



2022

Geschäftsbericht
der Bundesagentur
für Arbeit



Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.

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: 24. März 2023

Das leistet die Bundesagentur für Arbeit auf einen Blick

Die BA hat 2022 mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen großen Beitrag zur Existenzsicherung, Stabilität der Gesellschaft und zur Bewältigung der Transformation am Arbeitsmarkt geleistet.



Kundenservice

17,58^{Mio}

Telefonkontakte im Kundenservice
(Rechtskreis SGB III)

4,29^{Mio}

bearbeitete Online-Vorgänge



Leistungserbringung

847.000

Beschäftigte erhielten im Januar 2022
konjunkturelles Kurzarbeitergeld

1,86^{Mio}

bewilligte
Arbeitslosengeldanträge

3,23^{Mrd €}

konjunkturelles Kurzarbeitergeld
inklusive Erstattungen der
Sozialversicherungsbeiträge

16,53^{Mrd €}

Arbeitslosengeldzahlungen
inklusive
Sozialversicherungsbeiträge



Personal

102

Staatsangehörigkeiten

101.000

Beschäftigte im Bundesgebiet



IT-Landschaft

Täglich rund 4,5^{Mio}
Blockungen durch Firewalls

Täglich 3.000
abgewehrte Virenangriffe

11.600

Server

185.000

vernetzte PCs

ORGANISATION

PERSONAL

Vorstand

- ... Vorstandsvorsitzende
- ... Vorständin Leistungen und Internationales
- ... Vorständin Ressourcen
- ... Vorstand Regionen

- ... Zentrale in Nürnberg
(Hauptpersonalrat)
- ... 10 Regionaldirektionen
(Bezirkspersonalrat)
- ... 155 Agenturen für Arbeit und
rund 600 Geschäftsstellen
- ... 301 Jobcenter in gemeinsamer
Trägerschaft mit Landkreisen
und kreisfreien Städten
- ... Jede Agentur für Arbeit und
jedes Jobcenter in gemeinsamen
Einrichtungen haben jeweils
lokale Personalräte

Dienststellen

- ... Familienkasse
- ... Zentrale Auslands
Fachvermittlung (ZAF)
- ... Institut für Arbeitsmarkt-
Berufsforschung (IAB)
- ... Führungsakademie der Bundesagentur für Arbeit
- ... Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
Hochschule für angewandte
Wissenschaften
- ... IT-Systemhaus –
Informationstechnik der Bundesagentur für Arbeit
- ... BA-Service-Haus
Servicedienstleistungen

STRUKTUR FÜR ARBEIT

VERTRETUNG

- und
(ZAV) in Bonn

markt- und
(IAB) in Nürnberg

e der BA (FBA)

A (HDBA) –
gewandte

ik der BA

er 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 schwer-
behinderten und ausländischen
Beschäftigten sowie die
Chancengleichheit

SELBSTVERWALTUNG

2.800 Vertreterinnen
und Vertreter

Arbeitnehmerinnen und 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
---	----



S. 36

Arbeitsmarktdaten
2022

Anhang

Corporate-Governance-Bericht	124
Statistische Informationen	128
Preise und Auszeichnungen	129

Unser Jahr 2022

Tätigkeitsfelder und Aufgaben der BA	28
--------------------------------------	----



Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Überblick	32
Arbeitsmarkt 2022	36
Ausbildungsmarkt 2022	39



Beratung, Vermittlung und Qualifizierung

Beratung und Vermittlung	44
Berufsorientierung und Berufsausbildung	48
Netzwerke und Partnerschaften	56
Dienstleistungen für Arbeitgeber	60
Fachdienste	62
Chancengleichheit von Frauen und Männern	64
Langzeitarbeitslosigkeit und soziale Teilhabe	68
Inklusion	70
Berufliche Rehabilitation	72
Weiterbildung	75
Internationale Arbeit	78



Geldleistungen

Arbeitslosen-, Kurzarbeiter- und Insolvenzgeld	84
Grundsicherung für Arbeitsuchende	90
Familienkasse	92



Weitere Aufgaben

Ziele	98
Finanzen	99
Einkauf	102
Personal und Organisation	104
Infrastruktur	112
Digitalisierung, Automatisierung und Cloud	114
Statistik	118
Arbeitsmarktforschung	120

UNSER PROFIL

Vorstand der BA

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

Andrea Nahles

Vorsitzende des Vorstands der BA
geboren 1970



- **seit 1. August 2022:** Vorsitzende des Vorstands der BA
- **Juli 2020 – März 2022:** Sonderbeauftragte der Europäischen Kommission für den Sozialen Dialog
- **2020 – 2022:** Präsidentin der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation
- **2018 – 2019:** Parteivorsitzende der SPD
- **2017 – 2019:** Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion
- **2013 – 2017:** Bundesministerin für Arbeit und Soziales
- **2009 – 2013:** Generalsekretärin der SPD
- **2007 – 2009:** Arbeitsmarktpolitische Sprecherin und stellvertretende Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion
- **2005 – 2019:** Mitglied des Deutschen Bundestages

Vanessa Ahuja

Vorständin Leistungen und Internationales der BA
geboren 1968



- **seit 1. Mai 2022:** Vorständin Leistungen und Internationales der BA
- **2019 – April 2022:** Leiterin der Abteilung „Arbeitsmarktpolitik, Ausländerbeschäftigung, Arbeitslosenversicherung, Grundsicherung für Arbeitsuchende“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), zudem Mitglied und Sprecherin der öffentlichen Körperschaften im Verwaltungsrat der BA
- **2018 – 2019:** Leiterin der Abteilung „Teilhabe, Belange von Menschen mit Behinderungen, Soziale Entschädigung und Sozialhilfe“ im BMAS
- **2014 – 2018:** Leiterin der Unterabteilung „Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosenversicherung“ im BMAS, zudem Leitung der Projektgruppe Flüchtlinge (2015 – 2017)
- **2007 – 2014:** Leiterin verschiedener Referate im BMAS
- **1999 – 2007:** Referentin in verschiedenen Bundesministerien, zudem 2002 Mitglied in der Geschäftsstelle der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (sog. „Hartz-Kommission“)
- **1995 – 1999:** Referentin für Arbeitspolitik bei der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen

Dr. Katrin Krömer

Vorständin Ressourcen der BA
geboren 1973



- **seit 1. Oktober 2022:** Vorständin Ressourcen der BA
- **2018–2022:** Leiterin Personal- und Führungskräfteentwicklung bei der Deutschen Bahn AG
- **2015–2018:** Vorsitzende der Geschäftsführung der DB JobService GmbH
- **2009–2015:** Geschäftsführerin für Personal, Finanzen und Controlling in der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der BA
- **2000–2009:** Unternehmensberaterin bei McKinsey & Company

Daniel Terzenbach

Vorstand Regionen der BA
geboren 1980



- **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



Brief des Vorstands

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Jahr 2022 stand für die BA im Zeichen vielfältiger Herausforderungen – vergangener, aktueller und künftiger. Mit dem beginnenden Abflauen der Corona-Pandemie, in der die BA mit massiver personeller und finanzieller Unterstützung durch Kurzarbeit als Stabilitätsanker für den deutschen Arbeitsmarkt gewirkt hatte, galt es zunächst, die administrativen Folgen von zwei Pandemiejahren zu bewältigen: Mehrere Tausend Kolleginnen und Kollegen waren mit Abschlussprüfungen von insgesamt mehr als einer Million Kurzarbeitsanträgen befasst. Eine Herkulesaufgabe, die uns auch 2023 begleiten wird und die wir nur dank der großen, flexiblen Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schultern können.

Flexibilität war ebenso gefordert, als eine weitere, unerwartete und umfassende Krise die auslaufende Pandemie überlagerte. Einmal mehr war schnelles Handeln, hohes Engagement und finanzieller Einsatz der BA gefordert: Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine führte zu einer neuen Fluchtbewegung. Mehr als eine Million Menschen flohen seit Februar 2022 aus der Ukraine nach Deutschland, für aktuell mehr als 600.000 von ihnen sind die Jobcenter – in gemeinsamen Einrichtungen oder in kommunaler Trägerschaft – zuständig. Mit großem Aufwand und unter hoher Belastung sichern sie den Lebensunterhalt, unterstützen beim Spracherwerb und bei der Integration in Arbeit und Ausbildung.

Auch über der Wirtschaft und dem Arbeitsmarkt hing der Krieg wie ein Damoklesschwert: Steigende Preise, neuerliche Lieferengpässe, eine veritable Energiekrise, politische wie wirtschaftliche Unsicherheiten prägten das Jahr. Die BA bekam diese Unsicherheit zu spüren, mit zwischenzeitlich wieder steigenden Kurzarbeitszahlen. Insgesamt wendeten wir bis Ende November 2022 3,2 Milliarden Euro für die Kurzarbeit auf, um die Unternehmen bei der Bewältigung von Kriegs- und Pandemiefolgen zu stützen. Zugleich zeigte sich aber auch, dass Wirtschaft und Arbeitsmarkt sich zusehends entkoppeln: Trotz aller Unsicherheiten suchten die Unternehmen Fachkräfte, die Stellennachfrage erreichte Höchststände.

Wir haben als BA bereits in den vergangenen Jahren umfassende Strategien zur Fachkräftesicherung entwickelt. Wir haben die Berufsorientierung für junge Menschen intensiviert und ausgebaut sowie vielfältige digitale Angebote geschaffen. Die Pandemie hat bestehende Ungleichgewichte zwischen Bewerberinnen und Bewerbern sowie Betrieben auf dem Ausbildungsmarkt vergrößert, die 2022 trotz aller Bemühungen nicht gänzlich aufgeholt werden konnten: Vor allem fehlende Praktika schränkten die Möglichkeiten Jugendlicher, Betriebe und Berufe kennenzulernen, ein. Umso wichtiger wird 2023 die gemeinsame Kraftanstrengung aller beteiligten Partnerinnen und Partner, um wieder mehr junge Menschen für eine Ausbildung zu gewinnen.

Im Zuge der Transformation der Arbeitswelt versteht die BA sich als Moderatorin und Lotsin bei der Veränderung von betrieblichen und beruflichen Anforderungen. Unsere Expertise bringen wir inzwischen zunehmend in vernetzte Bildungsräume ein: In diesen bilden die betroffenen Akteure ein Netzwerk, analysieren Strukturen und entwickeln Perspektiven für vorhandene und defizitäre oder fehlende Angebote in einer Region. Im Zusammenspiel mit den Partnerinnen und Partnern vor Ort nehmen die örtlichen Agenturen für Arbeit dabei die Moderationsfunktion bei der Flankierung und Begleitung von Transformationsprozessen wahr und unterstützen die Arbeitnehmenden mit der Berufsberatung im Erwerbsleben.

Bei der Qualifizierung von arbeitslosen Menschen gibt uns das Bürgergeld-Gesetz 2023 mehr Handlungsspielraum: Die Entfristung der „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ unterstützt uns insbesondere dabei, Menschen, die bereits sehr lange arbeitslos waren, auf dem schrittweisen Weg zurück in den Arbeitsmarkt zu begleiten. Auch der Wegfall des Vermittlungsvorrangs im neuen Bürgergeld gibt uns mehr Möglichkeiten, Menschen nachhaltig zu qualifizieren, mit Coaching zu begleiten und in Beschäftigung zu integrieren.

Neben der besseren Erschließung aller inländischen Potenziale gilt es, den eingeschlagenen Weg über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz weiterzugehen. Deshalb haben wir auch 2022 daran weitergearbeitet, Fachkräfte aus Drittstaaten zu gewinnen. Die BA versteht sich hier als

„Wegbereiterin“ für die Erschließung von Korridoren zur geordneten Arbeitsmigration und zugleich als „Gatekeeper“, wenn es um faire Migration geht. In unserer Lotsenfunktion haben wir 2022 monatlich bis zu 15.000 Menschen zu Anerkennungsverfahren, zur Zulassung zum Arbeitsmarkt und zu Fragen der Sozialversicherung beraten.

Weitergehen werden wir auch den Weg der Digitalisierung: Als einzige große Behörde Deutschlands erfüllten wir Ende des vergangenen Jahres alle Voraussetzungen des Online-Zugangsgesetzes. Mehr als 70 digitale Dienstleistungen können unsere Kundinnen und Kunden inzwischen nutzen – von der Online-Terminvergabe über die Online-Arbeitsuchend-Meldung bis hin zur Videoberatung. Auch innerorganisatorisch digitalisieren und automatisieren wir zunehmend – dort wo es sinnvoll ist – unsere Prozesse und Arbeitswege. Vorrangiges Ziel ist es, durch Automatisierung von Routinetätigkeiten mehr Zeit für die intensive persönliche Beratung zu haben.

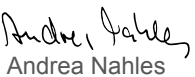
Angesichts zahlreicher, sich zum Teil überlappender Krisen und Herausforderungen blieb unsere Organisation auch 2022 eine Organisation unter Stress, die sich trotz allem als krisenfest erwiesen hat. Dies haben wir insbesondere den Kolleginnen und Kollegen zu verdanken, die mit hoher

Flexibilität und unermüdlichem Engagement Notwendiges zuverlässig bearbeitet und Neues mit Kreativität und Mut entwickelt haben. Diese organisationale Resilienz wollen wir in den nächsten Jahren strategisch weiterentwickeln und stärken.

Nicht zuletzt hat ein historischer Wechsel an der Spitze der BA 2022 die Arbeit der BA geprägt: Mit Andrea Nahles als Vorsitzende des Vorstands sowie Vanessa Ahuja und Dr. Katrin Krömer wurden im vergangenen Jahr gleich drei Frauen in den Vorstand der BA gewählt. Daniel Terzenbach komplettiert den neuen Vorstand – er steht für Kontinuität in bewegten Zeiten. Detlef Scheele verabschiedete sich als Vorstandsvorsitzender Ende Juni 2022 nach fünf Jahren an der Spitze der BA in den Ruhestand, Christiane Schönefeld wurde nach 32 Jahren bei der BA, davon drei als Vorstandsmitglied, im Herbst 2022 ebenfalls in den Ruhestand verabschiedet.

Wir präsentieren Ihnen also im vorliegenden Geschäftsbericht ein in jeder Hinsicht wechselvolles Jahr der BA. Was hat unsere Arbeit geprägt? Was haben wir erreicht? Worauf bauen wir auf? Dies alles können Sie auf den folgenden Seiten im Einzelnen nachvollziehen. Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen.

Herzliche Grüße,


Andrea Nahles

Vorsitzende des Vorstands


Vanessa Ahuja

Vorständin Leistungen und
Internationales



Dr. Kathrin Krömer
Vorständin Ressourcen



Daniel Terzenbach
Vorstand Regionen

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

Birgit Biemann

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Carsten Burckhardt

Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt

Gabriele Gröschl-Bahr

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Anja Piel

Deutscher Gewerkschaftsbund

Evelyn Räder

Deutscher Gewerkschaftsbund

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

Dr. Falk Goworek

Bundesministerium der Finanzen

Dr. Yvonne Kaiser

Bundesministerium für Arbeit und
Soziales

Stefan Kulozik

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

Susi Möbbeck

Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Gleichstellung des
Landes Sachsen-Anhalt

Marc Nellen

Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

Fedor Ruhose

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

Dr. Irene Vorholz

Deutscher Landkreistag

Stellvertreterinnen und Stellvertreter

Ralf Becker

Gewerkschaft Erziehung und
Wissenschaft

Dr. Stefanie Janczyk

Industriegewerkschaft Metall

Laura Pooth

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Nord

Andre Reinholz

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di

Michael Rudolph

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Hessen-Thüringen

Stellvertreterinnen und Stellvertreter

Boris Behringer

Verband für Dienstleistung,
Groß- und Außenhandel
Baden-Württemberg 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

Alexander Fischer

Senatsverwaltung für Integration,
Arbeit und Soziales Berlin

Stefan Hahn

Deutscher Städtetag

Dr. Berend Lindner

Niedersächsisches Ministerium
für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und
Digitalisierung

Simone Solka

Bundesministerium für Arbeit und
Soziales

Dr. Philipp Steinberg

Bundesministerium für Wirtschaft
und Klimaschutz

Vorwort des Verwaltungsrats

CHRISTINA RAMB

Vorsitzende des Verwaltungsrats

**ANJA PIEL**

Stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats



Die BA hat sich noch während der Bewältigung der großen Herausforderungen der Corona-Pandemie auf die Folgen des Krieges in der Ukraine einstellen müssen. Aus den Erfahrungen des Flüchtlingsmanagements konnte die BA sehr schnell Beratungs- und Unterstützungsangebote für geflüchtete Menschen aus der Ukraine aufbauen. Die zügige Umsetzung der Maßnahmen wurde durch den engagierten Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA auch in dieser Krise ermöglicht, denen unser ausdrücklicher Dank gilt.

Personelle Weichen für die Zukunft gestellt

Mit dem neu zusammengesetzten und um ein Mitglied erweiterten Vorstand der BA wurden wichtige personelle Weichen für die Zukunft der BA gestellt. Der Verwaltungsrat hat zusätzlich zu Daniel Terzenbach drei weitere aus-

gewiesene Arbeitsmarktexpertinnen gewinnen können, die gemeinsam im Viererteam mit dem Verwaltungsrat und den Sozialpartnern die weiterhin großen Herausforderungen und Veränderungen am Arbeitsmarkt und in der BA in den nächsten Jahren gestalten werden.

Prozessvereinfachungen beim Kurzarbeitergeld erreicht

Die pandemiebedingt hohe Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld beschäftigt die BA in der Abwicklung weiter. Für die mit hohem zeitlichen und personellen Aufwand durchzuführenden Abschlussprüfungen haben wir daher gemeinsam mit der Verwaltung in einer Expertengruppe Vorschläge für Prozessvereinfachungen entwickelt. Auf dieser Basis hat der Gesetzgeber eine vorübergehende Sonderregelung in Form einer Untergrenze von 10.000 Euro für den jeweiligen Arbeitsausfall für die coronabe-

dingten Abschlussprüfungen beim konjunkturellen Kurzarbeitergeld geschaffen, mit der Rechtssicherheit und Entlastung für die Unternehmen und die BA erreicht wurden.

Sollte es in Zukunft wiederum zu einer massenhaften Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld kommen, wäre dies nur mit erheblichen Einschränkungen der weiteren Aufgaben der BA, insbesondere im Vermittlungs- und Beratungsbereich, leistbar. Es bleibt weiter zu diskutieren, wie das Kurzarbeitergeld für außergewöhnliche Krisensituationen weiterentwickelt werden kann, damit es für die BA in Notlagen schnell administrierbar ist.

Herausforderungen für den BA-Haushalt bewältigt – Rücklagenaufbau voraussichtlich möglich

Sowohl beim Kurzarbeitergeld als auch beim Arbeitslosengeld mussten überplanmäßige Ausgaben genehmigt werden. Dies unterstreicht die besonders herausfordernde Situation im Jahr 2022.

Erstmals seit der Pandemie haben wir als Verwaltungsrat für das Jahr 2023 einen Haushalt festgestellt, der es der BA ermöglicht, wieder eine Rücklage aufzubauen. Ob es am Ende des Jahres 2023 tatsächlich gelingt, mit einem Plus abzuschließen und einen Überschuss in die allgemeine Rücklage zu überführen, bleibt der Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes vorbehalten.

Es wird aber auch eine Rolle spielen, welche neuen Aufgaben auf die BA im Jahresverlauf zukommen. Da die Bundesregierung das durch coronabedingte Kurzarbeit entstandene Defizit der BA im Jahr 2022 nicht durch einen Zuschuss ausgeglichen hat, wird die BA das im Jahr 2022 in Anspruch genommene Darlehen in Höhe von 423 Millionen Euro 2023 komplett an den Bund zurückzahlen. Dies schmälert die geplante Rücklage. Hinsichtlich neuer Gesetzesvorhaben sind sich die Sozialpartner im Verwaltungsrat mit dem Vorstand einig, dass Leistungen, die nicht von den Zielen der Arbeitsförderung umfasst sind,

nicht aus den Beiträgen der Versicherten, sondern steuerfinanziert werden müssen. Aber auch bei günstigen Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt wird es nach unserer Überzeugung Jahre brauchen, ehe wieder eine wirksame Rücklage für Krisenzeiten am Arbeitsmarkt aufgebaut ist.

Haushalt 2023 mit Signal für aktive Arbeitsförderung

Uns als Verwaltungsrat ist besonders wichtig, dass vom Haushalt 2023 mit einem höheren Budget für die aktive Arbeitsförderung ein klares Signal für mehr Aus- und Weiterbildung ausgeht. Für die aktive Arbeitsförderung (ohne Kurzarbeitergeld) werden im Jahr 2023 rund 9,6 Milliarden Euro bereitgestellt. Das erhöht die Arbeitsmarktchancen vieler arbeitsloser Menschen und leistet einen wichtigen Beitrag zur Flankierung von Transformationsprozessen und Bereitstellung von Fachkräften. Mit dem Haushalt stellen wir auch ausreichend Mittel für junge Menschen beim Start ins Berufsleben zur Verfügung, damit diese den Übergang von der Schule in das Berufsleben gut meistern können.

Strategische Personalplanung für ausreichendes und qualifiziertes Personal

Neben den Herausforderungen durch Strukturwandel, Krieg und die Folgen der Pandemie stehen im Jahr 2023 zahlreiche geplante Gesetzesvorhaben für die BA zur Umsetzung an. Hierbei ist uns wichtig, dass die BA dabei nicht überlastet wird. Für die umfangreichen, auch krisenbedingten Aufgaben mit zum Teil hohem Personalaufwand benötigt die BA ausreichendes und qualifiziertes Personal, um die Herausforderungen gut und schnell bewältigen zu können. Neuen Aufgaben müssen aus unserer Sicht auch immer passende Ressourcen und Prozesse der BA gegenüberstehen.

Um den Personalbedarf ausgehend von der Strategie der BA richtig einzuschätzen und für die Zukunft sicherzustellen, hat der Verwaltungsrat einen Prozess der strate-



”

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

gischen Personalplanung initiiert, den er eng begleitet. Hierzu wurden zukunftsfähige, an der Kundenperspektive ausgerichtete fachliche Zielbilder für die einzelnen Dienstleistungen der BA entwickelt, die auf Möglichkeiten der Digitalisierung und Automatisierung analysiert werden.

Stärkung der Berufsorientierung

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt bereitet uns insbesondere mit Blick auf den zunehmenden Fachkräftemangel und die Situation von jungen Menschen ohne Berufsabschluss Sorge. In der dualen Ausbildung gibt es aus unterschiedlichen Gründen weniger Ausbildungsverträge. Die Passungsprobleme in vielen Regionen nehmen zu. In einigen Regionen fehlen Ausbildungsplätze, andererseits können Betriebe ihre Ausbildungsstellen zunehmend nicht besetzen. Die durch die Pandemie verursachten Einschränkungen in der Berufsorientierung haben bei vielen Jugendlichen zur Verunsicherung über ihre berufliche Zukunft beigetragen. Alle Akteure auf dem Ausbildungsmarkt müssen gemeinsam daran arbeiten, den jungen Menschen diese Unsicherheit durch Informationen und Erlebbarmachen von Berufen zu nehmen. Die Berufsorientierung an den Schulen durch Berufsberaterinnen und Berufsberater der BA ist oft ein erster wichtiger Kontakt für junge Menschen. Sie muss frühzeitig flächendeckend an allen Schulen angeboten werden. Uns ist sehr wichtig, dass die Zusammenarbeit zwischen den Schulen und der Berufsorientierung der BA sich weiter verbessert. Deshalb haben wir die Kultusministerkonferenz angeschrieben und um Intensivierung der Zusammenarbeit beim Übergang von der Schule in den Beruf, insbesondere bei der Datenübermittlung, gebeten.

Fachkräfteeinwanderung fordert auch die BA

Für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist eine ausreichende Zahl an Fachkräften essenziell. Der Fachkräftemangel erstreckt sich mittlerweile über viele Branchen und Berufe. Wir sehen hier neben der Aktivierung und Qualifizierung inländischer Potenziale die Aufgabe der BA in der nachhaltigen Vermittlung von Fachkräften aus dem Ausland. Die Eckpunkte der Bundesregierung zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten werden zum Teil auch durch die BA umgesetzt werden müssen. Hierbei ist es wichtig, nur solche Aufgaben durch die BA wahrnehmen und aus Beiträgen finanzieren zu lassen, die ihrem Auftrag als Arbeitslosenversicherung entsprechen und die per-

sonell und finanziell leistbar sind. Entscheidend für mehr Fachkräfteeinwanderung wird sein, dass die Prozesse insgesamt effizienter und schneller werden.

Digitalisierung, Automatisierung und persönliche Beratung wichtig

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IT der BA haben erreicht, dass die BA als erste große Behörde ihre Verpflichtungen aus dem Onlinezugangsgesetz bereits erfüllt und alle diesbezüglich vorgesehenen Dienstleistungen auf ihrer Internetseite oder als App in Form von eServices online stellt. Es ist wichtig, dass die BA zum einen dem Wunsch von Bürgerinnen, Bürgern und Unternehmen Rechnung trägt, möglichst viele Angelegenheiten papierlos und digital erledigen zu können. Andererseits entlastet es die Beschäftigten der BA, da zum Teil aufwendige Übertragungsarbeiten entfallen. Gleichzeitig trägt die Übermittlung digitaler Daten zur Fehlervermeidung bei. Angesichts nicht überall verfügbarer schneller Internetverbindungen oder fehlender Erfahrung in digitalen Angelegenheiten ist es dem Verwaltungsrat wichtig, dass diese Angebote zusätzlich zu den bestehenden Dienstleistungen angeboten werden. So halten wir auch persönliche Beratungsgespräche und die Präsenz in der Fläche weiterhin für sehr wichtig, um beispielsweise gemeinsam eine Berufswegplanung zu erarbeiten oder für Menschen da zu sein, die die analogen Angebote vorziehen.



CHRISTINA RAMB
Vorsitzende des Verwaltungsrats



ANJA PIEL
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, sodass rechtskreisübergreifend konkrete Initiativen für die nächsten Jahre geplant, umgesetzt und nachgehalten werden können.

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

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

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

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

Politische Entscheidungen zu (inter-)nationalen Klimaschutzziele 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 verzeichneten 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



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 Arbeitsuchenden her.

Wir verfolgen dafür einen nachhaltigen und kundenorientierten Ansatz. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden be-

kannt. D. h., sie kennen die Arbeitswelt genauso gut wie die Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmerinnen 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. Arbeitnehmerinnen und -kunden bereiten wir individuell auf den Integrationsprozess im Unternehmen vor und beraten lebensbegleitend in Bezug auf eine erfolgreiche Erwerbsbiografie und Aufstiegsmobilität. Arbeitgeberinnen 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 Navi-

gieren 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. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kooperieren bereichs- und



funktionsübergreifend und behalten so das Ganze im Blick. Durch regelmäßige Dialoge stellen wir unsere Konzepte kontinuierlich auf den Prüfstand. So wird es zur Selbstverständlichkeit, die Anwenderinnen und Anwender in die Produktentwicklung vor der Umsetzung mit einzubeziehen.

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

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

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

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 Barrierefreiheit und die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.
- 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 geschlechterspezifische Zielplanung im Rechtskreis SGB II setzt einen besonderen Führungsfokus auf die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Anhand aktiver, klischeefreier Aufklärungs- und Informationsarbeit im Hinblick auf alle Berufsfelder trägt die BA in der Berufsberatung 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 Nachwuchskräftemangel 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. 13 Prozent der Beschäftigten (nach eigenen Angaben) haben einen Migrationshintergrund.

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. Das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Selbstbestimmung und das Ziel, Barrieren konsequent abzubauen, leiten

das Handeln der BA ebenso wie der Anspruch, Menschen mit Behinderungen an Entscheidungen, die sie betreffen, zu beteiligen.

Durch die im Jahr 2018 eigens eingerichtete Koordinierungsstelle Inklusion wird die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen als Menschenrecht in der Arbeit der BA weiter gestärkt. Der im Jahr 2020 vorgelegte Aktionsplan Inklusion dient dabei als Gesamtstrategie.

Die Zwischenbilanz im ersten Fortschrittsbericht zum Aktionsplan Inklusion zeigt, dass Inklusion eine stetige Aufgabe ist und das inklusive Selbstverständnis der BA für die Kundinnen und Kunden noch besser spürbar werden muss. Den Fokus legt die BA dabei derzeit auf den Übergang von der Schule in den Beruf und die Ansprache von Arbeitgebern. Dabei ist die BA mit rund 11 Prozent schwerbehinderten Menschen in ihrer eigenen Belegschaft eine glaubwürdige Partnerin für andere Organisationen und Unternehmen am Arbeitsmarkt.

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.

Seit dem 31. Juli 2022 ist die BA als erste deutsche Bundesbehörde Mitglied im United Nations Global Compact (UNGC), der weltweit größten Initiative für Nachhaltigkeit. Aufgrund gesetzlicher Vorgaben zur Klimaneutralität der Bundesverwaltung ist ein weiterer Ausbau sowie die Verstärkung und Professionalisierung unserer Nachhaltigkeitsinitiativen geboten.

**UNSER
JAHR 2022**



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.





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.



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.



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.

Die Service-Icons



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.



Geldleistungen

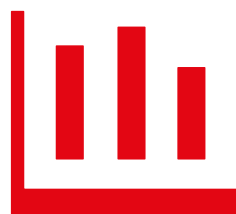
Neben der Zahlung von Arbeitslosengeld nach dem SGB III und Regelleistungen und Mehrbedarfen nach dem SGB II bietet die BA eine Vielzahl von finanziellen Leistungen an: Sie hilft bei der Aufnahme einer Beschäftigung, bei Aus- und Weiterbildungen und unterstützt Existenzgründungen. Sie sichert den Lebensunterhalt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



Zahlen und Fakten

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





Arbeits- und Ausbildungsmarkt

5,3%

Arbeitslosenquote

34,45^{Mio}

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

845.000

gemeldete Arbeitsstellen



Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Überblick



– 195.000

arbeitslos gemeldete Menschen



430.000

Menschen erhielten im Jahresdurchschnitt Kurzarbeitergeld

Die für 2022 erwartete wirtschaftliche Erholung nach der Aufhebung pandemiebedingter Einschränkungen wurde durch die ökonomischen Folgen des russischen Angriffskriegs in der Ukraine gebremst. Trotz dieser ungünstigen Entwicklungen zeigte sich der Arbeitsmarkt insgesamt stabil, auch wenn Auswirkungen der angespannten wirtschaftlichen Lage erkennbar waren.

In der zweiten Jahreshälfte 2022 wurden diese Auswirkungen auch zunehmend in den Arbeitsmarktindikatoren sichtbar. Die gemeldete Nachfrage nach neuen Arbeitskräften begann von einem sehr hohen Niveau aus zu sinken, die Zahl der Personen in Anzeigen für konjunkturelles Kurzarbeitergeld stieg an und die Arbeitslosigkeit ist auch nach Herausrechnung des Fluchteffekts gestiegen.

Arbeitslosigkeit sank

Im Jahresdurchschnitt 2022 waren in Deutschland 2,42 Millionen Menschen arbeitslos gemeldet, 195.000 oder 7 Prozent weniger als vor einem Jahr. Der deutliche Rückgang im Jahresdurchschnitt beruht vor allem auf der positiven Entwicklung in der ersten Jahreshälfte 2022. Ab Jahresmitte ist die Arbeitslosigkeit insbesondere aufgrund der Erfassung ukrainischer Geflüchteter kräftig gestiegen. Ohne die Berücksichtigung ukrainischer Staatsangehöriger läge die Arbeitslosigkeit sowohl im Jahresdurchschnitt als auch im Jahresverlauf unter dem Vorjahreswert.

Kurzarbeit reduzierte sich

Die Entwicklung der Kurzarbeit im Jahresverlauf wurde vor allem von konjunktureller Kurzarbeit bestimmt. Aufgrund des Wegfalls der coronabedingten Einschränkungen konnten die Betriebe die Inanspruchnahme von Kurzarbeit kräftig zurückfahren und bis August sank die Inanspruchnahme deutlich. Angesichts der wirtschaftlichen Belastungen infolge der unsicheren und verteuerten Energieversorgung nahm die Zahl der Kurzarbeiter im September und Oktober wieder merklich zu. Zuletzt arbeiteten insbesondere Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe verkürzt, ihr Anteil stieg von rund einem Viertel in den ersten beiden Monaten des Jahres sukzessive auf zuletzt mehr als drei Viertel.

Nach einer ersten Schätzung der Statistik der BA betrug die gesamte jahresdurchschnittliche Kurzarbeiterzahl im Jahr 2022 rund 430.000, nach 1,85 Millionen im Vorjahr. Damit befanden sich 1,2 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2022 in Kurzarbeit.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stieg

Im Juni 2022 waren in Deutschland 34,45 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 643.000 mehr als vor einem Jahr. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegt damit um 1,04 Millionen oder 3 Prozent über dem Wert aus dem entsprechenden Vor-Corona-Monat Juni 2019.

Das Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gegenüber dem Vorjahr ist umfassend. In nahezu allen Branchen und in allen Ländern konnten höhere Werte als im Juni 2021 verzeichnet werden. Auch in der Differenzierung nach Personengruppen werden höhere Werte als im Vorjahr verzeichnet. In besonderem Maße waren aber Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit für das Wachstum der Beschäftigung verantwortlich; sie allein trugen zwei Drittel zum gesamten Wachstum bei.



+ 643.000

sozialversicherungspflichtig
Beschäftigte

Anzahl gemeldeter Stellen nahm zu

Die gemeldete Nachfrage nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lag 2022 trotz großer wirtschaftlicher und politischer Unwägbarkeiten infolge des Krieges in der Ukraine auf einem hohen Niveau. In der zweiten Jahreshälfte wurde sie aber spürbar schwächer. So waren durchschnittlich 845.000 Arbeitsstellen gemeldet, 139.000 bzw. 20 Prozent mehr als vor einem Jahr.

Im Jahr 2022 kamen auf 100 gemeldete Arbeitsstellen 286 Arbeitslose. Das waren merklich weniger als im Jahr 2021 mit 370 Arbeitslosen und auch etwas weniger als im Vor-Corona-Jahr 2019 mit 293 Arbeitslosen. Insgesamt zeigen die jahresdurchschnittlichen Indikatoren eine etwas größere Anspannung für personalsuchende Betriebe am Arbeitsmarkt als in der Vor-Corona-Zeit. Auch wenn nach wie vor nicht von einem allgemeinen Fachkräfte- oder Arbeitskräftemangel gesprochen werden kann, zeigen sich u. a. Engpässe in der Pflege, im Bereich der medizinischen Berufe, in der Kindererziehung, in Bau- und Handwerksberufen und in IT-Berufen.



+ 139.000

gemeldete Arbeitsstellen



Fluchtmigration aus der Ukraine beeinflusste den Arbeitsmarkt

 Seit 24. Februar 2022 sind allein nach Deutschland mehr als eine Million Menschen aus der Ukraine geflohen. Geflüchtete Ukrainerinnen und Ukrainer können seit 1. Juni 2022 bei Hilfebedürftigkeit Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Rechtskreis SGB II erhalten. Mit dem Übergang aus dem Bereich des Asylbewerberleistungsgesetzes zu Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II wurden die Geflüchteten aus der Ukraine in den Statistiken der BA zur Arbeitslosigkeit und Grundsicherung für Arbeitsuchende sichtbar.

Zum Jahresende 2022 waren 467.000 ukrainische Staatsangehörige in den Jobcentern registriert. Davon waren 185.000 Personen arbeitslos. 282.000 Personen waren nicht arbeitslos, weil sie beispielsweise an Integrationskursen teilnahmen (131.000), eine schulische, berufliche bzw. universitäre Ausbildung absolvierten (48.000) oder sich um Kinder bzw. Angehörige (23.000) kümmerten.

Inzwischen haben viele nach Deutschland geflohene Ukrainerinnen und Ukrainer eine Beschäftigung finden können. Im Oktober 2022 – aktuellere Ergebnisse liegen noch nicht vor – gingen nach vorläufigen hochgerechneten Daten 120.000 Ukrainerinnen und Ukrainer einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach.

Die Integrationsperspektiven hängen u. a. davon ab, inwiefern die Geflüchteten in Deutschland eine Bleibeperspektive sehen. Daneben spielen aber auch die Sprachkursangebote, die Dauer der Anerkennungsverfahren oder auch die Möglichkeiten der Kinderbetreuung eine zentrale Rolle.

Zahl der Leistungsberechtigten in den Rechtskreisen SGB II und SGB III ging zurück

Im vergangenen Jahr ist die Zahl der Menschen mit Ansprüchen auf Arbeitslosengeld um 143.000 gesunken und lag im Durchschnitt des Jahres 2022 bei 730.000. Trotz der geopolitischen und wirtschaftlichen Unsicherheiten lag die durchschnittliche Inanspruchnahme sogar unter dem Wert von vor der Pandemie.

In der Grundsicherung für Arbeitsuchende wurde zwar mit 3,72 Millionen ein geringerer Jahresdurchschnittswert (– 76.000) an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten als im Jahr zuvor erreicht. Allerdings spiegelt sich im Jahresdurchschnittswert der Anstieg in Folge der Erfassung ukrainischer Schutzsuchender nur bedingt wider. Der Jahresendwert im Dezember 2022 lag sogar um 226.000 über dem Dezemberwert des Jahres 2021.



– 143.000

Leistungsberechtigte
Arbeitslosengeld

– 76.000

Leistungsberechtigte
Arbeitslosengeld II



Arbeitsmarkt 2022*



Angaben im Jahresdurchschnitt 2022, 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)

↑ +1,3%

45,75^{Mio}

Erwerbstätige

(Jahresdurchschnitt 2022)

↓ -0,4%-Punkte

5,3%

Arbeitslosenquote

Bezogen auf alle zivilen
Erwerbspersonen

↑ +19,7%

845.000

gemeldete Arbeitsstellen

(Jahressumme Zugang 2022)

3,19^{Mio}

Personen in Unterbeschäftigung
ohne Kurzarbeit



-5,4%



-6,8%

716.000

Teilnehmerinnen und Teilnehmer
in Maßnahmen aktiver
Arbeitsmarktpolitik

2,12^{Mio}

Eintritte in Arbeitslosigkeit aus
Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt

(Jahressumme 2022)



-0,1%



-12,6%

1,72^{Mio}

Beendigungen der Arbeitslosigkeit
wegen Beschäftigungsaufnahme
auf dem 1. Arbeitsmarkt

(Jahressumme 2022)

↓ -3,6 WOCHEN

24,2^{Wochen}

durchschnittliche abgeschlossene
Dauer des Arbeitslosengeldbezugs

↓ -16,3%

0,73^{Mio}

Leistungsempfängerinnen und
Leistungsempfänger
Arbeitslosengeld

↑ +3,2%

1.142[€]

durchschnittliche Anspruchshöhe
des Arbeitslosengeldbezugs



Ausbildungsmarkt 2022

Weiter rückläufige Bewerberzahl lässt Besetzungsprobleme zunehmen

422.000

bei der BA und den JC zkt* gemeldete Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen

↓
-2,6 %

↑
+3,9 %

528.000

bei der BA gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen

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

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

Regionale Unterschiede

Schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz hatten Bewerberinnen und Bewerber in

- Berlin.

Auf 100 bei der BA gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen kamen 80 bei der BA und den JC zkt* gemeldete Bewerberinnen und Bewerber.

↓ 100
80 ↑

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

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

Berufsfachliche Unterschiede

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

- Immobilienwirtschaft,
- KFZ-Verkauf und KFZ-Technik,
- Softwareentwicklung,
- Tischlerei,
- Gartenbau,
- Büro und Verwaltung.

Bilanz am Ende des Beratungsjahres (30. September 2022)

↓
-7,8 %

23.000

unversorgte Bewerberinnen und Bewerber

↓
-12,7 %

38.000

Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative

↑
+9,0 %

69.000

unbesetzte Ausbildungsstellen

Ausbildungsmarkt wandelte sich

Im Beratungsjahr 2021/22 haben von Oktober 2021 bis September 2022 die Ausbildungsstellenmeldungen im Vergleich zum Vorjahreszeitraum deutlich zugelegt, nachdem sie zwei Jahre in Folge zurückgegangen waren.

Bei der Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber setzte sich dagegen die rückläufige Entwicklung fort, wenn auch in deutlich geringerer Stärke als in den beiden Jahren zuvor. Insgesamt standen 422.000 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber 528.000

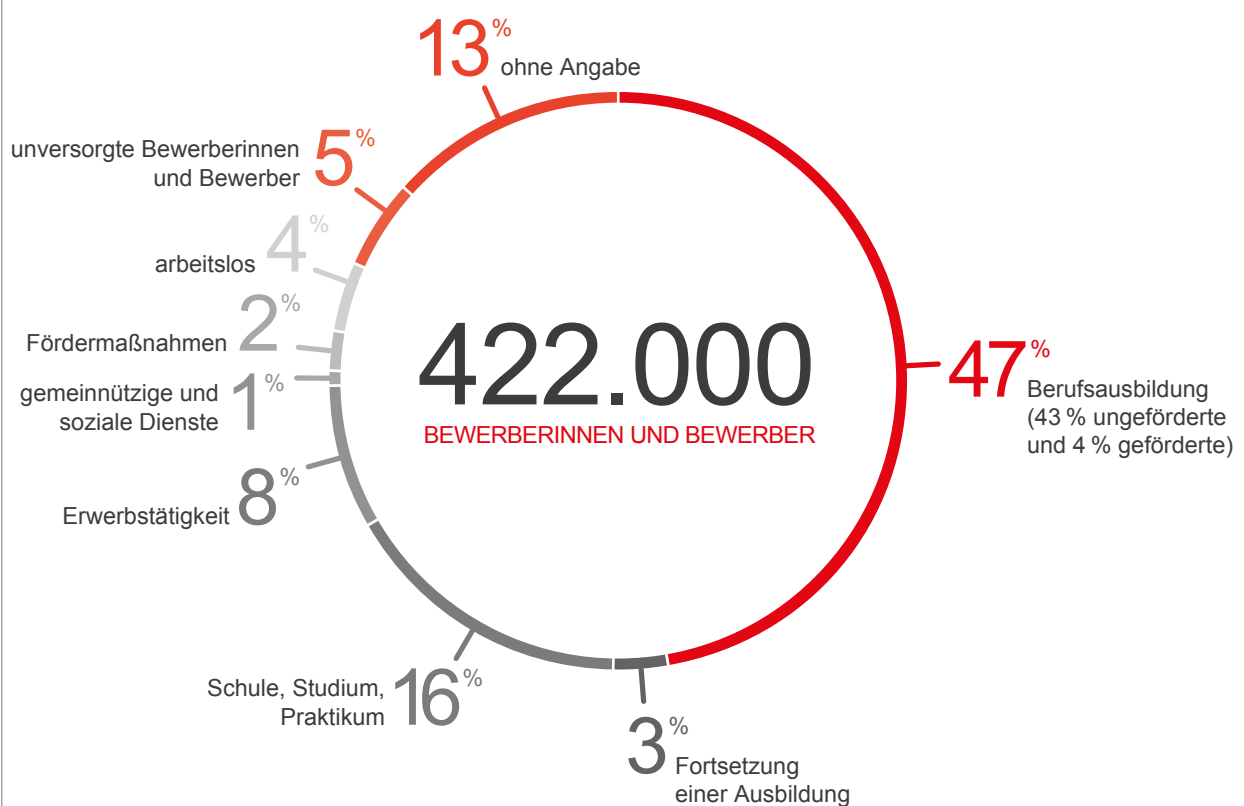
gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen gegenüber. Wie in den Vorjahren waren damit mehr Ausbildungsstellen als Bewerberinnen und Bewerber gemeldet. Auf 100 gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen kamen rechnerisch 80 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber (Vorjahr 85:100).

Am 30. September 2022 waren 23.000 Bewerberinnen und Bewerber unversorgt. Trotz der aus Bewerbersicht günstigeren Marktsituation ist die Zahl nur leicht geringer als im Vorjahr (– 2.000). Zusätzlich suchten 38.000 Bewerberinnen und Bewerber, die auf eine Alternative ausgewichen

Verbleib der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen

30. September 2022; Angaben in Prozent

Rundungsbedingt kann die Gesamtsumme der Anteile von 100 % abweichen.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

waren, weiterhin eine Ausbildungsstelle (– 5.000). Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen stieg um 6.000 auf 69.000. Dies zeigt an, dass Besetzungsprobleme zugenommen haben. Der Ausgleich am Ausbildungsmarkt wird seit Jahren durch erhebliche regionale, berufsfachliche und qualifikatorische Disparitäten erschwert.



– 2.000

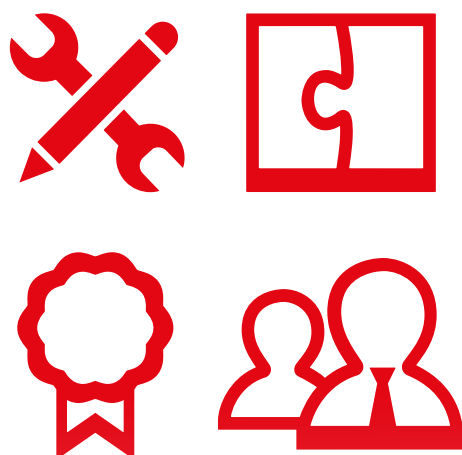
unversorgte Bewerberinnen und Bewerber

+ 6.000

unbesetzte Ausbildungsstellen







Beratung, Vermittlung und Qualifizierung

4,29^{Mio}
bearbeitete Online-Vorgänge

245.000

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

353

Jugendberufsagenturen deutschlandweit etabliert



Beratung und Vermittlung

Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB) unterstützte ganzheitlich und präventiv

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 mit Beratungs- und Orientierungsbedarf.

Ziel der Beratung ist es, Kundinnen und Kunden beim Berufseinstieg und im Rahmen der Berufswegplanung bei ihrer beruflichen (Weiter-)Entwicklung und einer eigenverantwortlichen Entscheidung („Hilfe zur Selbsthilfe“) zu unterstützen. Sie erhalten so einen Überblick über die vielfältigen Optionen, damit sie in die Lage versetzt werden, daraus die passende Alternative auszuwählen und umzusetzen.

BBiE – präventives Berufsberatungsangebot erfolgreich eingeführt

Die BBiE bietet erwachsenen Menschen berufliche Orientierung und Beratung entlang der gesamten Bildungs- und Erwerbsbiografie. Sie unterstützt Kundinnen und Kunden bei ihrer beruflichen (Weiter-)Entwicklung. Der Aufbau der Dienstleistung ist bis Jahresende 2022 abgeschlossen worden. Damit stehen bundesweit 600 Beraterinnen und Berater zur Verfügung.

Die Dienstleistung umfasst neben den Informationen zu beruflichen Fragen vor allem die ausführliche Beratungs-tätigkeit in Form einer Orientierungs- und Entscheidungsberatung und die Durchführung von handlungsorientierten, themen- und zielgruppenspezifischen Veranstaltungen zur Berufsorientierung.

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 erweiterten 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 Berufsberaterinnen und Berufsberater beraten und unterstützen je nach Bedarf und Anliegen auch telefonisch oder per Videokommunikation. Die Erfahrung der Pandemie hat gezeigt, dass die digitalen Angebote als flankierende Elemente unverzichtbar für die Erreichbarkeit der Zielgruppen sind. Dementsprechend ergänzen virtuelle Formate auch künftig die Präsenzangebote.

Beratungsangebot wurde gut angenommen

Im Herbst 2022 wurde eine dritte bundesweite Befragung zur Zufriedenheit mit dem Dienstleistungsangebot der BBiE durchgeführt. Die Ergebnisse bestätigen erneut den hohen Wert der Berufsberatung für Erwachsene. Die Berufsberaterinnen und Berufsberater werden weiterhin mit „sehr gut“ bewertet. Zudem würden 84 Prozent der Befragten die BBiE weiterempfehlen.



BBiE ging neue Wege in der Fachkräftesicherung

Die Beratungstätigkeit wurde durch weitere Aktivitäten flankiert. Die Beraterinnen und Berater gehen dorthin, wo sie Menschen mit Beratungsbedarf direkt antreffen, Fragen beantworten und sie unverbindlich über das weitergehende Beratungsangebot informieren können. So konnten sich Menschen z. B. unter dem Motto „Im Galopp ins Glück – überlasse deine berufliche Zukunft nicht dem Zufall“ auf der Düsseldorfer Galopprennbahn oder auf dem Musikfestival „Das Fest“ in Karlsruhe unkompliziert und unbürokratisch beraten lassen.

Online-Tool New Plan weiter ausgebaut



NEW PLAN
DAS ERKUNDUNGSTOOL DER
BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Um die persönliche
Beratung von Er-
wachsenen durch

ein Online-Angebot ergänzen zu können, ist seit Dezember 2020 das Online-Erkundungstool New Plan am Markt (www.arbeitsagentur.de/newplan). New Plan ist ein psychologisch und berufskundlich fundiertes Tool, das Menschen im Erwerbsleben bei ihrer beruflichen (Neu-)Orientierung und Weiterbildung unterstützt. Es liefert berufliche Empfehlungen und Informationen passend zu den überfachlichen Kompetenzen der Kundinnen und Kunden und kann auch auf dem Tablet und Smartphone genutzt werden.

Im Jahr 2022 wurde das Tool deutlich ausgebaut und umfasst nun in seiner Vollversion folgende drei Bereiche:

- „Möglichkeiten testen“ – für alle, die sich Zeit nehmen, um mehr über die eigenen Stärken und dazu passende berufliche Möglichkeiten zu erfahren. Es werden Tests zu Entwicklungsmöglichkeiten im bisherigen Beruf und – NEU seit 09/2022 – Tests zu alternativen Tätigkeiten und Aufstiegsweiterbildungen angeboten. Der „Test Tätigkeiten“ unterstützt Nutzerinnen und Nutzer bei der Suche nach kurzfristig erlernbaren beruflichen Alternativen, passend zu ihren individuellen Vorerfahrungen und Kompetenzen. Der „Test Weiterbildungen“ gibt Anhaltspunkte, welche Aufstiegsweiterbildungen im Hinblick auf die kognitiven Fähigkeiten infrage kommen.
- „Inspirieren lassen“ – für alle, die noch keine konkrete Vorstellung haben und Anregungen und neue Ideen für berufliche Veränderungen suchen. Es wird die Frage beantwortet, in welche Berufe andere Beschäftigte mit demselben Ausgangsberuf gewechselt sind.
- „Weiterbildung suchen“ – für alle, die schon klare Vorstellungen haben und nach konkreten Weiterbildungsangeboten suchen.

Das Tool wurde im kontinuierlichen Austausch mit den Nutzenden und auf wissenschaftlicher Basis entwickelt und zusätzlich einer Qualitätssicherung durch externe Hochschulen sowie durch die Hochschule der BA (HdBA) unterzogen.

New Plan kann ohne Vermittlungs- oder Beratungsgespräch bei der BA genutzt werden. Menschen ohne bisherigen Kontakt zur BA können so erreicht und durch ein



niedrigschwelliges Online-Angebot bei ihrer beruflichen Orientierung unterstützt werden. New Plan kann aber auch im Vorfeld oder während des Vermittlungs- und Beratungsprozesses gezielt eingesetzt werden. Um das Online-Tool möglichst zielführend mit dem Offline-Angebot der beruflichen Beratung zu verknüpfen, wurde die Befähigung der Fach- und Führungskräfte der BA im Jahr 2022 ausgebaut.

Integrationsprozess online gestaltet und neue Kommunikationswege genutzt

Die Online-Angebote, die die Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen der BA unterstützen, wurden im Jahr 2022 sukzessive weiterentwickelt. Dabei sind insbesondere die Erkenntnisse aus der Pandemie eingeflossen. Kundinnen und Kunden müssen seit dem 1. Januar 2022 für eine Arbeitslosmeldung und das in diesem Zusammenhang stattfindende Beratungs- und Vermittlungsgespräch nicht mehr persönlich in der Agentur für Arbeit vorsprechen. Die Arbeitslosmeldung und das Beratungsgespräch können einfach und digital von zu Hause aus durchgeführt werden. Im Jahr 2022 wurde fast jede zehnte Arbeitslosmeldung online abgegeben.

Die Möglichkeit, Beratungsgespräche mithilfe der Videokommunikation durchzuführen, wurde in allen Agenturen für Arbeit dauerhaft etabliert. So fanden im Jahr 2022 mehr als 180.000 Beratungsgespräche und damit 7 Prozent aller Beratungsgespräche per Videokommunikation statt, Tendenz steigend. Kundinnen und Kunden, die bereits Gebrauch von dieser Möglichkeit gemacht haben, sind Befragungen zufolge von dem Angebot überzeugt. 97 Prozent der Befragten würden die Beratung per Video weiterempfehlen.

Beratung durch Erprobung von neuem Prozessmodell gestärkt

Viele Arbeitnehmerkundinnen und -kunden erwarten von den Beratungsgesprächen in den Agenturen für Arbeit, dass sie ihre Anliegen ansprechen können, die Beraterin bzw. der Berater auf ihre individuellen Belange eingeht und die Beratungen auch bei Wechsel von Kontaktpersonen inhaltlich aufeinander aufbauen. Hinzu kommt der Wunsch, im Beratungsgespräch bereits den nächsten Termin gemeinsam zu vereinbaren und auch die Form der Beratung (z. B. persönlich oder per Videokommunikation) festzulegen.

Diese Rückmeldungen aufgreifend, erprobt die BA aktuell ein Prozessmodell, das die Unterstützungsbedarfe der Kundinnen und Kunden in den Mittelpunkt stellt und daran die

Intensität des Beratungsangebots sowie weitere Unterstützungsleistungen ausrichtet. Neben der persönlichen Beratung als Kern der Dienstleistung beschreibt das Prozessmodell außerdem, wie verschiedene digitale Angebote der BA (z. B. die Kunden-App „BA-mobil“ unter www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/arbeitslosengeld/app-ba-mobil oder digitale Selbsterkundungsangebote) unterstützend zum Einsatz kommen können.

Mit der prozessualen Weiterentwicklung des Beratungsangebots ist zugleich das Ziel verbunden, die Professionalität der Beratung weiter zu stärken. Dies geschieht auch im Kontext der von Transformation und Fachkräftebedarfen geprägten Entwicklung am Arbeitsmarkt. Daraus resultieren vermehrt Fragestellungen z. B. zur beruflichen Weiterbildung, zur Arbeitsfähigkeit oder zu persönlichen Lebensumständen. Die damit verbundenen Anforderungen an die Beraterinnen und Berater werden daher ebenfalls in der Weiterentwicklung des Beratungsangebots aufgegriffen.



Kundenportal – Zahlen, Daten Fakten

Das Kundenportal besteht aus den Eingangszonen der Agenturen für Arbeit sowie 46 Service Centern. Es ist – neben dem Online-Kanal – erste Anlaufstelle für die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hier werden die Weichen für alle weiteren Prozesse gestellt. Insgesamt ca. 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichern die Vorklärung der Anliegen der Kundinnen und Kunden.

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 zur Erhöhung einer abschließenden Klärung bei Leistungsanliegen wie auch die Möglichkeit zur Online-Terminierung und -Beratung in verschiedenen Liegenschaften durchgeführt. Um für Kundinnen und Kunden der Agenturen für Arbeit, aber auch der Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen und der Familienkassen, 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.

Arbeitsvermittlung brachte Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zusammen

Auf dem Arbeitsmarkt treffen 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 kurz gehalten werden soll. Beratung, Vermittlung und arbeitsmarktpolitische Instrumente, wie z. B. Lohnzuschüsse, 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.

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.

Arbeitnehmerorientierte Vermittlungsfachkräfte 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)“. Auch in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen bieten Fallmanagerinnen und Fallmanager eine intensive Betreuung und Beratung an.

Telefonie weiter führender Kontaktkanal

Durch die Corona-Pandemie hat sich eine starke Verschiebung von der persönlichen Vorsprache hin zum telefonischen oder Online-Kontakt entwickelt. Dieser Trend setzte sich – wenn auch auf niedrigerem Niveau – auch im Jahr 2022 erkennbar fort.

Kundinnen und Kunden hatten 2022 weiterhin die Möglichkeit, ihre Anliegen telefonisch sowie über die zur Verfügung stehenden Online-Angebote anzubringen. Aufgrund des hohen Anrufvolumens wurde die telefonische Erreichbarkeit gemeinschaftlich durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Service Center und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Rufkreisen der Arbeitsagenturen sichergestellt. Auf Bundesebene belief sich die telefonische Erreichbarkeit im Rechtskreis SGB III auf knapp 75,9 Prozent.

17,58 Millionen Mal kontaktierten die Kundinnen und Kunden des Rechtskreises SGB III den telefonischen Kundenservice der BA. Darüber hinaus gab es im Rechtskreis SGB III 4,29 Millionen Kontakte über den Online-Kanal.

rund
17 Millionen

Telefonkontakte im Kundenservice
(Rechtskreis SGB III)

Die positiven Erkenntnisse der Pandemie wurden im Rahmen der Initiative „BA der Zukunft“ aufgenommen. In zwei Regionen wurde 2022 ein qualifiziertes Routing erprobt. Ziel war es, Kundinnen und Kunden möglichst direkt zu der richtigen Kontaktperson zu leiten, bei der ihr bzw. sein Anliegen abschließend geklärt werden kann.

Sonderhotline Ukraine eingerichtet



Die BA hat kurzfristig auf die steigenden Flüchtlingszahlen reagiert und ab dem 24. März 2022 eine Sonderhotline für Geflüchtete aus der Ukraine eingerichtet.

Die Sonderhotline fungiert als erste Anlaufstelle für geflüchtete Menschen aus der Ukraine, die Interesse an einer Arbeitsaufnahme oder einer Ausbildung haben. Damit wurde ein einfacher und niedrigschwelliger Zugang ohne Sprachbarrieren ermöglicht.

Im Jahr 2022 haben temporär bis zu 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit russischen und/oder ukrainischen Sprachkenntnissen im Hotline-Team mitgewirkt. Die Hotline wurde 2022 75.000 Mal kontaktiert und stellte eine Erreichbarkeit von ca. 65,4 Prozent sicher.



Berufsorientierung und Berufsausbildung

Berufsorientierung verschaffte 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 diese 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 Berufsberaterinnen und Berufsberater der BA informieren über Ausbildung, Studium und Beruf sowie über die spezifischen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten 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 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 für pflegerische und soziale Berufe.

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

Berufsinformationszentren unterstützten 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. Begleitet von Berufsberaterinnen und Berufsberatern besuchen Schulen regelmäßig im Klassenverband die BiZ zur Berufsorientierung.

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 berücksichtigte persönliche Neigungen und Talente

Die Berufsberatung vor dem Erwerbsleben 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 kann eine wesentliche Grundlage für eine gelingende Berufswahl junger Menschen sein. Ausgehend von der Lebenslage, in der sich junge Menschen befinden, bietet sich im Beratungsgespräch die Möglichkeit, unter Berücksichtigung ihrer Eignung und Nei-

gung 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.

Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE) ausgebaut

Die Beratung von jungen Menschen und deren berufliche Orientierung gewinnt aufgrund der oben genannten Herausforderungen zunehmend an Bedeutung, um individuelle Unterstützung zu leisten und dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken.

Virtuelle Berufsorientierung und Berufsberatung durch die BBvE gestärkt

Die BBvE richtet sich an Schülerinnen und Schüler, Eltern und Erziehungsberechtigte sowie an Lehrkräfte. 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 Netzwerkpartnern angenommen und hat sich bundesweit etabliert. Zur professionellen Durchführung virtueller berufsorientierender Veranstaltungen erhielten die Beratenden technische Handreichungen sowie methodisch-didaktische Tipps und Praxisbeispiele.

Durch das zusätzliche virtuelle Format werden mehr junge Menschen am Übergang Schule–Beruf sowie ihre Eltern bzw. Erziehungsberechtigten erreicht. Nach Aufhebung der coronabedingten Kontaktbeschränkungen ist die persönliche Anwesenheit der Berufsberaterinnen und Berufsberater in den Schulen und an anderen externen Orten für Orientierung und individuelle Beratung wieder möglich, das virtuelle Angebot soll aber bedarfsbezogen weiter aufrechterhalten werden.

Unterstützung der Berufsberaterinnen und Berufsberater durch passgenaue Materialien fortgeführt

Den Berufsberaterinnen und Berufsberatern wurden umfangreiche Materialien und Praxisbeispiele zur Verfügung

gestellt, damit sie Studierenden, Nichtschülerinnen und Nichtschülern ein qualifiziertes Orientierungsangebot machen können.



Insbesondere für Geflüchtete aus der Ukraine wurde neben einer Landingpage auf **www.arbeitsagentur.de** in Zusammenarbeit mit dem Kooperationspartner SCHULEWIRTSCHAFT die Seite **www.einfachzukunft.de** zur Verfügung gestellt. Sie liefert jungen Migrantinnen und Migranten hilfreiche Informationen zum System der Berufsausbildung in Deutschland in ukrainischer Sprache.

Eine weitere Unterstützung bietet das rechtskreisübergreifende Grundlagenpapier zur Weiterentwicklung der Beratungskonzeption (BeKo) der BA. Mit diesem Papier wurde die bisherige Konzeption gemeinsam mit der HdBA fortgeschrieben und aktualisiert. Zudem steht den Mitarbeitenden nun eine digitale BeKo-Plattform mit Methodentipps und zur Optimierung der Zusammenarbeit mit Kundinnen und Kunden zur Verfügung.

Online-Portal #AusbildungKlarmachen etabliert

Mit der Kampagnenseite „#AusbildungKlarmachen“ hat die BA ein Portal veröffentlicht, das jungen Menschen interaktiv und in jugendgerechter Aufmachung vielfältige Angebote für einen erfolgreichen Berufseinstieg bietet. Ausbildungsmöglichkeiten sowie regionale Angebote und Erfolgsgeschichten zur Berufsorientierung ergänzen das Angebot und sollen die jungen Menschen bei ihrer Berufswahl inspirieren. Daneben gibt es Hinweise auf Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten.



Die App „AzubiWelt“ (**www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/azubiwelt**) mit dem Zugang zur Ausbildungsbörse rundet das Angebot ab.

Digitale Berufsinformationen und Tools zur Berufsorientierung (weiter-)entwickelt

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 im Hinblick auf ein zeitgemäßes digitales Dienstleistungsangebot. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung wurden die Medien weiterentwickelt und noch stärker verzahnt.



Check-U war eine wichtige Stütze der Berufsorientierung und -beratung in der Pandemie



CHECK-U
DAS ERKUNDUNGSTOOL DER
BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Das digitale Online-Erkundungstool Check-U war im stark von der

Pandemie geprägten Schuljahr 2021/22 eine wichtige Stütze der Berufsorientierung an den Schulen. Es unterstützt mehr und mehr Schülerinnen und Schüler bei der Suche nach einem Beruf, der zu ihren Stärken und Vorlieben passt. Im Schuljahr 2021/22 haben sich in Check-U 746.000 Nutzerinnen und Nutzer neu registriert, das sind erneut mehr als ein Fünftel mehr als im vorherigen Schuljahr.

Check-U wird in immer mehr Bundesländern zum Einsatz im Unterricht empfohlen. Dazu beigetragen hat im Jahr 2022 die verstärkte Netzwerkarbeit mit Entscheidern und relevanten Institutionen wie Kultusministerkonferenz, zuständigen Landesministerien und Schuldezernententreffen der Länder.

Damit Berufsorientierung mithilfe von Check-U gut gelingt, wurden im Jahr 2022 verbesserte Materialien für den (digitalen) Einsatz im Unterricht für Lehrerinnen und Lehrer sowie für Berufsorientierungs(BO)-Coaches erarbeitet. Zudem wurden in der Pandemie die Social-Media-Kanäle als wichtiger Weg zur direkten Ansprache der Zielgruppe genutzt.

Neue interaktive Tools ermöglichten einen spielerischen Einstieg in die Berufsorientierung

planet-beruf.de

Meine Zukunft. Meine Ausbildung.

Das Zielgruppen-Portal **www.planet-beruf.de**

unterstützt Schülerinnen

und Schüler der Sekundarstufe I bei der Berufsorientierung. Es bietet Informationen und Arbeitsmaterialien rund um das Thema Ausbildung und Beruf, die optimiert sind für den begleitenden Einsatz im Schulunterricht. Im Jahr 2022 verzeichnete das Portal rund 2,7 Millionen Besuche. Das waren fast 60 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Es spricht vieles dafür, dass diese deutliche Steigerung auch eine Folge des gelungenen Relaunchs im September 2021 ist.

2022 wurde das Angebot um drei niedrigschwellige Online-Tools zum spielerischen Einstieg in die Berufsorientierung erweitert. Alle drei Tools zeichnet ein eigener Gamification-Ansatz aus, der jeweils mit wissenschaftlicher Begleitung konzipiert wurde.



Mit „Abenteuer Berufe“ kann die Welt der Berufe spielerisch erlebt und Berufsfelder können interaktiv erkundet werden. Es steht seit Mai 2022 zur Verfügung. Seit September 2022 unterstützt das Angebot „100 Fachbegriffe“ beim Abbau von Sprachbarrieren. Das Tool bietet in zwölf Sprachen von Arabisch über Deutsch bis Ukrainisch eine einfache Erläuterung der 100 wichtigsten Fachbegriffe mit Bild und Text für zehn Berufsfelder. Es erleichtert die Kommunikation im Praktikum, beim Start in die Ausbildung sowie bei der Arbeitsaufnahme von Erwachsenen. Im Oktober 2022 ging das Online-Tool „Gesucht – gefunden: ICH!“ live. Das interaktive Tool erleichtert die spielerische erste Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken. „Gesucht – gefunden: ICH!“ bereitet damit insbesondere schwächere Schülerinnen und Schüler in der Sekundarstufe I optimal auf das vertiefte Arbeiten mit dem Erkundungstool „Check-U“ vor.

BERUFENET präsentierte vertiefte Berufsinformationen in zeitgemäßem Design



BERUFENET

Alles über die Welt der Berufe zeigt das 2022 vollkommen neu gestaltete Online-Lexikon

BERUFENET (**www.arbeitsagentur.de/berufenet**). Seit Ende Oktober präsentiert BERUFENET umfassende Informationen zur Berufswelt und zum beruflichen Wandel in den aktuellen Transformationsprozessen in einem neuen, zeitgemäßen, Smartphone-optimierten Design und mit neuer, übersichtlicher Nutzernavigation. BERUFENET ist das reichweitenstärkste Informationsangebot der BA. Es verzeichnete im Jahr 2022 rund acht Millionen Besuche und ist bundesweit über die BA hinaus als umfassende Referenz zur Welt der Berufe etabliert.

Neben detaillierten Inhalten z.B. zu Zugang, Voraussetzungen, körperlichen und psychischen Anforderungen, Aufstiegsmöglichkeiten und Verdienstaussichten für über 3.000 Berufe und Tätigkeiten bietet es auch Informationen zu den beruflichen Digitalisierungstrends sowie einen strukturierten, intuitiven Zugang über verschiedene Entdeckerwelten.

Die neue Nutzerführung in BERUFENET wurde 2022 u.a. mit Praktikerinnen und Praktikern im Rahmen von #MeinBeitrag sowie beim #DigiLab mit Studierenden der HdBA intensiv getestet und entlang der Rückmeldungen überarbeitet.



BERUFENET ist eingebettet in ein durchgehendes, produktübergreifendes Nutzererlebnis auf **www.arbeitsagentur.de**. Über intelligente Verknüpfungen sind die Berufsinformationen aus BERUFENET unmittelbar in die Ergebnislisten der Erkundungstools Check-U und NewPlan eingebunden und bieten einen direkten Einstieg in passende Ausbildungs-, Studien-, Weiterbildungs- sowie Stellenangebote.

Interaktive Ausstellung: „Arbeit im Wandel – Meine Zukunft. Mein Beruf.“ machte die Digitalisierung der Berufswelt erlebbar

In der interaktiven Wanderausstellung „Arbeit im Wandel – Meine Zukunft. Mein Beruf.“ erleben Besucherinnen und Besucher spielerisch die aktuellen und künftigen Veränderungen durch die Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt.

U. a. laden eine virtuelle VR-Zeitreise, ein nachgebautes Exoskelett sowie ein interaktives Jump-and-Run-Spiel zum eigenen Ausprobieren ein. Die Wanderausstellung bietet so einen emotionalen, positiven Zugang zu Themen wie „Was will ich arbeiten?“, „Wie werde ich mit Technik zusammenarbeiten?“ oder „Wie mache ich mich fit für die Zukunft?“.

Die Ausstellung wurde im August 2022 erstmals im meerBiZ in Hamburg präsentiert. Nach weiteren Ausstellungen an der HdBA Mannheim und den MegaBiZ in Düsseldorf und Frankfurt wird sie in den kommenden drei Jahren in allen Regionen bundesweit gezeigt werden.

Ausbildungsvermittlung brachte junge Menschen und angebotene Ausbildungsplätze zusammen

Die aktuelle Situation am Ausbildungsmarkt bietet jungen Menschen gute Chancen für einen erfolgreichen Berufseinstieg. Gleichzeitig wird es für viele Betriebe immer schwieriger, ihre Ausbildungsstellen erfolgreich zu besetzen und sich somit ihre künftigen Fachkräfte zu sichern.

Aufgrund der demografischen Entwicklung, der Studierneigung, der Transformation am Arbeitsmarkt und der ungleichen Teilhabechancen stellt die Sicherung von Fachkräften eine zunehmende Herausforderung dar. Gleichzeitig bleiben zu viele junge Menschen ohne Berufsabschluss, darunter vor allem solche mit schwierigen Startbedingungen. Zudem sind Anliegen und Erwartungen der Kundinnen und Kunden häufiger komplexer als noch vor einigen Jahren.

Aktuelle Herausforderungen am Ausbildungsmarkt berücksichtigt

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. erforder-



derliche 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, Berufsschulen, an Hochschulen oder für Nichtschülerinnen und Nichtschüler fortgesetzt.

Initiative „Sommer der Berufsausbildung“ erneut durchgeführt

Unter dem Dach der Allianz für Aus- und Weiterbildung beteiligte sich die BA erneut am „Sommer der Berufsausbildung“, bei dem Politik und Verbände in konzertierter Aktion öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen zur Bewerbung der dualen Ausbildung in Deutschland durchführen. Gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hatte die BA die Federführung für den Themenmonat Nachvermittlung. Neben zahlreichen regionalen Aktionen zur Anbahnung von Ausbildungsverhältnissen bildete ein gemeinsamer Betriebsbesuch der Spitzen der beiden Häuser den Abschluss der zentralen Aktionen.

Junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen unterstützt

Die BA unterstützt junge Menschen beim erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben und sichert dadurch Fachkräfte, indem sie gemeinsam mit ihren Partnerinnen und Partnern den Anteil junger Menschen mit Berufsabschluss erhöht.

Jungen Menschen mit schwierigen Startbedingungen gilt dabei ein besonderes Augenmerk. Für die Beratung und Unterstützung dieser jungen Menschen wurden Initiativen und Beispiele im Kontext der BBvE sowie in Kooperationen mit den Partnerinnen und Partnern am Ausbildungsmarkt identifiziert und beschrieben. Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit werden dazu bundesweit eingebunden.

Durch gezielt eingesetzte Förderleistungen konnten z. B. Defizite im Bereich von Grundkompetenzen abgebaut sowie Motivation und Durchhaltevermögen durch Prämienzahlung bei erfolgreicher Zwischen- und Abschlussprüfung gesteigert werden. Neben der verstärkten Nutzung alternativer Maßnahmeformen (z. B. Teilqualifizierungen, betriebliche Umschulungen, Teilzeitmaßnahmen) lag das Augenmerk auf besonderen Personengruppen wie jungen Geflüchteten und (schwer-)behinderten Menschen sowie Rehabilitandinnen und Rehabilitanden.

Vermittlung in duale Studiengänge weiterentwickelt

Seit dem Schuljahr 2021/2022 wird die Vermittlung in duale Studiengänge technisch unterstützt. Die im Rahmen des Projektes „Neuausrichtung Matching“ entwickelten neuen Erfassungs- und Vermittlungsmöglichkeiten bieten eine weitere Option für junge Menschen am Übergang Schule–Beruf und für Arbeitgeber bei der Fachkräftesicherung. Die Anpassungen und Erweiterungen werden sowohl den Bedürfnissen der Arbeitgeberkundinnen und -kunden als auch der stetig wachsenden Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern für duale Studiengänge gerecht.

Beratung und Vermittlung aus einer Hand – Abrechnungsprozesse teilweise automatisiert

Die Ausbildungsvermittlung für erwerbsfähige junge Leistungsbezieher ist eine Pflichtaufgabe der Jobcenter. Die Übertragung der Ausbildungsvermittlung auf die Berufs-

beratung der Agentur für Arbeit ermöglicht die Begleitung der jungen Menschen von der Berufsorientierung über die Beratung bis hin zur Vermittlung „aus einer Hand“.

Die BA hat seit dem Jahr 2022 begonnen, die Abrechnungsprozesse für die Übertragung der Ausbildungsvermittlung nach und nach zu automatisieren und so für die Agenturen und Jobcenter zu erleichtern.

Förderangebote helfen beim Übergang in das Berufsleben und sicherten erfolgreiche Ausbildungen

Am Übergang von der Schule in den Beruf stehen jungen Menschen eine Reihe spezifischer Förderinstrumente zur Verfügung. Sie unterstützen bei der beruflichen Orientierung, bei der Berufsvorbereitung oder bei der Aufnahme und Stabilisierung von Berufsausbildungsverhältnissen.

Die frühzeitige systematische Unterstützung der Berufsorientierung und der Berufswahl mit Förderinstrumenten beginnt bereits während der Schulzeit. So kann die Berufseinstiegsbegleitung (BerEb) förderungsbedürftige junge Menschen an Haupt-, Förder- und Realschulen u.a. beim Erreichen des Schulabschlusses und beim Übergang in eine Berufsausbildung unterstützen. Die Finanzierung von BerEb erfolgt durch die BA sowie zu mindestens 50 Prozent kofinanziert durch Dritte (z.B. Bundesländer). Nach Auslaufen der ESF-Förderung durch den Bund kann aufgrund der fehlenden Kofinanzierung durch die Länder die BerEb nicht mehr in allen Bundesländern angeboten werden.

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 beinhalten z.B. umfassende Informationen zu Berufsfeldern, Interessenerkundungen oder eine vertiefte Eignungsfeststellung.

Junge Menschen, die noch keine Berufsausbildung aufnehmen können, können durch die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) für eine Berufsausbildung vorbereitet und möglichst nachhaltig in den Ausbildungsmarkt integriert werden. BvB bieten zudem die Möglichkeit, sich auf einen Hauptschulabschluss oder einen gleichwertigen Schulabschluss vorzubereiten.

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) ist ein betriebliches Langzeitpraktikum, 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 der bzw. des zu qualifizierenden Auszubildenden.

Durch die Assistierte Ausbildung (AsA) können Auszubildende und Teilnehmende einer Einstiegsqualifizierung (EQ) sowie deren Ausbildungs- bzw. Praktikumsbetriebe unterstützt werden. Ziel ist der erfolgreiche Abschluss der Berufsausbildung. Die AsA kann – fakultativ – bereits vor Beginn der Berufsausbildung mit einer Vorphase starten und z.B. bei der Suche nach einer passenden Ausbildungsstelle unterstützen.

Durch die außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) soll jungen Menschen, die auch mit ausbildungsfördernden Leistungen (Assistierte Ausbildung) nicht in einem Betrieb ausgebildet werden können, ein Ausbildungsabschluss ermöglicht werden. Die BaE wird in zwei Modellen angeboten (integrativ oder kooperativ). Der berufspraktische Anteil findet in den Werkstätten des Bildungsträgers oder eines kooperierenden Ausbildungsbetriebes statt. Neben dem Berufsschulunterricht erfolgt beim Bildungsträger zusätzlicher Stütz- und Förderunterricht sowie eine sozialpädagogische Unterstützung bei Alltagsproblemen.

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 Pflegeberufegesetz. 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 sie haben mindestens ein Kind, können sie auch BAB erhalten, wenn sie in erreichbarer Nähe zum Elternhaus wohnen. Ferner wird BAB während der Teilnahme an einer BvB und während der Vorphase einer AsA erbracht. Die BAB wird als Zuschuss gezahlt.



Weiterentwicklung der Förderinstrumente 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.

BvB weiterentwickelt

Im Jahr 2022 lag ein Fokus im Kontext der Förderangebote für junge Menschen auf der Weiterentwicklung des Fachkonzeptes für BvB. Es wurde aufgrund der sich wandelnden Bedarflagen junger Menschen angepasst und berücksichtigt zukünftig eine stärkere berufliche Orientierung, den digitalen Wandel und die damit verbundenen Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 an junge Menschen. Handlungsleitend bei der Überarbeitung des Fachkonzeptes war es ferner, den Fokus stärker als bisher auf den individuellen Förderbedarf der Teilnehmenden auszurichten und die jungen Menschen auf die sich verändernden Anforderungen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes möglichst gut vorzubereiten.

Um Anpassungsbedarfe aus Sicht der Netzwerkpartner am Übergang Schule–Beruf zu erfahren, fanden seit August 2021 Workshops mit internen und externen Partnerinnen und Partnern statt. Interessante Impulse brachte auch ein Austausch mit BvB-Teilnehmenden bzw. Absolventinnen und Absolventen einer BvB.

Im Nachgang zu den Workshops wurde das Fachkonzept angepasst. Dabei wurde die Regelförderdauer auf zwölf Monate angehoben, der Zugang zu den Maßnahmen erleichtert und es wurden neue Förderzielbereiche für die jungen Menschen entwickelt.

2022 nahmen 27.700 junge Menschen an einer BvB teil, davon 10.100 junge Frauen und 17.600 junge Männer.

Maßnahmen der AsA angepasst

Ein weiterer Fokus bei den Förderangeboten für junge Menschen lag bei der AsA. Die weiterentwickelte AsA steht seit Frühjahr 2021 mit der Vor-

phase und seit Herbst 2021 mit der begleitenden Phase als Unterstützungsleistung für junge Menschen und (deren) Ausbildungsbetriebe zur Verfügung.

Mit der Weiterentwicklung ging auch ein neues Einkaufs- und Abrechnungsmodell einher. Die Bedarfsträger haben daher ihre Bedarfe für Stütz- und Förderunterricht sowie Ausbildungs- und sozialpädagogische Begleitung als Stundenkontingente für drei Jahre eingekauft.

Die Einführung und Umsetzung der weiterentwickelten AsA wurde ab Mitte 2021 intensiv begleitet. Es fanden zahlreiche Austauschformate und Workshops mit internen und externen Partnerinnen und Partnern statt, um Erkenntnisse zur Umsetzung zu erhalten. Aufgrund dieser Rückmeldungen fanden 2022 Anpassungen für laufende Maßnahmen und Modifikationen an Maßnahmen mit Beginn 2023 statt.

Um den Bekanntheitsgrad und die Inanspruchnahme der AsA zu forcieren, wurde die in 2020/2021 initiierte Marketingkampagne auch in 2022 weitergeführt sowie verschiedene Informationsveranstaltungen für Arbeitgeberverbände bzw. (Groß-)Unternehmen durchgeführt.

2022 nahmen 32.200 junge Menschen die AsA als Unterstützungsangebot in Anspruch, der Frauenanteil beträgt 23,9 Prozent. Der Anteil der Geförderten aus dem Rechtskreis SGB III beträgt 85,4 Prozent.

Konzept zur geplanten „Ausbildungsgarantie“ der Bundesregierung vorbereitet

Die Bundesregierung plant, eine „Ausbildungsgarantie“ einzuführen, die allen jungen Menschen einen Zugang zu einer Ausbildungsstelle ermöglicht, vorrangig in einem Betrieb. Eine entsprechende Passage ist im Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP verankert.

Die Verwaltung der BA hat daher ein Konzept zur möglichen Ausgestaltung der Ausbildungsgarantie entwickelt und in die politische Diskussion eingebracht.

Die Ausbildungsgarantie wird dabei ganzheitlich und inklusiv interpretiert. Prozesse am Übergang von der Schule in den Beruf sind bereits gut etabliert und grundsätzlich gut modelliert. Auch steht jungen Menschen mit Unterstützungsbedarf ein breit ausdifferenziertes Instrumentenportfolio zur Verfügung. Es werden jedoch Optimierungspotenziale gesehen, die zur Umsetzung der Ausbildungsgarantie beitragen können.

Die BA sieht sich in der Verantwortung, ihren Beitrag zur Umsetzung der Ausbildungsgarantie zu leisten. Es kann jedoch nur im Zusammenspiel aller Partnerinnen und Partner am Übergang von der Schule in den Beruf gelingen, diese gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu meistern und den Fachkräftenachwuchs zu sichern.

Umsetzung des Bundesprogramms „Ausbildungsplätze sichern“ schrittweise ausgelaufen

Um negative Folgen der Corona-Pandemie für den Ausbildungsmarkt abzufedern, hat die Bundesregierung mit dem Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ im Jahr 2020 ein Hilfsprogramm für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) beschlossen, welches mit der Zweiten Änderung der Ersten Förderrichtlinie am 23. März 2021 bis ins Jahr 2022 verlängert worden ist. So sollte verhindert werden, dass die Corona-Pandemie sich zu einer Krise für die berufliche Zukunft junger Menschen und der Fachkräftesicherung ausweitete.

Im Ausbildungsjahr 2021/22 wurden Berufsausbildungen mit einem Ausbildungsbeginn bis einschließlich 15. Februar 2022 durch eine Prämie von 4.000 Euro (bei gleichbleibendem Ausbildungsniveau) und 6.000 Euro (bei erhöhtem Ausbildungsniveau) gefördert.

Anträge auf Zuschüsse zur Vermeidung von Kurzarbeit konnten bis zum März 2022 gestellt werden. Die Zuschüsse zur Ausbildungs- und Ausbildervergütung selbst konnten letztmalig für den Monat Dezember 2021 beantragt werden. Gleiches gilt für die Übernahmeprämie, die für jeden Ausbildungsvertrag gewährt wurde, der bis zum 31. Dezember 2021 zur unmittelbaren Fortführung der Berufsausbildung abgeschlossen wurde.

Die Umsetzung erfolgte 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).

2022 hat die BA rund 30.000 Prämien sowie eine dreistellige Anzahl an Zuschüssen zur Ausbildungs- und Ausbildervergütung gewährt. Die Auszahlung an Fördergeldern inklusive Verwaltungskosten betrug 2022 knapp 165,6 Millionen Euro.



Netzwerke und Partnerschaften

BA übernahm 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 Beschränkung der Kontakte und des Zugangs 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.

Jugendberufsagenturen (JBA) und YouConnect begleiteten junge Menschen am Übergang Schule–Beruf

JBA halfen rechtskreisübergreifend beim Berufseinstieg

In Zeiten von gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbrüchen stellen sich Jugendliche am Übergang Schule–Beruf verstärkt die Frage: „Welchen Weg soll ich gehen, um auf eigenen Beinen zu stehen?“ Um für alle jungen Menschen eine Antwort darauf zu finden, arbeiten inzwischen deutschlandweit 353 JBA zusammen (Erhebung durch die Servicestelle JBA; Stand Juli 2021), Tendenz steigend. Die Zusammenarbeit in den JBA ist eine gelebte

Verantwortungsgemeinschaft der Rechtskreise SGB II, SGB III und SGB VIII und immer häufiger auch der Schulen, in der die Kompetenzen und Unterstützungsmöglichkeiten der Kooperationspartner enger verzahnt und damit für die jungen Menschen wirksamer und „wie aus einer Hand“ umgesetzt werden können. Die Ausgestaltung der Zusammenarbeit orientiert sich an den örtlichen Rahmenbedingungen, sodass die einzelnen JBA unterschiedlich organisiert sind. Vom Ergebnis der engen und abgestimmten Zusammenarbeit profitieren die jungen Menschen, insbesondere diejenigen mit besonderem Förderbedarf.

YouConnect sorgte für digitale Vernetzung der Sozialleistungsträger

Mit YouConnect stellte die BA ein dezentrales IT-Tool zur Verfügung, welches die gemeinsame, datenschutzkonforme und koordinierte Fallarbeit in rechtskreisübergreifenden Kooperationsbündnissen von Arbeitsagenturen, Jobcentern und Jugendhilfeträgern auch digital unterstützt. Mittlerweile haben sich 95 Verbünde für YouConnect registriert.

YouConnect ermöglicht eine zeit- und ortsunabhängige Kommunikation, eine trägerübergreifende Beratung und die Abstimmung geeigneter Förderangebote und stellt Transparenz im Hinblick auf die Angebote zu Maßnahmeteilnahmen her. Das Verfahren schafft damit wichtige Voraussetzungen für die Betreuung und Förderung junger Menschen mit multiplen und besonderen Förderbedarfen. Es wirkt dem Risiko entgegen, dass sich unerkannte, nicht aufgegriffene Handlungsbedarfe zunehmend verfestigen. Durch eine abgestimmte Fallarbeit mit YouConnect entstehen Synergieeffekte, die sich in erster Linie für die jungen Menschen, aber auch – in Zeiten knapper werdender Ressourcen – aufseiten der Träger positiv auswirken.

Netzwerke unterstützten BBiE

Die Beraterinnen und Berater der BBiE unterstützten seit ihrer Einführung die enge Zusammenarbeit von Akteuren und Institutionen der Weiterbildung. Von Anfang an haben sie sich in vielfältige Netzwerke eingebunden und nutzten diese für eine fachlich fundierte Arbeit.



Koordinierungsstelle Ukraine bündelte Aktivitäten zur Integration ukrainischer Geflüchteter

Nach dem Ausbruch des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine Ende Februar 2022 hat die BA die zentrale Koordinierungsstelle Ukraine installiert, um sich nicht nur einen schnellen Überblick über die Situation, mögliche Risiken und anstehende Herausforderungen verschaffen zu können, sondern auch, um die Impulse für den Arbeitsmarkt und die Dienststellen vor Ort zu bündeln und den Austausch sowohl untereinander als auch mit Organisationen, Behörden und Netzwerkpartnerschaften zu fördern.

Ziel der Aktivitäten war es, die aus der Ukraine geflüchteten Menschen schnell mit wichtigen Informationen und der benötigten Unterstützung zu versorgen. Bereits zeitnah zur Registrierung erhielten die geflüchteten Menschen die gesetzliche Möglichkeit, an Sprach- und Integrationskursen teilzunehmen, Ausbildungs-, Berufs- und Studienzertifikate anerkennen zu lassen oder durch Nachqualifizierung direkt in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt einzusteigen.

Die Taskforce begleitete überdies den Übergang vom Asylbewerberleistungsgesetz in die Grundsicherung für Arbeitsuchende. Dieser Rechtskreiswechsel der geflüchteten Menschen aus der Ukraine zum 1. Juni 2022 vollzog sich weitgehend reibungsarm: Die Unterstützung der Geflüchteten im Rechtskreis SGB II konnte schnell sichergestellt werden. Mittlerweile erhalten 625.000 Geflüchtete aus der Ukraine Grundsicherungsleistungen – 608.000 mehr als vor Ausbruch des Krieges.

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, der Regionalentwicklung und Forschung, der Bildungsträger, der Agenturen für Arbeit, Jobcenter und weiterer Akteure ein.

BA nahm ihre Rolle in der Transformation der Arbeitswelt ein

Herausforderungen am Arbeitsmarkt veränderten sich

Viele der aktuellen Entwicklungen wie der demografische, ökologische und soziale Wandel haben maßgebliche Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Die zunehmende Dynamik dieser sich gegenseitig beeinflussenden Entwicklungen und ihrer Auswirkungen führt zu einer Transformation des Arbeitsmarktes. Sie wird alle Akteure – Privatpersonen, Unternehmen, Kammern und Verbände, Politik und auch die BA – vor Herausforderungen stellen, aber auch Chancen bieten, die es zu ergreifen gilt.

Ein wichtiger Schlüssel, um die Herausforderungen der Transformation der Arbeitswelt zu bewältigen, ist die Stärkung von Qualifizierung und Weiterbildung. Privatpersonen können sich so auf die sich verändernden qualifikatorischen Anforderungen einstellen und Unternehmen ihren Fachkräftebedarf sichern.

BA gestaltete die Transformationsprozesse mit

Die BA wird diese Transformationsprozesse aktiv unterstützen. Sie sieht ihre Rolle darin, zusammen mit ihren Partnerinnen und Partnern die Transformationsprozesse am Arbeitsmarkt zu moderieren und zu gestalten. Gemeinsam mit Arbeitgebern will sie Lösungen entwickeln, um sie bei der Arbeits- und Fachkräftesicherung zu unterstützen. Betroffenen Menschen will sie individuelle berufliche Perspektiven eröffnen. So leistet die BA einen wichtigen Beitrag zur Beschäftigungssicherung und Innovationskraft in Deutschland. Um dieser Rolle gerecht zu werden, sind 2022 verschiedene Unterstützungsangebote (weiter)entwickelt worden.

Vernetzte Bildungsräume schaffen

Vernetzte Bildungsräume sind gemeinsame regionale Strukturen verschiedener Akteure am Arbeitsmarkt mit dem Ziel der Förderung beruflicher Bildung und Wei-



”

Die BA strebt eine initiiierende oder koordinierende Rolle beim Aufbau von vernetzten Bildungsräumen an.

terbildung. Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung gibt bereits Hinweise auf die Aufgaben der BA in diesem Kontext:

1. Der BA kommt eine stärkere Rolle bei der Qualifizierung und der dazugehörigen Beratung zu.
2. Um alle an Weiterbildung Interessierten und Betriebe zu unterstützen, schafft die BA eine Vernetzung mit den regionalen Akteuren und einheitliche Anlaufstellen.
3. Dafür baut die BA die Weiterbildungsverbünde aus und unterstützt den Aufbau von Weiterbildungsagenturen.

In Zukunft wird die BA die enge Zusammenarbeit von Akteuren und Institutionen vor allem in der Beschäftigtenweiterbildung weiter fördern. Ziel ist es, die bestehenden Beratungsangebote, insbesondere von Bund, Ländern, Kammern, Verbänden und Bildungswerken, auf regionaler Ebene zu einer flächendeckenden, qualitativ hochwertigen lebensbegleitenden Beratungsstruktur sowie kompetenzbasierten Bildungsplanung 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, der Wirtschafts- und Kommunalfördernde Regionalentwicklung, Bildungsträger, Agenturen für Arbeit, Jobcenter und weiterer Akteure ein.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigt

Für die Information und Befähigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde eine Intranetseite entwickelt sowie eine Grundlagenpräsentation erstellt. Die Intranetseite beinhaltet umfangreiche Informationen rund um das Thema der Transformation in der Arbeitswelt und hilft dabei, die Vernetzung unter den bereits heute betroffenen Agenturen und Regionen herzustellen.

Internet-Themenseite „Transformation“ der Statistik der BA entwickelt

Zur Herstellung von Transparenz wurde die neue Themenseite „Transformation des Arbeitsmarktes“ entwickelt. Sie fasst die statistischen Produkte zusammen, mit denen sich verschiedene Aspekte dieser Veränderungsprozesse beobachten und analysieren lassen: **statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Transformation/Transformation-Nav.html**

In Zukunft strebt die BA eine initiierende oder koordinierende Rolle beim Aufbau bzw. bei der Organisation von vernetzten Bildungsräumen an, je nach regionalem Bedarf. Um die Beratungs- und Qualifizierungsangebote zu optimieren, ist eine Arbeitgeberbefragung zur Transformation der Arbeitswelt geplant. Die Befähigung der Mitarbeitenden im Umgang mit Transformationsprozessen wird in den kommenden Jahren konsequent weiterentwickelt.





Dienstleistungen für Arbeitgeber

Arbeitskräftenachfrage blieb hoch trotz Pandemie und Kriegsfolgen

Das Jahr 2022 stellte die Unternehmen in Deutschland erneut vor große Herausforderungen. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie waren weiter spürbar, auch wenn die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld rückläufig war. Die Pandemie verursachte in der zweiten Jahreshälfte hohe Krankenstände, was eine Belastungsprobe für die Unternehmen und ihr Personal darstellte.

Zusätzlich brachten die Folgen des Krieges in der Ukraine große, teilweise existenzbedrohende Probleme für die Unternehmen mit sich. Neben anhaltenden Lieferengpässen aufgrund von Rohstoffknappheit, Verteuerung von Rohstoffen, explodierenden Gas- und Energiepreisen machte den Unternehmen ein inflationsbedingt verändertes Konsumverhalten der Endverbraucher zu schaffen. Insgesamt beschleunigte sich – nicht zuletzt auch durch die Folgewirkungen dieser Entwicklungen – der Strukturwandel in der Wirtschaft.

Bis in den Herbst 2022 hinein stieg die Nachfrage nach Arbeitskräften. Der Jahresdurchschnittsbestand der gemeldeten Stellen 2022 weist einen neuen Höchstwert aus. Auch die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen war im September um 4 Prozent höher als im Jahr zuvor. Die Engpassanalyse der BA hat 2021 bei 148 Berufen Fachkräftengpässe festgestellt. In einigen Branchen kam es 2022 zusätzlich zu Personalmangel, weil coronabedingt entstandene Vakanzen teilweise nicht ohne Weiteres wiederbesetzt werden konnten. Insbesondere auch dadurch, dass nicht alle Beschäftigten, die coronabedingt nach einer beruflichen Alternative suchen mussten, in ihre alte Tätigkeit zurückgekehrt sind.

Arbeitgeberdienstleistungen weiterhin stark nachgefragt

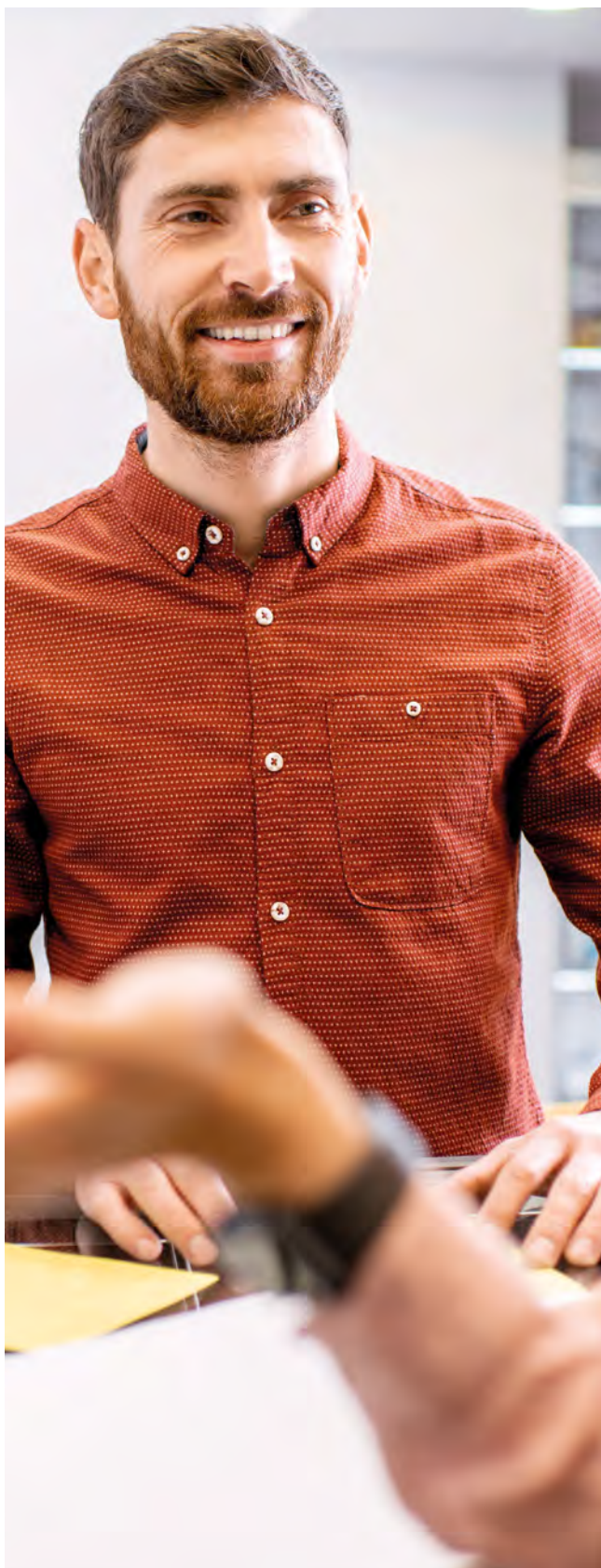
Der hohen Nachfrage nach Vermittlungsdienstleistungen zur Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsstellen stand ein knapper werdendes Bewerberpotenzial gegenüber. In der Folge stieg der Beratungsbedarf der Unternehmen. Offene Stellen können aufgrund des zunehmenden Bewerbermangels nicht mehr ohne Weiteres besetzt werden. Arbeitgeber müssen daher immer häufiger alternative Wege nutzen, um passendes Personal zu finden. Dies führt zu einer stärkeren Nachfrage nach Beratung bei der BA, die die Arbeitgeber u. a. zu alternativen Möglichkeiten der Bewerbersuche berät und für die Nutzung aller Bewerberpotenziale sensibilisiert. Im Rahmen der Kundenbetreuung ergeben sich zudem initiativ Beratungsanlässe für die BA, indem latente Beratungsbedarfe der Arbeitgeber erkannt und aktiv in der Beratung aufgegriffen werden.

Infolge zunehmender Fachkräftengpässe und der Zuwanderung von Menschen aus dem Ausland, u. a. der Ukraine, stieg auch der Beratungsbedarf der Arbeitgeber zu Fragen rund um die Gewinnung und Einstellung von Arbeitskräften aus dem Ausland, z. B. zu Beschäftigungsvoraussetzungen, zum Aufenthalt, zum Spracherwerb oder zur Berufsanerkennung.

Arbeitgeberarbeit zukunftsfähig weiterentwickelt

Ausgehend von den an die BA adressierten Erwartungen der Arbeitgeber wurde die zukunftsfähige Ausrichtung des Arbeitgeber-Service (AG-S) der BA forciert. Das 2021 entwickelte „Zielbild der Arbeitgeber-Arbeit der Zukunft“ und der daraus abgeleitete Servicekompass wurden als Rahmen für die dezentrale Ausgestaltung der Dienstleistungsprozesse in den AG-S bundesweit 2022 eingeführt.

Arbeitgeber erwarten unabhängig vom Unternehmensstandort verbindliche Servicequalität sowie individuelle und bedarfsorientierte Arbeitgeberdienstleistungen. Diese



sollen durch die Service- und Qualitätsstandards gewährleistet werden. Damit die Qualität der Arbeitsmarktberatung weiter verbessert wird und auch tiefer gehende, komplexe Beratungsbedarfe professionell gedeckt werden können, wurde die Konzeptionsarbeit für das künftige Organisationsmodell des AG-S fortgesetzt sowie ein Qualifizierungskonzept zum Ausbau der Beratungskompetenzen im AG-S erstellt. Um den steigenden Personalbedarf der Unternehmen decken zu können, wurden die Aufgaben des AG-S im Kontext der Gewinnung und Vermittlung von Fachkräften aus dem Ausland erweitert und die dafür notwendigen Prozesse entwickelt.

Gerade in der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage hat die arbeitgeberorientierte Zusammenarbeit zwischen Arbeitsagenturen und Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen eine besondere Bedeutung. Da der Arbeitsmarkt nicht nach Rechtskreisen teilbar ist, ist eine enge Zusammenarbeit für ein erfolgreiches Agieren unerlässlich. Auf diesem Weg wird einerseits die für beide Rechtskreise erforderliche Transparenz im Hinblick auf Personalbedarfe der Wirtschaft, Entwicklungen in den Unternehmen, Erwartungen der Arbeitgeber an Beschäftigte usw. sichergestellt. Andererseits ist die Zusammenarbeit wichtige Grundlage dafür, dass in Stellenbesetzungsprozessen rechtskreisunabhängig auf das gesamte Bewerberpotenzial zugegriffen werden kann. Durch diese Weiterentwicklung werden regionale Besonderheiten und Rahmenbedingungen besser berücksichtigt und die gemeinsame Arbeit kann noch mehr auf die Erwartungen der Wirtschaft vor Ort ausgerichtet werden. Von verbindlichen Organisationsmodellen wurde abgesehen, um regionale Gestaltungsspielräume zu erweitern.

Key Account Management (KAM) eingeführt

Nach erfolgreicher Pilotierung hat die BA die Großkundenberatung zu einem KAM weiterentwickelt. Ziel ist es, mit einem ganzheitlichen Beratungsansatz aus einer Hand einen Beitrag zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden und der Zukunftsfähigkeit der Großunternehmen zu leisten. Das KAM agiert überregional, um den besonderen Anforderungen bundesweit tätiger Unternehmen gerecht zu werden.

Fachdienste



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

Berufspsychologischer Service (BPS) führte Videokommunikation ein und entwickelte Berufswahltest weiter

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

2022 hat der BPS einen weiteren Schritt in Richtung Digitalisierung unternommen und die Videokommunikation eingeführt. Da im BPS aufgrund des Umgangs mit Gesundheitsdaten spezifische fachliche und datenschutzrechtliche Voraussetzungen greifen, wurden diese in die BPS-eigenen Leitlinien aufgenommen. BPS-spezifische Modalitäten betreffen beispielsweise den Aspekt, dass vor der Durchführung eines Videotermins immer die Einzelfallprüfung durch die Psychologin bzw. den Psychologen steht, ob eine Dienstleistungserbringung über diesen Kanal fachlich möglich und sinnvoll ist. Datenschutzrechtliche BPS-spe-

zifische Aspekte betreffen u. a. die Notwendigkeit, die Terminierung seitens des BPS vorzunehmen, d. h. ohne Einbindung des Service Centers oder der Eingangszonen.

Außerdem entwickelte der BPS den Berufswahltest (BWT) umfassend weiter und führte die Neuerungen im Juli 2022 bundesweit ein – mit sehr positiver Resonanz aus den Agenturen für Arbeit. Der BWT unterstützt als eigene Dienstleistung des BPS die Berufswahl Jugendlicher. Zur Weiterentwicklung gehörten u. a.:

- Die Neukonzeption einer handlungsorientierten, modern und zielgruppengerecht gestalteten Schriftfassung für die Jugendlichen.
- Neue, empiriebasierte berufsbezogene Normen für die kognitiven Fähigkeitstests. Dazu erfolgte eine Nachbefragung vieler Tausend Jugendlicher (die den BWT absolviert hatten) zum von ihnen später erlernten Beruf. Diese empirisch gewonnenen berufsbezogenen Normen sind ein Alleinstellungsmerkmal des BWT.
- Entwicklung eines berufskundlich basierten Systems zur Klassifikation von Ausbildungsberufen (mittels Text Mining).
- Weiterentwicklung der Matching-Algorithmen für integrierte Berufsvorschläge auf der Grundlage von Echt-datensimulationen.

Mit diesen Maßnahmen stellt der BPS die Aussagekraft und Zukunftsfähigkeit des BWT sicher und leistet einen Beitrag zur Stärkung der Beratungsausrichtung der BA.

Ärztlicher Dienst (ÄD) trug zu fähigkeitsgerechter Qualifikation und Integration bei

Durch sozialmedizinisch fundierte Beratung (einzelfallbezogen und Systemberatung) und durch Begutachtung der Kundinnen und Kunden der BA in Bezug auf ihr Leistungsvermögen ermöglicht der ÄD eine verlässliche Stärken- und Potenzialanalyse und trägt zu fähigkeitsgerechter Qualifizierung und Integration in den Arbeitsmarkt bei.

So konnten 482.000 Kundinnen und Kunden aus den Bereichen SGB II und SGB III trotz der erschwerten Bedingungen der anhaltenden Pandemie weiterhin auch mit per-

482.000

ärztliche Begutachtungen und Beratungen von Kundinnen und Kunden aus beiden Rechtskreisen

sönlichen Kundenkontakten sowie Telefonsprechstunden beraten und begutachtet werden. Der Einsatz der Videokommunikation als neuer digitaler Kommunikationsweg des ÄD für die Begutachtung der Kundinnen und Kunden ist aktuell in Vorbereitung.

Mit dem neuen Fachverfahren des ÄD „COMED-R“ wurden die Grundlagen für die Digitalisierung der ÄD-spezifischen Prozesse geschaffen. Durch die direkte Anbindung der Vertragsärztinnen und -ärzte an COMED-R können die Begutachtungsprozesse beschleunigt werden. Eine Weiterentwicklung wird die Anbindung an die Telematikinfrastruktur mit der Nutzung des Kommunikationsdienstes KIM als neuer Standard im Medizinwesen sein, mit dem alle Beteiligten, wie niedergelassene Ärztinnen und Ärzte, Krankenkassen, Krankenhäuser usw., vernetzt werden. Dadurch soll die Kommunikation zwischen den Akteuren im Gesundheitswesen schneller vonstattengehen. Auch dadurch können sozialmedizinische Stellungnahmen schneller zustande kommen. Außerdem schont die

digitale Arbeitsweise die Umwelt und daraus ergibt sich eine Kosteneinsparung im Hinblick auf z. B. Papier, Druck, Büromaterial und Versand.

Technischer Beratungsdienst (TBD) unterstützte bei der Qualitätssicherung von Einrichtungen der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen

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

Die Technischen Beraterinnen und Berater wirken u. a. mit ihrer Fachexpertise bei der Qualitätssicherung von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen mit. In fachtechnischen Stellungnahmen werden Infrastruktur, Ausstattung der Werkstätten und weitere Aspekte bewertet. Auch an Jugendwohnheim-Förderentscheidungen sind die Technischen Beraterinnen und Berater mit dem Fokus auf Barrierefreiheit und Inklusion beteiligt.

Zusätzlich unterstützen die Technischen Beraterinnen und Berater als berufene Fachkräfte für Arbeitssicherheit die Verantwortlichen für Arbeitsschutz in den Dienststellen.

361

fachtechnische Stellungnahmen für die Qualitätssicherung von Einrichtungen der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen



Chancengleichheit von Frauen und Männern

Chancengleichheit für Frauen und Männer als durchgängiges Prinzip etabliert

Die Förderung der Chancengleichheit ist als gesetzlicher Auftrag der BA in den Rechtskreisen SGB III und SGB II verankert. Die BA verfolgt daher im Rahmen einer Doppelstrategie die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen als durchgängiges Prinzip. Als Querschnittsaufgabe liegt das Thema in der Verantwortung aller Fach- und Führungskräfte über alle Ebenen hinweg.

Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) unterstützen und beraten ihre Kolleginnen und Kollegen sowie die Führungskräfte der BA und tragen durch gezielte Netzwerkarbeit und ihr Beratungsangebot dazu bei, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Ziel ist es, diese Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt dauerhaft zu etablieren. Dazu zählen die Umsetzung geschlechtergerechter Rahmenbedingungen in den Betrieben, ebenso wie die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Jungen sowie gezielte Maßnahmen oder Förderungen für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger.

Angebote für Wiedereinsteigende (digital) 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 Beratungs- und Unterstützungsangebote, die sich an den Bedarfen des regionalen Arbeitsmarktes ori-

entieren. Die BCA unterstützen hier die Berufsberatung im Erwerbsleben durch ergänzende Informationsveranstaltungen für Wiedereinsteigende. Diese fanden im Jahr 2022 immer häufiger in digitaler Form statt, die potenzielle Reichweite konnte dadurch erhöht werden.

Arbeitgeber zur Umsetzung von geschlechtergerechten Rahmenbedingungen beraten

Die Beratung von Arbeitgebern zur Umsetzung von geschlechtergerechten Rahmenbedingungen bildet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und zur Förderung der Fachkräftesicherung. Dem Arbeitgeber-Service (AG-S) und dem KAM kommen hier eine hohe Bedeutung zu.

So informiert der AG-S z. B. zu genderneutraler Sprachgestaltung in Stellenangeboten und zu einer klischeefreien Besetzung offener Stellen. Die Bewerbergruppe der Berufsrückkehrenden und Wiedereinsteigenden wird im Hinblick auf mögliche Anpassungsmaßnahmen oder Förderungen sensibilisiert.

Frauen für duale MINT-Ausbildungsberufe interessiert

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

Angebote in regionalen MINT-Kompetenzzentren fortgeführt

Mit regionalen Aktivitäten- und Umsetzungsplänen arbeiten die Regionaldirektionen kontinuierlich an der Umsetzung der Empfehlungen des Verwaltungsrates. Jede Regionaldirektion hatte auf dieser Grundlage ein MINT-Kompetenzzentrum errichtet. Diese bestanden bis Ende 2022 aus MINT-Botschafterinnen und -Botschaftern, BCA und teamübergreifenden Expertinnen und Experten. Mit Auslaufen dieses Modells soll das Angebot in den Regionaldirektionen erhalten bleiben und verstetigt werden.



Mehrheit der Alleinerziehenden waren Frauen

In Deutschland gibt es rund 8,23 Millionen Familien mit minderjährigen Kindern, davon sind ca. 1,45 Millionen (18 Prozent) alleinerziehend. Das Alleinerziehen 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 10 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.

Insgesamt sind die Aktivitäten in den Regionen sehr vielfältig, um Frauen anzusprechen und für MINT-Berufe zu sensibilisieren und ihr Berufswahlspektrum zu erweitern. Durch Wanderausstellungen, Messen, klischeefreie und gendersensible Beratung an Schulen durch die Berufsberatung sowie Thementage erfolgt Präventionsarbeit – z. B. auch durch eine kritische Auseinandersetzung mit bestehenden Rollenbildern und Denkschubladen.

Trotz des Engagements der MINT-Botschafterinnen und -Botschafter hat die Sozialisation auf die Berufswahlentscheidung von jungen Menschen nach wie vor großen Einfluss. So hat sich der Frauenanteil in MINT-Ausbildungsberufen in den letzten Jahren nur wenig verändert; er ist seit 2017 (letzter verfügbarer Datenstand) um 0,7 Prozentpunkte auf 12,0 Prozent in 2022 gestiegen. Mit einer dualen MINT-Ausbildung haben 2022 insgesamt 19.500 Frauen begonnen – 1,4 Prozent mehr als 2017.

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



Beratung von Bedarfsgemeinschaften intensiviert

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. Dazu zählt auch, die Entstehung von Arbeitslosigkeit zu verhindern. Die BA ist daher 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 fördert die Erwerbsbeteiligung von Eltern und wirkt so Kinder- und Altersarmut entgegen. Ebenfalls wird im Kontext von 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.

Integration von Migrantinnen blieb weiter Herausforderung

Ein weiteres Jahr Corona-Pandemie wirkte sich besonders stark auf die Arbeitsmarktchancen von Neuzugewanderten aus. Dies betrifft sowohl ihre langfristigen Beschäftigungsaussichten als auch den gesamten Integrationsprozess. Zum einen haben deutlich mehr Menschen aus Asylherkunftsländern ihre Arbeit verloren. Zum anderen wurde auch der Sprach- und Bildungserwerb verlangsamt oder vorübergehend gestoppt. Frauen mit Fluchterfahrung scheinen nach aktuellen Erkenntnissen der Fachstelle Einwanderung auch weiterhin besonders stark von den negativen Folgen betroffen zu sein.

 Der Krieg in der Ukraine hat zudem eine neue Fluchtbewegung ausgelöst. Im Unterschied zu der Fluchtsituation 2015 sind die Geflüchteten aus der Ukraine vornehmlich weiblich, viele der geflüchteten Frauen haben Kinder.

Im Unterschied zu anderen Geflüchteten ist bei den Frauen aus der Ukraine von einer besseren beruflichen Qualifikation auszugehen. Die geflüchteten Frauen mit Kinderbetreuungsaufgaben sind jedoch häufig nicht so flexibel, um an Vollzeitmaßnahmen oder Vollzeitsprachkursen teilzunehmen. Der Spracherwerb bleibt der wichtigste Schlüssel für eine Integration in den Arbeitsmarkt. Hierfür wird eine gesicherte und bedarfsgerechte Kinderbetreuung benötigt. Vor Ort haben sich „Runde Tische“ etabliert, bei denen die maßgeblichen lokalen Akteure, insbesondere Jugendämter, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Agenturen für Arbeit, Jobcenter sowie Bildungsträger, rechtliche Fragen klären und lösungsorientiert zusammenarbeiten. Für regional handelnde Akteurinnen und Akteure hat die BA einen Handlungsleitfaden mit Unterstützungsmöglichkeiten für die Integration geflüchteter Frauen aus der Ukraine zur Verfügung gestellt.



Langzeitarbeitslosigkeit und soziale Teilhabe

Strategie zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit beibehalten

Nach einem deutlichen Anstieg infolge der Corona-Pandemie ist die Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) im Jahr 2022 wieder gesunken. Sie liegt aber mit 916.000 im Jahresdurchschnitt immer noch deutlich höher als vor der Pandemie (Jahresdurchschnitt 2019: 727.000). Insbesondere Personen ohne (formale) Qualifikation, die auf dem Arbeitsmarkt nur für Helfertätigkeiten infrage kommen und ältere Arbeitslose sind häufig länger als zwölf Monate arbeitslos.

Mit Langzeitarbeitslosigkeit geht häufig auch eine langjährige Abhängigkeit von Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende einher. Hier sind vor allem Alleinerziehende mit mehreren Kindern betroffen. Im August 2022 waren zwei von fünf der Haushalte von Alleinerziehenden auf die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende angewiesen. Je mehr Kinder durch die alleinerziehende Person zu betreuen sind, desto wahrscheinlicher ist auch die Hilfebedürftigkeit.

Die BA setzt zur Reduzierung der LZA auf eine ganzheitliche Strategie, die Ansätze in den Bereichen der Prävention, Integration und Teilhabe enthält und lokale Rahmenbedingungen berücksichtigt.

Einführung der geschlechtsspezifischen Integrationsquote im SGB II unterstützte LZA-Strategie

Im Rechtskreis SGB II ist seit langer Zeit eine deutliche Geschlechterdifferenz in der Integrationsquote zuungunsten von Frauen zu verzeichnen. Es ist notwendig, dass geschlechtergerechtes Handeln nachhaltig und selbstverständlich im täglichen Denken und Handeln verankert wird. Eine Erhöhung der Erwerbsteilhabe von Frauen ist ein Hebel zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und der Hilfebedürftigkeit. Bei Bedarfsgemeinschaften mit Kindern soll damit die Gefahr eines generationenübergreifenden Leistungsbezugs vermieden werden.

2022 wurde die geschlechterspezifische Planung und Steuerung für die Integrationsquote implementiert. Damit ist ein systematischer Einstieg in das Thema Chancengleichheit und -gerechtigkeit erfolgt.

Zur Ermittlung von Erfolgskriterien und Herausforderungen für die Umsetzung einer lokalen Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen wurden Ansätze aus den LZA-Schwerpunktregionen der Innovationsgruppe „Handlungsempfehlungen zur Integrationsarbeit mit Bedarfsgemeinschaften“ bewertet und allen Jobcentern zur Verfügung gestellt. Über die Schwerpunktregionen wurden Themenschwerpunkte für bundesweite Workshop-Angebote identifiziert, um wechselseitig voneinander zu lernen und darauf aufzubauen. Die Schwerpunktregionen konnten hier ihre Erfahrungen aus der ganzheitlichen Integrationsarbeit mit Bedarfsgemeinschaften mit Kindern im SGB II gewinnbringend einbringen.

Videokommunikation als dauerhaftes Dienstleistungsangebot etabliert

Die Videokommunikation hat sich nach den Erkenntnissen der Evaluation als bedarfsgerechter und nutzerfreundlicher Kommunikationskanal und als sinnvolle Ergänzung zur Präsenzberatung in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen bewährt. Mit dem Dienstleistungsangebot greift die BA den Wunsch der Kundinnen und Kunden auf, ihre Anliegen verstärkt online erledigen zu können. Nach einer erfolgreichen Einführung während der Pandemie wird die Videokommunikation seit September 2022 den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen dauerhaft zur Verfügung gestellt.

Zur nachhaltigen Etablierung des neuen Kommunikationskanals wurde durch die HdBA der Leitfaden „Professionell beraten im Videoformat“ erarbeitet, der Fach- und Führungskräfte beider Rechtskreise dazu anregt, das eigene Beratungsrepertoire um die Videokommunikation zu erweitern. Der Leitfaden soll die Nutzung des bundesweit eingeführten Interaktionsformates weiter unterstützen.



Für Kundinnen und Kunden beider Rechtskreise wurde ein neues Erklärvideo veröffentlicht, in dem sie Schritt für Schritt Informationen zur Vorbereitung für eine Videoberatung und die entsprechende Teilnahme erhalten.

Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ entfristet

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 Beschäftigungsverhältnissen soziale Teilhabe und eine Annäherung an den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht.

Seit der Einführung des Instrumentes im Januar 2019 wurden bis August 2022 insgesamt 79.100 Förderungen begonnen. Aktuell befinden sich rund 40.000 Personen (Frauenanteil: 38 Prozent) in einem über § 16i SGB II geförderten Beschäftigungsverhältnis.

Dabei wird insbesondere die Zielgruppe älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 55 Jahre gut erreicht. Aber auch Schwerbehinderte und Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung profitieren von der Beschäftigungsförderung.

Ältere, aber auch schwerbehinderte Menschen, die eine Beschäftigung suchen, sehen sich oftmals mit Vorurteilen bezüglich ihrer Leistungsfähigkeit konfrontiert. Bei der Teilhabe am Arbeitsmarkt sind beide Zielgruppen jedoch überproportional vertreten:

- Knapp 30 Prozent der Teilnehmenden war beim Eintritt in die Förderung bereits 55 Jahre oder älter; bei den Langzeitleistungsbeziehenden insgesamt war es knapp ein Viertel.
- Rund 8 Prozent der geförderten Personen sind schwerbehinderte Menschen, bei den Langzeitleistungsbeziehenden macht die Personengruppe lediglich knapp 3 Prozent aus.

Die Hälfte der geförderten Personen hatte bei Eintritt in die Förderung keine abgeschlossene Berufsausbildung. Anteilig werden sie damit seltener gefördert, als es der Qualifikationsstruktur der arbeitssuchenden erwerbsfähigen Langzeitleistungsberechtigten entsprechen würde.

Das Gesundheits- und Sozialwesen fördert mit gut 11.000 Teilnehmenden die meisten der über 40.000 Menschen im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsmarkt. Auch die Bereiche Kunst, Unterhaltung und sonstige Dienstleistungen, z. B. Kultur- und Bildungsorganisationen, Erziehung/Unterricht und die öffentliche Verwaltung, bieten jeweils 5.000 bis 6.000 geförderte Arbeitsplätze.

Gefördert werden insbesondere Berufe in der Gebäudetechnik (z. B. Haustechnik oder Hausmeisterdienste) sowie im Bereich Erziehung und Soziales (z. B. Haus- und Familienpflege oder Kinderbetreuung) mit jeweils knapp 6.000 Teilnehmenden. Auch Büroberufe, Berufe im Gartenbau oder der Floristik und Verkaufsberufe spielen mit je 3.000 bis 4.000 Teilnehmenden eine nennenswerte Rolle.

Die Umsetzung verläuft weiterhin erfolgreich. Nach ersten Erkenntnissen wird die vom Gesetzgeber avisierte Zielgruppe erreicht. Die geförderten Arbeitgeber sind mit dem bisherigen Verlauf der Beschäftigung zufrieden. Für eine abschließende Bewertung ist es noch zu früh, da die Evaluation durch das IAB noch nicht abgeschlossen ist.

Mit Inkrafttreten des Bürgergeld-Gesetzes zum 1. Januar 2023 wurde die Regelung des § 16i SGB II entfristet und das Instrument dauerhaft etabliert, was den Jobcentern Planungssicherheit verschafft. Die BA unterstützt die Entfristung, sieht jedoch die Notwendigkeit, dass ausreichende Finanzmittel für dieses Instrument zur Verfügung stehen.

Inklusion

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und ihr zentraler Gedanke der Inklusion verpflichten die BA als Bundesbehörde unmittelbar – sowohl als Dienstleisterin am Arbeitsmarkt als auch als Arbeitgeberin – zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen, damit sie gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben können. 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.

Erster Fortschrittsbericht zum Aktionsplan Inklusion erarbeitet



INKLUSION

Nachdem im Jahr 2020 der Aktionsplan Inklusion und ein dazugehöriger Maßnahmenkatalog veröffentlicht wurden, erfolgte 2022 die Erarbeitung des ersten Fortschrittsberichts. Er zieht eine Zwischenbilanz, was bis zum 31. Dezember 2021 erreicht wurde, welche Erkenntnisse gewonnen wurden und was es weiterhin zu tun gibt.

Die kulturelle und strukturelle Verankerung von Inklusion ist noch nicht erreicht, denn die Verantwortung, Inklusion zu fördern, wird noch zu oft ausschließlich bestimmten Organisationseinheiten zugeschrieben. Ziel bleibt es daher, dass alle Ebenen und alle fachlichen Bereiche der BA, einschließlich der besonderen Dienststellen, den jeweiligen Eigenbeitrag zur Umsetzung der UN-BRK erkennen und danach handeln – sowohl nach innen als auch nach außen.



Weiter das Bewusstsein gesteigert

Auch im Jahr 2022 wurde weiter daran gearbeitet, möglichst viele Mitarbeitende der BA mit dem Workshop „Wenn Anderssein normal ist – die UN-BRK erlebbar machen“ zu erreichen und so für Inklusion als Menschenrecht zu sensibilisieren.

Weitere 244 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wurden 2022 durch die Koordinierungsstelle Inklusion qualifiziert. Ende 2022 stehen bundesweit somit 867 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Dienststellen der BA zur Verfügung, um den Workshop mit ihren Kolleginnen und Kollegen vor Ort durchzuführen.

Unternehmen für Inklusion gewonnen

Das KAM der BA hat 2022 erneut Expertentreffen zum Thema Inklusion initiiert. Teilnehmende sind u. a. Vertreterinnen und Vertreter aus unterschiedlichsten Wirtschaftsbereichen, Ministerien, aktiengeführte sowie kleine und mittelständische Unternehmen, aber auch Selbstvertretungsorganisationen. Im Rahmen dieses Formats wurde beispielsweise über die neu eingerichteten einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber informiert.

Zudem wurde ein runder Tisch zum Thema „Ausbildung trifft Inklusion“ eingerichtet, an dem die Koordinierungsstelle Inklusion mitgewirkt hat. Dabei wurden im Austausch mit Unternehmensvertreterinnen und -vertretern Maßnahmen vorgestellt und diskutiert, um den Anteil von Nachwuchskräften mit Behinderungen zu erhöhen.

Standards für barrierefreie Informationstechnik (IT) gesetzt

Schon seit 2020 ist die BA Mitglied im Ausschuss für Barrierefreiheit von IT, der bei der Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von IT angesiedelt ist. In diesem Zuge war sie im Jahr 2022 maßgeblich an der Erstellung eines umfangreichen – und bis dahin fehlenden – Nachschlagewerks beteiligt, mit dem digitale Benutzeroberflächen wie Schaltflächen, Navigationsmenüs oder Icons im Sinne der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung für alle nutzbar gestaltet werden können. Der entstandene Leitfaden kann nun dabei unterstützen, Barrieren auf Benutzeroberflächen gar nicht erst entstehen zu lassen.

Darüber hinaus haben Mitarbeitende neue Arbeitshilfen erhalten, um Word- und PDF-Dokumente Schritt für Schritt eigenständig barrierefrei gestalten und sie anhand einer Checkliste auch überprüfen zu können. Die Einführung eines wichtigen zusätzlichen Prüfwerkzeuges für derartige PDF/UA(Universal Accessibility)-Dokumente wurde 2022 gestartet und es wird voraussichtlich 2023 bundesweit verfügbar sein.

Informationen für alle zur Verfügung gestellt

 Geflüchtete aus der Ukraine erhalten bei der BA Unterstützung bei Hilfebedürftigkeit, bei der Arbeitsuche oder bei der Beantragung von Kindergeld. Die wichtigsten Informationen dazu wurden extra auf Ukrai-

nisch im Internet veröffentlicht (www.arbeitsagentur.de/ukraine). Um auch für Menschen mit Behinderungen eine gleichberechtigte Teilhabe am Informationsfluss zu gewährleisten, wurden zeitnah auch Gebärdensprachvideos und Versionen in Leichter Sprache zur Verfügung gestellt.

Inklusion im europäischen Netzwerk bewegt

Die BA bringt Inklusion nicht nur in der eigenen Organisation und am Arbeitsmarkt voran. Sie teilt ihre guten Erfahrungen auch im Netzwerk der Europäischen Arbeitsverwaltungen. Im Juli 2022 hat die Europäische Kommission ein Praxis-Toolkit für Arbeitsverwaltungen veröffentlicht, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt zu stärken. Die BA hat dazu ihre Sensibilisierungsworkshops für Mitarbeitende zur UN-Behindertenrechtskonvention, das neue Angebot der Videoberatung sowie die Informationen in Leichter Sprache auf ihrer Internetseite aufgenommen. Der Aktionsplan Inklusion der BA wird als Erfolg versprechendes Umsetzungsinstrument im Toolkit hervorgehoben. Auch in Webinaren des Netzwerks hat die BA im Jahr 2022 mehrfach aktiv mitgewirkt.

Inklusion sichtbar gemacht

Als größte Sozialbehörde Deutschlands sieht die BA sich in der Verantwortung, Inklusion als gesamtgesellschaftliche Aufgabe mitsamt guten Beispielen sichtbar zu machen. Anlässe wie der Diversity-Tag oder der Internationale Tag der Menschen mit Behinderungen wurden auch 2022 gezielt zur Bewusstseinsbildung und Wissensvermittlung genutzt.

Mit ihrer Doppelperspektive als Arbeitgeberin sowie Dienstleisterin am Arbeitsmarkt hat die Koordinierungsstelle Inklusion der BA an einem Podcast der „Aktion Mensch“ mitgewirkt und von ihren bisherigen Erfahrungen berichtet.



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 der oder 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 in Höhe von 2,59 Milliarden Euro befindet sich seit mehreren Jahren auf hohem Niveau.

BA unterstützte berufliche Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen waren aus den Unternehmen nicht mehr wegzudenken

Menschen mit Behinderungen leisten einen Beitrag zur Arbeits- und Fachkräftesicherung. Die BA begleitet beim Übergang von der Schule in Ausbildung, Studium und Arbeit. Gleiches gilt bei einem beruflichen Wiedereinstieg bzw. bei einer beruflichen Neuorientierung. Das Dienstleistungsangebot umfasst individuelle Orientierungs-, Bera-



tungs- und Vermittlungsangebote. Bei der Förderung nutzt die BA die Möglichkeiten des Schwerbehinderten- und Rehabilitationsrechts.

Teilhabestärkungsgesetz (THSG) verbesserte die ganzheitliche und umfassende Betreuung von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden

Mit dem THSG 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“ informierte alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den aktuellen Rehabilitationsprozess und bot 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. Umfangreiche Qualifizierungsangebote für die Mitarbeitenden wurden unterstützend angeboten. Die Netzwerkarbeit auf lokaler, regionaler und Bundesebene wird weiter ausgebaut. So wurde u. a. die Verfahrensabsprache der Deutschen Rentenversicherung, der BA, des Deutschen Landkreistages und des Deutschen Städtetages über die Zusammenarbeit im Bereich der Leistungen der Rentenversicherung zur Teilhabe am Arbeitsleben mit den Vereinbarungspartnern aktualisiert. Die neue Verfahrensabsprache trat zum 1. August 2022 in Kraft.

Digitale Serviceangebote ausgebaut – neuer Online-Gleichstellungsantrag

Im August 2022 hat die BA im Rahmen des Onlinezugangsgesetzes ihr Internetangebot um den Online-Service „Gleichstellungsantrag“ erweitert. Kundinnen und Kunden können ihren Antrag auf Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen und die geforderten Nachweise elektronisch an die Agentur für Arbeit übermitteln. Das Antragsfor-

mular steht im Portal der BA als barrierefreies und digital ausfüllbares Dokument zur Verfügung. Neben dem Antragsformular finden Kundinnen und Kunden im Online-Auftritt zum Gleichstellungsantrag auch nähere Informationen zur Gleichstellung sowie zum Ablauf der digitalen Antragstellung. Eine Antragstellung auf analogem Wege ist weiterhin möglich.

Bundesprogramm „rehapro“ fortgeführt



Mit dem Bundesprogramm „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro“ werden innovative Ansätze zur Unterstützung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie Veränderungen in der Zusammenarbeit der Akteure im Bereich der medizinischen und beruflichen Rehabilitation erprobt. Dabei sollen im Verantwortungsbereich der Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen und der Jobcenter der zugelassenen kommunalen Träger (SGB II) sowie der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung (SGB VI) neue Wege gefunden werden, die Erwerbsfähigkeit dieser Menschen noch besser zu erhalten bzw. wiederherzustellen.

Im Rahmen des ersten und zweiten Förderaufrufs werden aktuell 102 Modellprojekte durch das BMAS gefördert – 56 Modellprojekte aus dem SGB II- sowie 46 Modellprojekte aus dem SGB VI-Bereich (Broschüre „Rehabilitation fördern, stärken, besser machen!“ siehe www.modellvorhaben-rehapro.de/DE/Aktuelles/Aktuelles_node.html Modellvorhaben rehapro, auch als Download)

Bis Ende September 2022 konnten für den dritten Förderaufruf Projektskizzen bei der Fachstelle rehapro eingereicht werden. 25 Projektskizzen sind eingegangen, davon elf Skizzen aus dem SGB II-Bereich und 14 aus dem SGB VI-Bereich. Vorgesehener Startbeginn für die bewilligten Modellprojekte ist Anfang 2024.

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



”

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung stellt ein wichtiges Instrument zur Hebung inländischer Potenziale dar.



Weiterbildung

Der Arbeitsmarkt steht vor großen Herausforderungen: Digitaler und struktureller Wandel in Verbindung mit der demografischen Entwicklung befördern Fachkräfteengpässe. Auf der anderen Seite zeigt sich, dass eine fehlende Berufsausbildung noch immer das größte Risiko für eine unstete Erwerbsbiografie darstellt. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung stellt ein wichtiges Instrument zur Hebung inländischer Potenziale dar. Insbesondere der nachträgliche Erwerb des Berufsabschlusses ist hier ein wichtiger Baustein.

Berufliche Weiterbildung verbesserte Arbeitsmarktchancen und sicherte Fachkräfte

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung Arbeitsloser wie auch Beschäftigter leistet einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs und zur Prävention von längerfristiger Arbeitslosigkeit.

2022 besuchten 168.900 Kundinnen und Kunden der Arbeitslosenversicherung (Frauenanteil 45 Prozent) und damit rund 10 Prozent weniger als 2021 eine berufliche Weiterbildung, darunter 24.800, die einen Berufsabschluss anstrebten.

Im Bereich der Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen begannen 76.500 Personen (Frauenanteil 42 Prozent) eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme. Für 9.800 Personen (Frauenanteil 43 Prozent) war ein Berufsabschluss das Ziel der Weiterbildung.

Auch die rechtskreisübergreifende Initiative „Zukunftsstarter“ zur Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss leistet einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Mit der Fortsetzung der Initiative zum Januar 2022 behält die BA die Gruppe der 25- bis unter 35-jährigen Geringqualifizierten weiterhin im Fokus ihrer Weiterbildungsstrategie (29.500 Eintritte im Jahr 2022). Ein besonderes Augenmerk liegt auf den Personenkreisen der schwerbehinderten Menschen, der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sowie der Geflüchteten. Zudem gewinnt das Instrument der berufsanschlussfähigen Teilqualifizierungen als Möglichkeit, schrittweise den Berufsabschluss zu erlangen, zunehmend an Bedeutung. 2022 haben 13.800 Personen an Teilqualifizierungen teilgenommen.



Weiterbildungsförderung Beschäftigter ausgeweitet

Die Weiterbildungsförderung Beschäftigter hat erheblich an Bedeutung gewonnen. Fachkräfte werden immer knapper und sind am Arbeitsmarkt gut nachgefragt. Beschäftigte zu qualifizieren, ist daher auch ein Baustein, um den steigenden Bedarf der Unternehmen an gut ausgebildeten Fachkräften zu sichern.

Im Rahmen der Weiterbildungsförderung Beschäftigter erfolgten 2022 rechtskreisübergreifend (Arbeitsagenturen und Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen) 37.200 Eintritte in Bildungsmaßnahmen (Frauenanteil 45 Prozent). Im gleichen Zeitraum erhielten Unternehmen für 31.800 Beschäftigte (Frauenanteil 46 Prozent) einen Zuschuss zu den Lohnkosten in Form eines Arbeitsentgeltzuschusses. 2022 wurde der Zugang zur Förderung weiter erleichtert. So kann seit diesem Jahr der Antrag auf Arbeitsentgeltzuschuss online gestellt werden.

37.200

Eintritte in Bildungsmaßnahmen
im Rahmen der Weiterbildungsförderung
Beschäftigter

Um diese Phase der Kurzarbeit sinnvoll zu nutzen, können Betriebe für Beschäftigte, die in Kurzarbeit sind und sich gleichzeitig qualifizieren, befristet die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge erstattet bekommen. Diese Erstattung kommt seit Januar 2022 zum Tragen.

Im Januar 2022 haben beispielsweise von den 160.000 kurzarbeitenden Betrieben insgesamt knapp 2.500 Betriebe eine Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen erhalten, weil sie eine Weiterbildung nach § 106a SGB III durch-

führen. Darüber hinaus haben 140 der 2.500 Betriebe für insgesamt 240 Beschäftigte die Lehrgangskosten erstattet bekommen, weil die Weiterbildung mehr als 120 Stunden umfasst und von einem zertifizierten Träger durchgeführt wird.



Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) abschließend bearbeitet

Aufgrund fortbestehender Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz konnten auch in der ersten Hälfte des Jahres 2022 Präsenzverbote für Maßnahmen bei Bildungsträgern bestehen. Der Gesetzgeber hat das SodEG letztmalig bis zum 30. Juni 2022 verlängert. So konnte auch weiterhin der Bestand von sozialen Dienstleistern und Einrichtungen (u. a. Bildungs- und Maßnahmeträger, Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation) erhalten werden. Die Agenturen für Arbeit haben die sozialen Dienstleister seit Pandemiebeginn mit 75,17 Millionen Euro unterstützt, davon im Jahr 2022 mit 4,16 Millionen Euro – inklusive Nachzahlungen aus Schlussabrechnungen. Die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen haben an soziale Dienstleister insgesamt 133,48 Millionen Euro ausgezahlt, davon im Jahr 2022 6,42 Millionen Euro – inklusive Nachzahlungen aus Schlussabrechnungen.

Neben dem Sicherstellungsauftrag sind im Jahr 2022 auch Erstattungsverfahren (Schlussabrechnungen) für die abgelaufenen Zuschusszeiträume bis 30. Juni 2022 durchgeführt worden. Im Rahmen der Schlussabrechnungen kann es zu Nachzahlungen an oder Rückforderungen von sozialen Dienstleistern kommen. Die Rückforderungen aus Schlussabrechnungen der abgelaufenen Zuschusszeiträume summierten sich bei den Agenturen für Arbeit insgesamt auf 36,23 Millionen Euro und bei den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen auf insgesamt 58,46 Millionen Euro.

Die ausgewiesene Inanspruchnahme ist bis zur Jahresmitte 2022 (aktuell vorliegende Daten) deutlich zurückgegangen, da die Betriebe, die nicht mehr in Kurzarbeit sind, bei denen die Weiterbildung aber noch läuft, statistisch nicht ausgewiesen werden.

Das Instrument wurde insbesondere im Gastgewerbe, dem Handel sowie im Bereich „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“, beispielsweise in Reisebüros, eingesetzt, da diese Bereiche zu Jahresbeginn noch verstärkt unter den coronabedingten Einschränkungen gelitten haben.

Weiterbildungsmöglichkeiten noch attraktiver gemacht

Im Jahr 2022 wurden umfangreiche Gesetzesänderungen auf den Weg gebracht, die Weiterbildung noch attraktiver machen sollen. Durch das Bürgergeld-Gesetz werden die Möglichkeiten zur Förderung beruflicher Weiterbildung insbesondere für Menschen ohne Berufsabschluss erneut erweitert. So wurde die Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen ausgeweitet und damit das Förderangebot für leistungsschwächere und bildungsentwöhnte Personen verstärkt. Zudem sollen die im Bürgergeld-Gesetz vorgesehenen Neuregelungen zur Flexibilisierung des Verkürzungsgebots, die Verstetigung der Weiterbildungsprämie und die Einführung des Weiterbildungsgeldes bei Teilnahme an abschlussorientierter Weiterbildung Anreize schaffen, eine abschlussorientierte Weiterbildung aufzunehmen und erfolgreich zu absolvieren.

2022

wurden mit dem Bürgergeld-Gesetz die Möglichkeiten zur Förderung beruflicher Weiterbildung erneut erweitert

Entwicklung der nationalen Online-Weiterbildungsplattform (NOW) gestartet

Der Markt für berufliche Weiterbildung ist sowohl für Menschen im Erwerbsleben als auch für Unternehmen mit Beschäftigten, vor allem kleine und mittlere Unternehmen, unübersichtlich. Für umfassende Informationen ist es aktuell notwendig, auf viele verschiedene Informationsquellen zurückzugreifen.

Seit September 2022 wurde eine integrative Online-Weiterbildungsplattform im Rahmen eines Fokusprojektes entwickelt. Ziel war es, u. a. Transparenz im Hinblick auf berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten herzustellen und relevante Informationen von Bund, Ländern, weiteren Partnerinnen und Partnern sowie der BA an einem zentralen Ort im Internet zu bündeln.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor wird ein nutzerorientierter Gestaltungsprozess sein. Hier wird sich das Projekt verschiedener begleitender Feedbackmethoden bedienen.

NOW soll individualisierte Informationen über berufliche Weiterbildung für Menschen im Erwerbsleben und Arbeitgeber bieten

Zukünftig soll NOW Informationen zur beruflichen Weiterbildung von Ländern, Bildungsanbietern und Partnerinnen und Partnern an einem Ort anbieten. Die fünf Dienste der NOW (Informationen, Test, Weiterbildungssuche, Beratung und Förderung) sollen weiterbildungsinteressierte Menschen im Erwerbsleben und auch Arbeitgeber auf ihrer Suche nach Informationen und Angeboten der beruflichen Weiterbildung unterstützen.

Die konkrete Entwicklungsphase von NOW hat am 1. Dezember 2022 begonnen. Erste Teile der Weiterbildungsplattform werden voraussichtlich im Januar 2024 im Internet sichtbar werden. Bis Ende 2024 werden sich weitere Ausbaustufen anschließen.



Internationale Arbeit

Die Herausforderungen für die Fachkräftesicherung und den Arbeitsmarkt sind durch tiefgreifende Transformationsprozesse der Digitalisierung, des demografischen Wandels und der Anpassungen an den Klimawandel gestiegen. Neben der besseren Erschließung inländischer Potenziale wird die Gewinnung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte aus der EU und aus Drittstaaten immer bedeutender. Hierfür erweitert das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) seit März 2020 die rechtliche Grundlage. Um eine noch spürbarere Erleichterung der Fachkräfteeinwanderung zu erreichen, hat die Bundesregierung angekündigt, die rechtlichen und praktischen Hürden für die Erwerbsmigration weiter deutlich absenken zu wollen. Hierzu hat die Bundesregierung Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten beschlossen.

Arbeitsmarktzulassungsverfahren umorganisiert

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). Dieses ehemals dezentralisierte Verfahren wurde 2022 im Zuge einer strategischen Neuausrichtung in die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) organisatorisch integriert.

Ziel war, Synergien zum Rekrutierungsgeschäft (beschleunigtes Fachkräfteverfahren, Anerkennungsberatung, Saisonbeschäftigung, Telefonie) zu erschließen und die Voraussetzung zu schaffen, einen End-to-End-Prozess im Sinne der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu etablieren.

Elektronische Arbeitsmarktzulassung (EAMZ) – neuer eService eingeführt

Durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz entstanden neue Prozesse, wie z.B. das beschleunigte Fachkräfteverfahren. Zudem beruhte das Arbeitsmarktzulassungsverfahren noch teilweise auf analogen Strukturen. Um einen vollständig digitalen Prozess zu etablieren, wurde 2021 das Projekt EAMZ begonnen, welches ab Mitte 2023 vollständig das alte Verfahren ablöst. Damit laufen dann alle BA-internen Prozesse der Arbeitsmarktzulassung digital ab

und zugleich ermöglicht es zukünftig eine effizientere Zusammenarbeit mit externen am Arbeitsmarktzulassungsverfahren involvierten Partnern über digitale Schnittstellen. Zusätzlich wurde im Rahmen des Projektes für den Bereich Werkvertragsverfahren gemäß der Realisierung des Onlinezugangsgesetzes ein neuer eService als digitaler Zugangskanal für Unternehmen entwickelt und eingeführt.

2022 in Zahlen

166.000

Kontaktanfragen
Einwanderungsinteressierter
im Customer Center

19.500

Erst- und Folgeberatungen
durch die Zentrale Servicestelle
Berufsanerkennung

Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) fortgeführt

Seit 2020 ist die 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 Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert und in Kooperation mit dem BMAS geführt.

Einwanderungsinteressierte Individualbewerberinnen und Individualbewerber beraten

Die ZAV der BA betreibt das Customer Center (CC). Das CC ist die erste Anlaufstelle für alle Fragen zu Arbeiten und Leben in Deutschland für Einwanderungsinteressierte und bietet Informationen über aktuelle Beschäftigungsmöglichkeiten in nachgefragten Berufen. Zusätzlich betreibt

die BA gemeinsam mit dem BAMF die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“, die u. a. auf dem Online-Portal **www.make-it-in-germany.com** verankert ist. „Make it in Germany“ verweist auf die internationalen Dienstleistungen der BA und präsentiert in seiner Jobbörse Stellen aus dem BA-Portal, die von Unternehmen als für Fach- und Arbeitskräfte aus dem Ausland geeignet gekennzeichnet werden.

BA unterstützte faire Migration

Die BA steht für faire Migration. Ziel ist, die internationale Rekrutierung für alle Beteiligten fair zu gestalten: für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Herkunftsländer und die Aufnahmegesellschaft. Dies kann – neben der Erfüllung ethischer Standards – einen Wettbewerbsvorteil im internationalen Kontext darstellen.

Die Internationale Organisation für Migration (IOM) hat in den vergangenen Jahren mit vielen internationalen Partnerinnen und Partnern die IRIS-Standards als weltweiten Standard für ethisch vorbildliche grenzüberschreitende private Arbeitsvermittlung entwickelt. Einer der Hauptaspekte dabei ist das „Employer Pays Principle“. Es bedeutet weitgehende Kostenfreiheit für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer. Die BA richtet ihre eigenen Aktivitäten an IRIS angelegten Standards aus.

Die weltweite Weiterentwicklung der darin benannten Prinzipien fairer Migration ist ein laufender Prozess, an dem sich die BA aktiv beteiligt. So finden regelmäßige Austausche mit Vertreterinnen und Vertretern der IOM sowohl auf Leitungs- als auch auf Arbeitsebene statt. Des Weiteren ist die BA aktives Mitglied im „IRIS Global Policy Network To Promote Ethical Recruitment“.

Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten gezielt ausgebaut

Die internationale Arbeit der BA wurde trotz erschwelter Bedingungen durch die Corona-Pandemie und der damit verbundenen Auswirkungen auf die Partnerarbeitsverwaltungen und Arbeitsmärkte in Drittstaaten weiter zielorientiert ausgebaut und intensiviert.

Ausgehend von den erkennbaren wachsenden Engpässen am Arbeitsmarkt und in Anlehnung an die BA-Potenzialanalyse zur Fachkräftegewinnung im Ausland wurden mit interessierten Drittstaaten neue bilaterale Vereinbarungen abgeschlossen bzw. bestehende um neue Berufe erweitert. Die Rahmenvereinbarungen dienen als generelle formalisierte Grundlage für die Zusammenarbeit in den Themenfeldern Wissenstransfer / Capacity Building und Förderung der Erwerbsmigration.



”

Zur Fachkräftegewinnung im Ausland wurden neue bilaterale Vereinbarungen abgeschlossen.



Durch die Weiterentwicklung des Online-Marketings und die Umstellung auf Online-Rekrutierungen in laufenden Vorhaben konnten Zielgruppen für die Vermittlung nach Deutschland weiterhin erreicht werden. Die bereits in der Vergangenheit gut angenommenen WebTutorials der ZAV wurden thematisch erweitert (z. B. für Rückkehrende) und in der Frequenz verdichtet. Weiterhin wurden gemeinsam mit zentralen Partnerinnen und Partnern in Deutschland im Zusammenhang mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz initiierte Rekrutierungsprojekte in Drittstaaten zur Fachkräftegewinnung fortgeführt.

Mit den Rekrutierungsprojekten in Drittstaaten werden Strukturen und Prozesse für die Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden auf- und ausgebaut sowie praktische Erkenntnisse hinsichtlich der Anerkennungsfähigkeit beruflicher Abschlüsse generiert. Diese sind für den Abschluss von Vermittlungsabsprachen eine zentrale Grundlage.

Um dem Bedarf an Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft Rechnung zu tragen, hat die BA in Abstimmung mit dem BMAS Absprachen mit Georgien und Moldau zur Vermittlung von Erntehelferinnen und Erntehelfern realisiert und auch erstmals eine namentliche Anforderung von Saisonarbeitskräften für Arbeitgeber ermöglicht.

Europäische Zusammenarbeit – partnerschaftlich voneinander gelernt

Auf europäischer Ebene war das Jahr 2022 stark von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine geprägt. Das Europäische Netzwerk der öffentlichen Arbeitsmarktservices (PES-Netzwerk) hat sehr schnell und effektiv die von der EU eingeleiteten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Maßnahmen in Bezug auf ukrainische Geflüchtete umgesetzt. Hierbei galt es, vor allem die anfänglich besonders stark betroffenen Mitgliedsländer mit Außengrenzen zur Ukraine (wie Polen, Ungarn, Slowakei und Rumänien) solidarisch zu unterstützen.

Kernaufgabe des PES-Netzwerkes ist das wechselseitige Voneinander-Lernen der europäischen Arbeitsmarktservices. Prägend im diesjährigen Arbeitsprogramm waren die Weiterentwicklung der Dienstleistungsqualität, die Erhöhung der Reichweite und der Ausbau von Partnerschaften sowie das Performance-Management. Ein besonderes Augenmerk lag auf dem Thema grüne und digitale Transformation, da es eine doppelte Dimension aufweist. Einerseits führt dies zu Veränderungen in Bezug auf Jobs und deren Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Andererseits durchlaufen die Arbeitsmarktservices selbst diese Transformation und stehen vor damit verbundenen Herausforderungen wie z. B. dem Einsatz von künstlicher Intelligenz in ihren Prozessen. Begleitend dazu gab es auch Delegationsaustausche mit den Niederlanden, Frankreich und Estland.

In der beratenden Mitwirkung der BA an politischen Entscheidungsprozessen der EU waren im Jahr 2022 die folgenden gesetzlichen Vorlagen wichtig, die den geschäftspolitischen Handlungsrahmen der BA berühren: Die Europäische Kommission hat Vorschläge zur Förderung der Zuwanderung im Rahmen des sogenannten Skills- und Talentpakets sowie zur Stärkung der Grundsicherungssysteme vorgelegt. Weiterhin nahm der Rat der EU Empfehlungen zu individuellen Lernkonten und Microcredentials an. Diese liefern interessante Ansätze für die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie Umschulung. Zudem hat die EU-Kommission eine Pflegestrategie, in der u. a. der Fachkräftemangel in der Pflege adressiert wird, veröffentlicht.

EURES(European Employment Services)-NCO (Nationales Koordinierungsbüro) brachte die EU-weite Fach- und Arbeitskräftegewinnung voran



EURES vernetzt europaweit mehr als 300 Arbeitsmarktakeure (öffentliche Arbeitsmarktservices, private

Dienstleister, Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen) 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 Informations- und Beratungsaktivitäten in den Grenzregionen spielen eine wichtige Rolle im Rahmen der Fachkräftesicherung in Deutschland. Eine Übersicht über die Projekte in den Grenzregionen findet sich in der Broschüre „EURES in der Grenzregion“ (www.eures-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/DE/ich_bin_im_Netzwerk/medien_nco/broschueren/grenzpartnerschaften.pdf?__blob=publicationFile&v=4).

Trotz anhaltender pandemiebedingter Einschränkungen und ähnlicher Bedarfe auf den europäischen Arbeitsmärkten konnten 2022 Rekrutierungsprojekte insbesondere in den Bereichen Erziehung, Physiotherapie, Hotel- und Gast-

stättengewerbe, Handwerk/Technik sowie Pflege durchgeführt werden. Bewerberinnen und Bewerber stammen dabei zu einem großen Anteil aus Südeuropa (Spanien und Italien). Finanzielle Unterstützung erhalten die Projekte durch EU-Fördergelder („Targeted Mobility Scheme“).

Das EURES-NCO Deutschland hat zusammen mit der European Labour Authority (ELA) und dem BMAS in Bezug auf faire Mobilität insbesondere mit den EURES-NCO der Hauptherkunftsländer (Südosteuropa) spezielle Maßnahmen ergriffen, um die Beratung und Aufklärung vor der Einreise nach Deutschland zu verstärken. Darüber hinaus wurde das mehrsprachige Informationsangebot für migrationswillige Menschen zum Thema Saisonarbeit im Internet unter www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/downloads-menschen-aus-dem-ausland (Rumänisch, Polnisch, Bulgarisch, Deutsch, Englisch) ausgebaut.

BA erneut als nationales Euroguidance-Zentrum beauftragt



Euroguidance ist seit 30 Jahren das europäische Netzwerk für Berufsberaterinnen und Berufsberater mit Informationszentren in über 30 Ländern und fördert die grenzüberschreitende Bildungs- und Beratungszusammenarbeit sowie Lernmobilität in Europa. Die BA

ist weiterhin vom BMBF bis 2027 als Nationales Euroguidance-Zentrum beauftragt. Die Aktivitäten von Euroguidance werden durch das europäische Bildungsprogramm Erasmus+ kofinanziert.

Schwerpunkt der Euroguidance-Jahresplanung 2022 war der Ausbau und die Erhöhung des Informations- und Weiterbildungsangebots für Beratungsfachkräfte der BA. Die bestehenden Weiterbildungsangebote wurden mit neuen Online-Formaten zu europäischen Bildungsthemen in Kooperation mit den Mobilitätsnetzwerken „Eurodesk“ und „Europass“ ergänzt.

Im Mai 2022 ging Euroguidance Deutschland mit einer eigenen nationalen Euroguidance-Webseite (www.euroguidance-deutschland.de) an den Start. Diese Webseite ist ein wichtiges Hilfsmittel zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Euroguidance Deutschland und stärkt die Rolle der BA als erste Akteurin im Beratungsgeschäft. Die Webseite unterstützt auch bei der Verbreitung der Weiterbildungsangebote von Euroguidance.

2022 in Zahlen

76.800

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie rund

20.100

Arbeitgeber wurden von EURES beraten.

1.000.000

veröffentlichte Bewerberinnen- und Bewerberdatensätze im EURES-Portal





Geldleistungen

847.000

Beschäftigte erhielten im Januar 2022
konjunkturelles Kurzarbeitergeld

3,23^{Mrd €}

wurden für konjunkturelles Kurzarbeitergeld
inklusive Erstattungen der Sozialversicherungs-
beiträge ausgegeben

16,53^{Mrd €}

wurden für Arbeitslosengeldzahlungen inklusive
Sozialversicherungsbeiträgen ausgegeben



Arbeitslosen-, Kurzarbeiter- und Insolvenzgeld

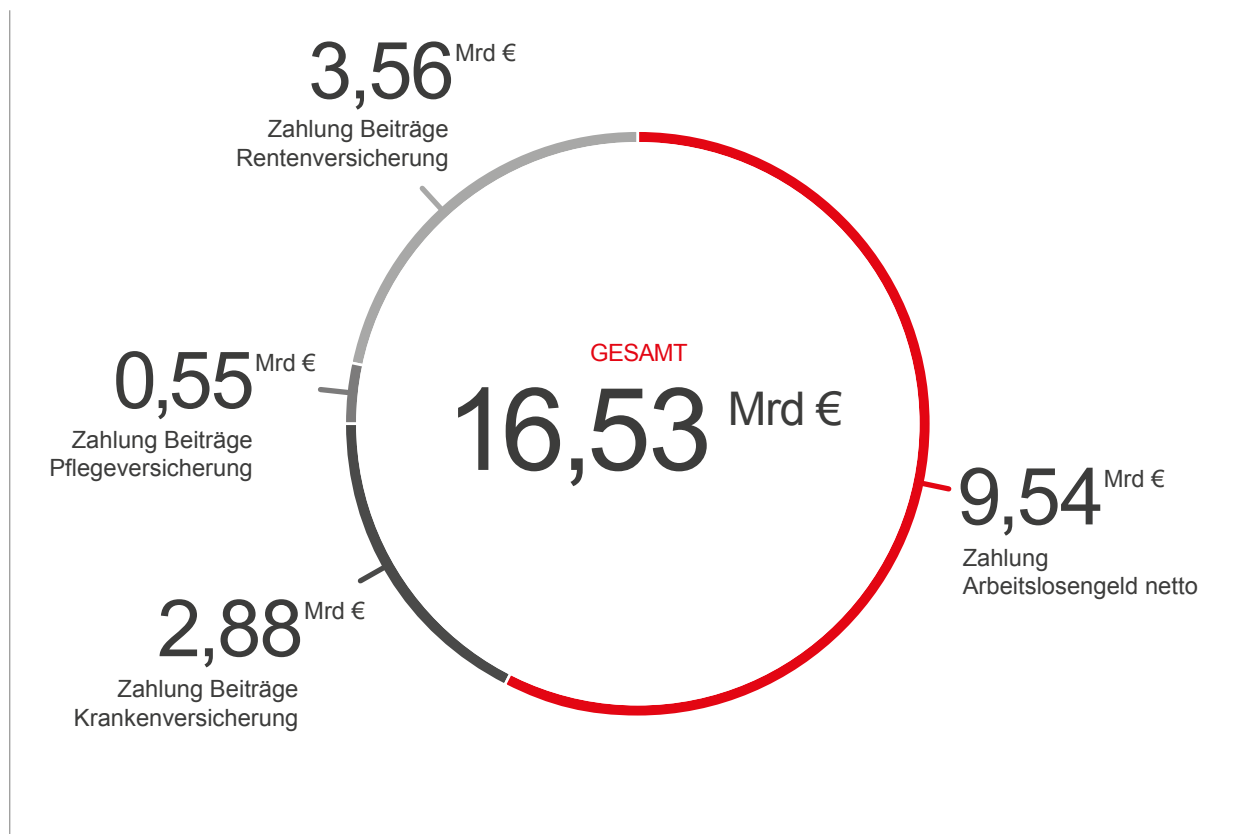
Arbeitslosengeld bei Beschäftigungsverlust ausgezahlt

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.

2022 haben durchschnittlich 730.000 Personen Arbeitslosengeld erhalten. Inklusiv der Sozialversicherungsbeiträge hat die BA 16,53 Milliarden Euro ausgegeben.

Ausgaben Arbeitslosengeld



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Elektronischer Datenabruf von Bescheinigungen über Entgeltersatzleistungen entlastete Kundinnen und Kunden

Mit dem 7. Änderungsgesetz SGB IV hat der Gesetzgeber neue Rechtsgrundlagen zur Förderung der digitalen Zusammenarbeit zwischen Sozialversicherungsträgern geschaffen. Hiervon profitieren insbesondere Kundinnen und Kunden, die Arbeitslosengeld beantragen: Bescheinigungen über den Bezug von Entgeltersatzleistungen müssen überwiegend nicht mehr von ihnen selbst angefordert und vorgelegt werden. Seit 1. Januar 2023 ruft die BA die Nachweise elektronisch bei den gesetzlichen Krankenkassen ab.

Die dafür erforderlichen Voraussetzungen wurden im Jahr 2022 gemeinsam mit den Trägern der Sozialversicherung im Rahmen des Projektes EDA-BE (Elektronischer Datenaustausch – Bescheinigungen und Erstattungen) geschaffen. Ab 1. Juli 2023 wird auch die Deutsche Rentenversicherung an diesem Datenaustauschverfahren teilnehmen.

Der elektronische Datenabruf von Bescheinigungen über Entgeltersatzleistungen ist ein weiterer Schritt in Richtung eines durchgängig digitalen Arbeitslosengeld-Prozesses und der Entlastung der Kundinnen und Kunden von Erfüllungsaufwänden.

Elektronische Übermittlung von Bescheinigungen durch Arbeitgeber ab 2023 verpflichtend

Arbeitgeber sind gesetzlich dazu verpflichtet, bestimmte Informationen für die Prüfung eines Arbeitslosengeldanspruches bereitzustellen. Bereits seit 2014 können Arbeitgeber diese Informationen elektronisch über das Verfahren BEA (Bescheinigungen elektronisch annehmen) übermitteln. Dieses Verfahren ermöglicht es, dass entweder durch eine Schnittstelle im eigenen Entgeltabrechnungsprogramm oder durch einen Online-Service die benötigten Informationen elektronisch an die BA übermittelt werden können. Alternativ konnten Arbeitgeber diese Bescheinigungen bislang auch in Papierform oder unter Nutzung eines maschinellen Vordrucks an die BA schicken.

Im Jahr 2022 wurden mehrere Schritte unternommen, um die Bekanntheit und Vorteile des BEA-Verfahrens zu steigern und technische Anpassungen vorzunehmen. Ab 1. Januar 2023 werden Arbeitgeber durch das 7. Änderungsgesetz SGB IV verpflichtet, Bescheinigungen elektronisch zu übermitteln.



Online-Antrag auf Arbeitslosengeld neu gestaltet

Der Online-Antrag auf Arbeitslosengeld wurde einer umfangreichen Neugestaltung unterzogen und steht seit Juli 2022 in einer neuen Version zur Verfügung. Die Kundinnen und Kunden profitieren u. a. von einer verbesserten Nutzerführung, überarbeiteten Hinweisen und der Unterstützung mobiler Endgeräte.

Einmalzahlung an Personen mit Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgezahlt

Auf der Grundlage des Maßnahmenpakets des Bundes zum Umgang mit den hohen Energiekosten hat der Gesetzgeber beschlossen, dass für Personen, die im Monat Juli 2022 mindestens einen Tag Anspruch auf Arbeitslosengeld hatten, eine Einmalzahlung in Höhe von 100 Euro ausgezahlt werden soll (§ 421d Abs. 4 SGB III), sofern kein Anspruch auf die Einmalzahlung nach dem SGB II besteht (§ 73 SGB II).

Die Auszahlung der Einmalzahlung erfolgte von Amts wegen und konnte im August 2022 für die etwa 840.000 Anspruchsberechtigten nahezu vollständig maschinell durchgeführt werden. Der Bund trägt die Aufwendungen einschließlich der Verwaltungskosten in Höhe von 86,18 Millionen Euro.



Kurzarbeitergeld half bei vorübergehendem Arbeitsausfall

Bei einem vorübergehenden Arbeitsausfall können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten, um ihren Verdienstausschlag 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.

Sonderregelungen für das Kurzarbeitergeld auch 2022 umgesetzt

Kurzarbeit hat sich insbesondere wegen der Verlängerung der Bezugsdauer und der Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld als ein wirksames Instrument zur Sicherung von Arbeitsplätzen während der Corona-Pandemie erwiesen. Mit dem Auslaufen der pandemiebedingten Einschränkungen war auch die Verlängerung der Bezugsdauer und der weiteren Sonderregelungen zum 30. Juni 2022 ausgelaufen. Dazu gehörten die stufenweise Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 80/87 Prozent und die Anrechnungsfreiheit von Einkommen aus einer geringfügigen Beschäftigung, die während der Kurzarbeit aufgenommen wurde. Die hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge war bereits zum 31. März 2022 ausgelaufen.

Der erleichterte Zugang zum Kurzarbeitergeld (Mindestfordernis von 10 Prozent der Beschäftigten anstelle eines Drittels und Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden) wurde aufgrund der Auswirkungen des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine, der bereits während der Pandemie begonnenen Störungen in den Lieferketten und der Auswirkungen der Energiekrise über den 30. Juni 2022 hinaus bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. Damit wurde den Betrieben in dieser unkalkulierbaren Situation Planungssicherheit gegeben. Zum 30. September 2022

wurde zudem das Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2022 wieder für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter geöffnet. Beide Regelungen zum erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld wurden bis zum 30. Juni 2023 verlängert.

Leistungsmissbrauch beim Kurzarbeitergeld blieb Ausnahme

2022 wurde Kurzarbeit für insgesamt 96.000 Betriebe/Betriebsabteilungen und 1,40 Millionen Beschäftigte angezeigt. Konjunkturelles Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde in Höhe von 2,27 Milliarden Euro ausbezahlt. Ergänzend dazu wurden Arbeitgebern Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von 953,43 Millionen Euro erstattet.

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 verhältnismäßig wenigen Fällen identifiziert werden konnte. Die BA sicherte die rechtskonforme Leistungsgewährung durch ein breites und auf Prävention ausgerichtete Maßnahmenpaket. Dadurch konnten Verdachtsfälle aufgedeckt werden, bevor es zu einer tatsächlichen Schädigung kam.

Die im Oktober 2020 eingerichtete bundesweite gemeinsame Taskforce hat ihre Arbeit in den beiden Folgejahren fortgesetzt. Bei regionenübergreifenden Auffälligkeiten stimmen die betroffenen Dienststellen ihre Aktivitäten miteinander ab.

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 Form von Stichproben. Durch die systematische Auswertung der Erkenntnisse aus der Qualitätssicherung und das Nachhalten der ergriffenen Maßnahmen wird eine hohe Bearbeitungsqualität gewährleistet.

3,23 Milliarden Euro

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

Leistungsgewährung dank zentraler Unterstützung fortgeführt

Die andauernden Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt sowie die Zahl der von Kurzarbeit betroffenen Betriebe und der Kurzarbeitergeldbeziehenden machten es erforderlich, die im Frühjahr 2020 gebildete zentrale Einheit zur Unterstützung der Operativen Services bei der Leistungssachbearbeitung, den sogenannten „virtuellen Operativen Service“, auch bis Ende Februar 2022 fortzuführen.

So unterstützten zuletzt noch rund 450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zentralen Dienststellen der BA und – im Rahmen der Amtshilfe – auch 40 Kräfte der Deutschen Post AG (DPAG) die Leistungsteams in den Dienststellen. Durch dieses Engagement konnte in den ersten Monaten des Jahres 2022 die pünktliche Auszahlung von Kurzarbeitergeld an die Betriebe sichergestellt und eine kurze Bearbeitungszeit eingehalten werden. Im Zuge der sinkenden Inanspruchnahme von konjunkturellem Kurzarbeitergeld ist die Unterstützungsleistung der zentralen Dienststellen Ende Februar 2022 ausgelaufen.

Entlastung bei Abschlussprüfungen in Bezug auf Kurzarbeitergeld durch Prozessvereinfachungen umgesetzt

Zur Entlastung der BA bei Abschlussprüfungen in Bezug auf Kurzarbeitergeld wurden im Dezember 2022 gesetzlich Prozessvereinfachungen beschlossen. Diese sehen eine Untergrenze für Abschlussprüfungen bis zu einem Auszahlungsbetrag von 10.000 Euro (Kurzarbeitergeld und erstattete Sozialversicherungsbeiträge) für Arbeitsausfälle im Zeitraum von März 2020 bis Juni 2022 vor. Mit Inkrafttreten dieser Regelung zum 1. Januar 2023 wird die BA etwa um die Hälfte der noch offenen Abschlussprüfungen entlastet und Rechtssicherheit für die Unternehmen geschaffen.

Saison-Kurzarbeitergeld verhinderte Arbeitslosigkeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben der Bauwirtschaft, die wegen der Witterung, wegen Auftragsmangel oder wegen eines unabwendbaren Ereignisses

in der Schlechtwetterzeit nicht arbeiten können, kann Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt werden. Saison-Kurzarbeitergeld kann in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März gewährt 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. Betrieben bleiben die eingearbeiteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten.

In den Monaten Januar bis März 2022 wurde durchschnittlich 224.800 Personen Saison-Kurzarbeitergeld gewährt. Für diese beitragsfinanzierte Leistung wurden von der BA insgesamt 303,91 Millionen Euro gezahlt. Die umlagefinanzierten Ausgaben für Mehraufwands-Wintergeld, Zuschuss-Wintergeld und die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen an Arbeitgeber betrugen 251,21 Millionen Euro.

Transferkurzarbeitergeld unterstützte bei Arbeitsplatzwechsel aufgrund von Personalabbau

Die BA unterstützt Betriebe bei einem notwendigen Personalabbau infolge einer Betriebsänderung durch die Gewährung von Transferleistungen (Transfermaßnahmen und 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 bei Transferleistungen gesunken

Im Vergleich zum Vorjahr wurden die Transferleistungen 2022 in geringerem Maße in Anspruch genommen. Die Ausgaben für Transferleistungen sind im Vergleichszeitraum von 364,46 auf 246,7 Millionen Euro gesunken.



Insolvenzgeld schützte vor Arbeitsentgeltverlust

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 übernimmt die BA ebenfalls für bis zu drei Monate die nicht gezahlten Gesamtsozialversicherungsbeiträge.

Anträge auf Insolvenzgeld gestiegen

Aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie, der Lieferkettenprobleme, der Energiekrise und der sich eintrübenden konjunkturellen Lage ist die Zahl der Unternehmensinsolvenzen 2022 gestiegen. Der bislang moderate Anstieg dürfte der Wirkung gesetzgeberischer Maßnahmen (Soforthilfen, Sonderprogramme, befristete Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld) und den geplanten Änderungen im Insolvenzrecht als Teil des dritten Entlastungspakets der Bundesregierung geschuldet sein.

Insgesamt wurden 2022 112.400 Anträge auf Insolvenzgeld gestellt. Das waren 8.600 mehr als 2021. Die Ausgaben für das Insolvenzgeld inklusive der Sozialversicherungsbeiträge lagen mit 534,00 Millionen Euro über dem Vorjahr.





”

Aufgrund der sich eintrübenden
konjunkturellen Lage ist die Zahl der Unter-
nehmensinsolvenzen 2022 gestiegen.



Grundsicherung für Arbeitsuchende

Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende sicherten den Lebensunterhalt bei Hilfebedürftigkeit

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.

2022 betreuten die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen 3,89 Millionen Leistungsberechtigte in 2,17 Millionen Bedarfsgemeinschaften. Unter ihnen befanden sich 2,78 Millionen erwerbsfähige Leistungsbeziehende und 1,10 Millionen Kinder und Jugendliche (nichterwerbsfähige Leistungsbeziehende). Für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts wurden 16,91 Milliarden Euro und für Eingliederungsleistungen und Verwaltungskosten 7,69 Milliarden Euro ausgegeben.

Vereinfachter Zugang zu existenzsichernden Leistungen fortgesetzt und erweitert

Die Regelung zum vereinfachten Zugang zu den Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der sich in den Jahren 2020 und 2021 insbesondere für die sogenannten Solo-Selbstständigen, Freiberufler sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewährt hatte, wurde bis zum 31. Dezember 2022 fortgesetzt.

Neu hinzugekommen ist der Personenkreis hilfebedürftiger Ukraine-Flüchtlinge, der seit dem 1. Juni 2022 nicht länger Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz, sondern vorrangig nach dem SGB II erhält.

Mit der Einführung des Bürgergeldes zum 1. Januar 2023 wurde eine umfangreiche Reform gestartet, mit der die Grundsicherung für Arbeitsuchende grundlegend weiterentwickelt und an die aktuellen Entwicklungen des Arbeitsmarktes sowie die Lebensumstände der Menschen angepasst wird. Als Zwischenschritt trat bereits zum 1. Juli 2022 ein Sanktionsmoratorium in Kraft.

Einmalzahlungen unterstützten finanziell in der Krise

Die vom Gesetzgeber im Mai 2022 beschlossene Einmalzahlung in Höhe von 200 Euro für den Monat Juli 2022 wurde unbürokratisch gewährt: In den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen wurde die Leistung über das IT-Verfahren ALLEGRO für insgesamt 2,46 Millionen Erwachsene automatisiert bewilligt, beschieden und ausgezahlt.

Monatlicher Sofortzuschlag für Kinder ausgezahlt

Bis zur Einführung der Kindergrundsicherung erhalten Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene einen monatlichen Sofortzuschlag in Höhe von 20 Euro. Der Sofortzuschlag wurde erstmals für den Monat Juli 2022 für insgesamt 1,43 Millionen hilfebedürftige Kinder in 728.000 Bedarfsgemeinschaften über das IT-Verfahren ALLEGRO automatisiert bewilligt, beschieden und ausgezahlt. Dies entspricht einem Automatisierungsgrad von 96 Prozent.

Projekt JOBCENTER.DIGITAL II baute Online-Angebot der Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen aus

Jobcenter.digital ist das Online-Angebot im Bereich des Rechtskreises SGB II für die 301 Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen und ihre Kundinnen und Kunden. Das Online-Angebot wird durch das Projekt JOBCENTER.DIGITAL II bis 30. Juni 2023 in den Bereichen Leistung, Markt und Integration sowie Basisdienste umfangreich ausgebaut.

Jobcenter.digital bietet vielfältige Online-Services, u. a. Möglichkeiten, digitale Nachrichten über ein sicheres Postfach mit dem Jobcenter auszutauschen, Anträge online zu stellen oder Bescheide online zu erhalten. Nach Wahl des jeweiligen Jobcenters können Kundinnen und Kunden über **www.jobcenter.digital** auch Termine in ihrem Jobcenter online buchen.

Im Jahr 2022 stand – nach erfolgreichem Abschluss einer Erprobung – die Einführung des Online-Hauptantrags im Fokus bzw. seit 1. Januar 2023 Bürgergeld. Kundinnen und Kunden können nun Arbeitslosengeld II online beantragen und die notwendigen Nachweise elektronisch einreichen. Eine dynamische Frageführung passt sich den jeweiligen Sachverhalten an und verkürzt den Antrag auf die relevanten Punkte. Wichtige Neuerung für die Mitarbeitenden ist dabei die Möglichkeit, Hinweise und Nachfragen zum Online-Antrag elektronisch an die Antragstellenden zurücksenden zu können und ihnen damit eine einfache Ergänzung oder Korrektur des Online-Antrags zu ermöglichen.

2022 wurde ebenfalls der Ausbau des Informations- und Serviceangebots im Bereich Markt und Integration umgesetzt. Seit Mitte des Jahres können Kundinnen und Kunden Anträge auf Förderung aus dem Vermittlungsbudget (zur Anbahnung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Rechtskreis SGB II) und Einstiegsgeld online beantragen. Zudem wurde das Online-Arbeitsmarktpprofil zur Vorbereitung auf das Erstgespräch zur Verfügung gestellt sowie das Informationsangebot um Themenkomplexe wie u. a. „Gesundheit“, „Familie“ und „Arbeit finden“ auf **www.jobcenter.digital** erweitert.

Kontinuierliche Nutzerbeteiligungen sind ein wichtiges Element für die praxistaugliche Produktentwicklung. Das Projekt JOBCENTER.DIGITAL II hat deshalb im Jahr 2022 erneut wichtige Stakeholder in diversen Formaten eingebunden. Das dabei erhaltene Feedback wurde und wird bei der Weiterentwicklung der Online-Produkte wie auch für die Einführungs- und Kommunikationsarbeit verwertet.



Familienkasse

Familienkasse (FamKa) stellte sich erneut krisenbedingten Herausforderungen

Die FamKa der BA zahlte im Jahr 2022 erneut krisenbedingte Sonderleistungen der Bundesregierung für Familien und Kinder aus und stellte sich damit weiteren besonderen Herausforderungen neben der regulären Auszahlung von Kindergeld und Kinderzuschlag. In diesem Jahr setzte die FamKa einen nunmehr dritten Kinderbonus seit Beginn der Corona-Pandemie sowie den Sofortzuschlag für Kinderzuschlagsberechtigte um. Zudem galt es, aus der Ukraine geflüchteten Familien zu helfen – insbesondere durch adressatengerechte Information und die schnelle Auszahlung von Kindergeld. Bei diesen wie auch allen weiteren Aktivitäten im Jahr 2022 verfolgte die FamKa mit ihren 5.700 Beschäftigten weiterhin das Ziel, eine moderne, effiziente Dienstleisterin zu werden und damit Familien weiterhin schnell und effektiv zu unterstützen.

Krisenbedingte Sonderleistungen: Kinderbonus 2022 und Sofortzuschlag ausgezahlt

In diesem Jahr wurde erneut ein Kinderbonus an alle kindergeldberechtigten Familien ausgezahlt, jedoch diesmal – anders als in den Vorjahren – nicht zur Entlastung von Familien während der Corona-Pandemie, sondern aufgrund der gestiegenen Kosten für Energie, Lebensmittel und Mobilität. Als Teil des Energie-Entlastungspakets II wurde der Kinderbonus in Höhe von 100 Euro automatisch für jedes kindergeldberechtigte Kind ausgezahlt. Dies betraf ca. zehn Millionen Berechtigte mit 17 Millionen Kindern; insgesamt ausgezahlt wurden dabei etwa 1,72 Milliarden Euro.

Aufgrund der andauernden Corona-Pandemie wurden mit dem Sofortzuschlags- und Einmalzahlungsgesetz zudem verschiedene Leistungen für Kinder sowie für erwachsene Leistungsberechtigte der sozialen Mindestsicherungssysteme beschlossen. Für den Aufgabenbereich der FamKa bedeutete dies durch den Sofortzuschlag eine automatische und dauerhafte Erhöhung des Kinderzuschlags um 20 Euro, um Chancen von Kindern zur gesellschaftlichen Teilhabe, zur Teilhabe an Bildung sowie am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern und Kinderarmut zu vermeiden. Damit stieg der Höchstbetrag des Kinderzuschlags ab Juli 2022 von 209 Euro auf bis zu 229 Euro pro Kind und Monat. Insgesamt profitierten über 310.000 Kin-

derzuschlagsberechtigte mit etwa 800.000 Kindern mit Einführung des Sofortzuschlags ab Juli 2022 von einem um 20 Euro erhöhten Auszahlungsbetrag des Kinderzuschlags.

Auszahlung von Kindergeld für aus der Ukraine geflüchtete Menschen ermöglicht

 Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine und die dadurch ausgelöste Fluchtbewegung stellte auch die FamKa der BA vor eine zusätzliche Herausforderung. Familien, die vor dem Krieg in der Ukraine nach Deutschland geflohen sind, konnten seither mit einer entsprechenden Aufenthaltserlaubnis bei der FamKa Kindergeld beantragen. Die FamKa sorgte für eine schnelle, adressatengerechte und mehrsprachige Erstinformation von Geflüchteten, sowohl durch intensive regionale Netzwerkarbeit bei den unterschiedlichsten Anlaufstellen vor Ort als auch online. So konnten sich Familien auf der eingerichteten Sonderseite der FamKa in ihrer Muttersprache zum Kindergeld informieren und es mithilfe von ebenfalls mehrsprachigen Antragsformularen beantragen.

Das Kindergeld war damit eine der ersten Leistungen, die den aus der Ukraine geflüchteten Menschen nach ihrer Ankunft in Deutschland ausgezahlt wurde. 2022 erhielten insgesamt ca. 169.000 Kinder ukrainischer Geflüchteter Kindergeld.

Familienkassenkonzentration – einen guten Weg zum „Ein-Säulen-Modell“ eingeschlagen

Bislang kümmerten sich über 20.000 Institutionen des öffentlichen Dienstes in Bund, Ländern und Kommunen selbst um die Kindergeldfälle ihrer Beschäftigten (ca. 2,65 Millionen Kinder). Im Zuge einer großen Strukturreform („Gesetz zur Beendigung der Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes“) haben seit 2017 alle Familienkassen des öffentlichen Dienstes die Möglichkeit, ihre Zuständigkeit auf die Familienkasse der BA zu übertragen. Annähernd 21.000 Institutionen mit rund drei Millionen Kindern haben bisher ihre Bereitschaft zur Übergabe der Kindergeldbearbeitung an die FamKa der BA signalisiert. Die Bearbeitung übergeben haben bereits mehr als 19.000 Institutionen mit zwei Millionen Kindern. 2022 betraf dies ca. 572.000 Kinder.

Während in den ersten Jahren der Verwaltungsreform noch hauptsächlich kleine Institutionen des öffentlichen Dienstes diese Übergabemöglichkeit nutzten, übertragen inzwischen auch sehr große Landesfamilienkassen ihre Kindergeldbearbeitung an die FamKa. Vorteile der Familienkassenkonzentration entstehen dabei sowohl aufseiten der Familien als auch für die Kommunen: Familien profitieren von den Online-Angeboten und Dienstleistungen der FamKa; für die Kommunen entfallen sämtliche Kosten für die Kindergeldbearbeitung.

Für Qualität mit 3 Sternen nach EFQM ausgezeichnet

In all ihren Aufgabenbereichen strebt die FamKa danach, die bestmögliche Dienstleistung für Kundinnen und Kunden zu erbringen – und hat sich hierfür, wie die gesamte BA, dem EFQM (European Foundation for Quality Management)-Qualitätsmodell verschrieben. Im Jahr 2021 führte die FamKa bereits erfolgreich in der Nürnberger Direktion sowie in einigen regionalen Familienkassen mehrere Selbstbewertungen durch. Als erster Bereich der BA unterzog sich die FamKa einer Fremdbewertung nach EFQM und erhielt von der Deutschen Gesellschaft für Qualität (DGQ) den Status „Recognised by EFQM 3 star“. Diese hochrangige Auszeichnung kennzeichnet hierbei eine „Organisation mit überdurchschnittlichem Reifegrad“, womit die FamKa auf dem besten Weg hin zu einer Qualitätsorganisation ist, die den Familien weiterhin wirksam hilft, Vereinfachungen für Kundinnen und Kunden entwickelt und Bürokratie reduziert.

Papierlose Antragstellung von Kindergeld mittels ELSTER eingeführt

Bisher war es Kundinnen und Kunden der Familienkasse bereits möglich, einen Kindergeldantrag über das Internetportal online auszufüllen – allerdings musste dieser dann ausgedruckt und unterzeichnet eingereicht werden. Seit Mitte 2022 kann bei der FamKa Kindergeld nach der Geburt eines Kindes mittels ELSTER-Zertifikat rein elektronisch und damit ohne Ausdrucken und händische Unterschrift beantragt werden. Das papierlose Verfahren fördert den weiteren Bürokratieabbau und die ökologische wie ökonomische Nachhaltigkeit. ELSTER wird schon seit Jah-

ren erfolgreich bei der digitalen Übermittlung der Einkommensteuererklärung eingesetzt. Mit diesem Angebot realisiert die FamKa eine weitere Stufe des Bürokratieabbaus und unterstützt Familien durch einen digitalen und wenig aufwendigen Online-Service.

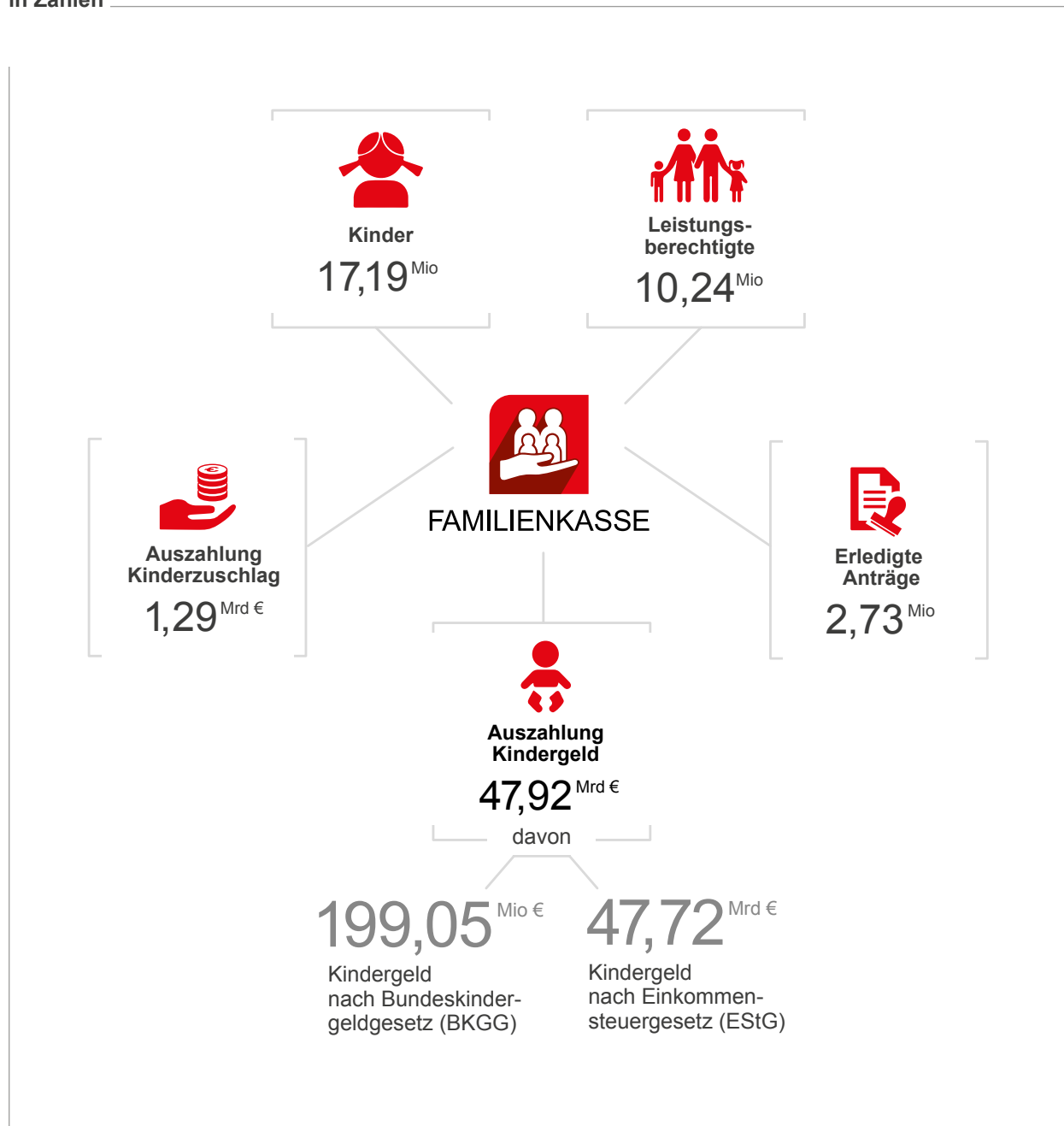
Im Jahr 2022 wurden über eine Million Anträge auf Kindergeld und Kinderzuschlag online gestellt. Damit ist die Online-Nutzung der Kundinnen und Kunden der FamKa auf rund 33 Prozent angewachsen.

Netzwerke und Kooperationen ausgebaut

Im Rahmen ihrer lokalen, regionalen und überregionalen Netzwerkarbeit konnte die FamKa im Jahr 2022 erneut Fortschritte erreichen. Ziel dabei ist stets, Familien vor Ort konkret und praktisch zu helfen, z. B. durch einen erleichterten Zugang zu verschiedenen familienpolitischen Leistungen. So konnte für das Bundesland Berlin, und damit erstmals übergreifend, eine Dachkooperation vereinbart werden; in diesem Fall zwischen der FamKa und der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. Damit werden in den bestehenden Berliner Familienservicebüros gemeinsame Angebote zur zielgerichteten Entlastung und Unterstützung von Familien geschaffen, Beratung gebündelt und bürokratische Prozesse für Bürgerinnen und Bürger vereinfacht. Neben Beratungen zu Leistungen des Jugendamtes, Unterhaltsvorschuss oder Elterngeld finden seither auch Beratungen zu Kindergeld und Kinderzuschlag statt. Jegliche Anträge können dabei direkt im Familienservicebüro abgegeben werden. Durch die enge Zusammenarbeit der beteiligten Akteure wird ein serviceorientierter und niedrigschwelliger Zugang zu den Leistungen ermöglicht und hierdurch die Inanspruchnahme verschiedenster Familienleistungen erhöht. Damit wird ein moderner Verwaltungsansatz verfolgt und das Leistungsangebot unterschiedlicher Behörden in den Familienservicebüros zusammengebracht.



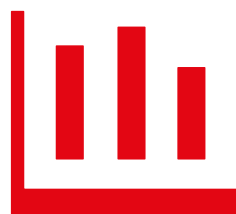
Die Familienkasse 2022 in Zahlen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit







Weitere Aufgaben

Rund **14.700**

Personen nahmen an virtuellen und analogen
Veranstaltungen der Führungsakademie teil

54%

Frauenanteil in leitenden Positionen

37,53 Mrd €

betrugen die Gesamtausgaben

Ziele

Gemischte Ergebnisse in beiden Rechtskreisen erzielt

Die für 2022 erwartete wirtschaftliche Erholung nach der Aufhebung pandemiebedingter Einschränkungen wurde durch die ökonomischen Folgen des russischen Angriffskriegs in der Ukraine und die fortbestehenden Liefer- und Materialengpässe gebremst.

In den ersten Monaten des Jahres 2022 lag die Arbeitskräftenachfrage auf sehr hohem Niveau, gegen Ende des zweiten Quartals verringerte sich die Dynamik am Arbeitsmarkt. Zugleich stieg die Zahl der Arbeitslosen in der Grundsicherung durch die ukrainischen Geflüchteten an. Die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen konnten ihre Ziele für das Jahr 2022 teilweise nicht erreichen. In den Agenturen für Arbeit gelang die Zielerreichung mit Blick auf die zentralen Kennzahlen ebenfalls nicht durchgängig.

Ziele in der Arbeitslosenversicherung nur teilweise erreicht

Die integrationsorientierten Ziele im Bereich der Arbeitslosenversicherung wurden nicht erreicht. Dagegen gelang dies bei der Vermeidungsquote (aufgrund von Sondereffekten sogar überproportional) und beim Anteil nachhaltiger Integrationen. Der geplante Wert bei der Integrationsquote wurde zum Ende des Jahres knapp verfehlt. Es gelang, drohende Arbeitslosigkeit bei nahezu einem Drittel der Kundinnen und Kunden, deren Beschäftigungsverhältnis auslief, zu vermeiden. In rund 42 Prozent der Fälle wurde eingetretene Arbeitslosigkeit durch eine Beschäftigungsaufnahme wieder beendet. Mehr als drei Viertel der Kundinnen und Kunden, die in Beschäftigung integriert wurden, waren auch sechs Monate danach noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das Ziel der Einmündungsquote auf dem Ausbildungsmarkt wurde bis zum Ende des Berufsausbildungsjahres am 30. September 2022 nicht erreicht. Im Vergleich zum Vorjahr wurden allerdings rund 120.000 Jugendliche mehr beruflich beraten.

Die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden der BA mit der Qualität und Wirkung der Beratung wird im Rahmen der Erfolgsmessung durch standardisierte Interviews erhoben. Mit einer Schulnotenbewertung „gut“ wurden die Ziele bei den befragten Jugendlichen, den Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern und bei den Arbeitgebern erreicht. Mehr als 75 Prozent der befragten Kundinnen und Kunden empfehlen die BA weiter.

Integrationsziel in der Grundsicherung für Arbeitsuchende nicht erreicht

In der Grundsicherung für Arbeitsuchende 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. 2022 wurde die Integrationsquote erstmals geschlechterdifferenziert geplant, vereinbart und nachgehalten.

Die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine haben das Jahr 2022 maßgeblich beeinflusst. Bis Mai 2022 lag die Zahl der Leistungsempfängerinnen und -empfänger noch deutlich unter dem Vorjahreswert. Mit Zugang der ukrainischen Geflüchteten in die Grundsicherung ist die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sprunghaft gestiegen – im zweiten Halbjahr bezogen durchschnittlich rund 291.000 Ukrainerinnen und Ukrainer Leistungen der Grundsicherung. Der Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten insgesamt war im Jahresdurchschnitt 2022 dennoch geringer als im Vorjahr.

Für die Sicherung des Lebensunterhalts wurden in Summe 11,93 Milliarden Euro ausgegeben. Das waren 2,2 Prozent mehr als im Vorjahr. Nachdem der Höhepunkt der Arbeitskräftenachfrage überschritten war, haben sich die Integrationsergebnisse seit dem Ende des zweiten Quartals verschlechtert. Die Integrationsquote lag am Jahresende bei 22,4 Prozent und war damit niedriger als im Vorjahr. Die Entwicklung der Integrationsquote von Frauen fiel etwas besser aus als die bei den Männern.

Der Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden wurde – trotz der pandemiebedingt erhöhten Übertritte in den Langzeitleistungsbezug im ersten Quartal – von der verringerten Dynamik am Arbeitsmarkt kaum beeinflusst. Er ist 2022 gegenüber dem Vorjahr deutlich (um 80.000 Personen) gesunken. Das Ziel wurde mit einer Abweichung von –4,4 Prozent erreicht.

Finanzen

Haushalt nahezu ausgeglichen

Das Haushaltsjahr 2022 markierte den Übergang zwischen Krisenhaushalt und ausgeglichenem Budget.

In den Jahren 2020 und 2021 waren die Ausgaben für das Kurzarbeitergeld extrem hoch. Gegenüber dem durchschnittlichen Mitteleinsatz in den Vorkrisenjahren waren die Ausgaben in diesen zwei Jahren um das Zweihundertfache höher. Der Ende 2021 begonnene Rückgang bei der Kurzarbeit setzte sich im Jahresverlauf 2022 kontinuierlich fort. Im letzten Jahresdrittel bewegten sich die Ausgaben für das Kurzarbeitergeld in etwa auf dem Vorkrisenniveau. Gleichwohl lag der Mittelabfluss im Gesamtjahr mit 3,23 Milliarden Euro fast dreißigmal über dem Durchschnitt der letzten vier Vorkrisenjahre, da zum Jahresanfang noch knapp 850.000 Leistungsbeziehende im Bestand gezählt wurden, die sich bis zur Jahresmitte auf knapp 230.000 reduzierten. Ein weiterer Grund für die hohen Ausgaben war die Verlängerung einiger Sonderregelungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld durch die Bundesregierung über das Jahr 2021 hinaus:

- Pauschalierte Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von 50 Prozent (bis März 2022)
- Erhöhte Leistungssätze ab dem vierten bzw. siebten Bezugsmonat (bis Juni 2022)
- Verlängerung der Bezugsdauer auf maximal 28 Monate (bis Juni 2022)
- Erleichterte Zugangsbedingungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (bis Juni 2023)

Auch beim Arbeitslosengeld hat sich die Ausgabensituation durch mehr als 100.000 weniger Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger im Rechtskreis SGB III deutlich entspannt. Die Aufwendungen überschritten dennoch das im Haushalt eingeplante Budget, da die Ausgaben je Leistungsbeziehender bzw. Leistungsbeziehendem stärker gestiegen sind als bei der Planung angenommen. Ursache ist eine Verschiebung in der Altersstruktur der Leistungsbeziehenden hin zu einem größeren Anteil an älteren Per-

sonen. Diese haben eine über dem Durchschnitt liegende Anspruchsgrundlage und es entstanden in Folge höhere Pro-Kopf-Ausgaben.

Im Geschäftsjahr 2022 beliefen sich die Einnahmen auf 37,83 Milliarden Euro und lagen damit rund 0,30 Milliarden Euro über den Ausgaben von 37,53 Milliarden Euro. Das Defizit betrug nach Zuführung in die umlagefinanzierten Rücklagen für die Winterbeschäftigung und das Insolvenzgeld rund 0,42 Milliarden Euro. Dieser Fehlbetrag musste durch ein Bundesdarlehen ausgeglichen werden und ist von der BA im Geschäftsjahr 2023 zurückzuzahlen, soweit ein Überschuss erwirtschaftet werden kann.



**37,83** Milliarden Euro

Gesamteinnahmen

Einnahmen erhöhten sich deutlich

Die 2022 erzielten Einnahmen in Höhe von 37,83 Milliarden Euro überschritten den Vorjahreswert um 2,00 Milliarden Euro. Die Erwartung wurde um 0,92 Milliarden Euro übertroffen.

Mit 31,65 Milliarden Euro legten die Beitragseinnahmen gegenüber dem Vorjahr um 2,08 Milliarden Euro zu und übertrafen den im Haushalt einkalkulierten Betrag von 30,78 Milliarden Euro um 0,87 Milliarden Euro.

37,53 Milliarden Euro

Gesamtausgaben

Ausgaben liegen unter Vorjahr

Die Ausgaben lagen 2022 mit 37,53 Milliarden Euro um 20,04 Milliarden Euro unter dem Vorjahresergebnis. Die Planung wurde um 0,71 Milliarden Euro unterschritten. Von den Ausgaben entfielen auf das Kurzarbeitergeld einschließlich der Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen an Arbeitgeber 3,23 Milliarden Euro. Im Vorjahr mussten hierfür noch 20,22 Milliarden Euro aufgewendet werden. In die aktive Arbeitsförderung (ohne Kurzarbeitergeld) investierte die BA 7,93 Milliarden Euro (Vorjahr 8,42 Milliarden Euro). Die Ausgaben für die passiven Leistungen betrugen 17,29 Milliarden Euro (Vorjahr 20,11 Milliarden Euro), wovon 16,53 Milliarden Euro (Vorjahr 19,41 Milliarden Euro) auf das Arbeitslosengeld und 534,00 Millionen Euro (Vorjahr 492,62 Millionen Euro) auf das Insolvenzgeld entfielen.

Die im Haushalt veranschlagten Mittel zur Finanzierung der Kurzarbeit in Höhe von 2,26 Milliarden Euro mussten zur Deckung der auszahlenden Leistungen mit überplanmäßigen Ausgaben in Höhe von 2,06 Milliarden Euro verstärkt werden. Für das Arbeitslosengeld wurden 500 Millionen Euro überplanmäßige Mittel bewilligt.

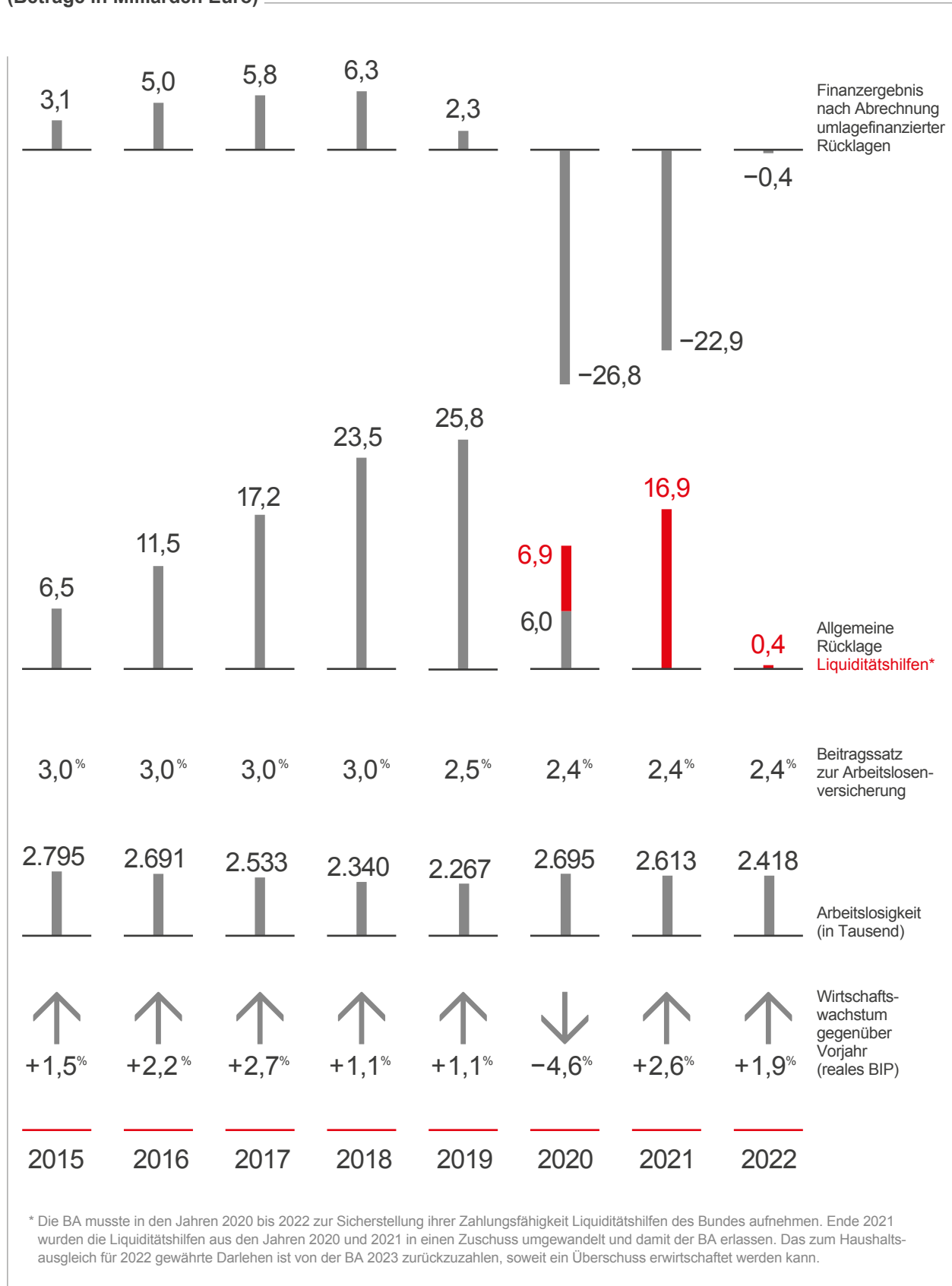
Die Ausgaben für Personal, Verwaltung und Einzugskostenvergütung beliefen sich am Jahresende auf 9,08 Milliarden Euro und unterschritten die Erwartung um 140,00 Millionen Euro.

Defizit durch Bundesdarlehen finanziert

Am Jahresende 2022 unterschritten die Ausgaben der BA die Einnahmen um 0,30 Milliarden Euro. Nach den Zuführungen zur Insolvenzgeldrücklage (0,49 Milliarden Euro) und zur Winterbeschäftigungsrücklage (0,23 Milliarden Euro) entstand ein Defizit von 0,42 Milliarden Euro, das durch ein Bundesdarlehen ausgeglichen wurde.

Die umlagefinanzierten Rücklagen für das Insolvenzgeld und die Förderung der Winterbeschäftigung hatten nach Abrechnung zum Jahresende ein Volumen von 3,26 Milliarden Euro.

Finanzentwicklung in der Arbeitslosenversicherung (Beträge in Milliarden Euro)





Einkauf

Anzahl der Beschaffungen und Vergaben im Einkauf blieb auf hohem Niveau

Der Einkauf der BA hat die Dienstleistungen und Produkte rechtssicher, bedarfs- und zeitgerecht zur Verfügung gestellt.

Arbeitsmarktdienstleistungen weiterhin bereitgestellt

Die fünf regionalen Einkaufszentren haben Arbeitsmarktdienstleistungen mit Maßnahmebeginn 2022 mit einem Auftragsvolumen von ca. 1,95 Milliarden Euro bereitgestellt. Dies beinhaltete über 474.000 Plätze für Teilnehmerinnen und Teilnehmer (rund 9 Prozent weniger als im Vorjahr). Zusätzlich zu den Plätzen standen damit weitere Kapazitäten von über 881.000 Stunden und ca. 8.700 Monaten zur Verfügung. Diese ermöglichen eine passgenauere und individuellere Betreuung und Qualifizierung.

881.000 Stunden

zusätzliche Kapazitäten wurden für die Betreuung und Qualifizierung bereitgestellt.

43 Prozent des Auftragsvolumens wurden über Neuvergaben und 57 Prozent über die Inanspruchnahme vertraglicher Optionen realisiert. Optionsziehungen dienen der Verwaltungseffizienz und schaffen Kontinuität in den Vertragsbeziehungen. 87 Prozent der Neuvergaben wurden öffentlich ausgeschrieben.

Fünf Verfahren wurden von Marktteilnehmenden im Wege des Nachprüfungsverfahrens überprüft – drei davon erfolgreich.

Mehr Güter und Dienstleistungen aus dem Bereich Informationstechnik (IT) und Infrastruktur beschafft

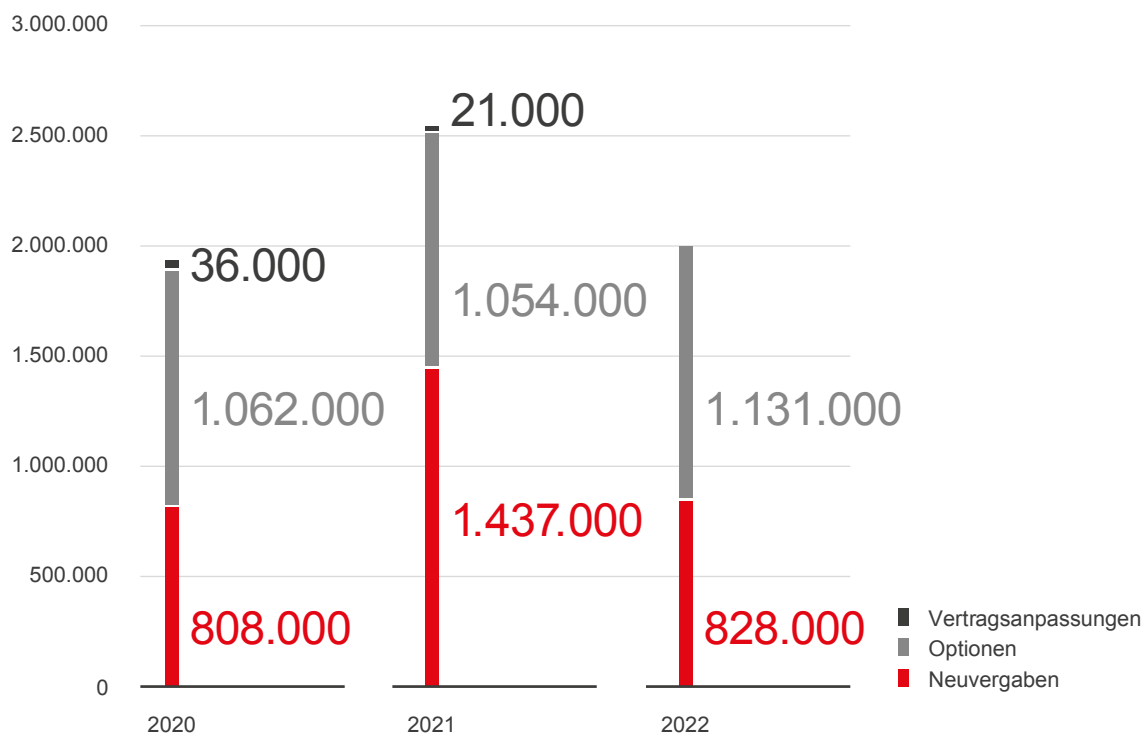
Der Zentraleinkauf in Nürnberg hat 2022 Güter und Dienstleistungen der Warengruppen IT und Infrastruktur in Höhe von 1,04 Milliarden Euro beschafft. Gegenüber 2021 stieg die Anzahl der Beschaffungen um 23 Prozent auf 1.290 Beschaffungen.

93 Prozent des Gesamtauftragsvolumens wurden in Vergabeverfahren, davon 84 Prozent wettbewerblich, beauftragt. 7 Prozent wurden über Auftragsänderungen realisiert.

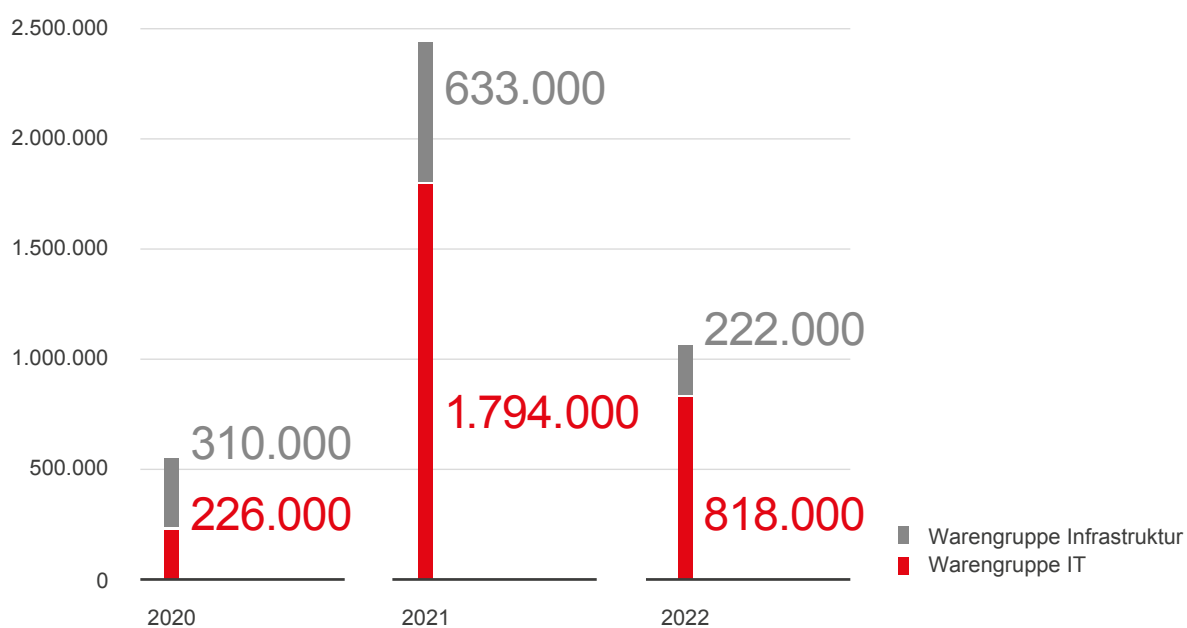
Ein Verfahren wurde von Marktteilnehmenden im Wege des Nachprüfungsverfahrens überprüft. Ein Vergabeverstoß bestätigte sich nicht.

Entwicklung des Auftragsvolumens im Einkauf

Einkauf Arbeitsmarktdienstleistungen: Auftragsvolumen in TEUR



Zentraleinkauf: Auftragsvolumen in TEUR



Personal und Organisation

Personalarbeit weiterentwickelt – auch und gerade in Zeiten starken Wandels

So nah und doch fern: Mobilarbeit ausgeweitet

In der Zeit vor der Pandemie war regelmäßige Telearbeit in der BA nur bestimmten Personengruppen auf Antrag vorbehalten. Dann kam die „pandemische Homeoffice-Phase“ und hinterließ den Wunsch nach mehr Flexibilität, mehr Selbstorganisation und Selbstverantwortung.

Seit dem 20. März 2022 ist die Dienstvereinbarung zur Mobilarbeit offiziell in Kraft. Alle Beschäftigten können nun unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse bis zu 50 Prozent ihrer wöchentlichen Arbeitszeit mobil arbeiten. Die Teams regeln die Präsenz- und Mobilarbeitszeiten gemeinschaftlich und selbstorganisiert anhand von Teamvereinbarungen.

Technisch betrachtet stehen im Jahr 2022 täglich gleichzeitige maximale Remote-Kapazitäten für rund 54 Prozent der Beschäftigten zur Verfügung. Die Umsetzung der Dienstvereinbarung zur Mobilarbeit wird im Frühjahr 2023 evaluiert und die Ergebnisse daraus werden für mögliche Weiterentwicklungen genutzt.

Weiterentwicklung der Agenturbezirke in Sachsen-Anhalt-Thüringen (SAT) begonnen

Die BA organisiert mit dem Regionaldirektionsbezirk SAT eine Weiterentwicklung der Führungsstrukturen, mit der eine Neuabgrenzung der Agenturbezirke sowie eine Neustrukturierung der Operativen und Internen Services in den beiden Bundesländern verbunden ist. Teilweise erfolgt eine neue Zuordnung der Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen. Eine erfolgreiche Gestaltung der Umstellungsprozesse, deren kommunikative Begleitung, die Vermittlung guter Praxis sowie der Wissenstransfer sind handlungsleitend im Entwicklungsprozess in SAT.



Innovationen kontinuierlich weiter vorangetrieben

Seit 2020 hat die BA einen partizipativen Innovationsprozess für Personalprodukte etabliert, um neue Impulse aufzunehmen, Ideen zu entwickeln, zu testen und umzusetzen. Dieser Innovationsprozess wurde in 2022 im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung weiterentwickelt.

Der DesignSprint als neues Kurzformat ergänzt nun die bewährten Innovationsmethoden (z.B. DesignTeams, crossfunktionale Arbeitskreise). Mitarbeitende aus allen Regionen und der Zentrale bringen ihre Perspektiven aus unterschiedlichen (Fach-)Bereichen ein. Ideen werden in wenigen Tagen entwickelt, erprobt und für die Umsetzung vorbereitet.

Das neu entwickelte HR-Produktportfoliomanagement unterstützt dabei, Transparenz und Struktur im Hinblick auf die HR-Produkte herzustellen. Es hilft, faktenbasiert abzuleiten, welche neuen HR-Produkte benötigt werden und welche vorhandenen HR-Produkte weiterentwickelt werden sollten oder zukünftig nicht mehr benötigt werden.



„Change it!“, die beliebte Mitmachplattform zum Einbringen, Kommentieren und Bewerten von Ideen und Druckpunkten im Personalbereich wurde anwenderfreundlicher und funktiona-

ler gestaltet und in das Gesamt-Ideenmanagement der BA, die IDEENBOX, integriert. Mit der Weiterentwicklung der Mitmachplattform steigt die Beteiligung der Beschäftigten, die sich bisher auf 6.500 Mitwirkende pro Jahr belief, hoffentlich nochmals deutlich an.

Die Personalentwicklung der BA möchte durch gute Mitarbeitererlebnisse und eine eigenverantwortliche Weiterentwicklung gute Kundenerlebnisse fördern. Folgende HR-Produkte wurden im Rahmen des Innovationsprozesses entwickelt:

Um geeignete Mitarbeitende für die Führungsaufgabe zu gewinnen und gut bei der Aufgabenübernahme zu begleiten, wurden das Förderprogramm „Lust auf Führung“ und das individuelle Mentoring „Führungsentwicklungsbegleitung“ erfolgreich erprobt.

Gleichzeitig wurde ein Konzept zu „Führung in reduzierter Arbeitszeit“ eingeführt, um Interesse an flexibleren Führungsmodellen zu wecken, Einstellungen zu verändern und die Umsetzung in der Praxis zu unterstützen.

Die Förderung der Selbstverantwortung von Mitarbeitenden, die eigenen Erfahrungen und Kompetenzen einzubringen und selbst zu entwickeln, wurde mithilfe der neu entwickelten Produkte „Initiative zeigen“ (Mitarbeitende empfehlen sich selbst für eine Fach-/Führungsaufgabe) und „Selbstentwicklungsbegleitung“ (Entwicklung agiler, selbst gesteuerter Zusammenarbeit in Teams) in ausgewählten Teams erprobt.

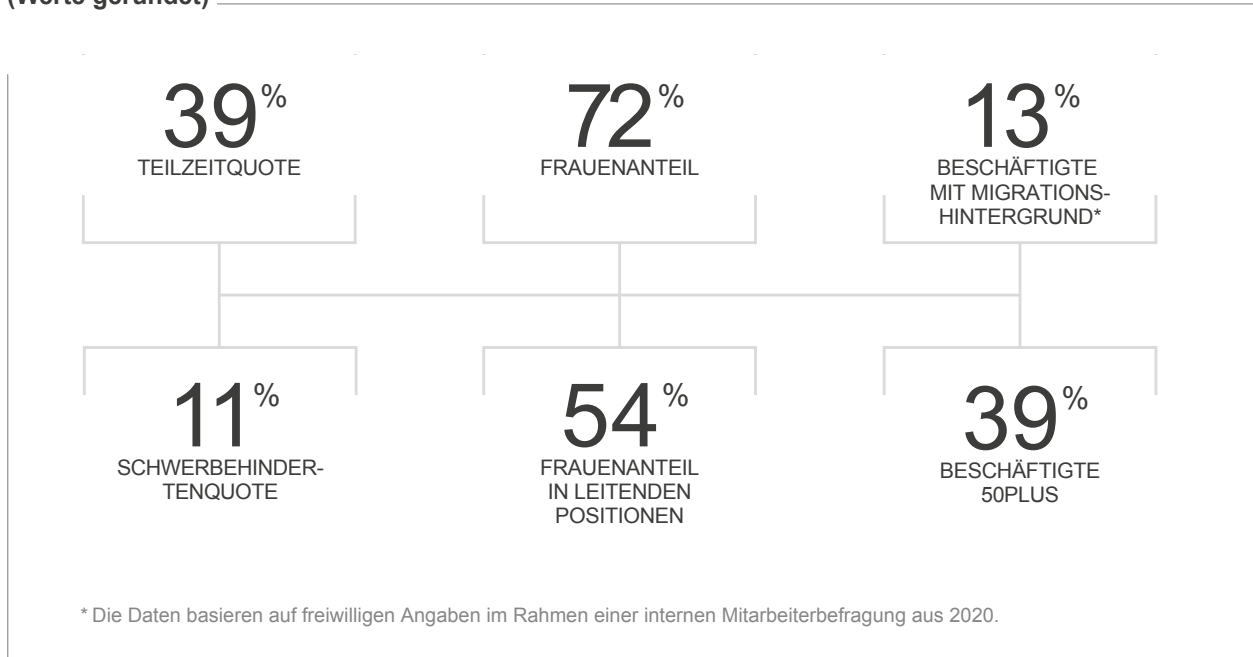
Die Krise wurde genutzt, um die bundesweite Vernetzung von Fachexpertinnen und Fachexperten im Personalbereich durch virtuelle HR-Communitys auszubauen. Dies trägt zur Stärkung der Verfügbarkeit von Fachwissen, zum Austausch guter Praxisbeispiele und zur Weiterentwicklung der Aufgabenwahrnehmung bei.

Mit Blick darauf, die individuelle Personalentwicklung durch eine mitarbeiterorientierte Beratung zu stärken, arbeitet eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe nutzerzentriert daran, Ansätze für die Gestaltung einer „Personalberatung der Zukunft“ zu entwickeln. Diese werden in 2023 weiter konkretisiert.

Zur Verbesserung der IT-Unterstützung der Personalprozesse über den kompletten Mitarbeiter-Lebenszyklus hinweg sind die Vorbereitungen zur Weiterentwicklung der IT-Systeme angelaufen.

Zwischen Tagesgeschäft und Zukunftsgestaltung – die BA entwickelte sich weiter

Gemeinsam mit dem Verwaltungsrat hat der Vorstand der BA die Entwicklung einer strategischen Personalplanung abgestimmt und zur Umsetzung in einem Prozessplan beschrieben. Die strategische Personalplanung stellt die Umsetzung der Unternehmensstrategie auf der Grundlage eines zielgerichteten Personalmanagements sicher. Eine wesentliche Facette zur Steigerung der Resilienz und Zukunftsfestigkeit sind dabei Aktivitäten zur Digitalisierung und Automatisierung. Hier besteht die gemeinsame Absicht, verstärkte Investitionen zur Stärkung der Zukunftsfestigkeit vorzunehmen. Damit trägt die BA den veränderten Kundenanliegen Rechnung und leistet einen Beitrag zur Existenz- sowie Arbeits- und Fachkräftesicherung in der Transformation – auch mit Blick auf die Herausforderungen der demografischen Entwicklung innerhalb der BA.

**Wichtige Kennzahlen aus dem Personalbereich
(Werte gerundet)**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

**Mitarbeiterkapazität der BA
in Vollzeitäquivalenten**

		Insgesamt		Arbeitslosenversicherung sowie Dienstleistung Grundsicherung ¹		Grundsicherung ²		Familienkasse	
	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist	
Insgesamt	101.300	100.700	56.600	55.600	39.400	39.400	5.300	5.600	
davon dauerhaft beschäftigt	93.100	93.900	49.800	50.400	38.500	38.400	4.800	5.100	
davon befristet beschäftigt	8.200	6.800	6.800	5.200	900	1.000	500	500	
Anteil dauerhaft beschäftigt	93,3 %								
Nachrichtlich ³									
Studierende	1.600	1.500							
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 2022; Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Weiterentwickeltes Kompetenzmodell in Prozesse integriert

Im Zuge der Einführung des weiterentwickelten Kompetenzmodells wird dieses nun in die Auswahlverfahren, die Qualifizierungsangebote und auch in die Kompetenzanforderungen für jeden Dienstposten integriert. Um alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und die Personalbereiche bei dieser grundlegenden Weiterentwicklung der Basis des Personalmanagements gut mitzunehmen, wurden verschiedene neue multimediale Selbstlernmedien, Austausch- und Lernformate, z.B. für Teams und Führungsteams, entwickelt und eine Vielzahl virtueller Informationsveranstaltungen durchgeführt.

Qualifizierungsmöglichkeiten mit Blick auf die Zukunft verankert

Die Transformation auf dem Arbeitsmarkt erfordert schnelle Anpassungsfähigkeit und entsprechend kontinuierlichen Wissenserwerb und Kompetenzausbau, um den sich wandelnden Anforderungen gerecht werden zu können. Eine professionelle Beratung der Kundinnen und Kunden bedingt, dass sich die Mitarbeitenden der BA kontinuierlich weiterentwickeln und das lebenslange Lernen in ihren Arbeitsalltag integrieren. Mit praxisnahen und zukunfts-fähigen Bildungsangeboten werden sie dabei unterstützt. Dazu werden die Bildungsangebote und Qualifizierungsprozesse kontinuierlich auf den Prüfstand gestellt und weiterentwickelt.

Kollektives Lernen gestärkt

Die Bildungsorganisation der BA befindet sich im Transformationsprozess. Ein wichtiger Stellhebel ist dabei die Stärkung des kollektiven Lernens. Mit neuen Lernformen wie zum Beispiel dem „TeamLernen“ werden Teams unterstützt, gemeinsam zielgerichtet und erfolgreich die spezifischen Kompetenzen aufzubauen, die für deren Erfolg notwendig sind.

Digitale Medien in der Ausbildung und im Studium etabliert

Die pandemische Notlage hat die Entwicklung digitaler Medien als Ersatz und Ergänzung von Präsenzangeboten stark befördert. Die positiven Erfahrungen haben dazu beigetragen, auch künftig digitale Elemente als wichtige Bestandteile eines zukunftsorientierten Ausbildungs- und Studienbetriebs in der BA zu etablieren. Dies trägt zu einer

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.

Im Januar 2022 erfolgte die Wiederaufnahme des Lehrbetriebs in Präsenz. Dazu trug neben einer hohen Impfquote bei den Studierenden und Beschäftigten auch das etablierte Hygienekonzept der HdBA bei. Zur Entlastung des Studienbetriebs im Hinblick auf die Einlasskontrollen unter Prüfung des 2G- bzw. des 3G-Status wurde eine entsprechende App inklusive Kontaktnachverfolgung erprobt.

qualitativen Bereicherung des Ausbildungs- und Studienangebots bei. Im Rahmen des neuen betrieblichen Ausbildungsplans für den Ausbildungsberuf der Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen wurde beispielsweise ein digital unterstütztes Planspiel eingeführt.



Professionelle Arbeitgebermarke entwickelt

Eine prägnante Arbeitgebermarke ist wichtig zur Positionierung der BA als attraktive Arbeitgeberin sowie zur Abgrenzung von anderen Arbeitgebern. Zugleich bildet sie das Fundament für die Ausrichtung der Personalmarketing- und Rekrutierungsaktivitäten. Das Ziel der BA: Im Wettbewerb um die Talente auf dem Arbeitsmarkt auch künftig gut qualifizierte Beschäftigte für die Aufgaben in der BA zu gewinnen.



Führungsakademie (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. 2022 nahmen rund 14.700 Personen an virtuellen und analogen Veranstaltungen der FBA teil.

Das Jahr 2022 stand in der FBA ganz im Zeichen des weiterentwickelten Führungsverständnisses und der Frage, wie dieses in der BA etabliert wird und auf individueller sowie Teamebene lebendig gemacht werden kann. Hierfür wurde eine Vielzahl von Leadership-Talks, Town-Hall-Meetings, Orientierungs-Workshops, Teamtrainings und Führungsbegleitungen in ganz Deutschland durchgeführt. Alle Organisationseinheiten hatten die Möglichkeit, sich individuell von der FBA zu Unterstützungsformaten beraten zu lassen.

Parallel wurden das Programmangebot auf der Online-Plattform „FBA digilog“ sowie das Angebot für den Führungskräftenachwuchs, u. a. das Top-Programm und das Traineeprogramm, mit Blick auf das weiterentwickelte Führungsverständnis sukzessive angepasst und ausgebaut. Das „Trendforum Führung“ als hybride Veranstaltung zum Thema „Beidhändigkeit/Ambidextrie“ mit über 500 Personen und vielen externen Referentinnen und Referenten ist ein Beispiel für ein solches innovatives Format.

Die BA setzt vor allem darauf, die Einzigartigkeit und Sinnhaftigkeit der Aufgaben und Tätigkeiten in den Vordergrund zu stellen, und baut die weitere Entwicklung auf der Kampagnenidee „Wir machen Chancen“ auf. Bei der Umsetzung der Kampagne wird ausschließlich mit eigenen Beschäftigten der BA gearbeitet.

Sicherer Umgang mit der Corona-Pandemie gewährleistet

Durch eine Vielzahl von pandemiebedingten Maßnahmen war die Sicherheit von Kundinnen und Kunden sowie von Beschäftigten der BA sichergestellt. Mit dem Rückgang der Corona-Pandemie ab dem Frühjahr 2022 konnten weitere Öffnungsschritte umgesetzt und der Weg zu einem „neuen Regelbetrieb“ fortgesetzt werden. Für den Fall eines erneuten Anstiegs der Infektionszahlen im Herbst und Winter 2022/23 hat sich die BA gut vorbereitet. Bei Bedarf könnte auf die bekannten Schutzmaßnahmen wie Vermeidung von Kontakten oder Maskenpflicht zurückgegriffen werden.

Pandemiebedingter Personalbedarf im Leistungsbereich gedeckt

Aufgrund der Entwicklung der Corona-Pandemie sind die Fallzahlen für die Bearbeitung des Kurzarbeitergeldes zum Jahresbeginn 2022 nicht wie geplant zurückgegangen. Dies hat Ressourcen gebunden, die für die Bearbeitung der Abschlussprüfungen beim Kurzarbeitergeld vorgesehen waren.

Daher war das Jahr 2022 neben der Bearbeitung weiterer Anzeigen und Anträge im Hinblick auf Kurzarbeitergeld stark durch die Anzahl von insgesamt über einer Million sukzessive abzuarbeitenden Abschlussprüfungen beim Kurzarbeitergeld geprägt. Die Stabilisierung des hierfür erforderlichen Personals erforderte auf allen Ebenen große Anstrengungen. So konnte das speziell qualifizierte und eingearbeitete Personal im erforderlichen Umfang erhalten bleiben.

Dabei war es möglich, geeignete befristete Kräfte mit breitem Entwicklungspotenzial auch im Hinblick auf künftige Altersabgänge dauerhaft für die BA zu gewinnen. In der Tendenz konnte dadurch dem sich bereits in ersten Auswirkungen abzeichnenden Fachkräftemangel u. a. aufgrund der demografischen Entwicklung entgegengewirkt werden.

Gemeinsam die „BA der Zukunft“ entwickelt

Im Sinne der Kundinnen und Kunden gehandelt



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

Arbeit- und Ausbildungssuchende, für Beschäftigte sowie Arbeitgeber.

Im Jahr 2020 wurde 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-

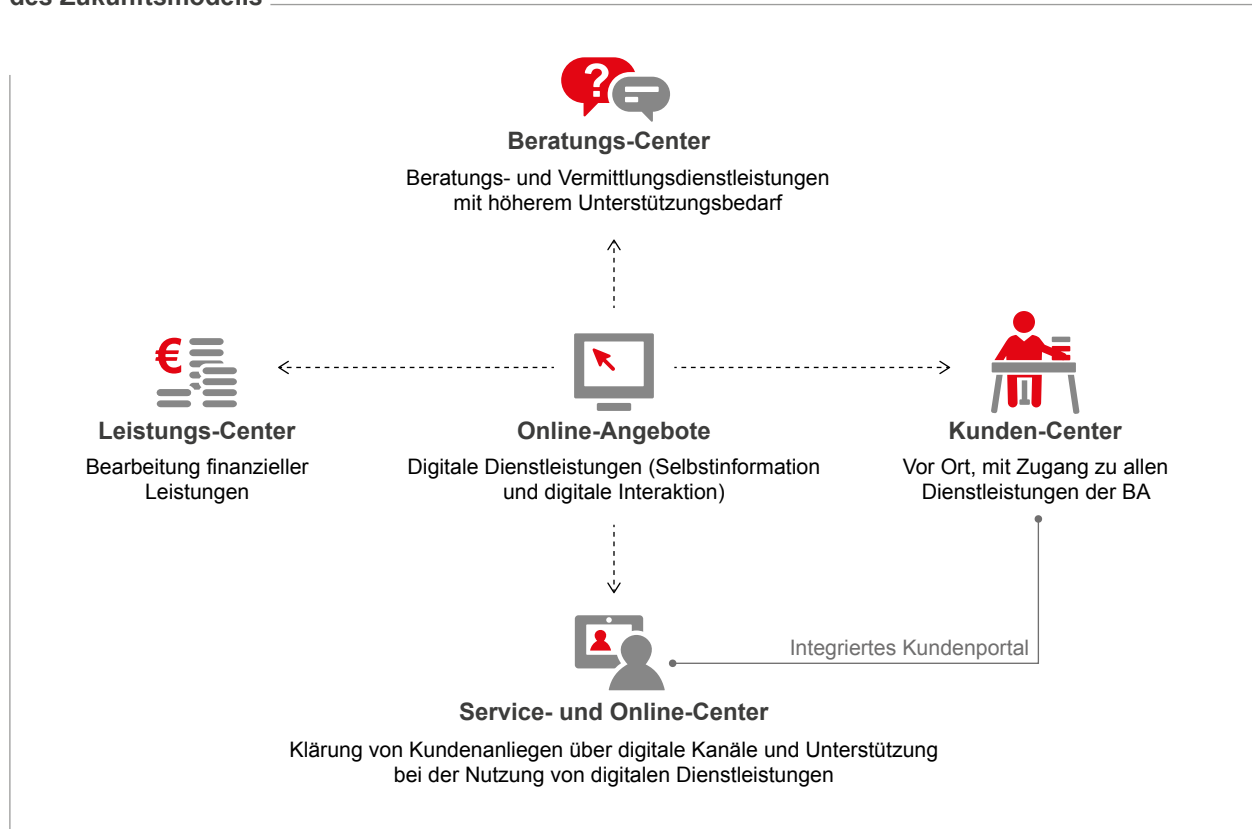
men für die operative Umsetzung der Strategie 2025 bildet und zeigt, wie die BA künftig Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden erbringen wird.

Für den Weg, auf den sich die BA damit begibt, wurde ein richtungsweisender Kompass gewählt: die Kundinnen und Kunden. Durch Interviews und Workshops hat die BA mit ihnen gemeinsam Anliegen identifiziert, die bei der (Weiter-)Entwicklung von Dienstleistungen und Prozessen Orientierung geben.

Zukunftsmodell ausgestaltet

Anhand dieser Kundenanliegen hat die BA konkrete Handlungsansätze entwickelt, um das Zukunftsmodell Realität werden zu lassen. Mitarbeitende aller Ebenen – aber vor allem Praktikerinnen und Praktiker aus den Agenturen für Arbeit – haben in den letzten beiden Jahren in einem agilen Vorgehen Schritt für Schritt an der Ausgestaltung von Ideen gearbeitet – und das immer mit der Kundenbrille und trotz der Herausforderungen, die die Corona-Pandemie mit

Schematische Darstellung des Zukunftsmodells



Quelle: Bundesagentur für Arbeit



sich brachte. An mittlerweile über 40 Standorten wurden und werden sie auf Praxistauglichkeit getestet und weiter ausdetailliert.

Die Pandemie hat die BA dabei an manchen Stellen ausgebremst, an anderer Stelle wurde die Ausgestaltung des Zukunftsmodells sogar beschleunigt. Das Thema Digitalisierung hat beispielsweise eine höhere Bedeutung bekommen und so lag der Fokus zunächst darauf, digitale Angebote zu gestalten bzw. zu erweitern und die Anliegensklärung und auch Steuerung auf dem telefonischen Kanal zu verbessern. Erfahrungen aus der Krise konnten dabei gewinnbringend integriert werden.

Digitale Angebote etabliert

Die Einführung des Chatbots zur Klärung einfacher Leistungsanliegen und die Bereitstellung der „BA-mobil“-Kunden-App waren wichtige Schritte, um den Kundinnen und Kunden als moderne Dienstleisterin zu begegnen. Sie stellen intuitive, attraktive Online-Angebote dar, die es den Kundinnen und Kunden ermöglichen, Anliegen eigenständig von zu Hause oder unterwegs zu klären und mit der BA in Kontakt zu treten.

Dazu tragen auch Angebote wie die Online-Terminvergabe bei, die für unterschiedliche Anliegen erprobt wurde und mittlerweile deutschlandweit in den Eingangszonen genutzt werden kann. Termine können online eigenständig und komfortabel gebucht werden und Kundinnen und Kunden wählen selbst – je nach Angebot –, ob sie das Gespräch persönlich, telefonisch oder auch per Video wahrnehmen möchten. Dadurch erreicht die BA für sich und ihre Kundinnen und Kunden mehr Transparenz, Planbarkeit und auch weniger Wartezeiten. An der Weiterentwicklung dieser Angebote wurde und wird kontinuierlich gearbeitet, indem zusätzliche Funktionen ergänzt werden, die den Nutzen für alle Seiten weiter steigern.

Ein weiteres Kernelement des Zukunftsmodells ist es, Anliegen verlässlich, schnell und einfach zu klären – ohne Umwege innerhalb der Organisation. Egal ob Kundinnen und Kunden persönlich, telefonisch oder schriftlich an die BA herantreten: Anliegen sollen möglichst zu dem Kontaktpunkt geleitet werden, an dem das Anliegen direkt und aus Kundensicht abschließend geklärt werden kann. Von besonderer Bedeutung für die Kundinnen und Kunden ist dies bei finanziellen Fragen insbesondere zum Arbeitslosengeld.

Zur möglichst sofortigen Klärung von Fragen zum Arbeitslosengeldbezug wurden an Standorten in ganz Deutschland unterschiedliche Ansätze – zunächst für telefonische

Anfragen – erprobt, die schließlich zu einem Gesamtbild zusammengeführt wurden. Dadurch gelingt es der BA, dass Kundinnen und Kunden meist noch im Telefonat eine Rückmeldung zu ihrem Anliegen erhalten. Ist dies nicht möglich, schafft ein konkreter Rückruftermin Planbarkeit und Transparenz. Ungewisses Warten und mehrmaliges Nachfragen sind damit hinfällig. Gleiches gilt auch für den Besuch in den Agenturen. Dort werden ebenfalls durch persönliche Unterstützung aus dem Fachteam die Anliegen der Kundinnen und Kunden zum Arbeitslosengeld möglichst direkt beantwortet und bestenfalls wird keine Frage offengelassen.

Durch die enge Zusammenarbeit sind die beteiligten Organisationseinheiten schon jetzt näher zusammengedrückt. Gegenseitiges Verständnis und regelmäßiger Austausch fördern das kontinuierliche Lernen und damit auch die weitere Optimierung unserer Prozesse und Dienstleistungen. Sowohl Kundinnen und Kunden als auch Mitarbeitende beurteilen die Weiterentwicklungen positiv, von denen vielleicht bald auch andere Agenturen profitieren werden.

Bei der weiteren Ausgestaltung des Kunden-Centers dreht sich auch künftig alles um den persönlichen Kundenkontakt, der nun einen Schwerpunkt in den Erprobungen einnimmt. Vom Zugang bis zur Beratung sollen Abläufe so gestaltet werden, dass sie Transparenz und Sicherheit geben und Kundinnen und Kunden den individuellen Unterstützungsbedarf erhalten, den sie benötigen.

Die ersten Etappen auf dem Weg in die „BA der Zukunft“ sind geschafft. Indem die BA gemeinsam diesen Weg geht, will sie als lernende Organisation die Wertschöpfung in der Zusammenarbeit mit ihren Kundinnen und Kunden auch weiter kontinuierlich steigern.



Vier Grundsätze leiten die BA-Mitarbeitenden 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.

Infrastruktur

Sofortmaßnahmen zur Energieeinsparung in der BA eingeführt



Mit dem Krieg in der Ukraine und der daraus resultierenden Energiekrise kommt dem Einsparen von Energie eine große Bedeutung zu. Aufgrund

der Vorbildwirkung des öffentlichen Sektors und insbesondere der Bundesverwaltung leistet die Reduzierung der eigenen Energieverbräuche einen Anteil an der Entlastung der Nachfrage. Flankierend hierzu sind im 2. Halbjahr 2022 die Kurzfrist- und die Mittelfristenergieversorgungsmaßnahmen mit Verordnung in Kraft getreten.

Auch die BA ist daher aufgefordert, als große Bundesbehörde ihren Beitrag zu leisten. Die Themen Nachhaltigkeit und Energieeffizienz bringt die BA bereits durch Maßnahmen und Investitionen voran. Jetzt geht es jedoch darum, durch zusätzliche Anstrengungen einen signifikanten schnellen Einsparbeitrag zu leisten.

Dabei beschränkt sich die BA aber nicht nur auf die Einsparpotenziale durch Optimierungen beim Gasverbrauch der Heizungsanlagen, sondern reduziert bei allen Energieformen ihre Verbräuche mit verschiedenen Maßnahmen und bezieht dabei auch ihre Mitarbeitenden mit ein, um in der Energiekrise flankierend unterstützen zu können.

In Arbeitsgruppen wurden kurzfristig wirksame Maßnahmen ausgearbeitet, die den abgebildeten 6-Punkte-Plan mit einer Vielzahl von Möglichkeiten unterstützen, denn auch die technischen Voraussetzungen sind in den Liegenschaften sehr unterschiedlich. In „Referenz-Dienststellen“ wurden sofort gezielte Maßnahmen umgesetzt, um sehr frühzeitig Auswirkungen und Ergebnisse zu erhalten und wirksame Hebel identifizieren zu können. Der Beitrag zur Energieeinsparung wird über Monatsberichte der Energieversorger aufgezeigt.

Mitarbeitende über Maßnahmen und Aktionen informiert

Auf der BA-Intranetseite werden im Bereich des „Arbeitsprogramm des Vorstands“ die Mitarbeitenden zum 6-Punkte-Plan im Detail informiert. Neben einer kontinuierlich gepflegten FAQ-Übersichtsseite zu vielen Fragen der Mitarbeitenden werden dort auch geplante technische Maßnahmen publiziert. Bereits erfolgreich durchgeführte Aktionen zum Energiesparen sind im Intranet unter dem Stichpunkt „Gute Beispiele“ samt Vorlagen aufgeführt und sollen zur Nachahmung inspirieren.

Erfolge waren bereits zu verzeichnen

Alein beim Stromverbrauch wurde im September 2022 mit den ersten Maßnahmen eine Einsparung von über 18 Prozent gegenüber dem Durchschnittsverbrauch der letzten fünf Jahre erzielt.

Ihre Energie ist gefragt: Gemeinsam Energie sparen!



Wir leisten alle einen Beitrag zum Energiesparen.



Wir schalten unnötige Beleuchtungen aus.



Wir verwenden Warmwasser nur, wenn es notwendig ist.



Wir sparen Heizkosten und schalten unnötige Energiequellen ab.



Wir reduzieren die Anzahl der elektrischen Geräte.



Wir vermeiden unnötige Dienstreisen, indem wir bei internen Dienstgeschäften virtuelle Kommunikationsformate nutzen.



Digitalisierung, Automatisierung und Cloud

IT als Teil des Kerngeschäfts verankert

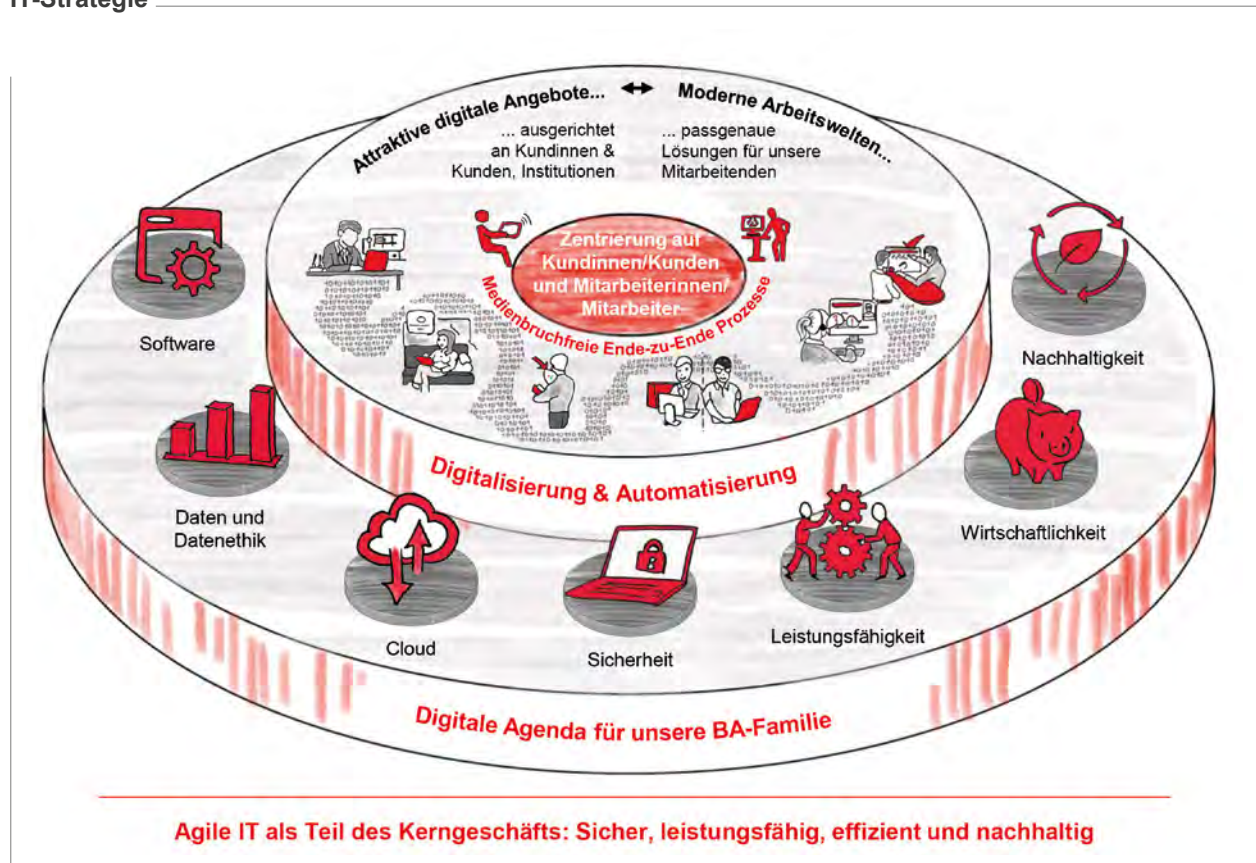
Die IT ist für die Umsetzung der „Strategie 2025“ der BA ein wichtiger Erfolgsfaktor. Sie digitalisiert einen immer größeren Teil des Geschäfts und leistet daher auf Basis ihrer technologischen und fachlichen Expertise einen spürbaren Beitrag zur Arbeit der BA. Die Ausrichtung der IT auf die „Strategie 2025“ der BA orientiert sich daran, die Möglichkeiten der Digitalisierung im Interesse der Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen. 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. Die IT-Strategie wird jährlich einem Review unterzogen und kontinuierlich weiterentwickelt.

Säulen der IT-Strategie gewährleisten sichere, leistungsfähige und effiziente IT-Angebote

IT-Sicherheit sichergestellt

Eine hohe IT-Sicherheit ist in Zeiten vermehrter Cyber-attacken als erste Säule die Grundvoraussetzung für die operative Leistungsfähigkeit der BA. Sowohl die IT-Stabilität als auch die IT-Sicherheit haben in den letzten Jahren ein hohes Niveau erreicht, was nicht zuletzt auf umfangreiche Maßnahmen im IT-Betrieb als auch durch den Aufbau eines BA-Computer-Emergency-Response-Teams (BA-CERT) zurückzuführen ist. Gleichwohl gibt es keine hundertprozentige Sicherheit. Entscheidend ist hier im-

Weiterentwickelte IT-Strategie



mer, dass solche Vorfälle schnell erkannt und ebenso schnell vermindert werden. Dazu dienen die Strukturen des BA-CERTs.

IT-Stabilität ausgebaut

Die zweite Säule ist eine stabile und performante IT. Die IT hat die allermeisten Dienstleistungen der BA für ihre Kundinnen und Kunden digitalisiert; daher ist es wichtig, dass die IT-Verfahren stabil zur Verfügung stehen. Ein groß angelegtes Programm zur Stabilitätsverbesserung hat dafür gesorgt, dass das regelmäßige Einspielen neuer Programmversionen deutlicher verlässlicher erfolgt als noch in 2016 und 2017.

Krisenresilienz verstärkt

Dritte Säule ist die Krisenresilienz. Krisenresilienz und Innovation sind die beiden wesentlichen Beiträge, die die IT der BA in den letzten drei Corona-Jahren 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 IT der BA 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 die Beschäftigten standortunabhängig Anträge und Kundenanliegen zeitnah bearbeiten konnten.

Agenda für Digitalisierung gestaltet

Schon länger übernimmt die BA in Sachen Digitalisierung eine wichtige Schrittmacherfunktion im öffentlichen Sektor Deutschlands. So feierte die BA 2022 den zehnjährigen Geburtstag der eigenen elektronischen Akte. Die Digitalisierungsagenda der IT der BA setzt diesen Weg auf drei Feldern fort:

- „Digitale Agenda für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“
- „Digitale Agenda für Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen“ und
- „Digitale Agenda für Institutionen“.

Ziele der Digitalisierungsagenda sind ein höherer Nutzen technischer Entwicklungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein besserer Service für die Kundinnen und Kunden, die Dienstleistungen virtuell oder online in Anspruch nehmen möchten, und die bessere Vernetzung mit anderen Institutionen.

Onlinezugangsgesetz vollständig umgesetzt

Das „Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen (OZG)“ hat Bund und Länder verpflichtet, ihre Verwaltungsleistungen bis Ende 2022 auch online anzubieten. Für die BA umfasste dies die vollständige Digitalisierung von rund 70 Leistungen. Eine große Herausforderung bildeten deren Komplexität und der teils hohe Beratungsbedarf bei den einzelnen Leistungen.

Dank der bestehenden IT-architekturellen Grundlagen der IT der BA wurden viele Leistungen bereits in den vergangenen Jahren digitalisiert. Ein Meilenstein war die zum Jahresanfang 2022 eingeführte Online-Arbeitslosmeldung und somit ein durchgängiger Online-Prozess mit – neben der neuen Online-Arbeitslosmeldung – Online-Arbeitsuchendmeldung, Online-Terminvereinbarung, Online-Videoberatung und Online-Arbeitslosengeld. Das Feedback der Kundinnen und Kunden der BA zur neuen Online-Arbeitslosmeldung war dabei sehr positiv: Der Mittelwert der abgegebenen Sternebewertungen (von 1 bis 5) im Zeitraum Januar bis Mai 2022 lag bei 4,08 Sternen.

Um das gesetzliche Ziel fristgerecht zu erreichen, baute die BA das Angebot an digital verfügbaren Leistungen weiter aus. Die BA war somit die erste Großbehörde in Deutschland, die zum Jahreswechsel 2022/2023 alle 67 Services OZG-konform vollständig digitalisiert hat.

Aber mit der Umsetzung des OZG macht die BA nicht halt. Darüber hinaus wurden viele weitere Services digitalisiert und modern angeboten, wie z. B. die Videoberatung oder die Kunden-App „BA-mobil“ zeigen. Beide Angebote wurden seit Einführung schon umfangreich von den Kundinnen und Kunden der BA genutzt. So gab es im Jahr 2022 rund 222.000 Videotermine (+94.000 gegenüber 2021) und eine Weiterempfehlungsquote von 97 Prozent. An der Umfrage nach dem Videotermin nahmen im Jahr 2022 93.000 Kundinnen und Kunden teil. Dieses Kundenfeedback führte zu mehr als 120 Weiterentwicklungsfeatures seit dem Start im Dezember 2020. Auch bei der Kunden-App „BA-mobil“ konnten die Downloads im Jahr 2022 um rund 100 Prozent auf 344.000 gesteigert werden. Seit

Start im Februar 2021 gab es über 500.000 Downloads und zum Jahresende rund 80.000 aktive Nutzerinnen und Nutzer.

Nachhaltigkeit in der IT vorangebracht

Die Digitalisierung ist auch ein Booster in Sachen Nachhaltigkeit. Der Gesetzgeber verlangt eine klimaneutrale Bundesverwaltung bis 2030. Haupttreiber für die CO₂-Emissionen sind Strom und Heizenergie. Der Fokus in der IT liegt auf dem Vermeiden und Reduzieren von Treibhausgasen. Durch den Einkauf von Grünstrom ist die BA heute schon weitgehend klimaneutral. Zukünftig werden alle Neuausschreibungen auch unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit betrachtet.

Vier Handlungsfelder ebnen in Sachen „Green IT“ den Weg zur Energiereduktion in der IT der BA:

- **Rechenzentren:** Die Reduzierung des Stromverbrauchs und der CO₂-Emissionen. Seit 2009 konnte der Energieverbrauch der Rechenzentren der BA schon um über 80 Prozent reduziert werden.
- **Arbeitsplatzprodukte:** Ein neues Ausstattungskonzept (Orientierung nicht an Räumen und Schreibtischen, sondern an Personen) und Multifunktionsdrucker als Alternative zu vielen Arbeitsplatzdruckern. Durch den Einsatz stromsparender Hardware konnten z. B. seit 2012 bei PCs rund 83 Prozent und seit 2015 bei Notebooks rund 60 Prozent der Energie eingespart werden.
- **Kooperation und Kommunikation:** Einsparungen aufgrund des Wegfalls von Pendlerstrecken bei Mitarbeitenden und Reisetätigkeiten bei Kundinnen und Kunden durch Videokommunikation und Homeoffice. So konnten seit 2019 durch Homeoffice in der BA ca. 75.000 Tonnen CO₂ eingespart werden.
- **Digitalisierung:** Stärkeres Bewerben der vielen eServices, um Reisetätigkeiten und Papierverbrauch zu vermeiden.

Agenda für Automatisierung entwickelt

Die BA soll eine Vorreiterrolle in Sachen Automatisierung des öffentlichen Sektors einnehmen. Automatisierung ist im eigenen Interesse der BA. Ziel ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch digitale Anwendungen zu entlasten, damit sie z. B. mehr Zeit für die persönliche Beratung der Kundinnen und Kunden haben. All das soll automatisiert werden, was sinnvoll und vertretbar automatisierungsfähig ist.

Die 2020er-Jahre sollen zur Dekade der Automatisierung werden. Dazu wird die BA eine Automatisierungs-Agenda entwickeln. Dabei geht es um Automatisierung über digitale Assistenzsysteme (wie z. B. Chatbots, Voicebots, Speech-to-Text-Software, automatisierte Übernahme aus Stellenangeboten) und Automatisierung über Datenbereitstellung und -verarbeitung (über automatisierte Datenübernahme und automatisierte Entscheidungsvorschläge).



Human-Friendly Automation im Blick behalten

Das wichtige Stichwort in diesem Zusammenhang lautet: Human-Friendly Automation (HFA). Dabei werden die Menschen bei den Automatisierungsprozessen in den Mittelpunkt gestellt. Dafür setzt die HFA auf vier Werte, die sich am achten

Nachhaltigkeitsziel der Vereinten Nationen, dem Wunsch nach würdevoller und wertstiftender Arbeit, orientieren:

- Menschlichkeit und Autonomie
- Entfaltung und Befähigung
- Ganzheitlichkeit und Langfristorientierung
- Offenheit & Transparenz

Im September 2022 richtete die BA auch den 2. Human-Friendly Automation Day in der FBA in Lauf mit einer breiten Beteiligung verschiedenster Behörden und Unternehmen aus.

Cloud-Lösungen ausgebaut

Der IT-Markt entwickelt sich immer weiter hin zur Nutzung von externen Cloud-Diensten. Das Angebot von Software für den Betrieb in eigenen Rechenzentren geht entsprechend zurück. Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung macht die Nutzung von externen Cloud-Diensten erforderlich.

Um zukunftsfähige Modelle für eine aktuelle sowie zukünftige Bedarfsdeckung im Hinblick auf IT-Dienstleistungen zu ermöglichen, werden daher extern betriebene Cloud-Lösungen gezielt als Ergänzung zu den in der BA betriebenen IT-Lösungen angestrebt. Die BA verfolgt dabei eine Multi-Cloud-Strategie. Hierfür hat sie in ihren eigenen Rechenzentren eine BA-Private-Cloud aufgebaut, die es ermöglicht, die Skaleneffekte ihrer eigenen IT-Infrastruktur selbst zu nutzen. Die BA prüft aber zugleich, in welchen Anwendungsfällen sog. Public-Cloud-Lösungen möglich sind. Der Zugang zu solchen Public-Cloud-Lösungen ist jedoch aktuell regulatorisch verstellt. Daher unterstützt die BA sämtliche Bemühungen für den Aufbau vertrauenswürdiger Cloud-Lösungen auf Bundesebene. Die Bereitstellung dieser Lösungen hängt dabei nicht an der BA, sondern daran, ob und inwiefern die Hersteller wie auch die regulatorischen Institutionen diese Infrastrukturen bereitstellen bzw. freigeben.



E-JUSTIZ-BA

Die elektronische Kommunikationsmöglichkeit zwischen den BA-Dienststellen, den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen und den Familienkassen mit der Justiz wurde beim 21. eGovernment-Wettbewerb mit der Bewerbung „Wald, Wasser, Watt: Das Projekt E-Justiz spart nachhaltig Ressourcen“ in der Kategorie „Nachhaltigkeit durch Digitalisierung“ mit dem 2. Platz ausgezeichnet. Durch E-JUSTIZ-BA können pro Jahr rund 25 Millionen Blätter bedrucktes Papier (= Papierstapel mit 2,5 Kilometern Höhe) eingespart werden.



Statistik

Amtliche Arbeitsmarktstatistik erfüllte vielfältige Aufgaben

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.

Neue Statistik zur beruflichen Mobilität von Beschäftigten etabliert

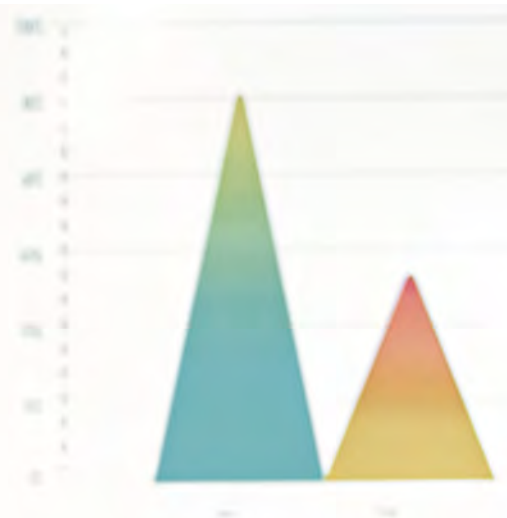
Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel werden den Strukturwandel in den nächsten Jahren beschleunigen und die Anforderungen an die berufliche Mobilität von Arbeitskräften erhöhen. Damit der Strukturwandel gut bewältigt werden kann, hat die Statistik der BA ihre Berichterstattung über Berufe in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut und so eine gute Informationsbasis für Politik, Wissenschaft sowie Berufs- und Weiterbildungsberatung bereitgestellt. Das Berichtsprogramm wurde um eine Statistik zur beruflichen Mobilität von Beschäftigten erweitert. Dazu wurde in der Beschäftigungsstatistik ein neues Messmodell entwickelt, dass die berufliche Mobilität bei der Beschäftigungsaufnahme über einen Vergleich mit dem Beruf im letzten vorangegangenen Beschäftigungsverhältnis misst. Die laufende Berichterstattung hat 2022 eingesetzt. Ergebnisse aus dieser Mobilitätsmessung wurden vorher schon in dem Selbsterkundungstool der BA „New Plan“ zur beruflichen Orientierung für Menschen im Berufsleben verwendet.

Berichterstattung über Auswirkungen des russischen Angriffskriegs auf den deutschen Arbeitsmarkt eingerichtet

Die Statistik der BA berichtet ausführlich über die Auswirkungen der Fluchtmigration aus der Ukraine auf den Arbeitsmarkt und die Grundsicherung für Arbeitsuchende. Es wurde dazu auf der Internetseite **www.statistik.arbeitsagentur.de** eine neue Themenseite eingerichtet, die alle verfügbaren statistischen Informationen bündelt. Dort können beispielsweise auf dem Dashboard „Migration und Arbeitsmarkt“ und über den Migrationsmonitor umfangreiche Statistiken über die Arbeitslosigkeit, die Beschäftigung und den Leistungsbezug ukrainischer Staatsangehöriger in Deutschland aufgerufen werden. Außerdem werden in zwei Berichten Hintergrundinformationen zu den Statistiken und zentrale Interpretationen zur Verfügung gestellt.

Interaktive Angebote weiterentwickelt

Auch 2022 sind die interaktiven Angebote der Statistik im Internet (**www.statistik.arbeitsagentur.de**) unter intensiver Beteiligung der Nutzerinnen und Nutzer ergänzt und verbessert worden. Zu den Themen Migration und Arbeitsmarkt, arbeitsmarktpolitische Instrumente sowie zur Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen und von Frauen und Männern sind neue Angebote entstanden. Ohne Datei-Download können individuell Grafiken und Tabellen für alle gängigen regionalen Gliederungen Deutschlands in kürzester Zeit erstellt und analysiert werden. Das Dashboard zur Engpassanalyse wurde um Informationen auf Ebene der Länder erweitert. Das Angebot wird auch in den kommenden Jahren auf Basis des Nutzer-Feedbacks weiterentwickelt und ergänzt.



The graph shows the relationship between the different segments. The yellow segment is the largest, followed by the orange segment, then the brown segment, and finally the blue segment.

The bar chart shows the relationship between the two data points. The blue bar is significantly higher than the yellow bar, indicating a higher value for Q1 compared to Q2.



The chart shows the relationship between the different segments. The yellow segment is the largest, followed by the orange segment, then the brown segment, and finally the blue segment.

Arbeitsmarktforschung

Wissenschaftliche Grundlagen für Politikberatung geschaffen

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

Die zehn Kompetenzfelder des IAB spiegeln die Themen und die Expertise des Instituts in ihrer gesamten Breite – und somit die bereichsübergreifende programmatische Strategie – wider. Acht dieser Kompetenzfelder haben einen inhaltlichen Forschungsbezug, eines davon schwerpunktmäßig zu Daten und Methoden. Zwei weitere Kompetenzfelder repräsentieren die wissenschaftsorientierten Services. Teil der Strategie ist außerdem, die bestehende Berufsforschung am IAB weiterzuentwickeln. Dies geschieht auch mit der neu gegründeten Nachwuchsgruppe „Berufe und Erwerbsverläufe“, der Untersuchung der durch die ökologische und digitale Transformation ausgelösten Veränderungen der Berufe und mit vertieften Analysen zur Ausbildungsmarktkrise.

Feste Bestandteile 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. Diese waren im Jahr 2022 „Digitale und ökologische Transformation“, „Migration und Integration“, „Soziale Sicherung im Wandel“ und „Folgen der Covid-19-Pandemie“. Nachdem die durch den russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine ausgelöste Krise Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Gesellschaft vor weitere große Herausforderungen stellt, wird das Fokusthema „Folgen der Covid-19-Pandemie“ 2023 im neuen Fokusthema „Krisenfolgen“ aufgehen.

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 aber auch von externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern genutzt werden.

Als besondere Dienststelle der BA setzt das IAB seinen gesetzlichen Auftrag in enger Abstimmung mit der BA und dem BMAS um. Etablierte Austauschbeziehungen, auch zu den im Verwaltungsrat der BA vertretenen Sozialpartnern, ermöglichen außerdem einen schnellen und adressatengerechten Transfer der Forschungsergebnisse in Politik und Praxis.

Wiederholungs- und Langzeitbefragungen fortgesetzt

Seit Anfang 2020 prägt die Corona-Pandemie die wirtschaftliche Entwicklung. Im Februar 2022 folgte mit dem russischen Angriff auf die Ukraine die nächste Krise und stellt die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt seitdem vor neue Herausforderungen. Ein Schwerpunkt des IAB lag daher 2022 darauf, Wissenschaft und Politik rasch verfügbare Forschungsdaten und wissenschaftliche Erkenntnisse nicht nur zu den weiteren Folgen der Pandemie, sondern auch zu den Auswirkungen des Ukraine-Krieges zur Verfügung zu stellen.

In alle laufenden Wiederholungsbefragungen wurden zusätzliche Inhalte zu den Krisenfolgen aufgenommen. Dies betrifft sowohl Betriebsbefragungen wie das IAB-Betriebspanel und die IAB-Stellenerhebung als auch Befragungen von Personengruppen wie Beschäftigte, Arbeitsuchende, Leistungsberechtigte sowie Schülerinnen, Schüler und junge Erwachsene. In einer Vielzahl von Forschungsvorhaben analysierte das IAB u. a. die weiteren Auswirkungen der Pandemie auf Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und Kurzarbeit, auf das Geschehen am Ausbildungsmarkt und die Übergänge nach der Schule, auf Arbeitskräfte- und Fachkräftengpässe sowie auf Änderungen von Arbeits-

prozessen und Verhaltensweisen infolge der beschleunigten Digitalisierung der Arbeitswelt. Hinsichtlich der Frage nach den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine untersuchte das IAB beispielsweise die Folgen der Fluchtmigration sowie die Auswirkungen der steigenden Energiepreise, der Unterbrechung von Lieferketten und der Verschärfung von Lieferengpässen auf Preise, Produktion und Personal der Betriebe. Vor dem Hintergrund der anhaltenden und neuen krisenhaften Entwicklungen hat das IAB zudem das Fokusthema „Folgen der Covid-19-Pandemie“ weiterentwickelt: Es wird 2023 in dem neuen Fokusthema „Krisenfolgen“ aufgehen.

Darüber hinaus stellen langfristige Trends den Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen. Dazu gehört insbesondere die demografische Entwicklung. Das IAB hat daher Arbeitsmarkteffekte des Bevölkerungsrückgangs, die Arbeitsmarktsituation und -integration spezifischer Personengruppen sowie Fachkräfteengpässe und deren Folgen in den Blick genommen. Durch die aktuellen Krisen und den immer stärker sichtbaren demografischen Wandel bleiben auch die anderen Fokusthemen des IAB weiter von zentraler Bedeutung. Die Corona-Pandemie beschleunigt die Digitalisierung und es ergeben sich weitergehende Herausforderungen an das System der sozialen Sicherung. Mit dem Krieg in der Ukraine erfährt das Migrationsgeschehen eine neue Dynamik. Die Energiekrise infolge des Krieges verleiht der Diskussion um die Dekarbonisierung und deren Folgen einen neuen Schub. All dies geschieht bei einem gleichzeitig stark schrumpfenden inländischen Erwerbspersonenpotenzial.

Die Schwerpunkte der Analysen zum Fokusthema „Digitale und ökologische Transformation“ lagen im Berichtsjahr neben einer weiteren Verbesserung der Datenlage auf den Auswirkungen auf Beschäftigungs- und Lohnstrukturen, Arbeitsprozesse und Arbeitsqualität, Anforderungen an Tätigkeiten sowie Kompetenzen und Weiterbildung sowohl auf individueller als auch betrieblicher Ebene.

Die Forschung und Beratung zum Fokusthema „Migration und Integration“ befasste sich angesichts des großen Zustroms von Schutzsuchenden aus der Ukraine mit Fragen zu deren sozialer und beruflicher Integration. Mit Blick auf die Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials von Zugewanderten untersuchte das IAB u. a. geeignete Maßnahmen zur Förderung einer dauerhaften Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt sowie Verände-

rungen in Umfang und Struktur der Migration infolge des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Weitere Forschungsaktivitäten dienten der Erhebung und der Erweiterung verschiedener Datensätze für die Migrations- und Integrationsforschung.

Kern des Fokusthemas „Soziale Sicherung im Wandel“ ist die soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit und bei niedrigem Einkommen. Die Evaluation der Instrumente „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ und „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nach den §§ 16e und 16i SGB II war auch 2022 einer der Schwerpunkte der Forschung im Bereich der Grundsicherung. Eine wichtige Rolle spielten außerdem die Dynamik im Leistungsbezug sowie die Sanktionen und deren sich verändernde Ausgestaltung. Weitere Schwerpunkte lagen u. a. auf den Arbeitsmarkteffekten von Kurzarbeitsregelungen und den Förderwirkungen arbeitsmarktpolitischer Instrumente.

Ausblick 2023:

Drohende Rezession bremst boomenden Arbeitsmarkt

Zweimal im Jahr erstellt das IAB Prognosen zur Arbeitsmarktentwicklung.

Für das Jahr 2023 prognostiziert das IAB einen **Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um**

0,4 Prozent,

einen **Anstieg der Erwerbstätigen** im Jahresdurchschnitt auf

45,76 Millionen
(+ 216.000 Personen)

und eine **Zunahme der Arbeitslosigkeit** im Jahresdurchschnitt auf

2,47 Millionen
(+ 55.000 Personen).

Anhang

GESCHÄFTSBERICHT 2022

Einundsiebzigster Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit

Für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 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.

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 dreizehnten Jahr.

1. Präambel

Die BA legt für das Geschäftsjahr 2022 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 7.1 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 einer Vorsitzenden und drei weiteren Mitgliedern. 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 die Vorstandsvorsitzende an das Präsidium des Verwaltungsrats weitergegeben. Die Verantwortung für die Identifikation von Risiken und die daraus resultierende Maßnahmenplanung obliegt in dem Risikomanagementsystem – entsprechend dem beschriebenen Führungsgedanken – weiterhin den Geschäftsbereichen.

Dem Vorstand unmittelbar zugeordnet ist die Korruptionsprävention als Teil der Aufgabenwahrnehmung des Bereiches 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 nach dem Ausscheiden von Herrn Detlef Scheele ab August durch Frau Andrea Nahles (Vorstandsvorsitzende), nach dem Ausscheiden von Frau Christiane Schönefeld ab Oktober durch Frau Dr. Katrin Krömer (Vorstandsmitglied), durch das seit Mai dieses Jahres neue Vorstandsmitglied Frau Vanessa Ahuja und Herrn Daniel Terzenbach (Vorstandsmitglied) geführt. Die an die Mitglieder des Vorstands ausgezahlten Bezüge beliefen sich 2022 insgesamt auf 978.000 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 2021 bis September 2022 mit dem Gebiets- und Datenstand Dezember 2022 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 2022 genutzt. Dabei wurden für einige Detailinformationen (z. B. Frauenanteil) für den Bereich der Arbeitslosenversicherung gleitende Jahreswerte der Monate November 2021 bis Oktober 2022 und für den Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende gleitende Jahreswerte der Monate Oktober 2021 bis September 2022 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 2022.

Die Daten zur Arbeitslosigkeit bilden jeweils das Gesamtjahr 2022 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 ungefördernten 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 der JC zKT die Zahl der Berufsausbildungsstellen ohne der 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

Erstmalige Auszeichnung der BA mit dem **Trendence-Siegel „Faire Ausbildung 2022“**

Platzierung der BA auf Rang 31 (2021: 32) im Ranking der beliebtesten Arbeitgeber in Deutschland im Rahmen des **„Trendence Schülerbarometers“**

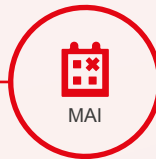
Wiederholte Auszeichnung der BA mit dem Trendence-Siegel **„Faires Trainee-Programm 2022“**, bei dem auch Befragungsergebnisse der Trainees berücksichtigt werden



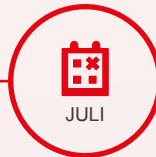
Erneute Auszeichnung der BA als **„top4women“-Organisation**, die Frauen als Mitarbeiterinnen begrüßt und Frauenkarrieren gezielt unterstützt



Auszeichnung der Familienkasse der BA mit dem Status **„Recognised by EFQM 3 star“** durch die Deutsche Gesellschaft für Qualität



Platzierung der BA auf Rang 2 beim **21. eGovernment-Wettbewerb** in der Kategorie „Nachhaltigkeit durch Digitalisierung“ mit der Bewerbung „Wald, Wasser, Watt: Das Projekt E-Justiz spart nachhaltig Ressourcen“



Platzierung der BA auf Rang 2 in der Branche „Gesundheits-/Sozialwesen/Öffentlicher Dienst“ im Rahmen der **„Best Recruiters“-Studie**; im Gesamtvergleich liegt die BA auf Platz 45 (2021: Platz 38; 2020: Platz 89)



Human-Friendly Automation: Auszeichnung der BA als „Ausgezeichneter Ort zum Erhalt würdevoller und wertstiftender menschlicher Arbeit im Zeitalter von KI und Automatisierung“



Erneute Auszeichnung der BA als Arbeitgeberin mit dem **„TOTAL E-QUALITY-Prädikat“** sowie erstmals mit dem **Add-on „DIVERSITY“** für die Aktivitäten zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit.

Erneute Auszeichnung der BA als ein **„Top Anbieter für Weiterbildung 2022“** 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 2023
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 2022



Einfach QR-Code mit
Smartphone scannen.