

Interne Revision

Revision SGB III

Bericht

gemäß § 386 SGB III

Ausbildungsvermittlung



Bundesagentur für Arbeit

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	1
2	Revisionsergebnisse	2
2.1	Zielsetzung und übergreifende Aktivitäten	2
2.2	Ausbildungsvermittlung im Rahmen der BBvE	2
2.2.1	Intensität und Inhalt der Betreuung	2
2.2.2	Bewerberprofile und Stellengesuche	3
2.2.3	Umgang mit Vermittlungsvorschlägen.....	4
2.3	Ausbildungsvermittlung im Arbeitgeber-Service	5
2.4	Fachaufsicht	6

Anlage Revisionsumfang und -methode

1 Zusammenfassung

Die aktuelle Entwicklung des Ausbildungsmarkts von einem Stellen- zum Bewerbermarkt macht es für viele Unternehmen schwierig, Ausbildungsstellen adäquat zu besetzen. Außerdem haben alle an einer Ausbildung interessierten jungen Menschen den berechtigten Anspruch, eine Chance auf einen individuell passgenauen Berufsabschluss zu erhalten. Vor diesem Hintergrund steht die Ausbildungsvermittlung der Agenturen für Arbeit (AA) vor der sehr wichtigen Aufgabe, einen qualitativ und quantitativ bedarfsgerechten Beitrag für den Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt zu leisten.

Die Interne Revision hat geprüft, ob die Aktivitäten der AA geeignet sind, sich auf die aktuellen Rahmenbedingungen einzustellen und mit der Ausbildungsvermittlung eine bestmögliche Dienstleistung für beide Seiten des Ausbildungsmarkts zu erbringen. Dabei hat sie die Prozesse der Ausbildungsvermittlung in der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE) und im Arbeitgeber-Service (AG-S) betrachtet.

Im Ergebnis der Prüfung war zunächst festzustellen, dass sich die geprüften AA mit der Ausbildungsvermittlung strategisch und geschäftspolitisch auseinandergesetzt haben. Sie haben das Thema in den operativen Geschäftsplänen verankert, in den Aktivitäten- und Umsetzungsplänen als Handlungsfeld aufgenommen und mit zielgerichteten Maßnahmen belegt.

In der operativen Aufgabenerledigung der Ausbildungsvermittlung zeigte sich in den drei geprüften AA jedoch ein differenziertes Bild – oftmals mit Verbesserungsbedarf:

- Die Kontaktdichte zu den Bewerberinnen und Bewerbern war in vielen Fällen nicht ausreichend. Außerdem wies die Betreuung der Jugendlichen mitunter qualitative Mängel auf (z. B. Kontakte lediglich zur Sachstandsabfrage, Aktualität der Berufswünsche nicht geklärt, keine Unterstützung bei der Qualität der Bewerbungsunterlagen).
- Die Stellengesuche waren überwiegend aussagekräftig. Eine eingeschränkte Zugriffsmöglichkeit auf die Bewerberprofile – abhängig vom Veröffentlichungsstatus in der JOBBÖRSE – erschwerte jedoch die Ausbildungsvermittlung.
- Die Anzahl der Vermittlungsvorschläge (VV) war oftmals nicht angemessen (zu viele oder zu wenige VV). Außerdem versäumten es die AA mehrfach, VV nachzuhalten. Ein individuelles Nachbessern für künftige VV war damit kaum möglich.
- Die geprüften AA haben auf Ausbildungsstellenangebote (SteA) nahezu immer schnell reagiert (Suchlauf für VV binnen 48 Stunden nach Eingang des SteA). Die Intensität der Vermittlungsaktivitäten (Suchläufe, VV) des AG-S war in den meisten Fällen ausreichend, und die Qualität des SteA war in fast allen geprüften Fällen für ein zielführendes Matching geeignet. Das Engagement in der stellenbezogenen Aufgabenerledigung hat jedoch im Verlauf der jeweiligen Einzelfälle nachgelassen.
- Die Abstimmung zwischen den AG-S und den Unternehmen war teilweise lückenhaft (z. B. Verzicht auf Gesprächskontakt im Zusammenhang mit der Aufnahme von SteA oder bei einer Abweichung der VV von den Anforderungen des SteA). Außerdem erhielten die Betriebe nach Aussagen in den Interviews häufig keinen Abdruck der VV, was dazu führte, dass sie in diesen Fällen nicht erkennen konnten, ob die Bewerberinnen und Bewerber von der AA vermittelt wurden oder auf anderem Weg zu ihnen gefunden haben.

Thema übergreifend gut erfasst

Verbesserungsbedarf bei ...

... Kontaktdichte und Betreuungsqualität

... Umgang mit der JOBBÖRSE

... Individualität der VV

... Kontinuität in der Betreuungsintensität (nach zunächst hohem Engagement und guter Qualität)

... Abstimmung mit den Betrieben

- Mängel in der Passgenauigkeit der von den AG-S unterbreiteten VV waren in 50 von 90 geprüften SteA festzustellen. Nur in einem von 90 SteA holte der AG-S Rückmeldungen zu den versandten VV ein.
- Keine der geprüften AA übte zur Ausbildungsvermittlung eine ausreichend systematische und nachvollziehbare Fachaufsicht aus, so dass die in dieser Revision festgestellten Mängel vor Ort nicht erkannt werden konnten.

... **Passgenauigkeit der VV**

... **Ausgestaltung der Fachaufsicht**

Die von den AA dargestellten Erklärungen für die Mängel waren aus Sicht der Internen Revision häufig nicht überzeugend bzw. plausibel.

Erklärungen nicht überzeugend

Sofern die festgestellten Verbesserungsbedarfe die dezentrale Umsetzungsverantwortung betrafen, hat die Interne Revision den geprüften AA entsprechende Hinweise gegeben.

Hinweise an die geprüften AA

Der vorliegende Bericht enthält ergänzende zentrale Empfehlungen (siehe jeweilige Position unter Ziffer 2), weil die damit verbundenen Feststellungen und Handlungsbedarfe nach Einschätzung der Internen Revision eine über die Zuständigkeit einzelner AA hinausgehende Relevanz haben.

Ergänzende zentrale Empfehlungen

2 Revisionsergebnisse

2.1 Zielsetzung und übergreifende Aktivitäten

Die geprüften AA haben sich mit der Ausbildungsvermittlung geschäftspolitisch und strategisch auseinandergesetzt, das Thema in den operativen Geschäftsplänen verankert und in den Aktivitäten- und Umsetzungsplänen als Handlungsfeld aufgenommen. Sie definierten keine konkreten quantitativen Ziele, führten jedoch Veranstaltungen mit der eindeutigen Zielsetzung, Jugendliche und Betriebe auf dem Ausbildungsmarkt zusammenzubringen durch.

Zielführende Aktivitäten

Beispielsweise unternahmen die AA – auch unter Einbindung der Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner – zahlreiche Aktivitäten zur Unterstützung der Ausbildungsvermittlung, wie z. B. Vermittlungsbörsen und Speed-Datings. Die konkrete Wirkung der Veranstaltungen war jedoch nicht messbar, weil die AA es oft versäumt haben, ein ausreichend differenziertes Feedback der Teilnehmenden einzuholen. Unabhängig davon schätzt die Interne Revision die Veranstaltungen als zielführend ein, weil sie Jugendlichen und Betrieben eine gemeinsame Plattform für ein unkompliziertes Zusammenfinden boten und das Marketing der AA im Bereich der Ausbildungsvermittlung unterstützten.

2.2 Ausbildungsvermittlung im Rahmen der BBvE

2.2.1 Intensität und Inhalt der Betreuung

Bei der Betreuung der Kundinnen und Kunden lässt sich im Ergebnis der Prüfung zum Teil deutlicher Handlungsbedarf feststellen:

Die individuelle Kontaktdichte war in 38 % der Fälle (34 von 90) nicht angemessen. Entweder war nach der Vergabe der Bewerbereigenschaft über viele Monate¹ überhaupt kein Kontakt erkennbar, oder es wäre aus Sicht der Internen Revision anlassbezogen ein früherer Kontakt notwendig gewesen. Teilweise dienten die Kontakte lediglich der Sachstandsabfrage zum Bewerbungsprozess (z. B. nur Nachfrage per E-Mail).

K Kontaktdichte häufig unzureichend

¹ In diesen Fällen war über eine Zeitspanne von 5 bis 7 Monaten kein Kontakt erkennbar.

In etwa einem Drittel der Fälle, in denen es notwendig gewesen wäre, haben die AA versäumt zu überprüfen, ob die Berufswünsche der Jugendlichen noch aktuell sind. Einige Beratungsfachkräfte teilten hierzu im Interview mit, sie gingen davon aus, dass sich die Jugendlichen bei geänderten Berufswünschen eigeninitiativ bei der Berufsberatung melden würden. Sie selbst hielten nach eigenen Angaben die Aktualität der Berufswünsche bei ohnehin stattfindenden Kontakten mit den Bewerberinnen und Bewerbern nach.

Aktualität der Berufswünsche teilweise nicht überprüft

Es sollten von zentraler Seite geeignete Impulse gesetzt werden, damit die AA mit den Jugendlichen einen den individuellen und aktuellen Kundenanliegen entsprechenden engeren Kontakt halten.

Empfehlung 1

In mehr als der Hälfte der Fälle (52 von 90) war im gesamten Verlauf der Betreuung nicht ersichtlich, ob die Beratungsfachkräfte Bewerbungsunterlagen thematisiert, eingesehen oder den Bewerberinnen und Bewerbern Tipps zu Recherchemöglichkeiten gegeben haben. In den geführten Interviews gaben die AA an, die Unterlagen durchzusehen. Nehmen die Jugendlichen das Angebot jedoch nicht in Anspruch, gingen die Beratungsfachkräfte dem nicht weiter nach, da den Jugendlichen auch andere Unterstützungsangebote, z. B. von Schulen, Jugendämtern oder planet-beruf.de, zur Verfügung stünden. Die Beratungsfachkräfte orientierten sich nach ihren Angaben dabei am Leitfaden Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB),² wonach die Sichtung der Bewerbungsunterlagen „bedarfsorientiert“ angeboten werden kann.

Qualität der Bewerbungsunterlagen oft nicht im Blick

Qualitativ gute Bewerbungsunterlagen bilden einen wichtigen Grundstein für einen erfolgreichen Vermittlungsprozess. Deshalb lassen die AA nach Auffassung der Internen Revision Potenzial ungenutzt, wenn die Beratungsfachkräfte die Bewerbungsunterlagen nicht konsequent sichten und somit die Chance versäumen, den Bewerberinnen und Bewerbern rechtzeitig unterstützende Hinweise zu geben.

Die Regelung zur Sichtung der Bewerbungsunterlagen im Leitfaden Lebensbegleitende Berufsberatung sollte überprüft und bei Bedarf offensiver gestaltet werden.

Empfehlung 2

2.2.2 Bewerberprofile und Stellengesuche

Die Beratungsfachkräfte stellten in der überwiegenden Zahl der Fälle sicher, dass die Bewerberprofile die für ein zielführendes Matching³ notwendigen Angaben (z. B. Notenangaben) enthielten. Die Stellengesuche waren größtenteils aussagekräftig aufbereitet und beinhalteten die erforderlichen Angaben zum Eintrittstermin und zur Arbeitszeit. In mehr als der Hälfte der Fälle enthielten sie auch berufliche Alternativen, wobei dies nach Auffassung der Internen Revision noch öfter erforderlich gewesen wäre.

Überwiegend aussagekräftige Bewerberprofile

Knapp ein Drittel der geprüften Stellengesuche (27 von 90) war jedoch nicht oder nur eingeschränkt für eine Suche nach passenden Bewerberprofilen durch den AG-S und/oder den Ausbildungsbetrieb geeignet. Ausschlaggebend hierfür war der Veröffentlichungsstatus in der JOBBÖRSE:

Eingeschränkte Zugriffsmöglichkeit

- In 13 dieser Fälle war das Stellengesuch nur intern veröffentlicht, was bedeutet, dass nur der AG-S und die BBvE für diese Jugendlichen nach passenden Ausbildungsplatzangeboten suchen konnten. Beratungsfachkräfte

² Leitfaden Lebensbegleitende Berufsberatung (Stand: 29.06.2021).

³ Für das Matching, den automatischen Abgleich von Bewerberprofil und SteA, müssen das Bewerberprofil und das Stellengesuch entsprechend aufbereitet sein.

aus zwei der geprüften AA äußerten, sie gingen nicht davon aus, dass Unternehmen die JOBBÖRSE zur Akquise von Bewerberinnen und Bewerbern nutzen.

- In den restlichen 14 Fällen war das Stellengesuch nicht in der JOBBÖRSE veröffentlicht und deshalb auch nicht durch den AG-S erkennbar. Hierzu äußerten die Beratungsfachkräfte derselben zwei AA, dass sie die Qualität der VV eigenständig steuern wollten (z. B. wenn die Bewerberin oder der Bewerber nur in einer bestimmten Sparte eines Berufs eine Ausbildung sucht).

Wenn die Beratungsfachkräfte die Stellengesuche nicht oder nur intern veröffentlichen, besteht zum einen das Risiko für die Bewerberinnen und Bewerber, nicht ausreichend bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt zu werden. Zum anderen wird die Verfügbarkeit des Bewerberpotenzials für den AG-S und die Ausbildungsbetriebe erheblich eingeschränkt und dadurch die Situation des ohnehin bereits bestehenden Bewerbermangels funktional weiter verstärkt. Sofern es mit den Kundenanliegen vereinbar ist, sollte eine zumindest anonyme Veröffentlichung der Stellengesuche praktiziert werden.

Risiken bei Einschränkung der Veröffentlichung

Es sollte sichergestellt werden, dass die AA in Bezug auf die Veröffentlichung von Stellengesuchen in der JOBBÖRSE die Regelungen des Leitfadens Lebensbegleitende Berufsberatung einhalten.

Empfehlung 3

2.2.3 Umgang mit Vermittlungsvorschlägen

Die Einzelfallprüfung zeigte, dass die Anzahl der VV oft nicht angemessen war. In 36 % der geprüften Fälle erhielten die Jugendlichen über den Betreuungszeitraum hinweg zu wenig VV (im Durchschnitt 5, im geringsten Fall keinen VV), in 21 % zu viele VV (im Durchschnitt 52, maximal 153).⁴

Anzahl der VV nicht angemessen

Zu wenige VV traten teilweise in Kombination mit folgenden Feststellungen auf:

- Das Stellengesuch war nicht in der JOBBÖRSE veröffentlicht (bei 25 % der Fälle mit zu wenigen VV).
- Die Kontaktdichte war zu gering (bei 59 % der Fälle mit zu wenigen VV).
- Eine unterstützende Stellensuche durch den Suchassistenten⁵ und/oder die Suchstrategie⁶ in VerBIS war nicht erkennbar (bei 97 % der Fälle mit zu wenigen VV).

Nach Aussagen in den Interviews führten die Beratungsfachkräfte Stellensuchläufe überwiegend während der persönlichen Kontakte mit den Jugendlichen durch. Die technischen Unterstützungsmöglichkeiten nutzten sie nach eigenen Angaben nur in Ausnahmefällen. Als Gründe für die Nichtnutzung des Suchassistenten gaben die Beratungsfachkräfte unter anderem an, der Suchassistent sei zu aufwendig (lässt sich auch über normalen Suchlauf erledigen), die Qualität der VV solle eigenständig gesteuert werden und die Ergebnisqualität des Suchassistenten sei oft nicht ausreichend.

Mehrfach versäumten es die AA, den Erfolg der VV nachzuhalten. Aus den Interviews ging hierzu hervor, dass die Beratungsfachkräfte bei den Jugendlichen oft die allgemeine Bewerbungssituation abfragen würden, jedoch den VV im Einzelnen nicht nachgingen. Dabei stellt sich für die Interne Revision die Frage,

Mehrfach keine Nachhaltung der VV

⁴ Zahlenangaben einschließlich vom AG-S unterbreiteter VV, wobei der Höchstwert von 153 allein auf VV der BBvE basiert.

⁵ Der Suchassistent sucht innerhalb festgelegter Kriterien automatisiert nach passenden SteA oder Bewerberprofilen.

⁶ Die Suchstrategie ist eine Möglichkeit, anhand individueller Kriterien nach SteA zu suchen.

ob und wie die AA ohne eine Nachhaltung die Passgenauigkeit der VV über den Betreuungszeitraum hinweg sicherstellen.

Bezüglich der Nachhaltung von Vermittlungsvorschlägen sollte auf eine Einhaltung der Regelungen des Leitfadens Lebensbegleitende Berufsberatung hingewirkt werden.

Empfehlung 4

2.3 Ausbildungsvermittlung im Arbeitgeber-Service

In einer der drei geprüften AA sind vier Vermittlungsfachkräfte aus dem AG-S als sogenannte „Ausbildungsstellenvermittler/-innen“ in die Teams der BBvE integriert worden. Die Ausbildungsvermittlung auf Arbeitgeberseite erfolgte in dieser AA ausschließlich durch die vom AG-S umgesetzten Vermittlungsfachkräfte.⁷

Der Prozess der Aufnahme der SteA verlief in einer der geprüften AA⁸ ohne Auffälligkeiten. In zwei der drei geprüften AA verzichtete der AG-S jedoch in vielen Fällen auf eine Kontaktaufnahme mit dem Unternehmen. Dadurch war beispielsweise nicht erkennbar, ob die Betriebe über die Besetzungschancen der gemeldeten Stellen informiert waren.

Häufig kein Gesprächskontakt bei der Auftragsannahme

Positiv ist festzustellen, dass der jeweilige AG-S nahezu immer innerhalb von 48 Stunden nach Aufnahme des SteA einen ersten Suchlauf für VV durchgeführt hat.

Schnelle Reaktion

In fast allen geprüften Fällen war die Qualität des SteA für ein zielführendes Matching geeignet. Außerdem waren die Stellenbeschreibungen individuell auf den jeweiligen Betrieb zugeschnitten.

SteA-Qualität zielführend

In 80 % der geprüften Fälle konnte die Interne Revision ausreichende Vermittlungsaktivitäten feststellen (z. B. Durchführung von Suchläufen und Erstellung von VV). In der Regel nutzten die AG-S hierbei einen zielführenden Veröffentlichungsstatus in der JOBBÖRSE sowie die technischen Unterstützungsmöglichkeiten (Suchassistent und Stellenempfehlung).

Ausreichende Vermittlungsaktivitäten

Allerdings war in jedem der geprüften AG-S auch festzustellen, dass das Engagement und die Qualität der Aufgabenerledigung im jeweiligen Verlauf des Stellenbesetzungsprozesses nachgelassen haben.

Nachlassende Aktivitäten im weiteren Verlauf

Die Kontaktdichte mit den Ausbildungsbetrieben war in 43 % der geprüften SteA nicht angemessen. Entweder fanden keine Folgekontakte statt, oder die Kontakte dienten lediglich der Aktualitätsabfrage. Die Fach- und Führungskräfte der AA gaben an, dass die Kontaktdichte individuell gewählt werde und es erst nach den Halbjahreszeugnissen Sinn mache, Kontakt zum Ausbildungsbetrieb aufzunehmen. Diese Argumentation ist für die Interne Revision grundsätzlich nachvollziehbar. Jedoch haben die Erkenntnisse aus der Einzelfallprüfung auch nach Vorliegen der Halbjahreszeugnisse keine merkliche Steigerung der Kontaktdichte bestätigt.

Kontaktdichte häufig nicht angemessen

Im Abgleich der SteA und der Bewerberprofile stellte die Interne Revision in vielen Fällen Mängel in der Passgenauigkeit der VV fest (in 50 von 90 geprüften SteA mindestens ein VV nicht passgenau). Die Abweichungen betrafen insbesondere die Anforderungen der Betriebe an die Schulabschlüsse und Noten sowie die regionale Mobilität der Bewerberinnen und Bewerber.

Mängel in der Passgenauigkeit der VV

Eine Kontaktaufnahme zur vorherigen Klärung der Abweichungen ist in diesen Fällen nicht nachvollziehbar erfolgt. In den Interviews erklärten die Vermittlungsfachkräfte, die VV würden ohne Rechtsfolgenbelehrung unterbreitet, somit

Keine vorherige Klärung von Abweichungen

⁷ Fachlich vergleichbar mit einem „eigenen AG-S“ für die Ausbildungsvermittlung.

⁸ Hierbei handelte es sich um eine andere als die im vorangegangenen Absatz genannte AA.

Interne Revision

werde die Passgenauigkeit – auch aufgrund der schlechten Bewerberlage – vernachlässigt. Zudem wisse man aus der persönlichen Kenntnis der Ausbildungsbetriebe, inwieweit Abweichungen akzeptiert würden. Außerdem sei eine vorherige Kontaktaufnahme wegen des „Massengeschäfts“ nicht leistbar.

Nur in einem von 90 Fällen holte der AG-S Rückmeldungen zu den versandten VV ein. Als Begründung nannten die Befragten die Rücksichtnahme auf ein hohes Arbeitsaufkommen sowie Datenschutzbedenken auf Arbeitgeberseite. Diese Bedenken resultierten nach Aussagen in den Interviews daraus, dass die Betriebe oftmals nicht zwischen vom AG-S vorgeschlagenen und anderen Bewerberinnen und Bewerbern unterscheiden könnten. Um eine Überfrachtung zu vermeiden, erhielten die Ausbildungsbetriebe nach Interviewaussagen oft keinen Abdruck der an die Jugendlichen versandten VV. Somit könnten die Betriebe nicht erkennen, welche Ausbildungssuchenden von der AA vorgeschlagen worden sind.

Verzicht auf Rückmeldungen zu den VV

Die Interne Revision kann sich der in den geprüften AA bzw. AG-S vorgetragenen Argumentation zum Umgang mit VV nur bedingt anschließen: Es ist nachvollziehbar, dass ein AG-S einige „seiner“ Betriebe so gut kennt, dass von einem grundsätzlichen Konsens ausgegangen werden kann, wenn es in Einzelfällen um die Akzeptanz von Abweichungen geht. Die Interne Revision kann es jedoch nicht nachvollziehen, wenn ein Verzicht auf Abstimmung durchgehend praktiziert wird. Außerdem sieht sie es als Risiko für die Dienstleistungsqualität der AA an, wenn sie auf eine qualitative Nachhaltung von VV verzichtet und die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht wissen, welche Bewerberinnen und Bewerber über die AA und welche auf anderem Weg zu ihnen gefunden haben.

Argumentation der AA nur bedingt nachvollziehbar

2.4 Fachaufsicht

Nach Interviewaussagen von Führungskräften bewerteten die AA die Qualität der Arbeit in der Ausbildungsvermittlung unter anderem anhand von Erkenntnissen aus BISS⁹-Abfragen, aus Controllingdaten, wie z. B. erfolgreich besetzte Stellen und Einmündungsquoten, aus der verlaufsbezogenen Kundenbetrachtung und aus Befragungen zur Kundenzufriedenheit. Aus diesen Erkenntnissen seien Risiken abgeleitet, Verbesserungspotenziale festgestellt und Maßnahmen initiiert worden. Eine der geprüften AA¹⁰ teilte mit, dass wegen einer Umorganisation im Team BBvE zum Zeitpunkt der Prüfung noch keine vollumfängliche Fachaufsicht über die Ausbildungsvermittlung durchgeführt worden sei. Die zeitnahe Einführung sei jedoch vorgesehen.

Vielfältige Erkenntnisquellen laut Interviews

Vereinzelt konnte die Interne Revision in ihrer Prüfung die Durchführung fachaufsichtlicher Maßnahmen – z. B. zum Veröffentlichungsstatus – nachvollziehen. Eine detaillierte Dokumentation konkreter fachaufsichtlicher Ergebnisse, der Umsetzung von Maßnahmen sowie deren Nachhaltung war jedoch nicht ersichtlich.

Aktivitäten nur vereinzelt nachvollziehbar

Keine der geprüften AA übte zur Ausbildungsvermittlung eine ausreichend systematische und nachvollziehbare Fachaufsicht aus, so dass die in dieser Revision festgestellten Mängel vor Ort nicht erkannt werden konnten. Die Interne Revision hat den geprüften AA deshalb im Feedback aus der Prüfung empfohlen, aus einer regelmäßigen Risikoeinschätzung eine nachhaltige operative Fachaufsicht für die Ausbildungsvermittlung abzuleiten. Darüber hinaus kommt die Interne Revision aus übergreifender Sicht zu folgender Empfehlung:

⁹ Business-Intelligence Self-Service.

¹⁰ Hierbei handelte es sich um die AA, in der Vermittlungsfachkräfte des AG-S in die Teams der BBvE integriert waren (siehe Ziffer 2.3 dieses Berichts).

Interne Revision

Es sollten Maßnahmen entwickelt werden, um die Weiterentwicklung der Fachaufsicht im Bereich der Ausbildungsvermittlung zentral zu unterstützen. **Empfehlung 5**

Diese Prüfung wurde in Übereinstimmung mit den Internationalen Standards für die berufliche Praxis der Internen Revision durchgeführt.

Revisionsumfang und -methode

Der Vorstand hat die Interne Revision beauftragt, eine Revision zum Thema „Ausbildungsvermittlung“ durchzuführen.

Die Prüfung fand in drei AA statt, die aus unterschiedlichen Regionaldirektionsbezirken und Ausbildungsmarkttypen ausgewählt worden sind. Gegenstand der Revision war eine verlaufsbezogene Prüfung der Aktivitäten und Prozesse der Ausbildungsvermittlung in der BBvE und im AG-S.

Im Rahmen der Untersuchung wertete die Interne Revision zentrale und dezentrale Regelungen aus. Ergänzend berücksichtigte sie Erkenntnisse aus Interviews mit Fach- und Führungskräften.

Die Einzelfallprüfung umfasste 180 Datensätze:

- 90 Bewerberangebote von Ausbildungssuchenden (30 je AA) ab Vergabe der Bewerber-eigenschaft im Berichtsjahr 2021/2022,
- 90 SteA (30 je AA) ab Aufnahme des Angebots.

Nicht im Revisionsumfang enthalten waren:

- Prozesse der BBvE zur Vorbereitung auf die Berufswahl,
- Fälle/Regelungen der Bewerberbetreuung, die nicht in die Zuständigkeit der BBvE fallen (z. B. bei beruflicher Rehabilitation),
- IT-Funktionalitäten,
- datenschutzrechtliche Aspekte. Auffälligkeiten zum Datenschutz wurden den geprüften AA ggf. mitgeteilt.

Revisionszeitraum: März bis Juli 2022