



2021

Geschäftsbericht
der Bundesagentur
für Arbeit



Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.

DAS LEISTET DIE BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT IN DER CORONA-KRISE

Die BA hat auch 2021 mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen großen Beitrag zur Existenzsicherung, Stabilität der Gesellschaft und zur Bewältigung der Transformation am Arbeitsmarkt geleistet.



KUNDENSERVICE

161.000

Telefongespräche zur Klärung von Kundenanliegen im Tagesdurchschnitt

3,49^{Mio}

bearbeitete Online-Vorgänge



AUSZAHLUNG

3,40^{Mio}

Beschäftigte erhielten im Februar 2021 Kurzarbeitergeld

20,22^{Mrd €}

konjunkturelles Kurzarbeitergeld inklusive Erstattungen der Sozialversicherungsbeiträge

19,41^{Mrd €}

Arbeitslosengeldzahlungen inklusive Sozialversicherungsbeiträge



LEISTUNGS-ERBRINGUNG

2,97^{Mio}

Personen in Anzeigen über konjunkturelle Kurzarbeit

3,95^{Mio}

erledigte Kurzarbeitergeld-Anträge mit einer Bearbeitungszeit von durchschnittlich

10,3^{Tagen}

1,84^{Mio}

bewilligte Arbeitslosengeldanträge



PERSONAL

101.000

Beschäftigte im Bundesgebiet

Bis zu 55.000

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten während der Homeoffice-Pflicht gleichzeitig von zu Hause arbeiten



IT-LANDSCHAFT

3

redundante Rechenzentren

10.000

Server

rund 2.000

IT-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter

185.000

vernetzte PCs

ORGANISATION

VORSTAND

- Vorstandsvorsitzender
- Vorstand Regionen
- Vorstand Ressourcen

..... ZENTRALE IN NÜRNBERG
(Hauptpersonalrat)

..... 10 REGIONALDIREKTIONEN
(Bezirkspersonalrat)

156 AGENTUREN FÜR ARBEIT UND
CA. 600 GESCHÄFTSSTELLEN

302 JOBCENTER IN GEMEINSAMER
TRÄGERSCHAFT MIT LANDKREISEN
UND KREISFREIEN STÄDTEN

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

PERSONAL

DIENSTSTELLEN

..... FAMILIENKASSE

..... ZENTRALE AUSWAHL- UND
FACHVERMITTLUNG

..... INSTITUT FÜR ANWENDUNGSGEORIE
BERUFSFORSCHUNG

..... FÜHRUNGSKADEMIEN

..... HOCHSCHULE FÜR ANWENDUNGSGEORIE
HOCHSCHULE FÜR ANWENDUNGSGEORIE
WISSENSCHAFTEN

..... IT-SYSTEMHAUS
INFORMATIONSSYSTEME

..... BA-SERVICE-HAUS
SERVICEDIENSTLEISTUNGEN

STRUKTUR FÜR ARBEIT

VERTRETUNG

LANDS- UND
UNG (ZAV) IN BONN

ARBEITSMARKT- UND
HUNG (IAB) IN NÜRNBERG

DEMIE DER BA (FBA)

DER BA (HDBA) –
FÜR ANGEWANDTE
TEN

S –
TECHNIK DER BA

US –
TLEISTER DER BA

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

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

SELBSTVERWALTUNG

2.800 VERTRETERINNEN
UND VERTRETER

ARBEITNEHMER

ARBEITGEBER

ÖFFENTLICHE
KÖRPERSCHAFTEN

INHALT

UNSER PROFIL

Vorstand der BA	08
Brief des Vorstands	10
Verwaltungsrat der BA	12
Vorwort des Verwaltungsrats	14

UNSERE STRATEGIE

Unsere Strategie 2025: Heute für morgen	20
Wir entwickeln gemeinsam die „BA der Zukunft“	26

ANHANG

Corporate-Governance-Bericht	126
Statistische Informationen	130
Preise und Auszeichnungen	131



S. 38

Arbeitsmarktdaten
2021

UNSER JAHR 2021

Tätigkeitsfelder und Aufgaben der BA 30



Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Kontext der Corona-Pandemie	34
Arbeitsmarkt 2021	38
Ausbildungsmarkt 2021	41



Beratung, Vermittlung und Qualifizierung



Beratung und Vermittlung	46
Berufsorientierung und Berufsausbildung	51
Netzwerke und Partnerschaften	58
Dienstleistungen für Arbeitgeber	62
Fachdienste	64
Chancengleichheit von Frauen und Männern	66
Langzeitarbeitslosigkeit und soziale Teilhabe	70
Inklusion	72
Berufliche Rehabilitation	76
Weiterbildung	78
Internationale Arbeit	80



Geldleistungen

Arbeitslosen-, Kurzarbeiter- und Insolvenzgeld	88
Grundsicherung für Arbeitsuchende	94
Familienkasse	96



Weitere Aufgaben

Ziele	102
Finanzen	104
Einkauf	108
Personal	110
Digitalisierung	116
Statistik	120
Arbeitsmarktforschung	122

UNSER PROFIL

DETLEF SCHEELE
Vorsitzender des Vorstands

DANIEL TERZENBACH
Vorstand Regionen

CHRISTIANE SCHÖNEFELD
Vorstand Ressourcen



Foto: Daniel Karmann

Der Vorstand leitet die Bundesagentur für Arbeit und führt ihre Geschäfte.



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

DANIEL TERZENBACH

Vorstand Regionen der BA

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

seit 14. März 2019: Vorstand Regionen der BA

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

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

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

2009–2012: Projektleitung in der Zentrale der BA

2006–2009: Führungskraft im Jobcenter Märkischer Kreis

CHRISTIANE SCHÖNEFELD

Vorstand Ressourcen der BA

geboren am 11. Juli 1957 in Lüdenscheid, zwei Kinder

seit 25. September 2019: Vorstand Ressourcen der BA

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

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

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

1995–1999: Direktorin des Arbeitsamtes Duisburg

1986–1995: verschiedene Positionen innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit

BRIEF DES VORSTANDS

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch das Jahr 2021 stand für die BA ganz im Zeichen der Corona-Pandemie – und dennoch blicken wir vergleichsweise positiv auf den Arbeitsmarkt des vergangenen Jahres zurück. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist nach einem Rückgang während des ersten Lockdowns im März 2020 wieder stark gestiegen und liegt mittlerweile auf einem Rekordhoch. Die Arbeitslosigkeit ist im vergangenen Jahr deutlich gesunken, befindet sich aber noch über dem Vorkrisenniveau. Gleiches gilt für die Kurzarbeit: Zu Beginn der Pandemie stieg die Kurzarbeit auf den historischen Rekord von sechs Millionen Beschäftigten. 2021 sank sie unter die Grenze von einer Million.

Um die Folgen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt aufzufangen, haben wir in den vergangenen beiden Jahren über 52 Milliarden Euro zusätzlich aufgewendet. Allein für das Kurzarbeitergeld zahlten wir insgesamt rund 42 Milliarden Euro aus – 20 Milliarden davon 2021. Die vielen Leistungsanträge konnten wir schnell bearbeiten. Dafür haben wir unser Personal flexibel eingesetzt. Statt 700 Mitarbeitenden berechneten in der Spitze bis zu 11.600 Kolleginnen und Kollegen Kurzarbeitergeld. Auch im Jahr 2021 unterstützten weiterhin über 5.000 Beschäftigte unsere Operativen Services.

Gleiches gilt für die Servicetelefonie, wo wir die Erreichbarkeit für unsere Kundinnen und Kunden konstant aufrechterhalten haben. Waren es vor der Pandemie in 2019 noch 24 Millionen Kundentelefonate, so stieg diese Zahl 2020 auf gut 39 Millionen. 2021 haben wir schließlich rund 41 Millionen Kundentelefonate geführt. Dafür arbeiteten statt 5.000 insgesamt 18.000 Kolleginnen und Kollegen in unseren Service-Centern und lokalen Sammelrufkreisen.

Möglich war und ist dies nur durch die Flexibilität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Bereitschaft jeder und jedes Einzelnen, in besonders geforderten Bereichen zu

unterstützen, hat dazu beigetragen, die Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt abzufedern. Die BA hat sich auch während der Pandemie als Institution bewährt, die für Zuverlässigkeit, Sicherheit und Stabilität steht.

Auch die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern am Arbeitsmarkt – Verbänden, Kammern, Kommunen, Landkreisen u. v. m. – war wichtig. Im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung haben wir z. B. die Kampagne #AusbildungKlarmachen mitinitiiert und ein neues Internetportal geschaffen, das jungen Menschen vielfältige Angebote für einen erfolgreichen Berufseinstieg bietet. Digitale Angebote wie „Check U“ oder auch Berufsberatung per YouTube-Live-Chat sind zu einer wichtigen Ergänzung in der Berufsorientierung geworden.

Mit der Kunden-App „BA-mobil“ und der Videoberatung haben wir zudem unsere Kontaktmöglichkeiten für Kundinnen und Kunden erweitert und sind so noch besser für sie erreichbar – jederzeit und von überall, auch mobil auf dem Smartphone. Als kundenorientierte Dienstleisterin am Arbeitsmarkt ist es unser Ziel, die Beratung und Unterstützung kontinuierlich an den Bedürfnissen der Menschen und den Entwicklungen am Arbeitsmarkt auszurichten.

Die Arbeits- und Fachkräftesicherung wird – neben der Bewältigung der Pandemie – auch weiterhin das bestimmende Thema am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sein. Sie setzt beim erfolgreichen Berufseinstieg junger Menschen an. Zudem gilt es, neben der besseren Erschließung aller inländischen Potenziale, auch den eingeschlagenen Weg über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz weiterzugehen. Deshalb haben wir auch 2021 intensiv daran weitergearbeitet, Fachkräfte aus Drittstaaten zu gewinnen. Auch Ausbildungs- und Qualifizierungsprojekte bildeten wichtige Bausteine in unserer internationalen Arbeit. Besondere



Meilensteine waren dabei der Abschluss von insgesamt vier neuen Vermittlungsabsprachen mit Partnerarbeitsverwaltungen, die es erleichtern, dass die dringend benötigten Fachkräfte aus den jeweiligen Ländern zu uns kommen.

Darüber hinaus steht der Arbeitsmarkt vor großen strukturellen Veränderungen. Insbesondere der notwendige Kohleausstieg zur Erreichung der vereinbarten Klimaziele sowie die weiter voranschreitende Digitalisierung werden weitreichende Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt auslösen. Für Arbeitslose, für Menschen in Beschäftigung sowie für Unternehmen, die vom Strukturwandel betroffen sind, brauchen wir daher niederschwellige Zugänge zu Beratungsangeboten und Qualifizierung. Denn nur über die Qualifizierung können wir mittel- und langfristig Beschäftigung sichern.

Die Vermittlung, Beratung und Qualifizierung von Arbeitslosen, Arbeitssuchenden und Beschäftigten bleiben zentrale Aufgaben für die BA, um Fachkräfte und Beschäftigung zu sichern und Deutschland international wettbewerbsfähig zu halten. Die BA soll dabei noch stärker Plattform für das Thema Qualifizierung und Beratung in der Transformation

werden. Im Zusammenspiel mit den Partnerinnen und Partnern vor Ort sind die örtlichen Agenturen für Arbeit wichtige Akteure in regionalen Netzwerken. Sie nehmen die wichtige Moderationsfunktion bei der Flankierung und Begleitung von Transformationsprozessen wahr.

Mit dem Blick nach vorne werden wir uns intensiv mit den Ableitungen aus dem Koalitionsvertrag beschäftigen, damit wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Unternehmen weiterhin bestmöglich unterstützen und begleiten.

Ausgehend von den Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden haben wir bereits vor Beginn der Pandemie begonnen, unsere Organisation weiterzuentwickeln. Dafür haben wir Prozesse verändert, unsere Angebote für Kundinnen und Kunden weiterentwickelt und neue, digitale Services geschaffen. Diesen Weg werden wir auch in diesem und den kommenden Jahren weitergehen.

Im vorliegenden Geschäftsbericht präsentieren wir Ihnen, was unsere Arbeit und unsere Aufgaben geprägt hat und was wir im vergangenen Jahr erreicht haben. Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen.

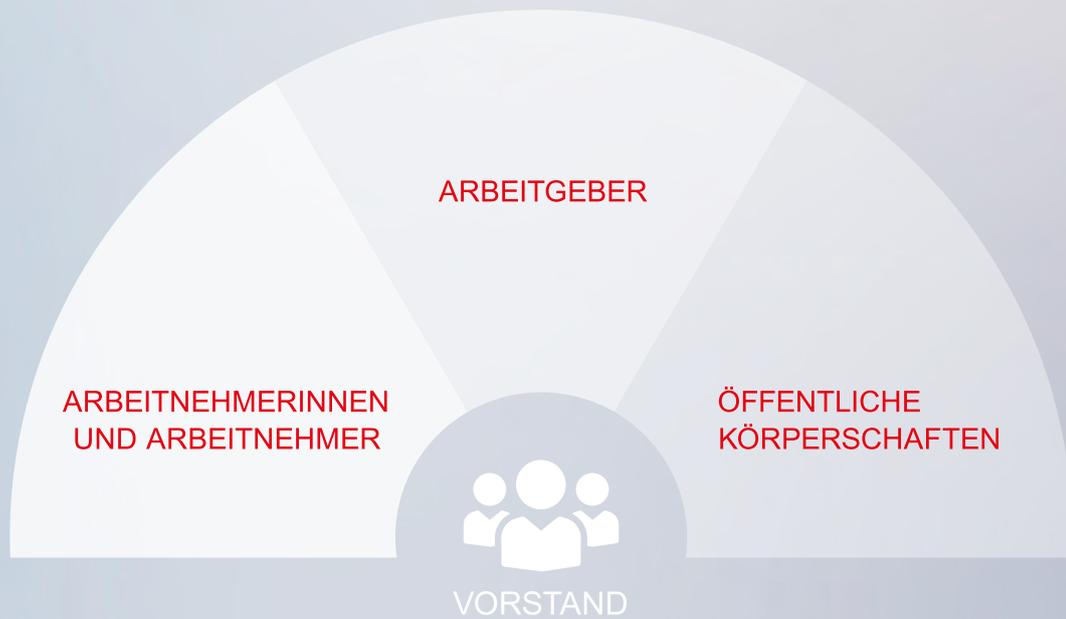
Herzliche Grüße,

DETLEF SCHEELE
Vorsitzender des Vorstands

DANIEL TERZENBACH
Vorstand Regionen

CHRISTIANE SCHÖNEFELD
Vorstand Ressourcen

VERWALTUNGSRAT DER BA



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

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

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

- Festlegung der strategischen Ausrichtung und der geschäftspolitischen Ziele

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

Der Verwaltungsrat ist je zu einem Drittel mit Vertreterinnen und Vertretern aus den drei Gruppen der Arbeitnehmerinnen und 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.



VERTRETERINNEN UND VERTRETER

der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

CARSTEN BURCKHARDT

Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt

GABRIELE GRÖSCHL-BAHR

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

ANJA PIEL

Deutscher Gewerkschaftsbund

EVELYN RÄDER

Deutscher Gewerkschaftsbund

PETRA REINBOLD-KNAPE

Industriegewerkschaft Bergbau,
Chemie, Energie

CLAUDIA TIEDGE

Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten

DR. HANS-JÜRGEN URBAN

Industriegewerkschaft Metall

der Gruppe der Arbeitgeber

BERTRAM BROSSARDT

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

NINA GÜNTHER

Siemens AG

INGRID HOFMANN

Bundesarbeitgeberverband der
Personaldienstleister

CHRISTINA RAMB

Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

DR. ANNA ROBRA

Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

KARL-SEBASTIAN SCHULTE

Zentralverband des Deutschen
Handwerks, Unternehmerverband
Deutsches Handwerk

OLIVER ZANDER

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

der Gruppe der Öffentlichen Körperschaften

VANESSA AHUJA

Bundesministerium für Arbeit und
Soziales

KERSTIN EHLERS

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

EVA-MARIA FLICK

Ministerium für Wirtschaft, Infrastruk-
tur, Tourismus und Arbeit des Landes
Mecklenburg-Vorpommern

STEFAN HAHN

Deutscher Städtetag

KORNELIA HAUGG

Bundesministerium für Bildung und
Forschung

PETRA LOTZKAT

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie
und Integration der Freien und Hanse-
stadt Hamburg

DR. PHILIPP STEINBERG

Bundesministerium für Wirtschaft
und Klimaschutz

Stellvertreterinnen und Stellvertreter

RALF BECKER

Gewerkschaft Erziehung und
Wissenschaft

DR. STEFANIE JANCZYK

Industriegewerkschaft Metall

ANDRE REINHOLZ

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di

Stellvertreterinnen und Stellvertreter

GERHARD HANDKE

Bundesverband Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistungen e. V.

HERBERT HÜSGEN

Bundesverband Garten-, Land-
schafts- und Sportplatzbau e. V.

SUSANNE MÜLLER

Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

SVEN NOBEREIT

Verband der Wirtschaft
Thüringens e. V.

DR. KLAUS-PETER STILLER

Bundesarbeitgeberverband
Chemie e. V.

Stellvertreterinnen und Stellvertreter

DR. FALK GOWOREK

Bundesministerium der Finanzen

STEFAN KULOZIK

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

JEANETTE MISCHNICK

Ministerium für Arbeit, Soziales,
Transformation und Digitalisierung
des Landes Rheinland-Pfalz

DR. IRENE VORHOLZ

Deutscher Landkreistag

CHRISTIANE VOß-GUNDLACH

Bundesministerium für Arbeit und
Soziales

VORWORT DES VERWALTUNGSRATS

ANJA PIEL

Vorsitzende des Verwaltungsrats



CHRISTINA RAMB

Stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats



Die BA hat die großen Herausforderungen der Corona-Krise auch im zurückliegenden Jahr schnell und erfolgreich bewältigt, ohne den Schutz der Kundinnen und Kunden und der Beschäftigten zu vernachlässigen. Wir bedanken uns als Verwaltungsrat für den außerordentlichen Einsatz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA, für ihre verlässliche und verantwortungsbewusste Arbeit und ihren maßgeblichen Beitrag zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie auf dem Arbeitsmarkt.

Das pandemische Geschehen hat in der ersten Jahreshälfte und zum Ende des Jahres auch unsere Arbeit im Verwaltungsrat geprägt.

BUDGET FÜR KURZARBEIT ERHÖHT

Mit der Aufstockung des Kurzarbeitergeldes bei längerer Bezugsdauer und durch die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge und weiterer Erleichterungen wurden

Betriebe und Beschäftigte in großem Umfang unterstützt. Den wirtschaftlichen Folgen ist die Bundesregierung mit massiven weiteren Wirtschaftshilfen entgegengetreten. So konnte ein erneuter Anstieg der Arbeitslosigkeit gedämpft werden. Wir als Verwaltungsrat der BA stehen hinter dem Instrument der Kurzarbeit und sehen dieses als wichtigen Beitrag, das Einkommen und die Arbeitsplätze von Millionen Beschäftigten und die Liquidität hunderttausender Unternehmen zu sichern und damit den sozialen Frieden in Deutschland zu erhalten.

Die Ausgaben für die Kurzarbeit haben auch 2021 die finanziellen Möglichkeiten der BA weit übertroffen. Die Rücklage der BA wurde vollständig aufgebraucht und wir hatten die Zuweisungen in die Versorgungsrücklage für die Sicherung der Beamtenversorgung der BA für zwei Jahre ausgesetzt, um die Liquidität der BA zu erhöhen. Das war möglich, da zuvor zusätzliche Zuweisungen aus der Rücklage erfolgten, um für den Krisenfall vorzusorgen. Zwischen März und November haben wir als Verwaltungsrat zudem drei-

mal der jeweiligen Ausgabesituation entsprechend den Budgetrahmen für Kurzarbeitergeld und die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen an Arbeitgeber mit überplanmäßigen Ausgaben von ursprünglich 6,05 auf insgesamt 21,36 Milliarden Euro erhöht. Dies war notwendig, um die Ausgaben für diese Pflichtleistung zu sichern.

PERSONALBEDARFE FÜR PANDEMIE-BEDINGTE MEHRBELASTUNGEN GESICHERT

Die Beschäftigten der BA haben auch 2021 wieder mit besonderem Engagement das Dienstleistungsangebot aufrechterhalten und gleichzeitig die enormen zusätzlichen Belastungen im Bereich der Leistungsgewährung beim Kurzarbeitergeld gestemmt. Hierfür haben wir den jeweils aktuell erforderlichen personellen Rahmen erweitert und für das Jahr 2021 in vier Tranchen insgesamt knapp 5.000 befristete Beschäftigungsmöglichkeiten freigegeben. Mit dem Haushalt für 2022 haben wir einem pandemiebedingten zusätzlichen Personalbedarf von rund 3.300 Beschäftigungsmöglichkeiten zugestimmt, um im Jahr 2022 vor allem zeitlich befristete Arbeitsverträge qualifizierter Beschäftigter zu verlängern und so die pandemiebedingten Mehraufgaben insbesondere bei den Abschlussprüfungen abzufedern.

TROTZ HAUSHALTSDEFIZITS 2022 NOTWENDIGE SCHWERPUNKTE GESETZT

Mit dem beschlossenen Haushalt haben wir für 2022 die finanzielle Grundlage geschaffen, Arbeitslose wie Beschäftigte ausreichend zu unterstützen und zu fördern. Da wir auch für 2022 von einem Haushaltsdefizit ausgehen, ist es zwingend erforderlich, dass der Bundeshaushalt einen Zuschuss des Bundes für die BA vorsieht. Ziel sollte aus unserer Sicht sein, die BA zum Ende des Jahres 2022 schuldenfrei zu stellen.

Investitionen in Weiterbildung und Qualifizierung bilden 2022 einen Schwerpunkt. Auch um die mit der durch Digitalisierung, Demografie und Dekarbonisierung vorangetriebenen Transformation einhergehenden Veränderungen der Arbeitswelt gestalten zu können, entfällt knapp die Hälfte des dafür vorgesehenen Budgets auf die Qualifizierung von Beschäftigten. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Förderung junger Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf.

STRATEGISCHE PERSONALPLANUNG DER BA VORANGEBRACHT

Angesichts der hohen Verantwortung der BA für die Existenz-, Arbeits- und Fachkräftesicherung in Deutschland, des hohen Umfangs an Altersabgängen in der BA und eines knapper werdenden Fachkräftepotenzials sehen wir in der Sicherung des Personalbedarfs der BA und einem professionellen Personalmanagement eine wesentliche Herausforderung. Auf unsere Initiative hin haben wir deshalb gemeinsam mit dem Vorstand den Prozess einer strategischen Personalplanung auf den Weg gebracht, um den Personalbedarf der BA auch mittel- bis langfristig ausgehend von der Strategie der BA richtig einzuschätzen und sicherzustellen. Grundlage hierfür ist der Prozess zur Entwicklung zukunftsfähiger fachlicher Zielbilder, die zu einem Gesamtbild zusammengeführt werden. Diese richten sich an der Kundenperspektive aus und berücksichtigen Trends und mögliche Auswirkungen von Digitalisierung und Automatisierung.

QUALIFIZIERUNG BESCHÄFTIGTER VERBESSERN

Die Unternehmen investieren selbst erheblich in Weiterbildung. Diese Anstrengungen und Initiativen schlagen sich nicht unbedingt in den Förderstatistiken der BA nieder. Die Förderung beruflicher Weiterbildung von Beschäftigten nach dem Sozialgesetzbuch III hat noch Potenzial, das erschlossen werden kann. Auch wenn mit dem Sammelantragsverfahren bereits Erleichterungen eingeführt wurden, sehen wir als Verwaltungsrat insgesamt noch weiteren Optimierungsbedarf bei der Umsetzung der Beschäftigtenqualifizierung. So sollte die Förderung noch handhabbarer und praktikabler ausgestaltet werden.

AUSBILDUNG IN PANDEMIEZEITEN – VIEL KREATIVITÄT UND AUSDAUER GEFRAGT

Jugendliche haben es in der Pandemie schwerer, ihre Berufswahlentscheidung zu treffen, u. a. weil Berufsorientierung im Schulunterricht oder Praktika bei Unternehmen vielfach pandemiebedingt nicht durchgeführt werden konnten. Wir haben den großen Handlungsbedarf erkannt, Anfang 2021 die Initiative ergriffen und uns in mehreren Sondersitzungen u. a. mit Praxisvertreterinnen zur Ausbildungssituation beraten, um erforderliche Maßnahmen einzuleiten. Ziel war, keinen „Corona-Ausbildungsjahrgang“ entstehen zu lassen.



”

Wir wollen jungen Menschen Wege in die Ausbildung aufzeigen und ihren Zukunfts-sorgen konkrete Angebote entgegensetzen.

Gemeinsam haben Vorstand und Verwaltungsrat die Kampagne #AusbildungKlarmachen unter dem Dach der BA beschlossen und in kürzester Zeit umgesetzt. Die vielfältigen Angebote und Maßnahmen der BA und der Ausbildungsmarktpartner wurden transparenter gemacht, miteinander verzahnt und über Social-Media-Kanäle verbreitet. Wir als Verwaltungsrat unterstützten die BA bei der Umsetzung des Bundesprogramms „Ausbildungsplätze sichern“. Wir setzten uns dafür ein, das Instrument der Einstiegsqualifizierung als direkte Brücke in eine betriebliche Ausbildung in Verbindung mit einem Berufsschulbesuch intensiv zu nutzen und ausreichende Kapazitäten bei bestehenden Förderinstrumenten, wie z. B. der außerbetrieblichen Ausbildung, bereitzustellen.

Als alternierende Vorsitzende haben wir einen Appell an unsere Selbstverwaltungsmitglieder vor Ort in den Verwaltungsausschüssen der Agenturen für Arbeit gerichtet, jungen Menschen Wege in die Ausbildung aufzuzeigen und ihren Zukunftssorgen konkrete Angebote entgegenzusetzen. Zahlreiche Verwaltungsausschüsse und Agenturen für Arbeit sind in die Öffentlichkeit gegangen und haben viele kreative Projekte und Aktionen zur Berufsorientierung und Berufsberatung ermöglicht und bei Betrieben für das Bereitstellen von Ausbildungsplätzen geworben.

FACHKRÄFTEEINWANDERUNG ERFORDERLICH

Neben dem Ausbau der Weiterbildung und einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung muss die Einwanderung von Fachkräften wieder an Fahrt gewinnen, die im abgelaufenen Jahr aufgrund der weltweiten Pandemie stark zurückging. Wir begrüßen daher die Vermittlungsabsprachen der BA nach dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz u. a. zur Anwerbung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten. Mit diesen wird auch der Schutz der ausländischen Fachkräfte vor nachteiligen Konditionen bei der Vermittlung gewährleistet. Darüber hinaus müssen die Attraktivität Deutschlands als Fachkräfteeinwanderungsland und die Prozesse bis

zur Anerkennung beruflicher Abschlüsse deutlich verbessert werden. Mit einer Veranstaltung zur Erwerbsmigration haben wir das Thema auch für uns wieder aufgenommen und werden dieses 2022 stärker in den Fokus rücken.

DIGITALISIERUNG IN DER BA WICHTIG

Die BA investiert weiter in den Ausbau ihrer digitalen Angebote. Nicht nur beim Kurzarbeitergeld, bei dem sie die elektronische Übermittlung von Kurzarbeitergeldanträgen eingeführt hat, sondern auch bei der Online-Arbeitslosmeldung zeigt die BA ihre Innovationsfähigkeit in Bezug auf die Digitalisierung ihrer Dienstleistungen. Wir unterstützen diese Maßnahmen, da insbesondere in der Krise deutlich wurde, wie wichtig sichere und zuverlässige Zugangswege zu den Agenturen für Arbeit und ihren Dienstleistungen nicht nur bei Kontaktbeschränkungen sind. Die dabei auch verstärkt genutzten digitalen Formate wie die Videokommunikation begrüßen wir als zukunftsweisend. Diese sollen die Angebote für persönliche Beratungsgespräche ergänzen. Uns ist wichtig, dass sich die Digitalisierung in der BA an den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden orientiert und einen Beitrag zur Unterstützung und Entlastung der eigenen Beschäftigten leistet.

ANJA PIEL
Vorsitzende des Verwaltungsrats

CHRISTINA RAMB
Stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats

UNSERE STRATEGIE

UNSERE STRATEGIE 2025: HEUTE FÜR MORGEN

AUSGANGSLAGE

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

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

Wir wollen uns auf diesen Erfolgen nicht ausruhen, sondern uns kontinuierlich inhaltlich und prozessual weiterentwickeln. Dafür haben wir auf der Grundlage langfristiger gesellschaftlicher Megatrends eine Vision entwickelt, auf die wir eine Strategie für die BA aufsetzen, so dass rechtskreisübergreifend konkrete Initiativen für die nächsten Jahre geplant, umgesetzt und nachgehalten werden können.

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

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

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

Struktureller Wandel am Arbeitsmarkt – Impulse durch Klimawandel, Energiewende und Digitalisierung:

Politische Entscheidungen zu (inter-)nationalen Klimaschutzzielen sowie die daraus abgeleiteten Strategien und Transformationsprozesse im Hinblick auf die Energiewende geben – zusammen mit der damit verbundenen gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsdebatte – starke Impulse für strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt. Ein (beschleunigter) Kohleausstieg, der Ausbau der E-Mobilität, die Ausweitung der CO₂-Bepreisung u. v. m. verändern Angebot und Nachfrage bei Arbeitsplätzen, Qualifikationsanforderungen und Qualifizierungsbedarfen teilweise deutlich. Diese Prozesse sind zudem von einer hohen inhaltlichen und zeitlichen Dynamik gekennzeichnet.

Alltagswelt und Berufsbilder unterliegen auch aufgrund der Digitalisierung einem starken Wandel. Über die vergangenen 25 Jahre hinweg, verzeichnen alle hoch entwickelten Länder einen Rückgang der Beschäftigung in durchschnittlich qualifizierten Jobs. Gleichzeitig nimmt die Beschäftigung in gering und hoch qualifizierten Jobs zu. Aktuelle Untersuchungen des IAB gehen davon aus, dass aufgrund der Digitalisierung Tätigkeiten in Helfer- und Fachkräftebe-



rufen bereits heute ein hohes Veränderungspotenzial aufweisen. Entsprechend werden sich in den nächsten Jahren Berufsbilder teilweise deutlich wandeln.

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

Arbeit wird flexibler und Erwerbsbiografien werden individueller. Digitalisierung und veränderte Wertvorstellungen, insbesondere junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, haben zu einer zunehmenden Flexibilisierung von Arbeit geführt. Die neuen Möglichkeiten wie auch die veränderten Erwartungen bewirken, dass Arbeit zukünftig räumlich und zeitlich flexibler gestaltet wird. Gleichzeitig werden Erwerbsbiografien mit nur einer durchgehenden Beschäftigung bei einem einzigen Arbeitgeber – von der Ausbildung bis hin zum Ruhestand – immer seltener. Be-

ratungsbedarfe beschränken sich daher nicht nur auf den Fall der Arbeitslosigkeit, sondern entstehen zunehmend entlang der Erwerbsbiografien.

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

Trotz sinkender Arbeitslosigkeit hat sich die soziale Ungleichheit, gemessen z. B. am verfügbaren Einkommen privater Haushalte, im Verlauf der letzten Jahrzehnte deutlich erhöht. 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.

UNSERE LEITSÄTZE



STRATEGIE 2025 HEUTE FÜR MORGEN

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen und Herausforderungen ergibt sich unsere „Strategie 2025 – Heute für morgen“.

Mit dem Anspruch, die BA fortwährend als kompetente und moderne Dienstleisterin am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt weiterzuentwickeln, überprüfen wir regelmäßig unseren strategischen Kompass und passen ihn an veränderte Rahmenbedingungen an, z. B. aufgrund des Strukturwandels oder der pandemischen Auswirkungen. Dies führt zu einer noch klareren geschäftspolitischen Akzentuierung der kundenorientierten Themenfelder Arbeits- und Fachkräftesicherung sowie Existenz- und Grundsicherung. Die BA soll noch stärker als bisher Plattform und Moderatorin für die Qualifizierung und Beratung in der Transformation werden. Ein weiterer Fokus liegt auf der Stärkung von Beratungsangeboten sowie einer kunden- und mitarbeiterorientierten Nutzung von Digitalisierung und Automatisierung.

Um die „Strategie 2025“ zu verwirklichen, gilt es, eine Vielzahl von Anforderungen zu erfüllen und in der täglichen Arbeit umzusetzen. Aus diesem Anspruch resultieren die nachfolgenden fünf Leitsätze:



LEITSATZ 1: Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen sind für ihre Kundinnen und Kunden die Institutionen für individuelle Beratung, Vermittlung, Qualifizierung und die zuverlässige Sicherung des Lebensunterhalts.

Weiterbildung und Beratung sind wesentliche Erfolgsfaktoren der BA in Zeiten sich schnell wandelnder Berufsbilder. Durch den vielfältigen strukturellen Wandel am Arbeitsmarkt 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 Arbeitssuchenden 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 rechtskreisübergreifend mit unseren Partnern aus den Kommunen an ganzheitlichen Lösungen. Auch gesundheitliche Probleme unserer Kundinnen und Kunden lösen wir zusammen mit anderen Institutionen. Häufige persönliche Kontakte mit

den Kundinnen und Kunden sowie ein Coachen und Navigieren durch temporär schwierige Lebenslagen machen hier die individuelle Beratung erfolgreich. Eine nachhaltige Vermittlung, insbesondere in gute und bedarfsdeckende Arbeit, steht für uns im Vordergrund.

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

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



LEITSATZ 3: Wir gestalten gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

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

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



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

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

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

Durch die Digitalisierung und Automatisierung unserer eigenen Arbeitsprozesse haben wir unsere Dienstleistungsqualität verbessert. Aufwendige Arbeits- und Dokumentationsschritte sind weggefallen. Das schafft Freiraum für die einzelne Mitarbeiterin und den einzelnen Mitarbeiter. Diese Zeit investieren wir in qualitativ hochwertigere Arbeit mit der Kundin 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 Personalvertretungs-gremien – als auch mit den verschiedenen externen Akteuren am Arbeitsmarkt. Wir kommunizieren wertschätzend, offen und transparent. Unsere Führungskräfte bzw. Mit-

arbeiterinnen 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.

ÜBERGREIFENDE ZIELE

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.
- Einen nachhaltigen und umweltschonenden Umgang mit Ressourcen.

Gleichstellung und Chancengleichheit

Die Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt für Frauen und Männer ist für die BA in der Regelpraxis als durchgängiges Prinzip verpflichtend. Die Erfüllung dieses gesetzlichen Auftrags zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist operative Aufgabe. Hierbei werden die Fach- und Führungskräfte der BA von den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) unterstützt und beraten. Mit den operativen Bereichen der BA sowie Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern 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. Die erstmalig 2021 durchgeführte geschlechterspezifische Zielplanung im SGB II für 2022 setzt einen besonderen Führungsfokus auf die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

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, Jungen und jungen Männern erweitert wird und tradierte Berufsvorbilder revidiert werden.

Die Beratung von Wiedereinsteigenden nach Pflege und Erziehungsarbeiten ist ein Baustein in der Fachkräftesicherung und wird durch die Berufsberatung im Erwerbsleben sichergestellt.

Durch die Beratung von Arbeitgebern zu flexiblen Ausbildungsformen wie der Teilzeitberufsausbildung wird familienbedingten „Brüchen“ in Erwerbsbiografien junger Menschen beim Berufseinstieg entgegengewirkt und es werden berufliche Perspektiven ermöglicht.

Vielfalt

Der demografische Wandel verändert unsere Gesellschaft – nachhaltig und folgenreich. 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 Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu erschließen. Dies trägt zum einen zur gesellschaftlichen Integration bei und wirkt zum anderen dem Fach- und Nachwuchskräfteemangel entgegen. Der operative Planungsprozess in den Dienststellen erfolgt unter Berücksichtigung der verschiedenen Dimensionen von Vielfalt: Geschlecht, Alter, ethnische und kulturelle Vielfalt, Menschen mit Behinderungen sowie sexuelle Identität.

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 (nach eigenen Angaben) haben einen Migrationshintergrund; Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus über 99 Nationen arbeiten bei der BA.

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

Inklusion

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

Koordinierungsstelle wird das Thema Inklusion als Menschenrecht gestärkt und als durchgängiges Prinzip in der Arbeit der BA verankert sowie nach innen und nach außen sichtbar gemacht.

Das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Selbstbestimmung und das Ziel, Menschen mit Behinderungen gezielt an Entscheidungen, die sie betreffen, zu beteiligen, leiten das Handeln der BA ebenso wie der Anspruch, physische Barrieren konsequent abzubauen und den Zugang zu Information, Kommunikation und Technik sicherzustellen.

Die Inklusionsvereinbarung unterstreicht die Vorbildfunktion, die die BA bezüglich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einnimmt, und setzt die Ziele, im Personalbestand 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. Auch wenn Inklusion zur Chefsache gemacht wurde, muss sie von allen gelebt werden. Daher wird allen Teams ein Freiraum für Workshops zum Thema Inklusion geboten, welche mit Teamvereinbarungen und Reflexionsstationen abgeschlossen werden.

Nachhaltigkeit

Der Klimawandel bedeutet für uns nicht nur strukturelle Herausforderungen am Arbeitsmarkt, sondern zugleich auch eine Selbstverpflichtung zu größtmöglicher Nachhaltigkeit, z. B. bei unserem Fuhrpark, unseren Einkaufsprozessen, beim Reisemanagement oder bei der allgemeinen und der IT-Infrastruktur. Als BA wollen wir hier eine Vorbildfunktion im öffentlichen Sektor einnehmen, um einen Beitrag zu unserer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung bei der Gestaltung nachhaltiger Umwelt-, Arbeits- und Lebensbedingungen zu leisten. Ganz konkret bedeutet diese Vorbildfunktion für uns: Wir entwickeln nachhaltige Einkaufskriterien, wir stellen unsere Dienstflotte in einem regionalen Pilotprojekt auf 50 Prozent Elektromobilität um und wir beziehen seit dem 1. Januar 2022 bundesweit ausschließlich Grünstrom. Im Ergebnis schaffen wir es mit diesen Maßnahmen, den CO₂-Fußabdruck der BA gegenüber den Vorjahren zu halbieren. Aufgrund gesetzlicher Vorgaben zur Klimaneutralität der Bundesverwaltung ist ein weiterer Ausbau sowie die Verstetigung und Professionalisierung unserer Nachhaltigkeitsinitiativen geboten.

WIR ENTWICKELN GEMEINSAM DIE „BA DER ZUKUNFT“

IM SINNE UNSERER KUNDINNEN UND KUNDEN HANDELN



Die „Strategie 2025“ gibt die Richtung für die nächsten Jahre vor: Mit den Veränderungen am Arbeitsmarkt sind wir in unserer Arbeit flexibler und individueller gefordert. Individuelle und kompetente Beratung wird immer wichtiger, für Arbeit- und

Ausbildungssuchende, für Beschäftigte sowie Arbeitgeber.

Im Jahr 2020 haben wir deshalb mit der „BA der Zukunft“ die Initiative für die zukunftsfähige Weiterentwicklung der BA ergriffen und gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aller Ebenen ein „Zukunftsmodell“ entwickelt, das den Rah-

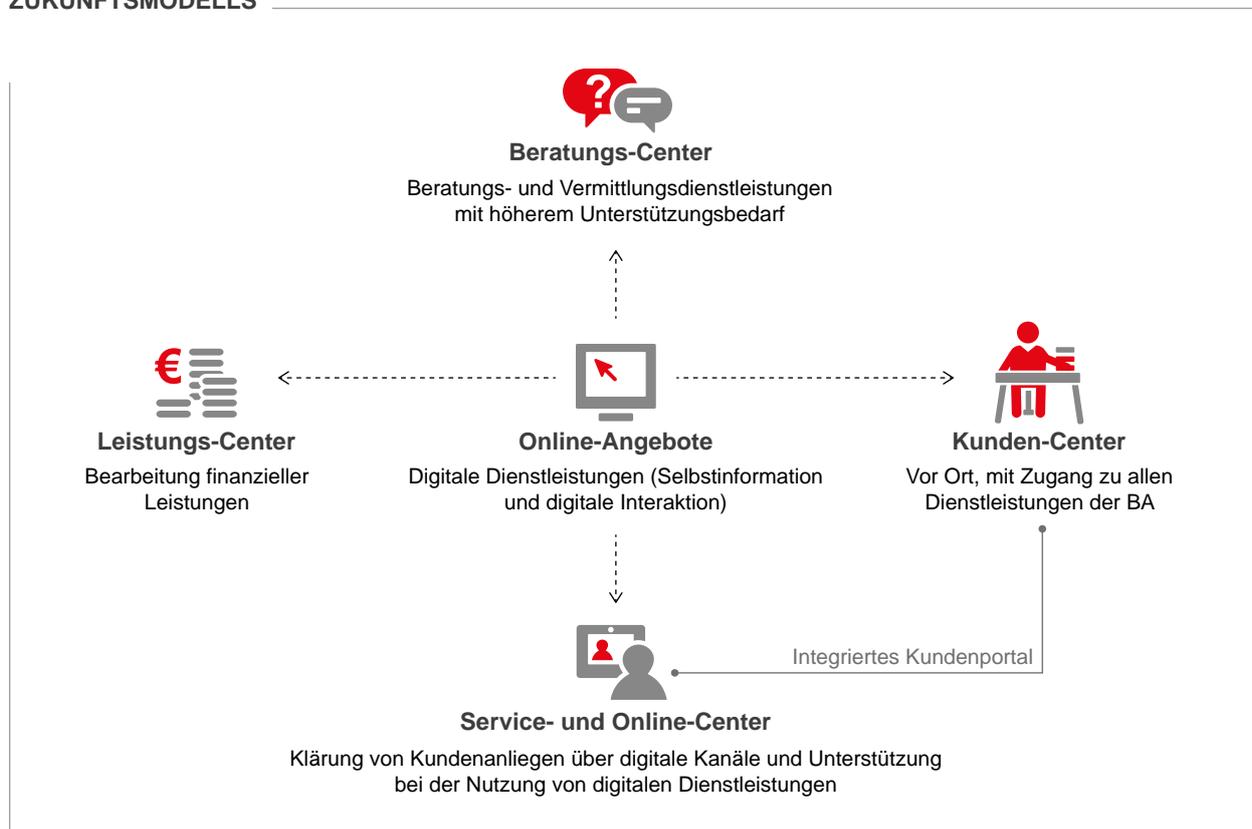
men für die operative Umsetzung der Strategie 2025 bildet und zeigt, wie die BA künftig Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden erbringen wird.

Für den Weg, auf den wir uns damit begeben, haben wir einen richtungsweisenden Kompass gewählt: unsere Kundinnen und Kunden. Durch Interviews und Workshops haben wir mit ihnen gemeinsam Anliegen identifiziert, die uns bei der (Weiter-)Entwicklung von Dienstleistungen und Prozessen Orientierung geben.

Das Zukunftsmodell ausgestalten

Anhand dieser „Kundenanliegen“ haben wir konkrete Handlungsansätze entwickelt, um das Zukunftsmodell Realität werden zu lassen. Mitarbeitende aller Ebenen –

SCHEMATISCHE DARSTELLUNG DES ZUKUNFTSMODELLS



aber vor allem Praktikerinnen und Praktiker aus den Agenturen für Arbeit – arbeiten in einem agilen Vorgehen Schritt für Schritt an der Ausgestaltung von Ideen. Diese Ideen werden einzeln oder in Kombination miteinander an mittlerweile über 30 Standorten auf Praxistauglichkeit getestet und weiter ausdetailliert. Dieses Vorgehen hat den Vorteil, dass wir uns nicht von vornherein festlegen, sondern dass erst einmal getestet werden kann, was in der Praxis gut funktioniert – oder auch nicht.

Die Pandemie hat dabei an vielen Punkten die Entwicklungen in Richtung des Zukunftsmodells beschleunigt, aber in einigen Bereichen auch behindert, da persönliche Kontakte eingeschränkt waren. Wichtige Erfahrungen wurden aber vor allem mit telefonischen und digitalen Dienstleistungen und veränderten Arbeitsabläufen gesammelt. Auch Erfahrungen aus der Krise können so gewinnbringend in unser Zukunftsmodell einfließen.

Einer der wesentlichen Ansatzpunkte des Zukunftsmodells ist es, Anliegen verlässlich, schnell und einfach zu klären – ohne Umwege innerhalb der Organisation. Bisher treten Kundinnen und Kunden auf unterschiedlichen Wegen und teilweise mehrfach an die BA heran, um ihre Anliegen zu klären: telefonisch, online, per E-Mail, persönlich oder postalisch. Durch eine effektive Steuerung dieser Zugangswege und die Eröffnung neuer Wege wollen wir Kundinnen und Kunden möglichst direkt zu dem Kontaktpunkt leiten, an dem ihr Anliegen abschließend geklärt werden kann. Die Erfahrung aus der Pandemie hat dabei gezeigt, dass gerade der Online-Kanal sowie neue Möglichkeiten wie die Nutzung von Videokommunikation an vielen Stellen eine sinnvolle Alternative zum persönlichen Kontakt bieten. Dies entspricht den Wünschen der Kundinnen und Kunden und bietet zudem die Chance, interne Abläufe und Prozesse effizienter zu gestalten.

Verschiedene Ansätze erproben

In den Tests vor Ort werden derzeit beispielsweise verschiedene Ansätze erprobt, wie Kundenanliegen – zunächst bei Fragen zum Arbeitslosengeld – über den telefonischen, persönlichen und Online-Kanal effizient und transparent zur richtigen Ansprechpartnerin bzw. zum richtigen Ansprechpartner geleitet werden können.

- Es wird getestet, wie wir durch terminierte Rückrufe mehr Transparenz, Planbarkeit und weniger Wartezeiten für unsere Kundinnen und Kunden erreichen.
- Intuitive, attraktive Online-Angebote – wie Chatbots – unterstützen die Kommunikation und Klärung von Anliegen.

- Bereits seit Februar 2021 steht die App „BA-mobil“ zur Verfügung und sie wird kontinuierlich weiterentwickelt. Mit der App können Kundinnen und Kunden jederzeit u. a. Nachrichten schreiben oder Vermittlungsvorschläge bzw. Stellenempfehlungen sowie Bescheide und Nachweise einsehen. Bislang wurde die App über 170.000 Mal heruntergeladen.

Neben den verbesserten Möglichkeiten zur Nutzung des Online-Angebotes wollen wir auch die Abläufe im persönlichen Kundenzugang verbessern. Auch hier mit dem Ziel, die Anliegen möglichst schnell zu klären, Kundinnen und Kunden mehr Transparenz und Sicherheit zu geben und den individuellen Unterstützungsbedarf anzubieten, der benötigt wird.

Aufgrund der Erfahrungen in der Pandemie wollen wir z. B. herausfinden, für welche Anliegen Termine die bessere Lösung sind, wenn Kundinnen und Kunden persönlich zu uns in die Agenturen kommen. Dabei interessiert uns auch, für welche Anliegen eine Online-Terminvereinbarung durch die Kundinnen und Kunden ein sinnvolles Angebot sein kann. Außerdem erproben wir Ideen, die helfen sollen, dass Kundinnen und Kunden möglichst schnell das für sie passende Beratungsangebot erhalten. Prozesse und Beratungsgespräche sollen so gestaltet sein, dass wir jede Kundin und jeden Kunden in ihrer bzw. seiner individuellen Situation abholen und die Unterstützung bieten, die den Bedürfnissen und vielleicht auch Problemlagen unserer Kundinnen und Kunden am besten gerecht wird.

Alle Tests verbindet dabei die Idee des Zukunftsmodells und folgende Gedanken:



VIER GRUNDSÄTZE LEITEN UNS BEI DIESER ARBEIT:

- Wir denken aus „Kundensicht“ und stellen diese in den Mittelpunkt unserer Arbeit.
- Was regionale Nähe erfordert, wird regional entschieden und gestaltet.
- Wir arbeiten einfacher. Soweit möglich, definieren Leitlinien statt dezidierter Handlungsanweisungen unser Handeln.
- Wir definieren die konkrete Verantwortung auf allen Ebenen – bundesweit, regional und lokal.

**UNSER
JAHR 2021**



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.



GELDLEISTUNG

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



ARBEIT UND VERMITTLUNG

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



ARBEITGEBER-SERVICE

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



ZAHLEN UND FAKTEN

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

ARBEITS- UND AUSBILDUNGSMARKT

5,7%

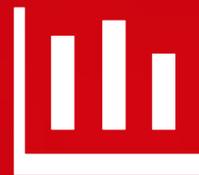
Arbeitslosenquote

33,80 Mio

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

706.000

gemeldete Arbeitsstellen



ARBEITS- UND AUSBILDUNGS- MARKT IM KONTEXT DER CORONA- PANDEMIE



– 82.000
arbeitslos gemeldete Menschen



1,85^{Mio}
Menschen erhielten im Jahres-
durchschnitt Kurzarbeitergeld

Der Arbeitsmarkt befand sich 2021 auf einem Erholungskurs, der im Zuge der Lockerungen im Frühsommer deutlich an Dynamik gewann. Daneben stellte auch die demografische Entwicklung – wie schon in den Jahren zuvor – einen entlastenden Faktor dar. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit) sind gesunken, die Beschäftigung hat kräftig zugenommen. Die Folgen der Corona-Krise wurden zunehmend kleiner, sind aber vor allem in einer gestiegenen Langzeitarbeitslosigkeit sichtbar. Im zweiten Halbjahr 2021 haben jedoch Mängel an Vorprodukten und Rohstoffen zunehmend das Produzierende Gewerbe belastet. Am Arbeitsmarkt hat sich das – wie auch die verschärften Einschränkungen im Zuge der vierten Corona-Welle – in steigenden Zahlen bei Anmeldungen zur konjunkturellen Kurzarbeit gezeigt.

ARBEITSLOSIGKEIT

Im Jahresdurchschnitt 2021 waren in Deutschland 2,61 Millionen Menschen arbeitslos gemeldet, 82.000 oder 3 Prozent weniger als vor einem Jahr, aber 347.000 mehr als im Jahr 2019 und damit vor der Corona-Pandemie.

Die Betrachtung der Jahreswerte lässt allerdings die Besserung innerhalb des Jahres etwas aus dem Blick. So ist die Arbeitslosigkeit von Dezember 2020 bis Dezember 2021 um 378.000 gesunken. Auch die Zahl der arbeitslosen Menschen von Dezember 2019 – und damit dem vergleichbaren Monat vor Ausbruch der Pandemie – wurde nur um 100.00 überschritten.

KURZARBEIT

Im ersten Corona-Jahr 2020 erreichte die Inanspruchnahme der konjunkturellen Kurzarbeit mit knapp 6,0 Millionen Menschen im April einen historischen Höchststand. Im Zuge von Lockerungen der Corona-Maßnahmen hat sich die Zahl dann im weiteren Jahresverlauf kräftig verringert. Allerdings hatte der zweite Lockdown um den Jahreswechsel 2020/21 die Erholung ausgebremst und viele Betriebe – vor allem aus dem Gastgewerbe, Kultur/Freizeit und personenbezogenen Dienstleistungen – haben wieder die Kurzarbeit ausgeweitet. Mit dem Ende des zweiten Lockdowns kam es im zweiten Halbjahr 2021 zu deutlichen Rückgängen bei der Inanspruchnahme.



Nach einer ersten Schätzung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit betrug die gesamte jahresdurchschnittliche Kurzarbeiterzahl im Jahr 2021 rund 1,85 Millionen nach 2,94 Millionen 2020. Damit waren 5,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2021 in Kurzarbeit.

SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE BESCHÄFTIGUNG

Im Juni 2021 waren in Deutschland 33,80 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 479.000 mehr als vor einem Jahr. Trotz dieses Zuwachses dürfte die Corona-Krise das Niveau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung deutlich verringert haben, wenn man unterstellt, dass sich der positive Wachstumstrend der Zeit vor Corona fortgesetzt hätte.



+ 479.000

sozialversicherungspflichtig
Beschäftigte

GEMELDETE STELLEN

Die gemeldete Nachfrage nach Arbeitskräften war zu Beginn der Corona-Krise regelrecht eingebrochen. Im Laufe des Jahres 2021 nahm der Bedarf an Arbeitskräften sukzessive wieder zu. So waren durchschnittlich 706.000 Arbeitsstellen gemeldet, 92.000 bzw. 15 Prozent mehr als vor einem Jahr.



+ 92.000

gemeldete Arbeitsstellen

LEISTUNGSBERECHTIGTE IN DEN RECHTSKREISEN SGB II UND SGB III

Im vergangenen Jahr ist die Zahl der Menschen mit Ansprüchen auf Arbeitslosengeld um rund 139.000 gesunken und lag im Durchschnitt des Jahres 2021 bei 873.000. Der Rückgang im abgelaufenen Jahr erklärt sich einerseits mit der kontinuierlichen Besserung am Arbeitsmarkt und andererseits mit dem Auslaufen der Anspruchsdauer für viele Menschen, was dann häufig mit einem Wechsel in die Grundsicherung für Arbeitsuchende verbunden war.

Aber auch die Entwicklung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende war im Jahr 2021 gut. Mit 3,80 Millionen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahresdurchschnitt konnte der Jahreswert aus 2020 um 93.000 unterschritten werden.



- 139.000

Leistungsberechtigte
Arbeitslosengeld

- 93.000

Leistungsberechtigte
Arbeitslosengeld II

KURZARBEIT BLEIBT IM FOKUS

Bereits in früheren Krisen hat sich die Kurzarbeit als Instrument zur Sicherung der Beschäftigung bewährt. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung auch in der Corona-Krise auf dieses Instrument gesetzt und beispielsweise die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme gelockert.



Die Beschlüsse vom Frühjahr 2020 hatten das Ziel, das öffentliche Leben zur Eindämmung der Pandemie weitestgehend stillzulegen. In der Folge waren in der Spitze im April 2020 knapp 6,00 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Kurzarbeit – ein historischer Höchststand.

Seitdem wurden die Eindämmungsmaßnahmen jeweils an das Infektionsgeschehen angepasst und zu Beginn des Jahres 2021 befand sich Deutschland erneut im Lockdown. In der Folge stieg die Kurzarbeit deutlich an und erreichte im Februar mit 3,40 Millionen den höchsten Stand des Jahres 2021. Nach den ersten Öffnungen ab März ging die Zahl der Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter stetig zurück. Auch der durchschnittliche Arbeitszeitausfall reduzierte sich.

Allerdings stiegen aufgrund der verschärften Einschränkungen im Zuge der vierten Corona-Welle sowie der Befürchtungen bezüglich der Omikron-Variante die Anzeigen zur Kurzarbeit zum Jahresende wieder spürbar.

Die Pandemiefolgen zogen die Branchen ganz unterschiedlich in Mitleidenschaft. Kontaktbeschränkungen führten während des Lockdowns zu vorübergehenden Betriebsschließungen insbesondere im Gastgewerbe, aber auch von Friseursalons, Kosmetikstudios und großen Teilen des Einzelhandels. Im Laufe des Sommers 2021 entspannte sich die Lage in den unmittelbar von der Pandemie betroffenen Branchen. Gleichzeitig gab es – auch als mittelbare Folge der Pandemie – vermehrt Engpässe bei Rohstoffen und Vorleistungsgütern in der Produktion, die zu mehr Beschäftigten in Kurzarbeit im Verarbeitenden Gewerbe führten.

Da die meisten Branchen seit Ausbruch der Corona-Pandemie zumindest teilweise in Kurzarbeit waren, waren Frauen während dieser Krise – anders als sonst üblich – ungefähr gemäß ihrem Anteil an der Beschäftigung von Kurzarbeit betroffen.



2021

Februar

September

Durchschnittlicher Arbeitsausfall



Anteil Dienstleistungsbranchen

78%



55%

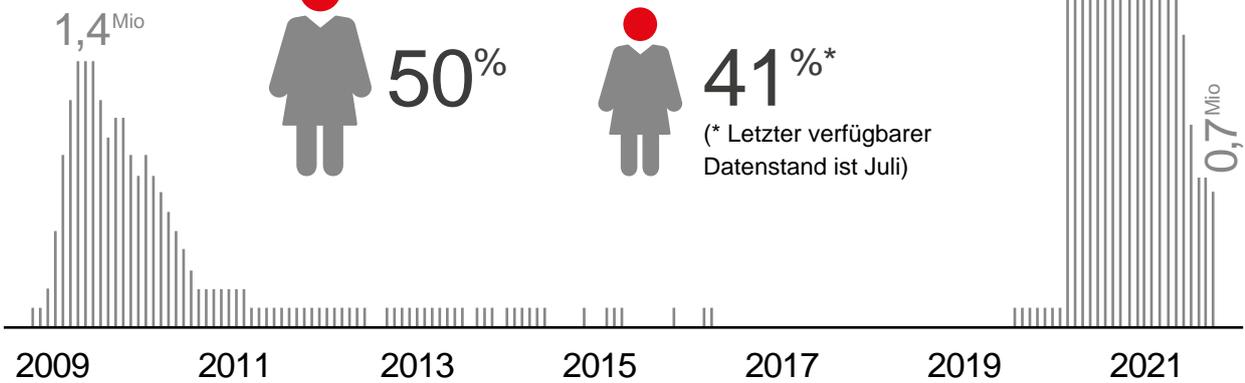


Frauenanteil



6,0^{Mio}

0,7^{Mio}



ARBEITSMARKT 2021*



Angaben im Jahresdurchschnitt 2021, wenn nicht anders ausgewiesen, und Veränderungen gegenüber Vorjahr.

* Daten rechtskreisübergreifend über alle Träger
(Arbeitsagenturen sowie Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen und Jobcenter der zugelassenen kommunalen Träger)



3,37 Mio

Personen in Unterbeschäftigung
ohne Kurzarbeit

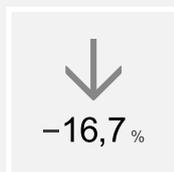


770.000

Teilnehmerinnen und Teilnehmer
in Maßnahmen aktiver
Arbeitsmarktpolitik

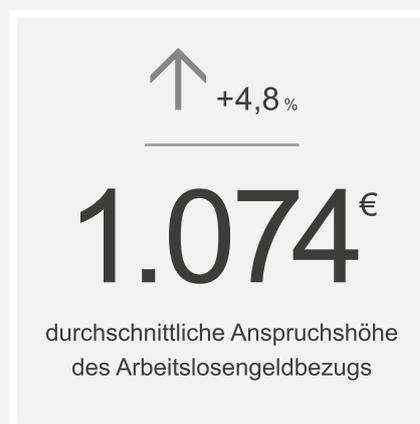
2,13 Mio

Eintritte in Arbeitslosigkeit aus
Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt
(JAHRESSUMME 2021)



1,96 Mio

Beendigungen der Arbeitslosigkeit
wegen Beschäftigungsaufnahme
auf dem 1. Arbeitsmarkt
(JAHRESSUMME 2021)





AUSBILDUNGSMARKT 2021

WEITER STARK VON DER PANDEMIE GEPRÄGT, ABER AUFHELLUNG SICHTBAR

434.000

bei der BA und JC zKT* gemeldete Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsstellen

↓
-8,3%

↓
-3,6%

497.000

bei der BA gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen

Gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz hatten Bewerberinnen und Bewerber in

- Mecklenburg-Vorpommern,
- Bayern,
- Thüringen,
- im Saarland,
- Baden-Württemberg,
- Sachsen-Anhalt,
- Schleswig-Holstein.

REGIONALE
UNTERSCHIEDE

Schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz hatten Bewerberinnen und Bewerber in

- Berlin,
- Hessen.

Auf 100 bei der BA gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen kamen 87 bei der BA und JC zKT* gemeldete Bewerberinnen und Bewerber.

↓ **87**
—
100 ↑

Gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz hatten Bewerberinnen und Bewerber in folgenden Berufen:

- Lebensmittelherstellung und -verkauf,
- Bau- und baunahe Berufe,
- Mechatronik, Automatisierungstechnik,
- Hotel- und Gaststättenberufe.

BERUFSFACHLICHE
UNTERSCHIEDE

Schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz hatten Bewerberinnen und Bewerber in folgenden Berufen:

- Tischlerei,
- Softwareentwicklung,
- KFZ-Technik,
- Büro und Verwaltung.

BILANZ AM ENDE DES BERATUNGSJAHRES (30. SEPTEMBER 2021)

↓
-16,1%

25.000

unversorgte Bewerberinnen und Bewerber

↓
-11,6%

49.000

Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative

↑
+5,4%

60.000

unbesetzte Ausbildungsstellen

AUSBILDUNGSMARKT

Die Lage am Ausbildungsmarkt war im Beratungsjahr 2020/21 weiterhin stark von den Folgen der Pandemiemaßnahmen geprägt. Von Oktober 2020 bis September 2021 war vor allem die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber im Vergleich zum Vorjahreszeitraum nochmals deutlich zurückgegangen (-39.000). Ebenso ist die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen weiter gesunken (-19.000), wengleich nicht mehr so stark wie im letzten Jahr.

Insgesamt standen 434.000 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber 511.000 gemeldeten Ausbildungsstellen (darunter 497.000 betriebliche) gegenüber. Wie in den Vorjahren waren damit mehr Ausbildungsstellen als Bewerber

gemeldet. Auf 100 gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen kamen rechnerisch 87 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber (Vorjahr 100:92). Allerdings muss dabei berücksichtigt werden, dass viele Bewerbermeldungen unterblieben sind, weil die gewohnten Zugangswege zur Berufsberatung aufgrund der Pandemiemaßnahmen eingeschränkt waren und durch digitale Angebote nicht vollständig ersetzt werden konnten. Deshalb dürfte die gemeldete Bewerberzahl das tatsächliche Ausbildungsinteresse in diesem Beratungsjahr nur unzureichend widerspiegeln.

Mit den Lockerungen der Pandemiebeschränkungen ist ab dem Frühsommer eine leichte Aufhellung im Vergleich zum letzten Berichtsjahr sichtbar geworden. Der Anteil unversorgter Bewerberinnen und Bewerber ist leicht gesunken. Auch eine etwas höhere Zahl von neu abgeschlossenen





Ausbildungsverträgen im Vergleich zum Vorjahr unterstreicht die leichte Besserung.

Am 30. September 2021 waren 25.000 Bewerberinnen und Bewerber unversorgt (-5.000 gegenüber dem Vorjahr). Zusätzlich suchten 43.000 Bewerberinnen und Bewerber, die auf eine Alternative ausgewichen waren, weiterhin eine Ausbildungsstelle (-6.000). Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen stieg um 3.000 auf 63.000. Trotz der wahrnehmbaren leichten Aufhellung gegenüber dem letzten Beratungsjahr blieben die Ergebnisse insgesamt erheblich hinter denen vor der Pandemie zurück. Deshalb kam der Nachvermittlung für einen nachträglichen Ausbildungsbeginn auch 2021 eine besondere Bedeutung zu.



- 5.000

unversorgte Bewerberinnen und Bewerber

+ 3.000

unbesetzte Ausbildungsstellen

VERBLEIB DER GEMELDETEN BEWERBERINNEN UND BEWERBER FÜR BERUFSAUSBILDUNGSTELLEN

30. September 2021; Angaben in Prozent

Rundungsbedingung kann die Gesamtsumme der Anteile von 100% abweichen.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

BERATUNG, VERMITTLUNG UND QUALIFIZIERUNG

3,49^{Mio}

Online-Vorgänge wurden im Kundenportal bearbeitet

267.000

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

353

Jugendberufsagenturen deutschlandweit etabliert



sawed
layer glass
- chuck, p.p.

BERATUNG UND VERMITTLUNG

LEBENSBEGLEITENDE BERUFSBERATUNG (LBB) ERWEITERT

Berufs- und Lebenswelten verändern sich. Strukturwandel, Digitalisierung, demografische Entwicklung und sich wandelnde Erwerbsbiografien – das sind die Stichworte für die aktuellen und künftigen Herausforderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Die Notwendigkeit von beruflichen Anpassungen und Weiterbildung nimmt zu. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie („Digitalisierungsschub“) verstärken diese Entwicklung zusätzlich.

Hier setzt die LBB an. Sie unterstützt junge Menschen und Erwachsene ganzheitlich und präventiv im Verlauf ihrer gesamten Bildungs- und Erwerbsbiografie. Während die Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE) junge Menschen frühzeitig und kontinuierlich in ihrem Berufs- und Studienwahlprozess begleitet, richtet sich die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) an Erwerbstätige – insbesondere auch mit geringer Qualifikation –, die vor einer beruflichen Neu- oder Umorientierung stehen. Weitere Zielgruppen sind Arbeitsuchende und Arbeitslose mit erweitertem beruflichen Orientierungs- und Beratungsbedarf, Wiedereinsteigende sowie Absolventinnen und Absolventen aus Ausbildung und Studium.

Ziel der Beratung ist es, Kundinnen und Kunden bei ihrer beruflichen (Weiter-)Entwicklung und einer eigenverantwortlichen Entscheidung („Hilfe zur Selbsthilfe“) zu unterstützen und ihnen einen Überblick über die vielfältigen Optionen zu geben, um daraus die passende Alternative auszuwählen und umzusetzen.

BERUFSBERATUNG IM ERWERBSLEBEN GESTARTET

Bei Entscheidungen über den (weiteren) Berufsweg fällt es oft schwer, sich einen Überblick über die vielfältigen Optionen zu verschaffen und daraus die passende Alternative auszuwählen und umzusetzen.

Ab 1. Januar 2021 wurde die BBiE unter den Bedingungen der Corona-Pandemie als ein wesentlicher Baustein der LBB bundesweit in 39 Verbänden eingeführt. Dafür stehen bundesweit bis 2022 sukzessive 600 Beraterinnen und Berater zur Verfügung. Der Einführungsprozess wurde

maßgeblich von der Pandemie beeinflusst und musste von April bis September 2020 unterbrochen werden.

Bisheriges Dienstleistungsangebot erweitert

Das Angebot der BA zur beruflichen Orientierung und Beratung wird durch die BBiE um folgende Elemente erweitert:

- Beratungsangebote für Erwerbstätige mit geringer Qualifikation, bei beruflicher Neu- oder Umorientierung, für Menschen vor dem beruflichen Wiedereinstieg, für Arbeitsuchende und Arbeitslose mit einem erweitertem beruflichen Orientierungsbedarf sowie für Absolventinnen und Absolventen an Berufs- und Hochschulen mit Orientierungsbedarf,
- themenspezifische, berufsorientierende Veranstaltungen in modernen, ansprechenden Formaten für diese Zielgruppen,
- Beratungsgespräche und Sprechzeiten an Orten, an denen sich Kundinnen und Kunden aufhalten und die im Rahmen von Netzwerkarbeit erschlossen werden.

Die Dienstleistung umfasst neben der Übermittlung von Kurzinformationen in Sprechzeiten vor allem die Berufsberatung in Form einer Orientierungs- und Entscheidungsberatung und die Durchführung von handlungsorientierten, themen- und zielgruppenspezifischen Veranstaltungen zur Berufsorientierung.

Die Berufsberaterinnen und Berufsberater beraten und unterstützen je nach Bedarf und Anliegen auch telefonisch oder per Videokommunikation. Die Erfahrung aus der Pandemie hat gezeigt, dass die digitalen Angebote als flankierende Elemente an Bedeutung für die Erreichbarkeit der Zielgruppe gewonnen haben. Dementsprechend ergänzen virtuelle Formate auch künftig die Präsenzangebote.

Beratungsangebot wird angenommen

Rund 80.000 Beratungsgespräche – davon ein sehr großer Teil telefonisch – wurden mittlerweile im Rahmen der BBiE geführt. Hierbei zeigen sich ganz unterschiedliche Anliegen und Themen. So wünschen Beschäftigte eine Beratung, die eine berufliche Neuorientierung oder Weiterentwicklung planen. Es melden sich Menschen zur Beratung an, die keinen Berufsabschluss haben, angelernt arbeiten

und gern den Berufsabschluss nachholen möchten. Andere Ratsuchende planen ihren beruflichen Wiedereinstieg nach einer Auszeit wegen der Betreuung und Erziehung von Kindern oder der Betreuung von Pflegebedürftigen. Eines haben alle diese Kundinnen und Kunden der BBiE gemeinsam: Sie brauchen Unterstützung und Beratung bei ihrer persönlichen Berufsentscheidung bzw. beruflichen Weiterentwicklung.

Weiterentwicklung angestoßen

Auf Grund der Pandemie hat sich die Transformation der Arbeitswelt weiter beschleunigt. Daraus ergeben sich neue Herausforderungen für Beschäftigte und Arbeitgeber. Die BBiE wird daher aktuell weiterentwickelt.

NEW PLAN – ONLINE-TOOL ZUR BERUFSORIENTIERUNG WIRD WEITER AUSGEBAUT



NEW PLAN
DAS ERKUNDUNGSTOOL DER
BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Vor dem Hintergrund tiefgreifender Veränderungen am Arbeitsmarkt

stehen Beschäftigte vor neuen Herausforderungen: Sie

- brauchen Klarheit über ihre Stärken, Talente und die dazu passenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten,
- benötigen dafür ggf. Denkanstöße und neue Ideen und
- möchten passende Weiterbildungsangebote finden.

Seit Dezember 2020 ist dafür das Online-Tool „New Plan“ (www.arbeitsagentur.de/newplan) am Markt. Es hilft Menschen im Erwerbsleben bei ihrer beruflichen (Neu-) Orientierung und Weiterbildung – jederzeit und von überall, auch mobil auf dem Smartphone.

New Plan mit dem Motto „Kenne dein Können!“ setzt an den drei Bereichen „Testen“, „Inspirieren“ und „Suchen“ an:

- Es beinhaltet Tests zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.
- Es unterstützt die konkrete Suche nach passenden Weiterbildungen.
- Neu seit August 2021 im Bereich „Inspirieren“: New Plan bietet Inspirationen und Ideen auch über den eigenen

Beruf hinaus. Nutzerinnen und Nutzern wird die Frage beantwortet, in welchen nahen und fernen Bereichen andere Personen mit demselben Ausgangsberuf heute tätig sind. Grundlage hierfür sind Daten zur Beschäftigtenstatistik. Zudem haben Nutzerinnen und Nutzer die Möglichkeit, in der Jobsuche direkt nach passenden Stellen zu suchen.

Das Online-Tool wird sukzessive weiterentwickelt. So ist geplant, zusätzlich zur Selbsteinschätzung Testverfahren anzubieten, mit denen wissenschaftlich fundiert die kognitiven Voraussetzungen für bestimmte berufliche Perspektiven erhoben werden können.

Kundinnen und Kunden können sich mit New Plan online auf eine persönliche Beratung gut vorbereiten oder das Tool unabhängig von einer Beratung nutzen. Mit New Plan komplettiert die BA ihr Beratungsangebot mit ihren persönlichen und Online-Angeboten, die unabhängig voneinander genutzt, aber auch beratend verzahnt werden können.

ARBEITSVERMITTLUNG MEISTERT CORONA-HERAUSFORDERUNGEN

Auch in Pandemiezeiten treffen auf dem Arbeitsmarkt Angebot und Nachfrage in Form von Menschen, die eine (neue) Arbeit suchen, und Stellenangeboten von Arbeitgebern zusammen. Ziel der Beratung und Vermittlung ist es, beide Seiten besser zusammenzubringen. Arbeitslosigkeit stellt die betroffenen Menschen – auch unabhängig von der pandemischen Lage – vor eine schwierige Situation, die sich auf sämtliche Lebensbereiche auswirken kann und möglichst kurzgehalten werden soll. Beratung, Vermittlung und arbeitsmarktpolitische Instrumente, wie z. B. Lohnzu-





schüsse, unterstützen den Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt oder bereiten – beispielsweise durch Qualifizierung oder den Abbau von Vermittlungshemmnissen – Arbeitnehmerkundinnen und -kunden auf eine Integration in den Arbeitsmarkt vor. All dies fand auch 2021 statt, wenngleich unter coronabedingten Herausforderungen. Mit Telefonie, Videokommunikation und Präsenzgesehrächen unter besonderen Rahmenbedingungen wurden Gesprächsmöglichkeiten angeboten, die die Gesundheit der Kundinnen und Kunden sowie der Mitarbeitenden schützen und zugleich den Kundinnen und Kunden die Unterstützung bieten, die sie benötigen.

Im Rahmen von definierten Standards, nach denen Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen für Arbeitnehmerkundinnen und -kunden bundesweit einheitlich in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen erbracht werden, ist der individuelle Bedarf der Kundin bzw. des Kunden in der Vermittlungs- und Beratungsarbeit handlungsleitend. Von diesem ausgehend werden Strategien zur Integration in den Arbeitsmarkt z. B. auch über Qualifizierung erarbeitet.

Sofortvermittlungsfachkräfte in den Agenturen für Arbeit bieten den Kundinnen und Kunden schnelle und bedarfsgerechte Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen an. Bereits beim ersten Gespräch mit den Fachkräften der Agentur für Arbeit werden Arbeitsmarktchancen eingeschätzt, passende Arbeitsangebote unterbreitet und ggf. Unterstützungsbedarfe identifiziert und verfolgt. Im Fall von komplexen Unterstützungsbedarfen werden spezialisierte Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte zeitnah eingeschaltet – z. B. aus der „Internen ganzheitlichen Integrationsberatung SGB III (Inga)“ oder Fallmanagerinnen und Fallmanager in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen –, die eine besonders intensive, ganzheitliche Betreuung und Beratung anbieten.

ZURÜCK ZUR NORMALITÄT – SUKZESSIVER WIEDEREINSTIEG IN PRÄSENZBERATUNG GELUNGEN

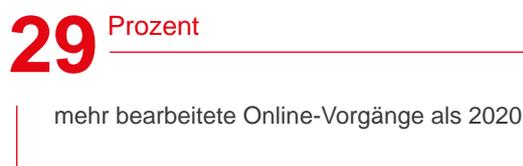
Die positive Entwicklung der Pandemielage hat es ermöglicht, dass die Agenturen für Arbeit ab Sommer 2021 den Kundinnen und Kunden der Arbeitsvermittlung wieder vermehrt Beratungsgespräche in Präsenz anbieten konnten. Die Präsenzkontakte sind wichtig, um die persönliche Situation in einem geschützten Raum zu besprechen und die nächsten beruflichen Schritte gemeinsam zu entwickeln. Die Gesprächsangebote per Telefon und Video bleiben

jedoch auch zukünftig erhalten und können abhängig vom Gesprächsanlass und unter Berücksichtigung des Kundenwunsches ergänzend eingesetzt werden.

ERREICHBARKEIT UND ZUNEHMENDE ONLINE-BEARBEITUNG IM FOKUS

Online in den Integrationsprozess starten

Die zunehmende Bedeutung zeitgemäßer Online-Angebote, die die Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen der BA unterstützen und erweitern können, wurde nicht zuletzt durch die Pandemie noch einmal deutlich unterstrichen. So wurde 2021 eine dreijährige Erprobung der Videokommunikation an 18 Standorten in der Arbeitsvermittlung (Erprobung „Online-Lotse“) erfolgreich abgeschlossen. Das mittlerweile bundesweit implementierte Angebot richtet sich an Kundinnen und Kunden zu Beginn des Kontakts mit der Agentur für Arbeit. Im Sinne eines durchgängigen Online-Angebotes reicht die Möglichkeit von der Online-Arbeitsuchend-/Arbeitslosmeldung über die Auswahlmöglichkeit eines Gesprächstermins in einem Online-Kalender bis hin zum Beratungsgespräch per onlinegestützter Videokommunikation. Kundinnen und Kunden wie auch Mitarbeitende, die bereits Erfahrungen mit der Videokommunikation gesammelt haben, sind von der einfachen Handhabung und den Vorteilen überzeugt und empfehlen das Angebot weiter. Beratungsgespräche in Präsenz werden auch weiterhin in den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen angeboten. Sie bilden unverändert die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Beratungen per Videokommunikation ergänzen diese Gespräche vor Ort.



Kundenportal weiterhin von großer Bedeutung

Die Aufgaben des Kundenportals 2021 waren geprägt von den Erfahrungen und den pandemiebedingten Empfehlungen des Jahres 2020. Trotz schwieriger Rahmenbedingungen konnten die Kundinnen und Kunden die BA telefonisch wie gewohnt erreichen. Auch die Kontaktmöglichkeiten auf

den nicht persönlichen Zugangskanälen wurden jederzeit gewährleistet. Die Arbeitsagenturen waren eingeschränkt geöffnet. Kundinnen und Kunden hatten durchgängig die Möglichkeit, ihre Anliegen telefonisch sowie über die zur Verfügung stehenden Online-Angebote anzubringen.

Am 4. Januar 2021 wurden rund 503.000 Anrufe und knapp 244.000 geführte Gespräche verzeichnet. Dieser Jahresstart war bis dato der anrufstärkste Tag. Der Tagesdurchschnitt 2020 betrug 202.000 Anrufe und 143.000 Gespräche. Im Jahr 2021 betrug der Tagesdurchschnitt rund 214.000 Anrufe und 161.000 Gespräche.

Seit Beginn der Pandemie führten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Service Centern mit Unterstützung der Mitarbeitenden in den Rufkreisen der Arbeitsagenturen kontinuierlich mehr Gespräche als vor der Pandemie und stellten somit die telefonische Erreichbarkeit für die Kundinnen und Kunden sicher. Diese konnte im Rechtskreis



KUNDENPORTAL – ZAHLEN, DATEN FAKTEN

Das Kundenportal, bestehend aus den Eingangszonen der Agenturen für Arbeit sowie 46 Service Centern, bildet mit seinen insgesamt ca. 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Eingangsportale der BA und stellt für die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neben dem Online-Kanal den Erstkontakt sowie die Vorklärung der Anliegen sicher. Hier werden die Weichen für alle weiteren Prozesse gestellt.

Eine gute Erreichbarkeit für die Kundinnen und Kunden und eine möglichst unkomplizierte und zeitnahe Anliegensklärung stehen bei der täglichen Arbeit im Fokus. Organisatorisch und technisch entwickelt sich die Organisation hier ständig weiter. So werden aktuell Erprobungen in Richtung 2nd-Level-Lösungen für Leistungsanliegen wie auch die Möglichkeit zur Online-Terminierung und Beratung in verschiedenen Liegenschaften durchgeführt. Um für Kundinnen und Kunden die telefonische Erreichbarkeit sicherzustellen, sind hier über 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zeitraum von Montag bis Freitag zwischen 8:00 und 18:00 Uhr im Einsatz.

SGB III mit 82,2 Prozent im Jahresdurchschnitt nochmals gegenüber dem Vorjahr (2020: 74,7 Prozent) gesteigert werden.

Auch der Online-Kanal wurde von den Kundinnen und Kunden stärker genutzt: Während im Rechtskreis SGB III im Jahr 2020 noch rund 2,71 Millionen Online-Vorgänge bearbeitet wurden, wurden im Jahr 2021 schon rund 3,49 Millionen Online-Vorgänge bearbeitet.

Neben der Unterstützung bei Telefonie und Bearbeitung der Online-Vorgänge haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Eingangszonen auch die Bearbeitung des Kurzarbeitergeldes mitunterstützt sowie weiterhin die von der Pandemie geprägten Aufgaben im Liniengeschäft bewältigt. Trotz der besonderen Rahmenbedingungen fanden beispielsweise 1,80 Millionen persönliche Vorsprachen in den Eingangszonen statt und im Nachgang zu den Kontaktbeschränkungen wurden ca. 630.000 Identitätsfeststellungen durchgeführt.

Sonderhotlines für spezielle Kundenkreise eingerichtet

Neben der normalen Telefonie wurden Ende 2020 bzw. Anfang 2021 die Hotline für Selbständige und Künstler sowie die Pflegehotline eingeführt. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt hat die Gruppe der Selbständigen und Künstler besonders getroffen. Die Regelungen des Kurzarbeitergeldes greifen für diesen Personenkreis nicht, Soforthilfeprogramme decken oftmals nur die Betriebsausgaben. Die Existenzsicherung kann häufig nur mit Hilfe der Leistungen aus dem Rechtskreis SGB II sichergestellt werden. Die Beantragung von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes war für diesen Personenkreis absolutes Neuland.

Darüber hinaus wurden zu Beginn 2021 die stationären Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Eingliederungshilfe bei der Suche nach freiwilligen Testhelferinnen und Testhelfer über eine bundesweit geschaltete Hotline unterstützt. Dabei stimmte sich die BA eng mit anderen Unterstützerinnen und Unterstützern, z. B. der Bundeswehr und dem Deutschen Roten Kreuz, ab.

Die positiven Erkenntnisse aus den letzten beiden Jahren zeigen den eingeschlagenen Weg für die Folgejahre auf. Die ersten Themen sind bereits im Rahmen der „BA der Zukunft“ eingeflossen und werden aktuell erprobt.



BERUFSORIENTIERUNG UND BERUFSAUSBILDUNG

BERUFSORIENTIERUNG VERSCHAFFT ÜBERBLICK ÜBER AUSBILDUNGSMÖGLICHKEITEN

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

Die Berufs- und Studienwahlexpertinnen und -experten der BA informieren über Ausbildung, Studium und Beruf sowie über die spezifischen Ausbildungs- und Studienmöglichkei-

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

Von den Chancen am Ausbildungsmarkt profitieren häufig nicht die jungen Menschen mit schwierigen Startchancen, z. B. aufgrund geringer schulischer Qualifikation, Migrationshintergrund oder sozialer Problemlagen. Daher sieht es die BA als wichtige Aufgabe, gerade auch diese jungen Menschen bestmöglich beim Berufseinstieg zu begleiten.

BERUFSBERATUNG VOR DEM ERWERBSLEBEN (BBVE) ERWEITERT

Virtuelle Berufsorientierung flächendeckend angeboten

Die BBvE ist eine verlässliche Partnerin für die Schülerinnen und Schüler sowie für die Eltern und Lehrkräfte. Auch unter den schwierigen Rahmenbedingungen der Pandemie wurden die Dienstleistungen weiter angeboten, zum Teil dann telefonisch oder virtuell. Vor Ort wurden auch pragmatisch neue Formate der Orientierung und Beratung eingesetzt, nicht selten unter Einbindung der Kooperationspartnerinnen und -partner am Ausbildungsmarkt.

Zusätzlich zu den Präsenzveranstaltungen an den Schulen steht seit April 2021 das Angebot der virtuellen beruflichen Orientierung flächendeckend in der BBvE und der Beratung für berufliche Rehabilitation und Teilhabe zur Verfügung. Das virtuelle Format wurde gut von den Schulen und weiteren in die berufsorientierenden Veranstaltungen eingebundenen Netzwerkpartnerinnen und -partnern angenommen. Es hat sich bundesweit etabliert, so dass durch das zusätzliche virtuelle Format mehr junge Menschen am Übergang Schule–Beruf sowie insbesondere ihre Eltern bzw. Erziehungsberechtigten besser erreicht werden.

Umfangreiche Materialien helfen den Berufsberatenden bei der (virtuellen) Berufsorientierung

Den Berufsberaterinnen und Berufsberatern wurden umfangreiche Materialien und Praxisbeispiele zur Verfügung gestellt, um sie dabei zu unterstützen, insbesondere den Zielgruppen Studierende, Nichtschülerinnen und Nichtschülern ein qualifiziertes Orientierungsangebot machen zu können. Zur professionellen Durchführung virtueller berufsorientierender Veranstaltungen erhielten die Beratenden technische Handreichungen sowie methodisch-didaktische Tipps und Praxisbeispiele.

BERUFSORIENTIERENDE MEDIEN WAREN IN DER PANDEMIE SEHR GEFRAGT

Digitale Angebote sind zu einem unverzichtbaren Bestandteil der Medien zur Berufsorientierung geworden, was sich insbesondere während der Corona-Pandemie laufend bestätigt hat. Zudem verändern sich die Erwartungen und Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden an ein zeitgemäßes digitales Dienstleistungsangebot. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung wurden die Medien weiterentwickelt und noch stärker verzahnt.

Check-U – Online-Tool für junge Menschen erfolgreich ausgebaut



CHECK-U
DAS ERKUNDUNGSTOOL DER
BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Die Akzeptanz von Online-Angeboten ist hoch. So ver-

zeichnete etwa Check-U – das Erkundungstool der BA (www.arbeitsagentur.de/check-u) – für die berufliche Erstorientierung im Schuljahr 2020/21 über 607.000 Neuanmeldungen. Das entspricht einem Anstieg von 86 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Dazu haben zahlreiche Aktivitäten während der Pandemie beigetragen: u. a. umfangreiches Begleitmaterial für Lehrerinnen und Lehrer für den (digitalen) Einsatz im Unterricht, Ansprache der Zielgruppe auf Social-Media-Kanälen und Verweis auf Check-U sowie die Vorstellung bei Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wie der Kultusministerkonferenz, zuständiger Landesministerien und auf dem Schuldezernententreffen der Länder.

Check-U ist integrierter Bestandteil des gesamten Prozesses der beruflichen Orientierung und Beratung und ist eng verzahnt mit der Berufsberatung der BA. Durch eine verbesserte Selbstreflexion der eigenen Interessen und Vorlieben sowie Kompetenzen und Fähigkeiten soll das Risiko von Ausbildungs- und Studienabbrüchen verringert werden.

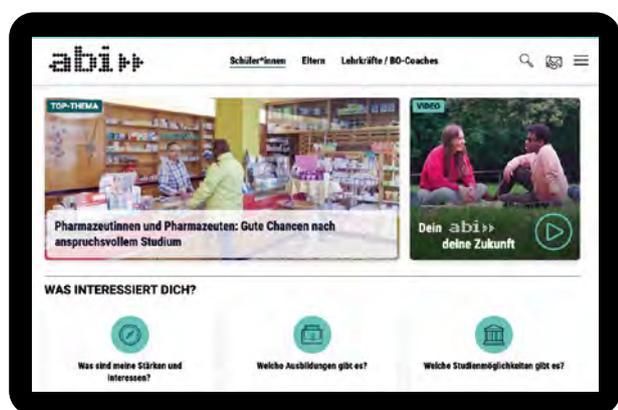
Online-Portale Planet-beruf.de und Abi>> weiter ausgebaut

Die beiden Zielgruppenportale zur Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler www.planet-beruf.de und www.abi.de wurden von Grund auf überarbeitet und für die mobile Nutzung optimiert (mobile first). Das neue Design ging am 1. September 2021 live. Für den digitalen Berufsorientierungsunterricht unter Pandemiebedingungen bieten beide Portale bereits seit Mitte 2020 umfassende

Unterrichtsideen für Lehrkräfte sowie Materialien für Schülerinnen und Schüler als Online- und Print-Version.



Planet-beruf.de wurde als multimediales Informationsangebot (Online, Print, Videos, Podcasts, interaktive Elemente) gestaltet und bietet über anliegenspezifische Fragen direkten Zugang zu den Themen rund um Berufswahl, Bewerbung und Ausbildung. Planet-beruf.de hilft Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe I und jungen Menschen in der Phase der beruflichen Orientierung dabei, sich über ihre Berufswegeplanung klar zu werden. Auch für Eltern und Erziehungsberechtigte bietet die Medienkombination aus Online und Print umfangreiche Informationen und Angebote.



Es gibt viele Wege zum passenden Beruf oder Studium. Das Portal Abi>> holt junge Menschen dort ab, wo sie gerade im Berufsorientierungsprozess stehen. Es bietet über sechs zentrale Anliegen einfachen Zugang zu aktuellen Themen mit kompakten Inhalten.

Die Themenfelder umfassen die Erkundung der eigenen Stärken und Interessen, Informationen zu Ausbildung und Studium, Unterstützungsmöglichkeiten oder die Vorbereitung auf den Ausbildungs- oder Studienstart. Alle zwei Wochen gibt es ein neues TOP-Thema mit Beiträgen rund um Ausbildung, Studium und Beruf. Videos, News und Veranstaltungshinweise und noch mehr interaktive Ange-

bote wie Weblogs, Games und Chats runden das Angebot für Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Mittel- und Oberstufe ab.

Neues Online-Portal #AusbildungKlarmachen veröffentlicht

Mit der Kampagnenseite „Finde deine Berufung! #AusbildungKlarmachen“ (www.arbeitsagentur.de/m/ausbildungklarmachen) hat die BA ein neues Portal veröffentlicht, das jungen Menschen interaktiv und in jugendgerechter Aufmachung vielfältige Angebote für einen erfolgreichen Berufseinstieg bietet. Ausbildungsmöglichkeiten, auch in Zusammenarbeit mit den Partnerinnen und Partnern der Allianz für Aus- und Weiterbildung, sowie regionale Angebote und Erfolgsgeschichten zur Berufsorientierung ergänzen das Angebot und sollen junge Menschen bei ihrer Berufswahl inspirieren. Daneben gibt es einen Hinweis auf Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten. Die App „AzubiWelt“ mit dem Zugang zur Ausbildungsbörse komplettiert das Angebot.

Digitale Unterrichtseinheiten für die gymnasiale Oberstufe bereitgestellt

In Zusammenarbeit mit der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) gGmbH wurden fünfzig länderübergreifende digitale Unterrichtseinheiten für die gymnasiale Oberstufe entwickelt und den Lehrkräften sowie Berufsberaterinnen und Berufsberatern zur Verfügung gestellt. Die Materialien sind für das selbstständige Arbeiten zu Hause und die Kommunikation über digitale Medien konzipiert. Sie verstehen sich jedoch nicht nur als Angebot für die Zeit des „Social Distancing“, vielmehr bieten sie Anregungen zur Ausgestaltung hybriden Lernens als Erweiterung oder Alternative zu Präsenzangeboten.

So können selbstständige Orientierungsschritte im Berufs- und Studienwahlprozess mit begleitenden schulischen Angeboten zu wirksamen Blended-Learning-Konzepten kombiniert werden, um die Schülerinnen und Schüler jederzeit bestmöglich zu begleiten und zu unterstützen.

Berufsorientierende Messen virtuell eingeführt

Als Ersatz für die pandemiebedingt ausfallenden Ausbildungsmessen wurde 2021 eine Plattformlösung für berufsorientierende Messen eingekauft. Hierüber wurden 2021 18 virtuelle berufsorientierende Messen von zusammen über 40 Agenturen für Arbeit durchgeführt. Bei diesen Messen gab es knapp 40.000 Besuche.

Berufsinformationszentren unterstützen individuelle Informationssuche

Das Berufsinformationszentrum (BiZ) der örtlichen Agentur für Arbeit ist die zentrale Anlaufstelle für Fragen rund um die Themen (Aus-)Bildung, Studium, Beruf und Arbeitsmarkt. An zahlreichen Terminals besteht die Möglichkeit, für die eigene Berufswahl relevante Informationen kostenlos im Internet zu recherchieren, online nach Ausbildungs- oder Arbeitsstellen zu suchen und professionelle Bewerbungsunterlagen zu erstellen. Junge Menschen – und verstärkt auch Erwachsene – nutzen die BiZ der Agenturen für Arbeit für die individuelle Informationssuche. Schulen besuchen die BiZ zur Berufsorientierung regelmäßig im Klassenverband.

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

INDIVIDUELLE BERATUNG BEI DER BERUFSWAHL BERÜCKSICHTIGT PERSÖNLICHE NEIGUNGEN UND TALENTE

Die BBvE der BA unterstützt junge Menschen, die den Schritt von der 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.

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

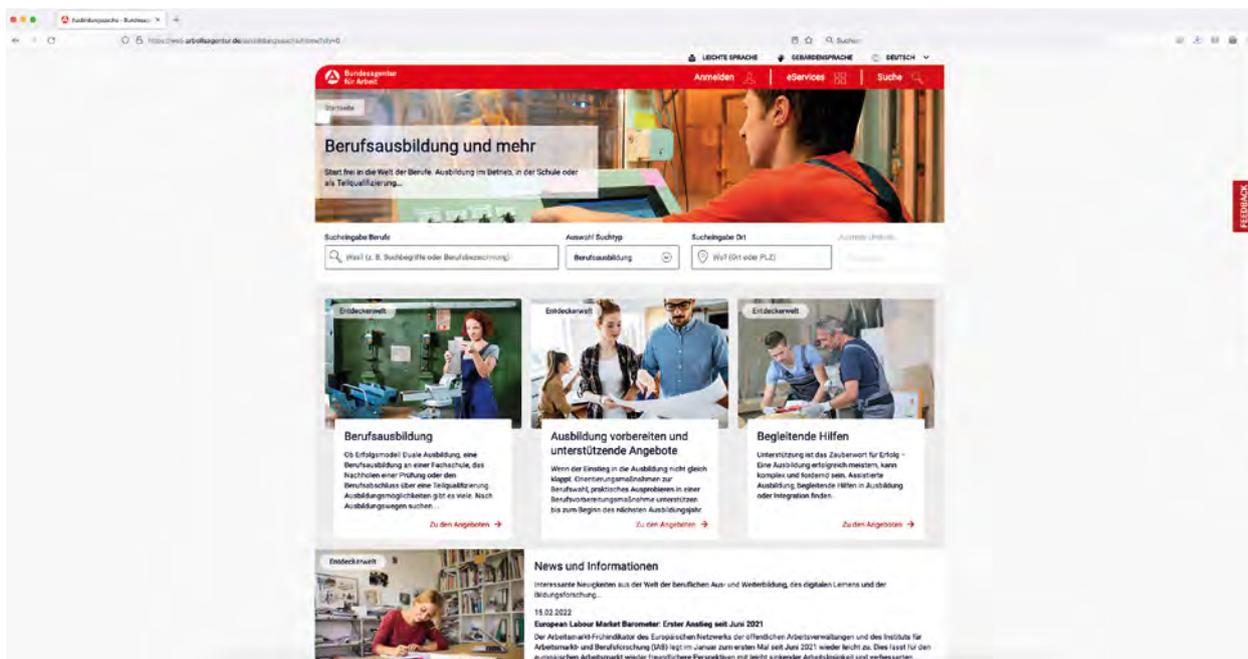
AUSBILDUNGSVERMITTLUNG BRINGT JUNGE MENSCHEN UND ANGEBOTENE AUSBILDUNGSPLÄTZE ZUSAMMEN

Das rechnerische Verhältnis von Angebot und Nachfrage hat sich in den letzten Jahren zugunsten der Bewerberinnen und Bewerber verbessert. Allerdings erschweren, neben den pandemiebedingten Einschränkungen, 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.

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 Berufsberaterinnen und Berufsberater informieren und unterstützen bei allen Fragen zur Berufsausbildung oder Studienwahl. Im Bereich der dualen Ausbildung oder des dualen Studiums vermittelt die BA regional und überregional zu passenden Arbeitgebern, auch über das Online-Portal JOBSUCHE. Schulische Ausbildungsplätze und Studiengänge werden über entsprechende Online-Kanäle veröffentlicht. Auch bei der Suche nach einem Praktikum sind die Berufsberaterinnen und Berufsberater Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die jungen Kundinnen und Kunden.

Die Angebote der BBvE werden auch nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule in weiterführenden beruflichen Schulen, an Hochschulen oder für Nichtschülerinnen und Nichtschüler fortgesetzt.



NEUES PORTAL ZUR AUSBILDUNGS- SUCHE EINGEFÜHRT

Das neue Internetangebot „Berufsausbildung und mehr“ (www.arbeitsagentur.de/berufsausbildung) ging im Sommer 2021 online. Es bietet jungen Menschen am Übergang Schule–Beruf Zugang zu regionalen Angeboten rund um schulische Ausbildungen, Nachholen von Schulabschlüssen sowie Angebote für Vorbereitung und Begleitung während einer Ausbildung.

FÖRDERANGEBOTE UNTERSTÜTZEN BEIM ÜBERGANG IN DAS BERUFS- LEBEN UND SICHERN ERFOLGREICHE AUSBILDUNGEN

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 dabei unterstützen, die Ausbildungsreife herzustellen, Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren oder neue Perspektiven zu eröffnen. Auch bei einem Studienabbruch können neue Wege in eine Ausbildung oder dauerhafte Beschäftigung aufgezeigt und beschrritten werden.

Die frühzeitige systematische Unterstützung der Berufsorientierung und Berufswahl mit Förderinstrumenten beginnt bereits während der Schulzeit. So kann die Berufsein-

stiegsbegleitung (BerEb) förderungsbedürftige junge Menschen an Haupt-, Förder- und Realschulen u. a. beim Erreichen des Schulabschlusses und beim Übergang in eine Berufsausbildung unterstützen. Mit Auslaufen der Kofinanzierung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) kann die BerEb nur angeboten werden, wenn die Länder oder Kommunen in die Kofinanzierung einsteigen. Seit dem Schuljahr 2019/20 wird sie nicht mehr in allen Ländern durchgeführt.

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

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

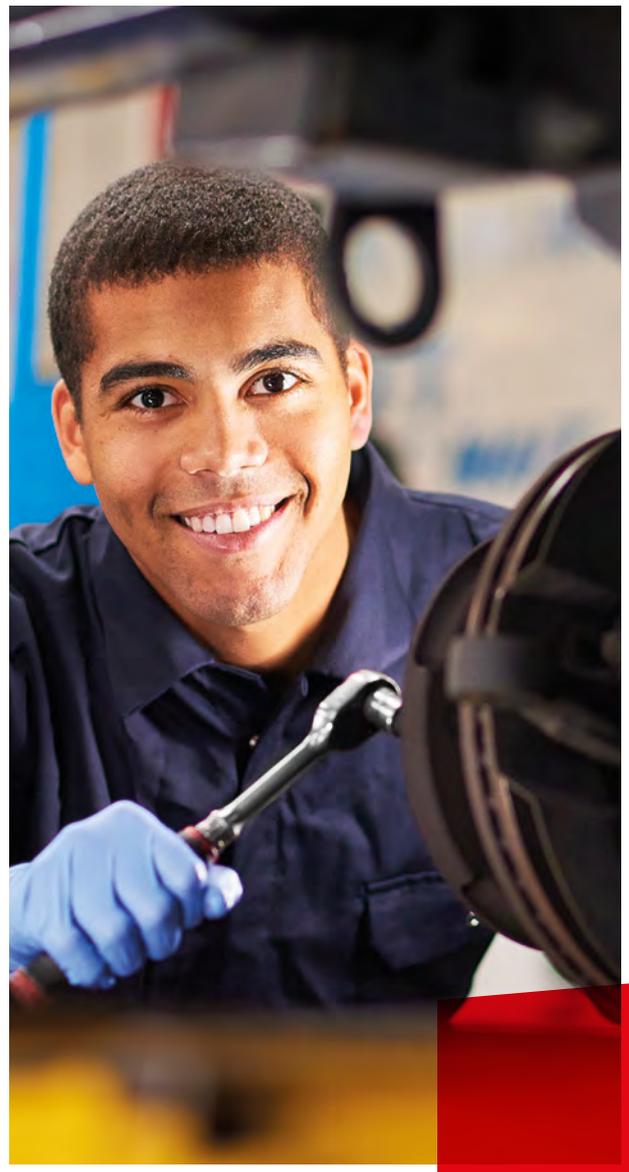
Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) ist ein Angebot, das jungen Menschen mit Vermittlungshemmnissen und fehlendem Ausbildungsplatz eine Brücke in eine betriebliche Berufsausbildung bauen soll. Arbeitgeber, die junge Menschen im Rahmen einer EQ einstellen, erhalten Zuschüsse zur Praktikumsvergütung zuzüglich eines pauschalierten Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag des zu Qualifizierenden. Seit August 2020 können junge Menschen, die an einer EQ teilnehmen, Fahrkosten erstattet bekommen. Da Leistungsbeziehende der Grundversicherung für Arbeitsuchende die Fahrkosten bereits bei der Einkommensanrechnung in Abzug bringen können, wurde diese Regelung nur für Teilnehmende aus dem Rechtskreis SGB III eingeführt.

Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wurden die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und die „Assistierte Ausbildung (AsA)“ zu einem Instrument AsA flex vereinheitlicht, in dem alle Angebote aus abH und AsA weiterhin angeboten werden. Die abH unterstützen junge Menschen während der betrieblichen Ausbildung und der EQ begleitend im Rahmen des Stütz- und Förderunterrichtes und helfen bei Alltagsproblemen durch sozialpädagogische Fachkräfte des Bildungsträgers. Das Ziel der abH ist der erfolgreiche Einstieg, die Fortführung sowie der Abschluss der Ausbildung bzw. der EQ.

Durch das Förderinstrument 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 bzw. Vorphase 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 sowie nach dem Pflegeberufgesetz. Voraussetzung ist dabei u. a., dass Auszubildende nicht im Haushalt der Eltern oder eines Elternteils wohnen, weil die Ausbildungsstätte von dort aus nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann. Sind Auszubildende über 18 Jahre alt oder verheiratet bzw. in einer Lebenspartnerschaft verbunden (oder waren dies) oder haben sie 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 Vorphase einer AsA erbracht. Die BAB wird als Zuschuss gezahlt.



WEITERENTWICKLUNG DER FÖRDER-INSTRUMENTE FORTGESETZT

Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wurden auch im Bereich der Instrumente für junge Menschen neue Rechtsgrundlagen geschaffen und Konzeptanpassungen vorgenommen.

Im Jahr 2021 lag ein Fokus bei den Förderangeboten für junge Menschen bei der neu konzipierten Assistierten Ausbildung nach §§ 74–75a SGB III (AsA flex). Diese steht seit Frühjahr 2021 mit der Vorphase und seit Herbst 2021 mit der begleitenden Phase als Unterstützungsleistung für junge Menschen und (deren) Ausbildungsbetriebe zur Verfügung. Die neue Ausgestaltung und Abrechnungsweise soll für mehr Flexibilität und Transparenz sorgen. Die Einführung der neuen AsA flex wurde intensiv begleitet. Die so gesammelten Rückmeldungen und Erfahrungen sollen für die weitere Ausgestaltung genutzt werden.

Um die Unterstützung am Übergang Schule–Beruf weiterzuentwickeln und an die neuen Bedingungen und Anforderungen anzupassen, wurde begonnen, das Fachkonzept der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) für die Standard-BvB (1–3) zu aktualisieren. So sollen die Unterstützung noch stärker an den individuellen Bedürfnissen der jungen Menschen ausgerichtet und die Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 stärker berücksichtigt werden. Zur geplanten Neukonzeption fanden verschiedene Austauschformate mit internen und externen Netzwerkpartnerinnen und -partnern statt. Auch ein Workshop mit Jugendlichen (BvB-Teilnehmenden) wurde initiiert. Die Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung des Fachkonzeptes ein. Das aktualisierte Fachkonzept BvB (1–3) soll im April 2022 veröffentlicht werden.

BUNDESPROGRAMM „AUSBILDUNGSPLÄTZE SICHERN“ VERLÄNGERT UND ERWEITERT

Um negative Folgen der Corona-Pandemie für den Ausbildungsmarkt abzufedern, hat die Bundesregierung mit dem Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ 2020 ein Hilfsprogramm für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) beschlossen. So soll verhindert werden, dass die Corona-Pandemie sich zu einer Krise für die berufliche Zukunft junger Menschen und der Fachkräftesicherung ausweitet. Zuständig für die Umsetzung von vier der fünf Förderleistungen des Programms ist die BA. Dafür wurde zwischen

der Bundesregierung und der BA eine Verwaltungsvereinbarung geschlossen. Damit mehr Betriebe von der Förderung profitieren können, wurde am 23. März 2021 die Zweite Änderung der Ersten Förderrichtlinie beschlossen. Dadurch wurde das Programm verlängert und die Förderung deutlich ausgeweitet.

Für das Ausbildungsjahr 2021/22 wurden die Prämien für Ausbildungen, die ab dem 1. Juni 2021 beginnen, von 2.000 Euro (bei gleichbleibendem Ausbildungsniveau) und 3.000 Euro (bei erhöhtem Ausbildungsniveau) auf 4.000 Euro und 6.000 Euro verdoppelt. Damit wurden zusätzliche Anreize für Ausbildungsbetriebe geschaffen.

Die Zuschüsse zur Vermeidung von Kurzarbeit während einer Ausbildung wurden ebenfalls attraktiver gestaltet: So können auch Zuschüsse zur Vergütung an Ausbilderinnen und Ausbilder gezahlt werden. Wie bisher kann zudem die Ausbildungsvergütung bezuschusst werden, wenn die Berufsausbildung trotz Kurzarbeit im Betrieb fortgeführt wird. Die Leistungen können nun auch von Unternehmen mit bis zu 499 Mitarbeitenden bezogen werden. Bisher lag die Grenze bei 249 Mitarbeitenden.

Mit einem neuen Sonderzuschuss wurden Kleinstunternehmen erreicht, die im zweiten Lockdown ihre normale Geschäftstätigkeit weitgehend einstellen mussten: Betriebe mit bis zu vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können pauschal 1.000 Euro pro Auszubildender bzw. Auszubildendem erhalten, wenn sie ihre Ausbildungstätigkeit für mindestens 30 Tage fortgesetzt haben. Die Antragsfrist endete am 31. Juli 2021.

Die Übernahmeprämie wird bis Ende 2021 verlängert und auf 6.000 Euro verdoppelt. Mit ihr wird künftig neben der Übernahme einer bzw. eines Auszubildenden aus einem Insolvenzfall auch bei pandemiebedingter Kündigung oder bei Abschluss eines Auflösungsvertrages unterstützt.

Die Umsetzung erfolgt dezentral in den Dienststellen der Arbeitsagenturen vor Ort – durch den Arbeitgeber-Service (Information und Beratung der Arbeitgeber, Entscheidung über die Leistung) und durch die Operativen Services (Bescheiderteilung, Auszahlung der Leistung).

2021 hat die BA rund 41.600 Prämien, rund 25.900 Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung, rund 3.000 Zuschüsse zur Ausbildervergütung und rund 470 Lockdown-II-Sonderzuschüsse gewährt. Damit wurden im Jahr 2021 rund 165,47 Millionen Euro an Fördergeldern inklusive Verwaltungskosten ausgezahlt.

NETZWERKE UND PARTNERSCHAFTEN

BA ÜBERNIMMT AKTIVE ROLLE IN DER NETZWERKARBEIT

Fachkräfte und Beschäftigung sichern, Berufseinstieg unterstützen, berufliche Perspektiven für Erwerbstätige und Arbeitslose eröffnen: Dies sind erklärte Ziele der LBB und auch anderer Akteure am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Die BA übernimmt beim Aufbau und Ausbau von Kooperationen und Netzwerken eine moderierende und gestaltende Rolle. Sie versteht sich als Impulsgeberin vor Ort für die Netzwerkarbeit und stimmt ihr Angebot mit den Partnerinnen und Partnern ab.

Etablierte und bewährte Netzwerke helfen in Krisenzeiten – aber nicht nur dann –, Fachkräfte zu sichern und Menschen (neue) berufliche Perspektiven zu eröffnen. Wie wichtig eine funktionierende Netzwerkarbeit ist, hat sich während der Corona-Pandemie gezeigt: In Zeiten der Kontakt- und Zugangsbeschränkungen zu Orientierungs- und Beratungsangeboten, aber auch zu Betrieben, Schulen und wichtigen Kooperationspartnerinnen und -partnern arbeiteten die Agenturen für Arbeit vor Ort verstärkt über virtuelle Kanäle mit den Partnerinnen und Partnern am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zusammen und setzten auf die Ansprache der Betriebe über ihren Arbeitgeber-Service.

NETZWERKE UNTERSTÜTZEN BEI DER FACHKRÄFTESICHERUNG IN DEN UNTERNEHMEN

Der Arbeitgeber-Service (AG-S) hält umfangreiche Beratungsangebote für Arbeitgeber vor (Arbeitsmarktberatung), um sie bei der Personalgewinnung, Personalentwicklung und nachhaltigen Mitarbeiterbindung kompetent zu unterstützen. Wenn die Beratungsbedarfe den Beratungsauftrag der BA (§ 34 SGB III) überschreiten, bindet der AG-S andere Beratungsexpertinnen und -experten ein, um eine möglichst ganzheitliche Beratung sicherzustellen. Dazu knüpft er Kontakte zu anderen Beratungsinstitutionen und initiiert den Aufbau lokaler Beraternetzwerke.

Die Zusammenarbeit in solchen Netzwerken wird auch genutzt, um gemeinsam mit anderen Arbeitsmarktakteuren sowie Fachexpertinnen und Fachexperten Lösungsansätze und Strategien zu entwickeln, die die Unternehmen bei der Bewältigung der betrieblichen Herausforderungen im Strukturwandel unterstützen.

NETZWERKE FÖRDERN BERUFSAUSBILDUNG

BBvE sichert Berufseinstieg durch Netzwerkarbeit

Zahlreiche Akteure engagieren sich am Übergang Schule–Beruf, um Jugendliche und Betriebe „zusammenzubringen“ und schwächeren Jugendlichen einen bestmöglichen Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen. Der erfolgreiche Berufseinstieg unserer Kundinnen und Kunden ist geschäftspolitische Zielsetzung der BA. Die BBvE agiert dabei als verlässliche Akteurin in überregionalen, regionalen und lokalen Netzwerken.

Vor Ort stimmen die Berufsberaterinnen und Berufsberater ihre vielfältigen Angebote mit den Partnerinnen und Partnern im Umfeld der beruflichen Orientierung und Beratung gut ab, z. B. mit Schulen, Kammern, Beratungsstellen, Verbänden, Kommunen, örtlichen Arbeitskreisen SCHULEWIRTSCHAFT sowie Arbeitgebern.





Die Allianz für Aus- und Weiterbildung hat eine gemeinsame Initiative ins Leben gerufen, um im zweiten Jahr der Corona-Pandemie gezielt für eine attraktive duale Berufsausbildung zu werben. Es wurden Aktionstage und -wochen durchgeführt mit vielfältigen Veranstaltungen auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene mit Informationen und Unterstützungsangeboten rund um den Ausbildungsbeginn 2021.

JUGENDBERUFSAGENTUREN (JBA) UND YOUCONNECT UNTERSTÜTZEN JUNGE MENSCHEN AM ÜBERGANG SCHULE–BERUF

Die Idee der JBA hat sich deutschlandweit etabliert

Die berufliche und gesellschaftliche Integration junger Menschen stellt Jobcenter, Agenturen für Arbeit und Jugendämter täglich vor neue Herausforderungen. In den JBA arbeiten alle Beteiligten zusammen – die Berufsberatung, die Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung, die Jugendhilfe und immer häufiger auch die Schulen. Know-how und Unterstützungsmöglichkeiten aus den verschiedenen Verantwortungsbereichen werden gebündelt, um gemeinsam

mit den Jugendlichen gute Lösungen zu finden und sie bei ihrem Übergang von der Schule in das Berufsleben bestmöglich zu begleiten. Die Ausgestaltung der Zusammenarbeit orientiert sich an den örtlichen Rahmenbedingungen und unterscheidet sich damit von JBA zu JBA.

2021 hat die Servicestelle Jugendberufsagenturen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und in enger Abstimmung mit der BA sowie dem Deutschen Landkreistag und dem Deutschen Städtetag eine bundesweite Erhebung durchgeführt. Demnach gab es zum Stand Juli 2021 in Deutschland 353 Jugendberufsagenturen. In einer 2017 durchgeführten Erhebung hatte die BA zuletzt 289 JBA gezählt. Auch wenn beide Erhebungen nicht unmittelbar miteinander vergleichbar sind, kann von einem deutlichen Anstieg der Anzahl von JBA in den letzten Jahren ausgegangen werden. Damit hat sich die Idee der JBA mittlerweile in ganz Deutschland etabliert. Die zusammenarbeitenden Bündnisse setzen sich mindestens aus den drei Kooperationspartnern Agentur für Arbeit, Jobcenter und örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe zusammen. Die Partner kümmern sich dauerhaft und strukturiert um junge Menschen (oder mindestens eine gemeinsame Zielgruppe aus dem Personenkreis junger Menschen) und sie haben ihre Kooperation verbindlich vereinbart.



YouConnect sorgt für digitale Vernetzung der Sozialleistungsträger

Mit der digitalen Austauschplattform YouConnect hat die BA seit 2020 neue Möglichkeiten für eine unmittelbare Verbesserung der Betreuungssituation besonders förderungsbedürftiger junger Menschen in den Rechtskreisen SGB II, III und VIII geschaffen. Damit soll den Anforderungen aus der Praxis am wichtigen Übergang von der Schule in den Beruf noch stärker Rechnung getragen werden. Im Kontext der JBA werden unter „One-Stop-Government“ alle Maßnahmen der Träger verstanden, die es jungen Menschen ermöglichen, alle (oder zumindest möglichst viele) Anliegen an einer Stelle zu erledigen. Dies ist in städtischen Regionen einfacher, während im ländlichen Raum nach wie vor dezentrale Strukturen überwiegen können. Gerade für diese Regionen ist es – nicht erst seit der Corona-Pandemie – umso wichtiger, auch für eine digitale Vernetzung zu sorgen.

Die BA hat in den letzten Jahren intensiv an einem solchen digitalen Angebot gearbeitet, das seit 2021 flächendeckend zur Verfügung steht: YouConnect. Mit dem neuen dezentralen IT-Tool kann der Austausch von besonders schützenswerten Sozialdaten zwischen den Sozialleistungsträgern aus dem SGB II, III und VIII nun rechtskreisübergreifend digital vernetzt und beschleunigt sowie Förderentscheidungen aufeinander abgestimmt werden. Von der Ideenfindung bis hin zur Umsetzung und Entwick-

lung im Jahr 2020 wurde YouConnect stets von Expertinnen und Experten aus der Praxis begleitet. Bereitgestellt wird nun eine digitale Austauschplattform, die eine gemeinsame Falldokumentation gewährleistet. Damit können sich alle Beteiligten einen schnellen Überblick über Prozessfortschritte verschaffen und sie verfügen somit stets über einen aktuellen Wissensstand.

Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt für junge Menschen eine entscheidende Wegmarke dar. Aus Sicht der Träger kann der Einsatz von YouConnect einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung des Fachkräftemangels leisten, der mit vielen Vorteilen verbunden ist:

- Die ganzheitliche Betreuung junger Menschen mit besonderem Förderbedarf wird verbessert.
- Den Trägern wird ein zeit- und ortsunabhängiger, verbindlicher und datenschutzkonformer Kommunikationsweg zur Verfügung gestellt.
- Die Träger vermeiden Betreuungsbrüche oder nichtabgestimmte Förderansätze, die sich in der Regel zum Nachteil der jungen Menschen, aber auch der jeweiligen Haushalte auswirken.
- YouConnect setzt Impulse für eine systematische und vertrauensvolle Kooperation unter den maßgeblichen Trägern am Übergang von der Schule in den Beruf.



PROJEKT „SCHÜLERDATENNORM“ ERFOLGREICH UMGESETZT

Die organisatorische und fachliche Kooperation zwischen den Bundesländern bzw. Schulen und der BA beim Berufseinstieg junger Menschen wurde durch den § 31a SGB III neu geregelt. Damit werden mehr junge Menschen im Sinne des Leitgedankens „Kein Jugendlerner soll verloren gehen“ erreicht und unterstützt.

Der § 31a SGB III ermöglicht der Berufsberatung die aktive Kontaktaufnahme mit den jungen Menschen, denen eine konkrete berufliche Anschlussperspektive bei Beendigung der Schule fehlt. Zusätzlich zu den freiwilligen Angeboten der Berufsberatung gemäß § 29 SGB III sollen mit den weiteren Möglichkeiten des § 31a SGB III auch die jungen Menschen erreicht werden, die diese Angebote bislang nicht in Anspruch genommen haben.

An der Umsetzung dieses neuen gesetzlichen Auftrags arbeitet das Projekt „Schülerdatenorm“ gemeinsam mit vielen Partnerinnen und Partnern vor allem in den Bundesländern. Mit Hilfe einer im Projekt entwickelten technischen Übertragungsmöglichkeit können die Daten zwischen der BA und den Ländern künftig in einem IT-technisch und datenschutzrechtlich sicheren Verfahren ausgetauscht werden. Zudem wurden die Länder durch das Projekt und die Regionaldirektionen bei der Umsetzung der Schülerdaten-

norm unterstützt, indem z. B. in gemeinsamen Workshops abgestimmte Prozesse zur Datenübermittlung erarbeitet wurden.

NETZWERKE UNTERSTÜTZEN BBIE

Die BBiE unterstützt seit ihrer Einführung die enge Zusammenarbeit von Akteuren und Institutionen der Weiterbildung. Von Anfang an ist sie in vielfältige Netzwerke eingebunden und nutzt diese für eine fachlich fundierte Arbeit.

Ziel ist es, die bestehenden Beratungsangebote, insbesondere von Bund, Ländern, Kammern, Verbänden und Bildungswerken auf regionaler Ebene zu einer flächendeckenden, qualitativ hochwertigen lebensbegleitenden Beratungsstruktur noch weiter auszubauen und zu vernetzen.

Im Fokus stehen Kooperationen zur beruflichen Weiterbildung und entsprechende Beratungsangebote für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber. Diese Kooperationen können Teil einer regionalen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik sein und beziehen die Angebote der Kammern und Verbände, Gewerkschaften, Länder und Kommunen, Regionalentwicklung und Forschung, Bildungsträger, der Agenturen für Arbeit, Jobcenter und weiterer Akteure ein.

DIENSTLEISTUNGEN FÜR ARBEITGEBER

BEDARFSORIENTIERTE DIENSTLEISTUNGEN FÜR ARBEITGEBER ANBIETEN

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

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

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Vermittlung und Beratung ist es, Arbeitgeber für alle verfügbaren Bewerberpotenziale zu sensibilisieren. Darunter fallen Bewerberinnen und Bewerber, deren Profil den Anforderungen zwar auf den ersten Blick nicht vollständig entspricht, die aber aufgrund besonderer Kompetenzen oder ihres Entwicklungspotenzials dennoch zur Einstellung geeignet erscheinen. Dazu zählen auch Bewerberinnen und Bewerber mit Zuwanderungsgeschichte. Dabei werden auch passende Förderinstrumente wie Eingliederungszuschüsse und Qualifizierungen angeboten.

Der AG-S ist wichtiger Partner der arbeitnehmerorientierten Vermittlung. Im Rahmen nachhaltiger Kundenbeziehungen zu Arbeitgebern werden systematisch Beschäftigungsmög-

lichkeiten für Bewerbergruppen erschlossen, die es am Arbeitsmarkt schwerer haben, z. B. schwerbehinderte, langzeitarbeitslose oder geringqualifizierte Menschen.

CORONA-PANDEMIE PRÄGTE DIE ANLIEGEN UND BEDARFE DER ARBEITGEBER

Das Jahr 2021 stellte die Unternehmen erneut vor große Herausforderungen. Aufgrund der andauernden coronabedingten epidemischen Lage stand für viele Unternehmen zunächst weiterhin sowohl die Sicherung der Existenz ihrer Beschäftigten als auch ihrer eigenen Geschäftsgrundlage im Fokus.

Im Jahresverlauf 2021 war aufgrund des Rückgangs der Auswirkungen der Pandemie eine Erholung am Arbeitsmarkt und damit ein Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskräften zu verzeichnen. Auch die Lage am Ausbildungsstellenmarkt entspannte sich etwas. In einigen Branchen, z. B. Hotellerie und Gastronomie, verschärfte sich der Fachkräftemangel weiter, da nicht alle Beschäftigten, die sich coronabedingt eine berufliche Alternative suchen mussten, in ihre alte Tätigkeit zurückgekehrt sind. Lieferengpässe, u. a. aufgrund von Rohstoffknappheit und fehlenden Transportkapazitäten, zeigten erste Auswirkungen auf die Unternehmen.

Neben der Corona-Pandemie waren die Digitalisierung, der Fachkräftemangel und der Strukturwandel beherrschende Themen in den Unternehmen.

Langsame Rückkehr zur Normalität hat begonnen

2021 waren die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt und die Unternehmen noch deutlich zu spüren. Der Bedarf an Beratungen zum Thema Gewährung von Kurzarbeitergeld im Kontext der Pandemie ging zwar im Jahresverlauf zurück, dafür gewann Kurzarbeit wegen Lieferengpässen an Relevanz.

Mit der Erholung des Arbeitsmarktes stieg die Nachfrage der Arbeitgeber nach den originären Dienstleistungen des AG-S, z.B. Unterstützung bei der Personalsuche sowie Beratung u. a. zur Qualifizierung von Beschäftigten und alternativen Rekrutierungsstrategien, wieder an.

In Abhängigkeit von den regionalen Erfordernissen wurde daher die Unterstützung durch den AG-S bei der Bewilligung von Kurzarbeitergeld reduziert, um sich den Arbeitgeberanliegen wieder umfassender widmen zu können. Insbesondere wurde Beratung bezüglich der Qualifizierung von Beschäftigten von Arbeitgebern nachgefragt bzw. initiativ durch den AG-S angeboten. Beratungsgespräche fanden zunehmend wieder im persönlichen Kontakt statt.

ARBEITGEBERARBEIT WEITERENTWICKELT

Aufgrund der Veränderungen am Arbeitsmarkt verändern sich auch die Erwartungen der Arbeitgeber an die BA. Ausgehend von diesen Erwartungen wurde ein Zielbild entwickelt, um die Arbeitgeberarbeit zukunftsfähig auszurichten. Bei der Erarbeitung dieses Zielbildes wurde konse-

quent aus Kundenperspektive gedacht. Es beinhaltet einen Handlungsrahmen, der – ausgehend von den regionalen Bedingungen – Gestaltungsspielraum für die Arbeit vor Ort lässt. Dabei wird das „Wie“ des Handelns maßgeblich von den Kundenanliegen geprägt und es orientiert sich am Anspruch der BA: professionell, kompetent, bedarfsorientiert und individuell.

Im Ergebnis einer knapp zweijährigen Erprobung eines neuen Modells zur Umsetzung einer professionellen Arbeitsmarktberatung für komplexere Beratungsanliegen hat sich gezeigt, dass ein entsprechender Bedarf der Arbeitgeber an dieser Dienstleistung besteht. Insbesondere die intensive Zusammenarbeit mit externen Beratungsexpertinnen und -experten sowie die Vernetzung auf Arbeitsebene mit dem Ziel, die Anliegen der Arbeitgeber umfassend und ganzheitlich zu bearbeiten, fand positive Resonanz bei den Arbeitgebern.

Pandemiebedingt wurden in größerem Umfang die Möglichkeiten der Beratung der Arbeitgeber mittels Videokommunikation genutzt. Die Arbeitgeber stehen der Videokommunikation in bestimmten Fallgestaltungen, z.B. bei Folgeberatungen, aufgeschlossen gegenüber, bevorzugen jedoch nach wie vor die persönliche Beratung.





FACHDIENSTE

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

BERUFSPSYCHOLOGISCHER SERVICE (BPS) ENTWICKELT NEUES VERFAHREN ZUR ERFASSUNG VON LESEFERTIGKEITEN

Der BPS unterstützt mit seinem Dienstleistungsangebot Kundinnen und Kunden der BA sowie Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte beider Rechtskreise, einschließlich interessierter zugelassener kommunaler Trä-

ger, bei beruflichen Fragestellungen und der Integration in Ausbildung oder Arbeit.

Die aufgrund der Corona-Pandemie angepassten Prozesse und Konzepte zur Dienstleistungserbringung wurden 2021 gefestigt und weiter ausgebaut, um so auch unter den Bedingungen der Pandemie Kundinnen und Kunden gemeinsam mit den Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsfachkräften weiter zu bringen.

Ebenso wurde ein neues Verfahren zur Erfassung von Lesefertigkeiten entwickelt und eingeführt. Grundlegende Lesefertigkeiten stellen eine notwendige Grundkompetenz für die meisten beruflichen Tätigkeiten dar. Das Thema Grundkompetenzen hat zudem an geschäftspolitischer



Relevanz in der BA gewonnen. Der BPS hat deshalb ein Screeningverfahren zur Erfassung grundlegender Lesefertigkeiten entwickelt, das im Rahmen der psychologischen Begutachtung bei Jugendlichen und Erwachsenen einsetzbar ist. Das Aufgabenmaterial besteht aus alltags- und arbeitsnahen Texten, z. T. mit Tabellen und Graphiken, und ist damit auf den Einsatzkontext und die Zielgruppe abgestimmt. Die praktische Erprobung des Tests im BPS verlief erfolgreich, so dass er seit Mitte 2021 bundesweit – auch als computerbasierte Testversion – eingeführt ist.

ÄRZTLICHER DIENST (ÄD) STELLT GESUNDHEITLICHE RESSOURCEN UND EINSCHRÄNKUNGEN VON KUNDINNEN UND KUNDEN DER BA FEST

Beim ÄD haben sich die während der Pandemiezeit bewährten Methoden zur Aufgabenwahrnehmung verfestigt. Trotz coronabedingter Einschränkungen konnten Kundinnen und Kunden ärztlich begutachtet und beraten werden. Neben einer verstärkten telefonischen Beratung war bei Bedarf auch weiterhin der persönliche Kontakt zum ÄD in der Dienststelle möglich.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ÄD haben neben ihren ureigenen Aufgaben während der Pandemie auch ihren Beitrag zur Unterstützung des öffentlichen Gesundheitswesens geleistet. So wurden sowohl Impfzentren, aber auch Gesundheitsämter in ihrer Aufgabenwahrnehmung unterstützt (z. B. bei der Durchführung von Impfungen bzw. bei Kontaktnachverfolgungen).

501.300

ärztliche Begutachtungen und Beratungen von Kundinnen und Kunden aus beiden Rechtskreisen

Um die digitalen Möglichkeiten zeitgemäß zu nutzen, werden auch die Dienstleistungen des ÄD kontinuierlich weiterentwickelt. So soll demnächst auch die Videokommunikation als ergänzender Kommunikationskanal für Kundinnen und Kunden für die Begutachtung im ÄD eingesetzt werden.

TECHNISCHER BERATUNGSDIENST (TBD) BERÄT ZUM ARBEITSSCHUTZ IN DER MOBILARBEIT

Die Ingenieurinnen und Ingenieure des TBD unterstützen die Einrichtung und Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen. Sie beraten zum Einsatz technischer Arbeitshilfen und der Umsetzung baulicher Maßnahmen, damit die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gelingt.

Die Technischen Beraterinnen und Berater wirken außerdem mit ihrer Fachexpertise bei der Qualitätssicherung von Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit. An Förderentscheidungen für Neu- und Umbauten von Jugendwohnheimen sind sie mit einer Bewertung von Raumprogramm und Ausstattung auch unter Berücksichtigung der Barrierefreiheit beteiligt.

31.100

geleistete Stunden für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Außerdem unterstützen die Technischen Beraterinnen und Berater als berufene Fachkräfte für Arbeitssicherheit die Verantwortlichen für Arbeitsschutz in den Dienststellen. Neben den pandemiebedingten Mehrbedarfen an Beratung zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten und Realisierung der operativen Fahrpläne in regionaler Ausgestaltung wurde das Thema Arbeitsschutz in der Mobilarbeit aufgegriffen. Den Beschäftigten und Führungskräften steht nunmehr ein modulares Beratungsangebot zum mobilen Arbeiten zur Verfügung.

CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

CHANCENGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER ALS DURCHGÄNGIGES PRINZIP ETABLIEREN

Fast zwei Jahre Corona-Pandemie haben gezeigt, wie unterschiedlich sich die Pandemie auf die Arbeitssituation von Frauen und Männern auswirkt. An vielen Stellen wurden bestehende Ungleichheiten verstärkt; denn ein geschlechtergerechter Arbeitsmarkt war auch vor der Pandemie nicht realisiert. So sind Frauen überproportional häufig in geringfügiger oder Teilzeitbeschäftigung tätig sowie stärker als Männer in Sorge- oder Hausarbeit (Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen) eingebunden.

Für die BA ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt im Sinne einer Geschlechtergerechtigkeit ein durchgängiges Prinzip, welches gesetzlich im SGB II und SGB III verankert ist.

In Deutschland gibt es rund 8,23 Millionen Familien mit minderjährigen Kindern, davon sind ca. 1,45 Millionen (18 Prozent) alleinerziehend. Alleinerziehend zu sein, betrifft dabei zum größten Teil Frauen: In 88 Prozent der Fälle ist der alleinerziehende Elternteil die Mutter. Die Differenz zwischen Frauen und Männern bei der durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit bei Erwerbstätigen mit betreuungsbedürftigen Kindern lag vor Beginn der Pandemie bei zehn Stunden in der Woche (Männer: 41 Stunden; Frauen: 31 Stunden). Alleinerziehende Mütter und Väter weisen schlechtere Einkommensbedingungen auf. Besonders deutlich zeigt sich dies bei den alleinerziehenden Müttern. Mehr als die Hälfte (53 Prozent) leben von einem Nettoäquivalenzeinkommen von unter 1.220 Euro.

ANGEBOTE FÜR WIEDEREINSTEIGENDE AUSGEWEITET

Die Rückkehr weiblicher Fachkräfte in den Arbeitsmarkt nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung oder die Ausdehnung der Arbeitszeit scheitern häufig an fehlender oder nicht ausreichender Unterstützung in der Wiedereinstiegsphase. Die BA begleitet deshalb Berufsrückkehrende durch zahlreiche Beratungs- und Unterstüt-

zungsangebote, die sich an den Bedarfen des regionalen Arbeitsmarktes orientieren. Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) unterstützen hier die Berufsberatung im Erwerbsleben durch ergänzende Informationsveranstaltungen für Wiedereinsteigende. Diese fanden im Jahr 2021 immer häufiger in digitaler Form statt, die potentielle Reichweite konnte dadurch erhöht werden.

PROGRAMM „PERSPEKTIVE WIEDEREINSTIG“ ERFOLGREICH ABGESCHLOSSEN

Am 31. Dezember 2021 endete nach 12-jähriger Laufzeit das mehrfach ausgezeichnete ESF-Programm „Perspektive Wiedereinstieg“, welches in Kooperation von BMFSFJ und BA durchgeführt worden war. Der Schwerpunkt lag auf dem Angebot eines Beratungssystems, von dem vor allem Wiedereinsteigende profitieren konnten (www.perspektive-wiedereinstieg.de). Durch Online-Kurse unter PWE@online konnte zudem erstmalig ein für Wiedereinsteigende bedarfsgerechtes Qualifizierungsangebot, das zeitlich und räumlich flexibel ist, angeboten werden. Gut zwanzig Projektträgerinnen und Projektträger vor Ort haben gemeinsam mit den beteiligten Agenturen und Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen den Wiedereinstieg von Kundinnen und Kunden begleitet und durch professionelles Coaching unterstützt.

Das Programm hat verdeutlicht, dass insbesondere durch die Vernetzung aller Akteure vor Ort in den Agenturen und Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen, Städten und Landkreisen Wiedereinstiegsinteressierten die Chance auf eine qualifikationsgerechte Rückkehr ins Berufsleben eröffnet werden kann. Die Unterstützung des Wiedereinstiegs bleibt auch in Zukunft eine gemeinsame Aufgabe mit Blick auf jede Einzelne und jeden Einzelnen, insbesondere im Hinblick auf die Fachkräftesicherung. Daher ist die BA auch zukünftig in vielfältiger Weise aktiv, um durch Beratung und Qualifizierung Wiedereinsteigende zu unterstützen. Diese Beratung erfolgt durch die BBiE und wird lokal unterstützt durch die BCA in den Agenturen für Arbeit und in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen mit ihren Netzwerkpartnerinnen und -partnern.

BERATUNG VON BEDARFGEMEINSCHAFTEN INTENSIVIEREN

Der familienzentrierte Ansatz in der Beratung legt bewusst den Fokus auf Bedarfsgemeinschaften mit Kindern. Wichtig ist es, Mütter und Väter in Elternzeit frühzeitig zu aktivieren. Der Bedarf an Betreuungsplätzen für Kinder bis zum Grundschulalter nimmt kontinuierlich zu. Fehlende verlässliche und bedarfsgerechte Angebote in Kindertageseinrichtungen, Horten und in der Kindertagespflege können Eltern, insbesondere Alleinerziehende, daran hindern, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Die Teilhabe am Erwerbsleben ist aber für alle Personengruppen gleichermaßen eine wesentliche Voraussetzung für ein selbstbestimmtes, gleichberechtigtes und existenzsicherndes Leben in der Gesellschaft. Arbeitslosigkeit zu verhindern, ist eines unserer wichtigsten Ziele. Die BA ist mit ihren kommunalen Partnerinnen und Partnern zum Ausbau einer flexiblen, bedarfsgerechten und flächendeckenden Kinderbetreuungsstruktur im kontinuierlichen Dialog und informiert ihre Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte in Bezug auf lokale Kinderbetreuungsstrukturen.

Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen, bedeutet für Eltern weiterhin, einen großen Balanceakt zu meistern. Es trifft ganz besonders auf Berufe zu, in denen Erziehende im Schichtdienst, zu Randzeiten oder an Wochenenden arbeiten. Die BCA setzen hier besondere Impulse, beraten Fach- und Führungskräfte in Bezug auf die Aktivierung von Erziehenden und unterstützen bei der gezielten Netzwerkarbeit zur Sicherstellung der Kinderbetreuung vor Ort. Eine qualitative und bedarfsgerechte Kinderbetreuung forciert die Erwerbsbeteiligung von Eltern und wirkt so Kinder- und Altersarmut entgegen. Ebenfalls wird im Kontext bei zu pflegenden Angehörigen in der Beratung nach Unterstützungsmöglichkeiten gesucht.

Der wirksamste Ansatz, Langzeitarbeitslosigkeit zu reduzieren, ist, sie gar nicht erst entstehen zu lassen. Mit Blick auf die Kinder sollen Risiken einer generationsübergreifenden Arbeitslosigkeit verringert werden. Im Rahmen eines familienzentrierten Ansatzes werden die Kinder in den Bedarfsgemeinschaften miteinbezogen, damit sie arbeitende Erziehende als Lebensnormalität und Vorbilder wahrnehmen. In Schwerpunktregionen erprobte und in unterschiedliche Fremdsprachen übersetzte Kinderbücher





sollen Eltern animieren, sich schon während der Elternzeit mit dem beruflichen (Wieder-)Einstieg zu beschäftigen. Die BA hat sich bewusst für diesen kreativen, neuartigen Weg entschieden, um dem Anspruch, alle Aspekte von „Vielfalt“ im Entstehungsprozess der Kinderbücher durchgängig zu berücksichtigen, gerecht zu werden.

SITUATION VON MIGRANTINNEN AUF DEM ARBEITSMARKT VERBESSERN

Die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Eindämmungsmaßnahmen wirkten sich besonders stark auf die Arbeitsmarktchancen von Neuzugewanderten aus. Dies betrifft sowohl ihre langfristigen Beschäftigungsaussichten als auch den gesamten Integrationsprozess. Der positive Trend bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Fluchterfahrung wurde unterbrochen. Zum einen haben viele Menschen aus Asylherkunftsländern ihre Arbeit verloren. Zum anderen wurde auch der Sprach- und Bildungserwerb verlangsamt oder vorübergehend gestoppt.

Frauen mit Fluchterfahrung sind besonders stark von den negativen Folgen betroffen und bleiben daher im Fokus der Beratung. Über dieses Angebot hinaus ist die BA aktive Partnerin des vom BMAS und ESF geförderten Programms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, das zum Ziel hat, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

Im Rahmen des Modellprojekts „Fem.OS“, das von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration finanziert wird, kontaktieren speziell geschulte Beraterinnen Frauen mit Migrationshintergrund in ihrer Herkunftssprache z. B. über selbst organisierte Gruppen oder Kanäle auf Social-Media-Plattformen. Die Beraterinnen bieten Informationen zur Orientierung auf dem Arbeitsmarkt, Sprachförderung, Arbeits- und Ausbildungssuche, die Anerkennung von Berufsabschlüssen oder Möglichkeiten der Kinderbetreuung, um eine Beschäftigung oder Ausbildung aufzunehmen. Zudem weisen die Beraterinnen auf die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Arbeitsagenturen und Jobcenter hin, die von dem überwiegenden Teil der kontaktierten Frauen dann auch in Anspruch genommen werden.

Mit ihrer Beteiligung an Netzwerken und Projekten knüpft die BA an bewährte, regional spezifische arbeitsmarktpolitische Maßnahmen an. Dabei wird auf die (Weiter-)Entwicklung von digitalen Angeboten ein besonderes Augenmerk gelegt.

FÖRDERUNG VON TEILZEITBERUFS-AUSBILDUNGEN AUSBAUEN

Ein anerkannter Berufsabschluss ist entscheidend für einen erfolgreichen Berufseinstieg und die damit verbundene berufliche Weiterentwicklung. Der Weg dorthin ist vielfältig, kann mitunter Brüche haben oder ist nicht für jeden Menschen so leistbar, wie die Regelabläufe es erfordern. Das gilt z. B. für diejenigen, die eine Ausbildung bisher nicht abschließen konnten, weil sie früh eine Familie gegründet haben, Angehörige pflegen oder begleitende Sprachkurse besuchen müssen. Aber auch für viele weitere individuelle Lebensumstände. Eine Teilzeitberufsausbildung kann für diese Menschen die geeignete Ausbildungsform darstellen, um ihre Potenziale zu entwickeln und ihnen Perspektiven zu eröffnen. Der AG-S der BA wird hier von den BCA bei der Pflege von Kontakten zu Arbeitgebern, Arbeitgeberorganisationen, Netzwerken und Beratungsstellen unterstützt. Frauen und Männer werden über die Vorteile einer Teilzeitausbildung informiert. Zugleich unterstützen die BCA den AG-S bei der Akquise von Teilzeit-Ausbildungsstellen und arbeiten eng mit den Kammern zusammen.

LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT UND SOZIALE TEILHABE

WEITERHIN HANDLUNGSBEDARF BEI REDUZIERUNG DER LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT UND HILFEBEDÜRFTIGKEIT GEGEBEN

Die Langzeitarbeitslosigkeit ist infolge der Corona-Pandemie bis zum Sommer 2021 weiter gestiegen und lag im Jahresdurchschnitt bei 1,03 Millionen. Ursachen für den Anstieg waren u. a. schlechte Beschäftigungschancen von Arbeitslosen sowie eine geringere Entlastungswirkung durch Arbeitsmarktförderung. Ihre Reduzierung bleibt somit eine der vorrangigen gesellschaftspolitischen Herausforderungen.

Ziel ist es, den Entstehungsursachen von Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen, langzeitarbeitslose Menschen nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren und dadurch soziale Teilhabe zu schaffen. Hierfür sind ganzheitliche lokale Strategien in Kooperation mit den Arbeitsmarktpartnerinnen und -partnern unter Berücksichtigung der regionalen Arbeitsmärkte und heterogenen Lebenslagen der Kundinnen und Kunden erforderlich.

Im Dialog mit Vertreterinnen und Vertretern aus Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen, Agenturen für Arbeit und Regionaldirektionen sowie der Wissenschaft wurden im Kontext der Strategie zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) und der Hilfebedürftigkeit mehrere Entwicklungsthemen identifiziert, die auf die Hemmnis- und Problemlagen langzeitarbeitsloser bzw. von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohter Menschen einwirken oder diesen entgegenwirken können. Im Mittelpunkt der Entwicklungsarbeit stehen dabei fünf Themen, die in den 49 sogenannten „LZA-Schwerpunktregionen“ erprobt werden:

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

ERSTE ERKENNTNISSE AUS DEM DIALOG- UND ENTWICKLUNGSPROZESS GEWONNEN

Für die Entwicklung ganzheitlicher rechtskreisübergreifender lokaler Strategien hatten die Standorte die Möglichkeit, die Dienstleistungen der Internen Beratung zu nutzen. Die Entwicklung und Erprobung innovativer Ansätze zu den Entwicklungsthemen wurde in den LZA-Schwerpunktregionen mit externen Fallstudien begleitet. Die dabei im Dialogprozess gewonnenen Erkenntnisse geben Hinweise für Entwicklungsperspektiven der LZA-Strategie und eine zukunftsorientierte Ausrichtung der Grundsicherung für Arbeitsuchende.

Bei der Entwicklung und Erprobung von lebenslagenorientierten Integrationsstrategien im kommunalen Raum hat sich gezeigt, dass sozialräumliche Ansätze geeignet sind, das Dienstleistungsportfolio der Jobcenter sinnvoll und bürgernah zu erweitern. Intensive Netzwerkaktivitäten und die enge Verknüpfung mit kommunalen Angeboten tragen zu einer verbesserten Betreuung, Beratung und Integrationsarbeit bei. Dabei können Möglichkeiten sozialer Teilhabe eröffnet und der Isolation von Leistungsberechtigten aktiv entgegengewirkt werden.

In der Entwicklung von Handlungsempfehlungen für Bedarfsgemeinschaften mit Kindern hat sich gezeigt, dass die zielgerichtete Unterstützung von Familien ein wichtiger Ansatzpunkt für die Integrationsarbeit der Jobcenter darstellt. Ein besonderer Blick gilt dabei Bedarfsgemeinschaften mit Kindern bis zu drei Jahren. Die Strategien der Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen bei der Beratung und Vermittlung sind für diese Kundengruppe lokal sehr unterschiedlich.

Da noch keine Erkenntnisse dazu vorliegen, inwiefern Strategien der frühzeitigen Aktivierung die Arbeitsmarktchancen der Eltern beeinflussen, wird das Forschungsprojekt „Frühzeitige Aktivierung in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern“ (FrAuKe) gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vorbereitet. Darin wird untersucht, wie sich eine Intervention zur frühzeitigen Aktivierung kausal darauf auswirkt, Eltern aus Bedarfsgemeinschaften mit Kindern bis zu drei Jahren in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die hierbei geplante Intervention um-

fasst ein Kurzseminar mit Folgeangeboten. Zielgruppe sind Mütter mit Kindern im Alter von 12 bis 30 Monaten, alleinerziehend und aus Paar-Bedarfsgemeinschaften, aller Nationalitäten.

Im gemeinsamen Lern- und Dialogprozess hat sich übergreifend gezeigt:

- Die Stärkung der Beratungskompetenz ist ein wesentlicher Stellhebel für die erfolgreiche Umsetzung lokaler LZA-Strategien. Dies bietet die Chance, verstärkt alternative Beratungsangebote für unterschiedliche Lebenslagen der Kundinnen und Kunden zu nutzen. Eine ganzheitliche beschäftigungsorientierte Beratung für die Grundsicherung für Arbeitsuchende wurde daher als Entwicklungsperspektive identifiziert.
- Eine enge Abstimmung mit den lokalen Arbeitsmarktpartnerinnen und -partnern bei der Entwicklung und Umsetzung lokaler LZA-Strategien hat sich als wichtiger Erfolgsfaktor bewährt. Im gemeinsamen Lernprozess soll eine qualitative ganzheitliche Umsetzung weiter gestärkt werden.
- Um die Beratungs- und Dienstleistungsqualität im beschäftigungsorientierten Fallmanagement zu steigern, sollen geeignete Ansätze aus den Fallstudien im Fachkonzept „Fallmanagement“ aufgenommen und berücksichtigt werden. Ebenso wird eine Auditierung des Fallmanagements gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management angestrebt, um in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen eine Verbesserung des ganzheitlichen Qualitätsverständnisses im Fallmanagement zu erreichen.

INSTRUMENT „TEILHABE AM ARBEITSMARKT“ HAT SICH ETABLIERT

Mit dem Teilhabechancengesetz wurde das Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II) eingeführt, das sich zwischenzeitlich gut etabliert hat. Sehr arbeitsmarktfernen Langzeitleistungsbeziehenden wird mit geförderten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen soziale Teilhabe ermöglicht.

Die Umsetzung verläuft erfolgreich. Die geförderten Arbeitsverhältnisse sind auch in Zeiten der Pandemie weitestgehend stabil geblieben. Nach ersten Erkenntnissen wird die vom Gesetzgeber avisierte Zielgruppe erreicht. Auch die geförderten Arbeitgeber sind mit dem bisherigen Verlauf der geförderten Beschäftigungen zufrieden.

Die BA unterstützt die dauerhafte gesetzliche Verankerung des Instruments über die bisher geltende Befristung zum 31. Dezember 2024 hinaus. Die Entfristung des Instrumentes erfordert ausreichende Finanzmittel.

VIDEOKOMMUNIKATION ALS FLEXIBLES UND DIGITALES DIENSTLEISTUNGSANGEBOT – AUCH ÜBER DIE PANDEMIE HINAUS

Digitalisierte Prozesse sind die Grundlage für ein modernes und zukunftsfähiges Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen. Zur Umsetzung des Wunsches der Kundinnen und Kunden, ihre Anliegen künftig verstärkt online erledigen zu können, stellt die BA ein Videokommunikationsverfahren zur Verfügung. Die erheblich eingeschränkten Kundenkontaktmöglichkeiten während der Corona-Pandemie haben die Notwendigkeit der Einführung effizienter digitaler Prozesse auch unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes der Bevölkerung noch einmal verstärkt deutlich gemacht.

Das Verfahren wurde zunächst in 47 gemeinsamen Einrichtungen der LZA-Schwerpunktregionen erfolgreich erprobt. Seit August 2021 wird die Videokommunikation im Rahmen eines Basisangebotes im Rechtskreis SGB II flächendeckend bereitgestellt.

Die Erkenntnisse einer begleitenden Evaluation weisen die Bedarfsgerechtigkeit der Videokommunikation als ergänzendes Angebot auch für den Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach. Alle befragten Kundinnen und Kunden würden die Videoberatung grundsätzlich weiterempfehlen.

Die nachhaltige Etablierung der Videokommunikation stellt einen Veränderungsprozess sowohl auf Mitarbeiter- als auch auf Kundenseite dar. Daher sind weitere Maßnahmen und eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens vorgesehen. Eine wesentliche Erweiterung wurde z. B. im Oktober 2021 mit der Möglichkeit zur Einbindung weiterer Gesprächsteilnehmender (z. B. Dolmetscher, gesetzliche Betreuerinnen und Betreuer) geschaffen.

INKLUSION

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

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

AKTIONSPLAN UND MASSNAHMEN-KATALOG FORTGESCHRIEBEN



INKLUSION

Im Jahr 2020 wurden der Aktionsplan Inklusion und ein dazugehöriger Maßnahmenkatalog veröffentlicht.

Die Koordinierungsstelle Inklusion hat bereits im Jahr 2021 damit begonnen, einen Fortschrittsbericht zu den beiden Formaten zu erstellen. Dabei wurde konsequent die Doppelperspektive als Arbeitgeberin sowie als Dienstleisterin am Arbeitsmarkt verfolgt. Hierzu ist die Koordinierungsstelle auf der Basis von Fragestellungen aus dem Qualitätsmanagementsystem EFQM bereits mit den Regionaldirektionen in den Dialog getreten. Dabei konnte in gemeinsamen Gesprächen u. a. reflektiert werden, welche Maßnahmen aus dem Maßnahmenkatalog hilfreich sind, um die Inklusionsstrategie der BA zu verstetigen, aber auch, welche Maßnahmen inhaltlich neu auszurichten oder ggf. zusätzlich neu aufzunehmen sind.

Die Fortschreibung erfolgte partizipativ im Sinne des Artikels 4 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), d. h. unter Einbezug von Menschen mit Behinderungen.





”

Häufig sind Arbeitslose mit Behinderungen gut qualifiziert. Dieses Potenzial soll für den Arbeitsmarkt besser genutzt werden.

BEWUSSTSEINSBILDUNG VERSTÄRKEN

An der Zielstellung, alle Mitarbeitenden der BA bis Ende 2022 mit dem Workshop „Wenn Anderssein normal ist – die UN-BRK erlebbar machen“ zu sensibilisieren, wurde auch während der Pandemie festgehalten.

Der bisherige Präsenz-Workshop konnte auf ein Online-Format umgestellt werden. Im Jahr 2021 wurden weitere 400 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren durch die Koordinierungsstelle Inklusion qualifiziert. Ende 2021 stehen somit 600 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Dienststellen der BA bundesweit zur Durchführung der Sensibilisierungs-Workshops zur Verfügung.

Ziel ist und bleibt es, eine stärkere Sensibilisierung für das Thema Inklusion zu erreichen, die sowohl im internen Miteinander als auch im externen Kontakt mit Kundinnen und Kunden neue Möglichkeiten eröffnet. Die Belange von Menschen mit Behinderungen sollen frühzeitig erkannt, hinterfragt und reflektiert werden, um im Anschluss bedarfsgerecht agieren zu können.

BARRIEREFREIHEIT WEITER VERFOLGEN

Das Ziel, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang u. a. zu Information und Kommunikation zu gewährleisten, wurde im Jahr 2021 konsequent weiterverfolgt. So konnten sukzessive weitere Informationen in Leichter Sprache, aber auch in Gebärdensprache zur Verfügung gestellt werden. Mithilfe eines neu erstellten Glossars zu arbeitsmarktpolitischen Grundbegriffen konnte der Chatbot für Leichte Sprache qualitativ und quantitativ ausgebaut werden.

INKLUSIVE TEILHABE AM ARBEITSMARKT VORGESTELLT

Die Großkundenbetreuung der BA initiiert bereits seit Jahren ein Expertentreffen zum Thema Inklusion. Teilnehmende sind u. a. Vertreterinnen und Vertreter aus unterschiedlichsten Branchen, Ministerien, aktiengeführte, sowie kleine und mittelständische Unternehmen, aber auch Selbstvertretungsorganisationen.

Im Rahmen dieses Formats wurde ein Workshop zum Thema Leichte Sprache durchgeführt. In einer weiteren Veranstaltung konnten „andere Leistungsanbieter“ als Alternative zu Werkstätten für behinderte Menschen ihr Portfolio vorstellen.

INKLUSIONSPREIS MACHT VORBILD- LICHE PRAXISBEISPIELE SICHTBAR



Menschen mit Behinderungen sind aus Unternehmen nicht mehr wegzudenken. Aus gutem

Grund, denn Inklusion hat viele Vorteile: Sie trägt zur Fachkräftesicherung bei, sie stärkt die Vielfalt im Betrieb und ist damit ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Immer mehr Arbeitgeber aus Betrieben aller Größen und Branchen setzen daher auf Inklusion.

Der Inklusionspreis für die Wirtschaft macht 2021 bereits zum neunten Mal diese guten Beispiele sichtbar, denn: Jedes gute Beispiel kann als Vorbild dienen und andere Unternehmen auf ihrem Weg zu mehr Inklusion ermutigen.

2021 wurden ausgezeichnet:

- Deutsche Post DHL Group (Bonn)
- Ford-Werke GmbH (Köln)
- Goldbrötchen-Bäckerei Ralf Jahns Müller (Werda)
- DokuService Knoll (Greifswald)



Mit diesem QR-Code gelangen Sie zum Inklusionspreis.

www.inklusionspreis.de

i INKLUSIONSPREIS FÜR DIE WIRTSCHAFT



2021 wurden nachfolgende vier Unternehmen mit dem Inklusionspreis für die Wirtschaft ausgezeichnet, weil sie in besonderer Weise gezeigt haben, wie Inklusion erfolgreich gelingt:

Deutsche Post DHL Group aus Bonn

Das Unternehmen ist Deutschlands größter inklusiver Arbeitgeber: Allein bei der Deutsche Post AG arbeiten mehr als 15.000 Beschäftigte, die eine Schwerbehinderung haben. In Köln wurde eine eigene Inklusionsabteilung gegründet, um Menschen mit Autismus zu beschäftigen. In Leipzig startete der Konzern ein Gehörlosenprojekt: Barrierefreie Arbeitsbedingungen u. a. dank des Einsatzes von Pagem und Blinkleuchten, aber auch besondere Trainings- und Schulungsmaßnahmen ermöglichten hier die Einstellung mehrerer gehörloser Beschäftigter. Inklusion ist gelebter Bestandteil der Unternehmenskultur und wird aktiv als Teil der Konzernstrategie vorangetrieben.

Ford-Werke GmbH aus Köln

Die meisten Behinderungen treten erst im Laufe des Erwerbslebens auf. Dann gilt es, gute Lösungen auch im Arbeitsumfeld zu finden; dafür setzt das Unternehmen auf innovative Projekte und Insourcing-Maßnahmen. Die Ford-Werke GmbH ist Vorreiter dafür: Schon 2003 hat der Automobilkonzern als erstes Unternehmen in Europa einen strukturierten Wiedereingliederungsprozess entwickelt – mit dem Ziel, erfahrene Fachkräfte möglichst langfristig weiter zu beschäftigen.

Goldbrötchen-Bäckerei Ralf Jahnsmüller aus Werda

Inklusion gelingt in dem Unternehmen schon seit 15 Jahren: Beschäftigte mit körperlichen, geistigen und psychischen Behinderungen arbeiten hier überall mit – von der Herstellung der Backwaren über den Verkauf und Service in den fünf Filialen bis hin zur Verwaltung und Warenlieferung. Die elf Beschäftigten mit Schwerbehinderungen, von denen jeder einen eigenen Förderplan hat, der individuelle Fähigkeiten und Bedürfnisse berücksichtigt und die Wirtschaftlichkeit sichert, machen heute mehr als ein Drittel des Teams aus. Dafür arbeitet die Bäckerei eng mit der Agentur für Arbeit, dem Integrationsfachdienst und dem Kommunalen Sozialverband Sachsen zusammen. Alle Arbeitsplätze und Filialen sind barrierefrei eingerichtet.

DokuService Knoll aus Greifswald

Eine simple Begegnung leitete bei dem Unternehmen ein beeindruckendes Inklusionsengagement ein: Inhaber Peter Knoll traf 2003 einen ehemaligen Mitarbeiter wieder, der nach einer erworbenen Einschränkung und einer Rehabilitation im Berufsförderungswerk (BFW) Stralsund wieder auf Arbeitsuche war – und stellte ihn ein. So entstand ein enger Kontakt zum BFW Stralsund, dem bis heute zahlreiche Praktika für dortige Rehabilitanden und bei entsprechender Eignung auch Neueinstellungen folgten. Aktuell arbeiten im DokuService Knoll bereits acht Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung, auch auf leitender Ebene.

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. Der überwiegende Teil der in die Betreuung übernommenen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden ist der Ersteingliederung zuzuordnen.

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

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

BA UNTERSTÜTZT BERUFLICHE REHABILITATION UND TEILHABE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

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



BERATUNG PER VIDEOKOMMUNIKATION FORTGEFÜHRT

Die Corona-Pandemie und der damit verbundene Digitalisierungsschub wie auch der Schutz der Gesundheit der Kundinnen und Kunden sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machten eine schnelle Anpassung des Regelgeschäfts und eine Erweiterung des Unterstützungs- und Beratungsangebots – insbesondere auch für die besonders vulnerablen Menschen mit Behinderungen – erforderlich.

Auch wenn das persönliche Gespräch weiterhin im Vordergrund des Beratungsangebotes steht, bietet die BA mit „Mein Videotermin“ ein alternatives Kommunikationsformat mit persönlicher Interaktion für Erst- und Folgegespräche an. Die bewährten Qualitätsstandards der Beratung finden auch in der Kommunikation per Video Anwendung.

TEILHABESTÄRKUNGSGESETZ (THSG) VERBESSERT DIE BETREUUNG VON REHABILITANDINNEN UND REHABILITANDEN

Mit dem THSG, das in weiten Teilen zum 1. Januar 2022 in Kraft getreten ist, hat der Gesetzgeber seine Absicht konkretisiert, die Betreuung von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden zu stärken und deren nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern. Maßgeblich für eine erfolgreiche Rehabilitation ist ein abgestimmtes Handeln aller am Prozess beteiligten Akteure.

Die BA unterstützt dies über ihren Rehabilitationsprozess. Das Grundlagenpapier „Der Rehabilitationsprozess der BA – Grundlagen und Verantwortlichkeiten für Kundinnen und Kunden der Agenturen für Arbeit und Jobcenter“ informiert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den ab 1. Januar 2022 geltenden Rehabilitationsprozess und bietet einen Überblick über die einzelnen Prozessschritte. Auf diese Weise wird ein einheitliches Grundverständnis team-, dienststellen- und rechtskreisübergreifend hergestellt und der Gedanke „Rehabilitation geht uns alle an!“ weitergetragen. In Vorbereitung auf 2022 wurden umfangreiche Überarbeitungen und Neuerstellungen von Qualifizierungs- und Informationsmodulen angestoßen. Erste Module wurden bereits entwickelt und engmaschig begleitet.

BUNDESPROGRAMM „REHAPRO“ FORTGEFÜHRT



Mit dem Bundesprogramm „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro“ fördert das BMAS Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation mit

der Zielsetzung einer verbesserten Unterstützung von Menschen mit komplexen gesundheitlichen und psychischen Beeinträchtigungen im Verantwortungsbereich der Jobcenter (SGB II) und der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung (SGB VI).

rehapro nimmt Menschen in den Blick, die nicht nur vorübergehende gesundheitliche Einschränkungen haben. Durch das Erproben innovativer Konzepte sollen neue Wege gefunden werden, die Erwerbsfähigkeit dieser Menschen noch besser zu erhalten bzw. wiederherzustellen.

Das BMAS und die Kontaktstellen rehapro im SGB II, vertreten durch die BA und den Deutschen Landkreistag, haben die Jobcenter des ersten Förderaufrufs am 11. August 2021 zum ersten SGB II-Forum rehapro eingeladen. Im Mittelpunkt der Online-Veranstaltung mit ca. 70 Teilnehmenden stand der Austausch zu den innovativen Ideen und Ansätzen der rehapro-Modellprojekte sowie ihre Vernetzung untereinander. Die Arbeitsgruppe „Programmevaluation“ lieferte einen Überblick über die Vielfalt und Gemeinsamkeit der Projekte. Anschließend haben die Modellprojekte in Kleingruppen ihre Ideen und Ansätze vorgestellt und sich zu spezifischen Themen im Rahmen der Umsetzung, wie z. B. Prävention oder Bedarfserkennung, ausgetauscht.

Im Rahmen des zweiten Förderaufrufs zum Bundesprogramm rehapro wurden 48 Modellprojekte mit einem Fördervolumen von rund 235 Millionen Euro bewilligt: 27 Modellprojekte aus dem Bereich SGB II (Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen und Jobcenter der zugelassenen kommunalen Träger) und 21 Projekte aus dem SGB VI-Bereich. Ab November 2021 sind die bewilligten Projekte gestartet.

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

WEITERBILDUNG

Der Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt, sich verstärkende Fachkräfteengpässe und die durch die Pandemie beschleunigte Digitalisierung stellen weitreichende Herausforderungen für den Arbeitsmarkt dar. Die Weiterbildungsförderung ist dabei ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument, um die Ausgleichsprozesse auf den Arbeitsmarkt wirksam zu unterstützen. Wesentliche Bedeutung hat dabei der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses, für den ein Rechtsanspruch auf Förderung eingeführt wurde.

BERUFLICHE WEITERBILDUNG VERBESSERT DIE CHANCEN AM ARBEITSMARKT

2021 begannen 188.100 Kundinnen und Kunden der Arbeitslosenversicherung (Frauenanteil: 46 Prozent) eine berufliche Weiterbildung, davon 29.400 mit dem Ziel eines Berufsabschlusses (Frauenanteil: 49 Prozent). Im Jahresverlauf wurden durchschnittlich 106.900 Personen gefördert (Frauenanteil: 52 Prozent).



Im Bereich der Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen begannen 79.100 Personen (Frauenanteil: 40 Prozent) eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme. Im Jahresdurchschnitt waren dies 39.100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Frauenanteil: 45 Prozent). Für 10.900 Personen (Frauenanteil: 44 Prozent) war ein Berufsabschluss das Ziel der Weiterbildung, darunter auch die Erlangung eines Berufsabschlusses in Teilzeit, insbesondere von Berufsrückkehrenden.

Gesetzgeber hat Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nochmals verbessert

Die Weiterbildungsförderung Beschäftigter wurde durch das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung („Arbeit-von-morgen-Gesetz“) durch höhere Zuschussmöglichkeiten nochmals verbessert. Durch Einführung einer neuen Verfahrensregelung wurde der Zugang zur Weiterbildungsförderung erleichtert. Seit Anfang 2021 können Arbeitgeber Sammelanträge zur Förderung der beruflichen Weiterbildung für mehrere Beschäftigte mit vergleichbarem Weiterbildungsbedarf stellen. Sammelanträge können auch online gestellt werden.

Im Rahmen der Weiterbildungsförderung Beschäftigter erfolgten 2021 rechtskreisübergreifend (Arbeitsagenturen und Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen) 32.700 Eintritte in Weiterbildungsmaßnahmen (Frauenanteil: 48 Prozent). Im selben Zeitraum erhielten Unternehmen für 26.300 Beschäftigte (Frauenanteil: 49 Prozent) einen Zuschuss zu den Lohnkosten in Form eines Arbeitsentgeltzuschusses.

Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz wurde die Förderung der beruflichen Weiterbildung während Kurzarbeit neu geregelt. Damit verbunden ist die Intention, weitere Anreize zu schaffen, Zeiten der Kurzarbeit für Qualifizierung zu nutzen. Neben der Erstattung von 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge werden dem Arbeitgeber in Abhängigkeit von der Betriebsgröße pauschal Lehrgangskosten für die Zeit der Teilnahme der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an der Maßnahme erstattet.



SOZIALDIENSTLEISTER-EINSATZGESETZ (SODEG) SICHERT FORTBESTAND SOZIALER DIENSTLEISTUNGEN

Aufgrund fortbestehender Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz konnten auch im Jahr 2021 u. a. Präsenzverbote für Maßnahmen bei Bildungsträgern bestehen. Mit der dritten Verlängerung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes durch das „Gesetz über den Einsatz der Einrichtungen und sozialen Dienste zur Bekämpfung der Coronavirus SARS-CoV-2 Krise in Verbindung mit einem Sicherstellungsauftrag“ konnte auch weiterhin der Bestand von sozialen Dienstleistern und Einrichtungen (u. a. Bildungs- und Maßnahmeträger, Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation) erhalten werden. Das SodEG regelt den Einsatz sozialer Dienstleister zur Krisenbewältigung. Soziale Dienstleister sollen bei der Krisenbewältigung mit den ihnen zur Verfügung stehenden Kapazitäten (z. B. Räumlichkeiten, Personal, Sachmittel) unterstützen. Sie werden verpflichtet, ihre Angebote den Kommunen bzw. den lokalen Koordinierungsstellen bzw. Krisenstäben der Landkreise und kreisfreien Städte, in denen sie jeweils beheimatet sind, aktiv anzubieten. Im Gegenzug wird den Leistungsträgern, wie den Agenturen für Arbeit und

den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen, bei Vorliegen der Voraussetzungen ermöglicht, weiterhin Zahlungen an die sozialen Dienstleister und Einrichtungen zu erbringen, um den Bestand des sozialen Dienstleisters zu sichern (Sicherstellungsauftrag). Hierfür haben die Agenturen für Arbeit im Jahr 2021 23,28 Millionen Euro für 676 Antragstellende ausgezahlt. Die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen haben 2021 für 834 Antragstellende 39,56 Millionen Euro ausgezahlt.

Neben dem Sicherstellungsauftrag sind ab April 2021 erste Erstattungsverfahren (Schlussabrechnungen) für den Zuschusszeitraum vom 16. März 2020 bis 31. Dezember 2020 durchgeführt worden. Im Rahmen der Schlussabrechnungen kann es zu Nachzahlungen an oder Rückforderungen von sozialen Dienstleistern kommen, je nach Höhe der im Abrechnungszeitraum tatsächlich zugeflossenen vorrangigen Mittel (wie z. B. Einnahmen aus durchgeführten Maßnahmen oder Kurzarbeitergeld).



NEUES PORTAL ZUR WEITERBILDUNGSSUCHE EINGEFÜHRT

Der technologisch veraltete Portalauftritt von KURSNET FINDEN wurde zum 31. Dezember 2021 abgelöst. Die neuen Online-Angebote für Aus- und Weiterbildung sind unter <http://www.arbeitsagentur.de/kursnet> verfügbar.

Ein neues Online-Angebot, über das die bisher in KURSNET FINDEN angezeigten Weiterbildungsangebote zu finden sind, ist das Portal „Weiterbildung. Berufliche Weiterbildung motiviert und begeistert – ein Leben lang“ (www.arbeitsagentur.de/weiterbildungssuche). Es dient der Recherche und Suche nach regionalen,

überregionalen sowie digitalen Angeboten im Bereich der beruflichen Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildungen.

Alternativ kann auch über das Online-Erkundungstool New Plan (www.arbeitsagentur.de/newplan) in der Säule „Suchen“ nach Weiterbildungsangeboten gesucht werden. Zudem können Nutzerinnen und Nutzer in der Säule „Testen“ mithilfe von Testverfahren zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten herausfinden, mit welchen Weiterbildungen sie passende langfristige Perspektiven erreichen könnten.

INTERNATIONALE ARBEIT

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.

FACHKRÄFTEGEWINNUNG IN DRITTSTAATEN AUSBAUEN

Deutschland benötigt mittel- bis langfristig mehr Zuwanderung, vor allem auch von Fachkräften aus Drittstaaten. Hierfür bildet das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) seit März 2020 die neue rechtliche Grundlage.

FACHKRÄFTEBEDARFE TROTZ CORONA-PANDEMIE HOCH

Trotz anhaltender Corona-Pandemie zeichnet sich ab, dass Fachkräftebedarfe in einer Vielzahl von Berufen hoch bleiben und nicht durch inländische Fachkräfte gedeckt werden können. Besonders betroffen sind beispielsweise Berufe in den Bereichen Gesundheit/Pflege, Bau, Metall/Elektro, Verkehr/Logistik und IT.

Die BA hat daher – neben der Zusammenarbeit in übergeordneten internationalen Arbeitsfeldern – 2021 auch Aktivitäten zur gesteuerten Fachkräftegewinnung in der EU und in sogenannten Drittstaaten durchgeführt.

Im Zusammenhang mit der Fachkräfte- und Arbeitskräftezuwanderung ist die BA insbesondere auch für die Zustimmungen zu Aufenthaltstiteln für Drittstaatsangehörige bezogen auf die Beschäftigungsaufnahme zuständig (Arbeitsmarktzulassungsverfahren). Im Jahr 2019, also vor dem Ausbruch der Pandemie wurden 285.000 Zustimmungen erteilt. Pandemiebedingt ging dieser Wert im Jahr 2020 auf 189.000 Zustimmungen zurück. Die Gesamtzahl der Zustimmungen im Jahr 2021 übertraf mit 217.000 den Vorjahreswert.

Die internationale Arbeit der BA war nach wie vor insbesondere durch die Reisebeschränkungen und die noch unklaren Auswirkungen auf die Partnerarbeitsverwaltungen und Arbeitsmärkte in Drittstaaten erheblich beeinträchtigt.

Im europäischen Kontext lagen die Schwerpunkte auf der Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den europäischen Arbeitsverwaltungen bei der Bewältigung der Krisenfolgen, der Umsetzung der europäischen Jugendgarantie und der Sicherstellung fairer Migration auch für Saisonarbeitskräfte und Werkvertragsbeschäftigte.

BREITES DIENSTLEISTUNGS-PORTFOLIO FÜR EINWANDERUNGS-INTERESSIERTE ETABLIERT

Gezielte Fachkräfterekrutierung, Ausbildungs- und Qualifizierungsprojekte bildeten einen wichtigen Baustein im internationalen Aufgabenportfolio der BA.

Anerkennungsberatung für Fachkräfte aus dem Ausland als Schlüssel zum deutschen Arbeitsmarkt

Seit Februar 2020 ist die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) als Modellvorhaben in der ZAV angesiedelt. Fachkräfte mit Wohnsitz im Ausland erhalten eine individuelle, institutionelle, kostenfreie und neutrale Beratung sowie Begleitung im Anerkennungsverfahren in zahlreichen Sprachen. Neben der Beratung im Vorfeld der Antragstellung trägt die ZSBA auch zur Entlastung der zuständigen Anerkennungsstellen bei. Die Servicestelle wird bis zum 31. Dezember 2023 durch das BMBF finanziert und in Kooperation mit dem BMAS durchgeführt. Trotz der Auswirkungen der Pandemie erfreut sich das Angebot konstant steigender Nachfrage, so dass die ZSBA in den 22 Monaten ihres Bestehens bereits über 6.700 Erst- und 12.500 Folgeberatungen durchgeführt und über 6.600 Fachkräfte begleitet hat. Gleichzeitig hat sich die ZSBA in die bestehenden Strukturen eingefügt und ein breites Netzwerk im In- und Ausland aufgebaut. Das hierüber generierte Fachkräftepotenzial trägt zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland bei und kann als ein erster großer Erfolg des FEG angesehen werden.

Gemeinsam mit dem BAMF betreibt das VWC die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“, die u. a. auf dem Online-Portal www.make-it-in-germany.com verankert ist. Diese Plattform ist im Rahmen der Umsetzung der EU-Anforderungen an den einheitlichen Zugang zu Behördeninformationen (Single Digital Gateway) auch zur An-

VIRTUELLES WELCOME CENTER (VWC)

2021 erreichten insgesamt rund

122.000

Kontaktanfragen das VWC.

Davon



57.000

telefonisch



48.000

per E-Mail



10.000

durch persönlichen Kontakt bzw.
(Online-)Veranstaltungen



7.000

per Text- oder Videochat

45

Online-Workshops
wurden durchgeführt.

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA betreibt das Virtuelle Welcome Center (VWC). Das VWC ist die erste Anlaufstelle für alle Fragen zu Arbeiten und Leben in Deutschland für Einwanderungsinteressierte und bietet Informationen über aktuelle Beschäftigungsmöglichkeiten in nachgefragten Berufen. Digitale Formate, wie Online-Workshops und European Online Job Days, stoßen bei Auslandsinteressierten zunehmend auf größere Resonanz und spielen in der Kontaktabahnung und Bewerbergewinnung eine besondere Rolle.

laufstelle für an Deutschland interessierte EU-Arbeitskräfte geworden. Make-it-in-Germany hatte 2021 durchschnittlich 528.000 Besucherinnen und Besucher im Monat.

Im Rahmen regionaler Kooperationen mit dem Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ unterstützt die BA gemeinsam mit weiteren Arbeitsmarktakteuren – neben den Fachkräften selbst – vor allem Arbeitgeber und Behörden bei der Gewinnung, Integration und Bindung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte.

GRUNDLAGEN GEZIELTER FACHKRÄFTEGEWINNUNG AUS DRITTSTAATEN VERBESSERN

Auf Basis der im Sommer 2019 erstmals veröffentlichten, neuen

- BA-Bedarfsanalyse für die Auslandsrekrutierung und
- der 2019 gestarteten Potenzialanalyse zur Identifikation geeigneter Partnerländer

wurden mit interessierten Drittstaaten neue Vorhaben und der Abschluss von Vermittlungsabsprachen zur gezielten Fachkräfterekrutierung eruiert. Die Bedarfsanalyse für Zielberufe der Auslandsrekrutierung für den deutschen Arbeitsmarkt wird aktualisiert, sobald das Ende der Krise absehbar ist. Mit der vierstufigen BA-Potenzialanalyse wurden bislang zwölf potenzialträchtige Partnerländer für die aktive Fachkräfterekrutierung durch die BA ermittelt: Ägypten, Brasilien, Bosnien-Herzegowina, Indien, Indonesien, Jordanien, Kolumbien, Marokko, Mexiko, Philippinen, Tunesien und Vietnam. Für diese werden nun sukzessive Netzwerke und Rekrutierungsvorhaben aus- bzw. aufgebaut.

Die Corona-Pandemie bestimmte auch 2021 die Geschwindigkeit und die Art des weiteren Vorgehens. So kamen z.B. virtuelle Ansprachen und Abstimmungen mit Partnerinnen und Partnern sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Herkunftsland stärker zum Einsatz. Durch die Weiterentwicklung des Online-Marketings und die Umstellung auf Online-Rekrutierungen in laufenden Vorhaben konnten Zielgruppen weiterhin erreicht werden. Die bereits in der Vergangenheit gut angenommenen Online-Workshops des VWC wurden thematisch erweitert (z.B. für Rückkehrende) und in der Frequenz verdichtet. Weiterhin



wurden gemeinsam mit zentralen Partnerinnen und Partnern in Deutschland die 2020 initiierten Rekrutierungsprojekte in Drittstaaten zur Fachkräftegewinnung fortgeführt, z. B. mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH).

Mit konkreten Rekrutierungsprojekten in Drittstaaten werden die bislang theoretischen Erkenntnisse hinsichtlich der Anerkennungsfähigkeit beruflicher Abschlüsse aus der Potenzialanalyse um praktische Erfahrungen erweitert. Gerade diese Erkenntnisse sind für den Abschluss von Vermittlungsabsprachen eine zentrale Grundlage. So konnten in diesem Jahr vier Vermittlungsabsprachen mit den Ländern Indien (Bundesstaat Kerala) und Indonesien (jeweils Pflegefachkräfte), Mexiko (Pflegefachkräfte; Köchinnen und Köche) sowie Kolumbien (Elektroberufe; Gärtnerinnen und Gärtner) abgeschlossen werden.

Zudem hat die BA zwei Rahmenkooperationsvereinbarungen mit Jordanien und Mexiko zur Ausweitung der bilateralen Zusammenarbeit in den Themen Erwerbsmigration und Wissenstransfer unterzeichnet sowie eine neue Vermittlungsabsprache mit der Republik Moldau für Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft getroffen.

Mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ) arbeitet die BA bereits seit vielen Jahren in Bezug auf verschiedene Themenfelder zusammen. Die Dienstleistungen und Angebote beider Häuser im Bereich der Erwerbsmigration sollen zukünftig noch stärker verzahnt werden. Dazu wurden 2021 Grundlagen erarbeitet. Ziel ist es, den Partnerländern ein umfassendes Angebot zu verschiedenen Aspekten der Erwerbsmigration machen zu können. Perspektivisch kann die BA so gemeinsam mit ihren Partnerinnen und Partnern einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftegewinnung für Deutschland leisten.

Um dem Bedarf an Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft Rechnung zu tragen, hat die BA in Abstimmung mit dem BMAS den Kontakt zu den Staaten des Westbalkans, in der Ukraine und in Georgien aufgenommen. Mit Georgien konnte nach Unterzeichnung der ersten Absprache zur Vermittlung von Erntehelferinnen und Erntehelfern die operative Umsetzung zur Erntesaison 2021 gestartet werden. Mit der Republik Moldau wurde im Juli 2021 gleichermaßen eine Absprache zur Saisonbeschäftigung nach § 15a BeschV abgeschlossen. Der Umsetzungsstart mit Moldau ist für die Erntesaison 2022 vorgesehen.

EUROPÄISCHE ZUSAMMENARBEIT BLEIBT SCHWERPUNKT

Auch im zweiten Pandemiejahr 2021 hat die BA, vertreten durch die Europavertretung, einen engen Austausch mit ihren Partnerinnen und Partnern im Europäischen Netzwerk der öffentlichen Arbeitsmarktservices (PES-Netzwerk) gesucht und gepflegt. Im Rahmen einer Vielzahl digitaler Veranstaltungen fanden intensive Austausche zu den Implikationen für die öffentlichen Arbeitsmarktservices sowie ihre Dienste und Leistungen statt.

Dabei wurde 2021, als Bestandteil der im PES-Netzwerk etablierten Benchlearning-Initiative, auch eine dreitägige virtuelle Assessment-Veranstaltung durchgeführt, in deren Rahmen die Organisation und geschäftspolitischen Aktivitäten der BA durch Expertinnen und Experten anderer öffentlicher Arbeitsmarktservices sowie der EU-Kommission intensiv bewertet wurden. Analog zur BA werden die Assessments auch in allen anderen europäischen öffentlichen Arbeitsmarktservices bis September 2022 durchgeführt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse dienen als Grundlage für wechselseitiges Lernen im PES-Netzwerk und zur Verbesserung der Dienstleistungsqualität.

Zusammen mit den Partnerinnen und Partnern im PES-Netzwerk wurde zudem eine neue Strategie für das Netzwerk sowie eine Positionierung zum sogenannten Green Deal der Europäischen Kommission und dessen Auswirkungen auf die öffentlichen Arbeitsmarktservices abgestimmt. Dabei wurde in der Vorbereitung auch der Verwaltungsrat der BA miteinbezogen.

Zu den für die BA im Jahr 2021 wichtigsten europapolitischen Entwicklungen gehörten der nun vollständig vollzogene Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU, das Inkrafttreten des Mehrjährigen Finanzrahmens und des Wiederaufbauprogramms NextGenerationEU (einschließlich seiner Finanzinstrumente beispielsweise in der Kohäsionspolitik), die Intensivierung der Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte sowie die abgeschlossene Blue Card-Reform, mit der die Zuwanderung hochqualifizierter Fachkräfte weiter erleichtert werden soll.

Zudem hat die EU-Kommission ihre neue Strategie für Menschen mit Behinderungen 2021-2030 vorgelegt, nach der in den nächsten zehn Jahren die UN-Behindertenkonvention weiter implementiert werden soll. In den verschiedenen Handlungsfeldern (EU-Rechte, unabhängige Le-

bensführung und Autonomie sowie Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit) werden auch arbeitsmarkt-, ausbildungs- und sozialpolitische Aspekte adressiert.

EURES (European Employment Services)-NCO (Nationales Koordinierungsbüro) bringt die EU-weite Arbeitskräftegewinnung voran



EURES ist das europäische Netzwerk aller Arbeitsmarktakteure in den 27 Mitgliedstaaten sowie Island, Norwegen, Liechtenstein und der Schweiz.

EURES bietet Unternehmen, Arbeitskräften und Auszubildenden – neben dem Zugang zu Informationen, Beratung und Vermittlung – auch eine hohe Transparenz im Hinblick auf den europäischen Stellen- und Bewerbermarkt.

Die EURES-Verordnung 2016/589 regelt den Aufbau und die Zusammenarbeit zwischen den EURES-Netzwerken der Mitgliedstaaten. 2021 wurde ein neuer EURES-Partner in Deutschland zugelassen. Aktuell bilden dreizehn Arbeitsmarktinstitutionen (soziale Einrichtungen, private Vermittlungsdienstleister und Bildungsträger) zusammen mit der BA das deutsche EURES-Netzwerk (200 EURES-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Coronabedingt stieg der bewerberseitige Beratungsbedarf bei niedrigerer Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber. Trotz pandemiebedingter Einschränkungen konnten jedoch Projekte insbesondere in den Bereichen Pflege, Erziehung, Physiotherapie, Bau und Hotel- und Gaststättengewerbe vorwiegend mit Bewerberinnen und Bewerbern aus Südeuropa durchgeführt werden.

Rund 89.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie rund 13.000 Arbeitgeber wurden 2020 beraten. Insgesamt konnten 2020 ca. 3.100 Integrationen erzielt werden, davon rund 2.500 Fachkräfte für Deutschland. (Die EURES-Ergebnisse für 2021 lagen zum Redaktionsschluss des Geschäftsberichts noch nicht vor.)

Wegen der weitreichenden Auswirkungen der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Einschränkungen der Ein- und Ausreisen wurden die innereuropäische Mobilität, das Recht auf Freizügigkeit sowie die Themen faire Mobilität und faire Beschäftigung Schwerpunkte auf der

europäischen Agenda. Das EURES-NCO Deutschland hat in diesem Sinne insbesondere mit den EURES-NCO der Hauptherkunftsländer (Südosteuropa) spezielle Maßnahmen ergriffen, um Beratung und Aufklärung vor der Einreise nach Deutschland zu verstärken. Darüber hinaus wurde das Informationsangebot für migrationswillige Menschen unter www.arbeitsagentur.de (Rumänisch, Polnisch, Bulgarisch, Deutsch, Englisch) ausgebaut. Das NCO sorgt dafür, dass die BA über EU-Fördergelder („Targeted Mobility Scheme“ – TMS) verfügen kann, um die Migration nach Deutschland zu unterstützen. Das NCO hat 2021 ein weiteres TMS-Projekt erfolgreich beantragt, so dass im Zeitraum von Januar bis September 2021 bislang 1.440 Personen gefördert und 902 bereits in Arbeit integriert wurden. Dabei wurden ca. 2,66 Millionen Euro verausgabt. (Das Ergebnis des Gesamtjahres lag zum Redaktionsschluss des Geschäftsberichts noch nicht vor).

BA erneut als nationales Euroguidance-Zentrum beauftragt



Euroguidance ist das europäische Netzwerk für Berufsberaterinnen und Berufsberater mit Informationszentren in über 30 Ländern und fördert die grenzüberschreitende Bildungs- und Beratungszusammenarbeit in Europa. Im Rahmen der neuen Förderperiode von Erasmus+

wurde die BA erneut vom BMBF als Nationales Euroguidance-Zentrum beauftragt.

Das Jahr 2021 bildete somit sowohl den Beginn des neuen Euroguidance-Arbeitsprogramms (04/2021–03/2024) als auch den Abschluss der zurückliegenden Euroguidance-Förderphase (01/2018–03/2021). In der gesamten Förderperiode haben sich fast 600 Beratungsfachkräfte zu europäischen Mobilitäts- und Beratungsthemen weitergebildet. Ihr neues Wissen haben sie in ca. 19.000 Beratungs- und Orientierungsgesprächen über Lernangebote und Lehraufenthalte im Ausland angewendet. Des Weiteren haben die Beraterinnen und Berater der ZAV ca. 6.000 ausländische Schülerinnen und Schüler in Einzelberatungen, Gruppen- und Elternveranstaltungen über das deutsche Bildungssystem in Deutschland beraten. Die Broschüre „Ausbildung und Studium in Deutschland“ ist mit einer Auflage von 5.000 Stück fertiggestellt worden (Deutsch und Englisch). Die Broschüre wurde im Euroguidance- und EURES-Netzwerk, bei den nationalen Netzwerkpartnerinnen und -partnern sowie den BIZ verbreitet.



”

In der gesamten Förderperiode haben sich fast 600 Beratungsfachkräfte zu europäischen Mobilitäts- und Beratungsthemen weitergebildet.

GELDLEISTUNGEN

3,40^{Mio}

Beschäftigte erhielten im Februar 2021 Kurzarbeitergeld

20,22^{Mrd €}

wurden für konjunkturelles Kurzarbeitergeld inklusive Erstattungen der Sozialversicherungsbeiträge ausgegeben

19,41^{Mrd €}

wurden für Arbeitslosengeldzahlungen inklusive Sozialversicherungsbeiträge ausgegeben



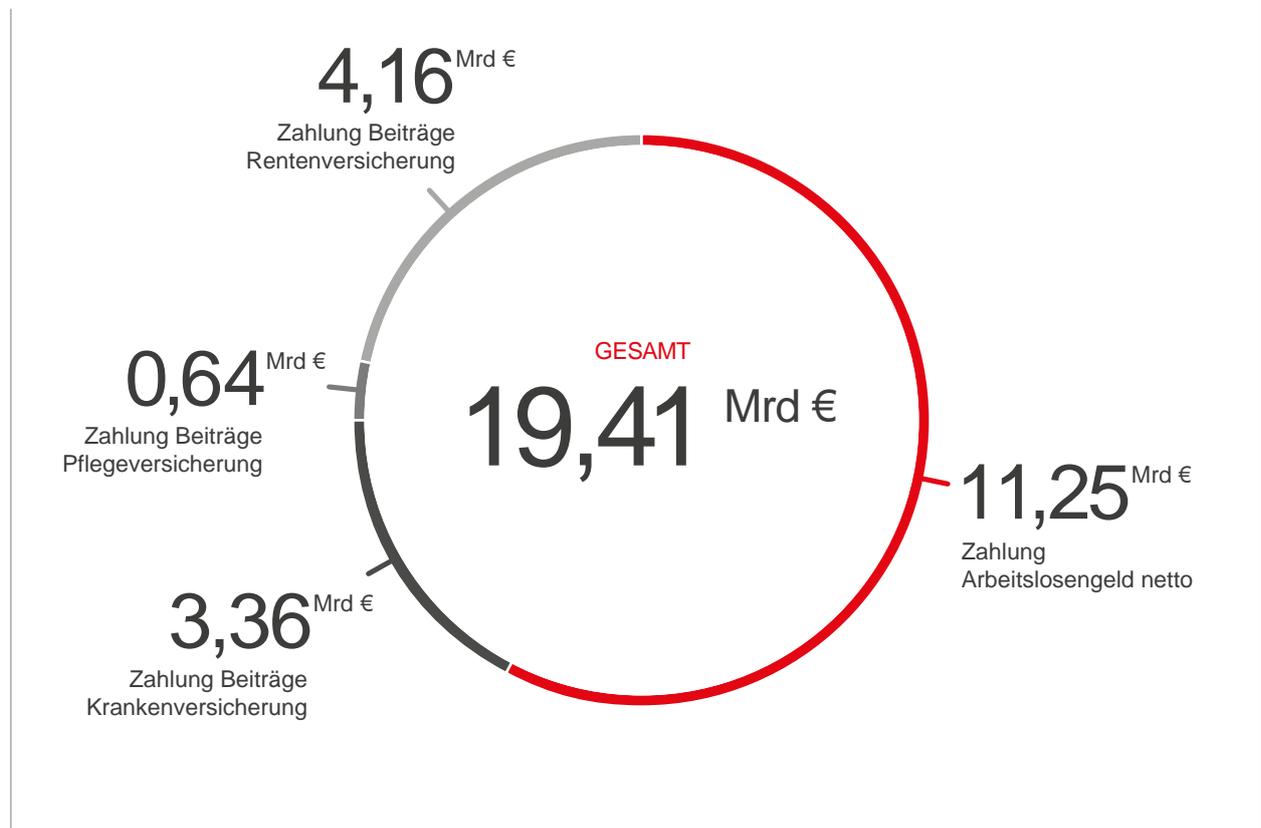
ARBEITSLOSEN-, KURZARBEITER- UND INSOLVENZGELD

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 Europäischen Union (EU), selbstständig Tätige, Erziehende und sich Weiterbildende besteht die Möglichkeit der Antragspflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung. Zeiten der Antragspflichtversicherung sind anwartschaftsbegründend für das Arbeitslosengeld.

AUSGABEN ARBEITSLOSENGELD



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

BESSERE LEISTUNGSGEWÄHRUNG DURCH PROZESSAUTOMATISIERUNG BEIM ARBEITSLOSENGELD

Um das Kerngeschäft der Gewährung von Arbeitslosengeld besser zu bewältigen, setzt die BA auf Prozessautomatisierung. Von über 1,09 Millionen online eingegangenen Anträgen im Jahr 2021 konnten rund 800.500 Anträge eine automatisierte Prüfung durchlaufen. Mit einer qualifizierten Eingangsbestätigung, der Bereitstellung aktueller Statusinformationen zum Bearbeitungsstand des Antrags im eService „Geldleistungen“ und einer Erinnerungsfunktion für das Nachreichen von Unterlagen schafft die Prozessautomatisierung zusätzliche Transparenz, also direkt spürbare Vorteile für die Kundinnen und Kunden. Seit dem 30. Juli 2021 werden auch Anspruchsvoraussetzungen automatisiert geprüft. Diese Erweiterung ist für die Kundinnen und Kunden nicht direkt spürbar, trägt aber dazu bei, dass insbesondere bei hohen Antragszahlen schnell und verlässlich über die Ansprüche entschieden und früher Sicherheit für Kundinnen und Kunden hergestellt werden kann.

ELEKTRONISCHE ARBEITSLOSMELDUNG ERMÖGLICHT

Bislang konnten sich Kundinnen und Kunden – von Ausnahmeregelungen abgesehen – ausschließlich persönlich arbeitslos melden. Mit einer immer digitaler werdenden Welt und dem Anspruch der BA als moderne Dienstleisterin war das nur noch schwer vereinbar.

Zum 1. Januar 2022 trat hierfür eine wichtige Gesetzesänderung in Kraft: Neben der persönlichen Arbeitslosmeldung ist nun auch eine elektronische Meldung zulässig. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist die rechtssichere Identifikationsprüfung der Kundinnen und Kunden. Im Jahr 2021 liefen die Vorbereitungen auf Hochdruck, um pünktlich zum Jahreswechsel ein funktionsfähiges, rechtssicheres und attraktives Kundenangebot umzusetzen. Neben IT-technischen wurden auch rechtliche und prozessuale Herausforderungen bewältigt.

Die Online-Arbeitslosmeldung ist ein weiterer Schritt in Richtung eines medienbruchfreien, durchgängig digitalen Arbeitslosengeld-Prozesses. Nicht zuletzt dürfte die Änderung somit auch die Akzeptanz anderer eServices der BA fördern. Auch im Falle einer elektronischen Arbeitslosmeldung soll mit der oder dem Arbeitslosen unverzüglich ein persönliches Beratungs- und Vermittlungsgespräch geführt werden.

KURZARBEITERGELD

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

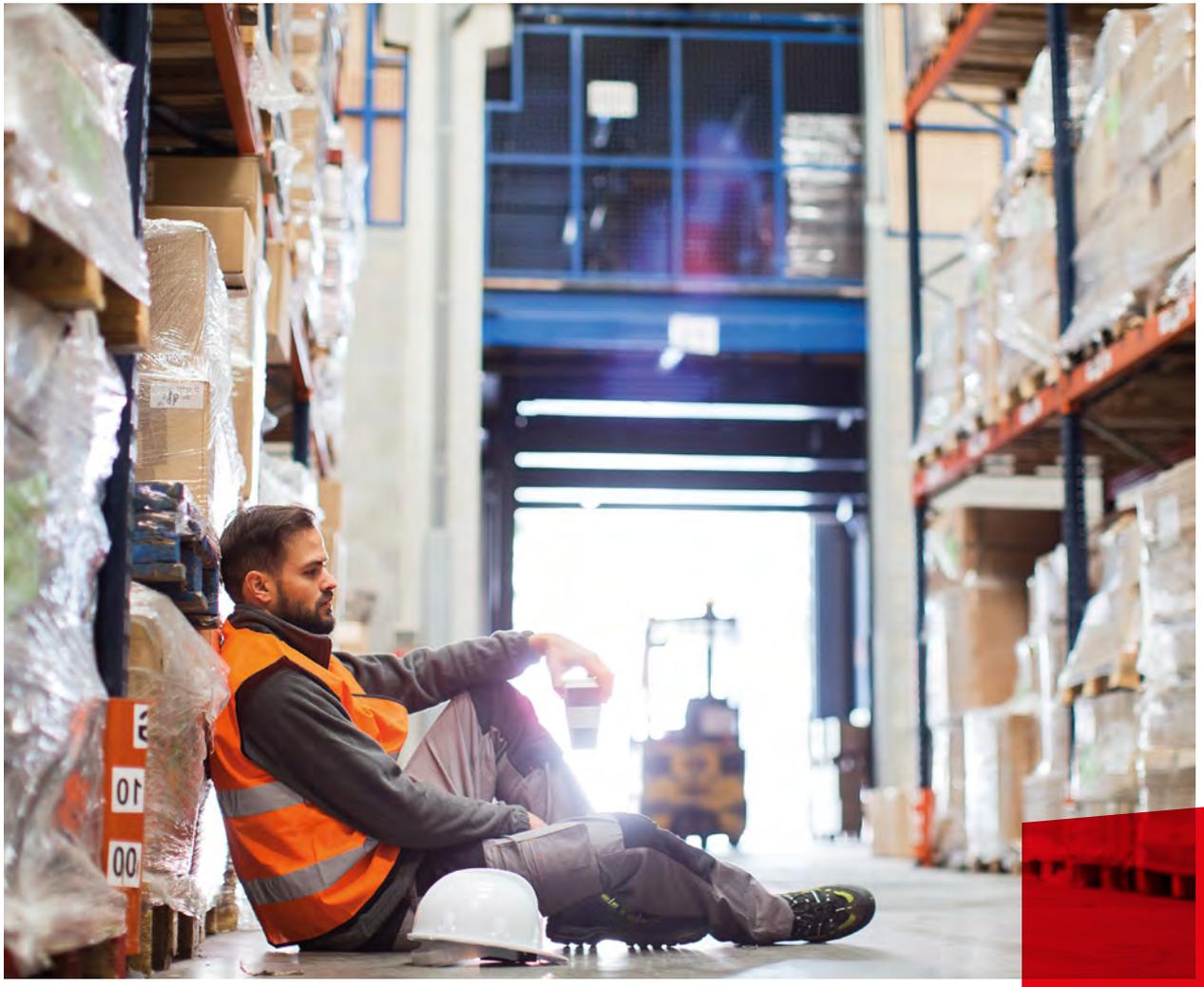
PANDEMIEBEDINGTE SONDERREGELUNGEN FÜR DAS KURZARBEITERGELD AUCH 2021 UMGESETZT

Die Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld haben sich als ein wirksames Instrument zur Sicherung von Arbeitsplätzen während der Pandemie erwiesen. Unternehmen sind durch die lange Dauer der Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit finanziell stark belastet. Um diese zu unterstützen, wurde der erleichterte Zugang bis zum 31. März 2022 verlängert und bis 31. Dezember 2021 eine vollständige, ab 1. Januar 2022 eine hälftige Entlastung bei den Sozialversicherungsbeiträgen ermöglicht. Zudem wurde mit der Verlängerung auch den Unternehmen geholfen, die – zum Teil zusätzlich zur Pandemie – von der in einigen Regionen Mitte Juli 2021 eingetretenen Flutkatastrophe unmittelbar und mittelbar betroffen waren.

Bis zum 31. Dezember 2021 wurde das Kurzarbeitergeld (auf 70/77 Prozent ab dem vierten Monat und 80/87 Prozent ab dem siebten Monat) für alle Beschäftigten erhöht, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist. Der Anspruch auf die erhöhten Leistungssätze wird für die Monate Januar bis März 2022 verlängert und auch auf die Beschäftigten ausgeweitet, die seit April 2021 erstmals in Kurzarbeit gegangen sind. Einkommen aus einer geringfügigen Beschäftigung, die während der Kurzarbeit aufgenommen wurde, blieb bis Ende März 2022 weiterhin anrechnungsfrei auf das Kurzarbeitergeld.

20,22 Milliarden Euro

betragen die Ausgaben für Kurzarbeitergeld aus konjunkturellen Gründen inklusive Erstattungen der Sozialversicherungsbeiträge.



2021 wurde Kurzarbeit für insgesamt 249.500 Betriebe/Betriebsabteilungen und 2,97 Millionen Beschäftigte angezeigt. Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde in Höhe von 12,12 Milliarden Euro ausbezahlt. Ergänzend dazu erfolgte an Arbeitgeber eine Erstattung der Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von 8,10 Milliarden Euro.

Das Ausmaß der Inanspruchnahme der Kurzarbeit erreichte in dieser Krise ein unvergleichbar hohes Niveau. So gab es im April 2020 – dem am stärksten betroffenen Monat – knapp sechs Millionen Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter. Trotz der hohen Fallzahlen müssen die Leistungen der BA rechtmäßig erbracht werden. Hierzu hat die BA entsprechende Maßnahmen der Qualitätssicherung eingerichtet.

Hervorzuheben ist, dass vollzogener oder versuchter Leistungsmissbrauch nur in Einzelfällen vorlag. Die BA sicherte die rechtskonforme Leistungsgewährung durch ein breites und auf Prävention ausgerichtete Maßnahmenpaket. Da-

durch konnten Verdachtsfälle aufgedeckt werden, bevor es zu einer tatsächlichen Schädigung kam.

Die im Oktober 2020 eingerichtete bundesweite gemeinsame Task Force hat ihre Arbeit im Jahr 2021 fortgesetzt und intensiviert. Ziel ist eine abgestimmte Vorgehensweise bei regionenübergreifenden Auffälligkeiten sowie ein direkter Informationsaustausch.

Ein wesentliches Mittel zur Qualitätssicherung und zur Prävention bzw. zum Erkennen von Bearbeitungsmängeln, die Leistungsmissbrauch begünstigen, sind Stichprobenprüfungen in der laufenden Bearbeitung auf allen Ebenen (Zentrale, Regionaldirektionen, Operative Services) sowie die Überprüfung abgeschlossener Abschlussprüfungen durch die Regionaldirektionen, ebenfalls in Stichproben. Durch die systematische Auswertung der Erkenntnisse aus der Qualitätssicherung und das Nachhalten der ergriffenen Maßnahmen wird eine hohe Bearbeitungsqualität gewährleistet.

LEISTUNGSGEWÄHRUNG BLEIBT DANK ZENTRALER UNTERSTÜTZUNG STABIL

Die andauernden Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt hielten die Zahl der von Kurzarbeit betroffenen Betriebe sowie die der Kurzarbeitergeldbeziehenden auch im Jahr 2021 auf hohem Niveau. Die im Frühjahr 2020 gebildete zentrale Einheit zur Unterstützung der Operativen Services bei der Leistungssachbearbeitung, der sogenannte „virtuelle Operative Service“, wurde daher fortgeführt. Insgesamt haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Dienststellen der BA weiterhin tatkräftig dazu beigetragen, die Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt, für die Unternehmen, die Beschäftigten und Arbeitslosen abzumildern.

Unterstützung durch Solidarität sichergestellt

Bis zu 1.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zentralen Dienststellen der BA und – im Rahmen der Amtshilfe – auch anderer Institutionen, wie des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF), der Deutschen Post AG (DPAG) und der Deutschen Bahn (DB), unterstützten die Leistungsteams in den Dienststellen. Durch dieses freiwillige Engagement der fachfremden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie durch die Einstellung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konnten auch im Jahr 2021 die pünktliche Auszahlung von Kurzarbeitergeld an die Betriebe sichergestellt und eine kurze Bearbeitungszeit eingehalten werden. Die im Rahmen von Qualifizierungen und der Einarbeitung gewonnenen Fachkenntnisse wurden weiterentwickelt und somit wurde ein bemerkenswert hohes fachliches Niveau erreicht.

Trotz der weiterhin hohen Zahl an Leistungsanträgen erhielt auch in diesem Jahr jeder Betrieb und somit jede Leistungsempfängerin und jeder Leistungsempfänger schnell und verlässlich die ihr bzw. ihm zustehende Geldleistung. Zudem wurden Liquiditätsrisiken von Unternehmen reduziert, was wiederum die Existenzgrundlage vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherte.

Flexibilität aufgrund veränderter Rahmenbedingungen erforderlich

Im Jahresverlauf wurde die zentrale Unterstützungsleistung mehrfach angepasst, da Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer originären Aufgabe zwingend erforderlich waren. So musste das BAMF seine Unterstützung Ende September einstellen. Hierauf wurde flexibel und kurzfristig

reagiert, so dass die Performance in der Leistungsbearbeitung nicht beeinträchtigt wurde. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des virtuellen Operativen Service werden baldmöglichst in ihre ursprünglichen Organisationseinheiten zurückkehren, um hier wieder die vorübergehend repriorisierten, originären Aufgaben zu erledigen.

Die Flexibilität und die gelebte Solidarität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA hat wesentlich dazu beigetragen, die Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt zu bewältigen.

SAISON-KURZARBEITERGELD

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben der Bauwirtschaft, die wegen der Witterung oder wegen Auftragsmangel in der Schlechtwetterzeit nicht arbeiten können, kann Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Durch Saison-Kurzarbeitergeld und die ergänzenden Leistungen müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bauwirtschaft bei saisonalen Arbeitsausfällen in der Schlechtwetterzeit nicht in die Arbeitslosigkeit entlassen werden.



AUSGABEN FÜR SAISON-KURZARBEITERGELD FÜR BETRIEBE DER BAUWIRTSCHAFT

In den Monaten Januar bis März 2021 wurde 293.800 Personen Saison-Kurzarbeitergeld gewährt. 2021 wurden für diese beitragsfinanzierte Leistung insgesamt

418,78

Millionen Euro gezahlt.

Die umlagefinanzierten Ausgaben für Mehraufwands-Wintergeld und Zuschuss-Wintergeld betragen

154,04

Millionen Euro.



Ab der Schlechtwetterzeit 2021/22 beginnt diese auch für Betriebe des Gerüstbauer-Handwerks im Dezember. Damit gilt für das Gerüstbauer-Handwerk, das Baugewerbe, das Dachdeckerhandwerk und den Garten- und Landschaftsbau die einheitliche Schlechtwetterzeit von Dezember bis März.

TRANSFERKURZARBEITERGELD

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

AUSGABEN AUCH BEI TRANSFERLEISTUNGEN GESTIEGEN

Die BA unterstützt Betriebe bei einem notwendigen Personalabbau infolge einer Betriebsänderung durch die Gewährung von Transferleistungen. Im Vergleich zum Vorjahr wurden die Transferleistungen (Transfermaßnahmen und Transferkurzarbeitergeld) 2021 in höherem Maße in Anspruch genommen. Die Ausgaben für Transferleistungen sind im Vergleichszeitraum von 207,69 auf 364,46 Millionen Euro gestiegen.

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 des Arbeitgebers in Form eines Insolvenzereignisses. Neben den nicht gezahlten Arbeitsentgeltansprüchen zahlt die BA ebenfalls für bis zu drei Monate die nicht gezahlten Gesamtsozialversicherungsbeiträge.



AUSGABEN FÜR INSOLVENZGELD

2021 wurden insgesamt 492,62 Millionen Euro Insolvenzgeld und Sozialversicherungsbeiträge gezahlt.

Es wurden 103.800 Anträge gestellt und

82.700

Anträge bewilligt.

TROTZ PANDEMIE WENIGER ANTRÄGE AUF INSOLVENZGELD

Trotz der Corona-Pandemie ist die Zahl der Unternehmensinsolvenzen nach 2020 auch 2021 weiter gesunken. Dies dürfte vor allem der Wirkung weiterer gesetzgeberischer Maßnahmen (Soforthilfen, Sonderprogramme, befristete Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld) und der bis 30. April 2021 erfolgten Aussetzung der Insolvenzantragspflicht nach dem COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz geschuldet sein.

Insgesamt wurden 103.800 Anträge auf Insolvenzgeld gestellt. Die Zahl der Insolvenzgeldanträge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern lag mit 46.900 niedriger als 2020 (77.900 Anträge). Die Ausgaben für das Insolvenzgeld und die Sozialversicherungsbeiträge lagen mit 492,62 Millionen Euro deutlich unter dem Vorjahr.

GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE

LEISTUNGEN DER GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE

Hilfebedürftige Bürgerinnen und Bürger werden bei der Sicherung ihres Lebensunterhalts mit einem breiten Spektrum an laufenden und einmaligen Leistungen unterstützt.

Leistungsberechtigte erhalten als laufende Leistungen:

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

Als einmalige Leistungen sind u. a. möglich:

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

VEREINFACHTER ZUGANG ZU EXISTENZSICHERNDEN LEISTUNGEN – AUCH FÜR SELBSTSTÄNDIGE UND KÜNSTLER – FORTGESETZT

Die Regelung zum vereinfachten Zugang zu den Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende wurde bis zum 31. März 2022 verlängert. So konnte – auch über das Jahr 2021 hinaus – der schnelle Zugang zu existenzsichernden Leistungen zum Lebensunterhalt – auch für Selbstständige und Künstler – aufrechterhalten werden.

ALLEGRO – AUTOMATISIERTE AUSZAHLUNGEN ERFOLGREICH EINGESETZT

Die vom Gesetzgeber eingeführten pandemiebedingten Einmalzahlungen in Höhe von 150 Euro für erwachsene Personen im Mai 2021 sowie für minderjährige SGB II-Leistungsberechtigte im August in Höhe von 100 Euro wurden weitestgehend automatisiert bewilligt, beschieden und ausgezahlt. Am Ende wurden diese Einmalzahlungen für insgesamt 3,84 Millionen Menschen automatisiert und ohne Aufwand bei den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen bearbeitet. Dies entspricht einem Automatisierungsgrad von über 90 Prozent.

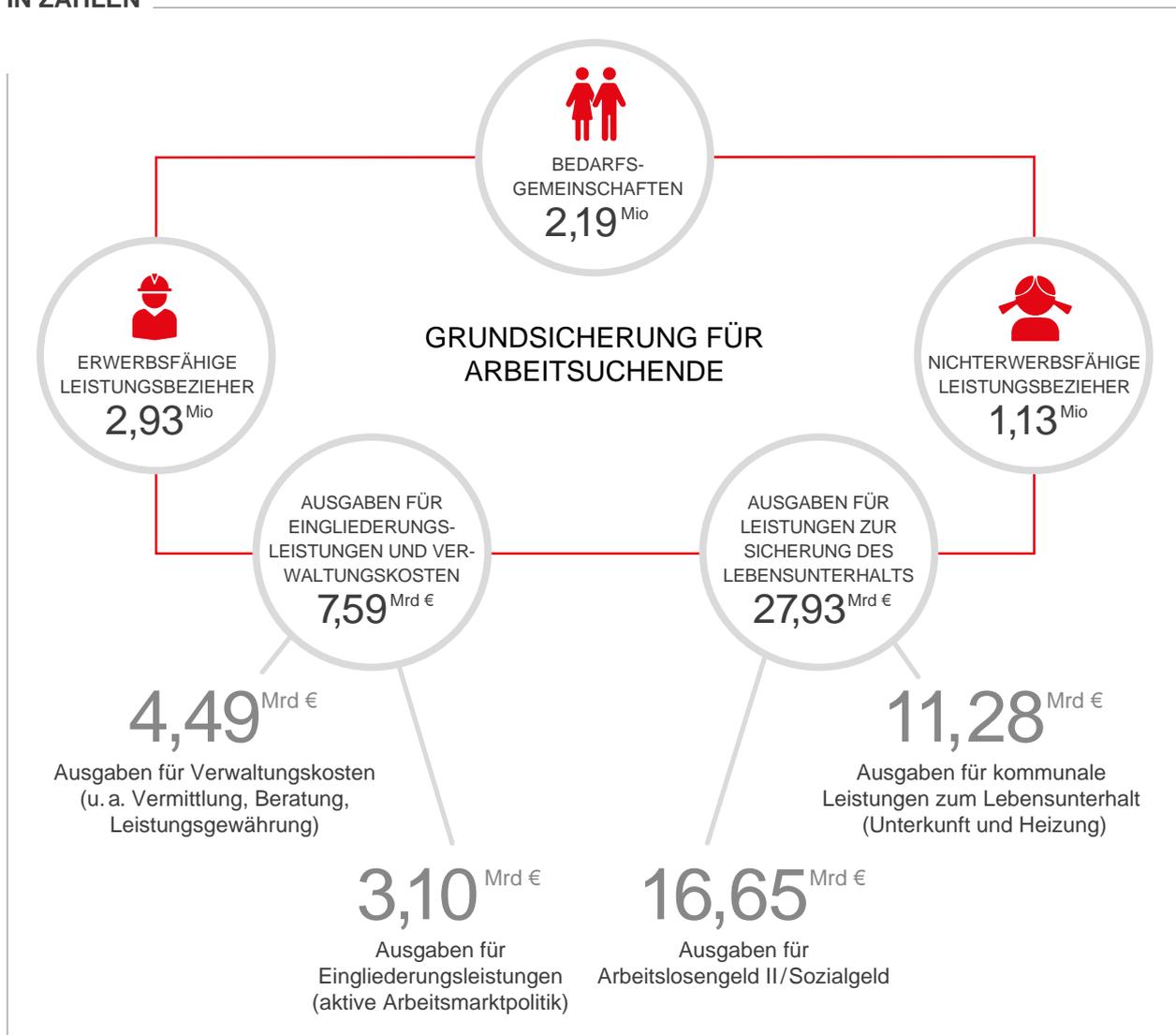


ONLINE-TERMINVERWALTUNG (OTV) WIRD FÜR JOBCENTER IN GEMEINSAMEN EINRICHTUNGEN BEREITGESTELLT

Aufgrund coronabedingter Schließungen mussten kurzfristig alternative Zugangs- und Kommunikationswege für Kundinnen und Kunden zur Terminvereinbarung und -wahrnehmung bereitgestellt werden. Hierfür wurde eine Basislösung entwickelt und den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen zur optionalen Nutzung ab Juli 2021 zur Verfügung gestellt. Die OTV ermöglicht den Kundinnen und

Kunden anliegenspezifische Online-Terminbuchungen. Die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen können dabei individuelle Konfigurationen vornehmen, die ihre spezifischen Belange bezüglich der Anliegen, der Kommunikationskanäle, Dauer des Termins und Umfang der buchbaren Zeiten berücksichtigen.

DIE GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE 2021 IN ZAHLEN



Quelle: Bundesagentur für Arbeit / (Finanz-)Daten aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen)



”

Mit „FamKa – aus einer Hand!“ zu einer modernen Dienstleisterin für Familien in Deutschland und Europa.



FAMILIENKASSE

AUFGABEN DER FAMILIENKASSE (FAMKA)

Auch die FamKa der BA stellte sich im Jahr 2021 den besonderen Herausforderungen der Pandemie. Neben ihrem originären Auftrag – der Auszahlung von Kindergeld und Kinderzuschlag – übernahm sie erneut die Aufgabe, Sonderleistungen der Bundesregierung an Familien und Kinder in Deutschland auszuzahlen; diesmal in Form eines weiteren Kinderbonus und des zusätzlich beschlossenen Kinderfreizeitbonus. Auch hierbei lautete die Prämisse der FamKa und ihrer rund 5.000 Beschäftigten, eine moderne, effiziente Dienstleistung zu erbringen und damit Familien schnell und effektiv zu unterstützen. Dies spiegelt sich in den unterschiedlichen Aktivitäten des Jahres 2021 wider, die ganz im Zeichen des jüngst fortgeschriebenen Entwicklungsprogramms „FamKa – aus einer Hand!“ standen und stehen.

PANDEMIEBEDINGTE SONDERLEISTUNGEN: KINDERBONUS 2021 UND KINDERFREIZEITBONUS AUSGEZAHLT

Die FamKa hat im Zuge der andauernden Pandemie erneut systemrelevante Sonderleistungen zur Unterstützung von Familien und Kindern ausgezahlt. Mit dem Dritten Corona-Steuerhilfegesetz wurde, wie schon im Vorjahr, auch für 2021 ein Kinderbonus für jedes kindergeldberechtigtes Kind gewährt. Dieser kam den Familien in Form einer Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro zugute. Die FamKa hat die Auszahlung des Kinderbonus 2021 für 10,60 Millionen Berechtigte mit 17,50 Millionen Kindern erfolgreich abgewickelt. Insgesamt wurden dabei 2,62 Milliarden Euro ausgezahlt.

Eine weitere pandemiebedingte Sonderleistung im Jahr 2021 stellte als Bestandteil des Aktionsprogramms der Bundesregierung „Aufholen nach Corona für Kinder und Jugendliche“ der Kinderfreizeitbonus dar. Diese Einmalzahlung in Höhe von 100 Euro sollte minderjährigen Kindern und Jugendlichen aus bedürftigen Familien und Familien mit kleinem Einkommen ermöglichen, insbesondere Angebote zur Ferien- und Freizeitgestaltung wahrnehmen und Versäumtes nachholen zu können. Die FamKa verantwortete dabei die Auszahlung des Kinderfreizeitbonus an alle Familien, die für ihre Kinder im August 2021 Kinderzuschlag, Wohngeld oder Sozialhilfe nach SGB XII bezo-

gen haben. Das gesamte Auszahlungsvolumen umfasste 75,70 Millionen Euro.

Die Auszahlung aller bisheriger Pandemieleistungen erfolgte weitestgehend antragslos. In Fällen, in denen ein Antrag auf den Kinderfreizeitbonus erforderlich war (z. B. bei Bezug von Wohngeld oder Sozialhilfe), vermied die FamKa komplizierte bürokratische Prozesse und sie ermöglichte eine formlose Antragstellung.

ENTWICKLUNGSPROGRAMM „FAMKA – AUS EINER HAND!“ FORTGESCHRIEBEN

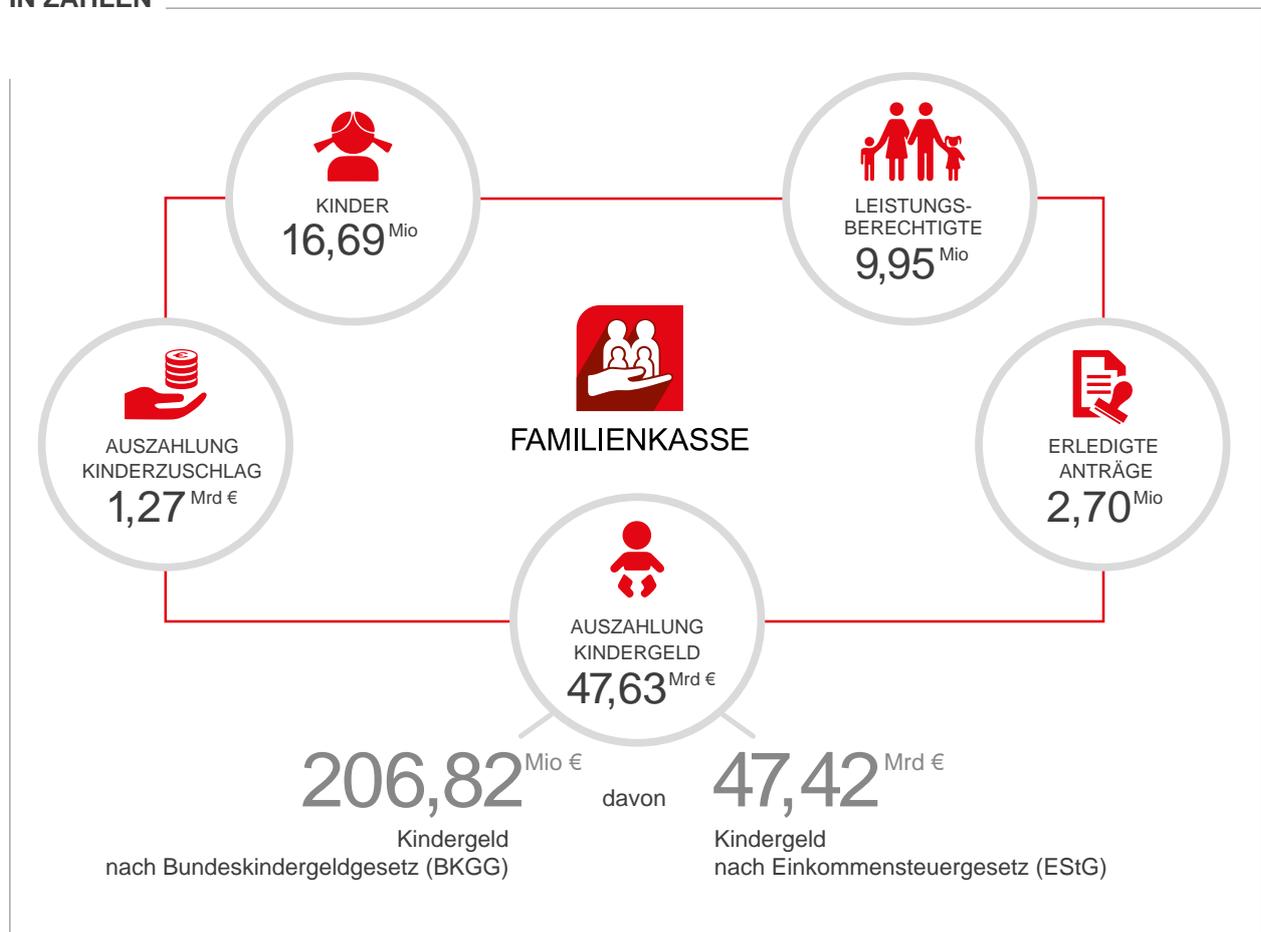
2021 hat die FamKa ihr Entwicklungsprogramm fortgeschrieben und damit ihren strategischen Fahrplan für die nächsten Jahre festgelegt. Mit „FamKa – aus einer Hand!“ bewegt sie sich im Rahmen vieler verschiedener Handlungsfelder hin zu einer modernen Dienstleisterin für

Familien in Deutschland und Europa. Ambitionierte Initiativen wie die Ausweitung lokaler und regionaler Netzwerke, der Ausbau der Online-Strecke oder die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems wirken sich dabei positiv und nachhaltig auf die Arbeit und Leistung der FamKa aus – ganz im Sinne ihrer formulierten Mission: „Wir helfen Familien“.

Lokale und regionale Netzwerke „Familienleistungen aus einer Hand“ ausgebaut

Im Bereich der Netzwerkarbeit wurden trotz der fortwährenden Corona-Pandemie lokal und überregional Fortschritte in der Zusammenarbeit bei bestehenden Netzwerken erreicht. Auch neue Netzwerke und Kooperationen konnten gegründet werden und finden sich z. B. in München, Hamburg und Ingolstadt wieder. Ziel der Netzwerkarbeit ist es, Familien vor Ort konkret und praktisch durch einen erleichterten Zugang zu den verschiedenen familienpolitischen Leistungen zu helfen.

DIE FAMILIENKASSE 2021 IN ZAHLEN



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Digitale Antragstellung erweitert

Das Projekt „Online-Portal für Angebote und Leistungen der FamKa“ (OPAL) hat das digitale Angebot der FamKa konsequent weiter ausgebaut. Der Online-Antrag auf Kinderzuschlag wurde ergänzt um einen einfachen Kurzantrag, der bei unveränderten Lebensverhältnissen genutzt werden kann. Mit über 411.000 online gestellten Anträgen 2021 und 28.599 Bewertungen mit einem Durchschnitt von 4,9 von 5,0 möglichen Sternen wird der Online-Antrag sehr gut angenommen – die Online-Nutzung ist auf rund 60 Prozent angewachsen. Die Inanspruchnahme eines Beratungsgesprächs per Video wurde durch das Angebot der Online-Terminvereinbarung über das Internetportal der FamKa für Kundinnen und Kunden wesentlich vereinfacht. Vor allem während der Schließzeiten stand somit weiterhin ein attraktives Gesprächsangebot zur Beratung und Information über die komplexe Familienleistung Kinderzuschlag zur Verfügung.

Das Angebot im Online-Portal der FamKa wurde zudem um einen digitalen Assistenten erweitert, der zu Fragestellungen zum Kindergeld und Kinderzuschlag Rede und Antwort steht und 2021 durchschnittlich 16.000 Mal im Monat aufgerufen wurde. Der digitale Assistent beantwortet viele Fragestellungen sofort und umfassend oder lotst Kundinnen und Kunden an die passende Stelle im Internetauftritt der FamKa der BA.

Ganzheitliches Qualitätsmanagementsystem (QMS) eingeführt

Die FamKa führt seit 2020 ein ganzheitliches QMS auf der Grundlage des European Foundation for Quality Management (EFQM)-Modells ein. Ziel ist es, dass die FamKa in der qualitativen Erledigung ihrer Aufgaben für die Familien noch besser wird und, soweit möglich, Exzellenz entwickelt. Die ersten Selbstbewertungen erfolgten bereits in regionalen FamKa und der Direktion; bis Ende 2022 werden alle regionalen FamKa eine Selbstbewertung durchlaufen haben. Die FamKa ist seit Beginn Partnerin im BA-Netzwerk zum EFQM.

UMSETZUNG DER FAMILIENKASSENREFORM („EIN-SÄULEN-MODELL“) GEHT WEITER VORAN

Bis Ende des Jahres 2016 war jede Behörde des öffentlichen Dienstes von Bund, Ländern, Gemeinden sowie Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts eigen-

verantwortlich dafür zuständig, Kindergeld an ihre Beschäftigten auszuzahlen. Mit dem „Gesetz zur Beendigung der Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes“ wurde zum 1. Januar 2017 eine Strukturreform in Deutschland eingeleitet, um den hohen Verwaltungsaufwand zu reduzieren. Den Institutionen wurde mit diesem Gesetz die Möglichkeit gegeben, ihre Kindergeldbearbeitung kostenfrei an die FamKa der BA abzugeben.

Nach Inkrafttreten des Gesetzes hat die FamKa alle infrage kommenden Institutionen kontaktiert (19.100 Behörden mit mehr als 2,44 Millionen Kindern). Über 18.400 Institutionen mit rund 2,14 Millionen Kindern haben bisher ihre Bereitschaft zur Übergabe der Kindergeldbearbeitung an die FamKa der BA signalisiert. Über 17.200 Institutionen mit 1,58 Millionen Kindern haben die Bearbeitung bereits übergeben. 2021 betraf dies 398.000 Kinder.

Um den finalen Schritt zum sogenannten „Ein-Säulen-Modell“ zu vollziehen, bedarf es einer zweiten Reformstufe, für die seitens der BA bereits Rechtsänderungsvorschläge platziert wurden.

KONGRESS GEGEN KINDERARMUT („FIGHT AGAINST CHILD POVERTY“) AUSGERICHTET

Am 29. April 2021 veranstaltete die FamKa gemeinsam mit dem Netzwerk europäischer Sozialversicherungseinrichtungen (European Social Insurance Platform – ESIP) einen virtuellen internationalen Kongress zur Bekämpfung von Kinderarmut mit rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Deutschland und 17 weiteren EU-Staaten.

Die Vorträge der geladenen internationalen Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Verwaltung und Praxis beleuchteten unterschiedliche Aspekte des Forschungs- und Präventionsstands und berichteten anhand verschiedener Projekte aus ganz Europa über ihre Arbeit und ihre Erfahrungen bei der konkreten Bekämpfung der Kinderarmut vor Ort. Eine wesentliche Botschaft war, dass Kinder und deren Eltern professionelle und persönliche Unterstützung oftmals in sämtlichen Lebensbereichen benötigen, nicht nur hinsichtlich der Finanzen. Durch Beratung und persönliche Hilfe kann z. B. Einfluss genommen werden auf die Teilhabe an Bildung oder das Wissen um und die Inanspruchnahme von Sozialleistungen.

WEITERE AUFGABEN

1.336

neue Nachwuchskräfte

53%

Frauenanteil in leitenden Positionen

57,57 Mrd €

betragen die Gesamtausgaben



ZIELE

CORONA-PANDEMIE BEEINFLUSSTE INSBESONDERE IM ERSTEN HALBJAHR DIE ERGEBNISSE

Die Arbeitsmarktentwicklung im Jahr 2021 war weiterhin von der Corona-Pandemie beeinflusst, was sich in der Zielerreichung, insbesondere im ersten Halbjahr, widerspiegelte.

Infolge der pandemiebeschränkenden Maßnahmen im Winter 2020/21 blieben die Ergebnisse im ersten Quartal rechtskreisübergreifend weit hinter den Erwartungen zurück. Im Zuge der Lockerungen bei den pandemischen Einschränkungen gelang es im Laufe des Jahres jedoch wieder besser, Arbeit und Menschen zusammenzuführen. Somit konnten die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen ihre Ziele für das Jahr 2021 erreichen. In den Agenturen für Arbeit gelang die Zielerreichung mit Blick auf die zentralen Kennzahlen nicht durchgängig.

Die integrationsorientierten Ziele im Bereich der Arbeitslosenversicherung wurden überwiegend erreicht. Die zentralen Wirkungskennzahlen näherten sich nach einem lockdownbedingt schwachen Start ab dem zweiten Quartal zunehmend dem Vorkrisenniveau an und überstiegen dabei auch die Vorjahresergebnisse. Die Ziele bei der Vermeidungsquote und der Integrationsquote wurden zum Ende des Jahres insgesamt knapp erreicht. Es gelang, drohende Arbeitslosigkeit bei etwas mehr als einem Viertel der Kundinnen und Kunden, deren Beschäftigungsverhältnis auslief, zu vermeiden. In rund 43 Prozent der Fälle wurde eingetretene Arbeitslosigkeit durch eine Beschäftigungsaufnahme wieder beendet. Drei Viertel der Kundinnen und Kunden, die in Beschäftigung integriert wurden, waren auch sechs Monate danach noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Ziele auf dem Ausbildungsmarkt konnten bis zum Ende des Berufsausbildungsjahres am 30. September 2021 nicht erreicht werden. Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsplätze sowie Einmündungen in schulische und Berufsausbildungen lagen zum 30. September rund 7 Prozent unter dem Vorjahr. Nach einem verhaltenen Start der Maßnahmeeintritte zu Beginn des Jahres überstiegen diese, insbesondere im Qualifizierungsbereich, zum 3. Quartal das Vorjahresniveau. Die pandemiebeschränkenden Maßnahmen infolge des Auftretens der Omikron-Variante ließen zum Ende des Jah-

res den Vorsprung abschmelzen und führten dazu, dass die Maßnahmeeintritte insgesamt nicht das Ergebnis des Vorjahres erreichten.

Die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden der BA wird im Rahmen der Erfolgsmessung durch standardisierte Interviews erhoben. Trotz anfänglich noch pandemiebedingter Einschränkungen der Kontaktmöglichkeiten waren die Kundinnen und Kunden mit der Betreuung und Beratung durch die Agenturen zufrieden. Die Ziele bei den befragten Jugendlichen, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und bei den Arbeitgebern wurden grundsätzlich erreicht.

In der Grundsicherung sind die zentralen Ziele die Verringerung der Hilfebedürftigkeit, die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts durch die Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit, die Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug sowie die Erhaltung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbs- bzw. Beschäftigungsfähigkeit. Die Corona-Pandemie führte auch im Jahr 2021 zu einer erhöhten Inanspruchnahme von Grundsicherungsleistungen. Bis in das erste Quartal ist die Zahl der Leistungsempfängerinnen und -empfänger angestiegen, u. a. durch verstärkte Übertritte aus dem SGB III infolge der Verlängerung der Anspruchsdauer für das Arbeitslosengeld im Jahr 2020. Mit der wirtschaftlichen Erholung konnten im weiteren Jahresverlauf sukzessive mehr erwerbsfähige Leistungsberechtigte ihren Leistungsbezug wieder beenden. Jahresdurchschnittlich standen 2,88 Millionen Menschen im Leistungsbezug, das waren 2,2 Prozent weniger als im Vorjahr.

Für die Sicherung des Lebensunterhalts wurden in der Summe 11,67 Milliarden Euro ausgegeben. Das waren 2,5 Prozent mehr als im Vorjahr. Neben dem coronabedingten Mehrbedarf sind dafür auch höhere Regelsätze maßgeblich. Die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie reduzierten vor allem die Chancen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Der Lockdown zu Jahresbeginn schwächte die Integrationsergebnisse. Im weiteren Jahresverlauf zeigte sich aber eine gute Entwicklung, so dass die Integrationsquote letztlich 23,3 Prozent erreichte und damit deutlich besser war als im Vorjahr. Das Vorkrisenniveau konnte aber nicht erreicht werden.



Den Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden hat die Corona-Krise kaum beeinflusst – er ist 2021 gegenüber dem Vorjahr um 53.000 Personen gesunken und das Ziel wurde mit einer Abweichung von -2,3 Prozent erreicht.

GESCHLECHTERSPEZIFISCHE ZIELPLANUNG IM RECHTSKREIS SGB II VERANKERT

Das Zielsystem im Rechtskreis SGB II ist seit 2011 gültig und weist damit eine hohe Kontinuität auf. Seit Mitte 2020 wird in verschiedenen Arbeitsgruppen an der Weiterentwicklung des Zielsystems gearbeitet. Im Zuge dessen wurden z.B. die Kennzahlen zum Neukundenprozess überarbeitet und aus der bekannten Kundenkontaktdichte wurde die Beratungsaktivität. Die neuen Darstellungen und Auswertungen ermöglichen eine qualitätsgerichtete Betrachtung der Aktivitäten und Erfolge.

Zur Unterstützung von Chancengleichheit am Arbeitsmarkt wurde seit dem 1. Oktober 2021 die geschlechterspezifische Zielplanung in zwei Schritten eingeführt. Für 2022 wird die Integrationsquote erstmals geschlechterdifferenziert geplant, vereinbart und nachgehalten. In einem zweiten Schritt wird für 2023 der Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden erstmals geschlechterspezifisch geplant, vereinbart und nachgehalten. Verbunden mit einer intensiven kommunikativen Begleitung wird damit der Führungsfokus auf die Thematik gelenkt.

FINANZEN

ERNEUT HOHES DEFIZIT IM ZWEITEN JAHR DER CORONA-KRISE

Die pandemische Lage und die Folgen des weit in das erste Halbjahr 2021 andauernden Lockdowns haben enorme Auswirkungen auf die Finanzen der Arbeitslosenversicherung. Die hohe Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes, das sich als wichtiger Stabilitätsfaktor in der Krise erwiesen hat, setzte sich zum Jahresbeginn zunächst unverändert fort. Ein spürbarer Ausgabenrückgang konnte erst ab der Jahresmitte verzeichnet werden. Die Gewährung von Kurzarbeitergeld wurde durch die Erleichterung der Zugangsvoraussetzungen vereinfacht, auch die Höhe und Dauer des Bezugs von Kurzarbeitergeld wurden erheblich ausgeweitet.

Bei der coronabedingt erhöhten Arbeitslosigkeit konnte ab dem zweiten Quartal 2021 ein Rückgang verzeichnet werden. Die Ausgaben beliefen sich auf 19,41 Milliarden Euro und überstiegen die Planung um 339,19 Millionen Euro.

Der Mittelabfluss beim Insolvenzgeld lag unter dem Vorjahreswert und von den eingeplanten 1,60 Milliarden Euro mussten nur 492,62 Millionen Euro aufgewendet werden.

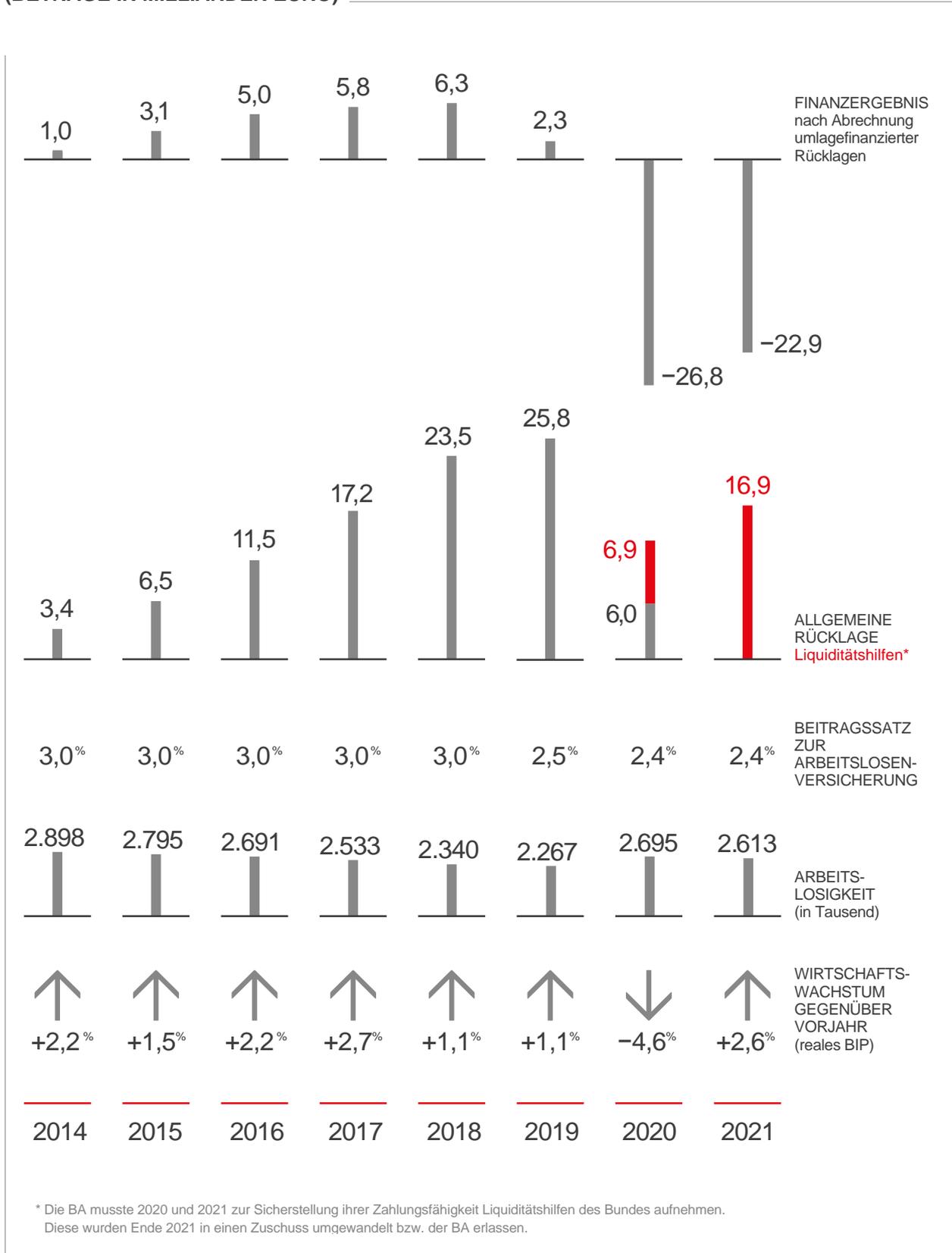
Den Haushalt der BA haben die Auswirkungen der pandemischen Lage zum zweiten Mal in Folge stark belastet. Im Geschäftsjahr 2021 summierten sich die Einnahmen auf 35,83 Milliarden Euro. Mit 57,57 Milliarden Euro waren die Ausgaben erneut stark erhöht. Im ersten Krisenjahr 2020 beliefen sie sich auf 61,01 Milliarden Euro. Das Defizit betrug nach Abzug der umlagefinanzierten Rücklagen 22,90 Milliarden Euro.

Da die allgemeine Rücklage der BA bereits im Vorjahr bis auf 5,97 Milliarden Euro aufgebraucht wurde, musste der Bund den überwiegenden Teil des gesamten Fehlbetrags in Form eines Zuschusses in Höhe von 16,94 Milliarden Euro ausgleichen.





FINANZENTWICKLUNG IN DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNG (BETRÄGE IN MILLIARDEN EURO)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

35,83 Milliarden Euro

Gesamteinnahmen

EINNAHMEN

Die im abgelaufenen Jahr erzielten Einnahmen in Höhe von 35,83 Milliarden Euro überschritten den Vorjahreswert um 2,15 Milliarden Euro. Die Erwartung wurde um 143,34 Millionen Euro knapp verfehlt.

Mit 29,57 Milliarden Euro legten die Beitragseinnahmen gegenüber dem Vorjahr um 1,34 Milliarden Euro zu und sie erreichten fast den im Haushalt einkalkulierten Betrag von 29,54 Milliarden Euro.

57,57 Milliarden Euro

Gesamtausgaben

AUSGABEN

Von den Gesamtausgaben in Höhe von 57,57 Milliarden Euro entfielen allein auf das Kurzarbeitergeld einschließlich der Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen an Arbeitgeber 20,22 Milliarden Euro. Für die gesamte aktive Arbeitsförderung (abzgl. Kurzarbeitergeld) hat die BA im abgelaufenen Geschäftsjahr 8,42 (Vorjahr 8,20) Milliarden Euro aufgewendet. Die Ausgaben für die passiven Leistungen beliefen sich auf 20,11 (Vorjahr 21,96) Milliarden Euro, darunter für Arbeitslosengeld 19,41 Milliarden Euro und für Insolvenzgeld 492,62 Millionen Euro.

Die im Haushalt veranschlagten Mittel für die Finanzierung der Kurzarbeit in Höhe von 6,05 Milliarden Euro mussten zur Deckung der auszahlenden Leistungen mehrfach mit überplanmäßigen Ausgaben verstärkt werden, insgesamt um 15,31 Milliarden Euro.

Die Ausgaben für Personal, Verwaltung und Einzugskostenvergütung beliefen sich am Jahresende auf 8,82 Milliarden Euro und unterschritten die Erwartung um 382,79 Millionen Euro.

FINANZIERUNG DES DEFIZITS UND BESTAND DER RÜCKLAGEN

Am Jahresende 2021 überschritten die Ausgaben der BA die Einnahmen um 21,74 Milliarden Euro. Dieses Defizit erhöhte sich um 1,16 Milliarden Euro durch Zuführungen zur Insolvenzgeldrücklage (430,00 Millionen Euro) und zur Winterbeschäftigungsrücklage (811,21 Millionen Euro). Das Defizit wurde durch noch verfügbare Rücklagemittel von rund 5,97 Milliarden Euro und Liquiditätshilfen des Bundes in Höhe von 16,94 Milliarden Euro ausgeglichen. Die Liquiditätshilfen wurden zum Jahresende in einen Bundeszuschuss umgewandelt.

Die umlagefinanzierten Rücklagen für das Insolvenzgeld und die Förderung der Winterbeschäftigung hatten nach Abrechnung zum Jahresende ein Volumen von 2,53 Milliarden Euro.



EINKAUF

ANZAHL DER BESCHAFFUNGEN UND VERGABEN IM EINKAUF BLEIBT AUF HOHEM NIVEAU

Der Einkauf der BA hat die Aufträge auch während der Corona-Pandemie rechtssicher und zeitgerecht erteilt.

Arbeitsmarktdienstleistungen

Die fünf regionalen Einkaufszentren haben Arbeitsmarktdienstleistungen mit Maßnahmebeginn 2021 mit einem Auftragsvolumen von 2,51 Milliarden Euro bereitgestellt. Dies beinhaltet 520.000 Teilnehmende bzw. Teilnehmendenplätze. Daneben wurden neue flexible Vergütungsstrukturen eingeführt. Hier stehen für Betreuungs- und Qualifizierungsinhalte weitere Einheiten von gut zehn Millionen Stunden, knapp 50.000 Tagen sowie knapp 7.500 Monaten zur Verfügung.

57 Prozent des Auftragsvolumens wurden über Neuvergaben und 43 Prozent über vertragliche Optionen bzw. Flexibilisierungen realisiert. Der hohe Anteil von Optionsziehungen und Flexibilisierungen trägt zur Verwaltungseffizienz und Kontinuität in den Vertragsbeziehungen bei. Dies hat gerade während der Pandemie große Bedeutung. 89 Prozent der Neuvergaben wurden in wettbewerblichen Verfahren durchgeführt.

Acht Verfahren wurden von Marktteilnehmenden im Wege des Nachprüfungsverfahrens überprüft – eines davon erfolgreich.

Informationstechnik (IT) und Infrastruktur

Der Zentraleinkauf in Nürnberg hat 2021 Güter und Dienstleistungen der Warengruppen IT und Infrastruktur in über 1.000 Vorgängen durchgeführt. Gegenüber 2020 erhöhte sich das Auftragsvolumen deutlich auf rund 2,43 Milliarden Euro brutto.

Die signifikante Steigerung des Auftragsvolumens ist auf den Abschluss großvolumiger mehrjähriger Folgerahmenverträge im Bereich der IT-Dienstleistungen zurückzuführen.

88 Prozent des Gesamtauftragsvolumens wurden in Vergabeverfahren, davon 90 Prozent wettbewerblich, beauftragt. Zwölf Prozent wurden über Auftragsänderungen realisiert.

Drei Verfahren wurden von Marktteilnehmenden im Wege des Nachprüfungsverfahrens überprüft. In einem Fall erging ein Beschluss, in dem die BA überwiegend obsiegte. Die beiden Übrigen wurden für erledigt erklärt.

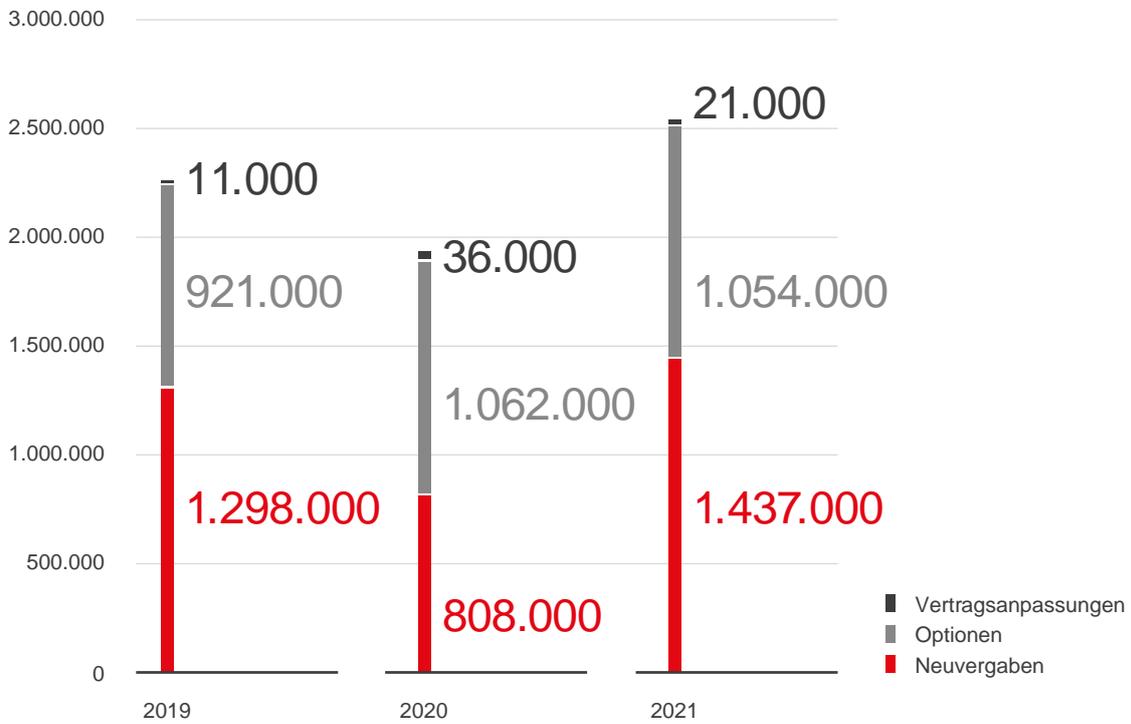
Durch die Corona-Pandemie anhaltende Zusatzbedarfe wurden durch die Realisierung neuer Rahmenverträge abgedeckt. Hierbei handelte es sich insbesondere um Beschaffungen im Kontext Gesundheitsschutz, Arbeitsfähigkeit im Homeoffice und digitale Kommunikation.

Des Weiteren wurde der Handlungsrahmen für kurzfristige dezentrale Beschaffungen weiterhin befristet erweitert. So konnten dringende regionalspezifische Bedarfe effizient gedeckt werden.

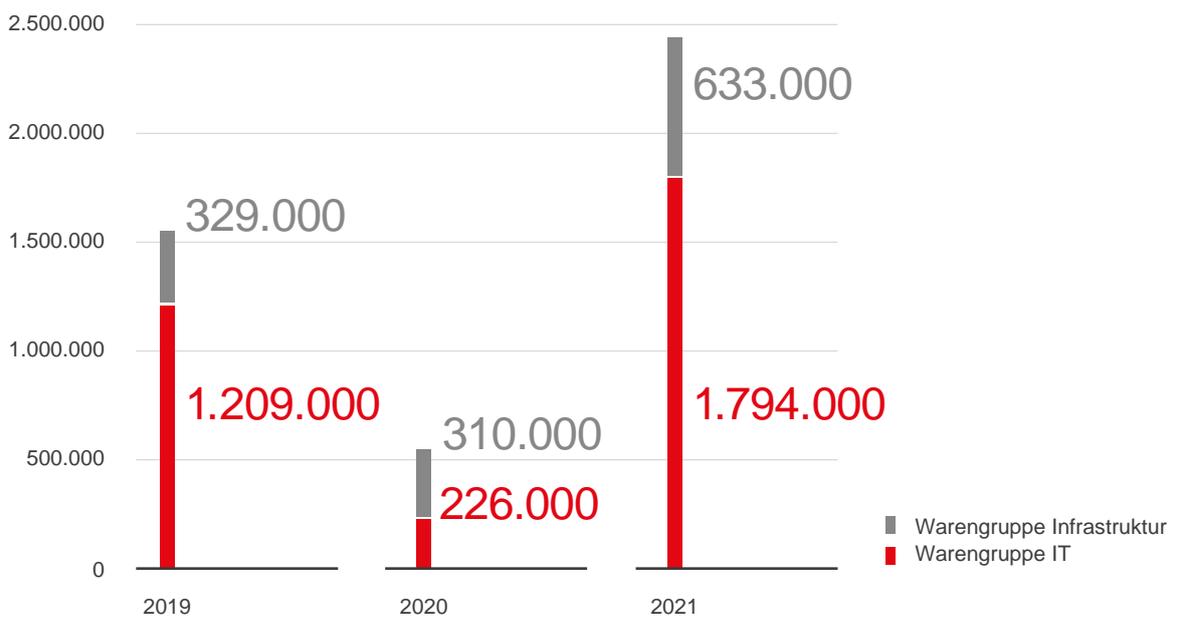


ENTWICKLUNG DES AUFTRAGSVOLUMENS IM EINKAUF

Einkauf Arbeitsmarktdienstleistungen: Auftragsvolumen in TEUR



Zentraleinkauf: Auftragsvolumen in TEUR



PERSONAL

PERSONAL ERFOLGREICH ENTWICKELN

Das gesamte Berufsleben im Blick – von der Rekrutierung bis zum Ausstieg wird die Personalentwicklung in der BA derzeit an vielen Stellen neugestaltet.

Die BA als Organisation fit für die Zukunft machen

Um als Organisation den externen und internen Wandel erfolgreich zu gestalten, müssen Prozesse kontinuierlich weiterentwickelt werden. Die digitale Transformation, neue Arbeitsweisen sowie Innovationsvorhaben sollen nachhaltig und mit Augenmaß umgesetzt werden.

Im Forum „Change it! – Personalarbeit der BA“ können z. B. alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Veränderungs-ideen für die Personalarbeit mitteilen und Ideen anderer „ liken“ und kommentieren. Über diese Plattform gingen 2021 mehr als 180 Veränderungsvorschläge für die Weiterentwicklung von Personalprodukten und -prozessen ein und sie wurden unter Anwendung von Design Thinking Methoden, analysiert und weiterentwickelt.

Kompetenzmodell weiterentwickelt

Das Kompetenzmodell der BA, ein Fundament der Personalarbeit der BA, wurde erneuert. Es wurde festgelegt welche Kompetenzen in einer digitaleren BA mit neuer Arbeitskultur zeitgemäß und besonders relevant sind. Nach diesen Kompetenzen soll zukünftig nicht nur die Personalauswahl getroffen werden. Entsprechend dem Modell wird die BA ihre Mitarbeitenden auch gezielt unterstützen und helfen, ihre Kompetenzen auszubauen. Die Implementierung des Kompetenzmodells in die Kompetenzanforderungen der Dienstposten der BA, in die Personalentwicklung und Qualifizierung sowie die Auswahlverfahren startet in 2022.

Dialog- und Feedbackformate überprüft

Ein kritisches Review der bestehenden Formate in der Personalentwicklung (wie z. B. Mitarbeitergespräche, Beurteilungen) wurde angestoßen. Hier soll die Frage beantwortet werden, wie Feedback und Dialog zur beruflichen Entwicklung in der BA zukünftig aussehen sollten, um lebenslan-

ges Lernen und berufliche Entwicklung bestmöglich zu unterstützen.



Eigenverantwortung in der beruflichen Weiterentwicklung gestärkt

Im Rahmen der „Personalarbeit der BA“ wurden mehrere Optionen für eine proaktive und eigenverantwortliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden der BA erarbeitet, insbesondere mit Blick auf Führungstätigkeiten. Der demografische Wandel führt dazu, dass viele erfahrene Führungskräfte die BA in den nächsten Jahren verlassen werden. Um Interesse an Führung in der BA zu wecken, wurde die Veranstaltungsreihe „Lust auf Führung“ konzipiert. Neben Informationen wird Interessierten die Möglichkeit zum „Schnuppern“ und „Sich-selbst-Ausprobieren“ geboten. Darüber hinaus soll der Einstieg in Führung durch eine Führungsentwicklungsbegleitung zukünftig noch besser unterstützt werden. Beide Konzepte befinden sich in der Erprobung und weitere Ideen sind in der Erarbeitung.

Beschäftigungspotenziale und Chancengleichheit fördern

Um alle Potenziale der Mitarbeitenden in der Organisation zu fördern und bestmöglich zum Einsatz zu bringen, wurde u. a. der sechste Gleichstellungsplan der BA beschlossen (Laufzeit 2022 bis Ende 2025). Der Anteil an Frauen in Führungspositionen bei der BA liegt derzeit bei 53 Prozent. Ziel ist es, den Anteil von Frauen in allen Führungspositionen weiter zu erhöhen. Die BA fördert Vielfalt und Chancengleichheit, um alle Potenziale zu nutzen und die Leistungsfähigkeit der Organisation zu sichern.

Für ihre Aktivitäten im Rahmen des Diversity-Managements wurde die BA 2021 mit dem Arbeitgebersignet „TOP4women“ und dem „Total E-Quality Prädikat“, einschließlich des Zusatzprädikats „Diversity“, ausgezeichnet.

Lebenslanges Lernen l(i)eben

Lebenslanges Lernen ist nicht nur für die Kundinnen und Kunden der BA, sondern auch für die Beschäftigten ein wichtiges Thema. Die Transformation auf dem Arbeits-



markt stellt die BA vor große Herausforderungen. Die BA braucht deshalb kompetente Beschäftigte, die sich kontinuierlich weiterentwickeln und für die das eigene, lebenslange Lernen sowie das Streben nach hoher Qualität zu selbstverständlichen Bestandteilen ihrer Arbeit werden. Dazu etabliert die BA eine an ihrem Menschenbild und ihrem Verständnis von Kultur und Führung ausgerichtete Lernkultur, die ein erfolgreiches und kontinuierliches Lernen in einem motivierenden Umfeld möglich macht.



STRATEGISCHE PERSONAL- PLANUNG WIRD ANHAND EINES PROZESSPLANS UMGESETZT

Die strategische Personalplanung stellt die Umsetzung der Unternehmensstrategie auf der Grundlage eines zielgerichteten Personalmanagements sicher.

Dabei fließen das auf der Strategie 2025 basierende Arbeitsprogramm des Vorstands und die Entwicklungen und strategischen Überlegungen aus allen Geschäftsbereichen ein und sie werden in rechnerische Szenarien zum mittel- und langfristigen Personalbedarf übersetzt. Darüber hinaus werden auch Aussagen zur Personalstruktur getroffen.

Nachdem die strategischen Schwerpunkte abgestimmt sind, befindet sich die BA aktuell im Prozessschritt der Definition und Diskussion der fachlichen Zielbilder für die einzelnen Aufgabenbereiche. Dabei stehen zwei Stoßrichtungen im Mittelpunkt: Digitalisierungs- und Automatisierungspotenziale sowie Beratungs- und Vermittlungsqualität. Auf Basis dieser Stoßrichtungen und der mit der Selbstverwaltung abgestimmten Präambel wurden für die einzelnen Aufgabenbereiche Zielbilder erstellt.

In zeitlicher Staffelung bis zum 31. Dezember 2021 wurden insgesamt 31 fachliche Zielbilder zu Kernaufgaben und managementorientierten Prozessen – unter Einbindung der Regionaldirektionen – erstellt.

Neue Lernformen für ein zukunftsorientiertes Lernen entwickelt

Die BA entwickelt die Qualifizierung für ihre Beschäftigten kontinuierlich mit arbeitsplatznahen und modernen Lernformen weiter. Die internen Qualifizierungsangebote werden zu sog. „Blended-Learning“-Angeboten ausgebaut, einem Methodenmix, um das Lernen in der BA arbeitsplatznäher, persönlicher und digitaler zu machen. Es werden dazu Präsenz- und Online-Trainings mit Selbstlernmedien sowie der Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess mit dem Angebot einer individuellen Lernbegleitung kombiniert.

Beratungskompetenzen stärken

Mit einer verstärkten Beratung als wesentlichem Kerngeschäft reagiert die BA auf die sich verändernde Arbeitswelt. Um unsere Beratung zu professionalisieren, nehmen die Beraterinnen und Berater in der BA u. a. an einem Zertifikatsprogramm „Professionelle Beratung“ teil. Die wissenschaftliche Weiterbildung ermöglicht mit modernen Lernformen eine Weiterentwicklung der beraterischen Kompetenzen auf hohem Niveau und den gleichzeitigen Erwerb von ECTS (European Credit Transfer System)-Punkten.

UMGANG MIT DER CORONA-PANDEMIE GEMEISTERT

Die Corona-Pandemie hat die BA auch im Jahr 2021 vor große Herausforderungen gestellt. Nachdem im ersten Halbjahr die Dienststellen der BA für den Kundenkontakt geschlossen waren, konnten die Anliegen weitgehend über telefonische und virtuelle Kundenkontakte geführt bzw. geklärt werden.

Sicherheit für Kundinnen und Kunden so- wie BA-Beschäftigte schaffen

Aufgrund der Entwicklung des Pandemiegeschehens konnten die Dienststellen stufenweise in Richtung eines „neuen Regelbetriebes“ wieder geöffnet werden. Zum Schutz der Beschäftigten und der Kundinnen und Kunden wurden dabei Regelungen geschaffen, die bestmöglichen Infektionsschutz auch bei Präsenzkontakten gewährleisten, z. B. mit Blick auf die Einhaltung der AHA-Regel oder die Beachtung der 3G-Regel am Arbeitsplatz.

Einen maßgeblichen Beitrag zur Bewältigung der Pandemie hat die BA durch weitreichende Impfangebote geleistet. Nachdem zunächst priorisierte Beschäftigtengruppen geimpft werden konnten, wurde das Impfangebot in der Folgezeit auf alle Beschäftigten ausgedehnt. Durch gute Rahmenbedingungen wird sichergestellt, dass die Beschäftigten über alle Lebensphasen engagiert und gesund arbeiten können.

Mitarbeitende durch Homeoffice und Familienservice unterstützt

Die Homeoffice-Möglichkeiten wurden 2021 nochmals erhöht und auf 60.000 Plätze ausgebaut. So konnten der Gesundheitsschutz und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten auch in diesem Jahr gewährleistet werden. Die in der Pandemie gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen mit Homeoffice sind die Basis für die Weiterentwicklung der mobilen Arbeitsformen in der BA.

Die Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen bei gleichzeitig hohem Arbeitsaufkommen hat viele Beschäftigte auch 2021 vor große Herausforderungen gestellt. Um die betroffenen Mitarbeitenden in dieser Ausnahmesituation zu unterstützen und den Dienstbetrieb zu gewährleisten, wurde das in 2020 bereits ausgeweitete Angebot des Familienservice aufrechterhalten. Beschäftigte mit Familienpflichten in den Bereichen SGB III und SGB II konnten in großem Umfang auf das Angebot einer individuellen Kinderbetreuung zurückgreifen.

BA-Ausbildung und -Studium erfolgreich fortgesetzt

Die Ausbildung und das Studium in der BA waren auch im Jahr 2021 von den Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt. Aufgrund der Schließung von Berufsschulen und Agenturen für Arbeit sowie Bildungs- und Tagungsstätten mussten die Abläufe im Ausbildungsbetrieb in der BA sehr kurzfristig angepasst werden. Dazu gehörte auch die Umstellung auf Online-Unterricht, um die Vermittlung der Lerninhalte sicherstellen zu können. Nur mit sehr viel Einsatz aller an der Ausbildung Beteiligten und hoher Flexibilität ist es gelungen, die Herausforderungen zu meistern.

Dies gilt auch für die Hochschule der BA, die ebenfalls den Präsenzbetrieb aussetzen musste. Nicht nur die schnelle Umstellung auf Online-Lehrformate musste organisiert und bewältigt werden. Mit Blick auf die coronabedingten Rahmenbedingungen war zugleich die Anpassung der Praktikumsaufträge für die zu absolvierenden Praktikums-

trimester in den Dienststellen der BA erforderlich. Die ordnungsgemäße Fortführung des Studiums konnte ebenfalls nur aufgrund des großen Engagements und der flexiblen Gestaltung der Beteiligten gelingen.



HOCHSCHULE DER BA (HDBA)

Die HdBA ist eine staatlich anerkannte und vom Wissenschaftsrat akkreditierte Hochschule für angewandte Wissenschaften mit den beiden Standorten Mannheim und Schwerin. Angeboten werden die beiden dualen Bachelor-Studiengänge „Arbeitsmarktmanagement“ und „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“. Das Studium ist multidisziplinär, anwendungsorientiert und praxisnah. Es beinhaltet u. a. vier Praktikumsphasen in den unterschiedlichen Aufgabenbereichen der BA und schließt nach drei Jahren mit dem international anerkannten akademischen Grad „Bachelor of Arts“ (B. A.) ab.

Bereits während des Studiums sind die Studierenden bei einer lokalen Agentur für Arbeit angestellt. Nach erfolgreichem Studienabschluss erfolgt die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die Absolventinnen und Absolventen münden in den Agenturen für Arbeit und in den Jobcentern in verschiedene Tätigkeitsfelder ein, beispielsweise als Vermittlungsfachkräfte, oder sie übernehmen andere Tätigkeiten in verschiedenen beratenden und sachbearbeitenden Aufgabenfeldern.

Die HdBA bietet außerdem den berufsbegleitenden Masterstudiengang „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ („Master of Arts“ (M. A.)) sowie verschiedene Zertifikatsprogramme an.

Der Studienbetrieb war 2021 noch stark von den Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt. Auf Präsenzveranstaltungen musste überwiegend verzichtet werden. Deshalb wurden die Lehrveranstaltungen mithilfe von Online-Formaten durchgeführt und die Abläufe des Studienbetriebes auch in den Praxisphasen entsprechend angepasst. Durch flexible Lösungen und viel Engagement bei allen Beteiligten konnten alle Studierenden ihr Studium an der HdBA ordnungsgemäß absolvieren.



WICHTIGE KENNZAHLEN AUS DEM PERSONALBEREICH (WERTE GERUNDET)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

MITARBEITERKAPAZITÄT DER BA IN VOLLZEITÄQUIVALENTEN

	INSGESAMT		ARBEITSLOSENVER- SICHERUNG SOWIE DIENSTLEISTUNG GRUNDSICHERUNG ¹		GRUNDSICHERUNG ²		FAMILIENKASSE		
	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist	
INSGESAMT	98.700	101.300	54.400	56.600	39.300	39.300	5.000	5.300	
davon dauerhaft beschäftigt	92.500	93.100	49.500	49.800	38.400	38.500	4.600	4.800	
davon befristet beschäftigt	6.200	8.200	4.900	6.800	900	900	400	500	
Anteil dauerhaft beschäftigt	91,9%								
NACHRICHTLICH³									
Studierende	1.500	1.600							
Auszubildende	2.200	2.200							

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

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

³ Nachwuchskräfte werden nur bei der Gesamtzahl nachrichtlich ausgewiesen

Stand: Dezember 2020; Quelle: Bundesagentur für Arbeit





In ihrer Funktion als Arbeitgeberin und Ausbildungsorganisation ist es der BA, trotz der pandemiebedingten Einschränkungen und vieler zusätzlicher Herausforderungen, gelungen, sowohl die Ausbildung als auch das Studium in der BA ordnungsgemäß fortzuführen bzw. abzuschließen und so den Nachwuchskräften eine gute Grundlage und Perspektive für ihre Zukunft geben zu können.

Externes Personal unterstützt weiterhin bei der Bearbeitung der Kurzarbeitergeld-Anzeigen und -Anträge

Auch 2021 konnte die BA die nach wie vor hohe Anzahl an Anzeigen und Anträgen auf Kurzarbeitergeld nicht allein durch eigenes Personal bewältigen und sie war daher auf weitere Unterstützung angewiesen. So haben das BAMF, die DPAG und die DB die BA weiterhin unbürokratisch und flexibel im Rahmen der Amtshilfe unterstützt.



FÜHRUNGS-AKADEMIE (FBA)

Die FBA nimmt als Bildungsdienstleisterin für interne Qualifizierung ihre Aufgaben rechtskreisübergreifend und unter Einbeziehung kommunaler Fach- und Führungskräfte wahr. Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen werden so durch praxisnahe und hochwertige Schulungskonzepte unterstützt. Gleichzeitig ist die FBA erste Dienstleisterin für die Qualifizierung von Führungskräften in der BA. 2021 nahmen rund 11.500 Teilnehmende das virtuelle und analoge Veranstaltungsangebot der FBA wahr.

Das digitale Programmangebot auf der Onlineplattform „FBA digilog“ wurde in Richtung von noch arbeitsplatznäheren und situationsangemesseneren Angeboten weiterentwickelt. Führungskräfte können sich über FBA digilog über alle Angebote der FBA informieren und sich online unmittelbar für Veranstaltungen anmelden.

Zusätzlich erarbeitete die FBA gemeinsam mit dem Vorstand das weiterentwickelte Führungsverständnis der Organisation.

DIGITALISIERUNG

IT ALS TEIL DES KERNGESCHÄFTS

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

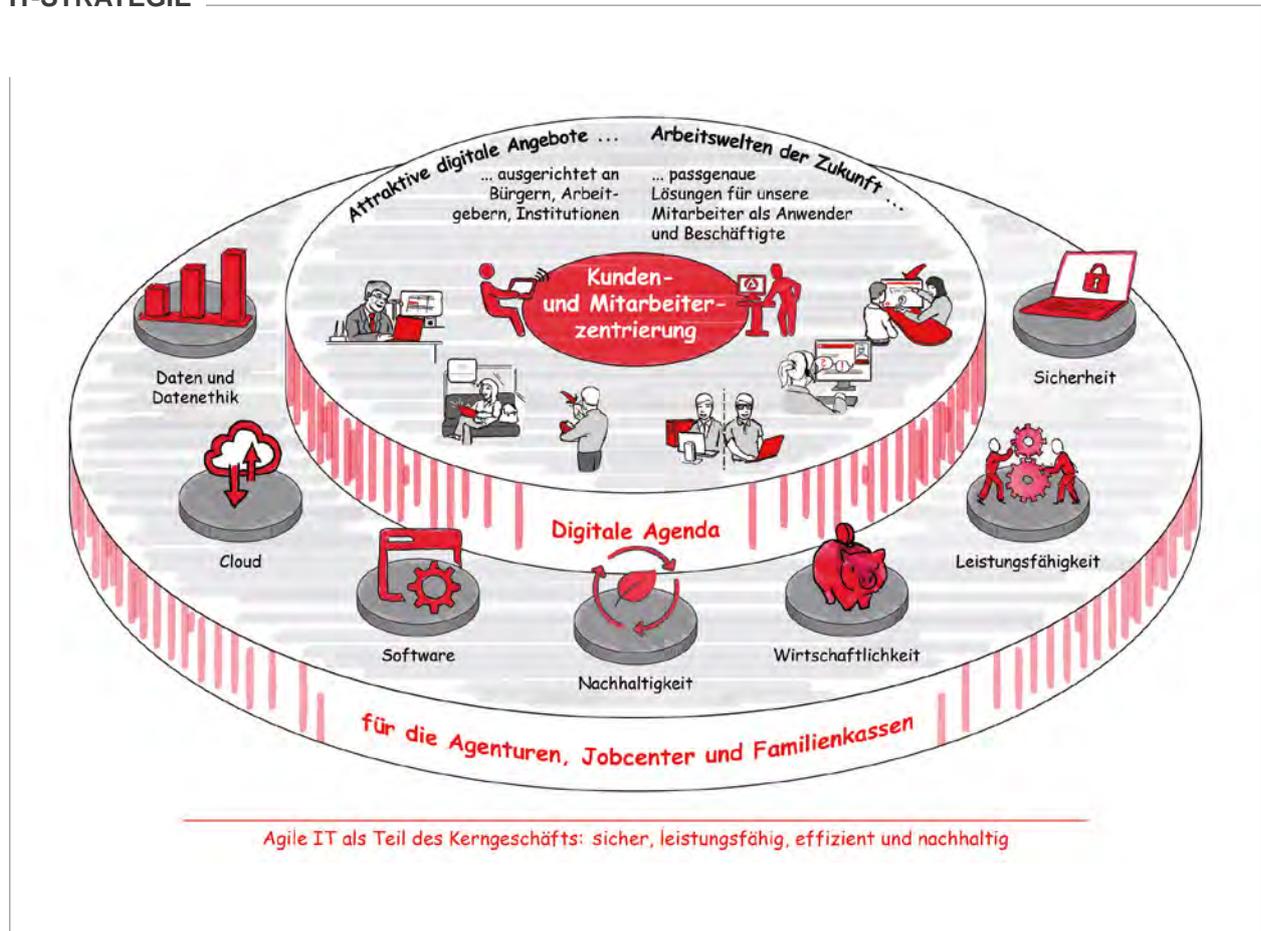
Die Ausrichtung der IT auf die „Strategie 2025“ orientiert sich daran, die Möglichkeiten der Digitalisierung im Interesse der Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen. Die IT setzt das mit klaren Leistungsversprechen an die Kundinnen und Kunden sowie die Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter um. Die IT-Strategie 2025 hat Impulse, die sich aus der „Strategie 2025“ ergeben, fortentwickelt und neu fokussiert. Erfahrungen innerhalb der BA, interne und externe Expertise sowie wichtige Trendthemen wie z. B. Nachhaltigkeit, Future of Work, Digitalisierung und Datenethik haben die IT veranlasst, die IT-Strategie 2025 weiterzuentwickeln.

Leistungsversprechen erfüllen

Den Aufbau der IT-Strategie 2025 setzt die IT mit neun Schwerpunkten um. Zwei Leistungsversprechen umrahmen dabei die Vorhaben der IT für die nächsten Jahre, die sie anhand von Dienstleistungen unter der Vorgabe ihrer Prinzipien erreichen will.

WEITERENTWICKELTE IT-STRATEGIE



Quelle: Bundesagentur für Arbeit



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. Die IT-Strategie wird jährlich einem Review unterzogen und kontinuierlich weiterentwickelt. Sie folgt damit den veränderten geschäftspolitischen Rahmenbedingungen und nutzt technische Innovationen mithilfe eines etablierten Innovationsmanagements.

Agile Transition hilft bei der Zielerreichung

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 die effiziente Bereitstellung kundenfreundlicher Angebote durch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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.

BA IN CORONA-ZEITEN: ZWISCHEN KRISENINTERVENTION UND INNOVATION

Bereits Anfang März 2020 war man sich in der BA bewusst, dass sich die voranschreitende Pandemie mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer unvergleichbaren internen wie externen Herausforderung für die BA mit ihren über 100.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickeln könnte. Kontaktbeschränkungen und -verbote ließen eine deutliche Zunahme der Plattformnutzung von Online- und Telefonie-Kanälen und nicht geahnte Anforderungen an die Homeoffice-Infrastruktur erwarten. Diese Herausforderungen bestanden leider auch 2021 weiter. Die IT-Organisation der BA schwenkte daher von Beginn an auf einen Task-force-Modus um, der darauf ausgerichtet war, schnelle Entscheidungen zu treffen, die bestehenden IT-Plattformen im Sinne der vielen betroffenen Kundinnen und Kunden sowie Arbeitgeber, aber auch für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stabilisieren und aufzurüsten.

Homeoffice-Nutzung steigt um den Faktor 10

Die Homeoffice-Plattform der BA wurde daher von durchschnittlich 2.500 regelmäßigen gleichzeitigen Nutzerinnen und Nutzern vor der Krise beginnend Anfang März 2020 sukzessive so aufgebaut, dass sie seit Mitte März 2021 sogar 61.900 Anwenderinnen und Anwendern die gleichzeitige Arbeit von zu Hause ermöglicht. In der Spitze arbeiteten am 9. Februar 2021 55.000 Beschäftigte der BA, also mehr als die Hälfte des Personals, gleichzeitig im Homeoffice. Über den Tag verteilt waren es sogar 65.000 verschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Parallel wurden seit 2020 die IT-Plattformen für die Bearbeitung von Kurzarbeitergeld so skaliert, dass statt der ansonsten rund 700 nun über 13.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den IT-Systemen zeitgleich arbeiten können. Der Dialogbetrieb der Systeme wurde auf von 6 bis 22 Uhr sowie Wochenend- und Feiertagsbetrieb ausgeweitet. Um das wichtige operative Arbeiten der BA-Belegschaft nicht zu gefährden, erfolgten Software-Versorgungen und Hotfixes durch die IT-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter nachts. Anzeigen von und Bewilligungen auf Kurzarbeit konnten so 2021 binnen weniger Tage bearbeitet und zur Auszahlung gebracht werden.

Mit dem kontrollierten Zurückfahren des operativen Kundenverkehrs nahm seit 2020 Zug um Zug die Bedeutung der Telefonieplattform zu. Sie wurde hochgerüstet, um

einen Ersatz für den direkten Kundenverkehr zu ermöglichen. Statt 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern arbeiteten in Höchstzeiten 18.000 am Telefon.

Express-Digitalisierung anhand vieler kleiner IT-Produkte vorangetrieben

Neben der Kriseninterventionsfähigkeit galt es in gleicher Weise auch 2021, auf Basis der durch die Corona-Krise veränderten Kundenerwartungen einen Prozess zur kontinuierlichen weiteren Digitalisierung zu starten: In eigens eingerichteten virtuellen Barcamps wurden gemeinsam von Technikerinnen und Technikern, Fachleuten sowie Praktikerinnen und Praktikern die drängendsten Kundenanforderungen in diesen außergewöhnlichen Pandemie-Zeiten erhoben, innovative Lösungen für das Online-Portal und die Fachanwendungen entwickelt und diese innerhalb weniger Wochen produktiv gesetzt. Mit den Barcamps konnten gerade in Zeiten des Krisenmanagements Denkräume

ermöglicht werden und die Investition der letzten Jahre in agile Arbeitsweisen konnte Früchte tragen:

- Start der Kunden-App „BA-mobil“ im Februar 2021 als Reaktion auf das operative Programm zur Pandemie, damit Kundinnen und Kunden auch in Pandemiezeiten viele Angelegenheiten – wie z. B. Veränderungen mitteilen – ohne Gang in die Arbeitsagentur bequem von zu Hause aus erledigen können.
- Komplette neue Ausrichtung des lebenslagenbasierten Portals der BA rund um das Thema Corona mit täglichen Aktualisierungen und neuen Landingpages.
- Digitale Assistenten und Chatbots rund um die Anzeigen und Anträge für Kurzarbeitergeld und Grundsicherung für Arbeitsuchende. So werden erste Fragen der Bürgerinnen und Bürger sowie der Arbeitgeber bereits automatisch beantwortet und die Telefonie-Hotline und



die BA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter von Standardfragen entlastet.

- Fachliche und technische Weiterentwicklung des bereits im Herbst 2020 initial implementierten Schnittstellen-Basisdienstes „KEA – Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen“. Damit können elektronische Antragsdateien auf Kurzarbeitergeld aus systemgeprüften Entgeltabrechnungssystemen an die BA übergeben werden.
- Implementierung einer App „Kurzarbeit Dokumente senden“ zum Hochladen und Versenden von Dokumenten rund um die Kurzarbeit für Kundinnen und Kunden.
- Implementierung neuer Online-Services, wie z. B. eines neuen Antrags auf vereinfachten Grundsicherungsbezug sowie Notfall-Kinderzuschlag inklusive Upload-Funktion.
- Bereitstellung eines Online-Rechners bezüglich eines möglichen Kurzarbeitergeldbezuges. Der Rechner ermöglicht den Betroffenen die einfache Kalkulation ihres individuellen Anspruchs.
- Einführung eines Selfie-Ident-Verfahrens zur Identifizierung per Smartphone oder Tablet, um die vorgeschriebene Identifizierung bei der Arbeitslosmeldung vorzunehmen. Die Vorteile sind dabei Zeit- und Kostenersparnis für die Kundinnen und Kunden sowie der Gesundheitsschutz sowohl für Kundinnen und Kunden als auch für BA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter. Von Juni 2020 bis August 2021 nutzten rund 1,50 Millionen Kundinnen und Kunden dieses bequeme Identifizierungsverfahren.
- Auch im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende werden im Zuge des Projektes JOBCENTER.DIGITAL II Dienstleistungsangebote wie die Online-Terminvergabe und ein erweiterter Postfachservice für die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen entwickelt. Seit Mitte Oktober 2021 wird der digitale Hauptantrag an 16 Standorten erprobt.
- Im Rahmen des Projektes „Erweiterung Leistungsangebot Onlinezugangsgesetz (ELOS)“ werden digitale Angebote zu Eingliederungsleistungen vorbereitet.
- Die „Skype for Business“-Plattform hat sich intern zur führenden Kommunikations- und Zusammenarbeitsplattform entwickelt. Aktuell sind 131.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Plattform registriert. Wöchentlich finden 370.000 Online-Konferenzen mit Screensharing

darüber statt, außerdem 4,80 Millionen Audiogespräche. Das hilft effektiv, auch weiterhin Kontakte zu vermeiden.

- Immer mehr Kundinnen und Kunden werden zudem per Videokommunikation beraten.

Onlinezugangsgesetz: Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung weiter voranbringen

Das „Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen (OZG)“ verpflichtet Bund und Länder, ihre Verwaltungsleistungen bis Ende 2022 auch online anzubieten. Für die BA umfasst dies die vollständige Digitalisierung von mindestens 67 Leistungen. Eine große Herausforderung bilden deren Komplexität und der teils hohe Beratungsbedarf bei den einzelnen Leistungen.

Dank der bestehenden IT-architekturellen Grundlagen der BA-IT wurden bereits 26 Leistungen größtenteils und 22 sogar vollständig digitalisiert. Ein Meilenstein war die zum Jahreswechsel 2021/22 eingeführte Online-Arbeitslosmeldung und somit ein durchgängiger Online-Prozess mit – neben der neuen Online-Arbeitslosmeldung – Online-Arbeitsuchendmeldung, Online-Terminvereinbarung, Online-Videoberatung und Online-Arbeitslosengeld.

Um das gesetzliche Ziel fristgerecht zu erreichen, baut die BA das Angebot an digital verfügbaren Leistungen weiter aus. Insbesondere der Online-Zugang zu Eingliederungs- und Rehabilitationsleistungen wird dann möglich sein.

Kriseninterventionsfähigkeit beibehalten und Innovationen einsetzen

Kriseninterventionsfähigkeit und Innovation sind die beiden wesentlichen Beiträge, die das Ressort für Digitalisierung und Informationstechnologie der BA auch 2021 eingebracht hat, damit Millionen Unternehmen sowie Bürgerinnen und Bürger zeitnah die gerade in dieser Zeit so elementaren Service- und Geldleistungen erhalten und die BA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter trotz der Kontaktbeschränkungen und Einschränkungen im privaten wie im beruflichen Umfeld weiterarbeiten konnten. Dabei kommt der BA-IT zugute, dass sie mit ihrer digitalen Transformation in den vergangenen Jahren wichtige IT-architekturelle Grundlagen gelegt hat, die es ihr jetzt ermöglicht haben, seit Beginn der Corona-Krise 2020 ihre IT-Kapazitäten so zu skalieren und zu flexibilisieren, dass ihre Beschäftigten in wechselnden Aufgabengebieten Anträge und Kundenanliegen zeitnah bearbeiten können.

STATISTIK

AUFTRAG DER AMTLICHEN ARBEITSMARKTSTATISTIK

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 können Handlungsbedarfe rechtzeitig erkannt und Maßnahmen geplant werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern geben die Arbeitsmarktstatistiken Orientierung bei beruflichen und wirtschaftlichen Entscheidungen. Die Statistiken liefern 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.

QUALITÄTSMANAGEMENT DER STATISTIK NEU AUSGERICHTET

Amtliche Statistiken sind ein Vertrauensgut. Bestmögliche Qualität für Nutzerinnen und Nutzer bedarf solider Grundlagen und stetiger Anstrengungen. Deshalb richtet die Statistik der BA ihr Qualitätsverständnis an ihrem gesetzlichen Auftrag und dem Verhaltenskodex für europäische Statistiken aus. Im Rahmen der aktuellen externen Auditierung in Form des Peer Reviews des Europäischen Statistischen Systems stellt sich die Statistik der Leitfrage: Wie erfüllen wir die Grundsätze des Verhaltenskodex für Europäische Statistiken? Die Antworten darauf, differenziert nach den 16 Grundsätzen und 84 Indikatoren des Kodex, stellen die Kernaspekte des Qualitätsmanagements der Statistik dar. Die Ausführungen bilden einen wesentlichen Teil der neuen Dokumentation „Grundlagen des Qualitätsmanagements der Statistik der BA“. Darin wird erläutert, wie die Statistik die Qualität ihrer Prozesse und Produkte sicherstellt und auf welchen rechtlichen und organisatorischen Grundlagen sie dabei aufbaut.

BERICHTSPROGRAMM ZU BERUFEN AUSGEWEITET

Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel werden den Strukturwandel in den nächsten Jahren beschleunigen und die Anforderungen an die berufliche Mobilität von Arbeitskräften erhöhen. Damit der Strukturwandel gut bewältigt werden kann, hat die Statistik ihre Berichterstattung über Berufe in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut und so eine gute Informationsbasis für Politik, Wissenschaft sowie Berufs- und Weiterbildungsberatung bereitgestellt. In einem nächsten Entwicklungsschritt wird das Berichtsprogramm um eine Statistik zur beruflichen Mobilität von Beschäftigten erweitert. Dazu wurde in der Beschäftigungsstatistik ein neues Messmodell entwickelt, das die berufliche Mobilität beim Wechsel der Beschäftigung misst. Hierzu wird bei einer Beschäftigungsaufnahme der dann ausgeübte Beruf mit demjenigen aus der vorangegangenen Beschäftigung verglichen. Die laufende Berichterstattung wird 2022 einsetzen. Ergebnisse aus dieser Mobilitätsmessung werden bereits in dem Selbsterkundungstool „New Plan“ zur beruflichen Orientierung für Menschen im Berufsleben verwendet.

NEUE INTERAKTIVE ANGEBOTE ENTWICKELT

Die interaktiven Angebote im Internet der Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (www.statistik.arbeitsagentur.de) sind mit Fokus auf die Rückmeldungen der Nutzerinnen und Nutzer weiterentwickelt worden. Zu den Themen Arbeitsmarkt, Ausbildungsmarkt, Berufe, Branchen, demografischer Wandel am Arbeitsmarkt, Fachkräftebedarf, Grundsicherung für Arbeitsuchende, Kurzarbeit und Langzeitarbeitslosigkeit können nun ohne Datei-Download individuell Grafiken und Tabellen für alle gängigen regionalen Gliederungen Deutschlands in kürzester Zeit erstellt und analysiert werden. Das Angebot wird stetig auf Basis des Nutzer-Feedbacks weiterentwickelt und ergänzt.



ARBEITSMARKTFORSCHUNG

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB)

Das IAB erforscht kontinuierlich und langfristig die Entwicklung der Beschäftigung und des Arbeitsmarktes, die Wirkungen der aktiven Arbeitsförderung sowie die Wirkungen der Leistungen zur Eingliederung und der Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Es berät politische Akteure auf allen Ebenen kompetent auf der Grundlage seiner Forschungsergebnisse. 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 Erwerbchancen und der Lebensbedingungen in einer sich dynamisch verändernden Welt bei.

Zum 1. Januar 2021 hat das IAB neue Formen der Zusammenarbeit zwischen den Organisationseinheiten durch die Bündelung von Forschungs- und Beratungsthemen sowie von Aufgaben in den neu geschaffenen „Kompetenzfeldern“ eingeführt. Die zehn Kompetenzfelder spiegeln die Arbeit des Instituts und seine Themen sowie seine Expertise in ihrer gesamten Breite wider. Acht dieser Kompetenzfelder haben einen inhaltlichen Forschungsbezug, eines davon schwerpunktmäßig zu Daten und Methoden. Zwei weitere Kompetenzfelder repräsentieren die wissenschaftsorientierten Services. Zudem wurde durch die Gründung der Nachwuchsgruppe „Berufe und Erwerbsverläufe“ die Berufsforschung im Institut weiter gestärkt.

Fester Bestandteil der Forschungsagenda des IAB sind die Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, Untersuchungen zu Bildung, Aus- und Weiterbildung, zu betrieblichen, beruflichen und regionalen Aspekten des Arbeitsmarktes, zum Wandel der Erwerbsformen sowie zu kurz- und langfristigen Arbeitsmarktprognosen. Besonderes Augenmerk gilt außerdem ausgewählten Fokusthemen. Dies sind derzeit „Digitale und ökologische Transformation“, „Folgen der Covid-19-Pandemie“, „Migration und Integration“ sowie „Soziale Sicherung im Wandel“.

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

SCHWERPUNKTE DES IAB 2021

Seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 liefert das IAB rasch verfügbare Forschungsdaten und wissenschaftliche Erkenntnisse zu den damit verbundenen Folgen für Wirtschaft, Arbeitsmarkt und das soziale Gefüge. In einer Vielzahl von Forschungsvorhaben analysiert das IAB u. a. die Auswirkungen der Corona-Krise auf Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und Kurzarbeit, die Konsequenzen für Migration und Integration, den Ausbildungsmarkt und die Übergänge nach der Schule, die Nutzung von Homeoffice, die pandemiebedingten Transformationsprozesse von Wirtschaft und Arbeitsmarkt, die geschlechtsspezifische Rollenverteilung in Beruf und Familie sowie die gesellschaftliche Teilhabe und soziale Ungleichheiten.

Die Projekte stützen sich auf Forschungsdatensätze, die auf administrativen Prozessen der BA basieren („administrative Daten“), auf Personen- und Betriebsbefragungen sowie am aktuellen Rand auch auf Daten der Statistik der BA. Alle laufenden Großerhebungen wurden 2021 weiterhin durch zusätzliche Inhalte zu den Folgen der Corona-Pandemie ergänzt. Dies betrifft sowohl Betriebsbefragungen wie das IAB-Betriebspanel und die IAB-Stellenerhebung als auch Befragungen von Personengruppen wie Beschäftigten, Auszubildenden, Arbeitsuchenden und Leistungsberechtigten sowie Schülerinnen und Schülern. Die 2020 neu aufgesetzten Wiederholungsbefragungen mit einem hohen Befragungsrhythmus, wie das hochfrequente Online-Personen-Panel (HOPP) „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ und die Erhebung „Betriebe in



der Covid-19-Krise“ (BeCovid), wurden fortgeführt. Darin geben beispielsweise Betriebe Auskunft zu Themen wie Inanspruchnahme von Kurzarbeit, Geschäftserwartungen, Einstellungen und Entlassungen oder auch Ausbildung.

Das IAB hat im Jahr 2021 nicht nur seine bisherigen Fokusthemen um den Themenkomplex Corona-Pandemie und deren Folgen für den Arbeitsmarkt, die betriebliche Arbeitswelt wie auch bestimmte Personengruppen ergänzt. Durch die Pandemie in Verbindung mit dem demografischen Wandel haben zudem die anderen Fokusthemen des IAB eine neue Relevanz erfahren. Die Digitalisierung wird infolge der Pandemie beschleunigt, das System der sozialen Sicherung hinterfragt und die Integration von Menschen mit Migrationserfahrung in den Arbeitsmarkt erschwert, während gleichzeitig das inländische Erwerbspersonenpotenzial altert und schrumpft.

Der Schwerpunkt der Analysen zum Fokusthema „Digitale und ökologische Transformation“ lag 2021 neben einer weiteren Verbesserung der Datenlage auf den Fragen, wie sich Digitalisierung und ökologische Transformation auf Beschäftigung und Entlohnung auswirken oder künftig auswirken werden, welche Beschäftigten am ehesten vom Transformationsprozess profitieren oder davon negativ betroffen sind, wie sich Berufsinhalte ändern und welche Implikationen dies auf die Aus- und Weiterbildung hat.

Die Forschung und Beratung zum Fokusthema „Migration und Integration“ befasste sich mit den Arbeitsmarktwirkungen der Corona-Pandemie auf Geflüchtete und andere Migrantinnen und Migranten sowie mit ersten Einschätzungen, wie sich die Machtübernahme der Taliban auf die Migration aus Afghanistan und auf das Integrationsgeschehen in Deutschland auswirken wird. Weitere Forschungsaktivitäten dienen der Erhebung und der Erweiterung verschiedener Datensätze für die Migrations- und Integrationsforschung. Das IAB untersucht zudem Veränderungen in Umfang und Struktur der Migration infolge des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes.

Kern des Fokusthemas „Soziale Sicherung im Wandel“ ist die soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit und bei niedri-



AUSBLICK 2022: ARBEITSMARKT AUF ERHOLUNGSKURS

Zweimal im Jahr erstellt das IAB Prognosen zur Arbeitsmarktentwicklung.

Für das Jahr 2022 prognostiziert das IAB ein **Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von**

3,8
Prozent,

einen **Anstieg der Erwerbstätigen** im Jahresdurchschnitt auf

45,44

Millionen (+558.000 Personen) und

einen **Rückgang der Arbeitslosigkeit** im Jahresdurchschnitt auf

2,32

Millionen (-291.000 Personen).

gem Einkommen. Die Begleitforschung und die Evaluation der neuen Instrumente „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ und „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nach den §§ 16e und 16i SGB II, zu der das IAB Ende 2023 einen weiteren Bericht vorlegen wird, war hier auch 2021 ein zentrales Forschungsvorhaben. Weitere Schwerpunkte lagen u. a. auf den Arbeitsmarkteffekten von Kurzarbeitsregelungen, der Dynamik im SGB II-Leistungsbezug sowie Analysen zur nachhaltigen Arbeitsmarktintegration, den Wirkungen von Eingliederungsvereinbarungen und Sanktionen.

GESCHÄFTSBERICHT 2021

Siebzigster Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit

Für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 erstattet der Vorstand gemäß § 393 Abs. 2 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) den folgenden, vom Verwaltungsrat genehmigten, Geschäftsbericht.*

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

ANHANG

CORPORATE- GOVERNANCE-BERICHT

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

1. PRÄAMBEL

Die BA legt für das Geschäftsjahr 2021 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 Mitglie-

dem. Gemäß § 2 der Geschäftsordnung des Vorstands der BA sind jedem Vorstandsmitglied Geschäftsbereiche zugeordnet. Die damit verbundenen Aufgaben nimmt jedes Vorstandsmitglied grundsätzlich selbstständig wahr.

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

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

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

Dem Vorstand unmittelbar zugeordnet ist die Korruptionsprävention als Teil der Aufgabenwahrnehmung des Bereiches Recht / Compliance / Enterprise Fraud Management. 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 Arbeitsmarktes. Er stellt den vom Vorstand aufgestellten Haushaltsplan fest (§ 71a SGB IV). Die Festlegung der strategischen Ausrichtung und der geschäftspolitischen Ziele der BA unterliegt der Zustimmung des Verwaltungsrats (Artikel 4 der Satzung der BA).

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

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

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

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

Ausschüsse und Präsidium können nicht 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), Frau Christiane Schönefeld (Vorstandsmitglied) und Herrn Daniel Terzenbach (Vorstandsmitglied) geführt. Die an die Mitglieder des Vorstands ausgezahlten Bezüge beliefen sich 2021 insgesamt auf 809.000 Euro.

4.2 Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

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

5. RECHNUNGSPRÜFUNG

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

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

Die Jahresrechnung der BA wird durch den Bundesrechnungshof geprüft.





STATISTISCHE INFORMATIONEN

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

Für die Darstellung der Eintritte in Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik wurden Jahreswerte auf Basis von vorläufigen, hochgerechneten Daten verwendet. Für einige Detailinformationen (z. B. Frauenanteil) wurde auf gleitende Jahreswerte der Monate Oktober 2020 bis September 2021 mit dem Gebiets- und Datenstand Dezember 2021 zurückgegriffen. Förderdaten aus dem Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende werden nur für Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen berichtet, da hier auch entsprechende Haushaltsdaten vorliegen.

Für die Daten der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger wurden hochgerechnete Ergebnisse für das Jahr 2021 genutzt. Dabei wurden für einige Detailinformationen (z. B. Frauenanteil) für den Bereich der Arbeitslosenversicherung gleitende Jahreswerte der Monate November 2020 bis Oktober 2021 und für den Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende gleitende Jahreswerte der Monate Oktober 2020 bis September 2021 genutzt.

Die Angaben zu den investierten Mitteln spiegeln ausschließlich das Fördergeschehen in den Agenturen für Arbeit bzw. in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen wider und beziehen sich auf das Gesamtjahr 2021.

Die Daten zur Arbeitslosigkeit bilden jeweils das Gesamtjahr 2021 ab.

Die Angaben zu den gemeldeten Ausbildungsstellen enthalten nicht die von Jobcentern der zugelassenen kommunalen Träger (JC zKT) gelieferten Daten. Nach Einschätzung der Statistik der BA dürften die meisten bei den JC zKT erfassten ungeforderten Ausbildungsstellen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) gleichzeitig bei den Agenturen für Arbeit bzw. Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen gemeldet sein. Deshalb wird der Zahl der Bewerberinnen und Bewerber einschließlich JC zKT die Zahl der Berufsausbildungsstellen ohne JC zKT gegenübergestellt.

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

Platzierung der BA auf Rang 32 im Ranking der beliebtesten Arbeitgeber in Deutschland im Rahmen des „**TRENDENCE SCHÜLERBAROMETERS**“

Platzierung der BA in den Top 50 der Kategorie „**DEUTSCHLANDS BELIEBTESTE ARBEITGEBER BEI STUDENTEN 2021**“ in der Fachrichtung „Geistes- und Sozialwissenschaften“ durch die Zeitschrift „WirtschaftsWoche“

Auszeichnung der BA als einer der „**BESTEN AUSBILDER DEUTSCHLANDS**“ in den Kategorien „Ausbildung“ und „Duales Studium“ durch das Wirtschaftsmagazin „Capital“

Wiederholte Auszeichnung der BA mit dem Trendence-Siegel „**FAIRES TRAINEE-PROGRAMM 2021**“



JANUAR

Erneute Auszeichnung der BA als „**TOP4-WOMEN**“-ORGANISATION, die Frauen als Mitarbeiterinnen begrüßt und „Frauenkarrieren“ gezielt unterstützt



MÄRZ

Platzierung der BA zum 2. Mal in Folge auf Rang 1 in der Branche „Öffentlicher Dienst“ und Verbesserung der Gesamtplatzierung von Rang 89 auf Rang 38 im Rahmen der „**BEST RECRUITERS**“-Studie



APRIL



MAI

Platzierung der BA auf Rang 8 als höchste Neueinsteigerin im Rahmen des „**TRENDENCE FACHKRÄFTEBAROMETERS**“, der größten Studie unter Fachkräften in Deutschland



JUNI



SEPTEMBER

Auszeichnung der BA im Rahmen der Arbeitgeberstudie „**DIE BESTEN UNTERNEHMEN FÜR FRAUEN**“ der Zeitschrift „Brigitte“



OKTOBER



NOVEMBER

Auszeichnung der BA als Arbeitgeberin mit dem „**TOTAL E-QUALITY Prädikat**“ für Chancengleichheit und Diversity

Auszeichnung der BA als ein „**TOP ANBIETER FÜR WEITERBILDUNG 2021**“ durch die Zeitschrift „Focus“

Mitgliedschaft im Netzwerk „**ERFOLGSFAKTOR FAMILIE**“: Die BA setzt damit ein Zeichen, dass sie sich mit dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ auseinandersetzt und eine familienbewusste Personalpolitik fördert.

Herausgeberin
Bundesagentur für Arbeit
90327 Nürnberg
Vorstand
April 2022
www.arbeitsagentur.de

Gestaltung
RHEINDENKEN GmbH
Kommunikationsagentur
Köln

Druck
MKL Druck GmbH & Co. KG
Ostbevern

Der Geschäftsbericht steht hier als
Download zur Verfügung:

www.arbeitsagentur.de

- Über uns
- Unsere Veröffentlichungen
- Berichte und Haushalt
- Geschäftsbericht 2021



Einfach QR-Code mit
Smartphone scannen.

MISSION

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT – BRINGT WEITER.

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

© Bundesagentur für Arbeit (BA), Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg
Postanschrift: Postfach, 90327 Nürnberg
Telefon 0911 179-0, Telefax 0911 179-2123

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet. Belege an die Bundesagentur für Arbeit.
Redaktionsschluss: 8. April 2022