

2018
Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit



DAS LEISTET DIE **BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT**





14.000 Beratungsgespräche täglich

Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung und Ausbildung täglich

5.700 besetzte Arbeitssteller täglich

täglich
nerin für die Arbeits- und Ausbil

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.



8.900 bewilligte Arbeitslosengeldanträge täglich

7.700
Kindergeldanträge täglich



PERSONAL

98 Nationer

95.000

>1.200

Nachwuchskräfte pro Einstellungsjahr

330.000 WEITERBILDUNGSTAGE



IT-LANDSCHAFT

2.400
IT-Mitarbeiterinnen und
-Mitarbeiter

9.200 Server (davon 4.500 virtuell)

160.000

2 redundante Rechenzentren

MONATLICHE TRANSAKTIONEN

41 Mio E-Mails 11 Mio Postsendungen

16 Mio Überweisungen (ca. 8 Mrd Euro)

Betrieb einer der größten IT-Landschaften Deutschlands

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: 22. März 2019

BUNDESAGE

ORGANISATION

PERSON/

Vorstandsvorsitzender

Vorstand Regionen

VORSTAND Vorstand Ressourcen

···· ZENTRALE IN NÜRNBERG (Hauptpersonalrat)

.... 10 REGIONALDIREKTIONEN (Bezirkspersonalrat)

> CA. 600 GESCHÄFTSSTELLEN

303 JOBCENTER IN GEMEINSAMER TRÄGERSCHAFT MIT LANDKREISEN UND KREISFREIEN STÄDTEN

Leistungen zur Eingliederung in Arbeit und Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts für erwerbsfähige, leistungsberechtigte Personen.

DIENSTSTELLEN

- **FAMILIENKASS**
- ZENTRALE AU **FACHVERMITT**
 - INSTITUT FÜR BERUFSFORS(
- FÜHRUNGSAK
- ···· HOCHSCHULE **ANERKANNTE ARBEITSMARK**
 - IT-SYSTEMHAL INFORMATION
- :.... BA-SERVICE-H SERVICEDIENS

NTUR FÜR ARBEIT

LVERTRETUNG

Ε

SLANDS- UND LUNG (ZAV) IN BONN

ARBEITSMARKT- UND CHUNG (IAB) IN NÜRNBERG

ADEMIE DER BA (FBA)

DER BA (HDBA) – STAATLICH FACHHOCHSCHULE FÜR TMANAGEMENT

JS –

STECHNIK DER BA

AUS – STLEISTER DER BA

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

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

SELBSTVERWALTUNG

2.800 VERTRETERINNEN UND VERTRETER

ARBEITNEHMER

ARBEITGEBER

ÖFFENTLICHE; KÖRPERSCHAFTEN



INHALTUNSER PROFIL

Vorstand der BA	8
Brief des Vorstands	10
Verwaltungsrat der BA	12
Vorwort des Verwaltungsrats	14
Unsere Strategie 2025: Ausgangslage – Vision – Anforderungen	18
Tätigkeitsfelder und Aufgaben der BA	25
Beratung, Vermittlung und Qualifizierung	26
Geldleistungen	38
Zahlen und Fakten	40

ANHANG

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



UNSER JAHR 2018

%	BERATUNG, VERMITTLUNG UND QUALIFIZIERUNG)
	Berufsberatung	50
्ट्र ट्रि	Berufsausbildung	53
	Fachdienste	55
	Service Center	56
	Langzeitarbeitslosigkeit und soziale Teilhabe	58
	Berufliche Rehabilitation	60
	Weiterbildung	62
	Menschen mit Migrationshintergrund	64
	Geflüchtete Menschen	66
	Arbeitgeber-Service	68
	Internationale Arbeit	71
	GELDLEISTUNGEN	
E	Arbeitslosen-, Kurzarbeiter- und Insolvenzgeld	76
	Grundsicherung für Arbeitsuchende	78
	Familienkasse	82
1111	ZAHLEN UND FAKTEN	
Ш	Ausbildungsmarkt 2018	86
	Arbeitsmarkt 2018	88
	Arbeitsmarktforschung	90
	Personal	91
	Ziele und Finanzen	95



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

seit 1. April 2017: Vorsitzender des Vorstands der BA

2015: Mitglied des Vorstands der BA

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

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

2008 – 2009: Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

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

RAIMUND BECKER

Vorstand Regionen der BA

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

seit 2004: Vorstand Regionen der BA

2003: Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit: Geschäftsbereichsleiter Geldleistungen, Sozialversicherung, Recht, Ordnung

1991–2003: Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland: Leiter verschiedener Referate, Leiter Leistungsabteilung, Leiter Fachbereich Personalentwicklung, Personalplanung, Finanzwesen und Infrastruktur

1989 – 1991: Arbeitsamt Bad Kreuznach: Leiter der Abteilung Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung

1988 – 1989: Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland: Nachwuchskraft für den höheren Dienst

VALERIE HOLSBOER

Vorstand Ressourcen der BA

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

seit 1. April 2017: Vorstand Ressourcen der BA

2012-2017: Hauptgeschäftsführerin der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG) e.V.

2010-2016: Mitglied im Verwaltungsrat der BA

2007–2017: Hauptgeschäftsführerin des Bundesverbandes der Systemgastronomie (BdS) e.V. (Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Branche)

2003 - 2007: Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (agv) e.V., Rechtsabteilung

BRIEF DES VORSTANDS

Sehr geehrte Damen und Herren,

2018 hat sich der deutsche Arbeitsmarkt erneut sehr günstig entwickelt. Zwar nehmen Unsicherheiten durch die internationale Handelspolitik, den anstehenden Brexit und die italienische Staatsverschuldung zu und Forschungsinstitute prognostizieren eine Abschwächung der konjunkturellen Dynamik. Auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland war davon aber noch nichts zu spüren. Im Gegenteil: Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhöhte sich 2018 dynamisch weiter, die Arbeitslosigkeit und die Unterbeschäftigung sanken auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung und die Nachfrage nach Arbeitskräften blieb hoch.

Erfreulich war, dass auch arbeitsmarktfernere Arbeitslose von der guten Entwicklung profitieren konnten: So sank die Arbeitslosigkeit in der Grundsicherung im Jahresschnitt stärker als die der Menschen, die in der Arbeitslosenversicherung gemeldet waren.

Nicht zuletzt kommen geflüchtete Menschen immer besser im deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt an: Knapp 300.000 Menschen mit einer der Staatsangehörigkeiten der wichtigsten nichteuropäischen Asylherkunftsländer waren im Herbst 2018 sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Darunter waren knapp 30.000 junge Menschen in einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis. Diese Zahlen sind ermutigend, aber wir müssen weiterhin einen langen Atem beweisen.

Auch der Ausbildungsmarkt erlebte 2018 ein – aus Bewerbersicht – positives Novum: Zum ersten Mal seit fast einem Vierteljahrhundert zählten Arbeitsagenturen und Jobcenter mehr gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen als Bewerberinnen und Bewerber.

Bei allen positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt zeigen sich jedoch immer deutlicher die Aufgaben, vor denen Politik, Sozialpartner, Unternehmen, Beschäftigte – und mit ihnen wir – in den kommenden Jahren stehen: Die Arbeitskräfte- und besonders die Fachkräftesicherung werden zu

einer immer vordringlicheren Aufgabe. Gelingen kann dies nur, wenn möglichst allen Menschen in Deutschland die Chance eröffnet wird, am Arbeitsmarkt teilzuhaben und beruflich aufsteigen zu können.

Eine Klammer um diese Herausforderungen bilden zudem alle Konsequenzen aus der fortschreitenden Digitalisierung und Automatisierung der Arbeitswelt. Den digitalen Wandel mitzugestalten und Unternehmen wie Beschäftigte dabei gleichermaßen zu unterstützen, wird zu einer der entscheidenden Zukunftsaufgaben der BA. Das gilt auch in Bezug auf unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Unsere Strategie steht dabei auf drei Säulen.

Die erste Säule heißt Prävention. Wir passen unsere Beratung für junge Menschen an die aktuellen und künftigen Anforderungen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes an. Mit der Berufsorientierung an den allgemeinbildenden Schulen starten wir ab dem kommenden Schuljahr bereits ab der 8. Klasse, in den gymnasialen Oberstufen bauen wir unser Angebot aus. Hinzu kommen die präventive Beratung für (potenzielle) Ausbildungs- und Studienabbrecher in den Berufs- und an den Hochschulen sowie smarte Online-Angebote wie das Selbsterkundungstool.

Unsere Beratung soll zukünftig individueller zugeschnitten, vielfältiger, moderner, auch digitaler sein. Am entscheidenden Übergang ins Erwerbsleben soll möglichst kein junger Mensch verloren gehen. Denn: Eine gute berufliche Bildung bleibt der nachhaltigste Schutz vor Arbeitslosigkeit und ihren sozialen Folgen.

Die Weiterbildung von Arbeitslosen und Beschäftigten ist unsere zweite Säule zur bestmöglichen Ausschöpfung des Kräftepotenzials. Mit dem Qualifizierungschancengesetz, das am 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist, wurden unsere Möglichkeiten, die Weiterbildung von Beschäftigten zu fördern und Arbeitgeber bei dieser Aufgabe zu unterstützen, deutlich erweitert. Hinzu kommt die Weiterbildungsbera-



tung, die nun als vorausschauende Beratung von Menschen während ihres gesamten Erwerbslebens angelegt ist: Im Sinne einer Lotsenfunktion wollen wir berufliche Orientierung in allen Phasen des Berufslebens bieten. Mit unseren Erkenntnissen aus der modellhaften Erprobung dieser Dienstleistung bauen wir unsere Angebote für Beschäftigte aus und entwickeln sie – in enger Abstimmung mit Betrieben und Sozialpartnern – weiter.

Gleichzeitig entlasten wir die Beitragszahler. Der Gesetzgeber hat zum Jahresbeginn die Senkung des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung von 3,0 Prozent auf 2,5 Prozent geregelt.

Als dritte Säule steht die Unterstützung von Menschen, die bereits sehr lange arbeitslos sind, im Fokus unserer Arbeit. Deren Perspektiven am Arbeitsmarkt wollen wir langfristig verbessern und ihnen mehr als nur eine zeitlich begrenzte soziale Teilhabe ermöglichen; auch das ist aus unserer Sicht selbstverständlicher Teil einer modernen und nachhaltigen Fachkräfte- und Qualifizierungsstrategie. Es ist darüber hinaus eine Notwendigkeit, um sozialen Verwerfungen in einigen Regionen Deutschlands oder der "Vererbung" der schädlichen Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit an die nächste Generation präventiv zu begegnen.

Mit den finanziellen Mitteln und zwei Regelinstrumenten im SGB II, die der Gesetzgeber den Jobcentern im Rahmen des neuen "Teilhabechancengesetzes" zur Verfügung gestellt hat, wird uns dies nun spürbar besser gelingen. Als wichtige sozialpolitische Akteurin vor Ort übernehmen wir Mitverantwortung für den sozialen Zusammenhalt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den gemeinsamen Einrichtungen leisten – ebenso wie die Kolleginnen und Kollegen in den Agenturen für Arbeit – jeden Tag eine ebenso herausfordernde wie herausragende Arbeit.

Diese drei Säulen bedürfen eines soliden Fundamentes – auch innerhalb unserer Organisation. Deshalb haben wir gemeinsam mit allen Führungskräften der BA und der Jobcenter als gemeinsame Einrichtungen im vergangenen Jahr den Prozess "Strategie 2025" begonnen und wichtige Handlungsfelder für unsere künftige Arbeit formuliert. Wir schaffen damit auch innerorganisatorisch die Voraussetzungen, um für die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt gut gerüstet zu bleiben.

Unser Anspruch ist, für alle unsere Kundinnen und Kunden die Institution für individuelle Beratung, Vermittlung und Qualifizierung zu sein. Die gemeinsame Gestaltung des lokalen Arbeitsmarktes mit unseren Partnern in den Kommunen und eine enge, verzahnte Kooperation auf Augenhöhe sind dabei für uns handlungsleitend.

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

Herzliche Grüße

DETLEF SCHEELE Vorsitzender des Vorstands

De Sulh

RAIMUND BECKER Vorstand Regionen

hours fll

VALERIE HOLSBOER Vorstand Ressourcen

VERWALTUNGSRAT DER BA

ARBEITGEBER

ARBEITNEHMER



ÖFFENTLICHE KÖRPERSCHAFTEN

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

Der Verwaltungsrat schlägt der Bundesregierung den Vorsitzenden oder die Vorsitzende und die übrigen Mitglieder des Vorstands der BA zur Ernennung durch den Bundespräsiden-

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

- · Festlegung der strategischen Ausrichtung und der geschäftspolitischen Ziele
- Beschluss der Satzung der BA
- Feststellung des Haushaltsplans
- Erlass von Anordnungen
- Genehmigung des Geschäftsberichts des Vorstands
- Genehmigung der Geschäftsordnung des Vorstands.

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



GRUPPE DER ARBEITNEHMER

ANNELIE BUNTENBACH

Deutscher Gewerkschaftsbund

GABRIELE GRÖSCHL-BAHR

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

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

DR. ANNA ROBRA

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

KARL-SEBASTIAN SCHULTE

Zentralverband des Deutschen Handwerks, Unternehmerverband Deutsches Handwerk

OLIVER ZANDER

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

GRUPPE DER ÖFFENTLICHEN KÖRPERSCHAFTEN

BETTINA BUNDSZUS

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

DR. WOLFGANG DIPPEL

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

DR. THOMAS GERHARDT

Bundesministerium der Finanzen

DR. FRIEDERIKE HAASE

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

STEFAN HAHN

Deutscher Städtetag

DR. ELISABETH NEIFER-PORSCH

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

KATRIN SCHÜTZ

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

STELLVERTRETERINNEN UND STELLVERTRETER

DR. STEFANIE JANCZYK

Industriegewerkschaft Metall

MATTHIAS JENA

Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Bayern

ANSGAR KLINGER

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

DAGMAR KÖNIG

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver di

UWE POLKAEHN

Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nord

PETER HAAS

Südwesttextil e.V.

GERHARD HANDKE

Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V.

HERBERT HÜSGEN

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

DR. KLAUS-PETER STILLER

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.

DR. JÜRGEN WUTTKE

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

PETRA LOTZKAT

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

DR. THILO ROHLFS

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

DR. PHILIPP STEINBERG

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

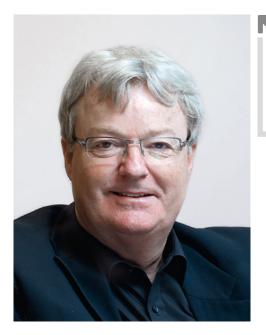
DR. IRENE VORHOLZ

Deutscher Landkreistag

CHRISTIANE VOB-GUNDLACH

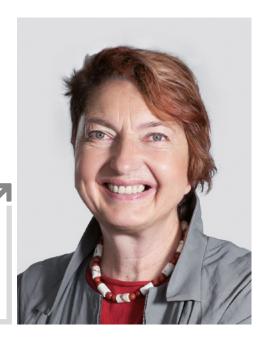
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

VORWORT DES VERWALTUNGSRATS



PETER
CLEVER
Vorsitzender
des
Verwaltungsrats

ANNELIE BUNTEN-BACH Stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats



STRUKTURWANDEL DURCH QUALIFIZIERUNG ABFEDERN

Der Strukturwandel wird die Arbeit in den kommenden Jahren verändern. Um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer sich wandelnden Arbeitswelt zu erhalten und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren, hat die Bundesregierung das Qualifizierungschancengesetz und die Entwicklung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie mit den Sozialpartnern auf den Weg gebracht. Der BA fällt bei der Umsetzung eine wichtige Rolle zu.

Mit dem Qualifizierungschancengesetz kann die BA künftig die Weiterbildung besser unterstützen, wenn Beschäftigte und Arbeitslose vom digitalen und sonstigen Strukturwandel betroffen sind. Aufgabe wird es sein, insbesondere das betriebliche Weiterbildungsengagement zu unterstüt-

zen, ohne es zu ersetzen. Mit der Reform wird zugleich die Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber durch die BA gestärkt. Gerade in Zeiten des Wandels gilt es, Menschen Sicherheit zu bieten. Insbesondere auch der BA kommt hier eine wichtige Rolle zu, Menschen zuverlässig und schnell Absicherung und Unterstützung zu bieten.

BERATUNG VERBESSERN

Dem Verwaltungsrat der BA ist es ein wichtiges Anliegen, dass die BA ihr Beratungsangebot zielgerichtet weiterentwickelt und qualitativ verbessert. Eine praxisorientierte Berufsorientierung und -beratung ist ein wichtiges Element einer präventiven Arbeitsmarktpolitik. In einem ersten Schritt hat der Verwaltungsrat die Flächeneinführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung für die Beratung vor



dem Erwerbsleben beschlossen. Er begrüßt das damit verbundene Ziel der BA, die Beratung für junge Menschen qualitativ und quantitativ auszubauen. Gerade frühzeitige Beratungen bereits ab der 8. Klasse und der Ausbau des Angebots in den gymnasialen Oberstufen jeweils am Beratungsort Schule können eine realisierbare und tragfähige Berufs- oder Studienwahlentscheidung der Jugendlichen besser unterstützen. Mit einem Selbsterkundungstool stellt die BA ein auf die junge Zielgruppe zugeschnittenes digitales Angebot zur Verfügung, das sie bei der beruflichen Orientierung und im Beratungsgespräch mit den Fachkräften der BA unterstützen soll. Über die Ausweitung der Lebensbegleitenden Berufsberatung im Erwerbsleben wird der Verwaltungsrat nach Auswertung der Modellphase 2019 entscheiden. Bei allen Beratungsangeboten wird die BA in Netzwerken mit den Anbietern anderer Unterstützungsangebote kooperieren.

WEITERBILDUNG INTENSIVIEREN – BEITRAGSZAHLER ENTLASTEN

Mit dem Haushalt für 2019 ist die BA gut aufgestellt, um den Strukturwandel abzufedern und Anpassungsprozesse zu unterstützen. Die BA setzt mit ihrem beitragsfinanzierten Haushalt in der Arbeitslosenversicherung für 2019 geschäftspolitische Schwerpunkte bei der Weiterbildung und Qualifizierung. Der Verwaltungsrat hat das Budget für die Weiterbildung Beschäftigter angesichts des zu erwartenden steigenden Bedarfs um 100 Millionen Euro aufgestockt. Damit stehen für die Weiterbildungsförderung insgesamt 2,10 Milliarden Euro zur Verfügung. Zusätzlich hat der Verwaltungsrat den Ansatz für Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung um 100 Millionen Euro verstärkt. Insgesamt sind für alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen 2019 rund 10 Milliarden Euro vorgesehen. Damit wird keine sinnvolle Qualifizierung an fehlenden finanziellen Mitteln scheitern.

Der Verwaltungsrat hat zudem wie im Vorjahr nochmals das Gesamtbudget für die Förderung der Teilhabe behinderter Menschen verstärkt. Damit soll die BA weiterhin einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen leisten.

Gleichzeitig ist es gelungen, im BA-Haushalt eine solide Vorsorge für schlechtere Zeiten zu treffen. Nachdem die Rücklage den Sollwert von 20 Milliarden Euro für den Ausgleich konjunktureller Schwankungen überschritten hat, konnten mit der Beitragssatzsenkung von 3,0 auf 2,5 Prozent auch Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlastet werden.

DISPARITÄTEN AM AUSBILDUNGS-MARKT VERRINGERN

Der Verwaltungsrat hat sich 2018 intensiv mit der Ausbildungsmarktlage befasst. Insgesamt haben sich die Chancen für die Ausbildungsuchenden auf eine Ausbildungsstelle im abgelaufenen Berufsberatungsjahr weiter verbessert. Allerdings haben regionale, berufliche und qualifikatorische Ungleichgewichte weiter zugenommen. Bei der Diskussion über die Neuordnung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im Übergangsbereich von der Schule in den Beruf ist es dem Verwaltungsrat wichtig, dass damit eine Verbesserung und Vereinfachung verbunden ist. Der Ansatz, Jugendliche während der Fördermaßnahmen zu begleiten, sollte ausgebaut werden.

Der Verwaltungsrat hat beschlossen, ab 2019 nochmals befristet Jugendwohnheime mit Investitionszuschüssen zu fördern. Damit wird neben der individuellen Unterstützung junger Menschen auch ein Beitrag zur Förderung der Mobilität von jungen Menschen geleistet.

FACHKRÄFTESICHERUNG DURCH **ERWERBSMIGRATION**

Ausgehend vom zunehmenden Fachkräftebedarf sieht der Verwaltungsrat nach Ausschöpfung der inländischen Potenziale auch die Notwendigkeit, Erwerbsmigration unter bestimmten Voraussetzungen in größerem Umfang als bisher zu realisieren. Dabei kommt der BA und insbesondere auch der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung eine wichtige Rolle zu. Im Zuge der Diskussion um das von der Bundesregierung mittlerweile auf den Weg gebrachte Fachkräfteeinwanderungsgesetz hatten Verwaltungsrat und Vorstand 2018 eine übergreifende Arbeitsgruppe aus Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Verwaltung der BA unter Beteiligung von Expertinnen und Experten aus Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Ministerien sowie weiteren Institutionen zum Thema Erwerbsmigration eingesetzt. Der Verwaltungsrat und der Vorstand haben die gemeinsam erarbeiteten Vorschläge zur Vereinfachung der gezielten Erwerbsmigration aus Drittstaaten verabschiedet und in die politische Diskussion eingebracht. Ein besonderer Fokus wurde dabei auf die Praxistauglichkeit der Maßnahmen und die Beseitigung der praktischen wie auch rechtlichen Hemmnisse gelegt, wie sie bei der derzeitigen gesteuerten Einwanderung auftreten.

AUSKÖMMLICHE RESSOURCEN FÜR EIN GUTES DIENSTLEISTUNGS-**ANGEBOT**

Mit der flächendeckenden Einführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung vor dem Erwerbsleben hat der Verwaltungsrat auch dem hierfür ermittelten Personalbedarf zugestimmt. Welcher konkrete Beratungsbedarf mit dem Qualifizierungschancengesetz einhergehen wird, ist noch nicht absehbar. Gleiches gilt für die Frage, welchen Personalbedarf eine Flächeneinführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung im Erwerbsleben mit sich bringen würde. Dem Verwaltungsrat ist eine am konkreten Bedarf orientierte personelle Ausstattung der BA wichtig.

Der Verwaltungsrat spricht sich daher gegen eine sich an der Arbeitslosenquote orientierende Zahl an Beschäftigten aus, da zahlreiche Dienstleistungen der BA unabhängig von der Zahl arbeitslos gemeldeter Menschen gegenüber externen als auch internen Kundinnen und Kunden erbracht werden. Eine Reduzierung des Personals hält der Verwaltungsrat dort für sinnvoll, wo Entlastungseffekte durch die Digitalisierung und Automatisierung von Dienstleistungen tatsächlich eingetreten sind. Gleichzeitig unterstützt er eine vorausschauende Personalstrategie und Personalplanung sowie die regionale Präsenz der BA.

PETER CLEVER

Vorsitzender des Verwaltungsrats

of his Btakes

ANNELIE BUNTENBACH

Stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats





Bei der Erwerbsmigration kommt der BA und besonders der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung eine wichtige Rolle zu.

UNSERE STRATEGIE 2025: AUSGANGSLAGE - VISION -**ANFORDERUNGEN**

AUSGANGSLAGE

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

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

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

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

DEMOGRAFISCHER WANDEL – DAS VER-HÄLTNIS VON ANGEBOT UND NACHFRAGE VERSCHIEBT SICH, ZUDEM WERDEN DIE MÄRKTE INTERNATIONALER UND VERNETZ-TER:

Das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland wird im Zeitraum 2015 bis 2040 um ca. 3.7 Millionen zurückgehen. So ist für diesen Zeitraum mit einer hohen Anzahl an Fachkräften zu rechnen, die in den Ruhestand übergehen und nicht durch gleich qualifizierte jüngere Beschäftigte ersetzt werden. Das führt dazu, dass sich Angebot und Nachfrage an Arbeitskräften verschieben.

STRUKTURELLER WANDEL UND **DIGITALISIERUNG** – ALLTAGSWELT UND BERUFSBILDER UNTERLIEGEN AUFGRUND DER DIGITALISIERUNG EINEM STARKEN WANDEL:

Betrachtet man die Jahre 1995 bis 2017, so verzeichnen alle hoch entwickelten Länder einen Rückgang der Beschäftigung in durchschnittlich qualifizierten Jobs. Gleichzeitig nimmt die Beschäftigung in gering- und hochqualifizierten Jobs zu. Aktuelle Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gehen davon aus, dass aufgrund der Digitalisierung Tätigkeiten in Hel-



fer- und Fachkräfteberufen bereits heute ein hohes Veränderungspotenzial aufweisen. Entsprechend werden sich in den nächsten Jahren Berufsbilder teilweise deutlich wandeln.

FLEXIBILISIERUNG UND INDIVIDUALI-SIERUNG – ARBEIT UND ARBEITSKRÄFTE WERDEN MOBILER, INTERNATIONALER UND DER WETTBEWERB UM QUALIFIZIERTE FACHKRÄFTE NIMMT WEITER ZU:

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

SOZIALE UNGLEICHHEIT – TEILHABE-CHANCEN AM ARBEITSMARKT UND DAMIT IN DER GESELLSCHAFT SIND UNGLEICH VERTEILT:

Während die Bundesrepublik heute die geringste Arbeitslosigkeit seit Beginn der 1990er Jahre hat, erhöhte sich die soziale Ungleichheit, gemessen z.B. am verfügbaren Einkommen privater Haushalte, im gleichen Zeitraum deutlich. Die ungleichen Teilhabechancen hängen auch

von der Qualifikation der Menschen ab. Teilweise werden die Möglichkeiten der Aufstiegsmobilität zu wenig genutzt. Regionale Disparitäten verstärken die ungleichen Teilhabechancen zusätzlich. Für Personen, die seit längerer Zeit arbeitslos sind, brauchen wir weitere wirksame Ansatzpunkte, um sie wieder ins Arbeitsleben zu integrieren und an der Gesellschaft teilhaben zu lassen.

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

ANFORDERUNGEN

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





Wir übernehmen Mitverantwortung für den sozialen Zusammenhalt und verbessern Teilhabechancen.





LEITSATZ 1:

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





LEITSATZ 1:

DIE AGENTUREN FÜR ARBEIT UND DIE JOB-CENTER SIND FÜR IHRE KUNDINNEN UND KUNDEN DIE INSTITUTIONEN FÜR INDIVI-DUELLE BERATUNG, VERMITTLUNG, QUALI-FIZIERUNG UND DIE ZUVERLÄSSIGE SICHE-RUNG DES LEBENSUNTERHALTS.

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

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

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

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

LEITSATZ 2:

WIR ÜBERNEHMEN MITVERANTWORTUNG FÜR DEN SOZIALEN ZUSAMMENHALT UND VERBESSERN TEILHABECHANCEN.

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

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

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

LEITSATZ 3:

WIR GESTALTEN GEMEINSAM MIT UNSEREN KOOPERATIONSPARTNERN DEN AUSBILDUNGS- UND ARBEITSMARKT.

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

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

LEITSATZ 4:

WIR NUTZEN DIE MÖGLICHKEITEN DER DIGITALISIERUNG IM INTERESSE UNSERER KUNDINNEN UND KUNDEN, MITARBEITERIN-NEN UND MITARBEITER.

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

Das Service-Angebot ist an den Lebenslagen und Anliegen unserer Kundinnen und Kunden ausgerichtet. Neben unserem Versprechen der persönlichen Vor-Ort-Beratung sind dafür geeignete Dienstleistungen für unsere Kundinnen und Kunden in einem Portal verfügbar. Unsere Onlinedienstleistungen stellen wir nutzerfreundlich zur Verfügung. Dadurch lösen wir die Anliegen unserer Kundinnen und Kunden mittels digitaler Antrags-, Beratungs- und Informationsinstrumente schnell, selbstständig und ortsunabhängig. Dabei ist uns wichtig, dass allen Kundinnen und Kunden auf den verschiedenen Stationen unseres Online-Portals kompetente Hilfestellung und Beratung zur Verfügung steht.

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

LEITSATZ 5:

WIR ARBEITEN KOMPETENT, GEMEINSAM UND MIT LEIDENSCHAFT AN DER BESTEN DIENSTLEISTUNG FÜR UNSERE KUNDINNEN UND KUNDEN.

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

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

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

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

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

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

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



GLEICHSTELLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT

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

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

Anhand aktiver Aufklärungs- und Informationsarbeit im Hinblick auf Berufsfelder und Berufe im MINT- (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) und SAHGE- (Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit, Pflege und Erziehung) Bereich tragen die BCA dazu bei, dass das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen sowie Jungen und jungen Männern erweitert wird und tradierte Berufsvorbilder revidiert werden. Sie befördern durch Bewerbung flexible Ausbildungsformen wie die Teilzeitberufsausbildung, um familienbedingten "Brüchen" in Erwerbsbiografien junger Menschen beim Berufseinstieg entgegenzuwirken und berufliche Perspektiven zu ermöglichen. Sie setzen sich dafür ein, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen, aber auch Entlastungsmöglichkeiten im Haushalt für Familien geschaffen werden.

VIELFALT

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

Diese Entwicklungen greift die BA aktiv auf, um die Ressourcen und Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund stärker und nachhaltiger für den Arbeitsmarkt zu

erschließen. Dies trägt zum einen zur gesellschaftlichen Integration bei und wirkt zum anderen dem Fach- und Nachwuchskräftemangel entgegen.

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

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

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

INKLUSION

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

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

2018 wurde in der Zentrale eine neue Koordinierungsstelle Inklusion mit dem Fokus auf Menschen mit Behinderungen eingerichtet. Durch sie wird das Thema Inklusion als Menschenrecht gestärkt und als durchgängiges Prinzip in der Arbeit der BA verankert.

Das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Selbstbestimmung und das Ziel, Barrieren konsequent abzubauen, leiten das Handeln der BA ebenso wie der Anspruch, Menschen mit Behinderungen gezielt an Entscheidungen, die sie betreffen, zu beteiligen. Führungskräfte und Mitarbeitende der BA werden entsprechend sensibilisiert und qualifiziert, um Inklusion am Arbeitsmarkt gemeinsam umzusetzen.

Die im Mai 2018 vom Vorstand der BA unterzeichnete neue Inklusionsvereinbarung unterstreicht die Vorbildfunktion, die die BA bezüglich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einnimmt. Bauliche, technische und kommunikative Barrieren sollen konsequent abgebaut und ein Klima der Inklusion bewusst befördert werden. Die BA setzt sich in der Vereinbarung zudem die Ziele, im Personalbestand zukünftig mindestens zehn Prozent Menschen mit Schwerbehinderungen zu beschäftigen, sich bezüglich ihrer Nachwuchskräfte um mindestens fünf Prozent und in den jährlichen Neueinstellungen um insgesamt zehn Prozent Menschen mit Schwerbehinderungen zu bemühen.





TÄTIGKEITSFELDER UND AUFGABEN DER BA

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

DIE SERVICE-ICONS



AUSBILDUNG

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



QUALIFIKATION

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



GELDLEISTUNGEN

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



ARBEIT UND VERMITTLUNG

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



ARBEITGEBER-SERVICE

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



ZAHLEN UND FAKTEN

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









BERATUNG, VERMITTLUNG UND QUALIFIZIERUNG

AUSBILDUNGSVERMITTLUNG

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

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

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 Studien-

INDIVIDUELLE BERATUNG BEI 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 ist die BA häufig erst dann Anlaufpunkt im Berufswahlprozess, wenn die jungen Menschen schon sehr stark geschlechterstereotype Berufsvorstellungen entwickelt haben. Deshalb sieht sie es als eine ihrer vordringlichsten



geschäftspolitischen Aufgaben an, geschlechtersensibel und frei von Klischees die jeweiligen Begabungen und Interessen der 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 veröffentlicht.

BERUFSINFORMATIONSZENTREN UND ZIEL-GRUPPENGERECHTE MEDIENANGEBOTE

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

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

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.

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

Auszubildende erhalten Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) für eine betrieblich oder außerbetrieblich durchgeführte Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder für eine betrieblich durchgeführte Berufsausbildung nach dem 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 solchen 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 (Beko) der BA definiert. Dabei ist immer der individuelle Bedarf der Kundin bzw. des Kunden in der Vermittlungs- und Beratungsarbeit handlungsleitend. Von diesem ausgehend werden Strategien zur Integration in den Arbeitsmarkt oder zur Qualifizierung erarbeitet.

Sofortvermittlungsfachkräfte in den Agenturen für Arbeit bieten den Kundinnen und Kun-

den schnelle und bedarfsgerechte Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen. Bereits beim ersten Besuch in

Fachdienste

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

Der Berufspsychologische Service (BPS) unterstützt mit seinem differenzierten Dienstleistungsangebot 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 (ÄD) liegt auf der ärztlichen Begutachtung, um die Kundinnen und Kunden sowie die Fachkräfte aus den Beratungs-, Vermittlungs-, Rehabilitations- und Leistungsbereichen der Agenturen für Arbeit und den gemeinsamen Einrichtungen optimal auf dem Weg der Integration in Arbeit zu unterstützen.

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

der Agentur für Arbeit werden Arbeitsmarktchancen eingeschätzt, passende Arbeitsangebote unterbreitet und ggf. Unterstützungsbedarfe identifiziert und verfolgt.

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

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

ARBEITS- UND FACHKRÄFTE- SICHERUNG

Die Besetzung offener Stellen, die mit einer Zahl von rund 1,20 Millionen einen neuen Höchst-

stand erreicht haben, gestaltet sich aufgrund der abnehmenden Anzahl passender Bewerberinnen und Bewerber

zunehmend schwierig. Für die nächsten Jahre ist ein weiterer Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials prognostiziert. Hinzu kommt, dass sich im Zuge der Digitalisierung Berufsbilder und Kompetenzanforderungen verändern.

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

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

Bei Älteren, Menschen mit Behinderungen, Frauen sowie bereits in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten soll die Erwerbsbeteiligungsquote erhöht werden. Geeignete Mittel zum Erreichen dieser Zielstellung können insbesondere (Anpassungs-)Qualifizierungen sein. Bei Geringqualifizierten kann die Erwerbsbeteiligung durch das Nachholen einer (Berufs-)Ausbildung gesteigert werden. Da das inländische Erwerbspersonenpotenzial perspektivisch nicht ausreicht, müssen ausländische Fachkräfte aktiv angeworben werden.

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

CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

Von den anhaltenden positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt profitieren auch Frauen. Deren Eingliederungsquote steigt seit Jahren stetig an. Dennoch ist die existenzsichernde Beschäftigung aber häufig durch strukturelle Probleme (Mangel an Betreuungsplätzen und unzureichende Angebote mit flexibler Arbeitszeitgestaltung) erschwert.

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

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

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

> Arbeitsmarktes orientieren.

Lotsenportal "Perspektive Wiedereinstieg"

Das Lotsenportal www.perspektivewiedereinstieg.de, das 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.

Für die Aktivierung der Stillen Reserve und die Beratung von Nichtleistungsempfängerinnen stehen bundesweit in 100 Agenturen für Arbeit Wiedereinstiegsberaterinnen und -berater zur Verfügung, Daneben leistet das durch den ESF geförderte Kooperationsprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und der



BA "Perspektive Wiedereinstieg - Potenziale erschließen" einen wichtigen Beitrag. An bundesweit über 20 Standorten unterstützen Projektträger mit Aktivierungs-, Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie einem begleitenden Coaching die Rückkehr in das Berufsleben. Ergänzt wird dieses Angebot durch weitere Bausteine des gemeinsamen Aktionsprogramms "Perspektive Wiedereinstieg" des BMFSFJ und der BA. Mit dem Bundesprogramm "KitaPlus" fördert das Ministerium erweiterte Betreuungszeiten in Kitas, Horten und in der Kindertagespflege, um Eltern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. An der Entwicklung war der Stab BCA beteiligt und ist im Begleitgremium vertreten. Für die Umsetzung vor Ort sind die BCA wichtige Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner. Zur Erhöhung des Arbeitszeitvolumens und zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit informiert die BA im Rahmen der vom Stab BCA entwickelten Wanderausstellung "Minijob? Da geht noch mehr!" über wichtige Fakten zur Umwandlung von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

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

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

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

FACHKRÄFTE MIT BEHINDERUNGEN

Häufig sind Arbeitslose mit Behinderungen gut qualifiziert. 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.

ABBAU DER LANGZEITARBEITS-LOSIGKEIT

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

Um den Bestand Langzeitarbeitsloser weiter senken zu können, muss der Heterogenität dieser Personengruppe sowie der unterschiedlichen Aufnahmefähigkeit der lokalen Arbeitsmärkte Rechnung getragen werden. Hierfür setzt die BA ein ganzheitliches Vorgehen im Rahmen ihrer "Strategie 2025" um, das Ansätze in den Bereichen Prävention, Integration und soziale Teilhabe umfasst und zugleich übergreifende Rahmenbedingungen und Initiativen in den Blick nimmt.

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

BERUFLICHE REHABILITATION

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

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

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.

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.

Ziel der Initiative "Erstausbildung junger Erwachsener" ("Zukunftsstarter") 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.

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.

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurden die Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Unternehmen erweitert. Der Fokus liegt dabei - wie bisher bei dem Programm "Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (We-GebAU)" - vorrangig auf älteren sowie geringqualifizierten Beschäftigten in kleinen und mittle-

MENSCHEN MIT MIGRATIONS-HINTERGRUND

ren Betrieben.

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

Die Aktivitäten der BA zielen auf eine Erhöhung der Arbeitsund Ausbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund ab. Bestehende Angebote werden ergänzt durch migrantenspezifische Anspracheformate wie die Stellen- und Informationsmesse JOBAKTIV, Ausbildungsbörsen in Zusammenarbeit mit Botschaften und Konsulaten großer Herkunftsländer sowie mehrsprachige Medienkampagnen für schwer erreichbare Personengruppen.

Innerhalb der Dienststellen wird die Sensibilität gegebenüber der wachsenden Gruppe von Personen mit Migrationshintergrund kontinuierlich erhöht. Die Mitarbeiterinnen



und Mitarbeiter in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen und Agenturen für Arbeit werden umfangreich zu interkultureller Kompetenz und migrationsspezifischen rechtlichen Inhalten und Entwicklungen geschult.

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

INTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN MENSCHEN

Arbeitsmigration und Zuwanderung von Geflüchteten sind grundsätzlich voneinander zu unterscheiden. Geflüchtete Menschen haben andere Migrationsmotive und durch Krieg, Verfolgung und Flucht andere Erfahrungen gesammelt. Die Entwicklung zu verstärkter Einwanderung wird seit 2015 durch Fluchtmigration bestimmt. Die BA hat darauf mit personellen und organisatorischen Anpassungen reagiert. Sie ist mittlerweile in allen 24 Ankunftszentren des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) mit ihrem Dienstleistungsangebot vertreten. Dies sieht neben Gruppeninformationen, Datenersterhebung 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.

Die größte Hürde für die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt ist nach wie vor das Sprachniveau der geflüchteten Menschen. Vielfach sind kaum Deutschkenntnisse vorhanden. Um zwischen der Einreise und der ersten Aufnahme einer Maßnahme oder Beschäftigung in Deutschland nicht zu viel Zeit verstreichen zu lassen, verfolgt die BA den Ansatz, arbeitsmarktpolitische Instrumente, beispielsweise die sogenannten Aktivierungs-

maßnahmen, eng mit der Sprachförderung des BAMF zu verzahnen. Damit können der Spracherwerb und die Heranführung an den Arbeits- oder Ausbildungsmarkt parallel erfolgen.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt bei der Integration in den Arbeitsmarkt ist die Erkennung der (beruflichen) Qualifikationen der geflüchteten Menschen. Berufserfahrung und berufliche Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden können, sind oftmals vorhanden. Mangels entsprechender Zertifikate ist es aber erforderlich, diese sichtbar und für Arbeitgeber verwertbar zu machen. Problematisch ist hierbei die Erfassung der Kompetenzen aufgrund von sprachlichen Problemen oder durch unterschiedliche Anforderungen an einen bestimmten Beruf in den verschiedenen Ländern. Um diese Herausforderung zu meistern, hat die BA gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung ein bild- und videogestütztes Tool entwickelt ("MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen").

Viele Geflüchtete haben das Ziel, schnellstmöglich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland aufzunehmen. Jedoch verfügt nur etwa jeder achte Geflüchtete über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Aufgrund fehlender oder nicht (mehr) nachweisbarer Kompetenzen und Zertifikate können diese Menschen oft nur Helferjobs übernehmen. Die BA hat gemeinsam mit dem BAMF und den Sozialpartnern branchenübergreifende Kooperationsmodelle ("Kommit" - Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung und "Step by Step in die betriebliche Ausbildung") entwickelt. Dabei geht es im Kern um die Verzahnung von systematischem Spracherwerb, einer frühzeitigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ("work first") sowie einer Ausbildung bwz. einer beruflicher Weiterbildung. "Kommit" zielt dabei auf den (mittelfristigen) Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses ab, während sich "Step by Step" an junge Geflüchtete mit dem Ziel, eine Ausbildung aufzunehmen, richtet. "Kommit" ist grundsätzlich für die gesamte Zielgruppe der Geringqualifizierten geeignet.

Die BA verfügt somit über ein breit gefächertes Produktportfolio arbeitsmarktpolitischer Instrumente wie "Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS), "Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF)", "Perspektiven für weibliche Flüchtlinge (PerF-W)", "Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen (FIM)" sowie "Kombination berufsbezogener Sprachförderung mit einer Aktivierungsmaßnahme", das die speziellen Bedürfnisse der Zielgruppe berücksichtigt.

BEDARFSORIENTIERTE DIENST-LEISTUNGEN 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 wiederholtem Personalbedarf nutzen die Möglichkeit. Vermittlungsaufträge online zu übertragen, mit dem AG-S in einem gemeinsamen Account zusammenzuarbeiten oder Förderanträge online zu stellen.

BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG VON UNTERNEHMEN

Der AG-S ist Dienstleister für alle Unternehmen, die seine Unterstützung wünschen. Aufgrund rückläufiger Bewerberpotenziale gelingt es jedoch immer seltener, Stellen durch Vermittlung passgenauer Bewerberinnen und Bewerber zu besetzen. Im Rahmen der 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 2025" zu entsprechen, hat die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA insbesondere ihre Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung in Drittstaaten – das heißt außerhalb der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraumes und der Schweiz - in Form von Rekrutierungs-, Marketing- und Onlinemaßnahmen weiter intensiviert. Die berufliche Mobilität zwischen Deutschland und den EU-Ländern bewegt sich durch Unterstützung des EURES (European Employment Services)-Netzwerks weiterhin auf einem hohen Niveau.

FACHKRÄFTEGEWINNUNG IN DRITTSTAATEN

Deutschland benötigt mittel- bis langfristig mehr 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, die Initiierung von Rekrutierungsveranstaltungen sowie eine 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 internationale Personalpolitik von Deutschland. 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

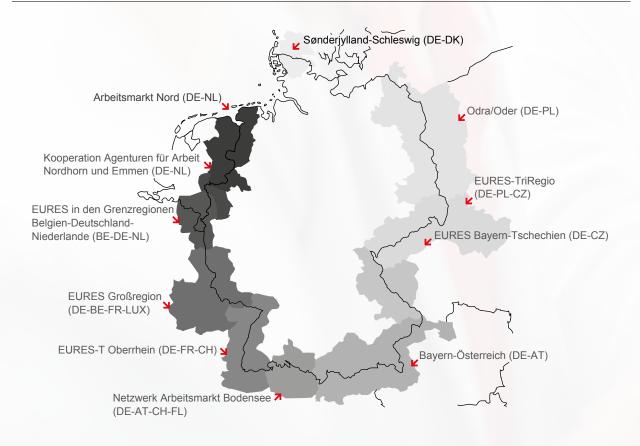
und hilft diesen, sich international zu vernetzen und sich dem wachsenden globalen Wettbewerb zu stellen.

ZUSAMMENARBEIT IN EUROPA

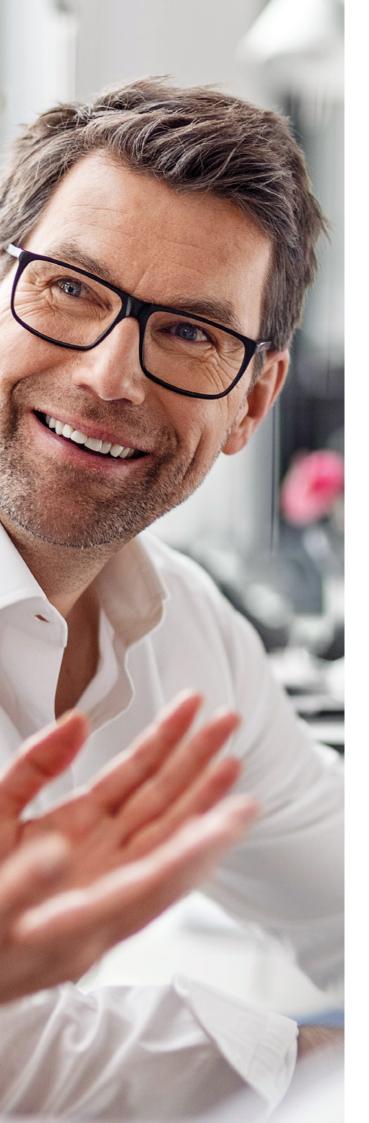
Um der wachsenden Verflechtung der Arbeitsmärkte in Europa gerecht zu werden, ist auch eine noch stärkere Kooperation zwischen den europäischen öffentlichen Arbeitsmarktservices notwendig. Dafür organisiert die Europavertretung die intensive Zusammenarbeit mit den Partnerverwaltungen im Europäischen Netzwerk der öffentlichen Arbeitsmarktservices. Sie wertet systematisch die Erfahrungen und Best Practices anderer Arbeitsmarktservices aus dem Benchlearning-Projekt aus und begleitet die aktive Beteiligung der BA in bilateralen technischen Assistenz-Projekten, so z. B. in Griechenland, Zypern, Italien, Rumänien und Spanien. 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 sowie hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen. Darüber hinaus verfolgt sie die Austrittsverhandlungen Großbritanniens.



EURES-GRENZKOOPERATIONEN UND -PARTNERSCHAFTEN DER ZAV







EURES-NETZWERK

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

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

Da Deutschland im Herzen Europas liegt, spielt die grenzüberschreitende Mobilität eine gewichtige Rolle. Sie findet einerseits unter Beteiligung der Agenturen für Arbeit und Regionaldirektionen im Rahmen von EURES-Grenzpartnerschaften und Kooperationen an allen Grenzen Deutschlands statt. Andererseits bietet die ZAV Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Auszubildende, die in einem anderen EURES-Mitgliedstaat arbeiten und leben wollen. Die Arbeitgeber-Services der BA und die ZAV unterstützen Unternehmen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften aus Europa.

Um ein koordiniertes Handeln in den Mitgliedstaaten zu erreichen, ist jedes Land aufgefordert, ein sogenanntes Nationales Koordinierungsbüro (NCO) einzurichten. In Deutschland hat das BMAS die BA mit dieser Aufgabe betraut. 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 14 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).



ARBEITSLOSENGELD

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

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

KONJUNKTURELLES KURZARBEITERGELD

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

SAISON-KURZARBEITERGELD

Arbeitnehmerinnen und 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

Das 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 an laufenden und einmaligen Leistungen unterstützt.

Leistungsberechtigte erhalten als laufende Leistungen:

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



Als einmalige Leistungen sind u.a. möglich:











STATISTIK

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

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

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

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT-UND BERUFSFORSCHUNG (IAB)

Das IAB erforscht den Arbeitsmarkt, um politische Akteure auf allen Ebenen kompetent zu beraten. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus unterschiedlichen Fachrichtungen schaffen durch fundierte, international vernetzte Forschung die Basis für diese Politikberatung. Damit trägt das IAB im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags zu einem besseren Verständnis der Funktionsweise des Arbeitsmarktes, der Erwerbschancen und der Lebensbedingungen in einer sich dynamisch verändernden Welt bei.

Fester Bestandteil der Forschungsagenda des IAB sind die Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, Untersuchungen zu Bildung und Weiterbildung, zu betrieblichen und regionalen Aspekten des Arbeitsmarktes, zum Wandel der Erwerbsformen sowie zu kurz- und langfristigen Arbeitsmarktprognosen. Besonderes Augenmerk gilt außerdem den Fokusthemen "Migration und Integration", "Arbeit in der digitalisierten Welt", "Langzeitleistungsbezug" und "Qualität der Beschäftigung".

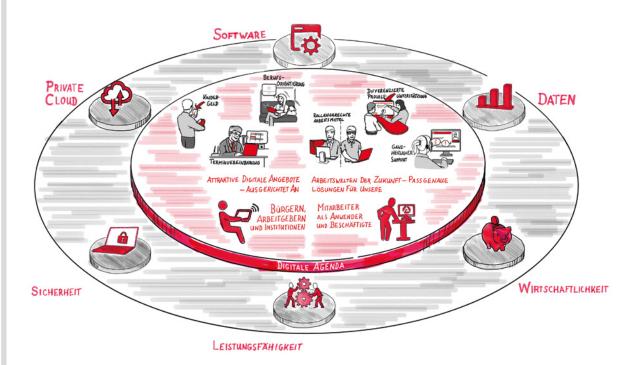
Das IAB ist einer der größten Produzenten sozialwissenschaftlicher Forschungsdaten. Die Qualität dieser Daten ist dabei von enormer Wichtigkeit. Viele Befunde des IAB basieren auf umfangreichen eigenen Erhebungen und auf Statistikdaten der BA. Die Daten werden für die

Informationstechnik (IT) als Teil des Kerngeschäfts

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

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

IT-STRATEGIE IM ÜBERBLICK



Quelle: Bundesagentur für Arbeit



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.

Leistungsversprechen

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

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

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

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

Agile Transition

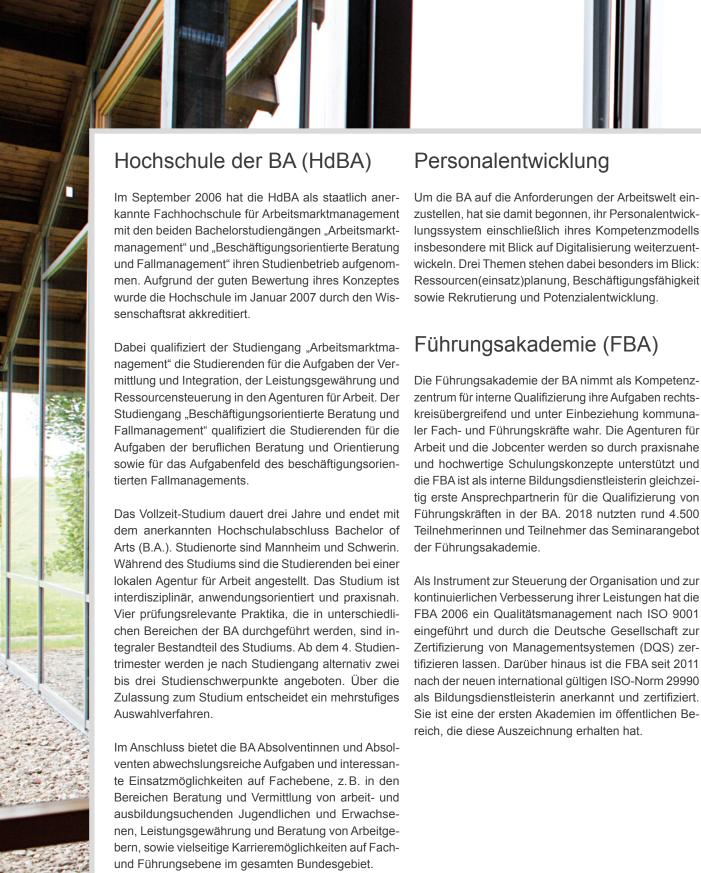
Um die Leistungsversprechen erfüllen zu können, wird über den Prozess der agilen Transition ein umfassender Kulturwandel angestrebt. Dies ist ein wesentliches strategisches Ziel für die IT in den nächsten Jahren.

Die agile Transition gewährleistet kundenfreundliche Angebote durch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter effizient bereitzustellen. Das bringt die Kundinnen und Kunden weiter.

Diese Ziele erreicht die IT durch

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

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



Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet die Hochschule der BA auch modular angelegte Zertifikatsprogramme auf Hochschulniveau an und vermittelt wissenschaftlich fundierte Kompetenzen. In den Zertifikatsprogrammen Vermittlung, Beratung und Leistung SGB II werden ECTS- (European Credit Transfer System) Punkte sowie ein Hochschulzertifikat erworben.





UNSER JAHR 2018



289

JUGENDBERUFSAGENTUREN

89.000

REHABILITANDINNEN UND REHABILITANDEN WURDEN MIT BERUFSFÖRDERNDEN MASSNAHMEN GEFÖRDERT

189.000

PERSONEN ABSOLVIERTEN EINE BERUFLICHE WEITERBILDUNG



BERUFSBERATUNG

PILOTIERUNG DER LEBENSBE-GLEITENDEN BERUFSBERATUNG (LBB) FORTGEFÜHRT



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 Erziehungsund 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 eine ganzheitliche, präventive und lebenslange berufliche Orientierung und Beratung, wobei die BA mit anderen regionalen Anbietern zusammenarbeitet und auf deren Angebote gezielt verweist.

In ihren Zielen greift die LBB wichtige Handlungsfelder der BA und ihrer "Strategie 2025" auf. Sie will den Übergang Schule – Beruf verbes-

sern, Arbeits- und Fachkräfte sichern, die Langzeitarbeitslosigkeit reduzieren und attraktive digitale Angebote bereitstellen.

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

BERATUNG VOR DEM ERWERBSLEBEN

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

Nächste Stufe des SET online

Das SET für den Bereich Studium steht seit Mai 2018 erfolgreich in der Vollversion online. Bisher haben sich über 140.000 Nutzerinnen und Nutzer registriert. Es bietet Studieninteressierten die Möglichkeit, anhand ihrer Fähigkeiten, sozialen Kompetenzen, Interessen und beruflichen Vorlieben, passende Studiengänge online zu finden. Damit ergänzt es das bereits seit Frühjahr 2017 verfügbare SET für duale Berufsausbildungen. Zukünftig sollen beide Online-Tools zusammenführt werden, sodass Jugendlichen und Erwachsenen mit Hochschulzugangsberechtigung in einem Tool sowohl passende Berufsausbildungen als auch Studiengänge vorgeschlagen werden können.

BERATUNG IM ER-WERBSLEBEN

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

SELBSTERKUNDUNGSTOOL (SET)

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

2018 IST DIE LBB VORANGEKOMMEN

Seit März 2017 wurde die LBB an den drei Standorten Düsseldorf, Kaiserslautern-Pirmasens und Leipzig pilotiert. Die Pilotierung für die Beratung vor dem Erwerbsleben endete im Februar 2018, für die Beratung im Erwerbsleben im September 2018. Der im März 2018 neu hinzugekommene Erprobungsstandort Regensburg hat die Beratung im Erwerbsleben mit einer intensivierten Arbeitgeberkooperation noch bis Dezember 2018 fortgeführt.

Die Pilotierung hat gezeigt, dass die LBB vor dem Erwerbsleben angenommen wird. Zwei Drittel der Beratung an den Schulen findet dort vor Ort statt. Über 90 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den berufsorientierenden Veranstaltungen empfehlen diese weiter. Auch hat die wissenschaftliche Begleitung bestätigt, dass die erweiterten und neuen Beratungsangebote vor dem Erwerbsleben zielführend und realisierbar sind. 2018 haben Vorstand und Verwaltungsrat der BA die stufenweise flächendeckende Einführung beschlossen. Die LBB als Beratung vor dem Erwerbs-

leben wird ab dem Schuljahresbeginn 2019 bis 2021 bundesweit eingeführt.

Eine abschließende Bilanz der Beratung im Erwerbsleben erfolgt im Frühjahr 2019, wenn auch die Erprobung am Standort Regensburg beendet ist. Doch schon jetzt lässt sich festhalten, dass auch dieses Angebot von den Kundinnen und Kunden angenommen wurde.

Seit Herbst 2018 wird das SET im Rahmen einer Marketing-Kampagne weiter aktiv beworben. Die Dachkampagne "Typisch ich!" soll die Neugierde von Jugendlichen wecken und sie mit jugendgerechten Medien zum Tool hinführen. Die jungen Menschen werden dort angesprochen, wo sie sich einen Großteil ihrer Zeit aufhalten – in den sozialen Medien, in der Schule, auf Jugendnachrichtenportalen. So soll ihr Interesse geweckt werden, mehr über sich und ihre beruflichen Möglichkeiten zu erfahren.







BERUFSAUSBILDUNG

FRAUENANTEIL IN DUALEN MINT-AUSBILDUNGSBERUFEN GEFÖRDERT

Zur Förderung des Frauenanteils in dualen MINT-Ausbildungsberufen wurden 2018 nachfolgende Umsetzungsschritte eingeleitet.

EINRICHTEN REGIONALER MINT-KOMPETENZZENTREN

Um die Zusammenarbeit zwischen den Regionaldirektionen und den Ländern zu stärken und lokale Strategien zur MINT-Bildung zu entwickeln, agieren die Regionaldirek-

16

MINT-BOTSCHAFTERINNEN UND -BOTSCHAFTER

unterstützen in den MINT-Kompetenzzentren bei der Gestaltung der regionalen Aktivitäten und der Koordination der internen und externen Netzwerkarbeit tionen seit 2018 als MINT-Kompetenzzentren. Die Erarbeitung örtlicher Aktionspläne zur Umsetzung der Empfehlungen des Verwaltungsrates hat flächendeckend begonnen.

Die Qualität der Aktivitäten in den Regionen

steht im Vordergrund. Zur Beobachtung der Entwicklung der Frauenanteile in den MINT-Ausbildungsberufen wurde eine neue MINT-Beobachtungsstatistik bereitgestellt. Sie wird zukünftig jährlich aktualisiert.

BERUFSWAHLTEST INTENSIVER NUTZEN

Um den Berufswahltest verstärkt als Instrument zur Förderung des Frauenanteils in dualen MINT-Ausbildungsberufen nutzen zu können, wurde u.a. anhand von Praktiker-Workshops an seiner Weiterentwicklung gearbeitet. Geplant ist die Umsetzung einer mobilen Untersuchung an Schulen sowie die Einführung einer für die Jugendlichen online verfügbaren Schriftfassung der Berufswahltest-Ergebnisse.

NEUENTWICKLUNG DER GIRLS'DAY- UND BOYS'DAY-WANDERAUSSTELLUNG

Um eine MINT-Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen sowie eine klischeefreie Berufswahlentscheidung zu fördern, hat sich die BA im Rahmen des Mädchen-Zukunftstages "Girls'Day" 2018 an der Finanzierung der crossmedialen Neuauflage der Girls'Day-Wanderausstellung des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit beteiligt. Die Wanderausstellung ermöglicht es den Akteuren der Berufsorientierung, eine klischeefreie Berufswahlentscheidung flexibel im Jahresverlauf zu thematisieren – unabhängig von den Veranstaltungen zum jährlich im Frühjahr stattfindenden "Girls'Day", bei dem Schülerinnen insbesondere in Berufe aus den Bereichen Technik, Handwerk, Informatik und Forschung hineinschnuppern können.

Eine Neuauflage der Boys´Day-Wanderausstellung mit dem Ziel, auch Jungen und junge Männer für eine Berufswahl unabhängig von Rollenklischees zu sensibilisieren, wurde 2018 ebenfalls im Rahmen des "Boys´Day" gefördert.

JUGENDBERUFSAGENTUREN GESTÄRKT

Die bestmögliche Integration junger Menschen in die Arbeitswelt und die Gesellschaft ist das Ziel der Jugendberufsagenturen. Durch eine abgestimmte Zusammenarbeit der Sozialleistungsträger und eine intensive Kooperation mit den Schulen können junge Menschen frühzeitig erreicht werden und insbesondere jungen Menschen ohne Anschlussperspektive Angebote zur Unterstützung unterbreitet werden. So bieten Jugendberufsagenturen einen guten Rahmen für eine Ergänzung des Förderangebots und die erforderliche Kooperation bei Maßnahmen für schwer zu erreichende junge Menschen nach § 16h SGB II.

2018 haben die BA, das BMAS und die kommunalen Spitzenverbände ein Selbstbewertungsverfahren für Jugendberufsagenturen entwickelt, das den Grundsatz der dezentralen Ausgestaltungsvielfalt und -verantwortung weiter stärkt. Die Selbstbewertung für Jugendberufsagenturen ist

ein Angebot an die Kooperationspartner, das sie bei der Durchführung einer Standortanalyse, der Identifikation von Entwicklungspotenzialen sowie bei der Optimierung des Dienstleistungsangebots vor Ort unterstützt. Praxistipps aus erfahrenen Jugendberufsagenturen dienen als Impulsgeber für eigene Veränderungsprozesse. Die Veröffentlichung der Selbstbewertung ist für Anfang 2019 geplant.

AUSBILDUNGSMARKTRADAR EINGEFÜHRT

Um analog zum Fachkräftebedarf auch auf dem Ausbildungsmarkt Transparenz herzustellen, wurde im Arbeitsmarktmonitor der Ausbildungsmarktradar konzipiert, der seit Januar 2018 von den Beraterinnen und Beratern, aber auch von anderen Interessierten, genutzt werden kann.

Beim Ausbildungsmarktradar handelt es sich um ein Instrument, das mehr Transparenz über das Geschehen auf dem Ausbildungsmarkt schafft. Er visualisiert interaktiv die regionale und berufsfachliche Angebots-Nachfrage-Relation bei betrieblichen Ausbildungsstellen und ermöglicht es, verschiedene Regionen und Berufsgruppen mithilfe von Karten, Grafiken und Tabellen zu analysieren und miteinander zu vergleichen. Die im Ausbildungsmarktradar für 144 Berufsgruppen dargestellte Bewerber-Stellen-Relation baut auf den Statistik-Ergebnissen zum Ausbildungsmarkt zum 30. September eines Jahres auf.

Um die Handhabbarkeit für die Anwenderinnen und Anwender zu erleichtern, erfolgten im Laufe des Jahres 2018 einige Anpassungen am Ausbildungsmarktradar.

Beraterinnen und Berater können den Ausbildungsmarktradar z.B. im Beratungsgespräch nutzen, um Angebotsund Nachfrageverhältnisse anschaulich zu zeigen und so Mobilitäts- und Flexibilisierungsprozesse anzuregen. Weiterführende Links, u.a. zu der Datenbank BERUFENET, unterstützen die Beratung.

Prävention von Lehrabbrüchen (PraeLab)

In Kooperation mit Berufsschulen bzw. berufsbildenden Einrichtungen dient PraeLab als präventiv unterstützendes Verfahren, um Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren oder den Verbleib im Bildungssystem sicherzustellen, falls es bereits zu einem Ausbildungsabbruch gekommen ist. Das Kernstück ist dabei ein Kompetenzreflexionstool, das helfen soll, Anzeichen auf ein mögliches Abbruchrisiko bei Berufsschülerinnen und Berufsschülern zu identifizieren. Per Selbsteinschätzung werden auch die überfachlichen Kompetenzen (Sozial-, Methodenund Personalkompetenz) erhoben. Auf dieser Basis können die Auszubildenden über ihr eigenes Profil und das Anforderungsprofil ihres Ausbildungsberufes reflektieren.

2018 startete die flächendeckende Einführung von PraeLab als fakultatives Verfahren. Insgesamt haben bis Ende 2018 über 50 Agenturen Interesse an PraeLab signalisiert und ihre Berufsberaterinnen und -berater zu PraeLab schulen lassen, um das Verfahren an Berufsschulen anzubieten.

Die flächendeckende Einführung wird in Form einer Implementationsstudie durch das "Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW)" und durch Auswertungen des IAB begleitet.

Bis Ende 2018 wurde für den Flächeneinsatz mit größeren Zugriffszahlen das für die Durchführung erforderliche Kompetenzreflexionstool unter der neuen Bezeichnung "Bleib dran – an deinen Kompetenzen!" neu programmiert, das die Vorgängerversion ablösen wird.

FACHDIENSTE

BERUFSPSYCHOLOGISCHER SERVICE (BPS)

Als Baustein zur Ausrichtung auf die "Arbeitswelt 4.0" hat der BPS 2017 einen Computerwissenstest eingeführt und mit der Entwicklung eines Selbstauskunftsfragebogens zu digitalen Kompetenzen, der sich am europäischen Referenzrahmen DigComp orientiert, begonnen.

250.000
BEARBEITETE AUFTRÄGE
DURCH DEN BPS

DAVON KNAPP

50.000

IM BEREICH SGB I

2018 wurde der Fragebei bogen über 800 Kundinnen und Kunden erprobt. Die Selbstauskünfte erwiesen sich als informative und hilfreiche Ergänzung zu dem eingeführten Computer-

wissenstest. Beide Verfahren können bei der Identifikation vorhandener digitaler Kompetenzen sowie IT-bezogener Schulungsbedarfe unterstützen. Auf der Basis psychometrischer Analysen wird die Endversion des Fragebogens mit Auswertungshinweisen für berufsbezogene Fragestellungen erarbeitet. Implementierung und Freigabe der computergestützten Selbstauskunft für den Einsatz in der psychologischen Begutachtung sind 2019 vorgesehen.

ÄRZTLICHER DIENST

Das Managementsystem des Ärztlichen Dienstes wurde 2018 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.

583.000

ÄRZTLICHE BEGUTACHTUNGEN UND BERATUNGEN

von Kundinnen und Kunden aus beiden Rechtskreisen

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.



15.000

SERVICE CENTER

PROJEKT UCC2020 IN DEN SERVICE CENTERN GESTARTET

Das Projekt UCC2020 (Unified Communications and Collaboration) ist eine Antwort der BA auf neue Kundenund Mitarbeiterbedürfnisse. Im Rahmen des Projektes werden in den zentral gesteuerten Services der Familienkasse (FamKa), der Service Center (SC) und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) moderne Kommunikationsmöglichkeiten und Werkzeuge für gemeinsames Arbeiten bereitgestellt und die flächendeckende Eignung für die BA evaluiert.

Zentrales Element des Projektes UCC2020 ist die Ablösung der vorhandenen Technologie und die Implementierung einer neuen Service Center-Plattform mit dem mittel- bis langfristigen Ziel, ein zukunftsfähiges Medium für Kommunikation und Zusammenarbeit zu erhalten. Für die rund 6.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Kundinnen und Kunden der Service Center ergeben sich mit den neuen Werkzeugen erhebliche Erleichterungen.

So ist geplant, dass die Kundennummer am Telefon automatisch per Spracherkennung verstanden und zugeordnet werden kann. Jede Kundennummer ist mit der jeweiligen Kundenkontakthistorie verknüpft, sodass die SC-Agentinnen und -Agenten unmittelbar einen kompletten Überblick über die bisherigen Anliegen der Kundin bzw. des Kunden gewinnen. Beispielsweise können damit offene Vorgänge der Kundin oder des Kunden nachvollzogen werden. Damit wird eine schnelle und vereinfachte Bearbeitung der Kundenanliegen möglich.

NEUE SERVICE CENTER TECHNOLOGIE **GEHT IN ERPROBUNG**

Die neuen technischen Instrumente werden ab März 2019 regional pilotiert. Eine Ablösung der aktuellen Technologie ist in allen BA-Service Centern (SGB II, SGB III, Support, FamKa, ZAV, Inkasso, Betriebsnummernservice und User Help Desk) bis Ende 2019 geplant.

TEXTCHAT IM ONLINE-PORTAL WIRD GUT **ANGENOMMEN**

Der TextChat im Online-Portal ist für Kundinnen und Kunden eine anonyme und informellere Möglichkeit der Kontaktaufnahme mit der BA. Darüber können diese ihre Fragen direkt an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA richten, die diese wiederum ad hoc beantworten können. Dieser Kanal wird bereits jetzt gut angenommen, was die hohe Auslastung der zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigt.

Perspektivisch ist geplant, einen sogenannten Chatbot anzubinden, der einfachere Anfragen automatisiert beantwor-

In den Service Centern SGB III wurden 2018

RUND

16,39

angenommen

11,83

MILLIONEN GESPRÄCHE

mit einer durchschnittlichen Sprech- und Bearbeitungszeit von

RUND

MINUTEN GEFÜHRT.



ten, komplexere Anliegen vorklären und dann zur weiteren Bearbeitung an eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter weiterleiten kann. Der bis dahin stattgefundene Kundendialog wird dokumentiert, sodass die Bearbeitung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den bisherigen Kontaktverlauf mit der Kundin oder dem Kunden anknüpfen kann.

MONITORING UND REPORTING

Durch den Einsatz eines Echtzeit-Monitorings und durch weiterentwickelte Reportings der Arbeitsvolumina wird die Steuerung von Ressourcen verbessert. Doppelarbeiten können dadurch vermieden und der Ressourceneinsatz optimiert werden. Über das Monitoring können Teamleiterinnen und Teamleiter nachvollziehen, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich im Gespräch befinden. Eine gute Steuerung sichert somit eine stabile Erreichbarkeit für die Kundinnen und Kunden der BA.

72%

BETRUG DIE ERREICH-BARKEIT

der Service Center SGB III 2018

LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT UND SOZIALE TEILHABE

LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT BLEIBT HERAUSFORDERUNG

In den gemeinsamen Einrichtungen und Agenturen für Arbeit werden bereits heute vielfältige Aktivitäten und Initiativen umgesetzt, um Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. zu reduzieren. Auf Basis der positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt konnten hiermit zum Teil sehr gute Erfolge erzielt werden. Die Zahl der Personen, die länger als zwölf Monate arbeitslos waren, hat sich 2018 im Vergleich zum Vorjahr um 87.000 auf 813.000 verringert. Dieser Rückgang ist vor allem darauf zurückzuführen, dass weniger Menschen die Schwelle zur Langzeitarbeitslosigkeit erreichen. Allerdings zeigt die Analyse der Lebenslagen Langzeitarbeitsloser und der entsprechenden soziodemografischen und arbeitsmarktlichen Merkmale: Die Problemlagen werden komplexer, ein weiterer Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit wird hierdurch deutlich erschwert.

Die Heterogenität der regionalen Arbeitsmärkte und der Lebenslagen der Kundinnen und Kunden verlangen daher unterschiedliche, an den lokalen Problemlagen ausgerichtete Schwerpunktsetzungen.

In Übereinstimmung mit dem Gesamtkonzept "MitArbeit" des BMAS verfolgt die BA das Ziel, Betreuung, Integration und Teilhabe von Langzeitarbeitslosen ganzheitlich zu gestalten. Um das Vorhaben der Bundesregierung, den Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit durch einen ganzheitlichen Ansatz voranzutreiben und im Zusammenhang mit dem "Gesetz zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt", stockt der Bund die Ausgabemittel der "Leistungen zur Eingliederung in Arbeit" im Bundeshaushalt um insgesamt vier Milliarden Euro für den Zeitraum bis zum Jahr 2022 auf. Nachhaltige Fortschritte bei der Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit werden nur gemeinsam mit den Ländern und kommunalen Partnern sowie in Kooperation mit Arbeitgebern, Trägern und Sozialpartnern erreicht.

GANZHEITLICHE STRATEGIE – VORBEUGEN, PERSPEKTIVEN ERÖFFNEN, TEILHABE SCHAFFEN

Unter Beteiligung von Praxis und Wissenschaft hat die BA Eckpunkte einer Strategie zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit mit den Initiativen Prävention, Integration und Teilhabe entwickelt.

Den gemeinsamen Einrichtungen und Agenturen für Arbeit wurden 2018 bewährte und neue Teilinitiativen bzw. Handlungsansätze zur Verfügung gestellt, die flexibel an die örtlichen Bedarfe angepasst und um lokale und regionale Ansätze erweitert werden können.

LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT DURCH PRÄVENTION VORBEUGEN

Der wirksamste Ansatz, Langzeitarbeitslosigkeit zu reduzieren, ist, sie gar nicht erst entstehen zu lassen. Präventive Ansätze sollen daher stärker in den Fokus der Integrationsarbeit rücken.

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 Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung im Rahmen eines gemeinsamen Projekts, um präventive und gesundheitsförderliche Angebote zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit für Kundinnen und Kunden weiter auszubauen. 2018 haben 129 Standorte (Agenturen für Arbeit, gemeinsame Einrichtungen und zugelassene kommunale Träger) ihre Leistungsangebote verzahnt. Eine quantitative Ausweitung der Zusammenarbeit auf weitere Standorte soll 2019 erfolgen.

Die Zahl der Kinder in der Grundsicherung ist in den letzten fünf Jahren gestiegen, über zwei Millionen Kinder leben in Bedarfsgemeinschaften, die SGB II-Leistungen beziehen. Die Fokussierung auf Bedarfsgemeinschaften mit Kindern ist seit 2018 ein Themenschwerpunkt in der Strategie zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit.

Aus Sicht der BA können eine Intensivierung der Integrationsarbeit sowie eine Vertiefung der Netzwerke im kom-

munalen Hilfesystem dazu beitragen, generationenübergreifende Arbeitslosigkeit zu vermeiden und die Integrationserfolge für Erziehende zu steigern. So wurde beispielsweise 2018 auf Bundesebene eine Expertenrunde ins Leben gerufen, an der sich u.a. das BMAS, das BMFSFJ sowie vier Ländervertretungen beteiligen. Eine Intention ist, kooperative, trägerübergreifende Ziele für Kooperationen zwischen dem SGB II und dem SGB VIII abzuleiten. Durch die Durchführung von Fallstudien sollen zudem Erfolgsfaktoren und Qualitätskriterien für eine ganzheitliche Integrationsarbeit in den Jobcentern in gemeinsamer Einrichtung erarbeitet werden.

Weitere Ansätze sind z. B. das frühzeitige Erschließen von Potenzialen Zugewanderter für den Arbeitsmarkt sowie die Investition in abschlussorientierte Weiterbildungen für Geringqualifizierte.

CHANCEN FÜR INTEGRATIONEN NUTZEN

Die nachhaltige Vermittlung in bedarfsdeckende Arbeit vermeidet nachteilige Folgen von Arbeits- und Langzeitarbeitslosigkeit. Sie bildet damit ein Kernelement der Strategie.

Erfolgsfaktoren sind insbesondere

- eine hohe Betreuungsdichte,
- eine ganzheitliche und stärkenorientierte Beratung,
- eine passgenaue Förderpolitik,
- eine Nachbetreuung nach Arbeitsaufnahme.

Für langzeitarbeitslose Menschen mit komplexen Problemlagen gilt es, ganzheitliche Förderkonzepte unter Einsatz der Eingliederungsleistungen des SGB II und SGB III sowie von Landesprogrammen, kommunalen Leistungen und Leistungen Dritter zu entwickeln.

TEILHABE SCHAFFEN

Für einen Teil der Langzeitarbeitslosen ist der reguläre Arbeitsmarkt in absehbarer Zeit aufgrund vergleichsweise längerer Zeiten der Arbeitslosigkeit und verfestigter Problemlagen nicht erreichbar. Durch folgende Angebote soll ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt verbessert werden:

Schaffung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen auf dem sozialen Arbeitsmarkt

- Verbesserung der Integrationsfähigkeit von Menschen mit Handlungsbedarfen im Bereich Sucht bzw. Psyche
- (Weiter-)Entwicklung lebenslagenorientierter Integrationsansätze

Die BA setzt im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsmarkt verstärkt auf die Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse. 2018 wurde der Modellansatz zur sozialen Teilhabe an bundesweit 27 Standorten fortgeführt. Er zielt darauf ab, Erkenntnisse zu gewinnen, wie auch sehr arbeitsmarktfernen, langzeitarbeitslosen Menschen durch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung die Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht und eine Perspektive für eine nachhaltige Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet werden kann. Im Rahmen des Ansatzes konnten wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden, die bei der Umsetzung der neuen Förderinstrumente des Teilhabechancengesetzes genutzt werden können.

Teilhabe am Arbeitsmarkt

Mit der Einführung des neuen Regelinstruments "Teilhabe am Arbeitsmarkt" steht mit § 16i SGB II ab Januar 2019 für arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose ein neues Instrument zur Teilhabe am Arbeitsmarkt zur Verfügung. Vorrangiges Ziel ist die Eröffnung von Teilhabechancen. Darüber hinaus soll die öffentlich geförderte Beschäftigung so angelegt sein, dass die Beschäftigungsfähigkeit verbessert und Übergänge in eine ungeförderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mittel- bis langfristig ermöglicht werden. Zur Unterstützung werden eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung sowie Weiterbildung und betriebliche Praktika während der Förderung ermöglicht.

LERNENDES SYSTEM UND STÄR-KUNG DER INNOVATIONSKRAFT

Damit sich die Strategie zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit auch in den nächsten Jahren fortlaufend an aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt anpassen kann, wird sie als ein lernendes System ausgestaltet. In einem ebenenübergreifenden Dialogprozess in der BA wird das Vorgehen regelmäßig reflektiert und die Partnerinnen und Partner am Arbeitsmarkt werden mitgestaltend einbezogen.

BERUFLICHE REHABILITATION

REHA-TRÄGERIN BA ÜBERWIEGEND AM ÜBERGANG SCHULE – BERUF TÄTIG

Der Aufgabenschwerpunkt der BA als Trägerin der beruflichen Rehabilitation liegt am Übergang von der Schule in den Beruf. Für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wurden in der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung 2,44 Milliarden Euro investiert.

Aus diesen beitragsfinanzierten Mittel wurden im Jahresdurchschnitt rund 89.000 Rehabilitandinnen und Rehabilitanden mit berufsfördernden Maßnahmen gefördert.



TRÄGERÜBERGREIFENDES VERSTÄNDNIS ZU NEUEN PROZESSEN GESCHAFFEN

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) hat insbesondere die Abläufe zum Antrags- und Teilhabeverfahren neu geregelt. Ergänzend zu den intern durch die BA veröffentlichten Regelungen und aktualisierten Verfahrensabläufen, wurden auf Ebene der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) die neuen Prozesse auch trägerübergreifend diskutiert. Ziel war es, zwischen den beteiligten Rehabilitationsträgern ein gemeinsames Verständnis zu den Zielen des BTHG, den neuen oder geänderten Aufgaben für die Rehabilitationsträger zu erreichen. Im Ergebnis konnte eine "Gemeinsame Empfehlung" zum "neuen" Reha-Prozess nach den Vorgaben des BTHG erstellt werden. Diese "Gemeinsame Empfehlung" stellt eine wesentliche Grundlage für die trägerübergreifende Zusammenarbeit dar, in der es verstärkt um die umfassende gesellschaftliche Teilhabe der Menschen mit Behinderungen geht.

NEUE WEGE FÜR EINE INKLUSIVE TEILHABE GEHEN

Als neues rehaspezifisches Produkt wurde die individuelle Teilhabebegleitung eingeführt. Die Teilhabebegleitung verfolgt das Ziel,

- Rehabilitandinnen und Rehabilitanden individuell und bedarfsorientiert auf die betriebliche Ausbildung, betriebliche Umschulung oder versicherungspflichtige Beschäftigung vorzubereiten,
- Verträge anzubahnen und
- Vertragsverhältnisse zu stabilisieren.

Nach dem erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Ausbildung bzw. Umschulung soll eine möglichst dauerhafte Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt erreicht werden. Die Intensität der Unterstützung orientiert sich am Potenzial der bzw. des Einzelnen und an der betrieblichen Praxis im Unternehmen.

Darüber hinaus bieten die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen des BTHG eine Förderalternative zu Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen. Die BA steht der alternativen Erbringung von Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern aufgeschlossen gegenüber. Die Anforderungen an andere Leistungsanbieter und das Verfahren zur Zulassung wurden offensiv kommuniziert. 2018 war geprägt von Anfragen durch interessierte Anbieter, Beratungsleistungen durch die Operativen Services und Sondierung der eingereichten Konzepte zu konkreten Leistungsangeboten. Zwei andere Leistungsanbieter wurden zugelassen und erweitern damit die Förderalternativen in den Regionen; weitere Verhandlungen laufen.

KONTAKTSTELLE FÜR INNOVATIVE ANSÄTZE EINGERICHTET

Mit dem Bundesprogramm "rehapro" werden innovative Ansätze im Hinblick auf die frühzeitige Identifizierung von Reha-Bedarfen sowie für Maßnahmen zum Erhalt, der Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit in der Grundsicherung gefördert. Zielgruppe sind für den Bereich der BA dementsprechend Kundinnen und Kunden der Jobcenter. Die BA nimmt im Rahmen von rehapro die Aufgabe einer Kontaktstelle wahr, d.h. sie stößt Dialoge der handelnden Akteure (z.B. BMAS, Deutsche Rentenversicherung und beteiligte gemeinsame Einrichtungen) an, organisiert den Wissenstransfer, bündelt Informationen und koordiniert deren Weitergabe.

Die BA hat ein hohes Interesse an einer wirksamen Umsetzung der Modellprojekte, denn diese wirken sich unmittelbar auf die Gesamtstrategie 2025 aus:

- Sie tragen zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit bei.
- beeinflussen einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf und
- sichern den Arbeits- und Fachkräftebedarf.

Das Bundesprogramm hat nach dem ersten Förderaufruf durch das BMAS im Sommer 2018 einen hohen Zuspruch durch die Jobcenter erfahren. Dies führt zu einer starken Inanspruchnahme der Kontaktstelle bei der BA.

INKLUSIONSPREIS – VORBILDER ZEIGEN ERFOLGREICHE INKLUSION



Der Inklusionspreis für die Wirtschaft wurde unter Schirmherrschaft des BMAS bereits zum sechsten Mal verge-

ben. Gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben ist ein Gewinn für alle – insbesondere für die Menschen selbst und für die Arbeitgeber. Prämiert werden vorbildliche Praxisbeispiele in der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, aber auch in der Weiterbeschäftigung leistungsgewandelter Mitarbeitender.

Erfolgreiche Inklusion kann in allen Unternehmensgrößen gelingen. Dies haben 2018 folgende Preisträger eindrucksvoll bewiesen:

- die Siemens AG als weltweit t\u00e4tiges Unternehmen mit Inklusion als festem Bestandteil in der Unternehmenskultur und der Diversity-Strategie
- die Westnetz GmbH mit ihrem spezifischen Ausbildungsangebot für junge Menschen
- das familiengeführte Fachhandelsunternehmen Schmaus GmbH mit der speziellen Datenbrille für barrierefreie Kommunikation
- die JP-ProteQ GmbH als Kleinstunternehmen aus Berlin

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



Quelle: zeichensetzen / Harms

WEITERBILDUNG

BERUFLICHE WEITERBILDUNG **VERBESSERT DIE CHANCEN AM ARBEITSMARKT**

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. Insbesondere gilt dies auch unter dem Aspekt des Erwerbs von Berufsabschlüssen.

Das Weiterbildungsbudget umfasst alle Schwerpunkte der beruflichen Weiterbildung arbeitsloser und beschäftigter Kundinnen und Kunden. Die Zusammenfassung zu

Qualifizierungschancengesetz

Der Gesetzgeber hat 2018 das Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) auf den Weg gebracht, das zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist.

Mit der Neuregelung wird die Weiterbildungsförderung Beschäftigter unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße verstärkt. Damit wird insbesondere Beschäftigten, die von Strukturwandel und Digitalisierung betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen ermöglicht.

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

einem Weiterbildungsbudget verfolgt das Ziel, die dezentrale Flexibilität in der Haushaltsbewirtschaftung zu erhöhen und administrativen Aufwand zu reduzieren.

Die in der Arbeitslosenversicherung in einem eigenen Weiterbildungsbudget zusammengefassten Finanzmittel standen 2018 in ausreichendem Umfang zur Verfügung. 2018 begannen 189.000 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 95.000 Personen gefördert, rund die Hälfte davon (48.000, Frauenanteil: 54 Prozent) mit dem Ziel eines Berufsabschlusses. Aus dem Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende begannen 91.000 Personen (Frauenanteil: 39 Prozent) eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme. Im Jahresdurchschnitt waren dies 44.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Frauenanteil: 47 Prozent). Für 19.000 Personen (Frauenanteil: 49 Prozent) war ein Berufsabschluss das Ziel der Weiterbildung, darunter auch die Erlangung eines Berufsabschlusses in Teilzeit, insbesondere von Berufsrückkehrenden.

Im Rahmen des Programms soll die Weiterbildung von geringqualifizierten Beschäftigten und Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben intensiviert werden. 2018 erfolgten 35.000 Förderungen (Frauenanteil: 52 Prozent) im Bereich der Arbeitslosenversicherung; davon erhielten Unternehmen in 12.000 Fällen (Frauenanteil: 62 Prozent) einen Zuschuss zu den Lohnkosten in Form eines Arbeitsentgeltzuschusses.

ANBIETERBEWERTUNG SCHAFFT **TRANSPARENZ**

Die BA hat ihr Serviceangebot KURSNET um eine Anbieterbewertung im Bereich der mit Bildungsgutscheinen geförderten beruflichen Weiterbildung erweitert. Damit sind erstmals Bewertungen zu Bildungsanbietern und -angeboten für Kundinnen und Kunden der BA zugänglich. Die Anbieterbewertung wird zusätzlich im Online-Portal im Bereich "Karriere und Weiterbildung" und in der Datenbank BERUFENET angezeigt. Ziel der Anbieterbewertung ist es, mehr Transparenz über die Qualität der Bildungsanbieter und deren zur Förderung mit Bildungsgutschein zugelas-



senen Bildungsmaßnahmen herzustellen und Kundinnen und Kunden so bei der Auswahl des passenden Bildungsangebots zu unterstützen.

"ZUKUNFTSSTARTER" – JUNGE ERWACHSENE ABSCHLUSSORIEN-TIERT 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.

2018 haben rechtskreisübergreifend 27.000 junge Erwachsene zwischen 25 und unter 35 Jahren (Frauenanteil: 39 Prozent) eine abschlussorientierte Weiterbildung begonnen (SGB III: 17.000 (Frauenanteil: 40 Prozent); SGB II (ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger): 9.000 (Frauenanteil: 38 Prozent)). Darüber hinaus sind 8.000 junge Erwachsene (Frauenanteil: 29 Prozent) in eine ungeförderte Berufsausbildung eingemündet. Defizite im Bereich von Grundkompetenzen, die einer erfolgreichen Teilnahme an einer Weiterbildung entgegenstehen, sollen durch entsprechende Maßnahmen abgebaut werden. 2018 konnten 3.000 junge Erwachsene (SGB III: 1.000; SGB II: 2.000) entsprechende Angebote wahrnehmen.





MENSCHEN MIT MIGRATIONS-HINTERGRUND

MIGRATIONSSPEZIFISCHE BERATUNGSEINRICHTUNGEN GESTÄRKT

Die BA arbeitet seit vielen Jahren mit zahlreichen Institutionen zusammen, die mit der Integration von Migrantinnen und Migranten in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt befasst sind. 2018 wurde die Zusammenarbeit mit zwei weiteren wichtigen Partnern gestärkt. Bundesweit gibt es ca. 1.000 Migrationsberatungseinrichtungen für erwachsene Zuwanderer (MBE), finanziert durch das Bundesministerium des Innern, und 460 Jugendmigrationsdienste (JMD), finanziert durch das BMFSFJ.

Um die Zusammenarbeit der JMD und MBE mit den Dienststellen der BA strukturell zu stärken und zu unterstützen, wurde 2018 eine Musterkooperationsvereinbarung entwickelt und allen Akteuren zur Verfügung gestellt. Damit können flächendeckend örtliche Kooperationen gestaltet und dadurch die Zusammenarbeit gefestigt werden.

Ziel ist eine optimale und abgestimmte Beratung von Migrantinnen und Migranten zu arbeits- und sozialintegrativen Maßnahmen. Durch eine gute Vernetzung der Migrationsberatungen mit den Dienststellen der BA wird sowohl die berufliche als auch die soziale Integration von Menschen mit Migrationshintergrund gemeinsam erfolgreich gestaltet. Die Kooperationspartner arbeiten dazu gleichberechtigt im Rahmen ihrer gesetzlichen Verantwortung auf operativer und strategischer Ebene am gleichen Ziel.



GEFLÜCHTETE MENSCHEN

HERAUSFORDERUNGEN BEI DER INTEGRATION BEGEGNET

Bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen gab es 2018 erfreuliche Fortschritte. Während sich die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert hat, ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Menschen aus den wichtigsten Fluchtländern erheblich angestiegen, und zwar um fast 100.000 auf 300.000 Personen. Trotzdem braucht die Integration in den Arbeitsmarkt 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.

PROJEKT KDS GEFLÜCHTETE – ANBINDUNG DER BA AN DAS KERNDATENSYSTEM DES BUNDES VOLLZOGEN

Mit dem Inkrafttreten des Datenaustauschverbesserungsgesetzes wurde die BA verpflichtet, Daten an das Kerndatensystem des Bundes (KDS) zu melden. Zudem ermöglicht es seit 2018 einen medienbruchfreien Datenaustausch mit anderen Behörden, die mit Personen mit Asylkontext arbeiten. Dadurch können Stammdaten zu Personen im Asylkontext abgerufen und medienbruchfrei vorbelegt werden.

Darüber hinaus können aufenthaltsrechtliche Informationen abgerufen werden. Beispielsweise erhält die Familienkasse seit 1. Januar 2018 hierüber Datensätze zu Unionsbürgern, Bürgern aus dem EWR und der Schweiz, deren Ausweisung aufgrund des Verlustes der Freizügig-



Berufsbezogene Sprachförderung

Der Erwerb der deutschen Sprache ist ein wesentlicher Schlüssel für die erfolgreiche Integration von geflüchteten Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Daher arbeiten BA und das für Sprachförderung zuständige BAMF bei diesem Thema eng zusammen.

Mit den Berufssprachkursen im Rahmen der berufsbezogenen Deutschsprachförderung gibt es für geflüchtete Menschen seit dem 1. Juli 2016 neben dem Integrationskurs eine weitere Maßnahme zur sprachlichen Bildung. Mit einem B2-Basiskurs des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) baut sie auf dem Integrationskurs auf, der mit dem Sprachniveau B1 abschließt. Dadurch sollen die Sprachkenntnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer so weit verbessert werden, dass eine qualifizierte Arbeit oder Ausbildung aufgenommen werden kann. Hierfür ist häufig das Sprachniveau B2 eine Mindestvoraussetzung.

Die Erfahrungen seit Einführung der berufsbezogenen Sprachförderung haben allerdings gezeigt, dass zunehmend Personen teilnehmen, die zwar im Integrationskurs den Deutsch-Test mit dem Sprachniveau B1 abgelegt haben, für die es aber insbesondere aufgrund der unterschiedlichen thematischen Ausrichtung schwierig ist, die B2-Zertifikatsprüfung zu bestehen. Denn während im Integrationskurs allgemeinsprachliche Inhalte vermittelt werden, stehen in den Berufssprachkursen vor allem berufsbezogene Sprachhandlungen im Mittelpunkt.

Zur Erleichterung des Übergangs vom Sprachniveau B1 in den weiterführenden B2-Basiskurs hat das BAMF mit Beteiligung der BA ein sogenanntes Brückenelement mit 100 Unterrichtseinheiten (UE) entwickelt. Es soll den Teilnehmenden ermöglichen, ihre sprachlichen Kompetenzen in den vier Fertigkeiten Lesen, Hören, Schreiben und Sprechen zu festigen und hinsichtlich einer berufsorientierten Ausrichtung zu erweitern. Damit stehen zukünftig zwei Varianten zur Verfügung: ein Kurs mit 400 UE ohne Brückenelement und ein 500 UE umfassender Kurs mit dem B1/B2-Brückenelement.

keit veranlasst wurde. Das ermöglicht eine eindeutige Identifizierung und bildet so die Grundlage für eine bessere Arbeit mit diesen Menschen. Außerdem werden die entsprechenden berufs- und vermittlungsrelevanten Daten automatisiert an das KDS geliefert.

Das KDS liegt in fachlicher Verantwortung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sowie in technischer Verantwortung des Bundesverwaltungsamtes (BVA). An das KDS sind neben der BA ca. 8.000 weitere Behörden angebunden.

Junge Geflüchtete

Um die jungen Geflüchteten sowie nicht mehr schulpflichtige junge Geflüchtete ohne Ausbildung und deren Coaches niederschwellig zu erreichen, gibt es zahlreiche zielgruppenspezifische Informationsangebote, wie beispielsweise die Sub-Portale auf

www.planet-beruf.de



und www.abi.de.



ARBEITGEBER-SERVICE

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

ARBEITGEBERBERATUNG PROFESSIONALISIEREN

Megatrends wie Globalisierung, Strukturwandel und Digitalisierung sorgen dafür, dass der Bedarf an gut qualifizierten Fachkräften permanent steigt. Gleichzeitig führt der demografische Wandel zum Rückgang des verfügbaren Arbeitskräftepotenzials. Der Wettbewerb der Unternehmen um qualifizierte Fachkräfte wird zunehmend größer.

Daher gewinnt die Arbeitsmarktberatung in ihrer gesamten Themenvielfalt an Bedeutung. Gerade für kleine Unternehmen kann Beratung dahingehend hilfreich sein, wie sie ihre Personalarbeit strategisch ausrichten, ihren Personalbedarf langfristig planen und welche individuellen Lösungen sie entwickeln, um das notwendige Personal zu gewinnen und zu halten.

Die Arbeitsmarktberatung der BA wird deshalb weiterentwickelt: Sie soll einerseits präventiver ausgerichtet werden, d.h. im Bedarfsfall auch zukünftige Personalbedarfe berücksichtigen. Andererseits soll die Beratung die zunehmend komplexeren Anliegen ganzheitlicher als bisher aufgreifen. Im Rahmen der Beratung sollen betriebliche Herausforderungen im Bereich der Personalbedarfssicherung identifiziert, konkrete Handlungsbedarfe abgeleitet und gemeinsam mit dem Arbeitgeber individuelle Lösungsansätze entwickelt werden. Mit Blick auf die Grenzen des gesetzlichen Beratungsauftrages der BA gewinnt zur Realisierung einer ganzheitlichen Beratung die enge Vernetzung mit externen Beratungsexpertinnen und -experten immer mehr an Bedeutung.

Die Prozesse der Qualifizierungsberatung für klein- und mittelständische Unternehmen werden aktuell auf den Prüfstand gestellt, um diese an die Entwicklung des Marktes anzupassen und praktikabler auszugestalten. Ziel ist,

die Umsetzung der Qualifizierungsberatung in der täglichen Praxis zu erleichtern.

ZUSAMMENARBEIT MIT DER ARBEITNEHMERORIENTIERTEN VERMITTLUNG OPTIMIEREN

Um die Personalbedarfe der Unternehmen decken zu können, müssen alle Bewerberpotenziale genutzt werden. Schlüssel zum Erfolg ist dabei die enge Zusammenarbeit zwischen AG-S sowie den Vermittlungs- und Beratungsfachkräften im Bewerberbereich beider Rechtskreise. Nur so können Informationen über Bewerberinnen und Bewerber, ihre Fähigkeiten, Potenziale und Interessen mit den Informationen über Personalbedarfe der Unternehmen und Erwartungen der Arbeitgeber optimal verknüpft werden. Die Zusammenarbeit an dieser Schnittstelle wird optimiert, die Formate der Zusammenarbeit weiterentwickelt und für beide Seiten verbindliche Qualitätsstandards im stellenorientierten Vermittlungsprozess definiert.

MATCHING MODERNISIEREN

Das in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit entwickelte, elektronische Matching – also der automatisierte Abgleich von Arbeitgeberanforderungen mit Bewerberkompetenzen wird weiterentwickelt. Die Herausforderung besteht darin, durch Flexibilisierung des Matchingprozesses schnell bedarfsgerechte Verknüpfungen von Bewerberprofilen und Anforderungsprofilen herzustellen und dadurch die Vermittlung erfolgreicher zu machen.

500PLUS - BESCHÄFTIGUNGSINITIA-TIVE DES ARBEITGEBER-SERVICE FÜR BESONDERS BETROFFENE SCHWERBEHINDERTE AKADEMIKE-RINNEN UND AKADEMIKER (AG-S sbA) FORTGEFÜHRT

Die laufende "Initiative 500plus" möchte durch die Einrichtung von 500 Beschäftigungsmöglichkeiten zusätzliche Chancen für qualifizierte Menschen mit Schwerbehinderung eröffnen. Unternehmen können qualifizierte und hochmotivierte Fachkräfte gewinnen, indem sie einen zunächst auf zwei Jahre eingerichteten Arbeitsplatz für besonders betroffene schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker anbieten. Die mögliche Förderung mit einem Gehaltszuschuss unterstützt dabei den Erwerb von notwendigen fachlichen Qualifikationen der eingestellten Fachkräfte und damit ihre dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt.

AG-S sbA ein auf den speziellen Kundenkreis zugeschnittenes Bewerbungstraining im Angebot.

BEWERBUNGSTRAINING – EIN SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG

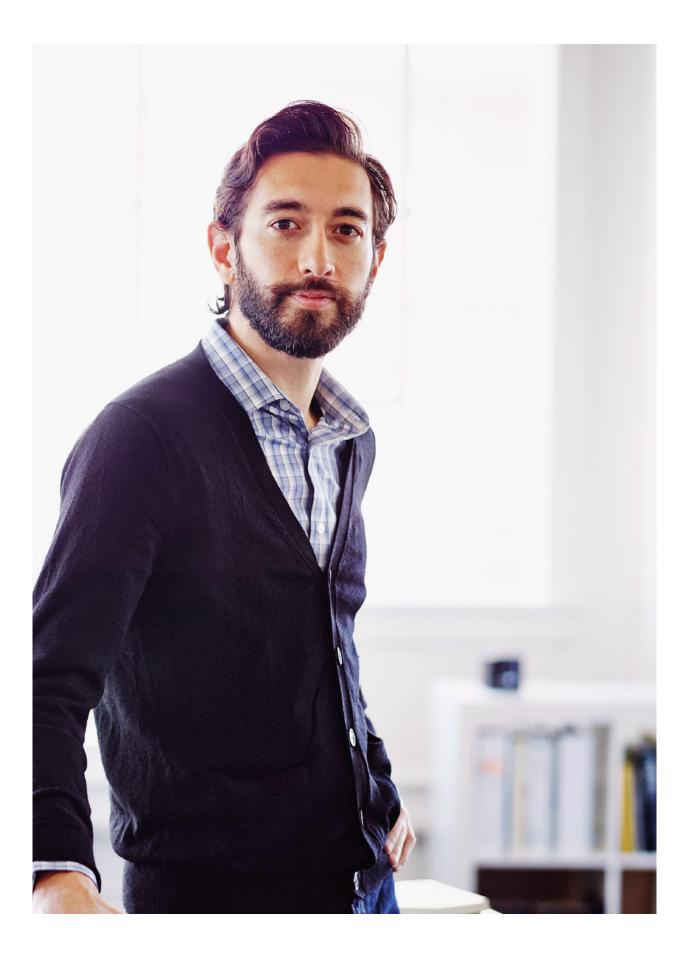
Die Erhöhung der Integrationschancen steht für den AG-S sbA im Mittelpunkt der Ausrichtung seiner ganzheitlichen Beratung der Arbeitnehmerkundinnen und -kunden. Dabei spielt die Darstellung in Bewerbungsgesprächen eine entscheidende Rolle. Um Bewerberinnen und Bewerber für Auswahlverfahren vorzubereiten,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

BUNDESTEILHABEGESETZ – BERA-TUNGSSTELLEN DURCH QUALIFI-ZIERTE BEWERBERVORSCHLÄGE UNTERSTÜTZEN

Mit dem neuen Bundesteilhabegesetz ist bundesweit eine unabhängige Teilhabeberatung eingeführt worden. Mit der Identifizierung von rund 400 interessierten Bewerberkundinnen und -kunden und der Vorstellung dieser bei den potenziellen Beratungsstellen hat der AG-S sbA die Stellenbesetzung mit großem Erfolg und unter positivem Feedback unterstützt und zugleich Integrationschancen eröffnet.









INTERNATIONALE ARBEIT

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

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 2018 weiter bewährt.

Das VWC ist unter anderem auf dem Online-Portal www. make-it-in-germany.com verankert. Am 6. November 2018 erfolgte der Ausbau zum Dachportal der Bundesregierung unter Federführung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi). Seit Start der Website 2012 haben sich hier bereits annähernd 13 Millionen Besucherinnen und Besucher informiert.

RAHMENBEDINGUNGEN FÜR ER-WERBSMIGRATION OPTIMIEREN

Im Auftrag von Vorstand und Verwaltungsrat und unter Federführung der ZAV hat die BA, ausgehend von praktischen Erfahrungswerten der BA in der Rekrutierung und Vermittlung ausländischer Fachkräfte, eine Arbeitsgruppe

151.839

KONTAKTANFRAGEN ERREICHTEN 2018 DAS VWC

DAVON



101.768

TELEFONISCH



97

PER VIDEOCHAT



35.771

PER E-MAIL



2.033

ÜBER VERBIS



7.897

PER TEXTCHAT



4.273

DURCH PERSÖNLICHE VORSPRACHE

zur Erarbeitung von Vorschlägen für Verbesserungen in der gezielten, bedarfsgerechten Gewinnung von Fachkräften im Ausland eingesetzt. Die Vorschläge von Verwaltungsrat und Vorstand für rechtliche Erleichterungen und Verfahrensvereinfachungen wurden und werden aktiv in den Meinungsbildungsprozess zur Gestaltung und Umsetzung des von der Bundesregierung vorgelegten Entwurfs eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes eingebracht.

GRUNDLAGEN FÜR GEZIELTE FACHKRÄFTEGEWINNUNG VERBESSERN – PROJEKT-ORIENTIERTE REKRUTIERUNG IN DRITTSTAATEN AUSBAUEN

Die ZAV hat im Drittstaatengeschäft 2018 ihre Projektarbeit in ausgewählten Ländern intensiviert. Neben Schwerpunkten in den sogenannten Westbalkanstaaten rückten Mexiko, Brasilien und aktuell China in den Fokus. Wie bereits im Vorjahr konzentrierte sich die Fachkräfterekrutierung auf die Bereiche mit den größten nationalen Bedarfslagen: Gesundheit, IT und Technik sowie die Branchen Spedition und Logistik, Bau und Handwerk.

Die Zusammenarbeit mit Partnern in Brasilien und Mexiko wurde ausgebaut. In Kooperation mit nationalen Unternehmen und Partnern vor Ort, wie dem Goethe-Institut, konnten erfolgreich Bewerberinnen und Bewerber für das Gesundheitswesen sowie die Altenpflege gewonnen werden. Nach absolviertem Deutsch-Sprachkurs in ihrem Heimatland und Vorbereitungs- bzw. Anpassungsqualifizierungen in Deutschland werden sie als Fachkräfte in Kliniken und Altenpflegeeinrichtungen eingesetzt. Ein weiteres Beispiel für die Drittstaatenaktivitäten der ZAV ist die Initiierung eines neuen Projektes in China in Kooperation mit der Regionaldirektion Sachsen, der TU Dresden und chinesischen Provinzregierungen, das zum Ziel hat, über den Bedarf nach deutschen Ausbildungsstandards ausgebildete Mechatronikerinnen und Mechatroniker an Unternehmen in Deutschland zu vermitteln. Erste Beschäftigungsaufnahmen in Deutschland sind für März 2019 geplant.

Diese Art der projektorientierten Rekrutierung wird in 2019 stärker in den Fokus der Aktivitäten der Auslandsvermittlung gerückt. Flankiert werden diese Maßnahmen durch eine intensivere Nutzung von Online-Präsenzen und Social Media-Aktivitäten.

Ein weiteres Beispiel für die erfolgreiche Rekrutierung von Pflegefachkräften im Ausland ist das Programm "Triple Win", das in Kooperation mit der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ) und mit den lokalen Arbeitsverwaltungen in Bosnien und Herzegowina, Serbien, auf den Philippinen und in einem Pilotprojekt in Tunesien durchgeführt wird. Bis Mitte Oktober 2018 haben insgesamt 1618 von der ZAV vermittelte Pflegefachkräfte ihre Arbeit in Deutschland aufgenommen.

In Albanien, Serbien und im Kosovo sowie in Marokko und Tunesien beteiligt sich die ZAV weiterhin intensiv über das Centrum für Internationale Entwicklung (CIM), einer Arbeitsgemeinschaft der BA mit der GIZ, an sogenannten Migrationsberatungszentren und hat ihre Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ebenfalls beteiligten Arbeitsverwaltungen in besonders relevanten Partnerländern ausgeweitet. Die Migrationsberatungszentren bieten u.a. Informationen und Beratungsleistungen zur legalen Arbeitsmigration nach Deutschland an.

ZUSAMMENARBEIT IN EUROPA WEITER AUSGEBAUT

Um der wachsenden Integration und Vernetzung der Arbeitsmärkte in Europa gerecht zu werden und deren Potenziale zu nutzen, ist eine unverändert intensive Kooperation notwendig. Die Europavertretung der BA unterstützt diese Zusammenarbeit mit ihren Partnerinnen und Partnern im Rahmen des Europäischen Netzwerks der öffentlichen Arbeitsmarktservices. 2018 wurde im Netzwerk das Thema "Zukunft der Arbeit" schwerpunktmäßig behandelt. Im Rahmen einer eigens eingerichteten Arbeitsgruppe wurde dazu ein Positionspapier erstellt, das die Implikationen der Zukunftstrends untersucht und Handlungsfelder sowie strategische Lösungsansätze für die Arbeitsmarktservices behandelt. Weiterhin diente eine Stakeholder-Konferenz des Netzwerks im November 2018 dazu, diverse Partnerinnen und Partner am Arbeitsmarkt zusammenzubringen und den Austausch und die Zusammenarbeit zu Herausforderungen unter dem Stichwort "Arbeit 4.0" zu fördern. Die zweite Assessmentrunde des Benchlearning-Projekts konnte 2018 erfolgreich abgeschlossen werden. 2019 wird der Fokus auf das Voneinander-Lernen gestärkt und durch themenspezifische Lerndialoge zwischen Arbeitsmarktservices intensiviert.



EUROPÄISCHE FÖRDERPRO-GRAMME UNTERSTÜTZEN FACH-KRÄFTE UND UNTERNEHMEN

Das Engagement der BA in den Mobilitätsprogrammen "Your first EURES job (YFEJ)" und "Reactivate 35+" wurde fortgeführt und neue Projekte aufgesetzt. Mithilfe beider Programme konnten Vermittlungsdienstleistungen für Arbeitsuchende, Arbeitsplatzwechsler und Arbeitslose durch finanzielle Förderleistungen wirkungsvoll unterstützt werden. Hierbei wurden knapp 330 Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefördert, von denen rund 70 Prozent in ein Praktikum in Deutschland eingemündet sind. 14 Teilnehmende konnten ohne vorheriges Orientierungspraktikum direkt in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eintreten.

Das Programm "European Solidarity Corps (ESC)" schafft seit Mai 2017 Möglichkeiten für junge Menschen, europaweit an Beschäftigungsprojekten teilzunehmen, die gesellschaftliche Herausforderungen mutig anpacken. Mögliche Tätigkeiten reichen von Jugendarbeit über die Pflege älterer Mitbürgerinnen und Mitbürger bis hin zum Umweltschutz oder der Integration von Geflüchteten. Die BA war 2018 als Partnerin in einem französischen Pilotprojekt des ESC tätig und unterstützt das Konsortium, indem sie gezielte Outgoing-Beratung für die Zielgruppe anbietet. In allen Programmen wurde der Besuch von Sprachkursen ebenso bezuschusst wie die Reisekosten zum Vorstellungsgespräch im Ausland, Umzugskosten oder die Anerkennung von Qualifikationen.

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

WESENTLICHE MEILENSTEINE DER EURES-VERORDNUNG SIND UMGE-SETZT



EURES-Verordnung 2016/589 regelt den Aufbau des Netzwerks und legt fest, welche EURES-Dienstleistungen im EURES- (Euro-

pean Employement Services) Netzwerk angeboten werden, um die Arbeitsmarktmobilität zu fairen Bedingungen zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern. Die BA hat 2018 wesentliche Meilensteine der EURES-Verordnung umgesetzt.

Gemeinsam mit dem BMAS hat das Nationale Koordinierungsbüro EURES (EURES-NCO) ein nationales Zulassungsverfahren entwickelt und erstmals durchgeführt. Neben langjährigen grenzregionalen Partnern konnten auch zwei neue EURES-Partner gewonnen werden. Ein neues Instrument zur Steigerung der Sichtbarkeit von EURES ist die nationale EURES-Deutschland-Webseite (www.eures-deutschland.de). Sie hält seit Sommer 2018 sämtliche EURES-Informationen für das nationale Netzwerk und dessen Management bereit.

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

2018 wurde die strategische Ausrichtung des Auslandsgeschäfts der BA hinsichtlich der EURES-Verordnung aktualisiert. Seither können aus beiden Rechtskreisen EURES-Beraterinnen und -Berater entsprechend der lokalen Bedarfslage benannt werden.

DAS EUROPÄISCHE NETZWERK **DER BILDUNGS- UND BERUFS-BERATUNG**

euro | guidance Die BA ist Nationales Euro-

guidance Zentrum und Mit-

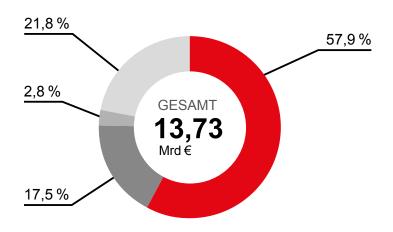
glied des Euroguidance-Netzwerks für Berufsberaterinnen und Berufsberater. Euroquidance fördert die Beratungszusammenarbeit und die Lernmobilität in Europa.

Ein Schwerpunkt der Aktivitäten 2018 war die Weiterbildung des Beratungspersonals auf europäischer Ebene. So nahmen 2018 insgesamt 24 Berufsberaterinnen und Berufsberater der Agenturen für Arbeit und der ZAV an dem Academia-Studienbesuchsprogramm in acht verschiedenen Ländern teil.





AUSGABEN ARBEITSLOSENGELD



ZAHLUNG ARBEITSLOSENGELD NETTO:

7,96 Mrd €

■ ZAHLUNG BEITRÄGE KRANKENVERSICHERUNG:

2,41^{Mrd €}

■ ZAHLUNG BEITRÄGE PFLEGEVERSICHERUNG: 0,39 Mrd € ■ ZAHLUNG BEITRÄGE RENTENVERSICHERUNG: 2.98 Mrd €

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

AUTOMATISIERUNGSMÖGLICH-KEITEN IN DER ARBEITSLOSEN-VERSICHERUNG SCHRITTWEISE UMGESETZT

Im Gebiet der Leistungsgewährung wird aktuell geprüft, welche Schritte bei der Bearbeitung des Online-Arbeitslosengeldantrages automatisiert durchgeführt werden könnten. Als erster Schritt wurde eine Machbarkeitsstudie durchgeführt mit dem Ergebnis, dass Potenziale vorhanden sind. Ausgehend von diesen Erkenntnissen wurde ein fachliches Zielbild zur Automatisierung in der Arbeitslosenversicherung erarbeitet. Dies stellt eine Vision dar, die sowohl die Potenziale der Automatisierung beschreibt

als auch diesbezügliche Umsetzungsempfehlungen und Folgen beinhaltet.

Darauf aufbauend startete 2018 ein konkretes Vorhaben zur Automatisierung in der Arbeitslosenversicherung, wobei bereits erste Umsetzungserkenntnisse aus der Familienkasse eingeflossen sind. Hierbei nutzt die BA agile Umsetzungsmethoden, hohe Kunden- und Mitarbeitereinbindung, kontinuierliche Evaluierung des Nutzens und konsequente Transparenz. Dabei setzt die BA auf die schrittweise Umsetzung von kleinen Bausteinen. Als erster Baustein wird die automatische Herstellung der Bearbeitungsreife im Arbeitslosengeld umgesetzt. Durch die automatische Übernahme von Daten aus dem Onlineantrag in die Fachverfah-



ren können manuelle und langwierige Tätigkeiten durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich reduziert werden. Das erleichtert die tägliche Arbeit und mindert das Risiko von Übertragungsfehlern. Weitere Umsetzungen von Automatisierungslösungen werden vorbereitet.

fe weiterentwickelt. ADEBAR wird mit bestehenden Anwendungen über Schnittstellen verknüpft und wird ab Juli 2019 von allen vorgesehenen Nutzerinnen und Nutzern produktiv als Ersatz für die bisher dafür verwendeten Papierformulare eingesetzt.

PROJEKT ADEBAR ENTWICKELT SOFTWARESYSTEM ZUM SOZIALVERSICHERUNGSDATEN-AUSTAUSCH WEITER

Das Projekt ADEBAR (Anbindung des EESSI-Netzwerks an die BA) treibt die Entwicklung eines Softwaresystems in diesem Jahr weiter voran, 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. Ein Prototyp wurde erstellt und wird sukzessiv zur Einsatzrei-

Ausgaben für Saison-Kurzarbeitergeld für Betriebe der Bauwirtschaft

In den Monaten Januar bis März 2018 wurde Saison-Kurzarbeitergeld an 301.000 Personen gewährt. 2018 wurden für diese beitragsfinanzierte Leistung insgesamt

317,29
MILLIONEN EURO
gezahlt.

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

391,27

ONLINE-ANTRÄGE: NEUE SERVICES EINGERICHTET

Seit diesem Jahr steht den Kundinnen und Kunden der Antrag auf Konjunktur-Kurzarbeitergeld auch online zur Verfügung. Neben verschiedenen Verbesserungen bereits bestehender Online-Services wurde außerdem

ÜBER
1,00
MILLION ANTRÄGE

auf Arbeitslosengeld wurden 2018 online gestellt.

ein Postfachservice eingerichtet, über den Kundinnen und Kunden mit Beschäftigten der BA sicher kommunizieren können. Darüber hinaus erhalten Kundinnen und Kunden automatisierte Nachrichten in dieses Postfach, wenn noch Unterlagen zum Antrag auf Arbeitslosengeld fehlen. Damit sind alle Basisfunktionalitäten im Bereich der Online-Anträge umgesetzt. Der Fokus liegt nunmehr auf der Weiterentwicklung der Angebote für mehr Komfort und Sicherheit.

KURZARBEITERGELD WEITER 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 59,59 Millionen Euro.

Ausgaben für Insolvenzgeld

2018 wurden insgesamt 588,05 Millionen Euro Insolvenzgeld und Sozialversicherungsbeiträge gezahlt. Es wurden 149.000 Anträge gestellt und

121.000

ANTRÄGE BEWILLIGT.

2018 ERHIELTEN

4,14

MILLIONEN ERWERBSFÄHIGE

und

1,66

MILLIONEN NICHT ERWERBSFÄHIGE MENSCHEN

Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende

ALLEGRO – IT-VERFAHREN ZUR LEISTUNGSERBRINGUNG SGB II WEITERENTWICKELT

Für die Bearbeitung von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gemeinsamen Einrichtungen wurden die Funktionen von ALLEGRO erfolgreich erweitert: Seit 2018 ist es nunmehr möglich, Überzahlungsbeträge vollständig über ALLEGRO zu bearbeiten und Anhörungsschreiben sowie Aufhebungsund Erstattungsbescheide zu erstellen. Darüber hinaus kann der ordnungsgemäße Abschluss eines Leistungsfalles vollständig im IT-Verfahren durchgeführt werden.

Auch künftige Weiterentwicklungen erfolgen mit Fokus auf eine Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort. Beispielsweise wurde 2018 mit den konzeptionellen Arbeiten für eine automatisierte Anpassung von Renten begonnen, die als Einkommen anzurechnen sind. Hierdurch

werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter perspektivisch von händischen Anpassungen entlastet.

E-AKTE ERFOLGREICH EINGEFÜHRT

GELUNGENER ABSCHLUSS

Die elektronische Akte (E-AKTE) ist als IT-Basisdienst für alle operativen Aufgaben realisiert. Eingehende Post wird – bis auf wenige Ausnahmen – nun in den Rechtskreisen SGB III und SGB II sowie in der Familienkasse digitalisiert und automatisch einer Akte zugeordnet. Die E-AKTE unterstützt das papierarme Büro und damit eine moderne Verwaltung.

Seit Mitte 2018 arbeiten alle 303 gemeinsamen Einrichtungen und damit ca. 60.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rechtskreis SGB II mit der E-AKTE. Durchschnittlich werden allein hier ca. 600.000 Blatt Papier täglich gescannt und der Sachbearbeitung elektronisch zur Verfügung gestellt.

Damit hat die BA ihre E-Government-Strategie mit einem der weltweit größten Projekte zur Digitalisierung fortgeführt.

ZIELGERICHTETES EINFÜHRUNGSMANAGE-MENT UMGESETZT

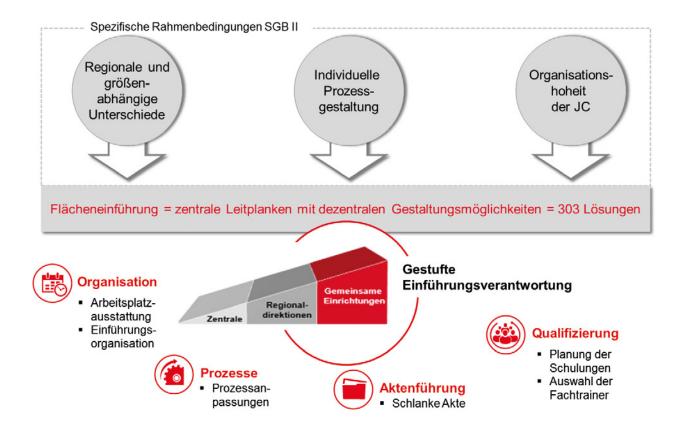
Die Einführung der E-AKTE in den bundesweit 303 gemeinsamen Einrichtungen war eine Umwälzung für den Arbeitsalltag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit teils hohem Veränderungspotential. Dass diese so reibungsarm gelungen ist, zeigt zum einen, dass das Einführungskonzept zielführend war, und zum anderen, dass die Wahl einer stufenweisen Einführung, die die dezentralen Gestaltungsmöglichkeiten berücksichtigte, richtig war. Die E-AKTE konnte so an die örtlichen Prozesse und Rahmenbedingungen individuell angepasst werden. Die durchweg



positiven Rückmeldungen zeigen eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich schnell an das neue Arbeitsmedium gewöhnt haben.

Im Rahmen der Projektorganisation konnte ein kontinuierlicher Wissenstransfer sichergestellt werden. Damit war ein Know-how-Aufbau in den Regionaldirektionen und gemeinsamen Einrichtungen verbunden, die einen Großteil der Einführungsarbeit geleistet haben. Es wurden Arbeitsmittel, Qualifizierungsbausteine, Kommunikationsformate und fachliche Informationen bereitgestellt, die bei Bedarf mit fortschreitendem Einführungsprozess angepasst wurden. Eine interdisziplinäre Zusammenarbeit auf allen Ebenen war die Basis für die erfolgreiche Einführung.

EINFÜHRUNGSKONZEPT E-AKTE



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

IM RECHTSKREIS SGB II DIE POTENZIALE DER AUTOMATISIERUNG NUTZEN

2018 wurde im Rahmen einer Vorstudie festgestellt, dass auch im Rechtskreis SGB II Potenziale vorhanden sind, monotone Dateneingaben in den Bearbeitungsprozessen zu automatisieren. Ziel ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den gemeinsamen Einrichtungen so Freiräume für die Bearbeitung von komplexen Sachverhalten zu schaffen.

Da es mit der Umsetzung von GE-ONLINE künftig möglich sein wird, Anträge und Informationen elektronisch auszutauschen, wurde in einem ersten Projekt die automatisierte Bearbeitung von Weiterbewilligungsanträgen untersucht. Ein entsprechender Umsetzungsvorschlag wird zeitnah dem BMAS vorgestellt.







Effektive Dienstleistung und eine moderne, effiziente Verwaltung – dies sind die Anforderungen von Kundinnen und Kunden an die Familienkasse. Mit dem Entwicklungsprogramm "FamKa 2020" hat sie diese Herausforderungen auf die Agenda genommen. So werden jedes Jahr weitere Fortschritte hinsichtlich Innovation und Kundenzufriedenheit erzielt.

ONLINEPORTAL FÜR ANGEBOTE UND LEISTUNGEN DER FAMILIEN-KASSE (OPAL) VERBREITERT SEIN ANGEBOT

Das Projekt OPAL hat 2018 die ersten Onlineprodukte Antrag bei Geburt und Upload von Studienbescheinigungen erfolgreich in Betrieb genommen. Seit November 2018 sind der Antrag auf Kindergeld ab dem 18. Lebensjahr und weitere Uploadmöglichkeiten für Berufsausbildung und Schulausbildung ebenfalls im Live-Betrieb. Das Angebot, Leistungen der Familienkasse bequem und aufwandsarm in Anspruch nehmen zu können, wird also immer breiter.

Der Familienkasse ist es im Zuge dessen gelungen, einzelne Arbeitsschritte zu digitalisieren. So sorgt die Verknüpfung kundenseitiger Online-Eingaben auf beiden Seiten für Erleichterungen. Kundinnen und Kunden müssen nun nur noch solche Angaben ergänzen, die der Familienkasse noch nicht vorliegen. Umgekehrt spart die automatische Übernahme der Daten Zeit in der Bearbeitung. Die Familienkasse treibt weiterhin den Aufbau einer automatisierten Unterstützung der Sachbearbeitung voran. Für 2019 ist hierzu im ersten Schritt ein automatisierter Entscheidungsvorschlag für verschiedene Anliegen geplant.

Darüber hinaus wurde der Onlineauftritt in der Lebenslage "Familie und Kinder" überarbeitet und einer Suchmaschinenoptimierung unterzogen. Produkte und Informationen der Familienkasse werden nun deutlich besser gefunden.

DIGITALISIERUNG ERFOLGT SCHRITTWEISE

Die BA hat in rechtskreisübergreifenden Machbarkeitsstudien die Potenziale einer Automatisierung geprüft. Die erste Umsetzung dieser Ergebnisse in Automatisierungslösungen erfolgte im April 2018 in der Familienkasse. Durch die Vorblendung von Daten im Fachverfahren, die die Kundin bzw. der Kunde online im Rahmen des Antrags auf Kindergeld eingegeben hat, können die manuell durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übernehmenden Daten deutlich reduziert werden. Das erleichtert die tägliche Arbeit und reduziert Übertragungsfehler. Weitere Umsetzungen von Automatisierungslösungen werden vorbereitet.

VIDEOBERATUNG IM AUFGABEN-GEBIET KINDERZUSCHLAG EINGE-FÜHRT

Nach der Erprobung in drei regionalen Familienkassen hat die Familienkasse zum 3. September 2018 die Videoberatung im Aufgabengebiet Kinderzuschlag bundesweit eingeführt. Die Videoberatung stellt Bürgerinnen und Bürgern einen modernen digitalen Kommunikationskanal zur Verfügung, um sich zu Themen rund um den Kinderzuschlag beraten zu lassen. Das Angebot erfolgt dabei mittels sogenannter Video-Kiosk-Systeme an ausgewählten Familienkassenstandorten sowie online über das Internet für eine Beratung Zuhause. Die Videoberatung vereint damit die Vorteile einer persönlichen mit den Vorteilen einer fernmündlichen Beratung, beispielsweise per Telefon. Es entfallen Wege- und Wartezeiten. Durch die Terminierung der Videoberatungsgespräche ist den Fachkräften eine gezielte Vorbereitung möglich. Die erhöhte Beratungsqualität trägt so zu einer Verbesserung der Qualität eingereichter Unterlagen und damit zu Verbesserungen in der Leistungssachbearbeitung bei – die Kundenzufriedenheit steigt. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Videoberatung ist ein weiterer Ausbau des Angebots sowie der technischen Funktionen und fachlichen Prozesse vorgesehen.



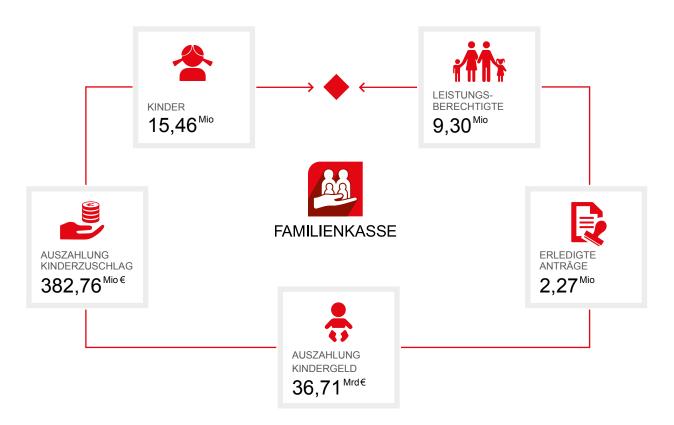
FAMILIENKASSENKONZENTRATION GEHT VORAN

Zum 1. Januar 2017 trat das "Gesetz zur Beendigung der Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes" in Kraft. Damit können Institutionen, die berechtigt sind, die Sonderzuständigkeit auszuüben (insgesamt ca. 11.000), die Kindergeldbearbeitung an die Familienkasse der BA abgeben. Bis Ende 2021 geben ca. 100 Familienkassen des Bundes die Auszahlung des Kindergeldes 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 Oktober 2018 wurden über 400.000 Kinder aus fast 5.000 Institutionen in die Familienkasse übernommen. Insgesamt wollen bis 2022 knapp 9.400 Institutionen mit ca. 1,38 Millionen Kindern ihre Sonderzuständigkeit beenden und die Bearbeitung an die Familienkasse der BA übergeben.

Zur Übernahme großer Anzahlen von Kindergeldfällen wurden IT-Lösungen geschaffen, die reibungslos funktionieren. Für den erforderlichen Informationsaustausch mit den Bezügestellen des öffentlichen Dienstes sind serviceorientierte Lösungen geschaffen worden bzw. in Arbeit.

DIE FAMILIENKASSE 2018 IN ZAHLEN



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

ZAHLEN UND FAKTEN

5,2%
ARBEITS! OSENOLIOTE

51%

33,11 Mrd €
BETRUGEN DIE GESAMTAUSGABEN



BESSERE CHANCEN FÜR AUSBILDUNGSUCHENDE ALS IM VORJAHR

536.000

GEMELDETE BEWERBERINNEN UND BEWERBER UM AUSBILDUNGSSTELLEN





547.000

GEMELDETE BETRIEBLICHE AUSBILDUNGSSTELLEN

DIE ERHEBLICHEN REGIONALEN, BERUFSFACHLICHEN UND QUALIFIKATORISCHEN UNGLEICHGEWICHTE, DIE DEN **MARKTAUSGLEICH** ERSCHWEREN. HABEN SICH IM VERGLEICH ZU DEN VORJAHREN NOCH VERSTÄRKT.

REGIONALE UNTERSCHIEDE

Gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz hatten Bewerberinnen und Bewerber in

- Bayern,
- · Thüringen,
- · im Saarland,
- Hamburg.

Schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz hatten Bewerberinnen und Bewerber in

- Berlin,
- · Nordrhein-Westfalen,
- · Hessen.



BERUFSFACHLICHE UNTERSCHIEDE

Berufe mit Besetzungsproblemen z.B.

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

Berufe mit Versorgungsproblemen z.B.

- Tischlerei,
- Informatik,
- KFZ-Technik.

BILANZ AM ENDE DES BERATUNGSJAHRES (30. SEPTEMBER 2018)

25.000

UNVERSORGTE BEWERBERINNEN UND BEWERBER

↑ +3,5%

T +17.7%

58.000

UNBESETZTE AUSBILDUNGSSTELLEN

54.000

BEWERBERINNEN UND BEWERBER MIT ALTERNATIVE

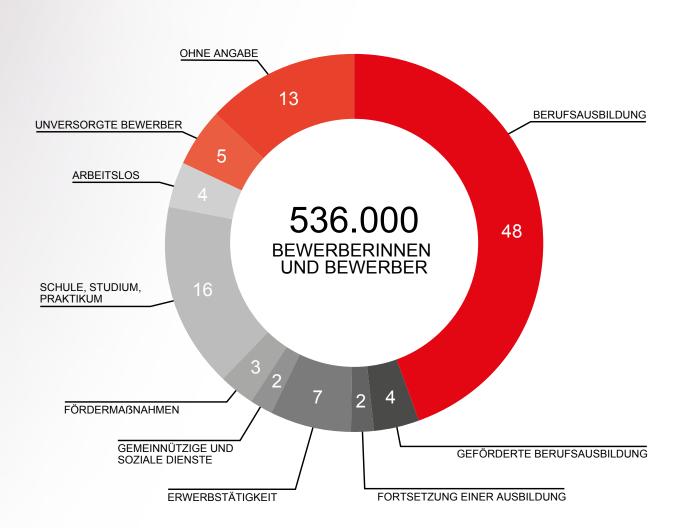


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Verbleib der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen

30. September 2018; Angaben in Prozent Rundungsbedingt kann die Gesamtsumme der Anteile von 100 % abweichen.



ARBEITSMARKT 2018

+1,7%

PFLICHTIG BESCHÄFTIGTE **IN VOLLZEIT** (BESTAND JUNI 2018)

SOZIALVERSICHERUNGS-PFLICHTIG BESCHÄFTIGTE (BESTAND JUNI 2018)

+3,5

► Mio

SOZIALVERSICHERUNGS-PFLICHTIG BESCHÄFTIGTE IN TEILZEIT (BESTAND JUNI 2018)

+1,3%

ARBEITSLOSENQUOTE BEZOGEN AUF ALLE ZIVILEN ERWERBSPERSONEN

-0,5%-Punkte

+3,1%

ARBEITSSTELLEN (JAHRESSUMME ZUGANG 2018)

PERSONEN IN UNTERBESCHÄF-

TIGUNG OHNE KURZARBEIT

-6,6%

-5,4%

845.000

TEILNEHMER IN MAGNAHMEN AKTIVER ARBEITSMARKTPOLITIK

Mio

EINTRITTE IN ARBEITSLOSIG-KEIT AUS BESCHÄFTIGUNG **AUF DEM 1. ARBEITSMARKT** (JAHRESSUMME 2018) -1,3%

-3,4%

Mio

BEENDIGUNGEN DER ARBEITS-LOSIGKEIT WEGEN BESCHÄF-TIGUNGSAUFNAHME AUF DEM 1. ARBEITSMARKT (JAHRESSUMME 2018)



Angaben im Jahresdurchschnitt 2018, wenn nicht anders ausgewiesen.

-4,3 %

506.000

ARBEITSLOSE 55 JAHRE UND ÄLTER



-8,8%

ARBEITSLOSE **UNTER 25 JAHRE**

-3,5%

157.000

ARBEITSLOSE SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

626.000

ARBEITSLOSE AUSLÄNDER

+4,5%

Mio

ARBEITSLOSE

-7,6% **↓**

ARBEITSLOSE MÄNNER

ARBEITSLOSE FRAUEN

-7,6 % **↓**

ARBEITSLOSE IN DER GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE

-8.3%

802.000

ARBEITSLOSE IN DER ARBEITSLOSEN-VERSICHERUNG



-6,3%

Mio

LEISTUNGSEMPFÄNGER ARBEITSLOSENGELD II (ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGS-BERECHTIGTE)

-5,0%

715.000

I FISTUNGSEMPFÄNGER **ARBEITSLOSENGELD**

-4,0 %

Mio BFDARFS-

↓ -5,1%

GEMEINSCHAFTEN

ARBEITSMARKTFORSCHUNG

ARBEITSLOSIGKEIT SINKT 2019 AUF 2,23 MILLIONEN PERSONEN

Die konjunkturelle Entwicklung in Deutschland bleibt aufwärtsgerichtet, verliert aber leicht an Schwung. Für 2019 erwartet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ein Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts von 1,7 Prozent. Bei grundsätzlich guten Rahmenbedingungen bestehen vor allem im Hinblick auf den handelsbeschränkenden Kurs der US-Regierung, aber auch durch den anstehenden Austritt Großbritanniens aus der EU einige Risiken.

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit hält an, begünstigt von der zunehmenden Knappheit von Arbeitskräften. Laut IAB-Prognose sinkt die Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt 2019 um 120.000 auf 2.23 Millionen Personen.

Der Aufwärtstrend der Erwerbstätigkeit setzt sich fort, flacht aber etwas ab. Für 2019 erwartet das IAB ein Plus von 490.000 Personen. Während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kräftig und die der Beamten minimal steigt, sinkt die Zahl der Selbstständigen und der marginal Beschäftigten. Aufgrund von Zuwanderung und steigender Erwerbsbeteiligung wächst das Erwerbspersonenpotenzial, also das Angebot an Arbeitskräften, um 220.000 Personen und somit etwas schwächer als in den Vorjahren. Es erreicht damit einen Umfang von 47,55 Millionen Personen. Trotz eines geringfügigen Rückgangs der durchschnittlichen Arbeitszeit pro Erwerbstätigen um 0,1 Prozent steigt das Arbeitsvolumen um 1,0 Prozent und erreicht 2019 einen neuen Höchststand von 61,67 Milliarden Stunden

Unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung bleiben Herausforderungen am Arbeitsmarkt. Dazu gehören die zunehmend knapper werdenden Arbeitskräfte, aber auch strukturelle Probleme wie die Integration von Langzeitarbeitslosen und Geflüchteten. Hier sind effektive Vermittlung und Weiterbildung entscheidend.

Schwerpunkte des IAB 2018

- Zweite Evaluation des IAB durch den Wissenschaftsrat. Das Gremium berät die Bundesregierung und die Regierungen der Länder in Fragen der inhaltlichen und strukturellen Entwicklung der Hochschulen, der Wissenschaft und der Forschung.
- Beteiligung am "Wissenschaftsjahr 2018 Arbeitswelten der Zukunft" mit einer jahresbegleitenden Serie im Online-Magazin "IAB-Forum" und Veranstaltungen, darunter die Fachtagung "Wissenschaft trifft Praxis – Wandel der Arbeitswelt" und die Nürnberger Gespräche zum bedingungslosen Grundeinkommen
- Fokusthema "Langzeitleistungsbezug": Beiträge unter anderem zu den Themen Sanktionen in der Grundsicherung und Sozialer Arbeitsmarkt
- Fokusthema "Migration und Integration": Aufbau, Erhebung und Erweiterung verschiedener Datensätze für die Forschung; Analysen zur Struktur und Integration von Zugewanderten sowie zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz
- Fokusthema "Arbeit in der digitalisierten Welt": Analysen zu den Auswirkungen auf Aus- und Weiterbildung, (Neu-)Einstellungen, Personalpolitik, Substituierbarkeitspotenzial
- Weitere Evaluation der Instrumente und Programme der aktiven Arbeitsmarktpolitik



PERSONAL

PERSONALMANAGEMENT NACH-HALTIG WEITERENTWICKELT

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

Das nachhaltige Personalmanagement der BA umfasst drei Säulen: Ressourcen(einsatz)Planung, Beschäftigungsfähigkeit sowie Potenzialentwicklung und Rekrutierung.

RESSOURCEN(EINSATZ)PLANUNG EINGEFÜHRT

STRATEGISCH PERSONAL PLANEN

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

DAUERHAFTE PERSPEKTIVEN SCHAFFEN UND QUALITÄT VERBESSERN

Durch die konsequente Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen von unbefristeten Arbeitsverhältnissen, wird die Stabilität des Personalkörpers der BA gestärkt und die Einarbeitungs- und Qualifizierungsaufwände reduziert. So wurde der Anteil der unbefristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 90 Prozent auf 93 Prozent gesteigert.

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

BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT ERHALTEN

WIE WIR KÜNFTIG IN DER BALERNEN

Um weiterhin hochwertige Dienstleistungen für unsere Kundinnen und Kunden erbringen zu können, müssen sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schnell und gut einarbeiten sowie lebenslang lernen. Dafür wird das Bildungssystem der BA auf den Prüfstand gestellt und mittelbis langfristig umgebaut, um den künftigen Anforderungen – vor allem im Zusammenhang mit der Digitalisierung – gerecht werden zu können.

Lernen in der BA wird künftig arbeitsplatznäher, persönlicher und digitaler. Maßgeschneidertes und arbeitsplatznahes Lernen wird ausgebaut (Lernbegleitung, IT-gestütztes Lernen etc.). Dies setzt eine Änderung der Lernkultur voraus.

In einem intensiven Beteiligungsprozess wurden erste Maßnahmen entwickelt, die im Rahmen der "Strategie 2025" umgesetzt und fortlaufend ergänzt werden.

GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN UND ARBEITSBEZIEHUNGEN GESTALTEN

Mit der Gesundheitsstrategie 2025 hat die BA auf die Erfordernisse der modernen Arbeitswelt reagiert. Sie hat die Gestaltung guter Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit in jeder Lebensphase im Fokus. Zur Prävention und Förderung insbesondere der psychischen Gesundheit wurde allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Online-Tool "Resilire" zur Resilienzförderung zur Verfügung gestellt. Im Sinne bedarfsgerechter Gesundheitsangebote können alle Dienststellen das Format "Gesundheitszirkel" als partizipatives Element durchführen.

ENGAGEMENT FÖRDERN

Die Engagement-Befragung, als wissenschaftlich fundierte Mitarbeiterbefragung der BA, wurde 2018 in mehreren Jobcentern erprobt. Im Ergebnis dieser erfolgreichen Erprobung wird die Engagement-Befragung nun erstmals allen gemeinsamen Einrichtungen als Dienstleistung angeboten.



POTENZIALENTWICKLUNG UND REKRUTIERUNG FORTGEFÜHRT

PERSONAL ENTWICKELN

In der Personalentwicklung liegt der Fokus auf der Weiterentwicklung der Kompetenzen und der Förderung des offenen Austauschs. Dazu werden die formalen Mitarbeiterbeurteilungen mit Noten ausgesetzt und in 2019 Mitarbeitergespräche durchgeführt. Das Kompetenzmodell der BA wurde den aktuellen Entwicklungen im Personalmanagement entsprechend überarbeitet. Fachliche und digitale Kompetenzen wurden gestärkt.

NEUE WEGE IM PERSONALMARKETING

Mit der Spiele-App "Amtliche Helden" (www. arbeitsagentur.de/ba-helden) geht die BA im Bereich des eigenen Personalmarketings neue Wege. Gezielt wurde mit dem Spiel die Rekrutierung von Nachwuchskräften un-



terstützt und die Bekanntheit der BA als Arbeitgeberin gesteigert.

WERBENDE ARBEITGEBERIN SEIN

Auch die BA steht als Arbeitgeberin vor den Herausforderungen des demografischen Wandels und der Suche nach geeigneten Fachkräften. 2018 wurde mit rund 8.500 Neueinstellungen der konstant hohe Personalbedarf erfolgreich gedeckt. Darunter wurden 2018 erneut bundesweit mehr als 1.400 Nachwuchskräfte für Ausbildung, Studium oder das Traineeprogramm bei der BA eingestellt.

Dabei konnten auch dieses Jahr wieder junge Menschen mit Fluchthintergrund für eine Ausbildung zur bzw. zum Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen gewonnen werden, diesmal im Umfang von 48 Ausbildungsplätzen.

Erfolgreich schlossen im vergangenen Jahr 526 Auszubildende ihre Ausbildung zu Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen, Fachinformatikerinnen bzw. Fachinformatikern, Köchinnen und Köchen, Hauswirtschafterinnen bzw. Hauswirtschaftern sowie Hotelfachleuten ab. Ebenso beendeten 432 Bachelorandinnen und Bacheloranden ihre Studiengänge "Beratung für Bildung, Beruf und Beschäf-



tigung" und "Arbeitsmarktmanagement" sowie 25 Trainees ihr Traineeprogramm erfolgreich.

Die guten Rahmenbedingungen der Ausbildungs- und Studiengänge spiegeln sich in einschlägigen Auszeichnungen wider (u. a. top4women, "Bester Ausbilder Deutschlands", TOP Ausbildung).

NEUE EINSTIEGSWEGE ANBIETEN – DAS FÖRDERSTUDIUM

Zur Gewinnung gut qualifizierter Fachkräfte hat die BA ihre Rekrutierungswege erweitert. Seit 2018 wird ein Förderstudium angeboten. Damit sollen Studierende an ausgewählten öffentlichen Hochschulen und in ausgewählten Studiengängen für eine Tätigkeit bei der BA begeistert werden. Die BA unterstützt Studierende während ihres Studiums finanziell, im Gegenzug absolvieren die Studierenden Praktika bei der BA. Auf diese Art können sie bereits im Studium die "BA-Welt" entdecken und sich schrittweise auf zukünftige Aufgaben in der BA vorbereiten. Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums steigen die Studierenden als Beschäftigte in die BA ein.

Das Förderstudium wird für die Fachrichtungen "Informatik" sowie "Wirtschaftsrecht" und "Sozialrecht" angeboten. 2018 sind 20 Studierende in das BA-Förderstudium gestartet.

GLEICHSTELLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT FÖRDERN

Mit dem fünften Gleichstellungsplan der BA wurden die gleichstellungspolitischen Ziele für die kommenden Jahre konkretisiert. Wichtige Beiträge zur Flexibilisierung der mobilen Arbeitsformen sind in diesem Jahr der Wegfall der Begrenzung für Telearbeitsplätze sowie die Ausweitung der Zugriffsmöglichkeiten auf den "virtuellen Arbeitsplatz" für Mobilarbeitende.

Die vielfältigen Kompetenzen der Beschäftigten der BA sollen gefördert und zugleich das Verständnis für die Bedarfe der vielfältigen Kundinnen und Kunden – und damit auch die Dienstleistung der BA – verbessert werden. Des Weiteren wurde in diesem Jahr die Inklusionsvereinbarung zur Förderung von Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen geschlossen.

WICHTIGE KENNZAHLEN AUS DEM PERSONALBEREICH

(Werte gerundet)

10% SCHWERBEHINDER-TENQUOTE 51%
FRAUENANTEIL
IN LEITENDEN
POSITIONEN

16%
BESCHÄFTIGTE
MIT MIGRATIONSHINTERGRUND*

71% FRAUENANTEIL

38%
BESCHÄFTIGTE
50PLUS

35%
TEILZEITQUOTE

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

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

MITARBEITERKAPAZITÄT DER BA IN VOLLZEITÄQUIVALENTEN

INSGESAMT ARBEITSLOSENVER- GRUNDSICHERUNG² FAMILIENKASSE

SICHERUNG SOWIE DIENSTLEISTUNG GRUNDSICHERUNG¹

	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist	lst Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist
INSGESAMT	97.000	96.100	53.200	52.500	40.000	39.600	3.900	3.900
davon dauerhaft beschäftigt	87.500	89.100	47.400	48.200	36.900	37.400	3.200	3.400
davon befristet beschäftigt	9.500	7.000	5.800	4.300	3.100	2.200	700	500

NACHRICHTLICH3

 Studierende
 1.500
 1.500

 Auszubildende
 2.100
 2.400

- ¹Agenturen für Arbeit, Regionaldirektionen, Besondere Dienststellen und Zentrale (inkl. Interner Service und Dienstleistungen für die Grundsicherung für Arbeitsuchende).
- ²Gemeinsame Einrichtungen sowie übergreifende Aufgabenwahrnehmung für die Grundsicherung für Arbeitsuchende.
- 3 Nachwuchskräfte werden nur bei der Gesamtzahl nachrichtlich ausgewiesen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Stand: Dezember 2018



ZIELE UND FINANZEN

ZIELE – GUTE BILANZ IN DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNG UND DER GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE

Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung haben 2018 im Wesentlichen das erreicht, was sie sich vorgenommen hatten – auch weil die positive Arbeitsmarktentwicklung gute Perspektiven für den (Wieder-) Einstieg der Kundinnen und Kunden in das Berufsleben eröffnet hat. Insbesondere bei der beruflichen Integration geflüchteter Menschen konnten in enger Zusammenarbeit von BA, Arbeitgebern und vielen weiteren Partnern Fortschritte erzielt werden. Eine große Herausforderung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeitgeber und die BA bleiben aber die wachsenden Anforderungen an die berufliche Qualifikation infolge des strukturellen Wandels auf dem Arbeitsmarkt.

Jugendliche mit und ohne Hauptschulabschluss, von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Kundinnen und Kunden sowie Rehabilitandinnen und Rehabilitanden profitierten in der Arbeitslosenversicherung in besonderem Maße von der Unterstützungsleistung der BA und der guten Lage auf dem Arbeitsmarkt. Die integrationsorientierten Ziele wurden 2018 überwiegend erreicht. Drohende Arbeitslosigkeit konnte bei knapp einem Drittel der Kundinnen und Kunden, deren Beschäftigungsverhältnis auslief, vermieden werden. In knapp der Hälfte der Fälle wurde eine eingetretene Arbeitslosigkeit durch eine Beschäftigungsaufnahme wieder beendet. Sieben von zehn Kundinnen und Kunden, die in Beschäftigung integriert wurden, waren auch sechs Monate danach noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Ziele im Hinblick auf den Ausbildungsmarkt wurden ebenfalls erreicht, dabei konnten die Einmündungen in Ausbildung gegenüber dem Vorjahr erneut gesteigert werden. Zudem fand die Hälfte aller Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die eine berufliche Qualifizierung zur Teilhabe am Arbeitsleben beendet haben, innerhalb von sechs Monaten eine Beschäftigung.

Zentrale Anliegen der Grundsicherung sind die Verringerung der Hilfebedürftigkeit, die Aufnahme und Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit, die Erhaltung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit sowie die eigen-

ständige Sicherung des Lebensunterhalts und Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug. 2018 hat sich das Integrationsergebnis in den gemeinsamen Einrichtungen insgesamt leicht verbessert. Etwa jeder vierte erwerbsfähige Leistungsberechtigte hat eine Beschäftigung begonnen. Allerdings kann nur in rund jedem zweiten Fall die Hilfebedürftigkeit überwunden werden.

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

Die BA hat das Geschäftsjahr 2018 mit einem positiven Saldo von 6,23 Milliarden Euro abgeschlossen. Dieser lag deutlich über dem geplanten Überschuss in Höhe von 2,51 Milliarden Euro. Hauptgründe dafür waren die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und der weitere kräftige Anstieg der Erwerbstätigkeit auf ein neues Rekordhoch.

Insgesamt hat die BA 39,34 Milliarden Euro eingenommen und 33,11 Milliarden Euro ausgegeben. Die kalkulierten Einnahmen wurden um 383 Millionen Euro übertroffen. Von den geplanten Ausgaben in Höhe von 36,44 Milliarden Euro mussten 3,34 Milliarden Euro nicht ausgegeben werden.

ALS IM VORJAHR

+4,0% MEHR GESAMTEINNAHMEN

MEHR GESAMTAUSGABEN ALS IM VORJAHR



EINNAHMEN

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erreichte einen neuen Höchststand und führte, zusammen mit einem angestiegenen Bruttolohnniveau, zu Beitragseinnahmen in Höhe von 34,17 Milliarden Euro. Der Vorjahreswert wurde um 1,67 Milliarden Euro übertroffen.

AUSGABEN

Auch der Ausgabenverlauf trug zum positiven Ergebnis bei. In die aktive Arbeitsförderung flossen 7,87 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 und lag deutlich unter der Erwartung. Die Ausgaben folgten dieser Entwicklung. Von den eingeplanten 14,66 Milliarden Euro mussten 931 Millionen Euro nicht aufgewendet werden.

Die im Haushaltsplan für Personal, Verwaltung und Einzugskostenvergütung vorgesehenen 11,04 Milliarden Euro wurden um 299 Millionen Euro unterschritten.

VERSORGUNGSFONDS

Zur Absicherung ihrer Versorgungsverpflichtungen hat die BA einen Versorgungsfonds eingerichtet, der durch regelmäßige Zuweisungen aus dem Haushalt der Arbeitslosenversicherung aufgebaut wird. Als Vorwegnahme künftiger regelmäßiger Zuweisungen wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr eine ergänzende Zuweisung von 2,00 Milliarden Euro vorgenommen.

ERHÖHUNG DER ALL-GEMEINEN RÜCKLAGE

+36,2%

RÜCKLAGEN

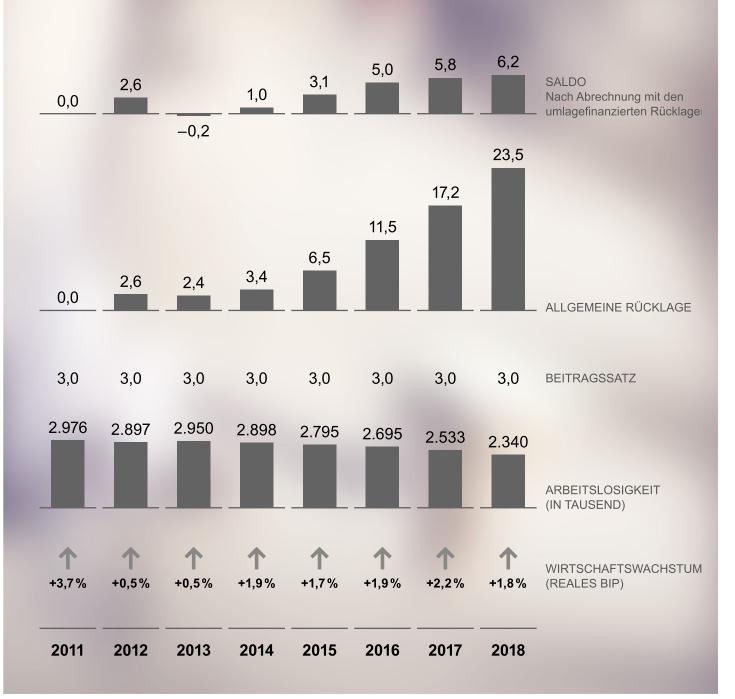
Die allgemeine Rücklage der BA erhöhte sich auf 23,50 Milliarden Euro. Zum Ausgleich von konjunkturell bedingten Schwankungen sollte aus Sicht des IAB eine Rücklage in Höhe von 0,65 Prozent des Bruttoinlandsprodukts vorgehalten werden. Damit hat die Rücklage diesen Stand rechtzeitig vor der Beitragssatzsenkung 2019 erreicht.

Weiterhin verwaltet die BA die Insolvenzgeldrücklage, die bis Ende 2018 ein Volumen von 1,80 Milliarden Euro erreichte, und die Winterbeschäftigungsrücklage mit 329 Millionen Euro.



FINANZENTWICKLUNG IN DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Beträge in Milliarden Euro



Quelle: Bundesagentur für Arbeit



ANZAHL DER VERGABEN IM EINKAUF AUF HOHEM NIVEAU

Die Auftragslage des Einkaufs der BA ist konstant hoch und die Vergaben sind gleichbleibend rechtssicher.

ARBEITSMARKTDIENSTLEISTUNGEN

Die fünf regionalen Einkaufszentren haben Arbeitsmarktdienstleistungen mit Maßnahmebeginn 2018 mit einem Auftragsvolumen von 1,59 Milliarden Euro bereitgestellt. Dies beinhaltet 484.003 Teilnehmende bzw. Teilnehmendenplätze. Davon waren 50 Prozent (Neu-)Vergaben und 50 Prozent vertragliche Optionen bzw. Flexibilisierungen.

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

Neun Verfahren wurden von Marktteilnehmerinnen bzw. Marktteilnehmern im Rahmen des Nachprüfungsverfahrens überprüft – acht davon erfolglos.

IT UND INFRASTRUKTUR

Der Zentraleinkauf in Nürnberg hat 2018 in 1.207 Vergaben Güter und Dienstleistungen der Warengruppen IT und Infrastruktur in Höhe von 940,89 Millionen Euro beauftragt.

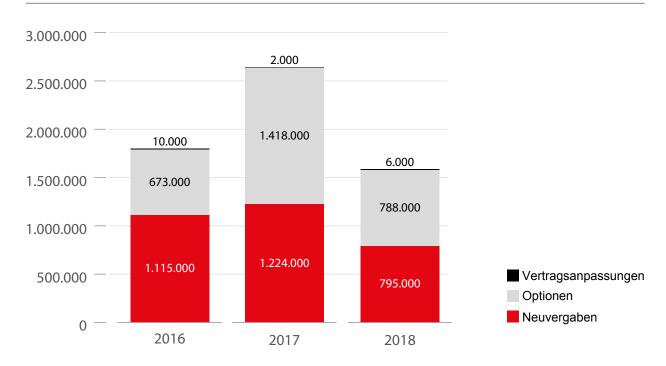
78 Prozent des Auftragsvolumens wurde in wettbewerblichen Verfahren vergeben.

Sechs Verfahren wurden von Marktteilnehmerinnen bzw. Marktteilnehmern im Wege des Nachprüfungsverfahrens überprüft – in keinem Fall bestätigte sich ein Vergaberechtsverstoß.

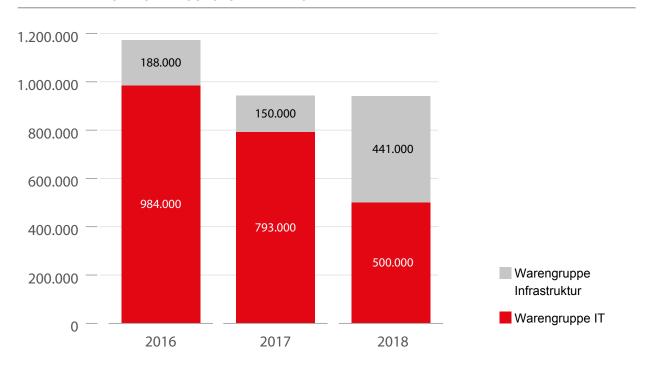


ENTWICKLUNG DES AUFTRAGSVOLUMENS IM EINKAUF

EINKAUF ARBEITSMARKTDIENSTLEISTUNGEN: AUFTRAGSVOLUMEN IN TEUR

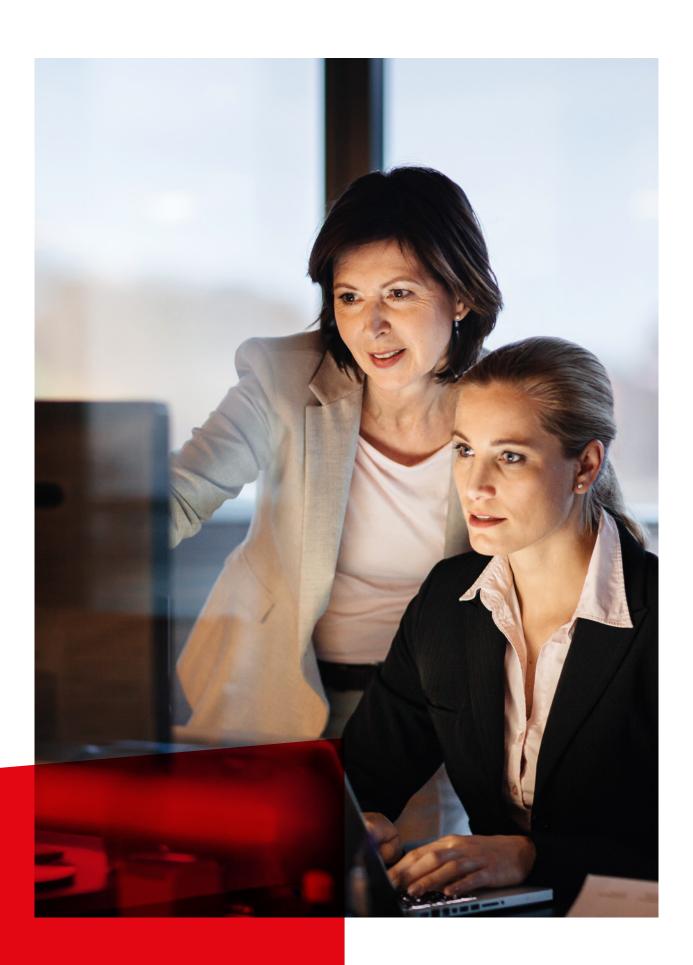


ZENTRALEINKAUF: AUFTRAGSVOLUMEN IN TEUR





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 neunten Jahr.

1. PRÄAMBEL

Die BA legt für das Geschäftsjahr 2018 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 Justiziariat/Datenschutz/Compliance. Die BA ist Mitglied bei Transparency International.

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

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

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

3.1 ORGANISATION UND AUFGABEN

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

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

richtung und der geschäftspolitischen Ziele der BA unterliegen der Zustimmung des Verwaltungsrats (Artikel 4 der Satzung der BA).

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

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

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

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

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

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

3.2 BERUFUNGSVERFAHREN (§§ 377 FF. SGB III)

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

Vorschlagsberechtigt sind für die Mitglieder der Gruppen

 der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Gewerkschaften, die Tarifverträge abgeschlossen haben, sowie ihre Verbände,



 der Arbeitgeber die Arbeitgeberverbände, die Tarifverträge abgeschlossen haben, sowie ihre Vereinigungen,

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

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

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

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

Die Mitglieder des Verwaltungsrats üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Sie dürfen 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 die Geschäfte der BA durch Herrn Detlef Scheele (Vorstandsvorsitzender), Herrn Raimund Becker (Vorstandsmitglied) und Frau Valerie Holsboer (Vorstandsmitglied) geführt. Die an die Mitglieder des Vorstands ausgezahlten Bezüge beliefen sich 2018 insgesamt auf rund 851.000 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, IFIaS, Förderung der Teilhabe) und Detailinformationen (z. B. Frauenanteil) wurde auf gleitende Jahreswerte der Monate Oktober 2017 bis September 2018 mit dem Gebietsstand Dezember 2018 zurückgegriffen. Förderdaten aus dem Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende werden nur für Jobcenter in der Form der gemeinsamen Einrichtung berichtet, da hier auch entsprechende Haushaltsdaten vorliegen.

Für die Daten der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger wurden hochgerechnete Ergebnisse für das Jahr 2018 genutzt. Dabei wurden für einige Detailinformationen (z.B. Frauenanteil) für den Bereich der

Arbeitslosenversicherung gleitende Jahreswerte der Monate November 2017 bis Oktober 2018 und für den Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende gleitende Jahreswerte der Monate Oktober 2017 bis September 2018 genutzt.

Die Angaben zu den investierten Mitteln spiegeln ausschließlich das Fördergeschehen in den Agenturen für Arbeit bzw. in den Jobcentern (in der Form der gemeinsamen Einrichtung) wider und beziehen sich auf das Gesamtjahr 2018.

Die Daten zur Arbeitslosigkeit bilden jeweils das Gesamtjahr 2018 ab.

Die Gesamtdaten zur Förderung durch arbeitsmarktpolitische Instrumente werden ohne Einmalleistungen abgebildet

Im vorliegenden Geschäftsbericht nicht aufgeführte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und weitere Daten zum Arbeitsmarkt sowie zur Grundsicherung für Arbeitsuchende können Sie im Internetangebot der Statistik der BA unter www.statistik.arbeitsagentur.de nachlesen.



PREISE UND AUSZEICHNUNGEN



Auszeichnung der BA als "TOP4WOMEN"-ORGANISATION, die Frauen als Mitarbeiterinnen begrüßt und "Frauenkarrieren" gezielt unterstützt



Auszeichnung mit dem "TOP-AUSBILDUNG 2018-SIGNET", wodurch sich die BA im ersten Prozent von mehr als 100.000 untersuchten deutschen Ausbildungsunternehmen platziert hat

Verleihung des "COMENIUS-EDUMEDIA-SIEGELS" in der Kategorie "Didaktische Multimediaprodukte" für

- die Medienkombination "www.planet-beruf.de im mobilen Design" der BA,
- das Portal "berufsfeld-info.de" der BA sowie
- die Online-Sprachkurse "Nicos Weg einfach Deutsch lernen" und "Profis gesucht – Deutsch im Job"



Wiederholte Auszeichnung der Ausbildungs- und Studienprogramme der BA im Rahmen von "DEUTSCHLANDS BESTE AUSBILDER" mit 5 von möglichen 5 Sternen



Auszeichnung des digitalen Arbeitgebermagazins "Faktor A" der BA mit dem "FOX AWARD" in der Kategorie "Verbände, Vereine, Organisationen, Stiftungen" in Silber für das eingereichte Kommunikationskonzept

Auszeichnung des digitalen Arbeitgebermagazins "Faktor A" der BA mit dem internationalen "GALAXY AWARD" in der Kategorie "Online Magazine" in Silber

Auszeichnung des "WhatsMeBot" der BA mit dem "B2B EFFIE" in der Kategorie "Brand Experience" in Bronze für die Berufsberatung per WhatsApp

Auszeichnung des Generalbevollmächtigten der BA, Herrn Dr. Markus Schmitz als "CIO DES JAHRES" in der Kategorie "Public Sector" durch die Zeitschrift "COMPUTERWOCHE" und das CIO-Magazin

Herausgeberin Bundesagentur für Arbeit 90327 Nürnberg Vorstand März 2019 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
- → Veröffentlichungen
- → Berichte und Haushalt
- → Geschäftsbericht 2018

