßlau-Wittenberg/
Anhalt-Bitterfeld
Vorderpfalz-Ludwigshafen
Saalfeld-Rudolstadt
Landkreis Lörrach
München



Bewerberorientierte Arbeitgeber-Ansprache

Oberspreewald-Lausitz
Mecklenburgische
Seenplatte Nord
Rems-Murr
Halle (Saale)
Kreis Unna
Bremen
Landkreis Kassel
Bautzen
Straubing-Bogen
Zwickau
Trier-Saarburg
Frankfurt am Main



Förderung sozial- versicherungs- pflichtiger Beschäftigung auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt

Freiburg
Bremerhaven
Duisburg
Mansfeld-Südharz
Berlin-Neukölln
Ostholstein



Lebenslagenorientierte Integrationsstrategien im kommunalen Raum

Vogtland
Jerichower Land
Regionalverband Saarbrücken
Berlin-Pankow
Neumünster
Salzgitter
Herne
Gelsenkirchen

LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT – DIE HERAUSFORDERUNGEN BLEIBEN

Aufgrund der guten Situation am Arbeitsmarkt sowie den vielfältigen Aktivitäten und Initiativen konnte der bundesweite Bestand langzeitarbeitsloser Menschen 2019 auf durchschnittlich 727.000 gesenkt werden, darunter 550.000 im Zuständigkeitsbereich von Agenturen für Arbeit und Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen.

Dennoch wird die nachhaltige Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit für die BA und ihre Partner auch in den kommenden Jahren einen Handlungsschwerpunkt darstellen. Neben einer Verfestigung der Integrationshemmnisse bei Langzeitarbeitslosen stellt die regional stark unterschiedliche Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes eine große Herausforderung dar.

INNOVATIONSKRAFT STÄRKEN – „LZA-SCHWERPUNKTREGIONEN“ ALS IMPULSGEBER

Im Dialog mit Vertreterinnen und Vertretern aus Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen, Agenturen für Arbeit, Regionaldirektionen und der Wissenschaft wurden fünf Entwicklungsthemen identifiziert. Diese werden seit Anfang 2019 in 45 LZA-Schwerpunktregionen entwickelt und erprobt:

Lebenslagenorientierte Integrationsstrategien im kommunalen Raum: Ergänzung der individuellen Fallarbeit durch Ansätze, die relevante Lebensumstände und -bedingungen vergleichbarer Personengruppen betreffen durch beispielsweise Quartiersarbeit, Arbeit in multiprofessionellen Teams oder die Verbesserung des Zugangs zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt in sozialen Brennpunkten.

Handlungsempfehlungen zur Integrationsarbeit mit Bedarfsgemeinschaften: Trägerübergreifende ganzheitliche Integrationsarbeit mit Bedarfsgemeinschaften mit Kindern im SGB II. Vertiefung der Netzwerke im kommunalen Hilfesystem mit dem Ziel, generationenübergreifende Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Alternative Formen der Beratung: Durchführung einer Praxisanalyse zu ergänzenden Angeboten, u. a. zu aufsuchender Beratung, digitalen Formen der Beratung (Erprobung geplant), Arbeiten mit Peer-Groups.

Bewerberorientierte Arbeitgeber-Ansprache: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigungsoptionen auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt, um die Integrationschancen von marktnäheren Langzeitarbeitslosen noch besser auszuschöpfen.

Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt: Identifikation von Erfolgsfaktoren zur Schaffung und Ausgestaltung von geförderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen für marktferne Menschen.

Im Mittelpunkt der Entwicklungsarbeit steht die Ergänzung der individuellen Fallarbeit gemeinsam mit lokalen Akteurinnen und Akteuren. Qualitative Evaluationen sollen dabei in allen Entwicklungsthemen u. a. über Fallstudien Erfolgsfaktoren, wie z. B. Verfahren und Prozesse, identifizieren.

Eine erste Zwischenbilanz wird im ersten Quartal 2020 im Rahmen einer Fachtagung zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit an der Hochschule der BA in Schwerin gezogen.

LANGZEITARBEITSLOSEN TEILHABE- UND BESCHÄFTIGUNGSCHANCEN ERÖFFNEN

Mit den Instrumenten des Teilhabechancengesetzes (§§ 16e und 16i SGB II) können seit 1. Januar 2019 für (sehr) arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt mit Lohnkostenzuschüssen gefördert werden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten darüber hinaus eine individuelle, ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung. Mit Förderungen nach § 16i SGB II kann für Personen, die keine realen Chancen auf ungeforderte Beschäftigung haben, gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht und die Beschäftigungsfähigkeit verbessert werden.

Mittel- bis langfristig sollen bei beiden Instrumenten Übergänge in eine nachhaltige, ungeforderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen werden.

Diese Fördermöglichkeiten mit einem ganzheitlichen Ansatz knüpfen an die Erkenntnisse aus dem Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ und dem ESF-Bundesprogramm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit an. Bei der Umsetzung der neuen Förderleistungen arbeiten die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen eng mit ihren regionalen Partnern zusammen. Bei der Ansprache der Arbeitgeber haben sich ein bewerberorientiertes Vorgehen sowie eine Begleitung bereits vor und während der Bewerbung bewährt.

Seit Einführung der Instrumente haben 7.600 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Beschäftigung nach § 16e SGB II und 28.700 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Beschäftigung nach § 16i SGB II begonnen, die von Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen gefördert wurden.

INKLUSION

KOORDINIERUNGSSTELLE INKLUSION VISUALISIERT

Die Inklusion mit dem Fokus auf Menschen mit Behinderungen zählt zum Selbstverständnis der BA und ist Teil ihrer wertebasierten Kultur als Arbeitgeberin und Akteurin am Arbeitsmarkt. Die 2018 eingerichtete Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ hat dabei die Aufgabe, Inklusion in der Organisation zu verankern.

Um mehr Aufmerksamkeit und Sichtbarkeit zu erzeugen, hat die Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ 2019 alle Mitarbeitenden zu einem Wettbewerb für die Gestaltung eines Inklusionslogos aufgerufen. Eine eigens für den Wettbewerb eingesetzte Jury hat das Logo ausgewählt. Es adaptiert das Corporate Design der BA und steht für eine moderne, fortschrittliche und dynamische Arbeitgeberin sowie Dienstleisterin am Arbeitsmarkt.

AKTIONSPLAN INKLUSION DER BA ERARBEITET



INKLUSION

Um Inklusion mit einer Gesamtstrategie nach innen und außen zu stärken, hat die Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ 2019 begonnen, einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behinderten-

rechtskonvention (UN-BRK) zu erarbeiten. Die Mitarbeitenden der BA begegnen Menschen mit Behinderungen respektvoll und unterstützen sie bei der Verwirklichung einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben. Viele setzen sich seit jeher mit großem persönlichen Engagement dafür ein, dass die Idee der Inklusion in der BA und gegenüber unseren Kundinnen und Kunden gelebt wird.

Dennoch möchte die BA Inklusion als Arbeitgeberin und als Dienstleisterin noch sichtbarer machen. In diesem Aktionsplan Inklusion werden Ziele formuliert sowie Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und Zeitschienen beschrieben. Er enthält vier zentrale Handlungsfelder, die sich direkt an die UN-BRK rückbinden lassen. In diesen vier Handlungsfeldern fanden 2019 u. a. folgende Aktivitäten statt:

Bewusstseinsbildung und Qualifizierung (Art. 8 UN-BRK)

Inklusion ist eine Frage der Haltung. Um mehr Wissen zu den Inhalten der UN-BRK aufzubauen, Verständnis für die Belange von Menschen mit Behinderungen zu erzeugen und Unsicherheiten im Umgang miteinander abzubauen, wurde 2019 mit der Qualifizierung der Mitarbeitenden der BA begonnen. Wichtige Inhalte sind dabei Themen wie Selbstbestimmung, Barrierefreiheit, Partizipation und Gelingensfaktoren für die Teilhabe am Arbeitsleben.

Barrierefreiheit (Art. 9 UN-BRK)

Barrierefreiheit ermöglicht Menschen mit unterschiedlichsten Beeinträchtigungen, einen gleichberechtigten Zugang zu den Dienstleistungen und Angeboten oder auch ihren Arbeitsplätzen bei der BA zu erhalten. Das betrifft neben Informationen und Kommunikationswegen auch Gebäude.

Sowohl in Bezug auf die angemieteten als auch in Bezug auf BA-eigene Liegenschaften steht die BA noch vor vielen Herausforderungen, um Barrierefreiheit herzustellen. Anfang 2019 wurde daher – zusätzlich zu den bereits bestehenden Infrastrukturrichtlinien der BA – ein interner Handlungsleitfaden zur schrittweisen Umsetzung der Barrierefreiheit in den eigenen Liegenschaften zur Verfügung gestellt und ein Konzept zur Herstellung von Barrierefreiheit in den Anmietungen der BA erarbeitet.



Partizipation und Konsultation (Art. 4 UN-BRK)

Die BA will Menschen mit Behinderungen unmittelbarer an Entscheidungen, die sie betreffen, beteiligen.

Neben dem Austausch mit dem Deutschen Behindertenrat und den Schwerbehindertenvertretungen der BA wurden 2019 erstmals Partizipationsworkshops mit Kundinnen und Kunden mit Behinderungen durchgeführt. Sowohl aus den Agenturen für Arbeit als auch den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen hat die BA so wichtige Impulse zur Weiterentwicklung ihrer Dienstleistungen erhalten.

Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben (Art. 27 UN-BRK)

Die BA will zum einen als inklusive Arbeitgeberin, zum anderen als Dienstleisterin an einem inklusiven Arbeitsmarkt mitwirken.

Als erste Dienstleisterin am Arbeitsmarkt hat sie hier eine Vorbildfunktion und verfolgt seit jeher den Anspruch, ihrer Rolle als attraktive Arbeitgeberin für Menschen mit Behinderungen gerecht zu werden. Mit der Inklusionsvereinbarung vom Mai 2018 hat sie deutliche Signale für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gesetzt. Um die Dienststellen bei der Umsetzung dieser Vereinbarung zu unterstützen, stellt die Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ seit 2019 einen Instrumentenkoffer mit konkreten Handlungsvorschlägen zur Verfügung.

INKLUSIONSPREIS PRÄMIERT VORBILDICHE PRAXISBEISPIELE



Der Inklusionspreis für die Wirtschaft, der von ihren Initiatoren (BA, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände, Charta der Vielfalt und Unternehmens-

Forum) verliehen wird, wurde unter Schirmherrschaft des BMAS bereits zum siebten Mal vergeben. Prämiert werden vorbildliche Praxisbeispiele in der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, aber auch in der Weiterbeschäftigung leistungsgewandelter Mitarbeitender.

Gute Praxisbeispiele und innovative Ideen im Bereich Inklusion sind die besten Motivatoren für andere Arbeitgeber.

Diese fünf Preisträger des Jahres 2019 beweisen, dass Inklusion ein Gewinn für Unternehmen aller Größen ist und überall erfolgreich gelingen kann:

- Die Deutsche Telekom AG als weltweit führende Dienstleisterin hat Inklusion in ihrer Diversity-Strategie verankert – aus ihrer Sicht ist Inklusion eine Quelle für Kreativität, Ideenreichtum und Innovationskraft.
- Die Daimler AG als internationaler Automobilkonzern setzt auf Vielfalt und Inklusion in ihrem Unternehmen, da dies zu besseren Ergebnissen führt.
- Die Zalando Logistics SE & Co. KG hat das Motto „Wir sind genauso bunt wie dein Kleiderschrank“ und profitiert davon.
- Der Kleinbetrieb Quick Line Kurier und Transportdienste setzt Inklusion konsequent um.
- Für die Schär Werkzeug-Maschinenhandel GmbH ist Inklusion ein Weg aus dem Fachkräftemangel heraus.

Der Preis soll andere Arbeitgeber zum Nachmachen animieren und Impulse für mehr Inklusion in der Wirtschaft geben.



Quelle: zeichensetzen / Harms

BERUFLICHE REHABILITATION

BA UNTERSTÜTZT BERUFLICHE REHABILITATION UND TEILHABE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Die Übergänge von der Schule in Ausbildung und Studium, von Ausbildung und Studium ins Erwerbsleben, zunehmende Übergänge im Erwerbsleben, horizontale und vertikale berufliche Entwicklungen im Betrieb, ein beruflicher Wiedereinstieg bzw. eine Neuorientierung sind gerade für Menschen mit Behinderungen wichtige Stationen ihres Lebens. Die BA unterstützt sie dabei umfassend mit auf ihre Belange ausgerichteten beruflichen Beratungs-, Orientierungs-, Förder- und Vermittlungsangeboten.

Zusammenarbeit mit anderen Rehabilitationsträgern intensiviert

2019 war weiter geprägt von der Umsetzung von Teil 1 des seit 1. Januar 2018 novellierten Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX).

Ein besonderer Schwerpunkt war die Zusammenarbeit mit anderen Rehabilitationsträgern unter Berücksichtigung der neuen gegenseitigen Beteiligungsmöglichkeiten und der gesetzlichen Regelungen zum Teilhabeplanverfahren.

Ein wichtiges Ergebnis ist der im Sommer 2019 veröffentlichte Orientierungsrahmen für die Gestaltung der Teilhabeplanverfahren für Menschen mit Behinderungen im Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Die deutsche Rentenversicherung Bund, die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger und die BA haben damit zugleich Maßstäbe für eine erfolgsorientierte, vertrauensvolle Zusammenarbeit gesetzt.

Teilhabeverfahrenspflichtbericht erstmals veröffentlicht

Im Dezember 2019 wurde erstmals der Teilhabeverfahrensbericht veröffentlicht.

Damit werden erstmals Daten zur Anzahl der Anträge, zu Verfahrensdauern, Weiterleitungen, Ablehnungen und Rechtsbehelfen wie Widerspruch und Klage von allen Rehabilitationsträgern nach einheitlichen Vorgaben erhoben und veröffentlicht.

Die neue gesetzliche Regelung im SGB IX soll die Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger und das Rehabilitations-Leistungsgeschehen transparenter machen und Möglichkeiten der Evaluation und Steuerung eröffnen.

Die BA arbeitet bereits seit 2016 daran, Grundlagen für die zu erhebenden Daten zu schaffen.

GESETZESVORHABEN BEGLEITET

2019 war geprägt von einer Reihe von Gesetzgebungsverfahren, die den Aufgabenbereich der beruflichen Rehabilitation direkt betrafen oder zumindest tangierten. Insbesondere die Rechtsänderungen des zum 1. August 2019 in Kraft getretenen Gesetzes zur Anpassung der Berufsausbildungsbeihilfe und des Ausbildungsgeldes wurden intensiv vorbereitet und konnten fristgemäß umgesetzt werden. Andere Gesetzgebungsverfahren des Jahres 2019, wie beispielsweise das Angehörigen-Entlastungsgesetz (u. a. mit Einführung des Budgets für Ausbildung als neue Förderung) oder das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (u. a. mit Regelungen zur Mindestausbildungsvergütung), wurden eng begleitet und die notwendigen (Umsetzung-)Prozesse für ein Inkrafttreten am 1. Januar 2020 geplant.

INITIATIVE „EINSTELLUNG ZÄHLT – ARBEITGEBER GEWINNEN“ GESTARTET

Einstellung zählt Arbeitgeber gewinnen



Die gemeinsame Initiative des BMAS, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der BA und der Bundesarbeitsgemeinschaft

der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) wurde im April 2019 im Rahmen der Verleihung des „Inklusionspreises für die Wirtschaft 2019“ gestartet. Sie hat zum Ziel, beschäftigungspflichtige Arbeitgeber, die nach der Statistik aus dem Anzeigeverfahren keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, für die Belange schwerbehinderter Menschen zu sensibilisieren, auf deren Potenziale aufmerksam zu machen und Beschäftigungsmöglichkeiten für diesen Personenkreis zu erschließen.

In sechs Pilot-Agenturbezirken wurde mit einem gemeinsamen Brief der Initiatoren ein erster Impuls gesetzt. Auf örtlicher Ebene schließen sich unterschiedliche Aktivitäten und Aktionen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen an. Arbeitgeber werden gezielt angesprochen, beraten und unterstützt. Ein Fokus liegt dabei darauf, die gemeinsame Arbeit in den Netzwerken vor Ort zu intensivieren. Arbeitgeber, die bereits gute Erfahrungen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gemacht haben, werden in Aktionen und Veranstaltungen einbezogen.

BUNDESPROGRAMM „REHAPRO“ ANGELAUFEN



Mit dem Bundesprogramm „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro“ setzt das BMAS den Auftrag des Gesetzgebers um, gemäß § 11

SGB IX die Durchführung von Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation zu fördern.

Mit den Modellvorhaben sollen insbesondere neue Ansätze zur Unterstützung von Menschen mit komplexen gesundheitlichen, psychischen und seelischen Unterstützungsbedarfen oder beginnenden Rehabilitationsbedarfen erprobt sowie die Zusammenarbeit der Akteure im Bereich der medizinischen und beruflichen Rehabilitation weiter verbessert werden.

Im Rahmen eines ersten Förderaufrufs werden 57 Modellprojekte gefördert, davon 31 Projekte im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende und 26 Projekte im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung. Ein zweiter Förderaufruf ist für 2020 geplant.

Die BA unterstützt das Bundesprogramm u. a. mit einer Kontaktstelle auf zentraler Ebene sowie Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern in den Regionaldirektionen.



WEITERBILDUNG

BERUFLICHE WEITERBILDUNG VERBESSERT DIE CHANCEN AM ARBEITSMARKT

Steigende Qualifikationsanforderungen, sich verstärkende Fachkräfteengpässe und die fortschreitende Digitalisierung stellen weitreichende Herausforderungen für den Arbeitsmarkt dar. Die Weiterbildungsförderung ist dabei ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument, um die Ausgleichsprozesse wirksam zu unterstützen. Insbesondere gilt dies auch unter dem Aspekt des Erwerbs von Berufsabschlüssen.

Die in der Arbeitslosenversicherung in einem eigenen Weiterbildungsbudget zusammengefassten Finanzmittel standen 2019 in ausreichendem Umfang zur Verfügung. 2019 begannen 204.600 Kundinnen und Kunden der Arbeitslosenversicherung (Frauenanteil: 46 Prozent) eine berufliche Weiterbildung, davon 33.000 mit dem Ziel eines Berufsabschlusses (Frauenanteil: 51 Prozent). Im Jahresverlauf wurden durchschnittlich 101.500 Personen gefördert (Frauenanteil: 53 Prozent).

Im Bereich der Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen begannen 103.500 Personen (Frauenanteil: 39 Prozent) eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme. Im Jahresdurchschnitt waren dies 47.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Frauenanteil: 45 Prozent). Für 13.100 Personen (Frauenanteil: 44 Prozent) war ein Berufsabschluss das Ziel der Weiterbildung, darunter auch die Erlangung eines Berufsabschlusses in Teilzeit, insbesondere von Berufsrückkehrenden.

Im Rahmen der Weiterbildungsförderung Beschäftigter erfolgten 2019 rechtskreisübergreifend (Arbeitsagenturen und Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen) 31.100 Eintritte in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (Frauenanteil: 44 Prozent). Im gleichen Zeitraum erhielten Unternehmen für 21.700 Beschäftigte (Frauenanteil: 55 Prozent) einen Zuschuss zu den Lohnkosten in Form eines Arbeitsentgeltzuschusses.

„ZUKUNFTSSTARTER“ – JUNGE ERWACHSENE ABSCHLUSS-ORIENTIERT WEITERGEBILDET

Bis Ende 2020 sollen 120.000 junge Erwachsene im Alter zwischen 25 und unter 35 Jahren aus beiden Rechtskreisen (Arbeitsagenturen und Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen) für eine abschlussorientierte Weiterbildung gewonnen werden.

2019 haben rechtskreisübergreifend (Arbeitsagenturen und Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen) 29.800 junge Erwachsene zwischen 25 und unter 35 Jahren (Frauenanteil: 38 Prozent) eine abschlussorientierte Weiterbildung begonnen (SGB III: 19.600 (Frauenanteil: 39 Prozent); SGB II (Arbeitsagenturen und Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen): 10.200 (Frauenanteil: 37 Prozent)). Darüber hinaus sind 7.300 junge Erwachsene (Frauenanteil: 31 Prozent) in eine ungeforderte Berufsausbildung eingemündet. Defizite im Bereich von Grundkompetenzen, die einer erfolgreichen Teilnahme an einer Weiterbildung entgegenstehen, sollen durch entsprechende Maßnahmen abgebaut werden. 2019 konnten 3.300 junge Erwachsene (SGB III: 1.300; SGB II (Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen): 2.000) entsprechende Angebote wahrnehmen.

Qualifizierungschancengesetz in Kraft getreten

Ein Schwerpunkt der Förderung der beruflichen Weiterbildung war die Umsetzung des am 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz). Durch das Gesetz wurde die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht und somit weiter geöffnet. Art und Umfang der Förderung orientieren sich maßgeblich an der Betriebsgröße. Damit wird insbesondere Beschäftigten, die von Strukturwandel und Digitalisierung betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen ermöglicht.

Das Qualifizierungschancengesetz stärkt des Weiteren die Beratung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Betrieben durch die BA. Darüber hinaus wird seit 2020 der Zugang zum Anspruch auf Arbeitslosengeld für diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erleichtert, die häufig nur Beschäftigungen mit kurzer Dauer ausüben.

ARBEITGEBER-SERVICE

Unternehmen stehen zunehmend vor der Herausforderung, geeignetes Personal zu finden und an sich zu binden, als Arbeitgeber für Arbeitsuchende attraktiv zu sein und mit der Digitalisierung Schritt zu halten. Für den Arbeitgeber-Service (AG-S) der BA heißt das, sich auf die wandelnden Erwartungen und Unterstützungsbedarfe der Unternehmen einzustellen.

ZUNEHMENDER BEDARF DER ARBEITGEBER AN ARBEITSMARKT- UND QUALIFIZIERUNGSBERATUNG

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt stellt die BA vor große Herausforderungen: Immer mehr Unternehmen schalten den (gemeinsamen) Arbeitgeber-Service (AG-S) in ihre Stellenbesetzungsprozesse mit ein. Gleichzeitig wird es u.a. wegen des rückläufigen Bewerberpotenzials und sich ändernder Anforderungen der Arbeitgeber an Bewerberinnen und Bewerber immer schwieriger, die Stellen allein durch die etablierten Vermittlungsprozesse zu besetzen. Die Beratung zu alternativen Strategien zur Personalbedarfsdeckung rückt daher immer stärker in den Fokus, insbesondere bei klein- und mittelständischen Unternehmen. Eine Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs ist die aktive Nutzung der Entwicklungspotenziale Beschäftigter.

Mit dem Dienstleistungsangebot der Qualifizierungsberatung unterstützt die BA Unternehmen dabei, ihren Personalbestand und dessen Entwicklung vorausschauend zu analysieren, mit dem künftigen Personalbedarf systematisch abzugleichen und darauf aufbauend nachhaltige Personalentwicklungsmaßnahmen zu planen und umzusetzen.

Mit Inkrafttreten des Qualifizierungschancengesetzes am 1. Januar 2019 wurde die Qualifizierungsberatung als Aufgabe der BA gestärkt. Gleichzeitig wurde § 34 SGB III um den konkreten Auftrag zur Unterstützung der Unternehmen bei Qualifizierungsbedarfen ihrer Beschäftigten erweitert.

Um den quantitativen und qualitativen Anforderungen der Arbeitgeber an die Beratung besser Rechnung zu tragen, erprobt die BA seit Juli 2019 an vier Standorten die Umsetzung einer spezialisierten Arbeitsmarktberatung. Speziell geschulte Fachkräfte im Arbeitgeber-Service übernehmen die Beratung der Arbeitgeber, wenn der Beratungsbedarf komplexer ist und über den üblichen Beratungsbedarf im Stellenbesetzungsprozess hinausgeht.

ARBEITGEBER-SERVICE FÜR BESONDERS BETROFFENE SCHWERBEHINDERTE AKADEMIKERINNEN UND AKADEMIKER (AG-S SBA) WEITER AUSGEBAUT

Intensive Netzwerkarbeit eröffnet Integrationschancen

Die erfolgreiche Personalgewinnung zur Besetzung der Beratungsstellen für die durch das Bundesteilhabegesetz neu eingeführte Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) hat den AG-S sbA 2019 zum ersten Ansprechpartner für Neu- und Nachbesetzungen gemacht. Im Kontext der Initiativen zur Verstetigung des PROMI-Projekts (PROMOTION INKLUSIVE) ist es gelungen, weitere Universitäten zu gewinnen, die gezielt Beschäftigungsmöglichkeiten für Akademikerinnen und Akademiker mit Promotionsabsicht einrichten.

Bewerbungstraining – ein Schlüssel zum Erfolg

Die Erhöhung der Integrationschancen steht für den AG-S sbA im Mittelpunkt der Ausrichtung seiner ganzheitlichen Beratung von Arbeitnehmerkundinnen und -kunden. Dabei spielt die Darstellung in Bewerbungsgesprächen eine entscheidende Rolle. Um Bewerberinnen und Bewerber für Auswahlverfahren vorzubereiten, hat der AG-S sbA ein auf den speziellen Kundenkreis zugeschnittenes Bewerbungstraining im Angebot.

iXNet-Projekt gestartet

Im Projekt iXNet wird ein digitales Peer-Support-Netzwerk aufgebaut, das die berufliche Teilhabe von schwerbehinderten Akademikerinnen und Akademikern verbessern soll. Das barrierefreie Portal soll in das Informationssystem REHADAT eingebunden werden.

INTERNATIONALE ARBEIT

Angeht die grundsätzlich positiven wirtschaftlichen Lage in Deutschland und des demografischen Wandels wird es zunehmend schwieriger, die Fachkräftebedarfe der Unternehmen in Deutschland allein mit inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu decken. Neben ihren Maßnahmen zur Ausschöpfung aller inländischen Potenziale hat die BA daher auch 2019 ihre Aktivitäten zur gesteuerten Fachkräftegewinnung in der Europäischen Union (EU) und in sogenannten Drittstaaten weiter verstärkt. Wesentliche Zielsetzung ist es, insbesondere in sogenannten Mangelberufen durch gezielte Fachkräfterekrutierung, aber auch durch Ausbildungs- und Qualifizierungsprojekte, ausländische Arbeitskräfte zu gewinnen und damit einen Beitrag zum Arbeitsmarktausgleich zu leisten. Dabei verfolgt die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA sowohl einen bewerber- als auch einen stellenorientierten Ansatz.

Der Kommunikationskanal Textchat des Virtuellen Welcome Centers (VWC) hat 2019 bei der Beratung von Fachkräften im Ausland weiter an Bedeutung gewonnen.

Das VWC betreibt gemeinsam mit dem Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge (BAMF) die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“, die u. a. auf dem Online-Portal **www.make-it-in-germany.com** verankert ist. Dieses wurde im Laufe des Jahres 2019 unter Federführung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) sowie unter Mitarbeit auch der BA zum Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland weiterentwickelt und wird im Zentrum der Kommunikationsstrategie der Bundesregierung zur Fachkräftegewinnung im Ausland stehen. Seit Start der Website 2012 haben sich hier bereits annähernd mehr als 19 Millionen Besucherinnen und Besucher informiert.

RAHMENBEDINGUNGEN FÜR ERWERBSMIGRATION OPTIMIERT

Die BA beteiligte sich an den durch die Staatssekretärsrunde der Bundesregierung ins Leben gerufenen drei Arbeitsgruppen zu den Themen Verwaltungsverfahren, Fachkräftegewinnung und Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Die Arbeitsgruppen wurden zur Vorbereitung der Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) eingerichtet, das am 1. März 2020 in Kraft getreten ist.

GRUNDLAGEN FÜR GEZIELTE FACHKRÄFTEGEWINNUNG VERBESSERN – PROJEKTORIENTIERTE REKRUTIERUNG IN DRITTSTAATEN AUSBAUEN

Zentrale Grundlage für eine passgenaue Fachkräftegewinnung im Ausland sind belastbare Erkenntnisse zu konkreten Fachkräftebedarfen für die Auslandsrekrutierung und dazu, in welchen Ländern entsprechende Potenziale zu deren Deckung zu finden sind. Daher hat die BA Mitte 2019 erstmals eine Bedarfsanalyse speziell zur Fachkräftegewinnung im Ausland veröffentlicht und erarbeitet eine Potenzialanalyse für Drittstaaten. Zudem hat die BA im Drittstaatengeschäft 2019 projektbasierte Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung in ausgewählten Ländern weiter intensiviert. Insbesondere der Ausbau der sehr erfolgreich angelaufenen Projekte zur Gewinnung von Pflegekräften und Ärzten in Mexiko stand dabei im Fokus.

Weiterhin wurden gemeinsam mit zentralen Partnern in Deutschland neue Projekte zur Fachkräftegewinnung entwickelt, die 2020 starten werden, z. B. mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK), dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) sowie der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ). Mit letzterer wurde zudem eine neue Rahmenvereinbarung zur Kooperation in gemeinsamen Projekten zur Arbeitsmigration erarbeitet, die Anfang 2020 unterzeichnet wird. Ziel der Projekte ist es, für Berufe, in denen bisher keine etablierten Verfahren zur gezielten Fachkräftegewinnung im Ausland bestehen, idealtypische Prozesse für eine erfolgreiche Fachkräftegewinnung und -vermittlung aus Drittstaaten zu entwickeln.

Um den wachsenden Bedarfen an Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft Rechnung zu tragen, hat die BA im Auftrag des BMAS den Kontakt zu Partnerverwaltungen etwa auf dem Westbalkan sowie in Moldawien und Georgien aufgenommen. Hier sollen Anfang 2020 erste Absprachen zur Vermittlung von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft abgeschlossen werden.

Ein weiteres Beispiel für die erfolgreiche Rekrutierung von Pflegefachkräften im Ausland ist das Programm „Triple Win“, das in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ) und mit den lokalen Arbeitsverwaltungen in Bosnien und Herzegowina, Serbien,

2019 erreichten insgesamt rund

165.000

Kontaktanfragen das VWC

Davon



97.000

telefonisch



51.000

per E-Mail



11.000

per Text- oder Videochat



6.000

durch persönlichen Kontakt

auf den Philippinen und in einem Pilotprojekt in Tunesien durchgeführt wird. Seit Programmbeginn haben 2.185 von der ZAV vermittelte Pflegefachkräfte ihre Arbeit in Deutschland aufgenommen.

Um der wachsenden Integration und Vernetzung der Arbeitsmärkte in Europa gerecht zu werden und deren Potenziale zu nutzen, ist eine unverändert intensive Kooperation notwendig. Die Europavertretung der BA unterstützt diese Zusammenarbeit mit ihren Partnerinnen und Partnern im Rahmen des Europäischen Netzwerks der öffentlichen Arbeitsmarktservices. 2019 wurde im Netzwerk das Thema „Zukunft der Arbeit“ schwerpunktmäßig behandelt. Ein Positionspapier des PES (Public Employment Service) umfasst die Implikationen der Zukunftstrends und untersucht Handlungsfelder sowie strategische Lösungsansätze für Arbeitsmarktservices. 2019 wird das Voneinander-Lernen weiterhin gestärkt und durch themenspezifische Lerndialoge zwischen den Arbeitsmarktservices intensiviert. Im Oktober 2019 war die BA Gastgeberin für zwei Lerndialoge zu den Themen Profiling und Segmentierung sowie zu Performance Management. Eine Arbeitsgruppe des Netzwerkes der öffentlichen Arbeitsmarktservices, in der die BA vertreten ist, arbeitete 2019 am Konzept eines EU-Innovations-Laboratoriums, das Innovation der Arbeitsmarktservices und Partner auf EU-Ebene sowie den Austausch fördern soll.

2019 war außerdem geprägt durch die Koordinierung der Maßnahmen für die Möglichkeit eines Brexits ohne Austrittsabkommen in Abstimmung mit dem BMAS.

EUROPÄISCHE FÖRDERPROGRAMME UNTERSTÜTZEN FACHKRÄFTE UND UNTERNEHMEN

Das Engagement der BA in den Mobilitätsprogrammen „Your first EURES job (YFEJ)“ und „Reactivate 35+“ wurde fortgeführt und neue Projekte aufgesetzt. Mithilfe beider Programme konnten Vermittlungsdienstleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitslose durch finanzielle Förderleistungen wirkungsvoll unterstützt werden. Hierbei wurden 750 Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefördert, von denen 2019 bereits 460 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben.

In beiden Programmen wird der Besuch von Sprachkursen ebenso bezuschusst wie die Reisekosten zum Vorstellungsgespräch im Ausland, Umzugskosten oder die Anerkennung von Qualifikationen.

Eine Förderung im Rahmen der europäischen Programme ist je nach Förderbaustein auch für Grenzpendlerinnen und Grenzpendler möglich.



DIE EUROPEAN-EMPLOYMENT-SERVICES(EURES)-VERORDNUNG STÄRKT EURES DEUTSCHLAND



Die EURES-Verordnung 2016/589 regelt den Aufbau und die Zusammenarbeit zwischen den EU-weit 28 nationalen EURES-Netzwerken.

In Deutschland bilden aktuell zwölf Arbeitsmarkteinrichtungen (soziale Partner, private Vermittlungsdienstleister und Bildungsträger) zusammen mit der BA das deutsche nationale EURES-Netzwerk. Insgesamt verfügt EURES Deutschland über 200 qualifizierte EURES-Beraterinnen und -Berater (davon 183 in der BA). 2019 wurden insgesamt 25 neue EURES-Beraterinnen und -Berater in der BA qualifiziert. Auch die europäischen EURES-Netzwerke haben neue Partner-einrichtungen in ihrer EURES-Struktur zugelassen, die nun Projekte mit EURES Deutschland eingehen können.

EURES Deutschland hat 2019 69.000 Beratungsgespräche mit Ratsuchenden und 12.800 mit Arbeitgebern durchgeführt. Das EURES-Portal unterstützt die Beratungstätigkeit durch die europaweite Veröffentlichung von Stellen- und Ausbildungsangeboten. Mit dem EURES-Portal machen Arbeitgeber über die BA ihre Vakanzen europaweit sichtbar.

Zur Steigerung der Sichtbarkeit des EURES-Netzwerks in Deutschland hat das NCO einen Dienstleistungswegweiser auf der nationalen EURES-Deutschland-Webseite (www.eures-deutschland.de) entwickelt.

2019 hat die BA im Rahmen der Anforderungen (Verordnung EU 2016/589) an die Interoperabilität der IT-Systeme innerhalb des EURES-Netzwerkes den Datenaustausch erweitert. Neben der Veröffentlichung von Stellenangeboten wird über VerBIS und JOBBÖRSE die Möglichkeit angeboten, auch Bewerberprofile mit Einverständnis der Kundin bzw. des Kunden an das EURES-Portal zu übermitteln. Ebenso steht die technische Infrastruktur zur Verfügung, nationale EURES-Mitglieder und Partner an diesem Datenkanal zu beteiligen. Aktuell wird an einem Abgleich der Europäischen Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) und der nationalen Klassifikationen innerhalb der BA gearbeitet, um zeitnah einen systematischen Abgleich von Bewerberprofilen und Stellenangeboten unter Berücksichtigung von Kompetenzen und Fähigkeiten auf europäischer Ebene zu unterstützen.

EURES-Partner europaweit und die Weiterentwicklung des EURES-Portals mit ESCO erhöhen das Rekrutierungspotenzial aus den EU-Mitgliedstaaten für Deutschland.

DAS EUROPÄISCHE NETZWERK DER BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG



euro|guidance

Die BA ist vom BMBF als Nationales Euroguidance Zentrum beauftragt und Mitglied des Euroguidance-Netzwerks für Berufsberaterinnen und Berufsberater mit über 40 Zentren in 35 europäischen Ländern. Euroguidance unterstützt die Entwicklung einer europäischen Dimension in der lebensbegleitenden Beratung und fördert die Bildungsmobilität in Europa.

Eines der Hauptziele ist die Kompetenzentwicklung des Beratungspersonals auf europäischer Ebene. Als ein wichtiges Euroguidance-Weiterbildungsangebot trägt hierzu insbesondere das Academia-Studienbesuchsprogramm bei. Das Interesse in der BA an dem Academia-Programm 2019 war sehr groß, sodass gegenüber dem Vorjahr doppelt so viele Beratungsfachkräfte der Agenturen für Arbeit (43) an dem Programm teilnehmen und einen mehrtägigen Lernaufenthalt in der Berufsberatung eines anderen europäischen Landes erfolgreich absolvieren konnten.

EURES – das europäische Portal zur beruflichen Mobilität:



Programme:



„Your first EURES job (YFEJ)“



„Reactivate 35+“

GELDLEISTUNGEN

14,98 Mrd €

wurden für Arbeitslosengeldzahlungen ausgegeben

Über 1,13 Mio

Anträge auf Arbeitslosengeld wurden online gestellt

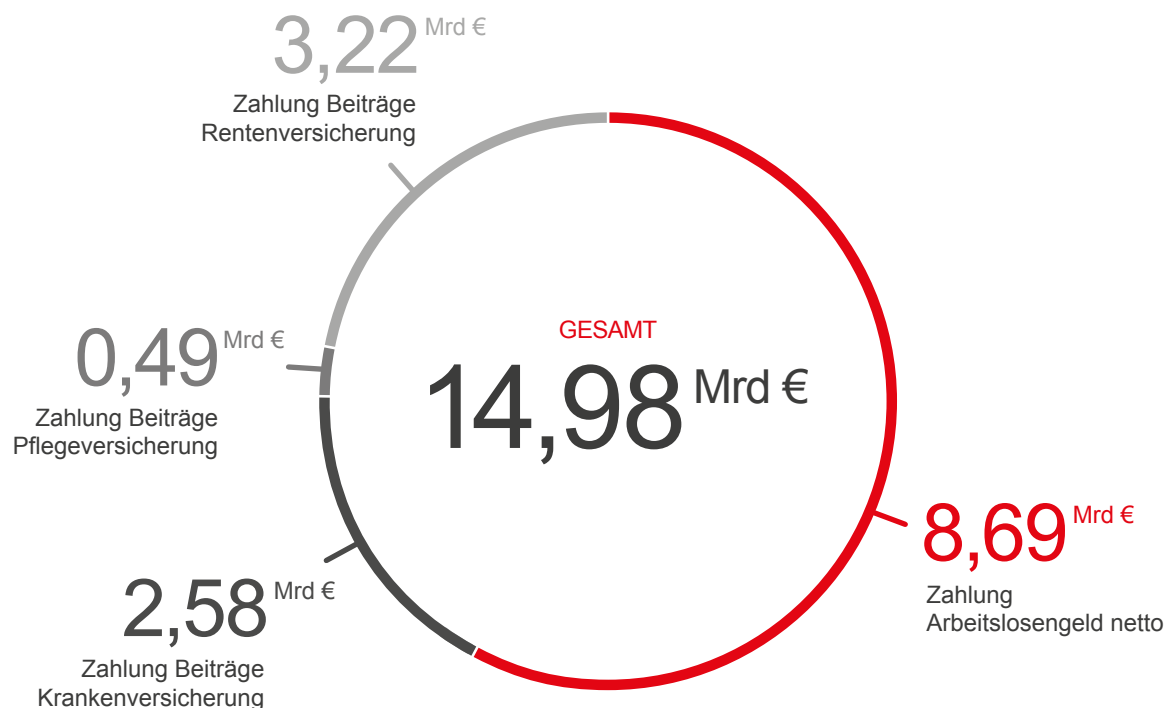
3,90 Mio

erwerbsfähige Menschen erhielten Leistungen aus
der Grundsicherung für Arbeitsuchende



ARBEITSLOSEN-, KURZARBEITER- UND INSOLVENZGELD

AUSGABEN ARBEITSLOSENGELD



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

START DER IT-ANWENDUNG ADEBAR

Am 1. August 2019 startete die IT-Anwendung ADEBAR. Sie unterstützt die Benutzerinnen und Benutzer bei der Bearbeitung elektronisch eingehender und ausgehender Formulare im überstaatlichen Recht.

6.000 Benutzerinnen und Benutzer im Bereich SGB III haben die elektronischen Trainingsmaterialien durchgearbeitet. Wöchentlich werden ungefähr 5.500 elektronische Dokumente mittels ADEBAR in europäische Partnerstaaten versendet und empfangen.

HÖHERE INANSPRUCHNAHME VON KURZARBEITERGELD

Die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld aus konjunkturellen Gründen ist vor allem zum Jahresende hin stark gestiegen und lag zuletzt (Oktober 2019) mit 84.000 Kurzarbeitern auf dem Niveau der europäischen Staatsschuldenkrise 2012/2013, allerdings weit unter dem Niveau der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009.

Ausgaben für Kurzarbeitergeld aus konjunkturellen Gründen

157,13 Mio €

Ausgaben für Saison-Kurzarbeitergeld für Betriebe der Bauwirtschaft

In den Monaten Januar bis März 2019 wurde Saison-Kurzarbeitergeld an 260.700 Personen gewährt. 2019 wurden für diese beitragsfinanzierte Leistung insgesamt

272,65 Mio €

bezahlt.

Die umlagefinanzierten Ausgaben für Mehraufwands-Wintergeld, Zuschuss-Wintergeld und die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen an Arbeitgeber betrugen

364,65 Mio €

AUSGABEN FÜR INSOLVENZGELD GESTIEGEN

Die Ausgaben für das Insolvenzgeld sind deutlich gestiegen. Die BA musste daher überplanmäßige Ausgaben in Höhe von 100 Millionen Euro für das Insolvenzgeld beantragen. Die Finanzierung erfolgte aus der Rücklage für das Insolvenzgeld.

Ausgaben für Insolvenzgeld

2019 wurden insgesamt 842,04 Millionen Euro Insolvenzgeld und Sozialversicherungsbeiträge gezahlt.

Es wurden 155.700 Anträge gestellt und

125.200

Anträge bewilligt.





GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE

ALLEGRO – UNTERSTÜTZUNG DER LEISTUNGSBEARBEITUNG WIRD WEITER AUSGEBAUT

Mit ALLEGRO steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Leistungsbereich der Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen ein IT-Verfahren mit bereits gutem Funktionsumfang zur Verfügung. Um die Leistungserbringung durch die

Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen technisch noch besser zu unterstützen, wurde 2019 u. a. die Bearbeitung von Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit verbessert. Darüber hinaus werden Änderungen bei Einkommen aus Unterhaltsvorschussleistungen jetzt automatisch berücksichtigt.

2019 erhielten
2,99 Mio

Erwerbsfähige und

1,21 Mio

nicht erwerbsfähige Menschen

Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen)

JOBCENTER.DIGITAL – NEUES ONLINE-ANGEBOT IM RECHTSKREIS SGB II EINGEFÜHRT

Angebot im Mai gestartet

Im Auftrag des BMAS hatte die BA in einer Vorstudie 2016 untersucht, ob und in welcher Form für die Kundinnen und Kunden im SGB II ein zeitgemäßes und bedarfsgerechtes Online-Angebot geschaffen werden kann. Daraus folgte der Auftrag zur Durchführung des Projekts GE-ONLINE in modularisierter Form. Bei dem daraus resultierenden IT-Verfahren handelt es sich um ein Verfahren nach § 50 Abs. 3 SGB II und wird somit flächendeckend in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen eingesetzt.

Seit dem 21. Mai 2019 ist nun das Portal „jobcenter.digital“ live und ermöglicht Kundinnen und Kunden aller Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen, erste Anliegen rund um das SGB II online zu erledigen.

Das Online-Angebot stellt einen zusätzlichen Zugangskanal für die Kundinnen und Kunden im SGB II dar. Wesentliche Änderungen an Leistungsprozessen und Arbeitsabläufen in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen durch die Einführung von jobcenter.digital waren damit nicht verbunden.

Umfang des Angebots orientiert sich am Kundenbedarf

In jobcenter.digital können häufig genutzte Formulare wie der Weiterbewilligungsantrag oder die Veränderungsmitteilung online ausgefüllt und an die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen übertragen werden. Darüber hinaus können Kundinnen und Kunden über ihr persönliches Konto Unterlagen ein- bzw. nachreichen. Zusätzlich wird derzeit der Postfachservice als ein datenschutzrechtlich gesicherter Kommunikationskanal mit den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen erprobt. Ergänzend werden den Kundinnen und Kunden umfangreiche Informationen zum SGB II auf einer SGB-spezifischen Startseite angeboten.

Nutzerzentriertes Design steht im Vordergrund

Die einfache und niedrighschwellige Bedienbarkeit stand bei der Entwicklung im Vordergrund und wurde regelmäßig in Labortests und durch Kundenbeteiligungen überprüft.

The screenshot shows a user profile for Markus Paulsen with a 'Bearbeiten' (Edit) button. Below the name is a 'ZUSAMMENFASSUNG' (Summary) section with four green checkmarks indicating that the user has no changes to their family status, no planned moves, and no costs for housing and heating. To the right is a section titled 'Gibt es weitere Personen in Ihrer Bedarfsgemeinschaft?' (Are there other people in your household?) with instructions to add members and a red 'ANGABEN MACHEN' (Make entries) button at the bottom.

Die Kundinnen und Kunden bewerten das Angebot positiv. Sie können nun orts- und zeitunabhängig ihre Anliegen erledigen. Sie sparen Porto und manche Wege zum Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen entfallen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von einer besseren Lesbarkeit der eingereichten Dokumente und von einer höheren Datenqualität durch Hilfen und Validierungen bei der Eingabe im Online-Portal.

Kundenbeteiligung als Erfolgsfaktor für agile Entwicklung

Die agile Vorgehensweise ermöglichte eine kontinuierliche Beteiligung von Kundinnen und Kunden sowie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. So konnte eine gute Bedienbarkeit erreicht werden, die einen wichtigen Erfolgsfaktor für das Produkt darstellt. Die Beteiligung erfolgte z. B. in Form von Befragungen, Workshops oder in Tests. Darüber hinaus wurden viele weitere interne und externe Stakeholder kontinuierlich beteiligt.

Marketing für das Online-Angebot durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort verstärkt

Das Marketing erfolgt überwiegend in dezentraler Verantwortung der einzelnen Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen, wobei die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine entscheidende Rolle bei der Kommunikation spielen. Unterstützende Materialien für das Marketing und die Kundenansprache wurden projektseitig bereitgestellt.

Weiterentwicklung ist in Planung

jobcenter.digital ist ein wichtiger Beitrag zur Umsetzung des Online-Zugangsgesetzes und stellt die Grundlage für einen weiteren Ausbau von Online-Diensten im SGB II dar. jobcenter.digital wurde in allen Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen eingeführt. Das BMAS hat die BA um die Konzeption für ein Folgeprojekt gebeten.

KUNDENBEWERTUNG: 4,6 STERNE

(Stand: 15.11.2019)





”

Mit dem Slogan „Wir wollen mehr Qualität wagen!“ hat die Familienkasse eine neue Ausrichtung ihrer Organisation formuliert.



FAMILIENKASSE

Effektive Dienstleistungen und eine moderne, effiziente Verwaltung – dies sind die Anforderungen an die Familienkasse der BA. Mit dem Entwicklungsprogramm „FamKa 2020“ hat sie diese Herausforderungen auf die Agenda genommen. So werden jedes Jahr weitere Fortschritte hinsichtlich Innovation und Kundenzufriedenheit erzielt.

ZUGANG ZUM KINDERZUSCHLAG (KiZ) ERWEITERT

Das Starke-Familien-Gesetz ist am 1. Juli 2019 in Kraft getreten und erweitert den Zugang zum KiZ und zu den SGB II-Leistungen im Hinblick auf Bildung und Teilhabe für Familien mit kleineren Einkommen in zwei Stufen. Die zweite Stufe wurde zum 1. Januar 2020 wirksam. Die Rechtsänderungen bewirken, dass die Berechnung des KiZ vereinfacht und die Zugangsvoraussetzungen für potenzielle KiZ-Kundinnen und -Kunden niedrigschwelliger sind. Insgesamt ist mit einer Verdreifachung der Kundenzahlen auf rund 721.000 KiZ-Kinder zu rechnen. Die Familienkasse der BA flankiert die Reform mit Maßnahmen, um Bürokratie zu verringern. Hierzu entstehen lokale Netzwerke mit anderen Trägern von Familienleistungen und den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen, um Familien umfassend zu unterstützen, zu beraten und die Beantragung von Leistungen zu vereinfachen. Eine wesentliche Rolle spielt auch die bundesweit eingeführte Videoberatung zum KiZ.

Zudem werden die Personalkapazitäten angepasst, um die steigende Zahl von Anträgen und Beratungsbedarfen in hoher Servicequalität zu bedienen. Zu Beginn des Jahres 2020 wird ein digitaler Zugang zum KiZ über das Portal der Familienkasse ermöglicht.



FAMILIENKASSENKONZENTRATION GEHT VORAN

Aufgrund des „Gesetzes zur Beendigung der Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes“ können alle Behörden des öffentlichen Dienstes in Deutschland die Kindergeldbearbeitung an die Familienkasse abgeben. Mit dem Übergang der Zuständigkeit wird ein effizienter und kostengünstiger Verwaltungsvollzug erreicht und zugleich die Rechtsanwendung harmonisiert.

Bis Oktober 2019 wurden über 771.000 Kinder aus 12.600 Institutionen in die Familienkasse der BA übernommen. Insgesamt wollen nach jetzigem Stand bis zum Jahr 2022 knapp 13.700 Institutionen mit ca. 1,81 Millionen Kindern ihre Sonderzuständigkeit beenden und die Bearbeitung an die Familienkasse der BA übergeben. Für den erforderlichen Informationsaustausch mit den Bezügestellen des öffentlichen Dienstes sind serviceorientierte Lösungen geschaffen worden bzw. sind in Arbeit.

KINDERLEICHT ZUM KINDERGELD (KG)

Am Pilotmodell nehmen neben diversen Landes- und Kommunalbehörden in Hamburg und der Familienkasse der BA auch sechs Hamburger Geburtskliniken teil. Durch diese einzigartige behördenübergreifende Zusammenarbeit werden jungen Eltern viele Wege erspart. Im Vorfeld der Geburt

ihres Kindes müssen sie nur noch ein einziges, dreiseitiges Formular (behördenübergreifender Kombi-Antrag) ausfüllen, mit dem alle in dieser Lebenslage notwendigen Anträge zugleich gestellt werden: Die Geburt wird angezeigt, der Name des Kindes wird rechtskräftig vergeben, es erfolgen die Beurkundung im Standesamt und die Registrierung im Einwohnermeldeamt, Geburtsurkunden werden ausgestellt, die Steueridentifikationsnummer zugewiesen und das Kindergeld überwiesen.

Im Rahmen des Bundeskongresses Moderner Staat in Berlin wurden die Freie und Hansestadt Hamburg und die Familienkasse der BA am 28. Mai 2019 beim eGovernment-Wettbewerb gleich zweimal ausgezeichnet: Das gemeinsame Projekt „Kinderleicht zum Kindergeld“ bekam den ersten Preis in der Kategorie „Bestes Kooperationsprojekt“. Zusätzlich wurde „Kinderleicht zum Kindergeld“ mit dem Sonderpreis des Bundeskanzleramtes für das innovativste Projekt im deutschen öffentlichen Dienst geehrt. Am 12. September 2019 wurde im Rahmen des 24. Ministerialkongresses in Berlin das Kooperationsprojekt nun auch mit dem Publikumspreis ausgezeichnet.

ONLINE-PORTAL FÜR ANGEBOTE UND LEISTUNGEN DER FAMILIENKASSE (OPAL) VERBREITERT SEIN ANGEBOT

Das Projekt OPAL hat 2019 das Online-Angebot zum Kindergeld deutlich erweitert. Der Online-Antrag hat sich gut etabliert und wird zunehmend angenommen. Mit weiteren Möglichkeiten, Nachweise einzureichen, wurde den Kundinnen und Kunden die Kommunikation mit der Familienkasse der BA erleichtert – es entfallen Porto oder Wegekosten bei der Einreichung von beispielsweise Studienbescheinigungen. Das Angebot, Leistungen der Familienkasse der BA modern, bequem und aufwandsarm in Anspruch nehmen zu können, wird also immer breiter.

Der Familienkasse der BA ist es im Zuge dessen gelungen, einzelne Arbeitsschritte zu automatisieren. So sorgt die Verknüpfung kundenseitiger Online-Eingaben mit dem Fachverfahren KIWI auch für Erleichterungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Kundinnen und Kunden müssen nun nur noch solche Angaben ergänzen, die der Familienkasse der BA noch nicht vorliegen. Darüber hinaus wurde der Online-Auftritt für die Lebenslage „Familie und Kinder“ optimiert. Produkte und Informationen der Familienkasse der BA werden nun deutlich besser gefunden.

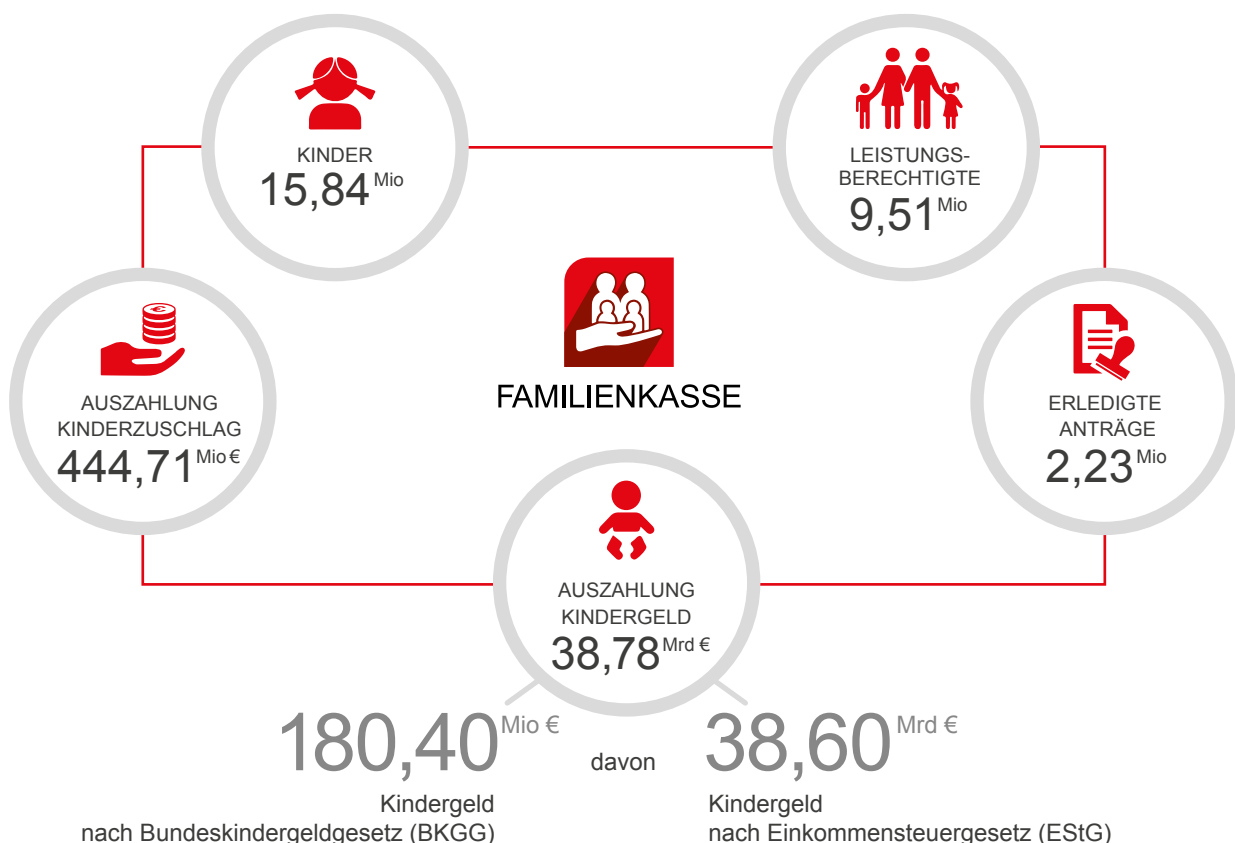
FAMILIENKASSE STÄRKT QUALITÄTSAUSRICHTUNG

Mit Kindergeldzahlungen für über 15 Millionen Kinder bewältigt die Familienkasse ein hohes Arbeitsvolumen. Damit steht sie permanent in einem Spannungsverhältnis zwischen Massenbearbeitung und qualitativ anspruchsvoller Arbeitserledigung. Qualität, vor allem im Sinne der Kundinnen und Kunden, bedeutet dabei, Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Abbau bürokratischer Hürden, die Verständlichkeit und durchaus auch „Freundlichkeit“ des Verwaltungshandelns sowie die Nachvollziehbarkeit der Entscheidung fördern.

Mit dem Slogan „Wir wollen mehr Qualität wagen!“ hat die Familienkasse jetzt eine neue Ausrichtung ihrer Organisation

formuliert. Diverse Entwicklungen tragen dabei auch zur Entlastung im Hinblick auf die Massenbearbeitung bei. So werden z. B. durch die Digitalisierung Ressourcen frei, die zur Steigerung der Qualität in der Bearbeitung komplexer Einzelfälle genutzt werden können. Dabei spielen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine große Rolle – die „Ressource Personal“ muss optimal qualifiziert und bei allen Entwicklungen mitgenommen werden. Auch die Automatisierung einzelner Arbeitsprozesse wird eine hundertprozentige Qualität gewährleisten. Das „Kundenerlebnis“ im Kontakt mit der Familienkasse soll in allen Kanälen (persönlicher Kontakt, Videoberatung, Online-Zugang usw.) nicht nur moderner werden, sondern eine bessere Servicequalität gewährleisten. So wird die Familienkasse Schritt für Schritt zu einer Qualitätsorganisation.

DIE FAMILIENKASSE 2019 IN ZAHLEN



ZAHLEN UND FAKTEN

5,0%

Arbeitslosenquote

51%

Frauenanteil in leitenden Positionen

33,15 Mrd €

betrugen die Gesamtausgaben



AUSBILDUNGSMARKT 2019

DIE ENTWICKLUNG ZUM BEWERBERMARKT SETZT SICH FORT – HERAUSFORDERUNGEN BLEIBEN

512.000

gemeldete Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsstellen



-4,4 %



+1,7 %

556.000

gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen

Der **Marktausgleich** wurde, wie in den Vorjahren, teilweise durch erhebliche Ungleichgewichte beeinträchtigt, die je nach Region, Berufswunsch oder Qualifikation sehr unterschiedliche Chancen zur Folge haben konnten.

Gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz hatten Bewerberinnen und Bewerber in

Bayern,
Thüringen,
im Saarland,
in Hamburg.

REGIONALE
UNTERSCHIEDE

Schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz hatten Bewerberinnen und Bewerber in

Berlin,
Nordrhein-Westfalen,
Hessen.

Auf 100 gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen kamen 92 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber

↓ 100
92 ↑

Berufe mit Besetzungsproblemen z. B.

Lebensmittelherstellung und -verkauf,
Hotel- und Gaststättenberufe,
Bauberufe.

BERUFSFACHLICHE
UNTERSCHIEDE

Berufe mit Versorgungsproblemen z. B.

Tischlerei,
Büro und Verwaltung,
KFZ-Technik.

BILANZ AM ENDE DES BERATUNGSJAHRES (30. SEPTEMBER 2019)



-0,1 %

25.000

unversorgte Bewerberinnen und Bewerber



-9,0 %

49.000

Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative



-7,8 %

53.000

unbesetzte Ausbildungsstellen

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



VERBLEIB DER GEMELDETEN BEWERBERINNEN UND BEWERBER FÜR BERUFSAUSBILDUNGSSTELLEN

30. September 2019

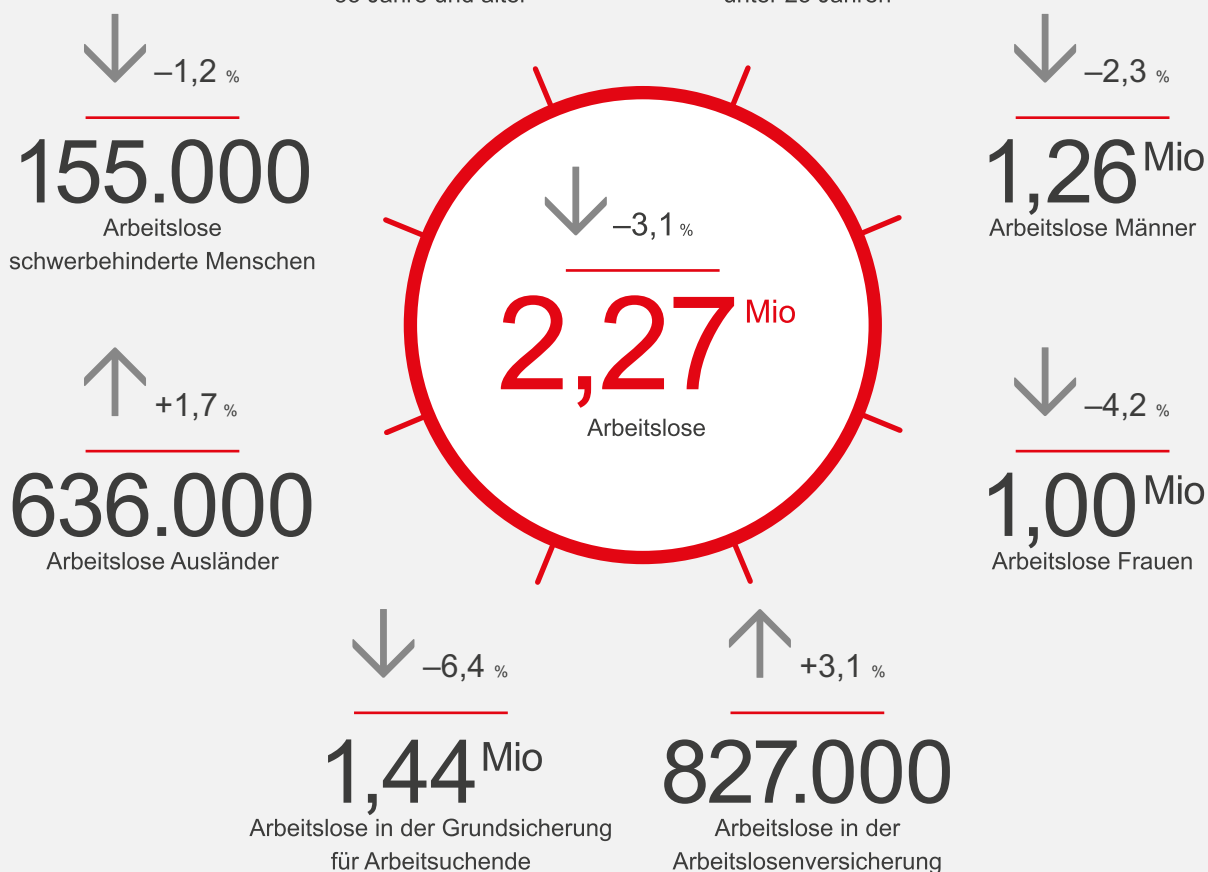
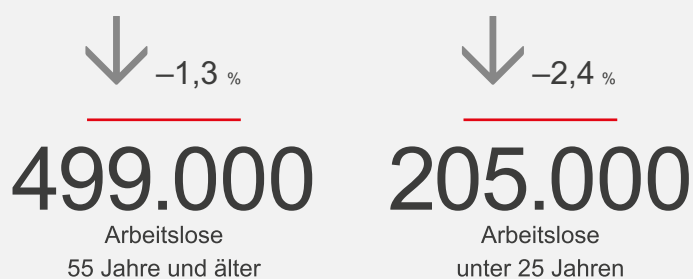
Rundungsbedingt kann die Gesamtsumme der Anteile von 100 % abweichen.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



ARBEITSMARKT 2019*



Angaben im Jahresdurchschnitt 2019, wenn nicht anders ausgewiesen.



3,20^{Mio}

Personen in Unterbeschäftigung
ohne Kurzarbeit

↓
-2,6 %

↑
+3,8 %

875.000

Teilnehmer in Maßnahmen aktiver
Arbeitsmarktpolitik

2,45^{Mio}

Eintritte in Arbeitslosigkeit aus
Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt
(JAHRESSUMME 2019)

↓
-0,5 %

↓
-3,6 %

1,95^{Mio}

Beendigungen der Arbeitslosigkeit
wegen Beschäftigungsaufnahme
auf dem 1. Arbeitsmarkt
(JAHRESSUMME 2019)

↓ -6,0 %

3,97^{Mio}

Leistungsempfänger
Arbeitslosengeld II
(ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE)

↑ +4,9 %

750.000

Leistungsempfänger Arbeitslosengeld

↓ -6,0 %

2,91^{Mio}

Bedarfsgemeinschaften

ARBEITSMARKT- FORSCHUNG

SCHWERPUNKTE DES IAB 2019

An der Spitze des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat sich im Berichtsjahr eine wichtige personelle Veränderung ergeben: Mit Prof. Bernd Fitzenberger, PH.D., hat zum 1. September 2019 erneut ein renommierter Arbeitsmarktforscher die Leitung des IAB übernommen. Er ist Nachfolger von Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller, der Ende September 2018 in den Ruhestand gegangen war.

Der Wissenschaftsrat, das wichtigste wissenschaftspolitische Beratungsgremium der Bundesregierung, hat dem IAB auch bei der zweiten Evaluation nach 2007 ein hervorragendes Zeugnis ausgestellt. Es sei dem Institut gelungen, „die hohe Qualität seiner Forschungs- und Beratungsleistungen zu konsolidieren und weiter auszubauen“ und weiterhin anspruchsvolle Beratungs- und Informationsdienstleistungen von großer Relevanz für seine Stakeholder zu erbringen, so der Wissenschaftsrat. Das 2019 vorgelegte Gutachten hat darüber hinaus wichtige Denkanstöße für die strategische Weiterentwicklung des Instituts gegeben. Aufgabe des IAB ist es nun, diese Empfehlungen aufzugreifen und in die zukünftige Ausrichtung des Instituts einzubeziehen.

Die Fokusthemen des IAB reflektieren sowohl die wissenschaftliche Debatte als auch den politischen Diskurs in den Medien und der Fachöffentlichkeit. Ihr Ziel besteht darin, neue Forschungsimpulse zu setzen und einschlägige Beiträge zu aktuellen Themen zu leisten. Dem hat das IAB auch im Berichtsjahr mit umfangreichen Aktivitäten Rechnung getragen.

In Projekten zum Fokusthema „Arbeit in der digitalisierten Welt“ hat das IAB die Auswirkungen des Transformationsprozesses auf Beschäftigte, Arbeitsplätze und Entlohnung sowie auf Berufsinhalte, betriebliche Personalpolitik und Arbeitsorganisation analysiert. Weitere Untersuchungen betrafen die damit verbundenen Implikationen für die Aus- und Weiterbildung. Zudem wurde die Datenlage verbessert.

Zu den großen Forschungsvorhaben des IAB in den nächsten Jahren zählt die 2019 begonnene wissenschaftliche Evaluation der neuen Instrumente zur Förderung von Langzeitarbeitslosen nach den §§ 16e und 16i SGB II. Das IAB evaluiert verschiedene Aspekte des Teilhabechancengesetzes in insgesamt acht Teilprojekten. Weitere Projekte zum Fokusthema „Langzeitleistungsbezug“ betrafen 2019 Analysen zur Um- und Ausgestaltung der Grundsicherung für Arbeitsuchende mit Forschungsthemen wie Sanktionen, Hinzuverdienst, instabile Beschäftigungsverläufe sowie Verfestigung von Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug. Die Zukunft der Grundsicherung war auch Thema einer gleichlautenden Serie im Online-Magazin IAB-Forum.

Forschung und Beratung zu Fragen der Migration und Integration standen im Berichtsjahr ebenfalls im Fokus des IAB. Analysen zur Arbeitsmarktintegration insbesondere von Geflüchteten standen dabei im Vordergrund. Daneben hat das Institut zu mehreren Gesetzesentwürfen der Bundesregierung Stellung genommen. Sie betrafen die Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes, das Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz, die Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung, die Entfristung des Integrationsgesetzes und das Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Weitere Aktivitäten dienten dem Aufbau, der Erhebung und der Erweiterung verschiedener Datensätze für die Migrationsforschung.

Unter den weiteren Forschungsvorhaben des IAB ist die Begleitung des Modellprojekts „Lebensbegleitende Berufsberatung“ der BA besonders hervorzuheben. Die Studie befasst sich mit der Wirkung intensivierter Berufsberatung an Gymnasien und deren Effekt auf die Berufs- und Studienwahl.

Anlässlich des 30. Jahrestags des Mauerfalls hat das IAB schließlich den vielfältigen regionalen Disparitäten am deutschen Arbeitsmarkt eine eigene Serie im IAB-Forum gewidmet.



AUSBLICK 2020: ARBEITSLOSIGKEIT STAGNIERT

Zweimal im Jahr erstellt das IAB Prognosen zur Arbeitsmarktentwicklung.

Für das Jahr 2020 prognostiziert das IAB

ein **Wachstum des Brutto-
inlandsprodukts** von

1,1 %

einen **Anstieg der
Erwerbstätigen** auf

45,35 Mio
+116.000 Personen

eine Stagnation der Arbeitslosigkeit
im Jahresdurchschnitt von

2,27 Mio
+2.000 Personen

PERSONAL

PERSONALMANAGEMENT NACHHALTIG WEITERENTWICKELT

Um die BA optimal auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt einzustellen und die Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen zu optimieren, hat die BA begonnen, ihr Personalmanagement nachhaltig weiterzuentwickeln.

Das nachhaltige Personalmanagement der BA hatte 2019 zwei Schwerpunktthemen: Ressourcen(einsatz)planung und Beschäftigungsfähigkeit.

RESSOURCEN(EINSATZ)PLANUNG FORTGEFÜHRT

Strategisch Personal planen

Basis für die Weiterentwicklung des Personalbestands ist eine strategische und vorausschauende Personalplanung in der BA. Neben der Entwicklung des Personalkörpers durch demografische Effekte wird auch die Entwicklung externer Faktoren wie beispielsweise die konjunkturellen Rahmenbedingungen oder auch technologische Weiterentwicklungen einbezogen. Durch diese Verknüpfung der Elemente der Personalplanung können mit dem strategischen Personalmanagement frühzeitig Entwicklungsbedarfe identifiziert und Maßnahmen aufgesetzt werden.

Dauerhafte Perspektiven schaffen und Qualität verbessern

Durch die konsequente Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von unbefristeten Arbeitsverhältnissen wird die Stabilität des Personalkörpers der BA gestärkt und die Einarbeitungs- und Qualifizierungsaufwände reduziert. So wurde der Anteil der unbefristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 93 Prozent auf 96 Prozent gesteigert.

Durch das hohe fachliche Qualifikationsniveau der Beschäftigten wird die erforderliche fachliche Flexibilität in dem volatilen Umfeld, in dem sich die BA bewegt, sichergestellt. Damit ist gewährleistet, dass die Kundinnen und Kunden der BA immer eine qualifizierte Dienstleistung erhalten.

BA ist als Arbeitgeberin sichtbar – Ausbau Personalmarketing

Die BA stellt sich auch als Arbeitgeberin 2019 auf die Herausforderungen des demografischen und digitalen Wandels ein. Ein wichtiger Schritt gelang mit der weiteren Professionalisierung des Personalmarketings. Im Mittelpunkt standen Aktivitäten zur Positionierung der BA als attraktive Arbeitgeberin. So konnten auch in diesem Jahr die Personalbedarfe der BA gedeckt werden.

Im Rahmen der bundesweiten Nachwuchskräfte-Kampagne (www.arbeitsagentur-bringtweiter.de) wurden verschiedene Kolleginnen und Kollegen zum Gesicht der BA. Sie geben im Print-, Mobil- und Online-Bereich vielseitige und persönliche Einblicke in ihre Ausbildungs-, Studien- und Arbeitswelt.

Soziale Medien haben sich im Bereich Personalmarketing zu einer wesentlichen Säule für die Personalrekrutierung etabliert. In diesem Kontext sind die beruflichen Plattformen XING, kununu und LinkedIn von Bedeutung. Die BA ist hier mit Arbeitgeberpräsenzen vertreten und beantwortet regelmäßig Fragen zu einer Karriere bei der BA.

Durch eine zielgruppenspezifische Ansprache geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten wird die Personalgewinnung auch in Zukunft gezielt unterstützt.

BA bietet Perspektiven

2019 wurden bundesweit rund 8.000 Beschäftigte neu eingestellt. Darunter befanden sich rund 1.300 Nachwuchskräfte für Ausbildung, Studium oder das Traineeprogramm bei der BA. An der Einstellung von Menschen mit Fluchthintergrund für die Ausbildung zur bzw. zum Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen wurde festgehalten, dieses Mal wurden 33 Auszubildende eingestellt.

Erfolgreich schlossen im vergangenen Jahr 689 Auszubildende ihre Ausbildung zu Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen, Fachinformatikerinnen bzw. Fachinformatikern, Köchinnen und Köchen, Hauswirtschaftlerinnen bzw. Hauswirtschaftlern sowie Hotelfachleuten ab. Ebenso beendeten erfolgreich 416 Bachelorandinnen und Bacheloranden ihre Studiengänge „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ und „Arbeitsmarktmanagement“ sowie 37 Trainees ihr Traineeprogramm.

Die professionelle Rekrutierung sowie die guten Rahmenbedingungen der Ausbildungs- und Studiengänge spiegeln sich erneut in einschlägigen Auszeichnungen der BA wider.

Hochschule der BA erfolgreich re-akkreditiert

Im April 2019 erfolgte die erfolgreiche institutionelle Re-Akkreditierung der HdBA für einen Zeitraum von zehn Jahren.

Im Rahmen des Akkreditierungsergebnisses wurde der HdBA attestiert, dass sie den „wissenschaftlichen Maßstäben einer Hochschule“ entspricht und sie sich „als anwendungsorientierte Hochschule mit einem eigenständigen wissenschaftlichen Profil weiter etablieren“ konnte. Ferner wurden positiv u. a. die vorbildliche Gestaltung und Umsetzung der Bachelorstudiengänge, die erfolgreiche Umsetzung der Internationalisierungsaktivitäten sowie die Gleichstellungsstrategie der Hochschule bewertet. Zudem wurde das Standortkonzept als plausibel beurteilt und das Qualitätsmanagement der HdBA gelobt.

BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT SICHERN – KOMPETENZ, GESUNDHEIT, ENGAGEMENT FÖRDERN

Personalentwicklung ausgebaut

In der Personalentwicklung liegt der Fokus aktuell auf der Weiterentwicklung und Förderung des wertschätzenden Dialogs und einer guten Feedbackkultur. Dazu wurde in diesem Jahr auf eine formale Beurteilung verzichtet und bundesweit das Mitarbeitergespräch (MAG) implementiert. Dieses fördert den Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung und stellt stärkenorientiert und selbstverantwortlich Zusammenarbeit, individuelle berufliche Weiterentwicklung sowie Lern- und Unterstützungsmöglichkeiten in den Mittelpunkt.

Zudem wurde im Rahmen des Diversity-Managements die Reflexion der Beschäftigten bezüglich der eigenen unbewussten „Denkschubladen“ angeregt, um Benachteiligungen zu vermeiden.





Gesundheitsstrategie – Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements verstärkt

Die Gestaltung guter Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen ist ein wesentliches Element der Gesundheitsstrategie der BA und hat auch die neuen Kulturdimensionen im Fokus. Es gilt, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden in jeder Lebensphase zu fördern. Dies umfasst in einem ganzheitlichen Ansatz auch die Themen Kompetenz und die Engagementförderung.

Zur Unterstützung insbesondere der psychischen Gesundheit der Beschäftigten wurde 2019 mit der Erprobung einer individuellen psychologischen Beratung durch den Berufspsychologischen Service begonnen. Zur Förderung der Resilienz der Beschäftigten steht zudem bundesweit das Online-Tool „Resilire“ zur Verfügung. Zur Unterstützung bedarfsgerechter und stärker individualisierter Angebote im Gesundheitsmanagement durch die einzelnen Dienststellen wurde u. a. ein „BGM-Planer“ eingeführt und Gesundheitsangebote können nun auch durch kurze Online-Befragungen evaluiert werden.

Gleichstellung und Chancengleichheit fördern

Mit dem fünften Gleichstellungsplan der BA wurden die gleichstellungspolitischen Ziele für die kommenden Jahre konkretisiert. Der Plan geht nach einer Evaluation des Zwischenstands gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten und Geschäftsführungen der Regionaldirektionen nun in die „zweite Halbzeit“.

Ein Beitrag zur Weiterentwicklung und Flexibilisierung der mobilen Arbeitsformen ist u. a. die Erprobung mehr selbst gesteuerter Mobilarbeit in einem Experimentierraum „Mobilarbeit in Operativen Services“. Dieser wird wissenschaftlich begleitet durch die Universität St. Gallen.

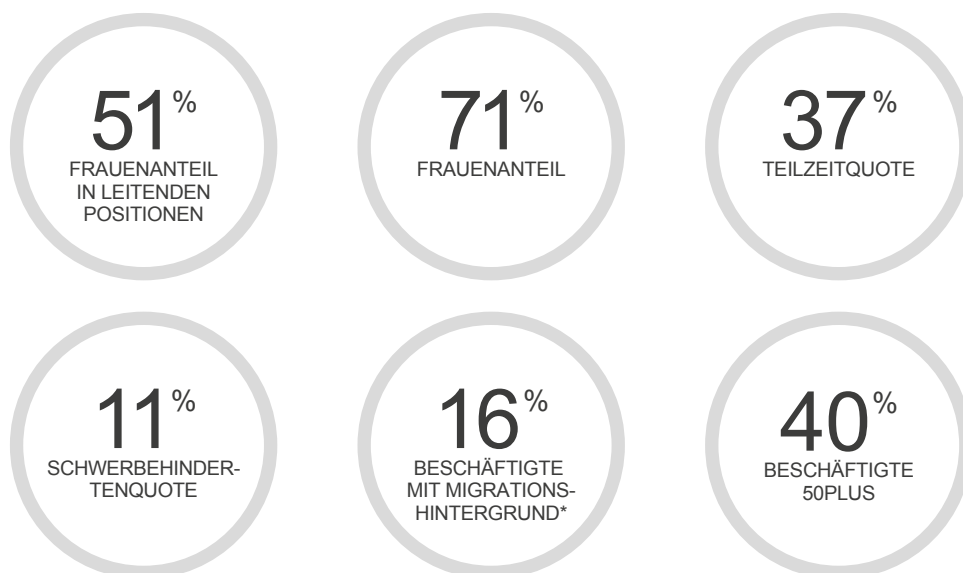
Engagement-Förderung etabliert

Die Engagement-Befragung der BA steht nach erfolgter Erprobung auch allen Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen als Dienstleistung des Service-Portfolios zur Verfügung.



WICHTIGE KENNZAHLEN AUS DEM PERSONALBEREICH

(Werte gerundet)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

*Die Daten basieren auf freiwilligen Angaben im Rahmen einer internen Mitarbeiterbefragung in 2013

MITARBEITERKAPAZITÄT DER BA IN VOLLZEITÄQUIVALENTEN

	INSGESAMT		ARBEITSLOSENVER- SICHERUNG SOWIE DIENSTLEISTUNG GRUNDSICHERUNG ¹		GRUNDSICHERUNG ²		FAMILIENKASSE	
	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist
INSGESAMT	96.100	95.100	52.500	51.300	39.600	39.300	3.900	4.500
davon dauerhaft beschäftigt	89.100	91.500	48.200	48.900	37.400	38.300	3.400	4.300
davon befristet beschäftigt	7.000	3.600	4.300	2.400	2.200	1.000	500	200
Anteil dauerhaft beschäftigt		96,2 %						
NACHRICHTLICH ³								
Studierende	1.500	1.500						
Auszubildende	2.400	2.300						

¹ Agenturen für Arbeit, Regionaldirektionen, Besondere Dienststellen und Zentrale (inkl. Interner Service und Dienstleistungen für die Grundsicherung für Arbeitsuchende).

² Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen sowie übergreifende Aufgabenwahrnehmung für die Grundsicherung für Arbeitsuchende.

³ Nachwuchskräfte werden nur bei der Gesamtzahl nachrichtlich ausgewiesen.

Stand: Dezember 2019; Quelle: Bundesagentur für Arbeit

ZIELE UND FINANZEN

ZIELE – IN KONJUNKTURELLER SCHWÄCHEPHASE GEMISCHTE BILANZ BEI DER ZIELERREICHUNG

Die Arbeitsmarktentwicklung war 2019 von einer konjunkturellen Eintrübung geprägt, die zu einer geringeren Arbeitskräftenachfrage geführt hat. Die Situation für geringqualifizierte oder anderweitig am Markt benachteiligte Arbeitslose, die sich ohnehin wachsenden Anforderungen an die berufliche Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt gegenübersehen, hat sich dabei wieder verschlechtert. In einigen Branchen und Regionen ergaben sich aber weiterhin Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Personengruppe, weil Arbeitgeber in Bezug auf das formale Anforderungsniveau in den letzten Jahren zunehmend Konzessionsbereitschaft gezeigt haben.

Die Ergebnisse bei den geschäftspolitischen Zielen spiegeln diese Entwicklung wider – die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen haben 2019 nicht in allen Bereichen das erreicht, was sie sich vorgenommen hatten.

In der Arbeitslosenversicherung konnten junge Menschen mit und ohne Hauptschulabschluss, von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Kundinnen und Kunden sowie Rehabilitandinnen und Rehabilitanden aufgrund der schwächeren Konjunktur nicht in gleichem Maße wie in den letzten Jahren von den Dienstleistungen der BA profitieren. Die integrationsorientierten Ziele und auch die Ziele auf dem Ausbildungsmarkt wurden 2019 überwiegend nicht erreicht. Trotzdem gelang es, drohende Arbeitslosigkeit bei knapp einem Drittel der Kundinnen und Kunden, deren Beschäftigungsverhältnis auslief, zu vermeiden. In rund der Hälfte der Fälle wurde eine eingetretene Arbeitslosigkeit durch eine Beschäftigungsaufnahme wieder beendet. Sieben von zehn Kundinnen und Kunden, die in Beschäftigung integriert wurden, waren auch sechs Monate danach noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Knapp die Hälfte aller Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die eine Hauptmaßnahme beendet haben, fand innerhalb von sechs Monaten eine Beschäftigung. Die Ziele auf dem Ausbildungsmarkt wurden ebenfalls nicht erreicht: Erstmals seit fünf Jahren konnten die Einmündungen in Ausbildung gegenüber dem Vorjahr nicht gesteigert werden.

Zentrale Anliegen der Grundsicherung sind die Verringerung der Hilfebedürftigkeit, die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts durch die Aufnahme und Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit, die Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug und die Erhaltung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbs- bzw. Beschäftigungsfähigkeit. 2019 haben in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen durchschnittlich 2,93 Millionen erwerbsfähige Leistungsberechtigte Grundsicherungsleistungen bezogen. Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist gegenüber dem Vorjahr um rund 181.000 Personen zurückgegangen und damit erstmals unter drei Millionen gesunken. Die Ausgaben für Leistungen zum Lebensunterhalt waren 481 Millionen Euro geringer als im Vorjahr.

Etwa jeder vierte erwerbsfähige Leistungsberechtigte hat eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, berufliche Ausbildung oder Selbstständigkeit aufgenommen. Das Integrationsergebnis hat sich insgesamt leicht verschlechtert, was vor allem durch die geringere Nachfrage in konjunkturabhängigen Branchen – wie in der Arbeitnehmerüberlassung und im Verarbeitenden Gewerbe – beeinflusst war. Das Integrationsziel konnte damit nicht erreicht werden. Die Integration von geflüchteten Menschen aus den acht zugangsstärksten Asylherkunftsländern – Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien – gelingt den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen weiterhin sehr gut. Die Integrationsquote war 2019 höher als bei den übrigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Nachdem der Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden aufgrund der 2016 zugegangenen Flüchtlinge vorübergehend leicht angestiegen war, ist er 2019 wieder sukzessive zurückgegangen. Die Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 15.800 Personen verringert. Damit konnte das vereinbarte Ziel erreicht werden.

Die Chancen für eine dauerhafte Überwindung der Hilfebedürftigkeit sind in der Grundsicherung für viele Kundinnen und Kunden aufgrund fehlender Qualifikation, gesundheitlicher Beeinträchtigungen, Lebensalter und vor allem langer Leistungsbezugsdauer eingeschränkt. Nur etwa die Hälfte kann durch eine neue Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt wieder selbstständig bestreiten.

TROTZ HÖHEREM FINANZBEDARF FÜR PASSIVE LEISTUNGEN POSITIVER HAUSHALTSABSCHLUSS

Die BA hat das Geschäftsjahr 2019 mit einem positiven Saldo von 2,13 Milliarden Euro abgeschlossen. Geplant war ein Überschuss von 0,54 Milliarden Euro. Trotz konjunktureller Eintrübung zeigte sich der Arbeitsmarkt robust. In der aktiven Arbeitsförderung mussten die eingeplanten Mittel nicht im vorgesehenen Umfang eingesetzt werden und entlasteten dadurch den Haushalt. Ein weiterer Grund für das positive Ergebnis ist die weiter angestiegene Beschäftigung, wobei sich der Zuwachs gegenüber dem Vorjahr jedoch deutlich verringert hat.

Den 2019 erzielten Einnahmen von 35,28 Milliarden Euro standen Ausgaben in Höhe von 33,15 Milliarden Euro gegenüber. Im Vergleich zur Planung waren das 206 Millionen Euro mehr Einnahmen und 1,39 Milliarden Euro weniger Ausgaben.

OPERATIVES RISIKOMANAGEMENT EINGEFÜHRT

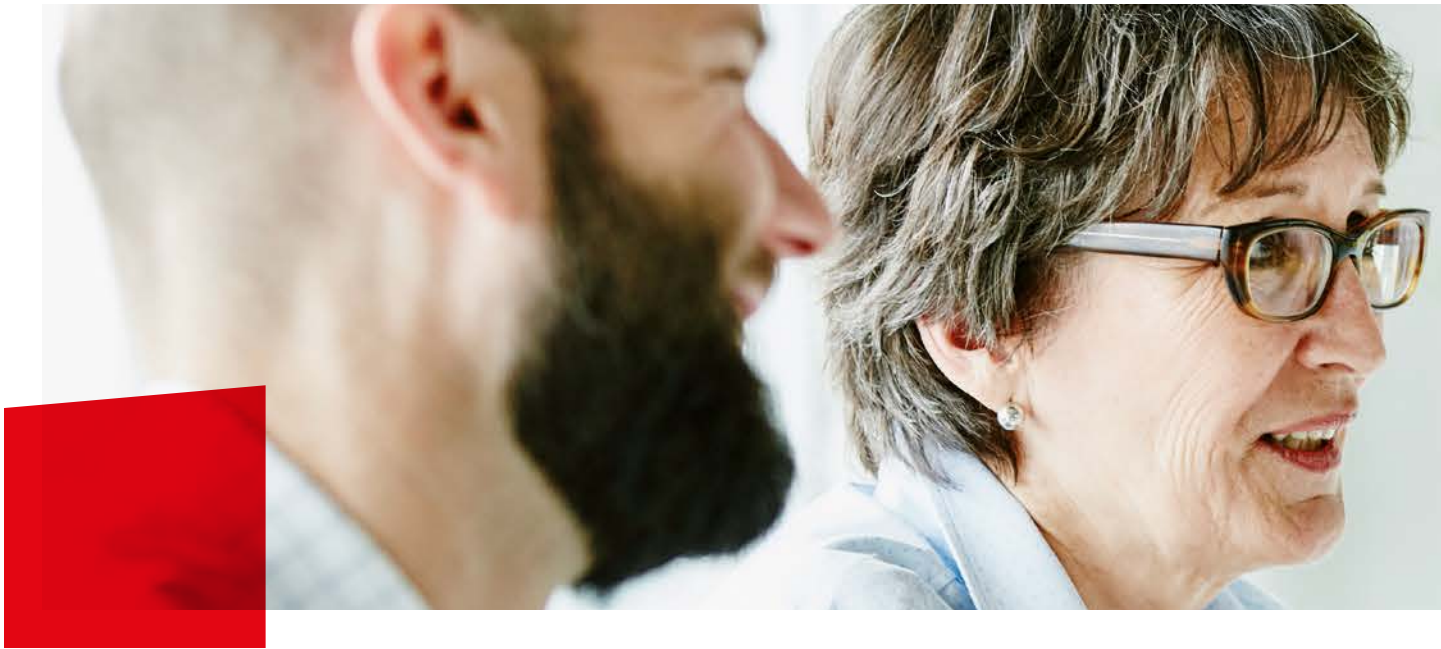
Um die Qualität der Dienstleistungen für unsere Kundinnen und Kunden weiter zu verbessern, wurde in der BA ein systematisches Qualitätssicherungssystem verbindlich eingeführt. Grundlage dafür ist die Methode des operativen Risikomanagements, mit dem insbesondere eine Fortentwicklung im Bereich der Prozess- und Servicequalität erreicht werden soll.

Das operative Risikomanagement nutzt verschiedenste Erkenntnisquellen zur Überprüfung der bestehenden Dienstleistungsqualität, um gezielt operative Risiken zu erkennen. Durch eine Bewertung und anschließende Priorisierung der identifizierten Risiken entsteht im Ergebnis eine „Qualitätssicherungs-Agenda“ mit den Themen, bei denen es am dringlichsten ist, qualitätssichernde Aktivitäten einzuleiten.

Die risikoorientierte Betrachtung bedient also ein sukzessives Vorgehen, das es ermöglicht, schrittweise und nachhaltig eine Verbesserung der Qualität in den operativen Prozessen herbeizuführen, indem man sich mit ausgewählten Themen intensiv und umfassend auseinandersetzt.

Darauf baut das Ziel auf, einen systematischen und umfassenden Qualitätsansatz zu entwickeln.





↓ -10,3%

4,05 Mrd €

weniger Gesamteinnahmen
als im Vorjahr

↑ +0,1%

46 Mio €

mehr Gesamtausgaben
als im Vorjahr

EINNAHMEN

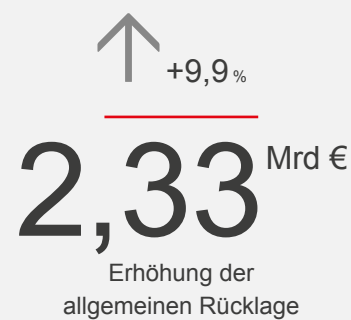
Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung wurde zum 1. Januar 2019 von 3,0 Prozent auf 2,5 Prozent abgesenkt. Das führte zu einem starken Rückgang der Beitragseinnahmen. Gegenüber dem Vorjahr mit 34,17 Milliarden Euro sanken die Beitragseinnahmen um 12,6 Prozent auf 29,85 Milliarden Euro.

Die Gesamteinnahmen waren mit 35,28 Milliarden Euro um 4,05 Milliarden Euro niedriger als das Vorjahresergebnis.

AUSGABEN

In die aktive Arbeitsförderung investierte die BA 2019 8,23 Milliarden Euro. Die Ausgaben lagen 360 Millionen Euro über dem Vorjahr. Von den eingeplanten Mitteln mussten 1,81 Milliarden Euro nicht aufgewendet werden.

Die Auswirkungen der abgeschwächten Konjunktur machten sich in der Arbeitslosigkeit bemerkbar, vor allem im Bereich der Arbeitslosenversicherung. So ist die Zahl der Empfänger von Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit nicht in dem zum Zeitpunkt der Haushaltsaufstellung erhofften Maß zurückgegangen. Die im Haushalt vorgesehenen Mittel in Höhe von 14,34 Milliarden Euro reichten daher für diese Leistung nicht aus, und der Ansatz musste durch überplanmäßige



RÜCKLAGEN

Ausgaben verstärkt werden. Bis zum Jahresende wurden für das Arbeitslosengeld 14,98 Milliarden Euro aufgewendet.

Auch die für das Insolvenzgeld vorgesehenen Ausgabemittel von 800 Millionen Euro wurden mit überplanmäßigen Ausgaben aufgestockt, da sich im Laufe des Jahres abzeichnete, dass der kalkulierte Ansatz nicht zur Deckung der Jahresausgaben ausreichen könnte. Insgesamt wurden 842 Millionen Euro für das Insolvenzgeld benötigt.

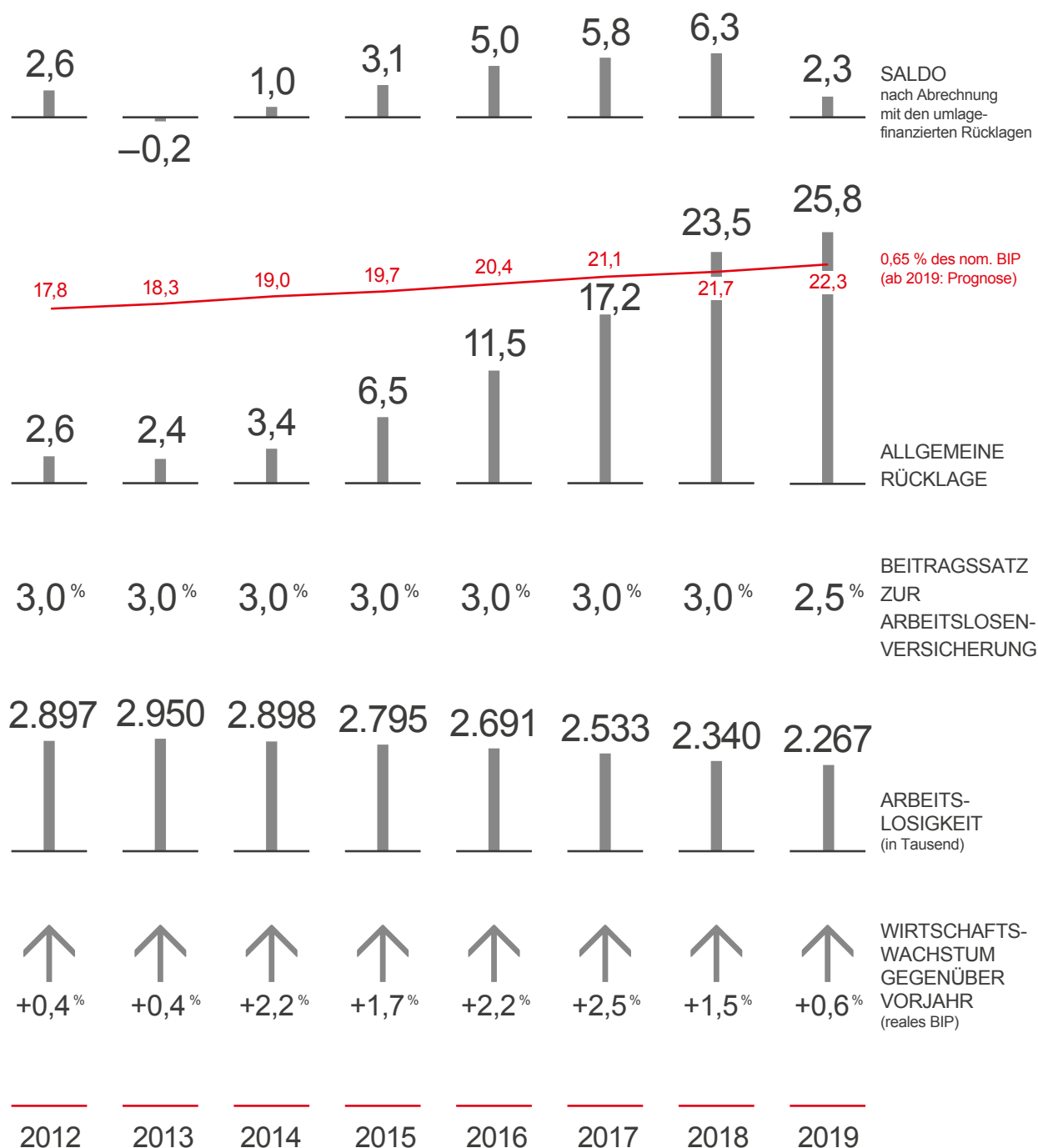
Die im Haushalt für Personal, Verwaltung und Einzugskostenvergütung eingeplanten Ausgabemittel von 9,17 Milliarden Euro wurden um 233 Millionen Euro unterschritten.

Der operative Saldo von 2,13 Milliarden Euro erhöhte sich um 251 Millionen Euro durch eine Entnahme aus der Insolvenzgeldrücklage und verringerte sich um 57 Millionen Euro durch eine Zuführung zur Winterbeschäftigungsrücklage. Im Endergebnis konnten danach 2,33 Milliarden Euro der allgemeinen Rücklage der BA (einschließlich Eingliederungsrücklage) zugeführt werden, die sich damit auf 25,82 Milliarden Euro erhöhte.

Die umlagefinanzierten Rücklagen für das Insolvenzgeld und die Förderung der Winterbeschäftigung hatten zum Jahresende ein Volumen von 1,94 Milliarden Euro.

FINANZENTWICKLUNG IN DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Beträge in Milliarden Euro



Quelle: Bundesagentur für Arbeit



ANZAHL DER VERGABEN IM EINKAUF AUF HOHEM NIVEAU

Die positive Auftragslage des Einkaufs der BA setzt sich fort. Die Rechtssicherheit bleibt gewahrt.

Arbeitsmarktdienstleistungen

Die fünf regionalen Einkaufszentren haben Arbeitsmarktdienstleistungen mit Maßnahmebeginn 2019 mit einem Auftragsvolumen von 2,23 Milliarden Euro bereitgestellt. Dies beinhaltet 516.300 Teilnehmende bzw. Teilnehmendenplätze. Davon waren 48 Prozent (Neu-)Vergaben und 52 Prozent vertragliche Optionen bzw. Flexibilisierungen.

94 Prozent der (Neu-)Vergaben wurden in wettbewerblichen Verfahren durchgeführt.

14 Verfahren wurden von Marktteilnehmenden im Wege des Nachprüfungsverfahrens überprüft – neun davon erfolglos.

IT und Infrastruktur

Der Zentraleinkauf in Nürnberg hat 2019 in 856 Vergaben Güter und Dienstleistungen der Warengruppen IT und Infrastruktur in Höhe von 1,50 Milliarden Euro beauftragt.

82 Prozent des Auftragsvolumens wurden in wettbewerblichen Verfahren vergeben.

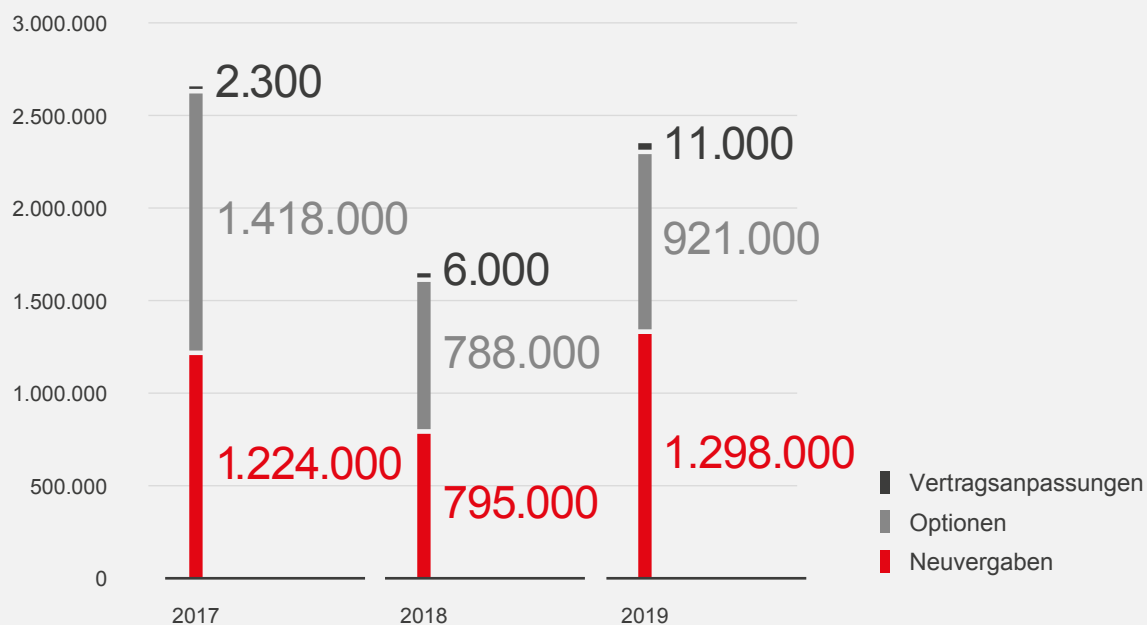
Zwei Verfahren wurden von Marktteilnehmenden im Wege des Nachprüfungsverfahrens überprüft – in keinem Fall bestätigte sich ein Vergaberechtsverstoß.



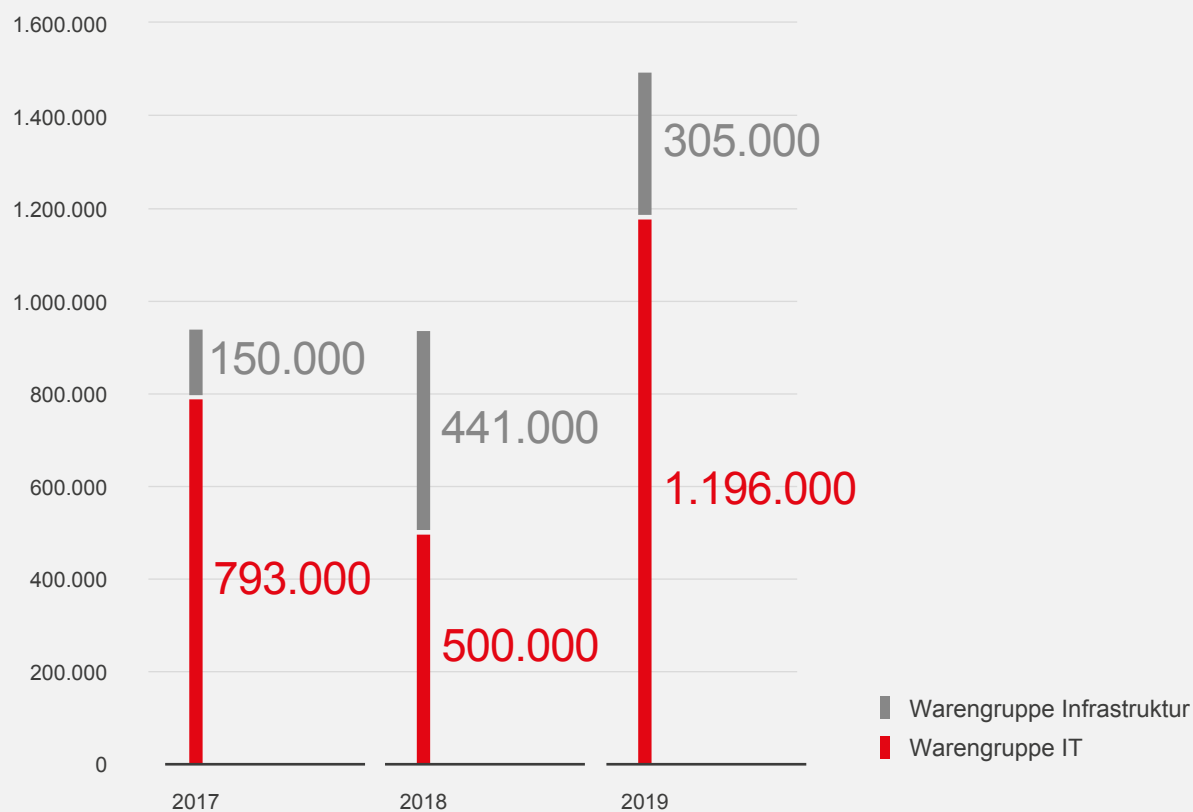


ENTWICKLUNG DES AUFTRAGSVOLUMENS IM EINKAUF

Einkauf Arbeitsmarktdienstleistungen: Auftragsvolumen in TEUR



Zentraleinkauf: Auftragsvolumen in TEUR



GESCHÄFTSBERICHT 2019

Achtundsechzigster Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit

Für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 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.

ANHANG

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 zehnten Jahr.

1. PRÄAMBEL

Die BA legt für das Geschäftsjahr 2019, 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 selbstständig 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 1. Januar 2013 eine D&O-Versicherung.

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

Der Vorstand hat im Rahmen der 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 Aufgabenwahrnehmung des Bereiches Justizariat/Datenschutz/Compliance. Die BA ist Mitglied von 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 Arbeitsmarktes. Er stellt den vom Vorstand aufgestellten Haushaltsplan fest (§ 71a SGB IV). Die Festlegung der strategischen Ausrichtung und der geschäftspolitischen Ziele der BA unterliegt 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 anstelle 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 Gruppe

- 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 Spitzenvereinigungen 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 bei 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 offenlegt, sollte es sich in einem Interessenskonflikt befinden oder 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 Detlef Scheele (Vorstandsvorsitzender) sowie nach dem Ausscheiden von Herrn Raimund Becker im März und Frau Valerie Holsboer im September 2019 durch die neuen Vorstandsmitglieder Herrn Daniel Terzenbach (seit März 2019) und Frau Christiane Schönefeld (seit Oktober 2019) geführt. Die an die Mitglieder des Vorstands ausgezahlten Bezüge beliefen sich 2019 insgesamt auf rund 842.000 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 von vorläufigen, hochgerechneten Daten verwendet. Für einige Detailinformationen (z. B. Frauenanteil) wurde auf gleitende Jahreswerte der Monate Oktober 2018 bis September 2019 mit dem Gebiets- und Datenstand Dezember 2019 zurückgegriffen. Förderdaten aus dem Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende werden nur für Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen berichtet, da hier auch entsprechende Haushaltsdaten vorliegen.

Für die Daten der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger wurden hochgerechnete Ergebnisse für das Jahr 2019 genutzt. Dabei wurden für einige Detailinformationen (z. B. Frauenanteil) für den Bereich der Arbeitslosen-

versicherung gleitende Jahreswerte der Monate November 2018 bis Oktober 2019 und für den Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende gleitende Jahreswerte der Monate Oktober 2018 bis September 2019 genutzt.

Die Angaben zu den investierten Mitteln spiegeln ausschließlich das Fördergeschehen in den Agenturen für Arbeit bzw. in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen wider und beziehen sich auf das Gesamtjahr 2019.

Die Daten zur Arbeitslosigkeit bilden jeweils das Gesamtjahr 2019 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 www.statistik.arbeitsagentur.de nachlesen.

PREISE UND AUSZEICHNUNGEN

Auszeichnung der BA mit dem „**ANNUAL MULTI-MEDIA AWARD**“ in der Kategorie „Gold“ für den „WhatsMeBot“ der BA

Auszeichnung der BA zum 7. Mal als „**TOP4WOMEN**“-Organisation, die Frauen als Mitarbeiterinnen begrüßt und „Frauenkarrieren“ gezielt unterstützt

Auszeichnung der BA mit dem „**INNOVATIONSPREIS**“ als eine von zehn Preisträgerinnen und Preisträgern für das Projekt „**MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen**“

Neueinstieg der BA auf Platz 27 im Ranking der beliebtesten Arbeitgeber in Deutschland und auf Platz 6 im öffentlichen Dienst im Rahmen des Trendence Schülerbarometers

Auszeichnung der BA als eine der „**BESTEN AUSBILDER DEUTSCHLANDS**“ und als eine der „**BESTEN AUSBILDER DEUTSCHLANDS DUALES STUDIUM**“ durch die Zeitschrift „Capital“



Platzierung der BA auf Rang 3 bei den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes und erstmalige Verleihung des Bronze-Siegels im Rahmen der „**BEST-RECRUITERS-STUDIE**“

Verleihung des „**COMENIUS-EDUMEDIA-SIEGELS**“ in der Kategorie

- „Technische, gewerbliche und berufliche Bildung“ für die Medienkombination „Visuell, mehrsprachig, einfach – mit www.planet-beruf.de/ in die Ausbildung“ der BA,
- „Personalentwicklung“ für das aktualisierte Internet-Portal www.studienwahl.de der BA,
- „Mutter-, fremdsprachliche und Freizeitbildung“ für die Spiele-App „Amtliche Helden“ der BA

Auszeichnung der BA in Zusammenarbeit mit der Senatskanzlei Hamburg für das Projekt „**KINDERLEICHT ZUM KINDERGELD**“ im Rahmen des 18. eGovernment-Wettbewerbs mit dem 1. Platz beim Publikumspreis sowie zusätzlich mit dem 1. Platz als „**BESTES KOOPERATIONSPROJEKT**“ in der Jury-Auswahl und mit dem Sonderpreis des Chefs des Bundeskanzleramts.

Auszeichnung der BA für das Projekt „**CASHBA**“ im Rahmen des 18. eGovernment-Wettbewerbs mit dem 2. Platz beim Publikumspreis

Auszeichnung der BA mit dem „**TRENDENCE AWARD**“ für die Spiele-App „Amtliche Helden“ mit dem 3. Platz in der Kategorie „**HR-INNOVATION DES JAHRES**“

Herausgeberin
Bundesagentur für Arbeit
90327 Nürnberg
Vorstand
März 2020
www.arbeitsagentur.de

Gestaltung
RHEINDENKEN GmbH
Kommunikationsagentur
Köln

Druck
MKL Druck GmbH & Co. KG
Ostbevern

Der Geschäftsbericht steht hier als
Download zur Verfügung:

www.arbeitsagentur.de

- Über uns
- Unsere Veröffentlichungen
- Berichte und Haushalt
- Geschäftsbericht 2019



Einfach QR-Code mit
Smartphone scannen.