



2017

Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit



Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.

DAS LEISTET DIE BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT



KUNDENSERVICE

95.000

KUNDENTELEFONATE TÄGLICH

15.000

BESUCHE IN DEN BERUFS-
INFORMATIONSZENTREN
TÄGLICH

WENIGER ALS **11**^{Min.}
DURCHSCHNITTliche
WARTEZEIT



BERATUNG UND VER- MITTLUNG

14.000

BERATUNGSGESPRÄCHE TÄGLICH

8.000

ABGÄNGE AUS ARBEITSLO-
SIG-KEIT IN BESCHÄFTIGUNG UND
AUSBILDUNG TÄGLICH

5.700

BESETZTE ARBEITSSTELLEN
TÄGLICH



IT-LANDSCHAFT

2.400

IT-MITARBEITERINNEN UND
-MITARBEITER

9.200

SERVER (DAVON 4.500 VIRTUELL)

160.000

VERNETZTE PCS

2

REDUNDANTE RECHENZENTREN

MONATLICHE TRANSAKTIONEN

41^{Mio} **11**^{Mio}

E-MAILS

POSTSENDUNGEN

16^{Mio}

ÜBERWEISUNGEN
(CA. 8 MRD EURO)

BETRIEB EINER DER
GRÖSSTEN IT-LANDSCHAFTEN
DEUTSCHLANDS

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.



LEISTUNGSERBRINGUNG

8.900

BEWILLIGTE ARBEITSLOSENGELD-
ANTRÄGE TÄGLICH

7.700

KINDERGELDANTRÄGE TÄGLICH



PERSONAL

98

NATIONEN

95.000

BESCHÄFTIGTE IM
BUNDES GEBIET

1.200

ÜBER
NACHWUCHSKRÄFTE PRO
EINSTELLUNGSJAHR

ZAHLREICHE INTERNE WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN

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 16. März 2018

ORGANISATION

PERSONALVERFAHREN

VORSTAND

- Vorstandsvorsitzender
- Vorstandsmitglied 1
- Vorstandsmitglied 2

..... ZENTRALE IN NÜRNBERG
(Hauptpersonalrat)

..... 10 REGIONALDIREKTIONEN
(Bezirkspersonalrat)

..... 156 AGENTUREN FÜR ARBEIT UND
..... CA. 600 NIEDERLASSUNGEN

..... JOBCENTER (303 IN GEMEIN-
SAMER EINRICHTUNG)

Leistungen zur Eingliederung in
Arbeit und Leistungen zur Siche-
rung des Lebensunterhalts für er-
werbsfähige, leistungsberechtigte
Personen.

Dienststellen

- FAMILIENKASSE
- ZENTRALE AUSLANDS-
FACHVERMITTLUNG
- INSTITUT FÜR ARBEIT
BERUFSFORSCHUNG
- FÜHRUNGSAKADEMIE
- HOCHSCHULE DER
ANERKANNTE FAC
ARBEITSMARKTMA
- IT-SYSTEMHAUS –
INFORMATIONSTE
- BA-SERVICE-HAUS
SERVICEDIENSTLE
- EUROPAVERTRETER

STRUKTUR FÜR ARBEIT

VERTRETUNG

NDS- UND
G (ZAV) IN BONN
BEITSMARKT- UND
G (IAB) IN NÜRNBERG
EMIE DER BA (FBA)
R BA – STAATLICH
CHHOCHSCHULE FÜR
ANAGEMENT
CHNIK DER BA
S –
EISTER DER BA
UNG DER BA

... jede Dienststelle hat je 1 Personalrat,
der sich kümmert um:

- die Einhaltung der Arbeit-
nehmerrechte
- Beschwerden und Anregungen
der Beschäftigten
- die Eingliederung von schwer-
behinderten und ausländischen
Beschäftigten sowie die
Chancengleichheit

SELBSTVERWALTUNG

2.800 VERTRETERINNEN UND VERTRETER

ARBEITNEHMER
ARBEITGEBER
KÖRPERSCHAFT DES
ÖFFENTLICHEN RECHTS

INHALT

UNSER PROFIL



Vorstand der BA	10
Brief des Vorstands	12
Verwaltungsrat der BA	14
Vorwort des Verwaltungsrats	16
Tätigkeitsfelder und Aufgaben der BA	19
Beratung, Vermittlung und Qualifizierung	20
Geldleistungen	32
Zahlen und Fakten	35

ANHANG

Corporate-Governance-Bericht	92
Statistische Informationen	96
Preise und Auszeichnungen	97

UNSER JAHR 2017



BERATUNG, VERMITTLUNG UND QUALIFIZIERUNG



Berufsberatung 42



Berufsausbildung 44



Fachdienste 48



Online-Portal 49



Langzeitarbeitslosigkeit und soziale Teilhabe 50



Berufliche Rehabilitation 52



Weiterbildung 54



Geflüchtete Menschen 56



Arbeitgeber-Service 60



Internationale Arbeit 62



GELDLEISTUNGEN

Arbeitslosen-, Kurzarbeiter- und Insolvenzgeld 68

Grundsicherung für Arbeitsuchende 70

Familienkasse 74



ZAHLEN UND FAKTEN

Ausbildungsmarkt 2017 78

Arbeitsmarkt 2017 80

Arbeitsmarktforschung 82

Personal 83

Ziele und Finanzen 87

UNSER PROFIL



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



VORSTAND DER BA

DETLEF SCHEELE

Vorsitzender des Vorstands der BA

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

- **1985 – 1987:** Persönlicher Referent des SPD-Landesvorsitzenden
- **1987 – 1995:** Zentrum zur beruflichen Qualifizierung, zebra e.V., ab 1991 Geschäftsführer
- **1995 – 2008:** Geschäftsführer der HAB Hamburger Arbeit – Beschäftigungsgesellschaft mbH, ab 1997 auch Geschäftsführer der Arbeitsstiftung Hamburg – Gesellschaft für Mobilität im Arbeitsmarkt mbH
- **2008 – 2009:** Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- **2010 – 2011:** Sprecher der Geschäftsführung, ELBE-Werkstätten GmbH
- **2011 – 2015:** Senator für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien und Hansestadt Hamburg
- **2015:** Mitglied des Vorstands der BA
- **seit 1. April 2017:** Vorsitzender des Vorstands der BA

RAIMUND BECKER

Vorstand Regionen der BA

geboren am 23. Januar 1959 in Neunkirchen/Saar, verheiratet, ein Kind

- **1979 – 1984:** Studium der Rechtswissenschaften an der Universität des Saarlandes
- **1984 – 1987:** Juristischer Vorbereitungsdienst, Ergänzungsstudium am Europa-Institut
- **1988 – 1989:** Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland: Nachwuchskraft für den höheren Dienst
- **1989 – 1991:** Arbeitsamt Bad Kreuznach: Leiter der Abteilung Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung
- **1991 – 2003:** Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland: Leiter verschiedener Referate, Leiter Leistungsabteilung, Leiter Fachbereich Personalentwicklung, Personalplanung, Finanzwesen und Infrastruktur
- **2003:** Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit: Geschäftsbereichsleiter Geldleistungen, Sozialversicherung, Recht, Ordnung
- **seit 2004:** Mitglied des Vorstands der BA

VALERIE HOLLSBOER

Vorstand Ressourcen der BA

geboren am 2. Januar 1977 in München, verheiratet, ein Kind

- **1996 – 2001:** Studium der Rechtswissenschaft an der Ludwig-Maximilians-Universität München (1. Staatsexamen)
- **2001 – 2003:** Referendariat beim Oberlandesgericht München (2. Staatsexamen)
- **2003 – 2007:** Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (agv) e.V., Rechtsabteilung
- **2007 – 2017:** Hauptgeschäftsführerin des Bundesverbandes der Systemgastronomie (BdS) e.V. (Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Branche)
- **2010 – 2016:** Mitglied im Verwaltungsrat der BA
- **2012 – 2017:** Hauptgeschäftsführerin der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG) e.V.
- **seit 1. April 2017:** Vorstand Ressourcen der BA

BRIEF DES VORSTANDS

Sehr geehrte Damen und Herren,

2017 war für den deutschen Arbeitsmarkt ein Jahr der Rekorde. Getragen von einem dynamischen konjunkturellen Aufschwung, der sowohl von der positiven welt- als auch der binnenwirtschaftlichen Entwicklung befördert wurde, sank die Arbeitslosigkeit nahezu kontinuierlich – auf Tiefststände, wie wir sie seit der Wiedervereinigung nicht erlebt haben.

Gleiches galt für den Beschäftigungsaufwuchs, der sich vor allem aus der Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung speiste. Die Arbeitskräftenachfrage ist so hoch wie lange nicht, in manchen Branchen werden qualifizierte Arbeitskräfte knapp. Dieser Aufwärtstrend soll sich auch 2018 fortsetzen: Die Forscherinnen und Forscher des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung prognostizieren eine weitere Verringerung der Arbeitslosigkeit und einen anhaltenden Beschäftigungsaufbau.

Dieses ungemein günstige konjunkturelle Umfeld offenbart aber zugleich die Herausforderungen, vor denen der Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren steht: Der Ausbau des Arbeits- und Fachkräfteangebotes wird zu einer immer vordringlicheren Aufgabe, damit Unternehmen auch künftig genügend Fachkräfte finden. Gelingen kann dies nur, wenn möglichst allen Menschen die Chance eröffnet wird, am Arbeitsmarkt integriert zu werden und beruflich aufsteigen zu können. Zugleich gilt es, den digitalen Wandel der Arbeitswelt gestaltend zu begleiten.

Als maßgebliche Akteurin am Arbeitsmarkt und als eine der Säulen im System der sozialen Sicherung haben wir 2017 daher Weichen gestellt, um die Ausgleichsprozesse des Arbeitsmarktes wirksam zu gestalten und an die neuen Herausforderungen anzupassen:

Wir haben damit begonnen, unser Beratungsangebot am Übergang von der Schule in den Beruf weiter auszubauen. Neben beruflicher Orientierung an allen allgemeinbildenden Schulen bereits ab der 8. Klasse und einem Ausbau des Angebots in den gymnasialen Oberstufen wollen wir (potenzielle) Ausbildungs- und Studienabbrecher stär-

ker in den Blick nehmen und präventiv in den Berufs- und an den Hochschulen beraten.

An der ersten und entscheidenden Schwelle in das Erwerbsleben soll möglichst kein junger Mensch verloren gehen – dies ist nach unserer Überzeugung nicht nur eine arbeitsmarktpolitische, sondern auch sozialpolitische Notwendigkeit. Denn: Eine gute Ausbildung ist der nachhaltigste Schutz vor Langzeitarbeitslosigkeit und ihren sozialen Folgen.

Aus diesem Grund haben wir 2017 auch unser Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebot konsequent ausgebaut und setzen dabei vor allem auf abschlussorientierte Maßnahmen. Angesichts des zunehmenden Fachkräftebedarfs bietet der Erwerb eines qualifizierten beruflichen Abschlusses auch für erwachsene Menschen eine bedeutende Perspektive zur nachhaltigen Partizipation am Arbeitsmarkt.

Die Verbesserung der Teilhabechancen für möglichst alle Personengruppen am Arbeitsmarkt ist nicht nur aus sozialpolitischer Sicht angezeigt, sondern Kern jeder modernen und nachhaltigen Strategie zur Fachkräftesicherung. Wenngleich die Erwerbstätigkeit von Frauen z.B in großstädtisch geprägten Regionen inzwischen nahezu äquivalent zur Beschäftigung von Männern ist und die Erwerbsbeteiligung von Älteren sowie Menschen mit Behinderung steigt, bleibt auf diesem Weg noch viel zu tun. Deshalb haben wir 2017 in diesen Bereichen weiter investiert – auch in uns: Beispielsweise mit dem neu zertifizierten Studiengang „Rehabilitations-Beratung“ und vielen Fort- und Weiterbildungen unserer Beschäftigten.

Allen Prognosen zufolge wird allerdings selbst die größtmögliche Ausschöpfung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials mit allen beschriebenen Strategien nicht ausreichen, um angesichts des demografischen Wandels den Fachkräftebedarf der Wirtschaft mittelfristig zu decken. Daher wollen wir im europäischen Ausland und in Drittstaaten tätig werden und die Anwerbung von Fachkräften



aus diesen Staaten intensivieren.

Daneben bleibt die Integration geflüchteter Menschen in Arbeit und Ausbildung eine Herausforderung, die uns auch in den kommenden Jahren begleiten wird und der wir uns – gemeinsam mit unseren Partnern – stellen.

Eine Klammer um unsere Aufgaben bilden alle Implikationen, die sich aus der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt ergeben. Mit der „Lebensbegleitenden Berufsberatung“ entwickeln und testen wir ein Beratungskonzept, das auf die vorausschauende Begleitung von Menschen während ihres gesamten Erwerbslebens zielt und im Sinne einer Lotsenfunktion berufliche Orientierung in allen Phasen des Berufslebens bietet. Damit wollen wir Unternehmen und Arbeitnehmende gleichermaßen auf dem Weg in die Arbeitswelt 4.0 unterstützen.

Auch wir als Organisation verändern uns im Zuge der Digitalisierung: Mit unserer Digitalen Agenda haben wir bereits in den vergangenen Jahren damit begonnen, innovative Dienstleistungen und Prozesse im Interesse unserer Kundinnen und Kunden und unserer Beschäftigten zu entwickeln. Dies haben wir 2017 konsequent fortgeführt und bleiben damit im Bereich der Digitalisierung Deutschlands modernste Behörde.

Nicht zuletzt war 2017 auch für uns als Organisation von strukturellen Veränderungen geprägt. Ressortzuschnitte haben sich mit dem ersten Wechsel an der Vorstandsspitze nach 12 Jahren und dem ersten weiblichen Vorstandsmitglied in der BA verändert, Schwerpunkte weiterentwickelt und neue sind hinzugekommen. Dazu gehören die Weiterentwicklung und die Ergänzung unseres Zukunftsprogramms BA 2020.

Wir wollen unseren Anspruch, für unsere Kundinnen und Kunden die Institution für individuelle Beratung, Vermittlung und Qualifizierung zu sein, stärken und neu justieren. Die gemeinsame Gestaltung des Arbeitsmarktes in den Kommunen mit unseren Partnern und eine enge, ver-

zahnte Kooperation auf Augenhöhe sollen künftig für uns handlungsleitend sein.

Als wichtige sozialpolitische Akteurin vor Ort übernehmen wir Verantwortung für den sozialen Zusammenhalt – z.B. in unseren Jobcentern, die in Kooperation mit den Kommunen die Leistungen zur Grundsicherung vieler Menschen erbringen. Diese Verantwortung soll künftig noch stärker unser Selbstverständnis prägen.

Was unsere Arbeit, unseren Anspruch und unsere Aufgaben im vergangenen Jahr geprägt hat, zeigen wir Ihnen im vorliegenden Geschäftsbericht auf. Wir wünschen Ihnen Freude und Erkenntnisgewinn bei der Lektüre.

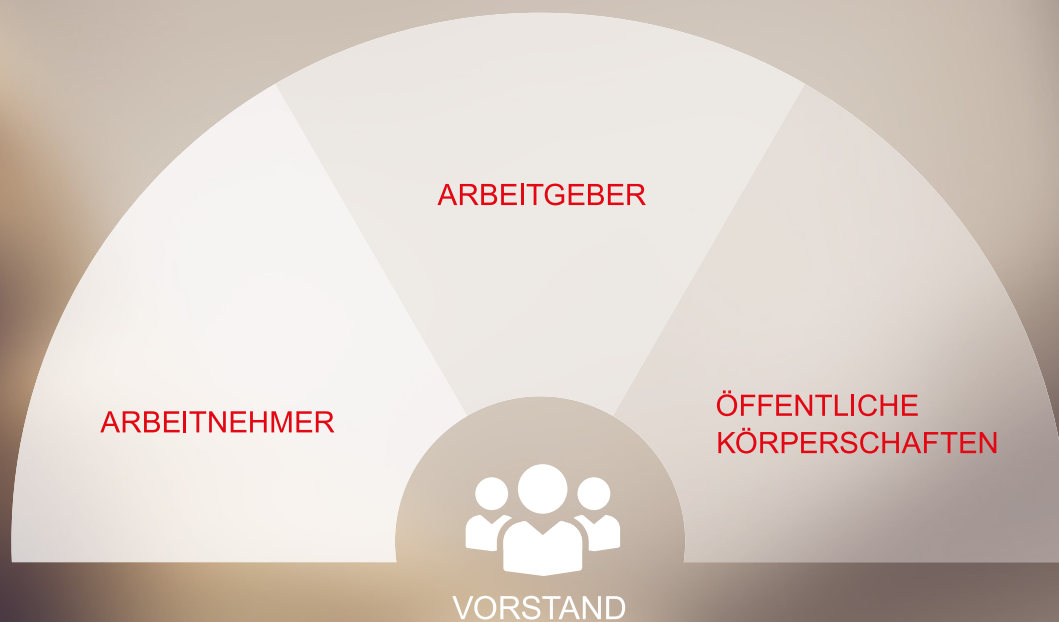
Herzliche Grüße,

DETLEF SCHEELE
Vorsitzender des Vorstands

RAIMUND BECKER
Vorstand Regionen

VALERIE HOLLSBOER
Vorstand Ressourcen

VERWALTUNGSRAT DER BA



Zentrales Organ der Selbstverwaltung ist der Verwaltungsrat. Er überwacht und berät den Vorstand bei der Aufgabewahrnehmung 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 geschäftspolitischen Ziele
- Beschluss der Satzung der Bundesagentur für Arbeit
- 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 Arbeitnehmer, Arbeitgeber und öffentliche Körperschaften besetzt. Je Gruppe werden sieben Mitglieder und fünf stellvertretende Mitglieder durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales berufen.



GRUPPE DER ARBEIT- NEHMER

GABRIELE GRÖSCHL-BAHR
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di

ANNELIE BUNTENBACH
Deutscher Gewerkschaftsbund

JOHANNES JAKOB
Deutscher Gewerkschaftsbund

PETRA REINBOLD-KNAPE
Industriegewerkschaft Bergbau,
Chemie, Energie

DIETMAR SCHÄFERS
Industriegewerkschaft Bauen-
Agrar-Umwelt

BURKHARD SIEBERT
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-
Gaststätten

DR. HANS-JÜRGEN URBAN
Industriegewerkschaft Metall

GRUPPE DER ARBEITGEBER

BERTRAM BROSSARDT
Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e.V.

PETER CLEVER
Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

NINA GÜNTHER
Siemens AG

INGRID HOFMANN
Bundesarbeitgeberverband der
Personaldienstleister

CHRISTINA RAMB
Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

KARL-SEBASTIAN SCHULTE
Zentralverband des Deutschen Hand-
werks, Unternehmerverband Deut-
sches Handwerk

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

GRUPPE DER ÖFFENTLI- CHEN KÖRPERSCHAFTEN

INES FEIERABEND
Thüringer Ministerium für Arbeit, Sozi-
ales, Gesundheit, Frauen und Familie

MARTIN GÜNTNER
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und
Häfen, Freie Hansestadt Bremen

STEFAN HAHN
Deutscher Städtetag

KORNELIA HAUGG
Bundesministerium für Bildung und
Forschung

JOHANNES HINTERSBERGER
Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Soziales, Familie und Inte-
gration

DR. ELISABETH NEIFER-PORSCH
Bundesministerium für Arbeit und Sozi-
ales

DR. PHILIPP STEINBERG
Bundesministerium für Wirtschaft und
Energie

STELLVERTRETERINNEN & STELLVERTRETER

DR. STEFANIE JANCZYK
Industriegewerkschaft Metall

MATTHIAS JENA
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Bayern

ANSGAR KLINGER
Gewerkschaft Erziehung und Wissen-
schaft

DAGMAR KÖNIG
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di

UWE POLKAEHN
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Nord

PETER HAAS
Südwesttextil e.V.

GERHARD HANDKE
Bundesverband Großhandel, Außen-
handel, Dienstleistungen e.V.

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

DR. LUTZ MACKEBRANDT
Bundesverband der freien Berufe

DR. ANNA ROBRA
Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

DR. THOMAS GERHARDT
Bundesministerium der Finanzen

ALMUTH HARTWIG-TIEDT
Ministerium für Arbeit, Soziales, Ge-
sundheit, Frauen und Familie, Branden-
burg

KATRIN SCHÜTZ
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und
Wohnungsbau, Baden-Württemberg

DR. IRENE VORHOLZ
Deutscher Landkreistag

CHRISTIANE VOSS-GUNDLACH
Bundesministerium für Arbeit und Sozi-
ales

VORWORT DES VERWALTUNGSRATS



↖
**ANNELIE
BUNTEN-
BACH**
Vorsitzende des
Verwaltungsrats

↗
**PETER
CLEVER**
Stellvertretender
Vorsitzender des
Verwaltungsrats



Die wirtschaftliche Lage in Deutschland und der Arbeitsmarkt entwickeln sich weiter positiv. Die Beschäftigung wächst, die Arbeitslosigkeit sinkt. Die Rahmenbedingungen für arbeitssuchende Menschen waren noch nie so günstig, das Risiko, arbeitslos zu werden, noch nie so gering. Der Marktausgleich wird zunehmend schwieriger. Auf dem Arbeitsmarkt stehen nicht mehr die sofort passenden Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung. Gleichzeitig bleibt die Herausforderung, langzeitarbeitslosen Menschen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen. Ein Schlüssel dafür sind berufliche Qualifizierungen, möglichst unter Erwerb eines Berufsabschlusses oder einer Anpassung an aktuelle berufliche Anforderungen. Alle Menschen sollen die Chance haben, in den Arbeitsmarkt integriert zu werden und beruflich aufsteigen zu können. Für die notwendigen Investitionen stellt der Verwaltungsrat die erforderlichen Haushaltsmittel zur Verfügung.

ANPASSUNG DER GESCHÄFTSPOLITIK DER BA AN AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN

Der demografische Wandel führt zu einem sinkenden Erwerbspersonenpotenzial. Die Digitalisierung verändert den Arbeitsmarkt. Die Anforderungen an die Arbeit ändern sich, Berufsbilder sind im Wandel. Hierauf stellt sich die BA mit ihrer Beratungskompetenz, ihrem arbeitsmarktpolitischen Instrumentarium und mit ihrem digitalen Dienstleistungsangebot ein.

VERBESSERUNG DER TEILHABECHANCEN

Die BA arbeitet daran, das Arbeits- und Fachkräftepotenzial in Deutschland quantitativ und qualitativ zu steigern. Ein wichtiger Schritt ist eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, aber auch eine bessere Integration von Älteren



und Menschen mit Behinderungen. Angesichts der steigenden Bedeutung gesteuerter Zuwanderung sieht der Verwaltungsrat vor allem die Notwendigkeit, auch **Langzeitarbeitslosigkeit** deutlich sichtbar abzubauen. Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter haben vor Ort erfolgreiche Modelle zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit initiiert. Als wesentliche Erfolgsfaktoren haben sich eine individualisierte Beratung und Vermittlung mit einer hohen Betreuungsdichte und der Aufbau von Kontakten in die Arbeitswelt erwiesen. Initiativen des Verwaltungsrats, wie z.B. die „Zukunftsstarter-Initiative“, helfen Geringqualifizierten, eine abschlussbezogene Qualifizierung zu absolvieren und ihr Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit zu senken.

Der Verwaltungsrat hat mit dem Beschluss des Haushalts der BA für 2018 das Gesamtbudget für die Förderung der **Teilhabe behinderter Menschen** verstärkt. Mit einer Intensivierung der Förderung und dem Inkrafttreten weiterer Bestandteile des Bundesteilhabegesetzes werden sich die Chancen für behinderte Menschen verbessern. Flankiert wird dies durch die Optimierung von Prozessen und eine Stärkung der Aufgabe in den Agenturen für Arbeit. Damit leistet die BA einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Inklusion in der Gesellschaft.

Geflüchtete Menschen werden sukzessive an den Arbeitsmarkt herangeführt. Hier müssen oft zunächst sprachliche Barrieren abgebaut werden, bevor die arbeitsmarktpolitischen Instrumente greifen können. Der Verwaltungsrat unterstützt darüber hinaus den Vorschlag, **gestatteten und geduldeten Personen** ohne Arbeitsverbot den Zugang zum Integrationskurs, zur berufsbezogenen Sprachförderung und zu Maßnahmen der Ausbildungsförderung wie berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen stärker zu eröffnen. Ihnen ist der Weg in den Arbeitsmarkt meist dadurch verbaut, dass sie von einer Sprachförderung ausgeschlossen sind, obwohl sie über eine längere Zeit in Deutschland bleiben.

BESSERER ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DEN BERUF

Bei der beruflichen Beratung und Orientierung von jungen Menschen setzt sich der Verwaltungsrat für die Überwindung von Geschlechterklischees ein. So hat er beispielsweise gezielte Empfehlungen für die Förderung des Frauenanteils in dualen MINT-Ausbildungsberufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) beschlossen. Alle Akteure und Kooperationspartner sind aufgerufen, gemeinsam mit den Dienststellen der BA in ihrem jeweiligen Bereich dazu beizutragen, das Beratungs- und Bildungsangebot zu den MINT-Berufen auszubauen.

Um den **Übergang von der Schule in den Beruf** zu verbessern, plädiert der Verwaltungsrat für eine Bündelung und Neuausrichtung der bisherigen Instrumente zur Integration junger Menschen in das System der Berufsausbildung und eine verstärkte Berufsorientierung im Sekundarbereich II und an den Hochschulen. Mehr präventive Maßnahmen sollen den Übergang an der ersten Schwelle stabilisieren und friktionsfreier gestalten.

Weiter hält der Verwaltungsrat eine größere Transparenz am Ausbildungsmarkt und eine präventive Intervention bei jungen Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf für erforderlich. Dazu sollte auch der Werdegang von Schulabgängerinnen und Schulabgängern besser dokumentiert werden. Kein Jugendlicher soll verloren gehen. Mit einer verlässlichen Datenbasis könnten alle Potenziale genutzt und die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt weiter abgebaut werden. Dazu erprobt die BA mit einigen Ländern modellhaft einen IT-gestützten Datenaustausch. Der Verwaltungsrat unterstützt auch die mit dem Projekt Lebensbegleitende Berufsberatung geplante Einbeziehung von Schülerinnen und Schülern der Vor-Vorabgangsklassen der Sekundarstufen I und II sowie die Präsenz der Beratungsfachkräfte der BA an den berufsbildenden Schulen.

STABILITÄT DER EINNAHMEN UND SICHERUNG DER HANDLUNGSFÄHIGKEIT

Aufgrund der stabilen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen entwickeln sich die Einnahmen der BA, wie bei anderen öffentlichen Haushalten auch, positiv. Erfahrungsgemäß werden sich das stetige Wirtschaftswachstum und der Beschäftigungsaufbau allerdings nicht dauerhaft fortsetzen. Auf eventuelle Eintrübungen und Krisen muss die BA vorbereitet sein und Leistungen ohne Verzögerungen an die Kunden auszahlen können. Dafür braucht sie ausreichend Finanzmittel in ihrer Rücklage in Höhe von rund 20 Milliarden Euro.

STÄRKUNG DER EUROPÄISCHEN DIMENSION DES ARBEITSMARKTES

Der Verwaltungsrat unterstützt den intensiven Austausch im Netzwerk **europäischer Arbeitsverwaltungen** mit dem Ziel, voneinander zu lernen und gute Praxis auszutauschen. Im Dialog mit Entscheidern auf europäischer Ebene hat er sich für mehr und intensivere Sprachförderung in den europäischen Grenzregionen eingesetzt.



ANNELIE BUNTENBACH
Vorsitzende des Verwaltungsrats



PETER CLEVER
Stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrats



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 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 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 Qualifizierungsangebote für ihr Personal sind.



ZAHLN UND FAKTEN

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



BERATUNG, VERMITTLUNG UND QUALIFIZIERUNG

AUSBILDUNGSVERMITTLUNG

Gemäß ihres Auftrages aus dem Sozialgesetzbuch III (SGB III) bietet die BA Ausbildungsvermittlung an. 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 qualifikatorische Ungleichgewichte den tatsächlichen Ausgleich am Ausbildungsmarkt. Hier trägt die Arbeit der Beratungsfachkräfte vor Ort dazu bei, den jungen Menschen Alternativen aufzuzeigen, die ggf. erforderliche Mobilitätsbereitschaft zu fördern und Arbeitgeber von den Potenzialen bisher nicht erfolgreicher Ausbildungssuchender zu überzeugen.

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, meist zwei bis drei Jahre vor Schulende. In Abstimmung mit den Lehrkräften verschaffen die Berufsberaterinnen und Berufsberater den Schülerinnen und Schülern einen ersten Überblick über berufliche Optionen im Ausbildungs- und Studienbereich.

INDIVIDUELLE BERATUNG DER BERUFSWAHL

Die professionelle individuelle Beratung durch Berufsberaterinnen und Berufsberater ist die Grundlage für eine gelingende Berufswahl junger Menschen. Ausgehend von der Lebenslage, in der sich junge Menschen befinden, bietet sich im Beratungsgespräch die Möglichkeit, 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 tritt die BA häufig erst dann aktiv in den Berufswahlprozess ein, wenn die Jugendlichen 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 Jugendlichen 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 JOBBÖRSE. Schulische Ausbildungsplätze und Studiengänge werden über entsprechende Online-Kanäle transparent gemacht.

BERUFSINFORMATIONSZENTREN UND ZIELGRUPPENGERECHTE MEDIEN-ANGEBOTE

Die Berufs- und Studienwahlexpertinnen und -experten der BA informieren über Ausbildung, Studium und Beruf sowie über die spezifischen Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten 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. Jugendliche – und verstärkt auch Erwachsene – nutzen die BiZ der Agenturen für Arbeit für die individuelle Informationssuche. Schulen besuchen die Berufsinformationszentren 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 Jugendlichen 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 die Selbsterkundungstools unter **<https://set.arbeitsagentur.de/teaser>** 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.



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 beschriftet werden.

Die frühzeitige systematische Unterstützung der Berufsorientierung und Berufswahl mit Förderinstrumenten beginnt bereits während der allgemeinen Schulzeit. So unterstützt die Berufseinstiegsbegleitung (BerEb), die durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert wird, förderungsbedürftige Jugendliche an Haupt- und Förderschulen u.a. beim Erreichen des Schulabschlusses und beim Übergang in eine Berufsausbildung.

Um Jugendlichen 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 Berufsinformationszentren und beinhalten z.B. umfassende Informationen zu Berufsfeldern, Interessenerkundungen oder eine vertiefte Eignungsfeststellung.

Nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule wird die systematische Unterstützung fortgesetzt. Für Jugendliche, 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. Viele Maßnahmen bieten auch die Möglichkeit, den Hauptschulabschluss nachzuholen.

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) ist ein Angebot, das Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen und fehlendem Ausbildungsplatz eine Brücke in eine 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 Abschluss der Ausbildung bzw. der EQ.

Förderungsbedürftige, benachteiligte junge Menschen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, können – im Rahmen des Förderinstrumentes „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.

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. 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.

Auszubildende erhalten Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) für eine betrieblich oder außerbetrieblich durchgeführte Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder für die betrieblich durchgeführte Berufsausbildung nach dem Altenpflegegesetz. 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 und Jugendämter) und eine intensive Kooperation mit den Schulen können junge Menschen frühzeitig erreicht und insbesondere jungen Menschen ohne Anschlussperspektive Angebote zur Unterstützung unterbreitet werden („Kein Jugendlicher soll verloren gehen“).

Die BA und ihre Partner fördern die Weiterentwicklung von Jugendberufsagenturen insbesondere durch eine Intensivierung der Kooperation mit den Schulen und die bundesweite Nutzung von Best-Practice-Ansätzen.



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 gemeinsamen Einrichtungen erbracht werden, sind im sogenannten 4-Phasen-Modell und in der Beratungskonzeption der BA definiert. Dabei ist immer der individuelle Bedarf der Kundin bzw. des Kunden in der Vermittlungs- und Beratungsarbeit handlungsleitend. Von diesem aus 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.

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

FACHKRÄFTE FÜR DEUTSCHLAND

ARBEITS- UND FACHKRÄFTESICHERUNG

2017 hat die Zahl der offenen Stellen mit 1,10 Millionen einen neuen Höchststand erreicht. Die Besetzung dieser Stellen 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.

Die BA verfolgt neben der möglichst passgenauen Vermittlung noch weitere Strategien zur Steigerung des Arbeits- und Fachkräftepotenzials, die in den Broschüren „Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland“ (aus dem Jahr 2016) und „BA 2020 bringt weiter – Fachkräfte für Deutschland“ beschrieben sind. Durch ein gemeinsames Zusammenwirken der Akteure am Arbeitsmarkt konnten bereits Erfolge verzeichnet werden, etwa bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren. Deutschland hat sich hier zuletzt an die europäischen Spitzenreiter angenähert.

CHANGENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

Der gesetzliche Auftrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist Querschnittsziel der BA. Unterstützt werden die Fach- und Führungskräfte der BA dabei von den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA). 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 aktive Aufklärungs- und Informationsarbeit über 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, Jungen und jungen Männern erweitert wird und tradierte Berufsvorbilder revidiert werden. Sie befördern durch Bewerbung flexible Ausbildungsformen wie die Teilzeitberufsausbildung, um familienbedingten „Brüchen“ in

FACHDIENSTE

DER VERMITTLUNGS- UND INTEGRATIONS-PROZESS DER BA WIRD DURCH DAS ANGEBOT DER NACHFOLGENDEN DREI FACHDIENSTE KONTINUIERLICH BEGLEITET:

DER **BERUFSPSYCHOLOGISCHE SERVICE (BPS)** UNTERSTÜTZT MIT SEINEM DIFFERENZIIERTEN DIENSTLEISTUNGSANGEBOT DIE FACHKRÄFTE AUS DEN AGENTUREN FÜR ARBEIT UND JOBCENTERN BEI DER EINGLIEDERUNG VON KUNDINNEN UND KUNDEN IN AUSBILDUNG ODER ARBEIT.

DER SCHWERPUNKT DER VIELFÄLTIGEN AUFGABEN DES **ÄRZTLICHEN DIENSTES** LIEGT AUF DER ÄRZTLICHEN BEGUTACHTUNG, UM DIE KUNDINNEN UND KUNDEN SOWIE DIE FACHKRÄFTE AUS DEN BERATUNGS-, VERMITTLUNGS- UND REHABILITATIONS- UND LEISTUNGSBEREICHEN DER AGENTUREN FÜR ARBEIT UND DEN GEMEINSAMEN EINRICHTUNGEN OPTIMAL AUF DEM WEG DER INTEGRATION IN ARBEIT ZU UNTERSTÜTZEN.

IM VORDERGRUND DER ARBEIT DES **TECHNISCHEN BERATUNGSDIENSTES** STEHT MIT DER INKLUSION DIE ERHALTUNG UND SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN DURCH TECHNISCHE ARBEITSHILFEN. DIE AUFGABEN UMFASSEN ABER AUCH ARBEITSSICHERHEIT, UNFALLVERHÜTUNG UND GESUNDHEITSCHUTZ IN DEN DIENSTSTELLEN DER BA UND DEN GEMEINSAMEN EINRICHTUNGEN. DES WEITEREN PRÜFT DER TECHNISCHE BERATUNGSDIENST DIE RÄUMLICHE UND TECHNISCHE AUSSTATTUNG VON BILDUNGSTRÄGERN, JUGENDWOHNHEIMEN ODER WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN.



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.

Um den beruflichen Wiedereinstieg, insbesondere von Frauen mit Kindern, zu erleichtern und den Berufsausstieg zu vermeiden, initiieren die BCA flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde unter der Beteiligung der BCA in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und den Sozialpartnern das Bundesprogramm „KitaPlus“ zur Erweiterung der Kinderbetreuungszeiten in den entsprechenden Einrichtungen befördert. Die Gewinnung von Fachkräften in der Kindererziehung im Rahmen des Programms „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ des BMFSFJ wird von den BCA aktiv unterstützt.

Um den Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung zu erleichtern, werden Berufsrückkehrende durch zahlreiche Beratungs- und Unterstützungsangebote begleitet. Das ESF-Programm „Perspektive Wiedereinstieg (PWE)“ der Kooperationspartner BMFSFJ und BA leistet einen wichtigen Beitrag zur Realisierung der Berufsrückkehr nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung.

ABBAU DER LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT

Die Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit bleibt eine der vorrangigen gesellschaftspolitischen Herausforderungen. Langzeitarbeitslosigkeit zeichnet sich auf individueller Ebene regelmäßig durch komplexe Problemlagen aus.

LOTSENPORTAL „PERSPEKTIVE WIEDEREIN- STIEG“

DAS LOTSENPORTAL



WWW.PERSPEKTIVE-WIEDEREIN-STIEG.DE,

WELCHES GEMEINSAM VON BMFSFJ UND BA BETRIEBEN WIRD, BIETET GENERELLE INFORMATIONEN ZUM WIEDEREINSTIEG SOWIE EINE ÜBERSICHT DER VIELFÄLTIGEN BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE VON BUND, LÄNDERN UND KOMMUNEN.

Um den Bestand Langzeitarbeitsloser weiter senken zu können, muss der Heterogenität dieser Personengruppe sowie der unterschiedlichen Aufnahmefähigkeit der lokalen Arbeitsmärkte Rechnung getragen werden. Hierfür wird ein ganzheitliches Vorgehen umgesetzt, das Ansätze in den Bereichen Prävention, Integration und soziale Teilhabe umfasst und zugleich übergreifende Rahmenbedingungen und Initiativen in den Blick nimmt.

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 70.000 in die Betreuung übernommenen Rehabilitandinnen und Rehabili-

tanden 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. Diese Zielsetzung wird durch die Einführung einer individuellen Teilhabebegleitung unterstützt. Diese Leistung soll die konkreten Anforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsplatzes berücksichtigen und den individuellen Förderbedarf des Rehabilitanden abdecken. Die Teilhabebegleitung ergänzt das betriebliche Unterstützungsangebot durch zusätzli-

che Angebote, wie z.B. die Repetition von Arbeitstechniken oder ein Coaching.

Der finanzielle Einsatz der BA bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben befindet sich seit mehreren Jahren auf hohem Niveau und wird aus der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung getragen.

FACHKRÄFTE MIT BEHINDERUNGEN

Häufig sind Arbeitslose mit Behinderungen gut qualifiziert. Angesichts des Fachkräftebedarfs in vielen Branchen und im Interesse der betroffenen Menschen darf ihr Potenzial für den Arbeitsmarkt nicht ungenutzt bleiben. 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.

MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen.

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 und mehrsprachige Medienkampagnen für schwer erreichbare Personengruppen.

Innerhalb der Dienststellen wird die Sensibilität gegeben- über 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“, welches durch den ESF an bundesweit 89 Standorten gefördert wird. 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.

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.



WEITERBILDUNG

Steigende Qualifikationsanforderungen, sich verstärkende Fachkräfteengpässe und 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.

Nach erfolgreichem Abschluss der Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ (2013 bis 2015) unter dem Namen „AusBILDUNG wird was – Späterstarter gesucht“ mit rund 100.000 Eintritten in abschlussorientierte Aus- und Weiterbildungen, haben sich BMAS, BA und der Verwaltungsrat der BA darauf verständigt, die Initiative zu verlängern und weiterzuentwickeln. Die Nachfolgeinitiative startete mit dem Titel „Zukunftsstarter“ parallel zum Inkrafttreten des Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetzes (AWStG) am 1. August 2016. Ziel 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.

Das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)“ soll die Weiterbildung von vorrangig älteren sowie geringqualifizierten Beschäftigten insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben intensivieren.

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 mittlerweile in allen 24 Ankunftszentren des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) mit ihrem Dienstleistungsangebot vertreten. Dies sieht neben Gruppeninformationen, Datenersterhe-

bung bzw. Datenersterfassung auch erste Beratungsgespräche vor.

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.

Deshalb verfügt die BA über ein Produktportfolio arbeitsmarktpolitischer Instrumente, das die speziellen Bedürfnisse der Zielgruppe berücksichtigt.

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 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 Unternehmen mit häufigem Personalbedarf nutzen die Möglichkeit, Vermittlungsaufträge online zu übertragen, mit dem AG-S in einem gemeinsamen Account zusammenzuarbeiten oder Förderanträge online zu stellen.

PROFESSIONELLE UNTERNEHMENSBERATUNG

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 Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung werden deshalb alternative Lösungsansätze zur Deckung des Personalbedarfs identifiziert. Neben der Beratung zu Rekrutierungsansätzen, zur Qualifizierung der Beschäftigten oder zu Möglichkeiten nachhaltiger Mitarbeiterbindung geht es vor allem um Transparenz über den Bewerbermarkt.

BEWERBERPOTENZIALE

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Beratung ist es, Arbeitgeber auf Bewerberinnen und Bewerber aufmerksam zu



machen, 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

Der Arbeitgeberservice für besonders betroffene schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker ist der Spezialdienstleister der BA für diesen Kundenkreis. Durch überregionale Netzwerkarbeit, gezielte Arbeitgeberansprache und innovative Projekte erschließt er bundesweit 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 „BA 2025“ zu entsprechen, hat die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) insbesondere ihre Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung in Drittstaaten – das heißt außerhalb der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraumes und der Schweiz – in Form von Rekrutierungs-, Marketing- und Onlinemaßnahmen weiter intensiviert. Die berufliche Mobilität zwischen Deutschland und den EU-Ländern bewegt sich durch Unterstützung des EURES-Netzwerks weiterhin auf einem hohen Niveau.

FACHKRÄFTEGEWINNUNG IN DRITTSTAATEN

Deutschland benötigt mittel- bis langfristig mehr Einwanderung, auch von Fachkräften aus Drittstaaten.

Neben dem bisherigen Schwerpunkt von Rekrutierungsaktivitäten im europäischen Raum hat die ZAV daher mit verschiedenen Ländern Netzwerke und Strukturen für eine Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten aufgebaut. Für die Bewerberansprache wurden länder- und zielgruppenspezifische Handlungsstränge entwickelt. Diese können die Ansprache deutscher Multiplikatoren im Herkunftsland, eine anlassbezogene Rekrutierung auf Einladung des Herkunftslandes, Onlinemarketingmaßnahmen sowie die Initiierung von Rekrutierungsveranstaltungen und projektbezogene Rekrutierung umfassen.

Die Anbahnung der Zusammenarbeit mit Partnern in Drittstaaten erfolgt über den Bereich Internationale Beziehungen (IB). Bei Veranstaltungen vor Ort übernimmt der Internationale Personalservice (IPS) der ZAV die Rekrutierungsaktivitäten, während das Virtuelle Welcome Center (VWC) ein umfassendes Informations- und Beratungsangebot bietet.

UNTERSTÜTZUNG INTERNATIONALER PERSONALPOLITIK

Im Auftrag der Bundesregierung unterstützt die ZAV die deutsche internationale Personalpolitik. Indem sie Führungs- und Nachwuchskräfte zu den 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 notwendig. Dafür organisiert die Europavertretung die intensive Zusammenarbeit mit den Partnerverwaltungen im Europäischen Netzwerk der öffentlichen Arbeitsmarktservices, indem sie systematisch die Erfahrungen und Best Practices anderer Arbeitsmarktservices aus dem Benchlearning-Projekt auswertet und sie die aktive Beteiligung der BA in bilateralen technischen Assistenz-Projekten, so z.B. in Griechenland, Zypern, Italien, Rumänien und Spanien, begleitet. Im Bereich der transnationalen Ausbildungs- und Arbeitsmobilität ist es Ziel der ZAV, 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 und bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen.

Darüber hinaus verfolgt sie die Austrittsverhandlungen Großbritanniens.

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 (European Employment Services) 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 Information, Beratung und Vermittlung – auch eine hohe Transparenz über den europäischen Stellen- und Bewerbermarkt.



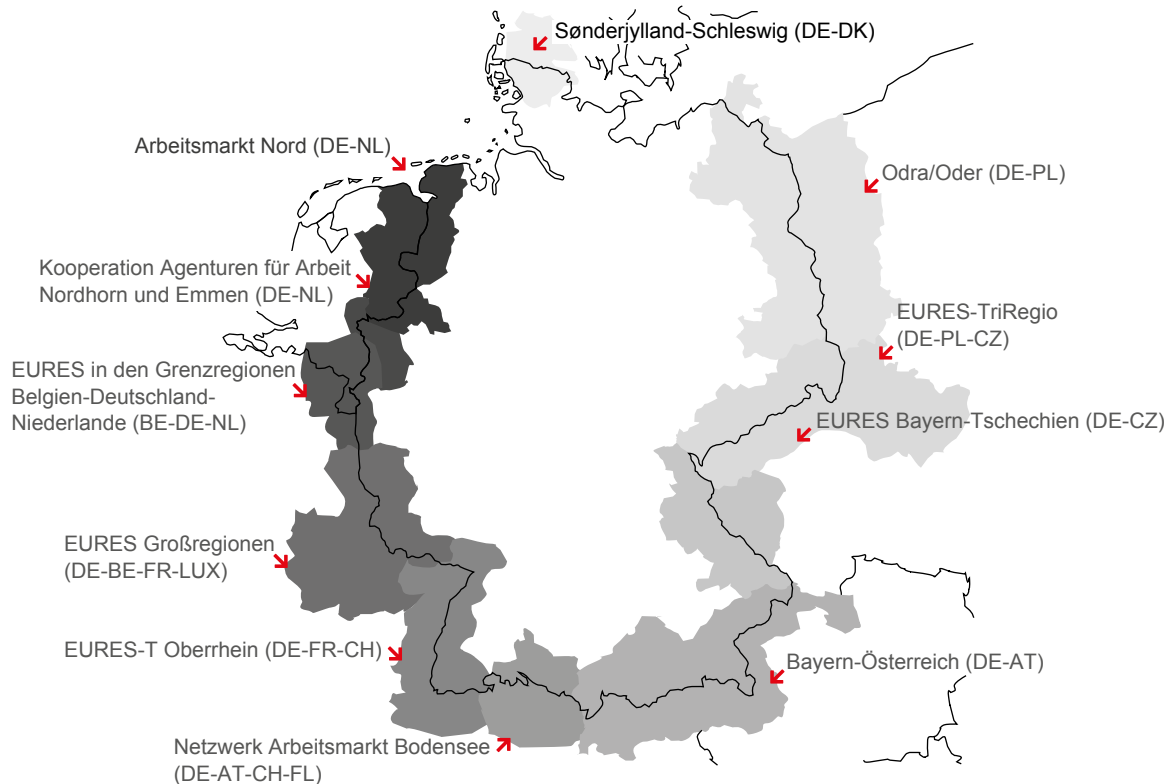
Da Deutschland im Herzen Europas liegt, spielt die grenzüberschreitende Mobilität eine gewichtige Rolle. Sie findet einerseits unter Beteiligung der Agenturen für Arbeit und Regionaldirektionen im Rahmen von EURES-Grenzpartnerschaften und Kooperationen an allen Grenzen Deutschlands statt. Andererseits bietet die ZAV Dienstleistungen für Arbeitssuchende 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. Das NCO ist in der ZAV angesiedelt und koordiniert das deutsche EURES-Netzwerk. Es bildet die Schnittstelle zwischen der Europäischen Kommission, den NCOs der europäischen Mitgliedstaaten und dem deutschen EURES-Netzwerk mit BA und aktuell 13 EURES-Partnern. Das NCO vertritt die Interessen des nationalen Netzwerks auf EU-Ebene und bringt die europäische Perspektive in nationale Planungen und Vorhaben ein.

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 DER ZAV



Quelle: Bundesagentur für Arbeit



GELDLEISTUNGEN



ARBEITSLOSENGELD

Personen, die arbeitslos sind, haben unter bestimmten Voraussetzungen, wie z.B. einer erfüllten Anwartschaftszeit, Anspruch auf die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld.

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

KONJUNKTURELLES KURZARBEITERGELD

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

SAISON-KURZARBEITERGELD

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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

Transferkurzarbeitergeld begleitet den Wechsel von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus einer bestehenden Beschäftigung bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber in eine neue Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit. Die vom Personalabbau Betroffenen werden dabei vom bisherigen Unternehmen in eine Transfergesellschaft überführt.

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 von laufenden und einmaligen Leistungen unterstützt.

Leistungsberechtigte erhalten als laufende Leistungen:

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

- kommunale Leistungen für Bildung und Teilhabe.

Als einmalige Leistungen sind u.a. möglich:

- kommunale Leistungen für Wohnungserstaussstattungen, 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 ist – gemessen am Umfang der jährlich ausgezahlten Leistungen Kindergeld und Kinderzuschlag – die größte Familienleistungsorganisation in Deutschland. Mit dem jetzt umzusetzenden Familienkassenkonzentrationsgesetz im Sinne eines „Ein-Säulen-Modells“ wird die Familienkasse in Bezug auf die Leistung Kindergeld noch größer. Mit ihren rund 3.500 Beschäftigten ist sie damit ein wesentlicher Bestandteil innerhalb der BA.

Die Familienkasse der BA unterstützt Leistungsberechtigte im gesamten Bundesgebiet. 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 und den Übergang von der Schule in das Berufsleben zu bewältigen. Darüber hinaus sorgt die Familienkasse mit dem Kinderzuschlag dafür, dass einkommensschwache Familien finanziell unterstützt werden, sofern dies zur Vermeidung von Hilfebedürftigkeit im Sinne des Sozialgesetzbuches II (SGB II) beiträgt. Auch für ausländische Berechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland ist die Familienkasse in Sachen Kindergeld und Kinderzuschlag die erste Ansprechpartnerin.





ZAHLEN UND FAKTEN

PERSONALENTWICKLUNG

Um die BA optimal auf die Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 einzustellen und die Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen weiter zu optimieren, hat die BA damit begonnen, ihr Personalentwicklungssystem einschließlich ihres Kompetenzmodells insbesondere mit Blick auf Digitalisierung konzeptionell weiterzuentwickeln. Zwei Themen stehen dabei besonders im Blick: Eine wertschätzende Dialogkultur und die Optimierung der Potenzialeinschätzung.

STATISTIK

Die BA erstellt und veröffentlicht als Teil der amtlichen Statistik in Deutschland für alle Regionen Arbeitsmarktstatistiken, 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 Fachrich-

tungen 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 regionalen und föderalen Aspekte des Arbeitsmarktes, zum Wandel der Erwerbsformen sowie zu kurz- und langfristigen Arbeitsmarktprognosen. Besonderes Augenmerk gilt außerdem den Fokusthemen „Migration und Integration“, „Arbeit in der digitalisierten Welt“, „Langzeitleistungsbezug“ und „Qualität der Beschäftigung“.

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)

Die IT wird zusehends integraler Bestandteil des Kerngeschäfts der BA. Performanz und Qualität der Verfügbarkeit der IT sind dabei unmittelbar verantwortlich für den Erfolg der Gesamtorganisation. Ein besonderer Fokus liegt deshalb auf der Stabilität und Sicherheit der IT-Verfahren. Diese werden über die Umsetzung der strategischen Ziele der IT kontinuierlich verbessert und dienen als Gradmesser für

die tagtägliche Leistung der IT. Hinzu kommt, dass die IT durch die Digitalisierung der Prozesse das Geschäft der BA aktiv mitgestaltet: Basis für die IT-Strategie 2020 ist das Entwicklungsprogramm „BA 2020“ und der darin angekündigte Ausbau der Online-Angebote, den die IT mit der Digitalen Agenda weiter vorantreibt.

DIGITALE AGENDA

Neben den Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt und die Berufswelt verändern sich auch die Erwartungen an die digitalen Angebote der BA. Die technologische Entwicklung ermöglicht neue Kommunikations- und Zusammenarbeitswege. Kundinnen und Kunden erwarten zeitgemäße Angebote und Dienstleistungen, die größten-

teils auch online in Anspruch genommen werden können – ortsunabhängig und rund um die Uhr. Hinzu kommt, dass neben den externen Kundinnen und Kunden auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als interne Nutzerinnen und Nutzer der IT eine digitale Unterstützung im Tagesgeschäft erwarten. Mit der Digitalen Agenda als Teil der IT-Strategie hat sich die BA eine Richtschnur gegeben, wie sie ihr Portfolio an Online-Angeboten aufstellen will.

ZIELGRUPPEN UND HANDLUNGSFELDER

Die Angebote im Rahmen der Digitalen Agenda richten sich sowohl an Bürgerinnen und Bürger sowie Arbeitgeber als auch an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA in ihrer Doppelrolle als operativ Tätige und zugleich



als Beschäftigte mit ihren persönlichen Anliegen. Dazu kommt die Kommunikation mit anderen Behörden. Da die BA mit der Digitalisierung auf spezifische Anforderungen dieser Zielgruppen eingeht, wurden relevante Handlungsfelder für die einzelnen Zielgruppen definiert und die Digitalisierungsambition für das jeweilige Handlungsfeld bestimmt.

LEITLINIEN

Für die Zielgruppen Bürgerinnen und Bürger sowie Arbeitgeber beispielsweise, wurden für die zentralen Handlungsfelder Information, Geldleistungen, Beratung und Vermittlung folgende Ansprüche formuliert: Informationen müssen jederzeit digital vorliegen. Im Bereich Geldleistungen wird

digitalisiert, was sinnvoll digitalisiert werden kann. Im Bereich Beratung und Vermittlung steht hingegen das persönliche Gespräch weiterhin im Mittelpunkt. Digitale Angebote sollen unterstützen und Selbsterkundungsmöglichkeiten bereitstellen. Jedes Angebot enthält den Abzweigpunkt in die persönliche Beratung. In Summe sollen digitale Angebote der BA Hilfestellungen für alle Bürgerinnen und Bürger in allen Phasen ihres Erwerbslebens bieten.

Die definierten Zielgruppen, Handlungsfelder und Ambitionen sind Leitlinien für die Digitalisierung der BA und bestimmen den Rahmen, in dem Online-Angebote in den nächsten Jahren entwickelt und stetig verbessert werden.



UNSER JAHR 2017

The background of the entire page is a photograph of a desk. On the desk, there is a desk lamp with a silver base and a black adjustable arm. The lamp is turned on, and its light is visible. There are also some papers and a small container on the desk. The background is slightly blurred, focusing attention on the text.

BERATUNG, VERMITTLUNG UND QUALIFIZIERUNG

289

JUGENDBERUFSAGENTUREN

197.000

PERSONEN ABSOLVIERTEN EINE
BERUFLICHE WEITERBILDUNG

118.000

KONTAKTANFRAGEN AN DAS VIRTUELLE
WELCOME CENTER DER ZAV



BERUFSBERATUNG

LEBENSBEGLEITENDE BERUFSBERATUNG (LBB) PILOTIERT

Die Berufs- und Lebenswelten verändern sich immer schneller. Der technische Fortschritt und insbesondere die Digitalisierung führen zu neuen Anforderungen und Qualifikationsstandards in vielen Berufen. Daher weisen viele Erwerbsbiographien keinen linearen Verlauf mehr auf: Selbst gewählte und unfreiwillige Unterbrechungen, z.B. durch Ausbildungs- und Studienabbrüche, Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatz- und Berufswechsel oder Erziehungs- und Pflegezeiten machen es notwendig, sich beruflich weiterzubilden oder auch neu zu orientieren. In diesem Umfeld suchen Menschen verstärkt nach Entscheidungshilfen. Zu dem Bedarf nach beruflicher Erstorientierung zu Beginn des Arbeitslebens kommt der Beratungsbedarf im Verlauf des Erwerbslebens. 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 ganzheitliche, präventive und lebenslange berufliche Orientierung und Beratung, wobei die BA mit anderen regionalen Anbietern zusammenarbeitet und auf deren Angebote verweist.

ZIELE

- Die Beratung wird im Rahmen eines präventiven Ansatzes vorausschauend mit dem Ziel gestaltet, Arbeitslosigkeit erst gar nicht entstehen zu lassen.
- Die Beratung vor dem Erwerbsleben wird durch die Präsenz an den allgemeinbildenden Schulen erhöht, an den beruflichen Schulen etabliert und an den Hochschulen verstärkt. So soll Ausbildungs- und Studienabbrüchen vorgebeugt werden.
- Neben Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen werden auch Menschen beraten, die Arbeit haben, sich aber neu orientieren wollen oder müssen. Die Weiterbildung innerhalb von Betrieben bleibt davon unberührt.
- Die persönliche Beratung wird eng mit neuen Online-Angeboten verknüpft. Dazu gehört z.B. das „Selbsterkundungstool“ für die berufliche Orientierung von Jugendli-

chen und Erwachsenen. Es basiert auf psychologischen Verfahren und erfasst Fähigkeiten, soziale Kompetenzen, Interessen und berufliche Vorlieben. Kundinnen und Kunden, die das Selbsterkundungstool nutzen, kommen vorbereitet mit konkreten Ideen, Vorstellungen und Fragen in die Beratung.

ZIELGRUPPEN

- Schülerinnen und Schüler ab den Vor-Vorabgangsklassen in Sekundarstufe I und ab Jahrgangsstufe 9, wenn ein Abschluss in Sekundarstufe II angestrebt wird
- Auszubildende in Ausbildungsgängen mit hohen Abbruchquoten und in Berufen mit Fachkräftemangel beziehungsweise ohne Übernahmeaussicht
- Studierende in Studiengängen mit hohen Abbruchquoten und in Berufsfeldern mit hohem Fachkräftemangel sowie in Studiengängen ohne direkten Berufsbezug
- Arbeitslose mit weitergehendem Beratungsbedarf – z.B. wenn sie nur gering qualifiziert sind, ihre Qualifikation nicht mehr verwertbar ist oder in Berufen arbeiten, die vom digitalen Wandel bedroht sind
- Erwerbspersonen mit besonderem Orientierungsbedarf – insbesondere solche ohne Berufsausbildung oder mit geringer bzw. nicht verwertbarer Qualifikation in oft wechselnden, kurzfristigen Arbeitsverhältnissen; Menschen vor einem beruflichem Wieder- oder Neueinstieg oder wenn sie vom digitalen Wandel besonders betroffen sind

2016 hatte der Vorstand die Pilotierung der LBB entschieden. Dazu wurden zunächst drei Agenturen für Arbeit als Standorte mit unterschiedlicher Arbeitsmarktlage ausgewählt, um die komplette Projektkonzeption vor und im Erwerbsleben durchlaufen zu können:

- Düsseldorf – Großstädtischer Bezirk mit günstiger Arbeitsmarktlage unter Einbeziehung des Jobcenters



- Kaiserslautern-Pirmasens – Gering verdichteter und ländlicher Bezirk mit durchschnittlicher Arbeitsmarktlage
- Leipzig – Verdichteter und städtischer Bezirk mit hoher Arbeitslosigkeit

Ab November liefen in den Agenturen die Vorbereitungsarbeiten. Im März 2017 startete dann die Pilotierung, die bis 2018 läuft.

Ergänzend hierzu wird ab Januar 2018 an einem weiteren Standort – in der Agentur für Arbeit Regensburg – die Beratung im Erwerbsleben in einer intensivierten Arbeitgeberkooperation erprobt.

ZWEI WICHTIGE PHASEN DER PILOTIERUNG

Die Pilotierung, die eng von einem zentralen Projektteam begleitet wird, soll Erfahrungen und Erkenntnisse für eine zukünftige Flächeneinführung bringen. Das Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen (ZKM) ist mit Befragungen eingebunden. Das Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas) begleitet die Pilotierung aus wissenschaftlicher Sicht.

Eine erste Phase der Pilotierung endete im August 2017. Wichtige Meilensteine in dieser ersten Phase waren die Bereitstellung der Infrastruktur, die Gewinnung zusätzlichen Personals, die Einweisung und Qualifizierung des vorhandenen und neuen Personals, die vorbereitenden Arbeiten an den Schulen und Hochschulen und der operative Start in den Agenturen mit der Beratung der Kundinnen und Kunden sowie der Einbindung lokaler Netzwerkpartner.

In der zweiten Phase der Pilotierung wird das Angebot der LBB vor dem und im Erwerbsleben umfassend in der Praxis erprobt. Dazu gehört auch die Verknüpfung des Online-Angebotes (insbesondere des Selbsterkundungstools) mit der Beratung. Systematisch wird die Beratung der Kundengruppen nachgehalten. Beobachtungen und Befragungen zu den leitenden Erkenntnisfragen der Pilotierung werden vom ZKM sowie infas durchgeführt.

Alle diese Ergebnisse und Erkenntnisse werden konsolidiert und für die Ableitung von Handlungsempfehlungen für eine Flächeneinführung genutzt.

VORLÄUFIGES FAZIT

Der Start in die LBB ist in den drei Agenturen für Arbeit gelungen. In Auftaktveranstaltungen zeigte sich das große Interesse zahlreicher Netzwerkpartner, die das Projekt vor Ort unterstützen. Und auch bei den Kundinnen und Kunden kommt das Beratungsangebot an:

Der Beratungsort Schule ist nachweislich gestärkt worden. Hier soll eine frühzeitige Begleitung zu einer gesicherten Berufs- und Studienwahl und für eine Vermeidung von späteren Abbrüchen beitragen.

An beteiligten Hochschulen wurden Beratungsräume eingerichtet, die intensiv genutzt werden. Angesprochen werden hier Studierende in Studiengängen mit hohen Abbruchquoten und Fachkräftemangel sowie Studierende in Studiengängen ohne direkten Berufsbezug.

Schließlich haben viele Arbeitslose und Erwerbstätige den Weg in die Beratung gefunden. Die Agenturen für Arbeit leisten so einen wichtigen Beitrag, um Erwerbsbiographien zu stabilisieren, den Wiedereinstieg zu unterstützen, Qualifizierungen anzuregen und somit Arbeitslosigkeit vorzubeugen.

Positive Rückmeldungen gab es auch aus einer Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Pilotstandorten, auch wenn die Veränderungen in den Agenturen für alle Beteiligten eine große Herausforderung darstellen. Diese und andere Erkenntnisse werden umfassend ausgewertet und bewertet und können so wichtige Hinweise für eine zukünftige Flächeneinführung der LBB geben.

PROJEKT ICH
LEBENSBEGLEITENDE BERUFSBERATUNG

BERUFSAUSBILDUNG

EMPFEHLUNGEN ZUR FÖRDERUNG DES FRAUENANTEILS IN DUALEN MINT-AUSBILDUNGSBERUFEN VORGELEGT

LANGFRISTIGES ZIEL:

STEIGERUNG DER BERUFSWAHLENTSCHEIDUNG VON FRAUEN FÜR MINT-BERUFE AUF

20%

IN DEN NÄCHSTEN 20 JAHREN

Der Verwaltungsrat hatte im Februar 2016 die Einrichtung einer Arbeitsgruppe „MINT“ beschlossen, die konkrete praxisnahe Handlungsansätze erarbeitet und Transparenz zur Optimierung der MINT-Aktivitäten hergestellt hat. Im Juni 2017 konnte der Verwaltungsrat daraufhin Empfehlungen zur Förderung des Frauenanteils in dualen MINT-Berufen mit dem Ziel herausgeben,

den Anteil der Frauen in MINT-Ausbildungsberufen in 20 Jahren auf 20 Prozent zu steigern. Da dieses Ziel nur gemeinsam mit allen Partnerinnen und Partnern sowie Akteurinnen und Akteuren am Arbeitsmarkt erreicht werden kann, wird die Netzwerkarbeit der BA zur Förderung der MINT-Bildung in Kooperation mit den Ländern, Städten, Schulen, Kammern und Verbänden gestärkt.

Auch der Bundestag hatte sich mit der MINT-Bildung befasst und im April 2017 die Beschlussempfehlung „MINT-Bildung als Grundlage für den Wirtschaftsstandort Deutschland und für die Teilhabe an unserer von Wissenschaft und Technik geprägten Welt“ verabschiedet. Die Bundesregierung wird darin aufgefordert, die MINT-Bildung durch ein Bündel von Maßnahmen zu stärken. Die BA kann hierbei eine wichtige Akteurin sein und die Ziele der Beschlussempfehlung im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages unterstützen.

Wichtige Handlungsfelder sind dabei:

INTERNE IMPULSE FÜR DIE BERATUNG GEBEN

- Die MINT-Berufsorientierung und Beratung stärken.

- Den Berufswahltest offensiver nutzen und das Informationsmaterial adressatengerecht gestalten.
- Die klischeefreie und gendersensible Beratung auf Basis der Selbstverpflichtung umsetzen.

BERUFE ERLEBBAR MACHEN UND ARBEITGEBER GEWINNEN

- Die arbeitsmarktpolitischen Instrumenten für unter 25-Jährige zur Förderung der MINT-Orientierung offensiv einsetzen.
- Die Aufnahme von Praktikumsstellen und Praktikumsbewerberinnen und -bewerbern in die JOBBÖRSE der BA vereinfachen.
- Praktikumsbörsen durchführen und mit Betrieben, Berufsberatung, Arbeitgeber-Service (AG-S) und Schulen enger zusammenarbeiten.

NETZWERKARBEIT/SCHNITTSTELLEN MIT SCHULEN AUSBAUEN

- Eine stärkere MINT-Bildung an Schulen an die Kultusministerkonferenz (KMK) empfehlen.
- MINT-Kompetenzzentren in den Regionaldirektionen der BA aufbauen.

JUGENDBERUFSAGENTUREN

Daran beteiligt sind über 90 Prozent der Agenturen für Arbeit und 73 Prozent aller Jobcenter (gemeinsame Einrichtungen und zugelassene kommunale Träger). 190 Landkreise und 156 Städte, darunter 86 kreisfreie Städte und die Stadtstaaten, tragen mit ihren Ressourcen und Kompetenzen aktiv zum Erfolg der örtlichen Kooperationen bei.



289

JUGENDBERUFSAGENTUREN IM JAHR 2017



AUSGABEN DER BA FÜR JUGENDLICHE (U25)

AUSGABENVOLUMEN IN MILLIARDEN EURO, DEUTSCHLAND, BERICHTSJAHR 2017

SCHWELLE 1	2017	
Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine Ausbildung	SGB III*	1,76
	SGB II**	0,14
	Gesamt	1,90

SCHWELLE 2	2017	
Übergang von der Berufsausbildung in eine Erwerbstätigkeit	SGB III*	0,47
	SGB II**	0,09
	Gesamt	0,56

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

*finanziert aus Beitragseinnahmen **finanziert aus Bundesmitteln



PRÄVENTION VON LEHRABBRÜCHEN (PRAELAB)

DIE BA HAT MIT DIESEM VERFAHREN EIN INSTRUMENT ENTWICKELT, BEI DEM IN KOOPERATION MIT DEN BERUFSSCHULEN BZW. BERUFSBILDENDEN EINRICHTUNGEN PRÄVENTIVE UNTERSTÜTZUNG GELEISTET WIRD. AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE SOLLEN STABILISIERT ODER DER VERBLEIB IM BILDUNGSSYSTEM UNTERSTÜTZT WERDEN, FALLS ES BEREITS ZU EINEM AUSBILDUNGSABBRUCH GEKOMMEN IST. DAS KERNSTÜCK VON PRAELAB IST EIN KOMPETENZREFLEXIONSTOOL, DAS HELFEN SOLL, ANZEICHEN AUF EIN MÖGLICHES ABBRUCHRISIKO BEI DEN BERUFSSCHÜLERINNEN UND BERUFSSCHÜLERN ZU IDENTIFIZIEREN. PER SELBSTEINSCHÄTZUNG WERDEN AUCH DIE ÜBERFACHLICHEN KOMPETENZEN (SOZIAL-, METHODEN- UND PERSONALKOMPETENZ) DER JUNGEN MENSCHEN ERHOSEN. AUF DIESER BASIS KÖNNEN DIE AUSZUBILDENDEN ÜBER IHR EIGENES PROFIL UND DAS ANFORDERUNGSPROFIL IHRES AUSBILDUNGSBERUFES REFLEKTIEREN.

UM AUSBILDUNGSABBRÜCHE ZU VERMEIDEN, BIETET DIE BA AB DEM JAHR 2018 DAS VERFAHREN PRAELAB IN VORERST 60 AGENTUREN FÜR ARBEIT AN.



FREMDSPRACHIGE ONLINE-PORTALE

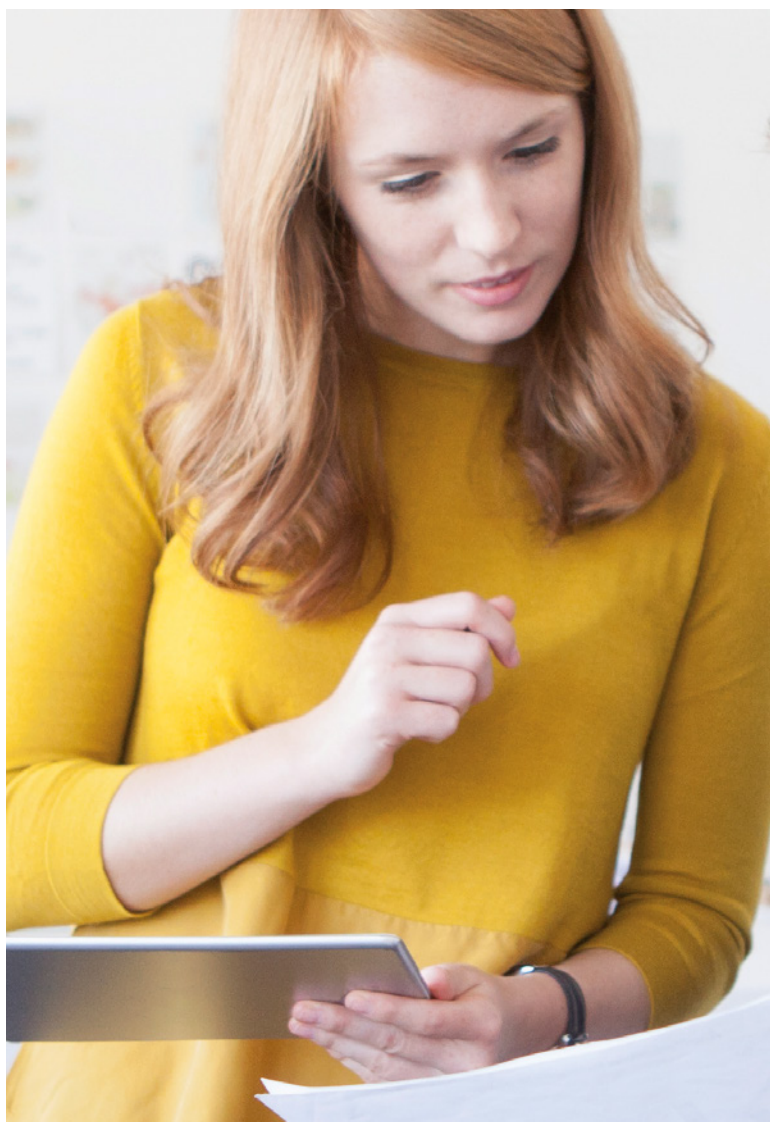
Speziell für junge Geflüchtete wurden neue Sub-Portale mit fremdsprachigen Inhalten unter dem Portal **www.studienwahl.de** erstellt. Dieser von der BA und der Stiftung für Hochschulzulassung im Auftrag der KMK gemeinsam

betriebene Internetauftritt richtet sich an junge Menschen mit Studienabsicht und Studierende. Er gibt umfanglich Aufschluss über derzeit fast 17.300 Studiengänge an über 440 Hochschulen in Deutschland.



ERSTE STUFE DES SELBSTERKUNDUNGSTOOLS ONLINE

MIT DER ERSTEN STUFE DES SELBSTERKUNDUNGSTOOLS HAT DIE BA IM FRÜHJAHR 2017 EINE NEUE, BUNDESWEIT VERFÜGBARE UND PSYCHOLOGISCH FUNDIERTE ONLINE-MÖGLICHKEIT FÜR JUGENDLICHE GESCHAFFEN, ANHAND IHRER INTERESSEN, FÄHIGKEITEN UND VORLIEBEN GEEIGNETE BERUFSBILDER FÜR EINE DUALE AUSBILDUNG ZU ENTDECKEN. AUCH OHNE BEWERBUNG DIESER ERSTEN STUFE NUTZEN ZWISCHEN 50.000 UND 70.000 BESUCHER IM MONAT DAS NEUE ANGEBOT. ZUM JAHRESENDE 2017 WURDE – ZUNÄCHST ALS TESTVERSION – EIN ANGEBOT ZUR ERKUNDUNG GEEIGNETER STUDIENGÄNGE ERGÄNZT. BEIDE TOOLS SOLLEN ZUKÜNFTIG ZUSAMMENGEFÜHRT WERDEN.



FACHDIENSTE



210.000

AUFTRÄGE FÜR DEN BPS IM DIREKTEN KUNDENKONTAKT DAVON

ETWA

49.000

IM BEREICH SGB II

BERUFSPSYCHOLOGISCHER SERVICE (BPS)

SEIT NOVEMBER 2017 BIETET DER BPS MIT **MYSKILLS – BERUFLICHE KOMPETENZEN ERKENNEN** ALLEN AGENTUREN FÜR ARBEIT UND JOBCENTERN EINE NEUE DIENSTLEISTUNG AN, MIT DER GESICHERTE INFORMATIONEN ZUM BERUFLICHEN HANDLUNGSWISSEN VON KUNDINNEN UND KUNDEN ERHOSEN WERDEN. DAMIT UNTERSTÜTZT DER BPS DEN OPERATIVEN BEREICH NUN NICHT MEHR NUR BEI DER FESTSTELLUNG VON ÜBERFACHLICHEN KOMPETENZEN, SONDERN AUCH BEIM SICHTBARMACHEN VON BERUFLICHEN VORERFAHRUNGEN. ZIELGRUPPE SIND FORMAL GERINGQUALIFIZIERTE EINHEIMISCHE UND GEFLÜCHTETE KUNDINNEN UND KUNDEN. DIE TESTVERFAHREN FÜR 30 BERUFE WERDEN NEBEN DEUTSCH AUCH IN FÜNF FREMDSPRACHEN (ENGLISCH, HOCHARABISCH, NEUPERSISCH, RUSSISCH, TÜRKISCH) ANGEBOten.

ALS BAUSTEIN ZUR AUSRICHTUNG AUF DIE „ARBEITSWELT 4.0“ HAT DER BPS 2017 EINEN COMPUTERWISSENSTEST EINGEFÜHRT UND ENTWICKELT EINEN SELBSTAUSKUNFTSFRAGEBOGEN ZU DIGITALEN KOMPETENZEN, DER SICH AM EUROPÄISCHEN REFERENZRAHMEN DIGCOMP ORIENTIERT. DER WISSENSTEST UND DIE STRUKTURIERTE SELBSTAUSKUNFT KÖNNEN BEI DER IDENTIFIKATION VORHANDENER DIGITALER KOMPETENZEN SOWIE IT-BEZOGENER SCHULUNGSBEDARFE UNTERSTÜTZEN.



562.000

ÄRZTLICHE BEGUTACHTUNGEN UND BERATUNGEN VON KUNDINNEN UND KUNDEN AUS BEIDEN RECHTSKREISEN

ÄRZTLICHER DIENST

DAS MANAGEMENTSYSTEM DES ÄRZTLICHEN DIENSTES WURDE 2017 ERFOLGREICH NACH DER DIN EN ISO 9001:2015 ZERTIFIZIERT. BESONDERE ANERKENNUNG FAND VOR ALLEM DIE STRUKTURIERTE UND KUNDENORIENTIERTE ARBEITSWEISE IN DEN ÄRZTLICHEN DIENSTEN VOR ORT. ES IST GELUNGEN, DIE KUNDENINTERESSEN MIT DEN AUFGABEN DES SOZIALLEISTUNGSTRÄGERS IN EINKLANG ZU BRINGEN.



TECHNISCHER BERATUNGSDIENST

DAS QUALITÄTSMANAGEMENTSYSTEM WURDE DURCH DIE UMSTELLUNG AUF DIE NEUE DIN EN ISO 9001:2015 WEITERENTWICKELT UND DIE FÜR ARBEITSSICHERHEIT VERANTWORTLICHEN PERSONEN WURDEN IN 31.000 STUNDEN BERATEN.

15.400

AUFTRÄGE ZUR INKLUSION, DAVON



87 %
PRÄVENTION



10 %
INTEGRATION



3 %
ERST-AUSBILDUNG



ONLINE-PORTAL

Im Dezember 2016 ist das neue Online-Portal der BA ans Netz gegangen und bietet seitdem EINEN zentralen Online-Zugangsweg zur BA. Der Aufbau der Seite orientiert sich an den Lebenslagen der Kundinnen und Kunden und ermöglicht so den kürzesten Weg zur gesuchten Information. Auch die einheitliche Gestaltung und die intuitive Bedienbarkeit schlagen sich positiv in den aktuellen Nutzungszahlen nieder: Zwischen acht und zehn Millionen Besucherinnen und Besucher verzeichnet **www.arbeitsagentur.de** im Monat.

Dabei wird der Umfang des Portals stetig erweitert und bereits bestehende Online-Angebote weiter verbessert: 2017 kam beispielsweise ein neuer Bereich für bereits an-

gemeldete Privatpersonen dazu. In diesem bündeln sich bereichsübergreifend die Einstiege zu allen personalisierten Dienstleistungen der BA für die Kundinnen und Kunden – vom Kindergeld über Berufsausbildungsbeihilfe bis zum Arbeitslosengeld und den Vermittlungsdienstleistungen – zusätzlich ausgestattet mit neuen Terminübersichten und Postfächern. Dieser Bereich kann individuell an die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden angepasst werden. Die Bereiche Meine eServices, die gesetzliche Arbeitsuchend-Meldung, aber auch die Stellensuche über das Online-Portal wurden überarbeitet und fügen sich nahtlos in das gesamte Online-Portfolio des Portals ein.



LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT UND SOZIALE TEILHABE

In den Jahren 2010 bis 2015 stagnierte die Zahl langzeitarbeitsloser Menschen bei rund einer Million, seit der Jahresmitte 2016 ist erstmals ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen. Dennoch wurde ein wirklicher Durchbruch noch nicht erreicht und die Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit bleibt eine der vorrangigen gesellschaftspolitischen Herausforderungen unserer Zeit.

Die Langzeitarbeitslosigkeit ist in Deutschland regional unterschiedlich ausgeprägt und zeichnet sich auf individueller Ebene häufig durch langfristige Entstehungsprozesse sowie eine Vielfalt die Integration in den Arbeitsmarkt behindernde Faktoren aus. Sozialwissenschaftliche Studien haben Hinweise für eine generationenübergreifende Verfestigung nachgewiesen. Fehlender Berufsabschluss, gesundheitliche Einschränkungen und das Alter sind die drei wesentlichen Hemmnisse – oftmals in Kombination –, die zu langen Perioden der Arbeitslosigkeit führen.

Regionale Arbeitsmärkte können die Integrationschancen weiter erheblich einschränken, wenn innerhalb des für Langzeitarbeitslose erreichbaren Qualifikations- und Tätigkeitspektrums kein ausreichendes Angebot an Arbeitsplätzen zur Verfügung steht.

GESAMTSTRATEGIE ENTWICKELT

Die gute Entwicklung am Arbeitsmarkt bildet den Ausgangspunkt für die Entwicklung und Umsetzung einer auf einen Zeitraum von fünf bis acht Jahren angelegten Gesamtstrategie zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit.

Ziel ist es, gemeinsam mit den relevanten Partnern für Menschen in schwierigen Lebenslagen Perspektiven am Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Die Heterogenität der betroffenen Personen, aber auch die regionalen Arbeitsmärkte verlangen unterschiedliche, an den lokalen Problemlagen ausgerichtete Schwerpunktsetzungen. Die von der BA seit 2017 entwickelte Strategie zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit sieht eine regionale Ausgestaltung in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern vor Ort vor. So wird bedarfsgerecht entschie-

den, in welche präventiven, integrativen oder teilhabeorientierten Ansätze investiert werden soll.

NACHHALTIGE ERFOLGE DURCH PRÄVENTION ERZIELEN

Für nachhaltige Erfolge bei der Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit wird die BA präventive Ansätze forcieren, auch wenn diese erst mittel- bis langfristig Wirkung entfalten werden.

Gesundheitliche Einschränkungen sind eine der häufigsten Ursachen für den Übertritt oder den Verbleib in Langzeitarbeitslosigkeit. Zusammen mit der gesetzlichen Krankenversicherung fördert die BA daher die Vernetzung von Arbeits- und Gesundheitsförderung im Rahmen eines gemeinsamen Projekts, um präventive und gesundheitsförderliche Angebote zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit für Kundinnen und Kunden weiter auszubauen. Seit 2017 haben 58 Standorte (Agenturen für Arbeit, Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung und zugelassene kommunale Träger) ihre Leistungsangebote verzahnt, bis 2018 können 70 weitere Regionen den Modellansatz umsetzen.

Weitere Ansätze sind z.B. die Stärkung der Jugendberufsagenturen und die „Interne ganzheitliche Integrationsberatung SGB III (Inga)“.

INTEGRATION VERSTÄRKEN

Der historisch gute Arbeitsmarkt muss für die Integration von vergleichsweise arbeitsmarktnahen Langzeitarbeitslosen genutzt werden. Ansätze sind z.B. die weitere Professionalisierung und Intensivierung der Vermittlung, u.a. durch eine bessere Betreuungsdichte, die nachhaltige Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen oder die abschlussorientierte Weiterbildung Geringqualifizierter.

ANSÄTZE FÜR SOZIALE TEILHABE IDENTIFIZIERT

Für sehr arbeitsmarktferne Menschen sollen Angebote



geschaffen werden, die deren Beschäftigungsfähigkeit verbessern. Ansätze sind:

- Eine zeitlich befristete Förderung arbeitsmarktnaher sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse, mit dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit und die Chancen auf einen Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern.
- Die Entwicklung und Erprobung bedarfsgerechter Verfahren der Beratung und Betreuung Langzeitarbeitsloser im kommunalen Umfeld.

KONZEPTANSATZ ZUR SOZIALEN TEILHABE LANGZEITARBEITSLOSER MENSCHEN ENTWICKELT

Es gibt eine Gruppe von ca. 100.000 bis 200.000 Personen, die von der stabilen Arbeitsmarktlage kaum profitieren und mittel- bis längerfristig keine Chance am allgemeinen Arbeitsmarkt haben.

Das SGB II bietet u.a. mit den Instrumenten der öffentlich geförderten Beschäftigung Möglichkeiten, um auch marktferne Personen an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Der Einsatz dieser Instrumente ist in den letzten Jahren jedoch zurückgegangen.

Im Rahmen eines Modellansatzes sollen für marktferne, langzeitarbeitslose Menschen durch geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse gemäß § 16e SGB II – Förderung von Arbeitsverhältnissen – soziale Teilhabemöglichkeiten geschaffen und die Beschäftigungsfähigkeit erhöht werden. Diese Menschen sollen mittel- bis längerfristig an den allgemeinen Arbeitsmarkt herangeführt und möglichst nachhaltig integriert werden.

MODELLERPROBUNG BEGONNEN

Dieser Ansatz wird in ausgewählten Jobcentern unter Berücksichtigung folgender geschäftspolitischer Leitplanken, die dezentrale Gestaltungsspielräume ermöglichen, erprobt:

- Der förderfähige Personenkreis ist zusätzlich zu den gesetzlichen Fördervoraussetzungen des § 16e SGB II seit mindestens 4 Jahren arbeitslos und im Leistungsbezug im SGB II.
- Seitens der Jobcenter wird eine zweijährige Förderung gemäß § 16e SGB II ermöglicht.
- Es werden Arbeitgeber gewonnen, deren Unternehmensstruktur die Beschäftigung marktferner langzeitarbeitsloser Menschen erlaubt. Im Rahmen der Beschäftigungsverhältnisse werden marktnahe Tätigkeiten ausgeführt, die für die Zielgruppe geeignet sind und mit denen die Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird. Während der Beschäftigung und bei Übergängen erfolgen eine sozialpädagogische und ggf. durch die Betriebe eine fachliche Begleitung.
- Mit den Sozialpartnern wird ein lokaler Konsens hergestellt, um Wettbewerbsverzerrungen und die Verdrängung regulärer Beschäftigung zu vermeiden.

An den Modellstandorten sollen Erkenntnisse zur Praktikabilität und über die Wirksamkeit des Ansatzes gewonnen werden.

BERUFLICHE REHABILITATION

ZUSAMMENARBEIT STÄRKEN UM BEST-MÖGLICHE UNTERSTÜTZUNG ZU BIETEN

Inklusive der besonderen Förderung schwerbehinderter Menschen (98,97 Millionen Euro) wurden für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung 2,50 Milliarden Euro investiert. Aus diesen beitragsfinanzierten Mitteln konnten jahresdurchschnittlich rund 99.000 Rehabilitandinnen und Rehabilitanden gefördert werden.

Am 1. Januar 2017 ist das Bundesteilhabegesetz in Kraft getreten, das in mehreren Reformstufen umgesetzt wird. Ein Kernbereich ist das neu geregelte Antrags- und Teilhabeverfahren, das ab dem 1. Januar 2018 gilt. Die Rehabilitationsträger werden damit verpflichtet, noch stärker als bisher zusammenzuarbeiten und ihre Leistungen in dem komplexen Gesamtsystem so abgestimmt einzusetzen, dass sie Menschen mit Unterstützungsbedarf bestmöglich helfen. Ein neuer Teilhabeverfahrensbericht soll das Verfahren künftig außerdem transparenter machen. Die Tätigkeit der Reha-Träger wird darin durch die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation jährlich veröffentlicht. Insbesondere Daten zu Anträgen und Verfahrensdauern werden erhoben und ausgewertet.

Die BA hat den Handlungsbedarf bei der Gestaltung des Reha-Prozesses aufgegriffen und die notwendigen Vorkehrungen getroffen: Alle Fach- und Führungskräfte in den Reha-Teams wurden zum Bundesteilhabegesetz qualifiziert. Die fachlichen Weisungen und Arbeitsinstrumente wurden an die neuen Regelungen angepasst. Personelle und organisatorische Maßnahmen, die in den Agenturen für Arbeit zur Stärkung der Reha-Teams erforderlich sind, wurden mit der Veröffentlichung eines neuen Fachkonzepts eingeleitet.

AUF DAS NEUE BUNDESTEILHABEGESETZ REAGIERT

Durch das Bundesteilhabegesetz ändert sich zum 1. Januar 2018 das SGB IX. Für die BA stehen daher folgende Aspekte im Vordergrund:

- Alle Reha-Träger werden verpflichtet, ihr Handeln darauf auszurichten, dass ein möglicher Rehabilitationsbedarf so früh wie möglich erkannt wird. Das Prinzip der Prä-

vention steht im Vordergrund. Sollte der Bedarf bestehen, ist auf eine Antragstellung hinzuwirken.

- Neue Wege in der präventiven Herangehensweise sollen durch Jobcenter und Rentenversicherungsträger erprobt werden. Diese erhalten dafür jeweils für fünf Jahre 100 Millionen Euro pro Jahr aus Bundesmitteln.
- Ist der Antrag gestellt, gibt es einen „leistenden Rehabilitationsträger“, der die Leistungen gegenüber der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller koordiniert.
- Werden Leistungen verschiedener Träger parallel erbracht, hat der leistende Träger ein Teilhabeverfahren zu initiieren, damit für die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden Transparenz hinsichtlich des Ineinandergreifens der Leistungserbringung entsteht.



AKTIONS- WOCHE DER MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

VOM 27. NOVEMBER BIS ZUM 3. DEZEMBER 2017 FAND DIE WOCHE DER MENSCHEN MIT BEHINDERUNG STATT.

AUCH IN DIESEM JAHR WAR ES ZIEL, DIE ÖFFENTLICHKEIT UND INSBESONDERE ARBEITGEBER FÜR DIESE BEWERBERGRUPPE ZU SENSIBILISIEREN. AGENTUREN FÜR ARBEIT UND GEMEINSAME EINRICHTUNGEN FÜHRTEN GEZIELTE AKTIONEN DURCH, MIT DENEN SIE DIE BELANGE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN BEI DEN ARBEITGEBERN UND INTERESSENVERBÄNDEN IN DEN FOKUS STELLTEN.



INKLUSIONS- PREIS

DER INKLUSIONSPREIS WIRD UNTER DER SCHIRMHERRSCHAFT DES BMAS SEIT FÜNF JAHREN AUSGELOBT. PRÄMIERT WERDEN BEST-PRACTICE-BEISPIELE ZUR AUSBILDUNG UND EINSTELLUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN, DER WEITERBESCHÄFTIGUNG VON LEISTUNGSGEWANDELTEN BESCHÄFTIGTEN SOWIE ZUR ERHALTUNG VON BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT. IM VORDERGRUND STEHEN INNOVATIVE LÖSUNGEN FÜR EINE NACHHALTIGE BESCHÄFTIGUNG MIT VORBILDCHARAKTER UND ÜBERTRAGBARKEIT FÜR ANDERE UNTERNEHMEN.



WEITERBILDUNG

BERUFLICHE WEITERBILDUNG WIRD GESTÄRKT

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung wurde 2017 deutlich gestärkt. Im Rechtskreis SGB III sah der BA-Haushalt für alle Weiterbildungsleistungen (Weiterbildungsbudget) 2017 ein Volumen von 1,66 Milliarden Euro vor (2016: 1,27 Milliarden Euro). Darüber hinaus waren für das Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung 1,30 Milliarden Euro vorgesehen (2016: 1,16 Milliarden Euro).

Das Weiterbildungsbudget umfasst alle Schwerpunkte der beruflichen Weiterbildung arbeitsloser und beschäftigter Kundinnen und Kunden. Die Zusammenfassung zu einem Weiterbildungsbudget verfolgt das Ziel, die dezentrale Flexibilität in der Haushaltsbewirtschaftung zu erhöhen und administrativen Aufwand zu reduzieren.

2017 begannen 197.000 Kundinnen und Kunden der Arbeitslosenversicherung (Frauenanteil: 46 Prozent) eine berufliche Weiterbildung (einschließlich des Programms „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)“). Im Jahresverlauf wurden durchschnittlich 94.000 Personen gefördert, rund die Hälfte davon (47.000, Frauenanteil: 51 Prozent) mit dem Ziel eines Berufsabschlusses. Aus dem Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende begannen 107.000 Personen (Frauenanteil: 41 Prozent) eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme. Im Jahresdurchschnitt waren dies 52.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Frauenanteil: 48 Prozent). Für 21.000 Personen (Frauenanteil: 50 Prozent) war ein Berufsabschluss das Ziel der Weiterbildung.

Mit dem Programm „WeGebAU“ soll die Weiterbildung von geringqualifizierten Beschäftigten und Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben intensiviert werden. 2017 erfolgten 28.000 Förderungen (Frauenanteil: 55 Prozent) im Bereich der Arbeitslosenversicherung; davon erhielten Unternehmen in 10.000 Fällen (Frauenanteil: 63 Prozent) einen Zuschuss zu den Lohnkosten in Form eines Arbeitsentgeltzuschusses.

Mit der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS)“ soll der in einzelnen Branchen und Regionen stattfindende Strukturwandel durch geeignete, abschlussbezogene Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt und damit ein Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet werden. 2017 er-

möglichte IFlaS 30.000 geringqualifizierten Arbeitslosen sowie Wiedereinsteigenden (Frauenanteil: 46 Prozent) aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung den Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse bzw. Teilqualifikationen.

„ZUKUNFTSSTARTER“ – JUNGE ERWACHSENE ABSCHLUSSORIENTIERT WEITERGEBILDET

Bis Ende 2020 sollen 120.000 junge Erwachsene im Alter zwischen 25 und unter 35 Jahren aus beiden Rechtskreisen für eine abschlussorientierte Weiterbildung gewonnen werden.

Mit dem AWStG wurde der Zugang von gering qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu abschlussbezogener beruflicher Weiterbildung verbessert. Durch die neuen Förderleistungen sollen z.B. Defizite im Bereich von Grundkompetenzen abgebaut sowie Motivation und Durchhaltevermögen durch Prämienzahlung bei erfolgreicher Zwischen- und Abschlussprüfung gesteigert werden.

2017 haben rechtskreisübergreifend 28.000 junge Erwachsene zwischen 25 und unter 35 Jahren (Frauenanteil: 38 Prozent) eine abschlussorientierte Weiterbildung begonnen (SGB III: 17.600 (Frauenanteil: 38 Prozent); SGB II (ohne zkt): 10.400 (Frauenanteil: 38 Prozent)). Darüber hinaus sind 8.400 junge Erwachsene (Frauenanteil: 33 Prozent) in eine ungeforderte Berufsausbildung eingemündet.



MYSKILLS

BERUFLICHE KOMPETENZEN
ERKENNEN

ZUR ERFASSUNG BERUFLICHEN HANDLUNGSWISSENS FÜR MENSCHEN OHNE FORMALE ABSCHLÜSSE – BESONDERS MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN, FLÜCHTLINGE, ABER AUCH INLÄNDISCHE GERINGQUALIFIZIERTE – WURDE DIESES VORHABEN IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER BERTELSMANN STIFTUNG INITIIERT.

SEIT NOVEMBER 2017 STEHEN DIE ERSTEN ACHT VON INSGESAMT 30 VIDEO- UND BILDGESTÜTZTEN BERUFETESTS BUNDESWEIT IN ALLEN AGENTUREN FÜR ARBEIT ZUR VERFÜGUNG. DIE JOBCENTER (GEMEINSAME EINRICHTUNGEN UND ZUGELASSENE KOMMUNALE TRÄGER) HABEN DIE MÖGLICHKEIT, MYSKILLS BEIM BPS DER BA ZU BEAUFTRAGEN.

GEPLANT IST, ALLE 30 BERUFSTESTS BIS FRÜHJAHR 2018 BEREITZUSTELLEN. DIE DURCHFÜHRUNG DER TESTS IST IN SECHS SPRACHEN MÖGLICH. DIE 30 REFERENZBERUFE WURDEN ANHAND DER VORERFAHRUNGEN DER KUNDINNEN UND KUNDEN UND DER AKTUELLEN ARBEITSMARKTLAGE AUSGEWÄHLT. DIE TESTAUFGABEN SIND AUS DEM JEWEILIGEN CURRICULUM DER BERUFSAUSBILDUNG ABGELEITET. NACH BEENDIGUNG DES TESTS ERHÄLT DIE TESTPERSON EINE ERGEBNISÜBERSICHT, IN DER IHR BERUFLICHES WISSEN PRO BETRIEBLICHES HANDLUNGSFELD AUSGEWIESEN WIRD.

WWW.ARBEITSAGENTUR.DE/MYSKILLS



GEFLÜCHTETE MENSCHEN

HERAUSFORDERUNGEN BEI DER INTEGRATION BEGEGNET

Die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen braucht Zeit. Geflüchtete Menschen verfügen in der Regel kaum über Deutschkenntnisse. Der Fokus liegt daher auf einem möglichst schnellen Erwerb von angemessenen Sprachkenntnissen für die Integration in den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt.

Die fehlende oder unzureichende Schulbildung stellt eine große Herausforderung für die Ausbildungsaufnahme und damit die dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt dar. Die Qualifizierung von Geflüchteten bildet daher einen Schwerpunkt bei der Arbeitsmarktintegration.

Obwohl Berufserfahrung und entsprechende Kompetenzen oftmals vorhanden sind, fehlt es häufig an formalen, in Deutschland anerkannten Berufsabschlüssen. Eine Mehrheit der Flüchtlinge wünscht eine möglichst schnelle Einmündung in eine Arbeit. Aufgrund der fehlenden Abschlüsse handelt es sich hierbei oft nur um Helferjobs. Um Brüche in den Biographien der Menschen zu vermeiden, will die BA die Geflüchteten von der Notwendigkeit einer Aus- und Weiterbildung überzeugen. Die BA verfolgt hierbei den Ansatz einer Qualifizierung während einer Beschäftigung.

Weibliche Flüchtlinge sind „Multiplikatorinnen“ für die erfolgreiche Integration ihrer Kinder bzw. der gesamten Familie sowie für die Weitergabe der in Deutschland gültigen Werte. Daher sind gezielte Unterstützungsangebote und integrative Ansätze erforderlich, die die Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt ermöglichen. Der Sicherung der Kinderbetreuung kommt hier eine zentrale Rolle zu, um den Frauen die Teilnahme zu ermöglichen.



INTEGRATIONSKURSE UND BERUFSBEZOGENE SPRACHFÖRDERUNG

DIE DEUTSCHSPRACHFÖRDERUNG WIRD DURCH DAS BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (BAMF) KOORDINIERT. SIE GLIEDERT SICH IN INTEGRATIONSKURSE UND ANGEBOTE ZU BERUFSBEZOGENEM SPRACHERWERB.

INTEGRATIONSKURSE:

ALS MINDESTSTANDARD AN ALLGEMEINSPRACHLICHEN DEUTSCHKENNTNISSEN WIRD DAS NIVEAU B1 DES GEMEINSAMEN EUROPÄISCHEN REFERENZRAHMENS (GER) BETRACHTET. DER INTEGRATIONSKURS UMFASST ALS ALLGEMEINER INTEGRATIONSKURS 600 UNTERRICHTSEINHEITEN (UE) DEUTSCHKURS UND 100 UE ORIENTIERUNGSKURS. NEBEN DEM ALLGEMEINEN INTEGRATIONSKURS GIBT ES AUCH ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE ANGEBOTE, Z.B. FÜR ZWEITSCHRIFTENLERNERINNEN UND -LERNER, ANALPHABETINNEN UND ANALPHABETEN ODER JUGENDLICHE.

BERUFSBEZOGENE DEUTSCHFÖRDERUNG:

MIT DER DEUTSCHSPRACHFÖRDERVERORDNUNG (DEUFÖV) WURDE IM JAHR 2016 EIN NEUES REGELINSTRUMENT ZUR FÖRDERUNG DER BERUFSBEZOGENEN DEUTSCHKENNTNISSE DURCH DIE BUNDESREGIERUNG GESCHAFFEN: ES WERDEN DEUTSCHSPRACHKENNTNISSE OBERHALB DES B1 NIVEAUS GEFÖRDERT. DIE BASIS- UND SPEZIALMODULE BEINHALTEN Z.B. FACHSPEZIFISCHEN UNTERRICHT UND MODULE FÜR DAS ANERKENNUNGSVERFAHREN. SEIT DEM 1. APRIL 2017 STEHT AUCH EIN BERUFSSPRACHKURS UNTERHALB DES ZIELSPRACHNIVEAUS B1 ZUR VERFÜGUNG.



KOOPERATIONSMODELLE WEITERENTWICKELT

2016 wurden zusammen mit den Sozialpartnern die branchenübergreifenden Kooperationsmodelle „Kommit“ und „Step by Step“ entwickelt. Sind im Rahmen des Kooperationsmodells „Kommit“ Maßnahmen im Betrieb vorgesehen, so können diese durch einen Maßnahmeträger („Kümmerermaßnahme“ – zur Unterstützung eines reibungslosen Ablaufs der betrieblichen Erprobung) begleitet werden, wenn dies nicht von anderer Seite (z.B. Land) sichergestellt wird.

Wie Fachkräfte Schritt für Schritt über diese beiden Modelle gewonnen werden können, verdeutlicht ein Erklärungsfilm, der die Idee und die mit den Modellen einhergehenden Chancen in komprimierter Form darstellt. Der Film ist im Internetauftritt www.arbeitsagentur.de im Bereich „Unternehmen“ unter „Arbeitskräfte finden“, „Ihr Weg zum passenden Personal“ zu finden.

KOMBINATIONSMASSNAHMEN GESCHAFFEN

In Zusammenarbeit mit dem BAMF hat die BA Kombinationsmaßnahmen entwickelt, die die Sprachförderangebote des BAMF mit Eingliederungsleistungen des SGB II bzw. SGB III verknüpfen. Ziel ist es, die Kundinnen und Kunden möglichst schnell an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt heranzuführen.

In der Maßnahme „**Kompetenzfeststellung**, frühzeitige **Aktivierung** und **Spracherwerb** (KompAS)“ wird die allgemeine Sprachförderung des BAMF, der Integrationskurs, unmittelbar mit einer Maßnahme nach § 45 SGB III zur Heranführung an den Arbeitsmarkt kombiniert. Dabei enthält die arbeitsmarktpolitische Maßnahme insbesondere Elemente der Kompetenzfeststellung, Informationen zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt und eine betriebliche Erprobung. Damit können der Spracherwerb und die Heranführung an den Arbeits- oder Ausbildungsmarkt parallel erfolgen, Wartezeiten zwischen den Maßnahmen vermieden und Integrationsprozesse beschleunigt werden.

KompAS wird als Gesamtmaßnahme von BAMF und BA durchgeführt und durch die Einkaufsorganisation der BA im Vergabeverfahren öffentlich ausgeschrieben.

GEFLÜCHTETE FRAUEN WURDEN ERREICHT

Rund 30 Prozent der angekommenen Flüchtlinge sind Frauen, die durch bedarfsgerechte, oftmals niedrigschwellige Angebote erreicht werden. Sie benötigen vor allem Zugang zu Informationen sowie Unterstützung zur Stärkung ihrer eigenen Ressourcen (Empowerment) und zur Bewältigung der Alltagshürden (z.B. Kennenlernen des Regelsystems der Kinderbetreuung außerhalb der Familie).

Weibliche Vorbilder erreichen Geflüchtete und Migrantinnen schneller. Hierzu läuft die Facebook-Kampagne „Das bringt mich weiter!“. Integrationsarbeit setzt so vor allem auf die interkulturelle Sensibilisierung durch Qualifizierung.

Das spezielle Maßnahmeangebot der BA „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge (PerF-W)“ greift alle diese Aspekte auf: Rolle und Rechte von Frauen in Deutschland, Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Kennenlernen des deutschen Bildungssystems und der Berufspraxis, berufsbezogene Deutschförderung, Kompetenzstärkung und Aktivierung sowie Unterstützung bei der Organisation einer trägernahen Kinderbetreuung während der Teilnahme.



JUNGE GEFLÜCHTETE

Drei Viertel der Asylersantragstellenden 2017 waren jünger als 30 Jahre. Für sie kann ein langjähriges Erwerbsleben folgen, deshalb ist die Investition in Ausbildung für diesen Personenkreis besonders wichtig. Die Beratungs- und Orientierungsangebote der Berufsberatung der Agenturen für Arbeit stehen allen jungen Geflüchteten offen. Geflüchtete in schulischen und berufsschulischen Bildungseinrichtungen nehmen an den Berufsorientierungsveranstaltungen, genau wie inländische Schülerinnen und Schüler, teil.

Daneben gibt es zahlreiche zielgruppenspezifische Informationsangebote, um die jungen Geflüchteten sowie nicht mehr schulpflichtige junge Geflüchtete ohne Ausbildung und deren Coaches niederschwellig zu erreichen, wie beispielsweise die Sub-Portale auf www.planet-beruf.de und www.abi.de.



ERSTE INTEGRATIONS-ERFOLGE

2017 haben rund

70.000

PERSONEN

mit einer Staatsangehörigkeit der acht zugangsstärksten Asylzugangsländern ihre Arbeitslosigkeit

beendet, indem sie eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben. Diese bisherige Bilanz ist ermutigend, zeigt aber auch, dass Arbeitsmarktintegration aufgrund vieler zu absolvierender Etappen, wie Spracherwerb, Auf- und Ausbau beruflicher Kompetenz und Qualifikation, Zeit braucht.



KOMBINATION DER BERUFSBEZOGENEN SPRACHFÖRDERUNG MIT EINER MASSNAHME NACH § 45 SGB III (KOMBER)

Die im Integrationskurs vermittelten Kenntnisse und das erreichte Sprachniveau reichen in der Regel nicht aus, um auf den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt

vorzubereiten und anschließend in eine Ausbildung, Qualifizierung oder Beschäftigung einzumünden. Hier knüpft das gemeinsame Grundmodell KomBer mit einer Aktivierungsmaßnahme nach § 45 SGB III an. Grundmodelle für die Kombination der Sprachförderung des BAMF mit einem Maßnahmeteil der BA wurden Mitte September 2017 erstmals ausgeschrieben und stehen ab Januar 2018 bereit. Es können in unterschiedlichen Ausgestaltungen Maßnahmen zur Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse und ein Maßnahmeteil nach § 45 SGB III mit betrieblichen Phasen angeboten werden.

ARBEITGEBER-SERVICE

Vielen Unternehmen fällt es zunehmend schwerer, ihren Personalbedarf zu decken. Für den Arbeitgeber-Service (AG-S) der BA ergeben sich daraus neue Herausforderungen, die im Rahmen von Weiterentwicklungsvorhaben aufgegriffen werden.

ARBEITGEBERBERATUNG PROFESSIONALISIEREN

Für kleine und mittlere Unternehmen wird der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte immer anspruchsvoller. Ihr Unterstützungsbedarf steigt. Im Rahmen der Arbeitsmarktberatung werden sie deshalb für künftige Herausforderungen wie die Umsetzung moderner Rekrutierungsstrategien, eine systematische Personalentwicklung oder Maßnahmen zur nachhaltigen Mitarbeiterbindung sensibilisiert. Hiermit wird die Beratung des AG-S quantitativ und qualitativ anspruchsvoller. Der AG-S soll daher weiterentwickelt werden. 2017 wurden hierfür eine umfangreiche Analyse der bestehenden Optimierungsbedarfe durchgeführt und Lösungsansätze entwickelt, die 2018 weiter bearbeitet und umgesetzt werden sollen. Dazu zählen insbesondere eine bessere Ergebnisabbildung der Arbeit des AG-S, die Sicherstellung der notwendigen Ressourcen für die Umsetzung professioneller AG-Dienstleistungen, eine Stärkung der notwendigen Fach- und Methodenkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Sicherstellung einer hohen Dienstleistungsqualität und eine weitere Professionalisierung der Arbeitgeberberatung.

RECHTSKREISÜBERGREIFENDEN MARKT- AUFTRITT OPTIMIEREN UND AUSWEITEN

Um Arbeitgebern bei der Suche nach Arbeitskräften persönliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sowie kurze Kommunikationswege zu ermöglichen, aber auch um Arbeitsuchenden – unabhängig von ihrer Rechtskreiszugehörigkeit – gleiche Chancen auf Integration in Arbeit und Ausbildung zu sichern, arbeitet die BA mit knapp 90 Prozent der gemeinsamen Einrichtungen im „Gemeinsamen AG-S“ zusammen.

Diese Zusammenarbeit wird weiter ausgebaut und qualitativ optimiert. Darüber hinaus werden Möglichkeiten zur

engeren, arbeitgeberorientierten Zusammenarbeit mit zugelassenen kommunalen Trägern geprüft.

BETREUUNG VON GROSSKUNDEN WEITERENTWICKELN

Die Großkundenberatung wird strategisch weiterentwickelt. Neben dem bundesweiten Management der Vermittlungsaufträge wird die Großkundenberatung ihre Kundenbeziehungen zu wichtigen Unternehmen stärker nutzen, um arbeitsmarktpolitisch relevante Themen in den Fokus großer Unternehmen zu rücken. So können z.B. Modelle zur Integration besonderer Personengruppen entwickelt, im Rahmen professioneller Öffentlichkeitsarbeit Multiplikatoren-Effekte geschaffen und gesamtgesellschaftliche Wirkungen erzielt werden.

500PLUS – BESCHÄFTIGUNGSINITIATIVE DES ARBEITGEBER-SERVICE FÜR BESON- DERS BETROFFENE SCHWERBEHINDER- TE AKADEMIKERINNEN UND AKADEMIKER (AG-S SBA) GESTARTET

Mit der 2017 gestarteten „Initiative 500plus“ können Unternehmen qualifizierte und hochmotivierte Fachkräfte gewinnen, indem sie besonders betroffenen schwerbehinderten Akademikerinnen und Akademikern einen zunächst auf zwei Jahre eingerichteten Arbeitsplatz anbieten. Ein Gehaltszuschuss ermöglicht den Erwerb weiterer fachlicher Qualifikationen, was die Chancen auf eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt verbessert.

BEWERBUNGSTRAINING – EIN SCHLÜS- SEL ZUM ERFOLG

Ein weiteres Projekt widmet sich der Verbesserung der Integration von schwerbehinderten Akademikerinnen und Akademikern. Im Mittelpunkt steht die ganzheitliche Beratung der Arbeitnehmerkundinnen und -kunden auf dem Weg in eine Beschäftigung. Um sie für Auswahlverfahren fit zu machen, wurde deshalb ein auf diesen Kundenkreis zugeschnittenes Bewerbungstraining entwickelt, das auf große Resonanz stößt.



BUNDESTEILHABEGESETZ – BERATUNGS- STELLEN DURCH QUALIFIZIERTE BEWER- BERVORSCHLÄGE UNTERSTÜTZEN

Mit dem neuen Bundesteilhabegesetz wird bundesweit eine ergänzende unabhängige Teilhabeberatung nach dem Peer-Prinzip eingeführt. Über 300 interessierte schwerbehinderte Bewerberkundinnen und -kunden wur-

den identifiziert und bei potenziellen Beratungsstellen vorgestellt. So unterstützt der AG-S sbA den Aufbau der Beratungsstrukturen und eröffnet zugleich Chancen zur Integration in den Arbeitsmarkt.



INTERNATIONALE ARBEIT

Vor dem Hintergrund der hohen Zahl Geflüchteter und der geringen Bleibeperspektive für Asylsuchende aus den Ländern des so genannten Westbalkans hat die ZAV die 2015 initiierte, bilaterale Zusammenarbeit mit Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien weiter intensiviert und den inhaltlichen Schwerpunkt auf die Bewerbung erwerbsbezogener Einwanderungskanäle nach Deutschland gelegt. Neben Informations- und Beratungsangeboten wurden in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitsmarktservices sowie weiteren wichtigen Partnern im Migrationsprozess in den meisten dieser Länder auch gezielte Rekrutierungsveranstaltungen durchgeführt. In Albanien, im Kosovo und Serbien beteiligt sich die ZAV darüber hinaus über das Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM), eine Arbeitsgemeinschaft der BA und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), am Aufbau von Informationszentren für Migrations-, Ausbildungs- und Karriereberatung, um über diese Infrastruktur ihre Dienstleistungen vor Ort anbieten zu können.

Die 2016 zur besseren internationalen Erreichbarkeit neu eingeführten Kommunikationskanäle Text- und Videochat des Virtuellen Welcome Centers (VWC) haben sich in ihrer Bedeutung als zentrale Eckpfeiler der Migrationsberatung 2017 weiter bewährt. So erreichten 2017 insgesamt 117.900 Kontaktforderungen das VWC: 58.400 telefonisch, 46.100 per E-Mail, 8.200 per Textchat, 100 per Videochat, 4.200 über VerBIS sowie 800 durch persönliche Vorsprache.

Das VWC ist unter anderem auf dem Online-Portal **www.make-it-in-germany.com** des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), des BMAS und der BA verankert. Seit Start der Website 2012 haben sich hier bereits annähernd 13 Millionen Besucherinnen und Besucher informiert.

FACHKRÄFTEGEWINNUNG IN DRITTSTAATEN VERSTÄRKEN

Länderschwerpunkte im Drittstaatengeschäft 2017 waren ausgewählte Staaten des sogenannten Westbalkans sowie Marokko, Tunesien, Südkorea, Mexiko und Brasilien. Dabei stand insbesondere die Gewinnung von Fachkräf-

ten in den Bereichen Gesundheit, IT und Technik im Fokus. Von den insgesamt 1.400 Fachkräften, die der Internationale Personalservice (IPS) in 2017 integriert hat, kamen in diesem Jahr bereits 446 aus Drittstaaten.

Beispiel für eine erfolgreiche Umsetzung ist die Etablierung einer engen Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung in Mexiko. Die ersten Informations- und Rekrutierungsveranstaltungen in den Bereichen Gesundheit und Technik haben 2017 stattgefunden. In Brasilien erprobte die ZAV im November 2017 gemeinsame Rekrutierungsformate mit den Auslandshandelskammern in Rio de Janeiro und São Paulo. São Paulo ist das bedeutendste Handels- und Finanzzentrum des Landes; zahlreiche namhafte deutsche Unternehmen haben dort ihren Sitz.

Die ZAV führt zudem die erfolgreiche Rekrutierung von Pflegefachkräften im Programm „Triple Win“ in Bosnien und Herzegowina, Serbien sowie auf den Philippinen weiter und hat Tunesien in das Länderportfolio aufgenommen. Mit dem Programm nimmt die BA eine Vorreiterrolle in der Diskussion um „Faire Rekrutierung“ ein. Am 31. Juli 2017 wurde in München die 1.000. Pflegekraft begrüßt, die über das Programm Triple Win vermittelt werden konnte.

Darüber hinaus sammelt die ZAV in Projekten wie Triple Win zur Gewinnung von Pflegekräften Erkenntnisse und definiert „Erfolgsfaktoren“, die bei weiteren Drittstaatenaktivitäten zugrunde gelegt werden.

Seit Oktober 2016 wird in Baden-Württemberg mit dem vom BMAS initiierten „Punktebasierten Modellprojekt für ausländische Fachkräfte (PuMa)“ für Personen mit einer anerkannten Berufsausbildung erstmals der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt auch in Berufen geöffnet, die nicht auf der „Positivliste“ der BA stehen. Im Rahmen des dreijährigen Modellprojektes werden erstmalig Elemente wie die Qualifikationen, Erfahrungen und Sprachkenntnisse der Bewerberinnen und Bewerber für die Steuerung der Einwanderung erprobt. Ein konkretes Arbeitsplatzangebot ist für Einreise und erwerbsbezogenen Aufenthalt weiterhin erforderlich. PuMa wird vom BMAS und der BA gesteuert.



ZUSAMMENARBEIT IN EUROPA INTENSIVIERT

Im Rahmen des deutsch-französischen Mobilitätspaktes und zur Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den beiden Ländern wurden Initiativen ins Leben gerufen, die sich um die Beratung und aktive Vermittlung von qualifizierten Fachkräften aus Frankreich kümmern. 2017 fanden Hospitationen der französischen Kolleginnen und Kollegen in Deutschland und vice versa statt. Zusätzlich wurden weitere Kooperationsprojekte in Italien und Portugal realisiert.

EUROPÄISCHE FÖRDERPROGRAMME UNTERSTÜTZEN FACHKRÄFTE UND UNTERNEHMEN

Die Europäische Kommission veröffentlicht regelmäßig Ausschreibungen zu europäischen Programmen, die dann als Projekte an Konsortien im EURES-Netzwerk vergeben werden. Die BA war auch 2017 wieder an mehreren Projekten beteiligt.

So wurden die Mobilitätsprogramme „Your first EURES job (YFEJ)“ und „Reactivate 35+“ aufgesetzt. Mithilfe beider Programme konnten Vermittlungsdienstleistungen für Arbeitsuchende, Arbeitsplatzwechsler und Arbeitslose durch finanzielle Förderleistungen wirkungsvoll unterstützt werden. Unternehmen fanden qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Europa. Das Programm „European Solidarity Corps (ESC)“ schafft

Möglichkeiten für junge Menschen, europaweit an Beschäftigungsprojekten teilzunehmen, die gesellschaftliche Herausforderungen mutig anpacken. Mögliche Tätigkeiten reichen von Jugendarbeit über die Pflege älterer Mitbürger bis hin zum Umweltschutz oder der Integration von Geflüchteten.

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

MIT DER EURES-VERORDNUNG ENTWICKELT SICH DAS EURES-NETZWERK WEITER



Die neue EURES-Verordnung 2016/589 wirkt wie nationales Recht. Sie regelt den geänderten Aufbau des Netzwerks und legt fest, welche Dienstleistungen

im EURES-Netzwerk angeboten werden, um die Arbeitsmarktmobilität zu fairen Bedingungen zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern.

Das Nationale Koordinierungsbüro hat die Auswirkungen der neuen Verordnung auf das deutsche Netzwerk und die BA analysiert, Handlungsbedarfe beschrieben und Änderungen angestoßen. Es hat deutsche Interessen in Arbeitsgruppensitzungen der Europäischen Kommission

vertreten und mit dem BMAS die Erweiterung des deutschen EURES-Netzwerks ab 2018 vorbereitet.

Die EURES-Verordnung führt insbesondere im Bereich der Informationstechnologie zu erheblichem Anpassungsbedarf. Die BA erhält dafür jedoch einen besseren Zugang zum europäischen Bewerber- und Stellenmarkt.

Mit der Einführung des neuen europäischen Klassifizierungssystems (ESCO) profitiert sie mittelfristig von der Möglichkeit eines europaweiten Abgleichs von Bewerber- und Stellenprofilen auf Basis von Kompetenzen und Fähigkeiten. Dies wird die passgenauere Vermittlung auf europäischer Ebene und somit die faire Mobilität unterstützen.

25 JAHRE EUROPÄISCHE BILDUNGSMOBILITÄT GEFÖRDERT

Euroguidance, das Netzwerk der europäischen Bildungs- und Berufsberatung mit Euroguidance Zentren in 35 europäischen Ländern, feierte 2017 sein 25-jähriges Jubiläum. Seit Gründung des Netzwerks ist die BA als Nationales Euroguidance Zentrum vom BMBF benannt und die ZAV mit der Koordination und Durchführung der Aktivitäten auf nationaler Ebene beauftragt. Das Hauptziel des Netzwerks ist es, die internationale Mobilität in Bildung, Beruf und Beschäftigung zu fördern und die europäische Dimension der LBB in den Mitgliedstaaten und den assoziierten Ländern zu stärken.





GELDLEISTUNGEN

8,12^{Mrd €}

WURDEN FÜR ARBEITSLOSENGELD-
ZAHLUNGEN AUSGEGEBEN

3.

JEDER ANTRAG
AUF ARBEITSLOSENGELD
WIRD ONLINE GESTELLT

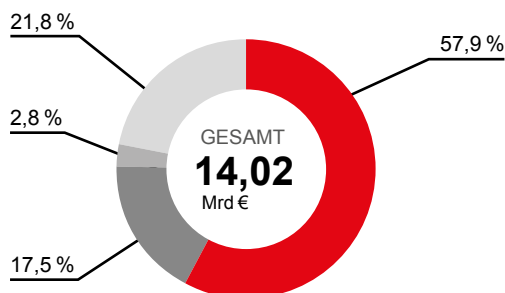
4,37^{Mio}

ERWERBSFÄHIGE MENSCHEN ERHIELTEN
LEISTUNGEN AUS DER GRUNDSICHERUNG
FÜR ARBEITSUCHENDE



ARBEITSLOSEN-, KURZARBEITER- UND INSOLVENZGELD

AUSGABEN ARBEITSLOSENGELD



■ ZAHLUNG
ARBEITSLOSENGELD
NETTO:
8,12 Mrd €

■ ZAHLUNG
BEITRÄGE
PFLEGEVERSICHERUNG:
0,39 Mrd €

■ ZAHLUNG
BEITRÄGE
KRANKENVERSICHERUNG:
2,46 Mrd €

■ ZAHLUNG
BEITRÄGE
RENTENVERSICHERUNG:
3,05 Mrd €

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

BETREUUNG DER AUFSTOCKER DURCH DIE AGENTUREN FÜR ARBEIT ERFOLGREICH

INSGESAMT
WAREN CA.
87.000
ARBEITSLOSE
VON DER UMSTELLUNG
BETROFFEN.

Am 1. Januar 2017 wechselte mit dem 9. SGB II-Änderungsgesetz die Integrationsverantwortung für Aufstocker von den Jobcentern zu den Agenturen für Arbeit. Aufstocker beziehen parallel zu Ihrem Anspruch auf Arbeitslosengeld auch Arbeitslosengeld II. Es entspricht dem Versicherungsgedanken des

SGB III, dass Personen, die Ansprüche gegen die Arbeitslosenversicherung erworben haben, auch alle Leistungen – einschließlich solcher der aktiven Arbeitsförderung – von den Agenturen für Arbeit erhalten. Gleichzeitig erhalten die Jobcenter durch diese Entlastung mehr Zeit für die Betreuung und Vermittlung von Langzeitarbeitslosen.

Die Übernahme in die Vermittlungsaktivitäten der Agenturen hat sich ausgezahlt: Die Integrationsquote der Aufsto-

cker erreicht mit rund 46 Prozent das allgemeine Integrationsquotenniveau, obwohl dieser Personenkreis oft geringqualifiziert und eher marktfrem ist.

ANTRAGSPFLICHTVERSICHERUNG – ANTRÄGE ÜBERWIEGEND BEWILLIGT

Von der Möglichkeit, einen bereits erworbenen Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung aufrechtzuerhalten, haben insgesamt 87.100 Personen Gebrauch gemacht. Es wurden 9.400 neue Anträge gestellt, von denen 380 Anträge abgelehnt wurden. Die Beitragseinnahmen der BA belaufen sich auf 79,42 Millionen Euro.

PROJEKT ADEBAR ENTWICKELT SOFTWARESYSTEM ZUM SOZIAL- VERSICHERUNGSDATEN-AUSTAUSCH

Vom Projekt ADEBAR wird ein Softwaresystem entwickelt, das es der BA ermöglicht, elektronisch Sozialversicherungsdaten mit 31 europäischen Ländern auszutauschen. Die von der EU dafür bereitgestellten Softwarekomponenten werden von der BA als Teil der Lösung in das System integriert und betrieben. ADEBAR wird mit bestehenden Anwendungen über Schnittstellen verknüpft. Das System



muss ab dem 1. Juli 2019 von allen vorgesehenen Nutzerinnen und Nutzern produktiv als Ersatz für die bisher dafür verwendeten Papierformulare eingesetzt werden.

ONLINE-ANTRÄGE AUSGEBAUT

Bereits seit 2014 kann man online Arbeitslosengeld beantragen. Derzeit wird jeder dritte Antrag auf Arbeitslosengeld online gestellt. Seit Juli 2017 erhält der Kunde erstmals auch seinen Bescheid für das Arbeitslosengeld in seinem virtuellen Postfach, von dem aus er den Antrag online an die BA versandt hat. Mit diesem Schritt ist die Beantragung von Ar-

beitslosengeld aus Kundensicht Ende-zu-Ende digital. Bescheide zu weiteren Leistungen folgen.

2017 sind weitere Antragsstrecken an den Start gegangen. So ist es jetzt möglich, Anträge auf Insolvenzgeld, Eingliederungszuschuss und Saison-Kurzarbeitergeld über das Online-Portal zu stellen. Für die Beantragung der Leistung Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) wurden weitere Online-Anträge für „Weiterbewilligung der BAB bei Ausbildung“, für „BAB bei berufsvorbereitender Bildungsmaßnahme“ sowie für „BAB für Arbeitslose“ im Internet bereitgestellt.

Neben neuen Anträgen wurden bestehende Antragsstrecken komfortabler gestaltet: Kundinnen und Kunden können sich eine Übersicht der nachzureichenden Dokumente anzeigen lassen, die sie seit Juli 2017 auch online nachversenden können. Die Anzeigen von Nebeneinkommen und Arbeitsunfähigkeit stehen ebenfalls online zur Verfügung.

AUSGABEN FÜR SAISON-KURZARBEITERZGELD FÜR BETRIEBE DER BAUWIRTSCHAFT

IN DEN MONATEN JANUAR BIS MÄRZ 2017 WURDE SAISON-KURZARBEITERGELD FÜR 254.400 PERSONEN GEWÄHRT. 2017 WURDEN FÜR DIESE BEITRAGSFINANZIERTE LEISTUNG INSGESAMT

290,39

MILLIONEN EURO GEZAHLT.

DIE UMLAGEFINANZIERTEN AUSGABEN FÜR MEHRAUFWANDS-WINTERGELD, ZUSCHUSS-WINTERGELD UND DIE ERSTATTUNG VON SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGEN AN ARBEITGEBER BETRUGEN

358,25

MILLIONEN EURO.

KURZARBEITERGELD AUF NIEDRIGEM NIVEAU AUSGEZAHLT

Die Inanspruchnahme von Kurzarbeit bewegt sich im langjährigen Vergleich auf einem niedrigen Niveau und hat sich gegenüber dem Vorjahr weiter verringert. Die Ausgaben für Kurzarbeit umfassten 89,19 Millionen Euro.

AUSGABEN FÜR INSOLVENZGELD

2017 WURDEN INSGESAMT 686,71 MILLIONEN EURO INSOLVENZGELD UND SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE GEZAHLT. ES WURDEN 156.000 ANTRÄGE GESTELLT UND

128.000

ANTRÄGE BEWILLIGT.

GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE

2017 ERHIELTEN

4,37

MILLIONEN
ERWERBSFÄHIGE UND

1,70

MILLIONEN
NICHT ERWERBSFÄHIGE
MENSCHEN LEISTUNGEN AUS DER
GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEIT-
SUCHENDE.

ALLEGRO – IT-VERFAHREN ZUR LEIS- TUNGSERBRINGUNG SGB II WEITERENT- WICKELT

Die Unterstützung der Bearbeitung von Bedarfsgemeinschaften, bei denen die Kinder aufgrund der Ausübung des Umgangsrechts ihrer getrennt lebenden Eltern nicht regelmäßig nur einer, sondern den Bedarfsgemeinschaften beider Elternteile angehören, wurde für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleichtert. Vor allem aber wurden die entsprechenden Bescheide für die Kundinnen und Kunden hierdurch deutlich kürzer und verständlicher.

Die konzeptionellen Arbeiten für eine automatisierte Unterstützung des Anhörungs-, Aufhebungs- und Erstattungsprozesses wurden erfolgreich abgeschlossen.

Die Umsetzung in ALLEGRO hat bereits begonnen und wird voraussichtlich 2018 abgeschlossen werden.

Das 9. Gesetz zur Änderung des SGB II wurde 2017 im IT-Verfahren umgesetzt.



Der Code zum Film:

„Die Akte E – Der Weg
von Papier zu Pixel“

STRUKTUREN IN DER GRUNDSICHERUNG MODERNISIERT – ELEKTRONISCHE AKTE IM SGB II EINGEFÜHRT

Die BA hat 2017 ihre eGovernment-Strategie mit einem der weltweit größten Projekte zur Aktendigitalisierung weiterverfolgt. Nach der Einführung in den Agenturen für Arbeit (2011–2013) und den Familienkassen (2012–2014) wird seit August 2016 im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende auf die elektronische Akte (eAkte) umgestellt. Die eingehende Post wird dort nun – bis auf wenige Ausnahmen – digitalisiert und weitgehend automatisch einer Akte zugeordnet.

Ende 2017 arbeiteten bereits knapp 40.000 Anwenderinnen und Anwender in 214 gemeinsamen Einrichtungen mit der eAkte.

Die eAkte eröffnet den Weg in ein papierarmes Büro und eine moderne Verwaltung. Mit umfangreichen dezentralen Gestaltungsmöglichkeiten passt sich die eAkte darüber hinaus den Prozessen und Rahmenbedingungen vor Ort an – Herausforderung und Erfolgsfaktor zugleich.

Bis Mitte 2018 wird die eAkte allen 303 gemeinsamen Einrichtungen als zukunftsorientiertes IT-Verfahren zur Verfügung stehen. Rund 63.000 Anwenderinnen und Anwender werden sie dann in ihrer täglichen Arbeit nutzen.

BA PLANT ONLINE-KANAL FÜR DIE GEMEINSAMEN EINRICHTUNGEN

CHANCEN DER DIGITALISIERUNG IM SGB II NUTZEN

Die fortschreitende Digitalisierung aller Bereiche der Gesellschaft bietet einerseits die Chance für eine signifikante Effizienzsteigerung und setzt die Verwaltung andererseits einem hohen Erwartungsdruck aus: Bürgerinnen und Bürger möchten ihre Anliegen online erledigen können.

Entsprechend stark ist der Trend zur Einführung von eGovernment-Angeboten in der öffentlichen Verwaltung. Die BA hat im Rechtskreis SGB III bereits ein modernes Online-Angebot eingeführt. Für den Rechtskreis SGB II beschränkt sich das Angebot bislang jedoch auf die Jobbörse und die Bereitstellung von Informationen.

Vor diesem Hintergrund wurden ab 2016 in der Vorstudie gE-online die Rahmenbedingungen und die technische

Machbarkeit für ein bedarfsgerechtes Online-Angebot der gemeinsamen Einrichtungen (gE) untersucht. Folgende Zielvorstellungen wurden dabei berücksichtigt:

- Alle Kundenanliegen können auch online erledigt werden. Ein Online-Zwang besteht aber nicht.
- Kommunikation, Betreuung und Integration werden durch digitale Angebote ergänzt und verbessert.
- Durchgehende digitale Prozesse vereinfachen die Arbeit und schaffen interne Effizienzpotenziale.

BASIS-ANGEBOT SOLL DEN ONLINE-KANAL ZUM JOBCENTER ÖFFNEN

Mit Abschluss der Vorstudie Anfang 2017 wurde dem BMAS ein Umsetzungsvorschlag unterbreitet. Dieser sieht vor, mit einem Basis-Angebot erstmalig den Online-Kanal für die gE zu eröffnen. Kundinnen und Kunden können im Kontext der Grundsicherung darüber die häufigsten und wichtigsten Anliegen rund um die Uhr und allorts online erledigen. Dadurch werden die Mindestanforderungen an ein zeitgemäßes Online-Angebot umgesetzt.

Die Bereitstellung des Basis-Angebots eröffnet zudem die Möglichkeit, die Digitalisierung künftig in weiteren Schritten fortzusetzen. Hierbei könnten die Online-Angebote auf Beratung und Vermittlung ausgeweitet und durch eine durchgängige Digitalisierung erhebliche Chancen für die Vereinfachung, Beschleunigung und Effektivität der internen Prozesse geschaffen werden.

Dieses Vorhaben eröffnet die Möglichkeit für eine langfristige Transformation in einem der wichtigsten Bereiche der Sozialverwaltung und möchte den gE den Weg zu einer modernen, digitalen Verwaltung ebnen.

GE-ONLINE GESTARTET

Nach positiver Entscheidung des BMAS zur Umsetzung des Basis-Angebots hat die BA am 18. September 2017 das Projekt GE-ONLINE gestartet. Umgesetzt werden sollen dabei u.a. ein Online-Kundenkonto, Online-Anträge zum SGB II und die Möglichkeit, zeit- und ortsunabhängig online Kontakt mit den gE aufzunehmen. Erste Funktionalitäten sollen bereits Anfang 2019 verfügbar sein und im weiteren Projektverlauf fortlaufend erweitert und verbessert werden.

Ein Fokus bei der Umsetzung liegt auf dem Thema Beteiligung. Die zukünftigen Nutzerinnen und Nutzer sollen bei der Entwicklung des Online-Angebots intensiv einbezogen werden. Darunter versteht sich im Wesentlichen die Öffnung des Projektes und des Entwicklungsprozesses, um Impulse von Akteurinnen und Akteuren außerhalb des Projektes und der Verwaltung einzuholen. Zudem werden die Länder und kommunalen Spitzenverbände fortlaufend in die Entwicklung eingebunden.

Die Beteiligung soll dabei helfen, die Erwartungen und Bedarfe an das Online-Angebot während der Entwicklung verlässlich im Blick zu behalten sowie Fragestellungen direkt mit den Nutzerinnen und Nutzern zu bearbeiten. Die BA erwartet sich durch die Einbindung außerdem, dass Kundinnen und Kunden der gE bereits frühzeitig vom geplanten Online-Angebot erfahren und dadurch eine möglichst hohe Nutzungsquote bereits zum Start ermöglicht wird.

LEISTUNGSRECHTLICHE BERATUNG SGB II BUNDESWEIT EINGEFÜHRT



Die Leistungsrechtliche Beratung SGB II ist als Expertenberatung speziell auf die Bedürfnisse in der Leistungserbringung zugeschnitten. Im Fokus stehen drei Ebenen:

- die Ausgestaltung von Beratung als Prozess,
- die Anwendung der für die Beratung förderlichen Werte und Handlungsprinzipien sowie
- der Einsatz von Methoden und Techniken.

Im Rahmen einer Qualifizierungsreihe wird das fachlich-rechtliche Wissen der Kolleginnen und Kollegen um sozial-kommunikative Kompetenzen erweitert.

Die Einführung der Leistungsrechtlichen Beratung SGB II ist nicht verpflichtend. Die gemeinsamen Einrichtungen entscheiden darüber eigenständig – von Anfang an besteht jedoch ein großes Interesse. Erste Erfolge sind sichtbar: Gute Beratung im Leistungsbereich steigert mittelfristig das Image und die Akzeptanz der Arbeit der gemeinsamen Ein-



LEISTUNGSRECHTLICHE BERATUNG SGB II

BERATUNG IST EINE PFLICHTAUFGABE DER JOBCENTER – AUCH IM LEISTUNGSBEREICH. MIT DER BERATUNGSKONZEPTION WURDE BEREITS 2012 EIN ANGEBOT ZUR STÄRKUNG DER GESPRÄCHSKOMPETENZEN IM VERMITTLUNGSBEREICH AUF DEN WEG GEBRACHT – FÜR DEN LEISTUNGSBEREICH FEHLTE EIN GLEICHWERTIGES ANGEBOT. DIESE LÜCKE WIRD MIT DER LEISTUNGSRECHTLICHEN BERATUNG SGB II GESCHLOSSEN. IM RAHMEN EINER ERPROBUNG (OKTOBER 2015 BIS JUNI 2016 – ACHT JOBCENTER – 145 BESCHÄFTIGTE) WURDE DIE PRAXISTAUGLICHKEIT BESTÄTIGT. 2017 HAT DIE BUNDESWEITE EINFÜHRUNG BEGONNEN.

richtungen und sorgt für mehr Vertrauen – auch in der öffentlichen Wahrnehmung. Das wirkt sich positiv auf die Kundenzufriedenheit aus. In der Folge können dadurch auch Widersprüche und Klagen reduziert werden.

ORGANISIERTEN LEISTUNGSMISS- BRAUCH IN DER GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE IM BLICK BEHALTEN

In einigen Regionen Deutschlands ist in Bezug auf Leistungen nach dem SGB II organisierter Leistungsmissbrauch durch EU-Bürgerinnen und -Bürger nachgewiesen worden; in anderen Regionen besteht ein entsprechender Verdacht. Organisierter Leistungsmissbrauch ist eine besondere Facette des Betruges, bei der gut organisierte Banden gezielt Menschen aus osteuropäischen Ländern mit falschen Versprechungen nach Deutschland locken. Die Hintermänner treten u.a. als Vermieter, Dolmetscher und Arbeitgeber auf. Sie täuschen als Arbeitgeber Beschäftigungsverhältnisse vor, um (unrechtmäßige) Leistungszahlungen an die ihnen wirtschaftlich ausgelieferten EU-Bürgerinnen und -Bürger zu erwirken und den überwiegenden Teil der Gelder einzubehalten. In anderen Fällen sind die nach Deutschland geschleusten Personen scheinbar als Selbstständige tätig und legen gefälschte Rechnungen angeblicher Auftraggeber vor.

PROJEKTSTUFEN GE-ONLINE

STUFE 1 BASIS-ANGEBOT = PROJEKT GE-ONLINE	STUFE 2 VOLL-ANGEBOT	STUFE 3 DURCHGÄNGIGE DIGITALISIERUNG
2018	2020	2023
Leistungsgewährung	Markt und Integration	Interne Prozesse
Kunden kennen und nutzen das Online-Angebot	Kunden können alles online erledigen	Die Bearbeitung erfolgt durchgängig digital
Kundenportal und Online-Anträge	Kommunikation und Kollaboration	Online-Funktionalitäten und -Gestaltung gemäß zukünftigem Stand der Technik
Unmittelbarer Kundennutzen	Neue Möglichkeiten für die Kollaboration zwischen Kunden und gE	Erhebliche Effizienzpotenziale

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die BA arbeitet in diesem Bereich intensiv mit dem BMAS, den Ländern und kommunalen Spitzenverbänden zusammen und hat eine enge Kooperation der zuständigen Behörden vereinbart. Zudem hat sie ein Bündel von Maßnahmen beschlossen, mit dem die gemeinsamen Einrichtungen bei der Bekämpfung des Leistungsmissbrauchs nachhaltig unterstützt werden. In einigen Fällen haben die Maßnahmen bereits gegriffen: Die Jobcenter haben Anträge mit gefälschten Unterlagen abgelehnt und unrechtmäßige Zahlungen eingestellt. Die Täter werden sich vor Gericht für ihre Taten verantworten müssen.

Um künftig Schäden für die Gemeinschaft der Steuerzahlerinnen und Steuerzahler zu vermeiden oder zumindest zu reduzieren, wurden Sicherungsmechanismen eingeführt, mit denen Betrugsfälle schon bei der Antragsbearbeitung aufgedeckt werden können.

FAMILIENKASSE

Um den Ansprüchen ihrer Kundinnen und Kunden auf eine effektive Dienstleistung sowie den Herausforderungen an eine moderne und effiziente Verwaltung gerecht zu werden, hat die Familienkasse der BA mit ihrem Entwicklungsprogramm „FamKa 2020“ eine Vielzahl von Innovationen auf die Agenda genommen.



EINFÜHRUNG DES KIZ-LOTSEN – EINFACH ZUM KINDERZUSCHLAG

Die Familienkasse beschreitet mit der Einführung der innovativen und interaktiven Berechnungshilfe „KiZ-Lotse“ neue Wege in ihren Informationsangeboten. Potenzielle Antragstellerinnen und Antragsteller können schnell und einfach feststellen, ob für sie ein Anspruch auf Kinderzuschlag besteht. Durch den Einsatz von Videos, die interaktiv durch Benutzer-Eingaben gesteuert werden, lassen sich komplexe Informationsangebote optimieren, um zeitaufwändige Antragstellungen zu vermeiden und passende Ant-

worten schnell zu liefern. Auch bei Sonderfällen oder fehlenden Anspruchsvoraussetzungen lässt der KiZ-Lotse die Anwenderin bzw. den Anwender nicht im Regen stehen. Für jeden Fall werden weiterführende Hilfen angeboten oder auf ein notwendiges Beratungsangebot hingewiesen.

ZUSAMMENARBEIT AUF EU-EBENE WIRD VERSTÄRKT

Die Familienkasse bemüht sich in den letzten Jahren verstärkt darum, ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in den anderen europäischen Staaten besser kennenzulernen, um das gegenseitige Verständnis für bestimmte Abläufe und Hintergründe zu fördern und tragfähige Absprachen für die gemeinsame Zusammenarbeit zu vereinbaren. Neben diversen Verbindungsstellentreffen (u.a. mit Rumänien, Dänemark und der Tschechischen Republik) wurde im Sommer auch ein Kongress rund um das Thema Familienleistungen ausgerichtet, an dem Vertreterinnen und Vertreter aus 12 verschiedenen Staaten der Europäischen Union sowie der Schweiz teilnahmen. Ziel der Bestrebungen ist es, sich nicht nur fachlich auszutauschen, sondern insbesondere auch das Partner-Netzwerk zu vergrößern bzw. zu festigen.

FAMILIENKASSENKONZENTRATION REDUZIERT KOSTEN

Zum 1. Januar 2017 trat das „Gesetz zur Beendigung der Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes“ in Kraft. Damit können Familienkassen von Ländern und Kommunen (ca. 7.500) die Kindergeldbearbeitung an die Familienkasse der BA abgeben. Familienkassen des Bundes (ca. 100) geben die Auszahlung des Kindergelds bis Ende 2021 an das Bundesverwaltungsamt (BVA) oder die Familienkasse der BA ab. Mit dem Übergang der Zuständigkeit wird ein effizienter und kostengünstiger Verwaltungsvollzug erreicht und zugleich die Rechtsanwendung harmonisiert.

Bis zum Jahresende 2017 wurden 105.000 Kinder aus über 3.000 Familienkassen des öffentlichen Dienstes in die Familienkasse der BA übernommen. Insgesamt wollen bis zum Jahr 2022 knapp 6.000 Familienkassen des öffentlichen Dienstes mit ca. 1,30 Millionen Kindern ihre Sonderzuständigkeit beenden und die Bearbeitung an die Familienkasse der BA übergeben.



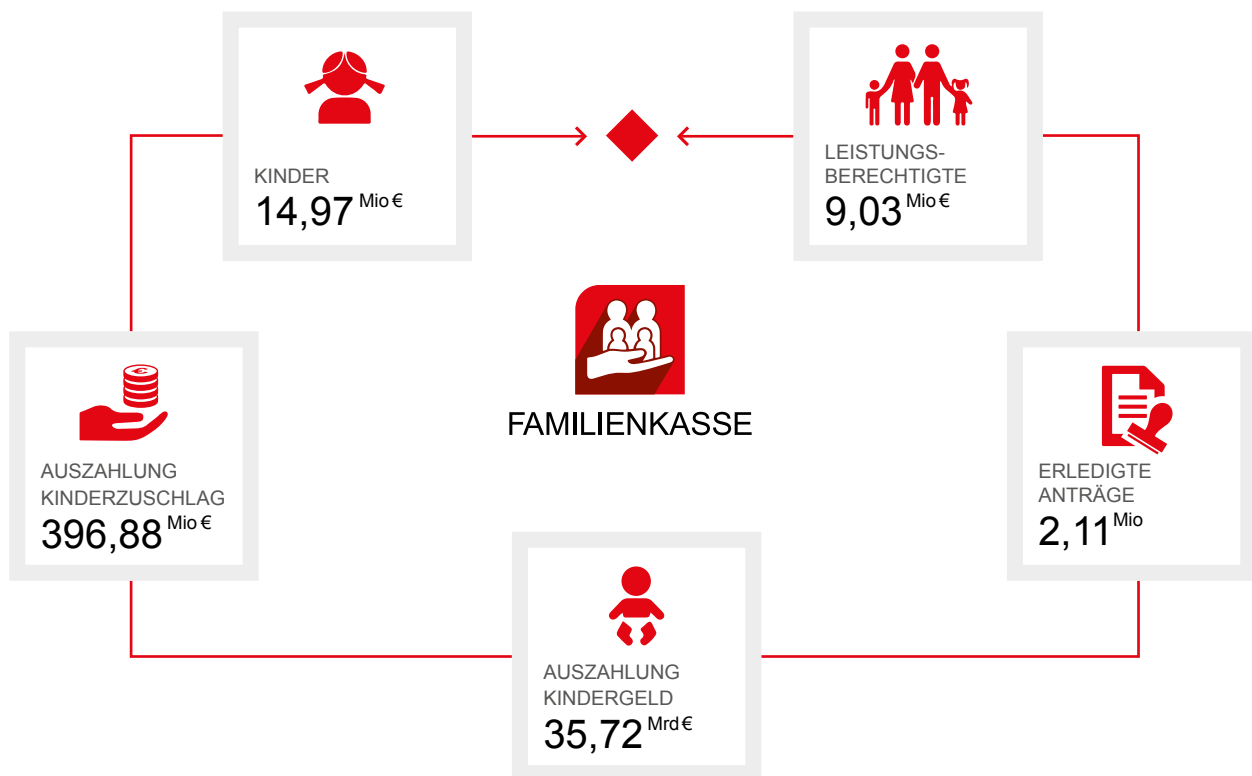
ONLINE-PORTAL FÜR ANGEBOTE UND LEISTUNGEN DER FAMILIENKASSE (OPAL) DIGITALISIERT BESTEHENDE PROZESSE

OPAL ist im November als Modellprojekt für die gesamte BA gestartet, um die Kindergeld-Kernprozesse von der On-line-Antragstellung bis zur automatisierten Bearbeitung Ende-zu-Ende zu digitalisieren. OPAL arbeitet agil in interdisziplinären Teams aus Fach- und Entwicklungsseite und fokussiert konsequent die Kundenbedürfnisse. Ziel ist es, eine anschauliche und vor allem bürokratiefreie Lösung zu entwickeln, die regelmäßig unter Einbindung der Kundenbedürfnisse verbessert wird. Die Entwicklung wird 2018 fortgesetzt.

ZIEL- UND STEUERUNGSSYSTEM ERFOLGREICH EINGEFÜHRT

Das Ziel- und Steuerungssystem der Familienkasse wurde grundlegend überarbeitet und 2017 erfolgreich eingeführt. Die Einbindung der Führungskräfte der regionalen Familienkassen in die Entwicklung förderte die Akzeptanz. Der Einführung wurde ein umfangreicher Kommunikationsprozess vorgeschaltet, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend über die neuen Ziele informiert wurden. Ein Garant für ein erfolgreiches Ziel- und Steuerungssystem ist das Verständnis aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber, was mit den einzelnen Zielen verfolgt wird und was dabei der Beitrag jeder und jedes einzelnen Beschäftigten ist.

DIE FAMILIENKASSE 2017 IN ZAHLEN



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

ZAHLN UND FAKTEN

5,7%

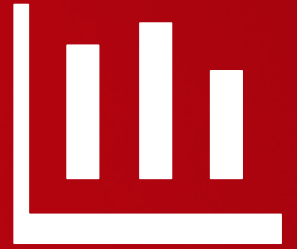
ARBEITSLOSENQUOTE

49%

FRAUENANTEIL IN LEITENDEN
POSITIONEN

31,87 Mrd €

BETRUGEN DIE GESAMTAUSGABEN



AUSBILDUNGSMARKT 2017

RECHNERISCH NAHEZU AUSGEGLICHEN

548.000

GEMELDETE BEWERBERINNEN UND
BEWERBER UM AUSBILDUNGSSTELLEN



+0,0%



+0,8%

522.000

GEMELDETE BETRIEBLICHE
AUSBILDUNGSSTELLEN

DER **MARKTAUSGLEICH** WURDE TEILWEISE DURCH ERHEBLICHE UNGLEICHGEWICHTE ERSCHWERT, DIE JE NACH REGION, BERUFSWUNSCH ODER QUALIFIKATION SEHR UNTERSCHIEDLICHE CHANCEN ZUR FOLGE HABEN KONNTEN.

REGIONALE UNTERSCHIEDE

GUTE CHANCEN AUF EINEN AUSBILDUNGSPLATZ HATTEN BEWERBERINNEN UND BEWERBER IN

- BAYERN
- THÜRINGEN
- MECKLENBURG-VORPOMMERN

SCHLECHTERE CHANCEN AUF EINEN AUSBILDUNGSPLATZ HATTEN BEWERBERINNEN UND BEWERBER IN

- BERLIN
- NORDRHEIN-WESTFALEN
- HESSEN



100

BETRIEBLICHE
AUSBILDUNGSSTELLEN

105

BEWERBERINNEN UND
BEWERBER



AUF 100 GEMELDETE BETRIEBLICHE AUSBILDUNGSSTELLEN KAMEN 105 GEMELDETE BEWERBERINNEN UND BEWERBER

BERUFSFACHLICHE UNTERSCHIEDE

BERUFE MIT BESETZUNGSPROBLEMEN Z.B.

- LEBENSMITTELHERSTELLUNG UND -VERKAUF
- HOTEL- UND GASTSTÄTTENBERUFE
- BAUBERUFE

BERUFE MIT VERSORGUNGSPROBLEMEN Z.B.

- IN BÜRO UND VERWALTUNG
- IN DER INFORMATIK
- IN DER KFZ-TECHNIK

BILANZ AM ENDE DES BERATUNGSJAHRES (30. SEPTEMBER 2017)

24.000

UNVERSORGTE BEWERBERINNEN UND BEWERBER



+15%



+13%

49.000

UNBESETZTE
AUSBILDUNGSSTELLEN

57.000

BEWERBERINNEN UND BEWERBER, DIE
BETRUGEN DIE GESAMTAUSGABE 100%
MIT ALTERNATIVE



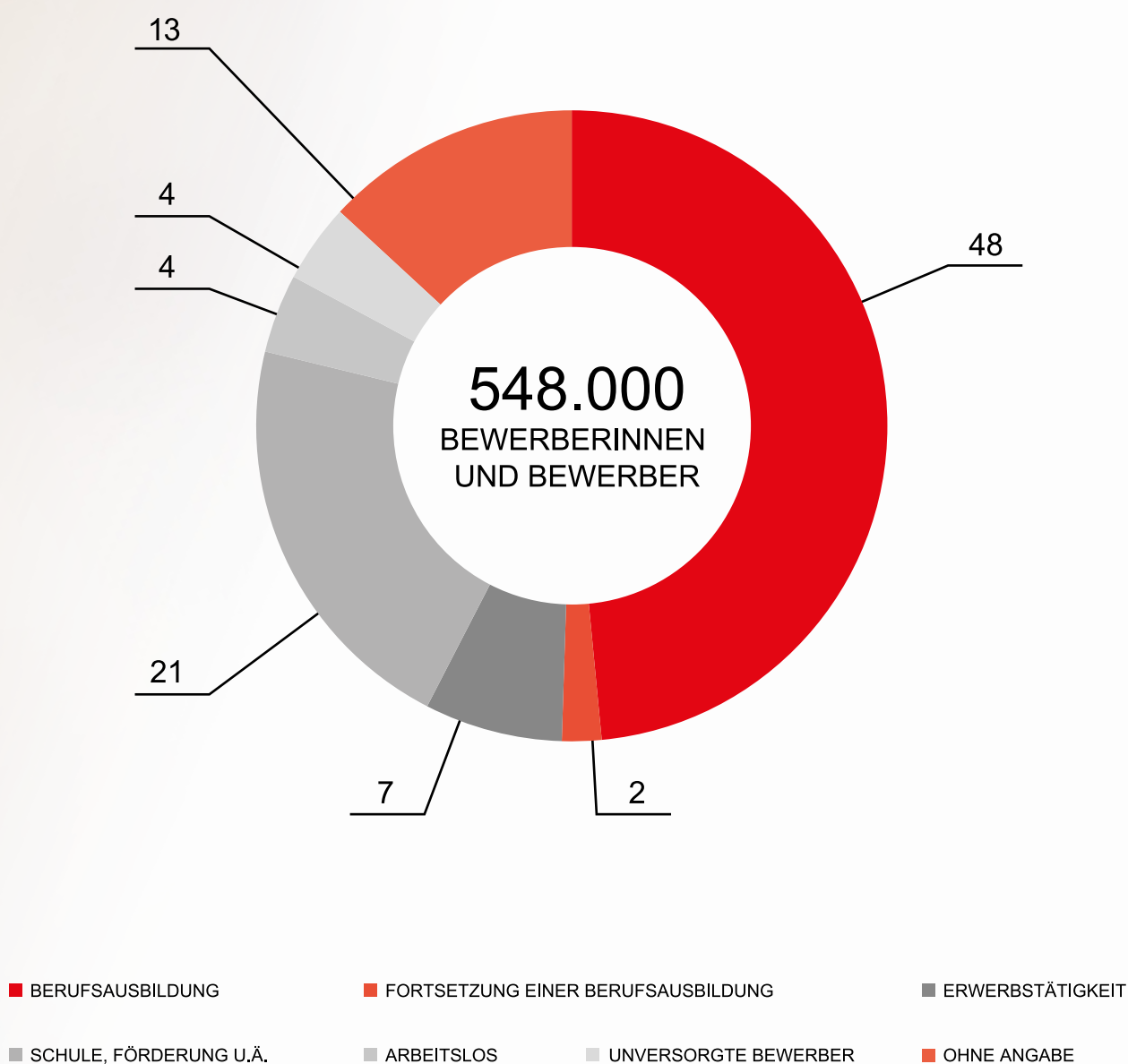
-100%



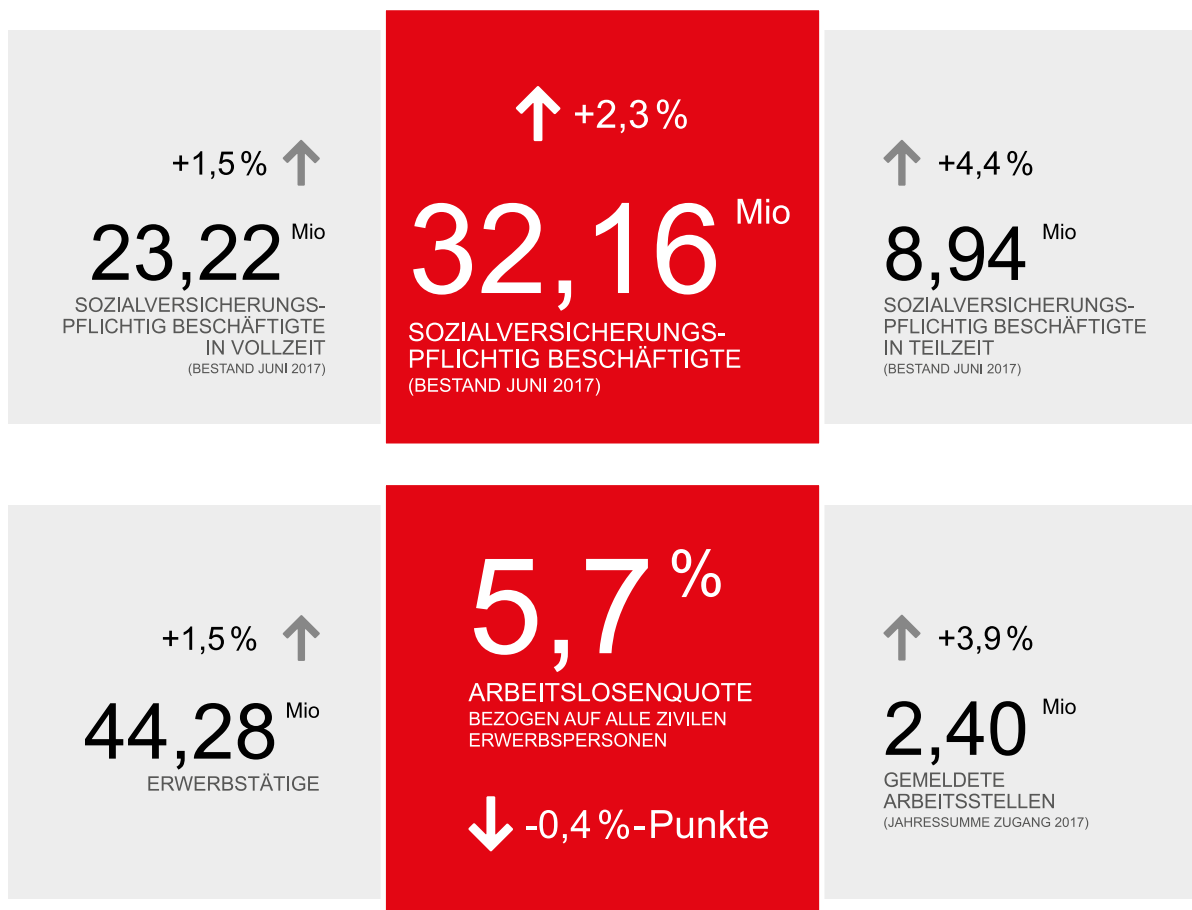
VERBLEIB DER GEMELDETEN BEWERBERINNEN UND BEWERBER FÜR BERUFSAUSBILDUNGSTELLEN

30. SEPTEMBER 2017; ANGABEN IN PROZENT

Rundungsbedingt kann die Gesamtsumme der Anteile von 100 % abweichen.



ARBEITSMARKT 2017



3,52 Mio
UNTERBESCHÄFTIGUNG OHNE KURZARBEIT

↓
-1,7 %

↑
+3,0 %

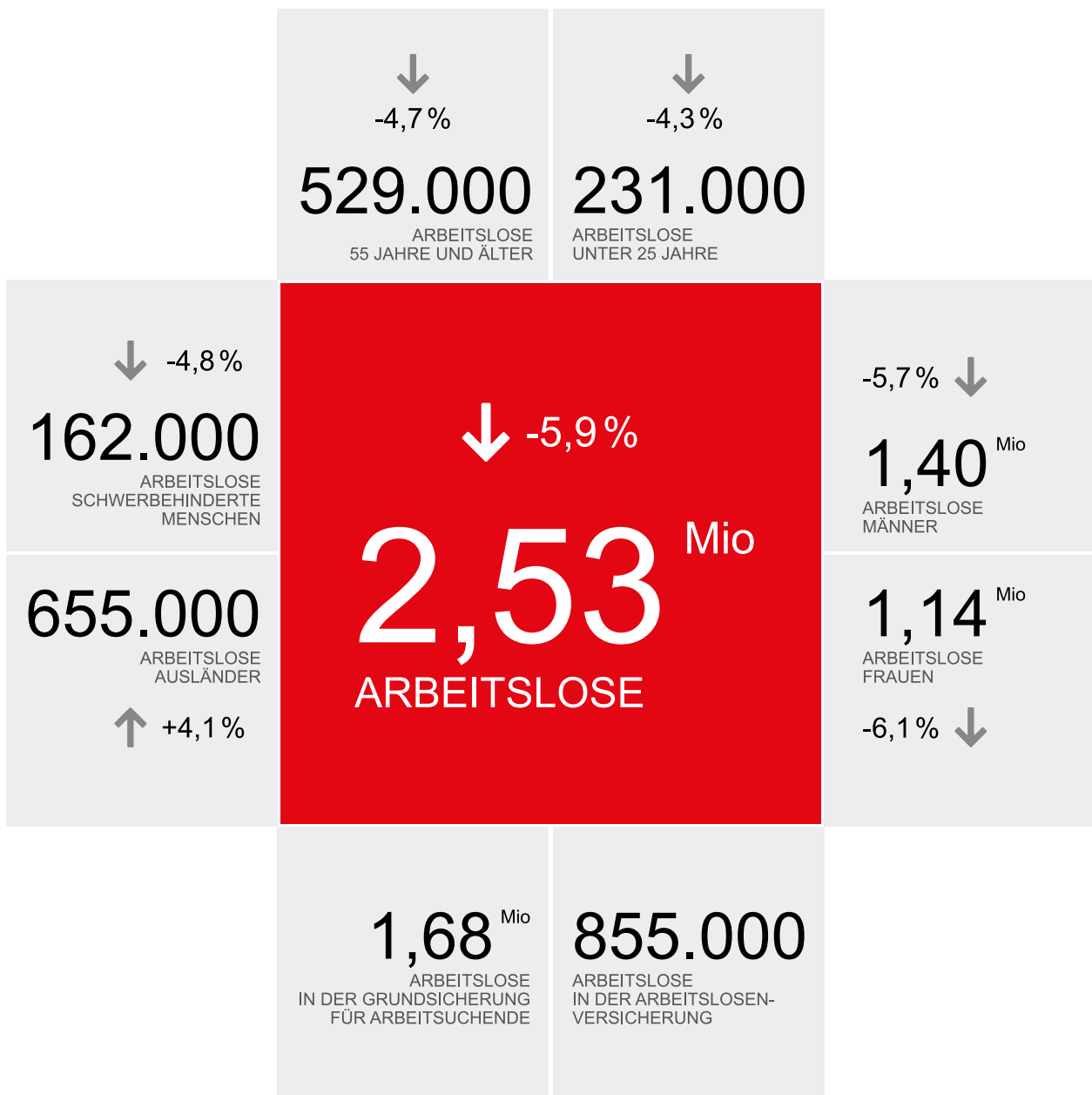
894.000
TEILNEHMER IN MASSNAHMEN AKTIVER ARBEITSMARKTPOLITIK

2,43 Mio
EINTRITTE IN ARBEITSLOSIGKEIT AUS BESCHÄFTIGUNG AUF DEM 1. ARBEITSMARKT (JAHRESSUMME 2017)

↓
-3,2 %

↓
-1,7 %

2,09 Mio
BEENDIGUNGEN DER ARBEITSLOSIGKEIT WEGEN BESCHÄFTIGUNGS-AUFNAHME AUF DEM 1. ARBEITSMARKT (JAHRESSUMME 2017)



Angaben im Jahresdurchschnitt 2017, wenn nicht anders ausgewiesen.

4,37 Mio

LEISTUNGSEMPFÄNGER
ARBEITSLOSENGELD II
(ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGS-
BERECHTIGTE)

↑ +1,2 %

745.000

LEISTUNGSEMPFÄNGER
ARBEITSLOSENGELD

↓ -5,3 %

3,26 Mio

BEDARFS-
GEMEINSCHAFTEN

↓ -0,1 %

ARBEITSMARKTFORSCHUNG

ARBEITSLOSIGKEIT SINKT AUF UNTER 2,5 MILLIONEN PERSONEN

Die Konjunktur in Deutschland befindet sich im Aufschwung und wird dabei sowohl von der weltwirtschaftlichen als auch von der binnenwirtschaftlichen Entwicklung getragen. Für 2018 erwartet das IAB ein Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts von 1,7 Prozent. Bei grundsätzlich guten Rahmenbedingungen bestehen vor allem im Hinblick auf die Folgen der Brexit-Entscheidung und die US-Wirtschaftspolitik aber auch Risiken.

Laut IAB-Prognose sinkt die Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt 2018 um 60.000 auf 2,48 Millionen Personen. Vorübergehend zunehmende Arbeitslosmeldungen von Flüchtlingen werden von der grundsätzlich guten Entwicklung kompensiert, verlangsamen aber den Rückgang der Arbeitslosigkeit.

Der Aufwärtstrend der Erwerbstätigkeit setzt sich fort. Für das Jahr 2018 erwartet das IAB ein Plus von 550.000 Personen. Dieser Anstieg ist ausschließlich auf die stark wachsende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zurückzuführen. Das Erwerbspersonenpotenzial, also das Angebot an Arbeitskräften, steigt bei hoher Zuwanderung trotz der negativen demografischen Entwicklung um 260.000 auf 47,32 Millionen Personen. Trotz eines Rückgangs der durchschnittlichen Arbeitszeit pro Erwerbstätigen um 0,2 Prozent steigt das Arbeitsvolumen um 1,1 Prozent und erreicht 2018 einen Rekordstand von 60,58 Milliarden Stunden.

Während der Bedarf an Arbeitskräften weiterhin ausgesprochen hoch ist, wird das Potenzial für weitere Beschäftigungszunahmen perspektivisch an seine Grenzen stoßen. Wenn der Demografieeffekt auch in Zukunft durch Migration abgemildert werden soll, muss Deutschland eine offene und erwerbsorientierte Zuwanderungspolitik stärken.

SCHWERPUNKTE DES IAB 2017

- 50 Jahre IAB: Internationale Fachtagung „Arbeitswelten im Wandel – Herausforderungen für Politik und Forschung“ mit Festakt in Berlin zu den Themen Digitalisierung der Arbeitswelt, gesellschaftlicher Zusammenhalt und Fluchtmigration, Jubiläumsmagazin und Jubiläumsblog „IAB 5.0“
- 25 Jahre IAB-Betriebspanel: Wissenschaftliches Symposium
- Zehn Jahre Arbeitsmarkt- und Armutsforschung auf Basis der Längsschnittbefragung „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS)“: Nutzerkonferenz
- Start des Online-Magazins „IAB-Forum“ als Nachfolger des bisherigen Printmagazins: u.a. mit Serien zur Mindestlohnevaluation und zu PASS
- Konferenz „Wissenschaft trifft Praxis“ zum Thema „Berufe in der digitalisierten Arbeitswelt“
- Fokusthema „Langzeitleistungsbezug“: Workshops und Aufbau einer neuen Prozessdatenbasis für die Forschung
- Fokusthema „Qualität der Beschäftigung“: Workshops und Veröffentlichung des Forschungsdatensatzes zur Studie „Mentale Gesundheit bei der Arbeit“
- Weitere Evaluation der Instrumente und Programme der aktiven Arbeitsmarktpolitik



PERSONAL

GUTE ARBEITSBEZIEHUNGEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN GESTALTEN – KOMPETENZ, GESUNDHEIT, ENGAGEMENT FÖRDERN

GESUNDHEITSSTRATEGIE 2025 – NEUAUSRICHTUNG DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS

Die Personalpolitik der BA wird verstärkt an die Erfordernisse der Arbeitswelt 4.0 angepasst. Daher steht die Gestaltung guter Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen im Fokus, denn das erfolgreiche Handeln der BA liegt in den Händen engagierter und kompetenter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit der in 2017 neu eingeführten Gesundheitsstrategie 2025 wird die ganzheitliche Förderung der Beschäftigungsfähigkeit in jeder Lebensphase zur gemeinsamen Aufgabe von Führungskräften und Beschäftigten. Ein von Wertschätzung geprägter Dialog wird zur Grundlage guter mitarbeiterorientierter Führung und Zusammenarbeit. In diesem Kontext ist die Befragung „Engagementförderung“ ein wichtiges präventives Instrument auch zur Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz.

ENGAGEMENT-BEFragung WURDE WEITERENTWICKELT

Im Oktober wurde die konzeptionell weiterentwickelte und in zehn Arbeitsagenturen getestete vierte bundesweite Engagement-Befragung der BA durchgeführt. Erstmals wurde diese auch im Bereich SGB II in sechs gemeinsamen Einrichtungen pilotiert. Eine Führungskräftefeedback, basierend auf den Grundsätzen für Führung und Zusammenarbeit, wurde integriert.

Im Rahmen des Folgeprozesses der Befragung gilt es beginnend zum Jahreswechsel, die Ergebnisse in den Teams, aber auch ebenenübergreifend zur Gestaltung guter Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen zu nutzen. Hierfür erfolgt ein dialogorientiertes und partizipatives Vorgehen zur nachhaltigen Umsetzung der entwickelten Maßnahmen.

FÜR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND DIVERSITY AUSGEZEICHNET

Für ihre Gleichstellungspolitik und erstmals auch für das Diversity Management wurde die BA zum sechsten Mal mit dem Total-Equality Prädikat und dem Zusatzprädikat für Diversity ausgezeichnet.

Zudem wurde das Angebot des Organisationservice Kinderbetreuung und Pflege (OKiP), insbesondere mit Blick auf die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger erweitert sowie um ein Angebot für haushaltsnahe Dienstleistungen ergänzt.

Als Grundlage für die Weiterentwicklung der mobilen Arbeitsformen im Kontext von Arbeiten 4.0 wurden Zukunftswerkshops mit Beschäftigten aus drei Regionaldirektionsbezirken sowie der Familienkasse durchgeführt.

DEUTSCHER BILDUNGSPREIS FÜR EXZELLENTES BILDUNGSMANAGEMENT AN BA VERLIEHEN

Bereits zum vierten Mal erhielt die BA das Exzellenzsiegel des Deutschen Bildungspreises. In diesem Jahr wurde sogar der 1. Platz in der Kategorie „Großunternehmen“ verliehen.

Besonders hervorgehoben wurde u.a., dass die BA konsequent das wichtige Thema „Beratung“ in der Ausbildung und Qualifizierung ihres Personals verfolgt und dass hunderte Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter für die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz ausgebildet wurden.

Absicht der Initiatoren – der TÜV SÜD Akademie und des EuPD Research Sustainable Management – ist, dass Unternehmen ihre Beschäftigten im Rahmen eines strategischen und strukturierten Bildungs- und Talentmanagements fördern und weiterentwickeln.



QUALIFIZIERUNG – EINE BESTÄNDIGE INVESTITION DER BA IN IHRE BESCHÄFTIGTEN

Über 300.000 Fortbildungstage in den unterschiedlichsten Seminaren im abgelaufenen Jahr spiegeln die vielfältigen Aufgabenstellungen der BA und die hohe Investition der BA in die Kompetenzentwicklung ihrer Beschäftigten wider.

Unter dem Motto „Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter stärken – Qualifizierung fördern“ präsentierte die BA am „Tag der Jobcenter“ im Mai 2017 ihre zahlreichen Weiterbildungsangebote für die Beschäftigten im SGB II.

LEBENSLANGES LERNEN GEWINNT EINE NOCH GRÖßERE BEDEUTUNG

Wissen veraltet immer schneller. Lernen muss daher so organisiert sein, dass Beschäftigte Handlungssicherheit für die kompetente Bewältigung komplexer, neuartiger und sich stetig wandelnder Aufgaben entwickeln. Die BA unterstützt dies u.a. durch den vermehrten Einsatz des arbeitsplatznahen Fortbildungsinstrumentes der individuellen Lernbegleitung.

REKRUTIERUNG DIGITALISIEREN

Mit Einführung eines elektronischen Bewerbermanagement-Systems hat die Personalverwaltung der BA einen weiteren großen Schritt hin zur stärkeren Digitalisierung gemacht. Interne und externe Bewerberinnen und Bewerber können sich jetzt online bewerben und die Personalbereiche können die anschließende Bearbeitung IT-unterstützt vornehmen. Bei mehr als 9.000 Neueinstellungen im Jahr 2017 ein wesentlicher Schritt in Richtung Bewerberorientierung und Effizienz.

QUALITÄT BEI DER AUSBILDUNG VON NACHWUCHSKRÄFTEN IN DER BA HOCH

Die Ausbildung von Nachwuchskräften stellt weiterhin eine wesentliche Stütze der Rekrutierungsstrategie der BA dar: 2017 haben bundesweit mehr als 1.400 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung, ihr Studium oder ihr Traineeprogramm begonnen.

Dabei wurden erneut junge Menschen mit Fluchthintergrund für eine Ausbildung zur bzw. zum Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen gewonnen, diesmal im

Umfang von 49 Ausbildungsplätzen. Zur Vorbereitung nahm der überwiegende Anteil im Vorfeld bereits an einer Einstiegsqualifizierung teil.

Erfolgreich abschließen konnten im vergangenen Jahr 275 Auszubildende ihre Ausbildung zu Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen, Fachinformatikern bzw. Fachinformatikerinnen, Köchinnen und Köchen, Hauswirtschaftlern bzw. Hauswirtschaftlerinnen und Hotelfachleuten. Außerdem schlossen 426 Bacheloranden ihre Studiengänge „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ und „Arbeitsmarktmanagement“ sowie 36 Trainees ihr Traineeprogramm zu Führungs- und Fachkräften der BA erfolgreich ab.

Die Ausbildungs- und Studienprogramme wurden bei der Studie „Bester Ausbilder“ des Magazins „Capital“ für ihre Qualität mit einer Spitzenbewertung ausgezeichnet.

WISSENSCHAFTLICHE QUALIFIZIERUNGSANGEBOTE WEITER AUSGEBAUT

Neben dem Zertifikatsprogramm „Leistung SGB II“ hat die BA nun die Zertifikatsprogramme „Beratung“ und „Vermittlung“ als weitere wissenschaftliche Weiterbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agenturen für Arbeit sowie der gemeinsamen Einrichtungen entwickelt. An der Pilotierung nahmen bereits 74 Mitarbeitende teil.

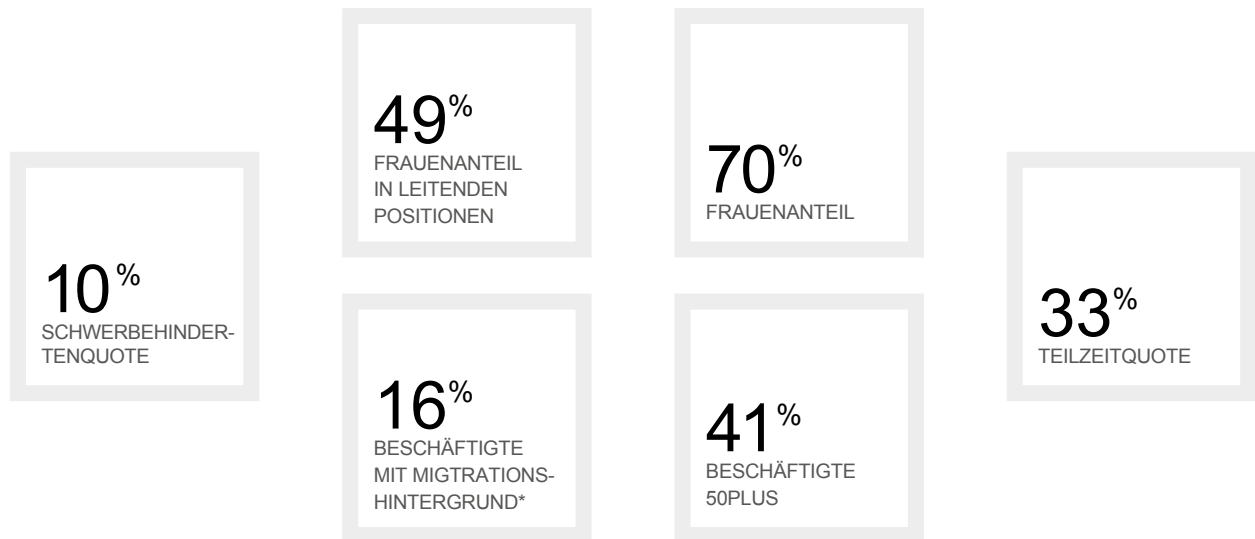
MIT VORAUSSCHAUENDER PERSONALPLANUNG DIE ZUKUNFT GESTALTEN

Um frühzeitig auf Veränderungen, die sich beispielsweise aus der demographischen Entwicklung ergeben, reagieren zu können, ist in der BA eine mittelfristige und langfristige Personalplanung etabliert. Diese Planung ist Grundlage für strategische Entscheidungen hinsichtlich der Personal- und Organisationspolitik und der Umsetzung der Gleichstellung.

Durch das frühzeitige Erkennen von Veränderungen im Personalkörper und die Ableitung von Maßnahmen (wie z.B. Qualifizierungen) wird die Erbringung einer guten Dienstleistung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA auch langfristig sichergestellt.



WICHTIGE KENNZAHLEN AUS DEM PERSONALBEREICH (WERTE GERUNDET)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

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

MITARBEITERKAPAZITÄT DER BA IN VOLLZEITQUALITÄTEN

	INSGESAMT		ARBEITSLOSENVER- SICHERUNG SOWIE DIENSTLEISTUNG GRUNDSICHERUNG ¹		GRUNDSICHERUNG ²		FAMILIENKASSE	
	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist
INSGESAMT	98.800	97.000	54.100	53.200	40.900	40.000	3.800	3.900
davon dauerhaft beschäftigt	85.900	87.500	47.400	47.400	35.400	36.900	3.100	3.200
davon befristet beschäftigt	12.900	9.500	6.700	5.800	5.500	3.100	700	700
NACHRICHT- LICH³								
Studierende	1.300	1.500						
Auszubildende	1.600	2.100						

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

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

³ Nachwuchskräfte werden nur bei der Gesamtzahl nachträglich ausgewiesen.

Stand: Dezember 2017

Quelle: Bundesagentur für Arbeit



ZIELE UND FINANZEN

ZIELE – DIE VERBESSERUNG DER BERUFLICHEN PERSPEKTIVEN DER KUNDINNEN UND KUNDEN SOWIE DIE DECKUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFES WURDEN DURCH HÖHERE INVESTITIONEN IN QUALIFIZIERUNG UNTERSTÜTZT

Der Arbeitsmarkt bot auch 2017 günstige Bedingungen für die Integrationsarbeit in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern. Gestiegene Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erschwerten es zunehmend, die Fachkräftebedarfe der Unternehmen zeitnah zu decken. Die berufliche Qualifizierung der Kundinnen und Kunden ist daher von zentraler Bedeutung. Gleichzeitig ist die berufliche Integration geflüchteter Menschen für die Agenturen für Arbeit und Jobcenter weiterhin eine große Herausforderung: Erwerbstätigkeit ist ein wesentlicher Schlüssel für eine gelingende gesellschaftliche Integration.

Das Zielsystem der Arbeitslosenversicherung legt einen verstärkten Fokus auf diejenigen Kundinnen und Kunden, die in besonderem Maße auf die Unterstützungsleistungen der BA angewiesen sind: Jugendliche mit und ohne Hauptschulabschluss, Arbeitslose, die schon längere Zeit arbeitslos sind, sowie kleine und mittlere Unternehmen. Die integrationsorientierten Ziele konnten 2017 insgesamt erreicht werden. Es gelang in knapp jedem dritten Fall, eine drohende Arbeitslosigkeit noch vor deren Eintritt zu vermeiden. In knapp der Hälfte der Fälle konnte die Arbeitslosigkeit, wenn sie schon eingetreten war, in Form einer Beschäftigungsaufnahme wieder beendet werden. Die Ziele auf dem Ausbildungsmarkt wurden ebenfalls erreicht, dabei konnten die Einmündungen in Ausbildung gegenüber dem Vorjahr erneut gesteigert werden.


Zentrale Anliegen der Grundsicherung sind die Verringerung der Hilfebedürftigkeit, die Aufnahme und Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit, die Erhaltung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit sowie die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts und die Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug. Durchschnittlich 3,28 Millionen erwerbsfähige Personen in den gemeinsamen Einrichtungen haben 2017 Leistungen der Grundsicherung bezogen. Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen, da im Jahresverlauf zunehmend geflüchtete Menschen

mit Bleibeperspektive auf Grundsicherungsleistungen angewiesen waren. Die Ziele bezogen auf die Integration in den Arbeitsmarkt konnten dennoch erreicht werden. Etwa jeder vierte erwerbsfähige Leistungsberechtigte hat 2017 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen. Das Integrationsergebnis hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht verbessert. Von den jahresdurchschnittlich 450.000 Kundinnen und Kunden aus den acht zugangsstärksten Asylherkunftsländern – Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien – konnte fast jeder Fünfte in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt integriert werden. Die Chancen für eine dauerhafte Überwindung der Hilfebedürftigkeit blieben jedoch für viele Kundinnen und Kunden aufgrund fehlender formaler Qualifikation eingeschränkt. Der Bestand der Langzeitleistungsbezieherinnen und -leistungsbezieher ist dennoch auch 2017 weiter zurückgegangen. Die geplante Verringerung der Langzeitleistungsbeziehenden wurde erreicht.


FINANZENTWICKLUNG POSITIV – MEHREINNAHMEN UND GERINGERE AUSGABEN INFOLGE DER GUTEN ENTWICKLUNG DER KONJUNKTUR UND AUF DEM ARBEITSMARKT IN DEUTSCHLAND

Die BA hat das Geschäftsjahr 2017 mit einem positiven Saldo von 5,95 Milliarden Euro abgeschlossen. Bei der Haushaltsaufstellung ging man noch von einem Überschuss in Höhe von 1,50 Milliarden Euro aus. Die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und der kräftige Anstieg der Erwerbstätigkeit ermöglichten dieses gute Ergebnis.


Insgesamt hat die BA 37,82 Milliarden Euro eingenommen und 31,87 Milliarden Euro ausgegeben. Die kalkulierten Einnahmen wurden um 0,38 Milliarden Euro übertroffen. Von den geplanten Ausgaben in Höhe von 35,94 Milliarden Euro mussten 4,07 Milliarden Euro nicht eingesetzt werden.

 +4,2 %

1,32 Mrd €
MEHR EINNAHMEN
ALS IM VORJAHR

 +3,2 %

978 Mio €
MEHR AUSGABEN
ALS IM VORJAHR

 +50,6 %

5,79 Mrd €
ERHÖHUNG DER
ALLGEMEINEN RÜCKLAGE

EINNAHMEN

Die Beschäftigung erreichte ein neues Rekordhoch und führte, zusammen mit einem angestiegenen Bruttolohnniveau, zu Beitragseinnahmen in Höhe von 32,50 Milliarden Euro. Der Vorjahreswert wurde um 1,32 Milliarden Euro übertroffen.

AUSGABEN

Auch die Ausgabenseite verbesserte den Überschuss. In die aktive Arbeitsförderung flossen 8,00 Milliarden Euro. Die Planung wurde um 1,90 Milliarden Euro unterschritten.

Die Zahl der Leistungsempfänger von Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit ging wegen der guten Lage auf dem Arbeitsmarkt weiter zurück. Die Ausgaben folgten dieser Entwicklung. Von den eingeplanten 15,59 Milliarden Euro mussten 1,57 Milliarden Euro nicht eingesetzt werden.

Die im Haushaltsplan für Personal, Verwaltung und Einzugskostenvergütung vorgesehenen 9,39 Milliarden Euro wurden um 0,40 Milliarden Euro unterschritten.

VERSORGUNGSFONDS

Zur Absicherung ihrer Versorgungsverpflichtungen hat die BA einen Versorgungsfonds eingerichtet, der durch regelmäßige Zuweisungen aus dem Haushalt der Arbeitslosenversicherung aufgebaut wird. Die aktuelle Zinslage hat zu einer Deckungslücke im Versorgungsfonds der BA geführt. Um diese zu schließen sind in den Ausgaben für 2017 geplante Sonderzuweisungen in Höhe von 0,70 Milliarden Euro enthalten.

RÜCKLAGEN

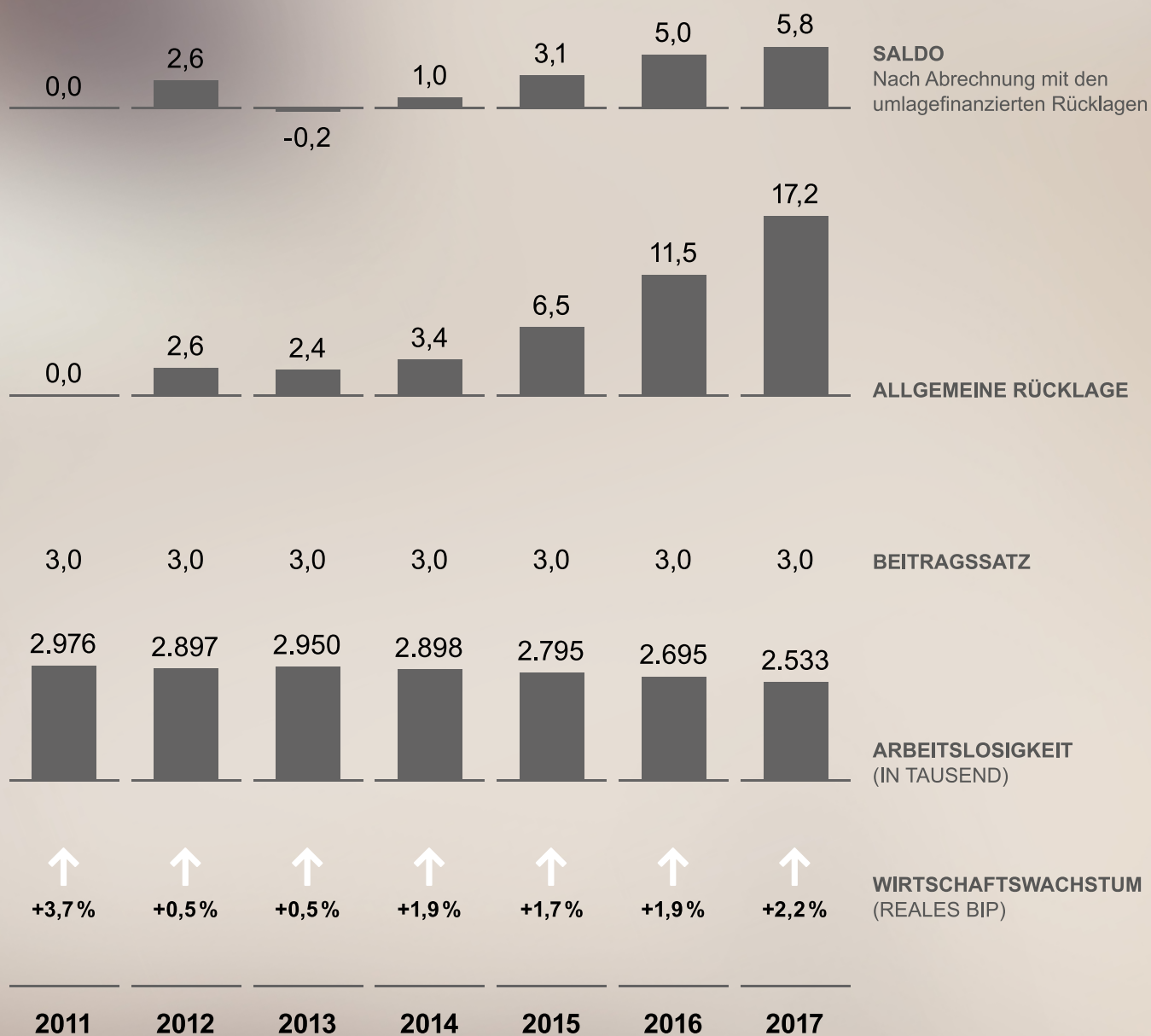
Der Rücklagenbestand erhöhte sich auf 17,25 Milliarden Euro. Darüber hinaus verwaltet die BA die Rücklagen für das Insolvenzgeld (1,82 Milliarden Euro) und die Winterbeschäftigung (0,33 Milliarden Euro).

Aus Sicht der BA ist eine Rücklage von rund 20 Milliarden Euro anzustreben, um konjunkturell bedingte Schwankungen der Einnahmen und Ausgaben abfedern zu können.



FINANZENTWICKLUNG IN DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

BETRÄGE IN MILLIARDEN EURO



GESCHÄFTSBERICHT 2017

Sechshundsechzigster Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit

Für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 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 achten Jahr.

1. PRÄAMBEL

Die BA legt für das Geschäftsjahr 2017 angelehnt an den Public Corporate Governance Kodex des Bundes einen Corporate-Governance-Bericht vor. Ziel ist es, Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu schaffen bezüglich der Unternehmensführung und -überwachung.

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

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

2. VORSTAND (§ 381 SGB III)

Der Vorstand leitet die BA, führt deren Geschäfte und vertritt die BA sowohl gerichtlich wie außergerichtlich. Er besteht aus einem Vorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern. Gemäß §§ 9 ff. der Geschäftsordnung des Vorstands der BA bestimmt der Vorsitzende des Vorstands die Richtlinien der laufenden Geschäftsführung unter Berücksichtigung der vom Vorstand mit Zustimmung des Verwaltungsrats aufgestellten oder mit dem Bundesministerium für

Arbeit und Soziales vereinbarten Ziele. Er überwacht die Ausführung der Beschlüsse des Vorstands und die Einhaltung der Eckpunkte der laufenden Geschäftsführung. Hierzu lässt er sich von den Vorstandsmitgliedern und von Führungskräften berichten. Jedes Vorstandsmitglied ist für die ihm zugeordneten Geschäftsbereiche zuständig, nimmt die damit verbundenen Aufgaben innerhalb der Geschäftsführungsrichtlinien selbständig wahr und vertritt insofern den Vorstand nach innen und außen. In der Wahrnehmung dieser Aufgaben sind alle Vorstandsmitglieder gleichberechtigt. Die Leitung der BA erfolgt durch den Vorstand als Kollegialorgan. Der Vorsitzende des Vorstands vertritt insofern den Vorstand nach innen und außen.

Die BA hat zwar keine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung für die Vorstandsmitglieder abgeschlossen – hat aber seit 1. Januar 2013 eine D&O-Versicherung.

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

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

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

Die Mitglieder des Vorstands werden auf Vorschlag des Verwaltungsrats von der Bundesregierung benannt und vom Bundespräsidenten ernannt. Die Mitglieder des Vorstands stehen in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis.

nis. Die Amtszeit der Mitglieder des Vorstands beträgt fünf Jahre. Mehrere Amtszeiten sind zulässig (§ 382 SGB III).

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

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

3.1 ORGANISATION UND AUFGABEN

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

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

nungshofs und nehmen so die Rolle eines Prüfungsausschusses wahr.

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

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

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

3.2 BERUFUNGSVERFAHREN (§§ 377 FF. SGB III)

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

Vorschlagsberechtigt sind für die Mitglieder der Gruppen

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

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

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



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

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

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

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

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

4. VERGÜTUNG

4.1 VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Während des abgelaufenen Jahres wurden nach dem Ausscheiden des bisherigen Vorstandsvorsitzenden, Herrn Frank-J. Weise, zum 31. März 2017 die Geschäfte der BA durch Herrn Detlef Scheele (neuer Vorstandsvorsitzender), Herrn Raimund Becker (Vorstandsmitglied) und Frau Valerie Holsboer (seit April 2017 neu berufenes Vorstandsmitglied) geführt. Die an die Mitglieder des Vorstands ausgezahlten Bezüge beliefen sich 2017 insgesamt auf rund 859.000 Euro.

4.2 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS

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

5. RECHNUNGSPRÜFUNG

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

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

Die Jahresrechnung der BA wird durch den Bundesrechnungshof geprüft.

STATISTISCHE INFORMATIONEN



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

Für die Darstellung der Eintritte in Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik wurden Jahreswerte auf Basis der hochgerechneten Ergebnisse verwendet. Für einige Instrumente (u.a. WeGebAU, IFlaS, Förderung der Teilhabe) und Detailinformationen (z.B. Frauenanteil) wurde auf gleitende Jahreswerte der Monate Oktober 2016 bis September 2017 mit dem Gebietsstand Dezember 2017 zurückgegriffen. Förderdaten aus dem Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende werden nur für Jobcenter in der Form der gemeinsamen Einrichtungen berichtet, da hier auch entsprechende Haushaltsdaten vorliegen.

Für die Daten der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger wurden hochgerechnete Ergebnisse für das Jahr 2017 genutzt. Dabei wurden für einige Detailinformationen (z.B. Frauenanteil) für den Bereich der Ar-

beitslosenversicherung gleitende Jahreswerte der Monate November 2016 bis Oktober 2017 und für den Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende gleitende Jahreswerte der Monate Oktober 2016 bis September 2017 genutzt.

Die Angaben der investierten Mittel spiegeln ausschließlich das Fördergeschehen in den Agenturen für Arbeit bzw. in den Jobcentern (in der Form der gemeinsamen Einrichtungen) wider und beziehen sich auf das Gesamtjahr 2017.

Die Daten der Arbeitslosigkeit bilden jeweils das Gesamtjahr 2017 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

MÄRZ

Auszeichnung des „Corporate Sounds“ der BA mit dem **„Transform Award Europe“** als „Highly commended“ in der Kategorie „Best use of audio branding“

APRIL

Auszeichnung des Bildungs- und Talentmanagements der BA als Exzellenzunternehmen mit dem **Deutschen Bildungspreis** (TÜV-SÜD) und dem 1. Platz in der Kategorie „Großunternehmen“

Auszeichnung der Kampagne „Typisch ich! – Finde einen Beruf, der wirklich zu dir passt.“ der BA mit dem **„Deutschen Digital Award“** in Bronze in der Kategorie „Branded Content – Influencer Marketing“

MAI

Auszeichnung des „WhatsMeBot“ der BA in der Kategorie „Innovative Nutzung von digitale Medien“ durch den ADC

Verleihung des **„ADC Nagel“** in Bronze für den „WhatsMeBot“ der BA in der Kategorie „Social Media/Network“ durch den ADC

JUNI

Verleihung des **„Comenius-EduMedia-Siegels“** für die Berufswahlmedien der BA von www.planet-beruf.de für junge Geflüchtete sowie für die Online-Anwendung „check.work“ der Regionaldirektion Bayern der BA in der Kategorie „Didaktische Multimediaprodukte“

Erster Preis der Europäischen Kommission für das deutsche EURES-NCO in der Kategorie „Interne Kommunikation“

OKTOBER

Verleihung der **GIGA-Maus** für die Berufswahlmedien der BA von www.planet-beruf.de für junge Geflüchtete in der Kategorie „Familie“ für „Das beste Programm zum Nachschlagen“

Auszeichnung des „WhatsMeBot“ der BA mit dem **„MAX Award“** (Deutscher Dialogmarketing Preis) in Bronze

NOVEMBER

Auszeichnung des digitalen Arbeitgebermagazins „Faktor A“ der BA mit dem internationalen **„iNOVA Award“** in der Kategorie „Government Organizations“ in Bronze und in der Kategorie „Non-Profit Organizations“ in Gold sowie als Gesamtsieger

DEZEMBER

Auszeichnung des digitalen Arbeitgebermagazins „Faktor A“ der BA mit dem internationalen **„ICMA Award“** in der Kategorie „Customer Magazines B2B online“ als Award of Excellence

Herausgeberin

Bundesagentur für Arbeit
90327 Nürnberg

Vorstand

März 2018

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 2017



Einfach QR-Code mit
Smartphone scannen.