

2023

Geschäftsbericht
der Bundesagentur
für Arbeit



Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.

© **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 2024

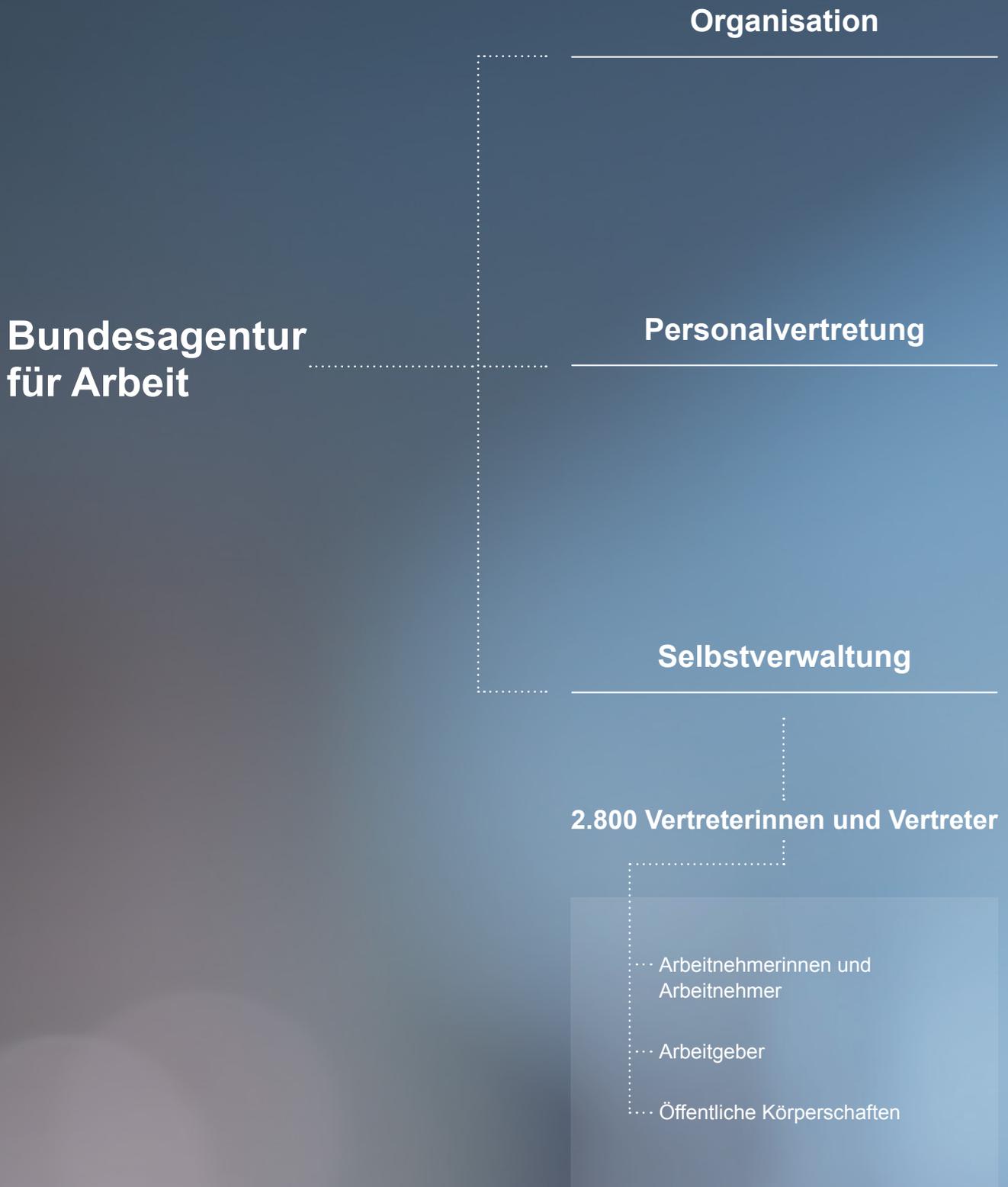
Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit

MISSION

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT – BRINGT WEITER.

Die BA hat einen gesellschaftlichen Auftrag. Insofern ist die Kunden- und Mitarbeiterorientierung kein Selbstzweck, vielmehr unterstützt sie diesen Auftrag und füllt diesen aus. Darüber hinaus versteht sich die BA als eine digitale, nachhaltige und lernende Dienstleisterin.

Organigramm



Vorstand

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

- ... Zentrale in Nürnberg (Hauptpersonalrat)
- ... 10 Regionaldirektionen (Bezirkspersonalrat)
- ... 150 Agenturen für Arbeit und rund 600 Geschäftsstellen
- ... 301 Jobcenter in gemeinsamer Trägerschaft mit Landkreisen und kreisfreien Städten
- ... Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Bonn
- ... Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg
- ... Führungsakademie der BA (FBA)
- ... Hochschule der BA (HDBA) – Hochschule für angewandte Wissenschaften
- ... IT-Systemhaus – Informationstechnik der BA
- ... BA-Service-Haus – Servicedienstleister der BA

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

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



Inhalt

Vorstand der BA	10
Vorwort des Vorstands	12
Vorwort der alternierenden Vorsitzenden des Verwaltungsrats	13
Zwischenbilanz zum Arbeitsprogramm des Vorstands 2023/24	14
Rechtssichere Umsetzung von Gesetzen	14
Resiliente Aufstellung der BA durch Organisationsentscheidungen	15
Resiliente Aufstellung durch digitale Services und automatisierte Prozesse	16
Entwicklung des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts im Geschäftsjahr 2023	17
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Arbeitskräftenachfrage	17
Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung	20
Kurzarbeitergeld aus konjunkturellen Gründen	20
Aktive Arbeitsmarktpolitik	21
Beitrag der BA zum Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt	21
Berufsausbildungsjahr 2022/23	21
Beitrag der BA zum Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt	23
Berufliche Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben	23
Erwerbsmigration aus dem Ausland	23

Aktive Arbeitsmarktpolitik	24
Umfang der aktiven Arbeitsmarktpolitik im SGB III	24
Wirkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik im SGB III	25
Finanzergebnisse im SGB III inkl. der Entwicklung der Rücklagen sowie der Entwicklung des Versorgungsfonds	28
Personal der Bundesagentur für Arbeit	31
Corporate Governance	32
Vorstand	33
Verwaltungsrat	33
Haushalt und Rechnungsprüfung	33
Interne Revision	33
Risikomanagement	33
Compliance-Organisation	33
Gleichstellung und Inklusion	33

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
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

Daniel Terzenbach

Vorstand Regionen
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

Vanessa Ahuja

Vorständin Leistungen und Internationales
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“ (sogenannte „Hartz-Kommission“)
- **1995–1999:** Referentin für Arbeitspolitik bei der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen

Dr. Katrin Krömer

Vorständin Ressourcen
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, Controlling und Infrastruktur in der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der BA
- **2000–2009:** Unternehmensberaterin bei McKinsey & Company



Vorwort des Vorstands

Das Jahr 2023 war das erste Jahr, in dem die Corona-Pandemie nicht mehr die operative Arbeit und die Führungsaufmerksamkeit dominierte. Es war ein Jahr, in dem die Bundesagentur für Arbeit wieder ihr Profil als Beraterin und Vermittlerin auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie als Säule des Sozialstaats stärken konnte.

Die Frage, wie man den eigenen Arbeits- und Fachkräftebedarf sichern kann, war eine der dominierenden Fragen in der Arbeitsmarktpolitik und in der Wirtschaft. Der Gesetzgeber hat in diesem Zusammenhang zwei Gesetze verabschiedet, mit deren Umsetzung die Bundesagentur für Arbeit 2023 begonnen hat. Aber auch intern wollen wir uns zukunftsgerichtet aufstellen. Mit Blick darauf haben wir zusammen mit dem Verwaltungsrat Organisationsentscheidungen zur internationalen Ausrichtung, zum Infrastrukturmanagement sowie zur Anpassung der Führungsstrukturen in den Agenturen für Arbeit getroffen, mit denen wir die Bundesagentur für Arbeit resilient und modern aufstellen wollen.

Als Vorstand haben wir zum Jahresauftakt unser Arbeitsprogramm für die Jahre 2023 und 2024 veröffentlicht. Mit diesem wollten wir der Organisation eine Orientierung geben, welche Vorhaben bei der Umsetzung der BA-Strategie aus unserer Sicht vorrangig sind. In Zeiten, in denen die Komplexität der Herausforderungen zunimmt, muss auch die BA ihre begrenzten Ressourcen effizient und wirksam einsetzen. Mit diesem Geschäftsbericht wollen wir eine erste Zwischenbilanz zum Umsetzungsstand des Arbeitsprogramms ziehen.

Darüber hinaus legen wir der Rechtsaufsicht im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit diesem Bericht Rechenschaft über die Geschäfts- und Rechnungsergebnisse ab. Der Inhalt des Geschäftsberichts orientiert sich – nach der Zwischenbilanzierung – aus diesem Grund an der Aufsichtsfunktion des BMAS für den Rechtskreis SGB III.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen.

Herzliche Grüße

ANDREA NAHLES
Vorsitzende des Vorstands

VANESSA AHUJA
Vorständin Leistungen und
Internationales

DR. KATRIN KRÖMER
Vorständin Ressourcen

DANIEL TERZENBACH
Vorstand Regionen

Vorwort der alternierenden Vorsitzenden des Verwaltungsrats

Sehr geehrte Damen und Herren,

die BA spielt eine bedeutende Rolle bei der Begleitung des wirtschaftlichen Strukturwandels mit immer neuen Qualifikationsanforderungen sowie bei der Fachkräftesicherung durch Hebung des inländischen Potenzials und Integration ausländischer Fachkräfte. Gleichzeitig wurden der BA vom Gesetzgeber neue Aufgaben übertragen, die auch an den zu administrierenden Schnittstellen zwischen den Jobcentern und den Agenturen für Arbeit gemeistert werden müssen. Die Dynamik der Veränderungen am Arbeitsmarkt erfordert eine wandlungsfähige und dienstleistungsorientierte BA. Auf diesem Weg begleitet und berät der Verwaltungsrat der BA den Vorstand.

Jede neue Aufgabe erfordert zudem Veränderungen in der Organisation und der Weiterentwicklung der IT. Wir unterstützen den Vorstand darin, Risiken bei Gesetzesvorhaben gegenüber der Politik aufzuzeigen, um praxisgerechte Lösungen für die Kundinnen, Kunden und die Beschäftigten der BA zu erreichen. Dafür muss die BA die erforderlichen Haushaltsmittel und die notwendige Zeit für die Implementierung und erfolgreiche Umsetzung erhalten.

Das Haushaltsrecht des Verwaltungsrats verpflichtet uns, für die versicherungsgemäße Verwendung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung einzustehen und die BA beim Rücklagenaufbau zu unterstützen. Eingriffe in die Beitragskasse zur Finanzierung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben wehren wir daher ab.

Angesichts der Demografie wird es auch für die BA immer schwieriger, die notwendigen personellen Ressourcen zu gewinnen. Daher setzen wir nach der Initiierung des Prozesses der Strategischen Personalplanung 2023 mit einer soliden transparenten Aufstellung des Personalhaushalts einen weiteren Schwerpunkt. Anfang des Jahres 2023 haben wir unsere Rolle als strategisches Aufsichts- und Überwachungsorgan entlang des gesetzlichen Auftrags geschärft und mit entsprechenden Zielen in der Zusammenarbeit mit dem Vorstand verbunden.

Wir unterstützen den Vorstand bei der Zielsetzung der Zukunftsprojekte Intern und Operativ, damit die Prozesse für die Kundinnen und Kunden der BA ganzheitlich Ende-zu-Ende gestaltet werden und die Digitalisierung und Automatisierung von Dienstleistungen weiter vorankommt. Gleichzeitig muss die persönliche Ansprechbarkeit in den Agenturen für Arbeit gewährleistet werden. Wir werden die Projekte konstruktiv und kritisch begleiten. Bei erforderlichen Genehmigungen werden wir unseren Kontroll- und Mitgestaltungsspielraum nutzen. Unsere zentralen Ziele dabei sind, Menschen vor Arbeitslosigkeit zu bewahren, sie in Ausbildung und Arbeit zu integrieren, Fachkräfte zu gewinnen und in der Transformation zu begleiten.

Wichtig ist uns auch, dass Kundinnen und Kunden vor Ort weiterhin persönliche Gespräche mit den Beratungsfachkräften führen können. Wir bekennen uns daher weiterhin zum Grundsatz „Die BA bleibt mit ihrem Dienstleistungsangebot in der Fläche“. Die dafür nötigen zukunftsfähigen Verwaltungsstrukturen werden wir auf Basis der von uns beschlossenen Organisationsgrundsätze zusammen mit dem Vorstand auf den Weg bringen.



ANJA PIEL

Vorsitzende des Verwaltungsrats



CHRISTINA RAMB

Stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats

Zwischenbilanz zum Arbeitsprogramm des Vorstands 2023/24

Die Bundesagentur für Arbeit nimmt in der deutschen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik eine wesentliche Stellung ein. Die Kombination aus dezentraler Aufbauorganisation, kombiniert mit zentraler Steuerung bietet der Legislative einen guten Hebel zur verlässlichen Umsetzung von Gesetzesvorhaben. Darüber hinaus wirken sich wirtschaftliche Entwicklungen nahezu unmittelbar im operativen Geschäft der BA aus. Parallel sind die Erwartungen der Kundinnen und Kunden an ein modernes Dienstleistungsangebot von Behörden unverändert hoch. Um in diesem Spannungsfeld effizient und wirksam mit den Ressourcen der Bundesagentur für Arbeit umzugehen und der eigenen Organisation Ausrichtung geben zu können, hat der Vorstand zum Jahresauftakt ein Arbeitsprogramm für die Jahre 2023 und 2024 veröffentlicht.

Rechtssichere Umsetzung von Gesetzen

Zu Jahresbeginn wurde das Bürgergeldgesetz umgesetzt. Das war mehr als nur die Anwendung neuer Rechtsnormen. Das Zwölfte Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – das sogenannte Bürgergeldgesetz – steht für eine weiterentwickelte Form der Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Kooperation, kurze Wege und weniger Bürokratie sind die Schlagworte, die die künftige Zusammenarbeit in den Jobcentern umschreiben. Damit ist dieses Gesetz das größte Reformpaket in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik seit den Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Insofern bedarf dessen Umsetzung auch eines Changeprozesses, den die Jobcenter 2023 begonnen haben.

Daneben prägten die kriegerischen Auseinandersetzungen in der Ukraine und weltweit mit den damit verbundenen Migrationsbewegungen die operative Arbeit in den Grundversicherungsstellen. Bis Jahresende haben schätzungsweise 200.000 geflüchtete Menschen einen Integrationskurs erfolgreich abgeschlossen. Eine Personengruppe, mit der vor allem ab dem letzten Quartal 2023 intensiver gearbeitet wurde.

Mit dem zum 21. Juli 2023 in Kraft getretenen Aus- und Weiterbildungsgesetz wurden die Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung in Deutschland weiter gestärkt. Bereits seit vielen Jahren befindet sich die deutsche Wirtschaft in einem Transformationsprozess. Für die Unternehmen und Beschäftigten gleichermaßen ist die berufliche Weiterbildung das Mittel der Wahl, um in diesem Prozess Schritt zu halten. Und doch wurden die gesetzlichen Möglichkeiten bislang nicht in dem Umfang in Anspruch genommen, wie sich das der Gesetzgeber und auch wir erhofften. Ausgehend von den Erfahrungen der vergangenen drei Jahre – seit die Weiterbildungsregelungen im Zuge des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung letztmals reformiert wurden – wurde der Zugang zu den Förderangeboten für Unternehmen, Beschäftigte und Auszubildende weiter vereinfacht. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Arbeitgeber-Services der Agenturen für Arbeit beraten die Unternehmen, die Berufsberaterinnen und Berufsberater, die Ausbildungssuchenden und Beschäftigten zu den weiterentwickelten Fördermöglichkeiten persönlich und telefonisch.

Deutschland braucht die Einwanderung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland, um den eigenen Fachkräftemangel zu überwinden. Dieser bremst bereits die Wirtschaft aus und gefährdet damit den gesamtgesellschaftlichen Wohlstand. Aus diesem Grund wurde das Fachkräfteeinwanderungsgesetz novelliert. Es tritt sukzessive in drei Schritten bis Juni 2024 in Kraft und gibt das Drei-Säulen-Modell wieder, auf das die Fachkräfteeinwanderung gestützt werden soll: Fachkräftesäule, Erfahrungssäule und Potenzialsäule. Mit den zum 1. November 2023 in Kraft getretenen ersten Regelungen wurden unter anderem bei der Blauen Karte EU die Gehaltsschwellen abgesenkt und die Flexibilität bei der Wahl des Zielberufs für anerkannte Fachkräfte erhöht. Mit der zweiten Stufe im März 2024 ist unter anderem die erleichterte Zuwanderung für Menschen mit einschlägiger Berufserfahrung und einem im Herkunftsland anerkannten Abschluss verbunden. Mit der kurzzeitigen kontingentierten Beschäftigung wird

eine weitere Möglichkeit geschaffen, um saisonbedingte Bedarfe, z. B. an Flughäfen während der Ferienzeit, abzudecken. Die dritte Stufe im Juni 2024 umfasst insbesondere die Einführung der Chancenkarte sowie die Verdopplung des Westbalkankontingentes.

Die Gesetzesänderung führt nicht nur zu einer veränderten Rolle der Bundesagentur für Arbeit im Einwanderungsprozess. Vielmehr sind mit dem Abbau der rechtlichen Hürden auch hohe Erwartungen an das internationale Geschäft der BA verbunden. Die Bundesagentur für Arbeit hat sich daraufhin strategisch neu ausgerichtet, Prozesse und fachliche Weisungen angepasst, mehrere Digitalisierungsvorhaben angestoßen und das Personal im internationalen Geschäft aufgestockt.

Resiliente Aufstellung der BA durch Organisationsentscheidungen

Die Bedeutung der Einwanderung aus Drittstaaten steigt und bildet somit einen geschäftspolitischen Schwerpunkt. Infolge des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes werden im Bereich der Arbeitsmarktzulassung deutlich höhere Fallzahlen erwartet. Die Agenturen für Arbeit und die Zentrale für Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) werden wesentlich mehr Zuwanderungsinteressierte beraten, im Zuwanderungsprozess begleiten und schlussendlich vermitteln müssen. Aus diesem Grund wurde die internationale Rekrutierung und Vermittlung 2023 als Standardaufgabe der BA-Gesamtorganisation mit klarer, transparenter Rollen- und Aufgabenverteilung verankert und mit einem entsprechenden Zielbild hinterlegt. Die drei Eckpfeiler des Zielbildes sind die Überwachung der Einhaltung fairer Rekrutierungs- und Arbeitsbedingungen („Gatekeeper“), die Bereitstellung fremdsprachiger digitaler Plattformen zur Unterstützung der Arbeitsuche aus dem Ausland („Provider“) sowie die Erschließung von Korridoren geordneter Arbeitsmigration („Trailblazer“). Ergänzend wurde die Länderpotenzialanalyse für Drittstaaten aktualisiert, um die begrenzten Ressourcen zielgerichtet für die Fachkräftegewinnung und -einwanderung einsetzen zu können. Der Verwaltungsrat und die beteiligten Bundesministerien (Ministerium für Arbeit und Soziales sowie des Inneren) haben diesen Prozess begleitet und abgenommen. Dabei bedarf es auch einer zunehmenden Beratung der Arbeitgeber zur Rekrutierung und Beschäftigung von Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland sowie der verzahnten Zusammenarbeit der Arbeitgeber-Services mit der ZAV von der Arbeitsmarktzulassung bis zur Vermittlung.

Der Geschäftsbereich Internationales wurde 2019 (interne Organisationsuntersuchung) und 2022 (externe Evaluierung) systematisch evaluiert. Zusätzlich wiesen der Bundesrechnungshof und der Rechnungsprüfungsausschuss des Deutschen Bundestages auf die Notwendigkeit der konsequenten Ausrichtung der internationalen Prozesse und Strukturen der BA auf mehr Transparenz und Steuerbarkeit hin. Dies aufgreifend hat die Bundesagentur für Arbeit 2023 erste Grundzüge eines Ziel- und Steuerungssystems entwickelt. Zu jeder Teilstrategie werden operative Steuerungsziele abgeleitet, die anschließend über qualitativ und quantitativ erhobene Kennzahlen bewertet werden. Die Grundzüge des neuen Systems wurden Ende 2023 vom Verwaltungsrat gebilligt, sodass das neue Zielsystem konsequent entlang der drei Teilstrategien definiert und operationalisiert werden kann.

Doch nicht nur in der internationalen Ausrichtung der Bundesagentur für Arbeit wurden 2023 zukunftsweisende Entscheidungen getroffen. Auch für das Immobilien- und Infrastrukturmanagement haben wir in diesem Jahr gemeinsam mit dem Verwaltungsrat eine grundlegende Neuausrichtung beschlossen. Die drei Eckpfeiler des neuen Zielbildes sind die Aufstellung der Kernaufgaben der Infrastrukturorganisation entsprechend marktüblichen Kriterien, die Bündelung von Aufgaben werden und die Neustrukturierung der Fremdleistungen sowie effiziente, transparente Prozesse und eine bessere Beratung im Sinne einer gelebten Business-Partnerschaft. Im Zuge dieser Neuausrichtung wird die Gebäude-, Bau- und Immobilienmanagement GmbH – eine hundertprozentige Tochter der BA – liquidiert und deren Aufgaben werden in die neue Infrastrukturorganisation der Bundesagentur für Arbeit überführt. An der Umsetzung dieses Zielbildes wird ab 2024 gearbeitet.

Ergänzend zu den organisatorischen Ausrichtungsentscheidungen wurde 2023 das Zielsystem für die Arbeitslosenversicherung weiterentwickelt. Mit den von Vorstand und Verwaltungsrat beschlossenen inhaltlichen Änderungen soll das Zielsystem in den Jahren 2024/25 besser an den Schwerpunkten der BA-Strategie sowie des Arbeitsprogramms des Vorstands ausgerichtet werden und damit das Handeln der Agenturen für Arbeit bestimmen. Es verbleibt in seiner Zwei-Säulen-Struktur, wobei der Säule „Qualität und Organisationskultur“ ein stärkeres Gewicht zugewiesen wurde (Erhöhung des Anteils von 35 auf 40 Prozent). In die Säule „Wirkung und Wirtschaftlichkeit“ wurden mit dem Qualifizierungs- und dem Rehabilitationsindex zwei neue Indizes aufgenommen. Gleichzeitig wechselten die zwei Zielindikatoren „Vermeidungsquote“ und „Nachhaltige Integrationen“ auf die ebenfalls steuerungsrelevante

Beobachtungsebene und werden ab 2024 nicht mehr geplant. In der Säule „Qualität und Organisationskultur“ werden die Kundenbefragungen qualitativ verbessert und teilweise erweitert. Der Service-Index OS – „Rückmeldung zur Leistungsgewährung“ – geht bis zur Neukonzeption der Operativen Services im Beratungsindex Arbeitnehmer auf. Die Änderungen im Bereich Übergang Schule–Beruf infolge der fachlichen Weiterentwicklung der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben werden 2025 in das Zielsystem aufgenommen. Das Ausbildungsjahr 2023/24 dient als Beobachtungsjahr, um Erfahrungen zu den geplanten Änderungen zu sammeln, insbesondere dem Handeln der Berufsberaterinnen und -berater vor dem Erwerbsleben. Die nächste Überprüfung der Ausrichtung und Anpassung des Zielsystems orientiert sich am Strategieprozess.

Am 20. April 2023 wurde dem Verwaltungsrat vorgeschlagen, mit dem Zukunftsprojekt Operativ die vor der Corona-Pandemie begonnene Reorganisation der BA hin zu einer kundenorientierten und resilienten öffentlichen Dienstleisterin abzuschließen. Dafür bleibt nicht viel Zeit – die demografische Entwicklung sowie der technische Fortschritt schreiten unbeirrt voran. Auch die Erwartungen der Kundinnen und Kunden an ein modernes Dienstleistungsangebot von Behörden sind unverändert hoch. Ergänzt um die Lernerfahrungen aus der Pandemiebewältigung müssen die konzeptionellen Vorarbeiten nun in einer Behördenstruktur mit 150 Arbeitsagenturen und 600 Geschäftsstellen umgesetzt werden. Das betrifft die verzahnte Zusammenarbeit der Berufsberatung im Erwerbsleben mit den Arbeitgeber-Services bei der Beratung und Förderung von Beschäftigten und Arbeitgebern, in Qualifizierungsthemen, das betrifft auch die Reflexion des Arbeitgeber-Services, des Kundenzugangs und der Operativen Services.

Resiliente Aufstellung durch digitale Services und automatisierte Prozesse

Parallel werden die Digitalisierung und Automatisierung des Dienstleistungsangebots der Bundesagentur für Arbeit vorangetrieben. Die Digitalisierung von rund 70 Dienstleistungen im Rahmen des Onlinezugangsgesetzes sowie der Start der Umsetzung des Registermodernisierungsgesetzes bilden die Basis für die weitere Automatisierung der Dienste. Denn für die Bundesagentur für Arbeit ist das essenziell. Die demografische Entwicklung und die Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials gehen auch an der BA nicht spurlos vorbei. Die Agenturen für Arbeit werden aus diesem Grund hinsichtlich ihrer Aufbauorganisation überprüft. Hierzu zählen die Führungsstrukturen, insbesondere ob Mindestgrößen für fachlich ausgerichtete

Teams und effektive Leitungsspannen eingehalten werden können. In diesem Jahr haben wir mit der Einbindung der regionalen Stakeholder und betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begonnen. Die Fusionen der ersten acht Arbeitsagenturen zu vier sind für 2026 geplant.

Die Anpassung der Führungsstrukturen ist ein Ansatz, um die BA an die veränderten Marktbedingungen anzupassen sowie eine effiziente Aufgabenerledigung sicherzustellen. Das Dienstleistungsangebot an sich und die Präsenz vor Ort bleiben davon unberührt. Gleichwohl nehmen wir ein verändertes Kundenverhalten wahr. So wächst der Nutzungsgrad der Online-Angebote der BA langsam, aber kontinuierlich. Jede zehnte Arbeitslosmeldung und 57,6 Prozent aller Arbeitslosengeldanträge wurden im Jahr 2023 bereits online abgegeben bzw. gestellt – und das, obwohl dafür die Nutzung eines elektronischen Personalausweises erforderlich ist, die noch nicht selbstverständlich ist. Nach der Antragstellung kann der weitere Prozess jedoch aufgrund regulatorischer Beschränkungen noch nicht automatisiert fortgeführt werden.

Einige Regelungen, wie beispielsweise das Vier-Augen-Prinzip bei der Antragsbearbeitung, können auf bundespolitischer Ebene gelöst werden. Die Bundesagentur für Arbeit berät die Bundesregierung in diesen Fragen, so beispielsweise im IT-Rat des Bundesministeriums des Innern. Andere Regelungen, wie beispielsweise die Nutzung von Cloud-Diensten, müssen auf europäischer Ebene gelöst werden. Hier kam kurz vor Jahreswechsel mit der vorläufigen Einigung zwischen der EU-Ratspräsidentschaft und den Verhandlungsführerinnen sowie -führern des EU-Parlaments zum KI-Gesetz Bewegung in den Prozess. Beide Seiten einigten sich auf Regeln für KI-Modelle mit hoher Auswirkung auf allgemeine Zwecke, die in Zukunft systemische Risiken verursachen können. Auch ein überarbeitetes System der Governance mit einigen Durchsetzungsbefugnissen auf EU-Ebene, mehr Rechten sowie die Liste der Verbote wurden ausgeweitet. Die Bundesagentur für Arbeit prüft, welche Möglichkeiten dieses KI-Gesetz eröffnet, um bei der Umsetzung der BA-Automatisierungsagenda weiterzukommen.

Fachkräftesicherung und Digitalisierung gehen für die Bundesagentur für Arbeit Hand in Hand. Der Vorstand und die Gewerkschaften haben sich 2023 erstmals auf einen Digitalisierungstarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit geeinigt. Damit bekennen sich die Tarifvertragsparteien dazu, dass die Digitalisierung keineswegs zum Arbeitsplatzabbau führt, sondern die Arbeitsplätze zukunftssicher macht. Eine vorausschauende, an den zukünftigen Entwicklungen orien-

tierte Kompetenzentwicklung der Beschäftigten flankiert durch Qualifizierungsmaßnahmen ist dabei von wesentlicher Bedeutung. Lebenslanges Lernen gehört auch in der Bundesagentur für Arbeit zur beruflichen Normalität.

Das Jahr 2023 hat allen Beteiligten gezeigt, dass das Arbeiten in einem volatilen Umfeld zunehmend zur Normalität gehört. Da ist es wichtig, einen Plan zu haben, der Orientierung geben kann. Wir als Vorstand der Bundesagentur für Arbeit haben versucht, mit dem Arbeitsprogramm eine Orientierung zu geben. Zu Jahresbeginn 2024 werden die Zukunftsprojekte Operativ und Intern initiiert, die Teile der weiteren Schwerpunkte des Arbeitsprogramms

des Vorstands umsetzen werden. Darüber hinaus haben wir 2023 unter breiter Beteiligung begonnen, die Strategie der BA weiterzuentwickeln. In unterschiedlichen Formaten haben sich bis Jahresende knapp 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Dienststellen beteiligt. Dieser Prozess soll 2024 mit den Führungskräften der Bundesagentur für Arbeit sowie dem Verwaltungsrat fortgeführt werden. Am Ende der Debatte hoffen wir, dass wir mit einer Strategie der BA, die sich aus einer Vision ableitet und mit einem Arbeitsprogramm umgesetzt werden soll, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zumindest zu großen Teilen Orientierung geben können für ihren Arbeitsalltag in zunehmend volatileren Zeiten.

Entwicklung des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts im Geschäftsjahr 2023

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Arbeitskräftenachfrage

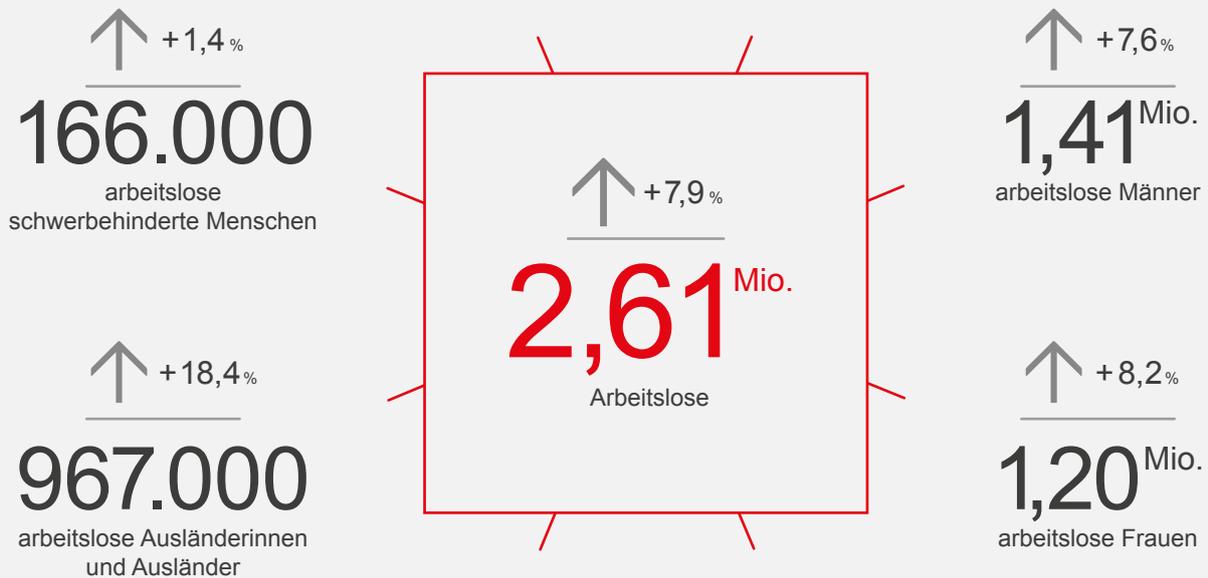
Im Jahr 2023 wurde die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland durch hohe Inflation, steigende Zinsen sowie eine schwache Auslandsnachfrage gedämpft. Die schwache Konjunktur ist nicht spurlos am Arbeitsmarkt vorübergegangen. Gemessen am Ausmaß der Belastungen und Unsicherheiten behauptete er sich jedoch nach wie vor gut. Die Erwerbstätigkeit stieg im Jahresdurchschnitt 2023 um 333.000 auf 45,93 Millionen an. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat nach Angaben der Statistik der Bundesagentur für Arbeit von Juni 2022 bis Juni 2023 um 264.000 auf 34,71 Millionen zugenommen. Damit hat sich das Plus im Vergleich zum Vorjahr zwar mehr als halbiert, aber dennoch stieg die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Herbst 2023 erstmals auf über 35 Millionen. Das Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gegenüber dem Vorjahr ist aber nicht mehr umfassend. In den meisten Dienstleistungsbereichen wuchs die Beschäftigung weiterhin; in konjunkturunahen Branchen wie Teilen des Verarbeitenden Gewerbes, der Zeitarbeit oder dem Handel war sie rückläufig. Beim Blick auf die

Struktur der Beschäftigten zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen insbesondere beim Alter und der Staatsangehörigkeit. Bei jüngeren Arbeitnehmenden unter 25 Jahren ging die Beschäftigung leicht zurück, während sie bei Älteren über 55 Jahre nach wie vor überdurchschnittlich wuchs. Auch bei deutschen Beschäftigten zeigte sich im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang, wohingegen der Anstieg ausschließlich auf ein Plus bei der Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern zurückgeht. Ein weiterer Beleg dafür, wie wichtig Erwerbsmigration mittlerweile für das wirtschaftliche Wachstum und damit die Wohlstandssicherung in Deutschland ist. Auch die geringfügig entlohnte Beschäftigung wies einen Zuwachs auf. Sie ist im Juni 2023 im Vergleich zum Vorjahresmonat um 250.000 auf 7,61 Millionen gestiegen.

Die gemeldete Nachfrage nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde bereits in der zweiten Jahreshälfte 2022 spürbar schwächer. Dieser Trend setzte sich 2023 fort. So waren im Jahresdurchschnitt 761.000 Arbeitsstellen gemeldet, 84.000 bzw. 10 Prozent weniger als vor einem Jahr. Im Jahr 2023 kamen auf 100 gemeldete Arbeitsstellen 343 Arbeitslose. Das waren merklich mehr als im Jahr



Arbeitsmarkt 2023*



Angaben im Jahresdurchschnitt 2023, 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)

↑ +0,7%

45,93 Mio.

Erwerbstätige

↑ +0,4%-Punkte

5,7%

Arbeitslosenquote
bezogen auf alle zivilen
Erwerbspersonen

↓ -10,0%

761.000

gemeldete Arbeitsstellen

3,45 Mio.

Personen in Unterbeschäftigung
ohne Kurzarbeit

↑
+8,3%

↓
-2,4%

698.000

Teilnehmerinnen und Teilnehmer
in Maßnahmen aktiver
Arbeitsmarktpolitik

2,24 Mio.

Eintritte in Arbeitslosigkeit aus
Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt
(Jahressumme 2023)

↑
+5,4%

↑
+0,6%

1,73 Mio.

Beendigungen der Arbeitslosigkeit
wegen Beschäftigungsaufnahme
auf dem 1. Arbeitsmarkt
(Jahressumme 2023)

↓ -1,2 WOCHEN

23 Wochen

durchschnittliche abgeschlossene
Dauer des Arbeitslosengeldbezugs
(gleitender Jahresdurchschnitt Oktober 2023)

↑ +9,5%

0,80 Mio.

Leistungsempfängerinnen und
Leistungsempfänger
Arbeitslosengeld

↑ +4,2%

1.190 €

durchschnittliche Anspruchshöhe
des Arbeitslosengeldbezugs
(Oktober 2023)

2022 mit 286. Auf den ersten Blick zeigen die jahresdurchschnittlichen Indikatoren eine geringere Anspannung für personalsuchende Betriebe am Arbeitsmarkt als im Jahr zuvor. Es zeigen sich aber – auch wenn nach wie vor nicht von einem allgemeinen Fachkräfte- oder Arbeitskräftemangel gesprochen werden kann – unter anderem Engpässe in der Pflege, im Bereich der medizinischen Berufe, in der Kindererziehung, in Bau- und Handwerksberufen und in IT-Berufen. Auch die Stellenzugänge, die ein besserer Indikator für die aktuelle Einstellungsbereitschaft der Betriebe sind, gingen aufgrund der schwachen Konjunktur zurück. In Summe wurden 2023 mit 1.633.000 Stellen 251.000 weniger gemeldet als 2022.

Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

Die schwache Wirtschaftsleistung führte im Ergebnis dazu, dass Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung jahresdurchschnittlich deutlich gestiegen sind. Trotzdem gehörte 2023 zu den Jahren mit der niedrigsten Arbeitslosigkeit seit der Wiedervereinigung. Im Jahresdurchschnitt 2023 waren in Deutschland 2,61 Millionen Menschen arbeitslos gemeldet, 191.000 oder 8 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Ein Drittel dieser Arbeitslosen wurde im Rechtskreis SGB III betreut; ihre Zahl stieg ebenfalls um 8 Prozent auf 875.000. Der deutliche Anstieg im Jahresdurchschnitt ging zu mehr als der Hälfte auf die angespannte wirtschaftliche Lage und zu etwa 45 Prozent auf die Betreuung ukrainischer Geflüchteter zurück. Dabei spielte der Fluchteffekt zum Jahresende praktisch keine Rolle mehr, während sich die schwache Konjunktur im Laufe des Jahres sukzessive stärker niederschlug. Für Beschäftigte war das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren, weiterhin sehr niedrig. Für Arbeitslose war es zunehmend schwieriger, eine neue Stelle zu finden. Die Unterbeschäftigung nahm gegenüber 2022 um 264.000 auf 3.449.000 zu.

Seit dem 24. Februar 2022 sind allein nach Deutschland mehr als eine Million Menschen aus der Ukraine geflohen. Seit 1. Juni 2022 können geflüchtete Ukrainerinnen und Ukrainer bei Hilfebedürftigkeit Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II erhalten. Zum Jahresende 2023 waren 700.000 ukrainische Staatsangehörige in den Jobcentern registriert, 514.000 im erwerbsfähigen Alter. Davon waren 197.000 Personen arbeitslos. 317.000 erwerbsfähige Personen waren nicht arbeitslos, weil sie beispielsweise an Integrationskursen teilnahmen (128.000), eine schulische, berufliche bzw. universitäre Ausbildung absolvierten (58.000) oder sich um Kinder bzw. Angehörige (24.000) kümmerten. Inzwischen

haben viele nach Deutschland geflohene Ukrainerinnen und Ukrainer eine Beschäftigung finden können. Im Oktober 2023 – aktuellere Ergebnisse liegen noch nicht vor – gingen nach vorläufigen hochgerechneten Daten 168.000 Ukrainerinnen und Ukrainer einer sozialversicherungsrechtlichen und 43.000 einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung nach.

Mehr Arbeitslosigkeit führt zu einer höheren Belastung in den Eingangszonen, Service Centern und im Jahresverlauf auch zu einer Verschiebung der Bearbeitungsprioritäten in den Operativen Services. Zu Jahresbeginn 2023 wurden die Ressourcen in den Operativen Services auf die Abarbeitung der Abschlussprüfungen beim konjunkturellen Kurzarbeitergeld infolge der Corona-Pandemie konzentriert. So konnten bis Jahresende 2023 in 803.000 Abschlussprüfungen – davon 358.000 im Jahr 2023 – Ausgaben mit einem finanziellen Volumen von 37,7 Milliarden Euro final überprüft werden. Infolge der weiteren wirtschaftlichen Eintrübung war ab September 2023 eine Personalallokation erforderlich geworden: Die Rückstände bei der Bearbeitung der Arbeitslosengeldanträge stiegen rapide an. Durch die ergriffenen Personal- und Unterstützungsmaßnahmen konnte die durchschnittliche Bearbeitungsdauer für einen vollständig eingereichten Arbeitslosengeldantrag zum Jahresende 2023 wieder auf unter acht Kalendertage reduziert werden.

Kurzarbeitergeld aus konjunkturellen Gründen

Die Entwicklung der Kurzarbeit im Jahresverlauf wird vor allem von der konjunkturellen Kurzarbeit bestimmt, deren Niveau 2023 jahresdurchschnittlich leicht erhöht war. Vor dem Hintergrund der schwachen Konjunktur und der Belastungen der Betriebe infolge der verteuerten Energieversorgung fiel die Zahl der aus konjunkturellen Gründen Kurzarbeitenden jedoch moderat aus. Im Juli nahm die Inanspruchnahme konjunktureller Kurzarbeit deutlich ab; dabei dürfte das Auslaufen der erleichterten Bezugsvoraussetzungen eine Rolle gespielt haben. Im September und Oktober stieg die Inanspruchnahme wieder merklich an. Wie schon im zweiten Halbjahr 2022 arbeiteten im Jahr 2023 insbesondere Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe aus konjunkturellen Gründen verkürzt; ihr Anteil bewegte sich im Laufe des Jahres zwischen drei Vierteln und vier Fünfteln.

Nach einer ersten Schätzung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit betrug die gesamte jahresdurchschnittliche Zahl der Kurzarbeitenden im Jahr 2023 rund 220.000,

nach 426.000 im Vorjahr. Damit bezogen 0,6 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2023 konjunkturelles, Saison- oder Transfer-Kurzarbeitergeld.

Aktive Arbeitsmarktpolitik

Von den Arbeitsagenturen wurden im Jahr 2023 durchschnittlich 368.000 Personen mit Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Rechtskreis SGB III gefördert. Im Vergleich zum Durchschnitt des Vorjahres stieg ihre Zahl leicht (+ 2 Prozent), im Vergleich zur Zeit vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie – waren es jedoch spürbar weniger (– 17 Prozent). Mit 140.000 Teilnehmenden war die Förderung der beruflichen Weiterbildung 2023 das wichtigste Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik. Im Jahresdurchschnitt waren das mehr als ein Drittel aller Teilnehmenden in der Kostenträgerschaft des SGB III. Mit 99.000 Teilnehmenden entfiel gut ein Viertel des Fördergeschehens im SGB III auf Instrumente zur Förderung der Berufswahl und Berufsausbildung.

Beitrag der BA zum Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt

Nach dem Überwinden der Corona-Pandemie war es uns ein wichtiges Anliegen, wieder häufiger mit arbeitslosen Menschen in den Kontakt zu kommen. Unsere Erkenntnisse zeigen, dass die Chancen, den Leistungsbezug wieder zu beenden, mit der Zahl der persönlichen Beratungskontakte steigen. Deutschlandweit ist das 2023 gut gelungen: Die Agenturen für Arbeit sind bundesweit wieder mindestens 20 Stunden in der Woche für die Klärung von Anliegen ohne Termin und darüber hinaus für vorher vereinbarte Beratungsgespräche geöffnet. Drei von vier Beratungsgesprächen wurden wieder persönlich oder per Video geführt. Das sind 15 Prozent mehr als noch vor einem Jahr. Insgesamt wurden 4,9 Millionen Beratungsgespräche geführt.

Die Beratung ist das Mittel, um das Ziel des Marktausgleichs durch die schlussendliche Vermittlung in Arbeit zu erreichen. Auch das ist in den vergangenen zwölf Monaten wieder besser gelungen: 1,3 Millionen arbeitslose Menschen aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung haben im vergangenen Jahr ihre Arbeitslosigkeit infolge einer Beschäftigungsaufnahme beenden können – 4,5 Prozent mehr als im Vorjahr. Der Anteil der Vermittlung nach Auswahl und Vorschlag lag dabei bei 6 Prozent nach 7 Prozent im Jahr 2022. Dieser Anteil ist unter anderem deswegen relativ gering, weil viele Arbeitsaufnahmen, bei denen die Kolleginnen und Kollegen in den Agenturen für Arbeit unter-

stützt haben, statistisch nicht als aktive Vermittlung gezählt werden. Nehmen arbeitslose Menschen beispielsweise im Anschluss an eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf, wird dies statistisch nicht als aktive Vermittlung durch die Agentur für Arbeit gezählt. Gleiches gilt, wenn die Stellensuche nach Potenzialanalyse und Erarbeitung eines beruflichen Eingliederungsplanes in der Agentur für Arbeit erfolgreich ist oder die digitalen Angebote genutzt wurden, die die BA allen Kundinnen und Kunden zur Verfügung stellt.

Gleichzeitig gestaltet sich der Ausgleich am Arbeitsmarkt zunehmend anspruchsvoller, da seit Jahren der qualifikatorische Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage zunimmt. Im Jahr 2023 waren 1,37 Millionen Menschen, die eine Helfertätigkeit suchten, arbeitslos gemeldet – 310.000 davon in der Arbeitslosenversicherung. Gleichzeitig gab es nur 157.000 bei der BA gemeldete Stellenangebote im Helferbereich. Rechnerisch kamen also auf eine gemeldete Helferstelle fast neun Arbeitslose. Im Unterschied dazu standen jeder gemeldeten Arbeitsstelle für eine Fachkraft mit beruflicher Ausbildung lediglich knapp zwei Arbeitslose gegenüber. Die Bundesagentur für Arbeit ist also immer stärker gefordert, arbeitslose Menschen vor der Vermittlung in Arbeit beim Erwerb benötigter Berufsabschlüsse und (Anpassungs-)Qualifizierungen zu unterstützen.

Der Wandel in der Demografie und am Arbeitsmarkt führt zu einem steigenden Personalbedarf und stellt Unternehmen vor zunehmend große Herausforderungen. So nimmt der Wettbewerb um Arbeits- und Fachkräfte deutlich zu. Auch wenn die klassische Stellenbesetzung nach Auswahl und Vorschlag immer schwieriger wird, die stellenorientierte Vermittlung ist und bleibt eine wichtige arbeitgeberorientierte Aufgabe. Können Personalbedarfe durch Vermittlung nicht gedeckt werden, muss die betriebliche Personalsituation ganzheitlich betrachtet werden und es müssen Handlungsbedarfe abgeleitet werden. An dieser Stelle setzt die Arbeitsmarktberatung – die Beratung der Arbeitgeber zu alternativen Strategien der Arbeits- und Fachkräftesicherung z. B. durch betriebliche Personalentwicklung und Förderleistungen – an.

Berufsausbildungsjahr 2022/23

Auf dem Ausbildungsmarkt haben sich die Passungsprobleme im Ausbildungsjahr 2022/23 weiter verschärft. Zwar nahm die Zahl der Beratenen bundesweit auf knapp 1,04 Millionen junge Menschen zu, aber die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber belief sich wie im Vorjahr auf 422.000. Demgegenüber standen 529.000 gemeldete

Ausbildungsmarkt 2023

Zunehmende Passungsprobleme bei stabiler Gesamtlage

422.000

gemeldete Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen



-0,1%



+0,1%

529.000

gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen

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

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

Regionale Unterschiede

Schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz hatten Bewerberinnen und Bewerber in folgendem Bundesland:

- Berlin.

Auf 100 bei der BA gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen kamen 80 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber.

↓ 100
80 ↑

Relativ wenige Bewerberinnen und Bewerber gab es im Vergleich zu den Ausbildungsstellen in folgenden Berufen:

- Lebensmittelberufe,
- Bau- und baunahe Berufe,
- Hotel- und Gaststättenberufe,
- Mechatronik, Automatisierungstechnik,
- Verkauf,
- Lagerlogistik.

Berufsfachliche Unterschiede

Relativ wenige Bewerberinnen und Bewerber gab es in folgenden Berufen:

- Immobilienwirtschaft,
- Friseurhandwerk,
- Softwareentwicklung,
- Tischlerei,
- Kfz-Berufe
- Gartenbau,
- Maler und Lackierberufe,
- Verwaltungsberufe.

Bilanz am Ende des Beratungsjahres (30. September 2023)



+16,3%

26.000

unversorgte Bewerberinnen und Bewerber



-1,1%

37.000

Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative



+6,6%

73.000

unbesetzte Ausbildungsstellen

betriebliche Ausbildungsstellen. Damit waren über 100.000 mehr betriebliche Ausbildungsstellen als Bewerberinnen und Bewerber gemeldet. Auf 100 gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen kamen rechnerisch – ebenso wie im Vorjahr – 80 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber.

Es wird zunehmend herausfordernder, Ausbildungsuchende und Betriebe zusammenzubringen. Am 30. September 2023 waren 26.000 Bewerberinnen und Bewerber unversorgt. Trotz der aus Bewerbersicht günstigeren Marktsituation ist die Zahl der Unversorgten höher als im Vorjahr. Zusätzlich suchten 37.000 Bewerberinnen und Bewerber, die auf eine Alternative ausgewichen waren, weiterhin eine Ausbildungsstelle. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen stieg auf 73.000. Der Ausgleich am Ausbildungsmarkt wird seit Jahren durch erhebliche regionale, berufsfachliche und qualifikatorische Disparitäten erschwert. Die Tatsache, dass sich die Zahlen sowohl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber als auch der unbesetzten Ausbildungsstellen erhöht haben, kann als Hinweis gewertet werden, dass die Passungsprobleme zugenommen haben.

Beitrag der BA zum Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt

Die Berufsberatung vor dem Erwerbsleben sowie bei Bedarf die Ersteingliederung der Reha-Beratung begleiten junge Menschen frühzeitig und kontinuierlich in ihrem Berufs- und Studienwahlprozess sowie beim Berufseinstieg und unterstützen sie, eigenverantwortliche Entscheidungen zu treffen. Handlungsleitend ist die „Hilfe zur Selbsthilfe“, wonach junge Menschen durch einen Überblick über die vielfältigen Optionen in die Lage versetzt werden, für sich eine passende Alternative auszuwählen und umzusetzen. Jungen Menschen, die am Ende ihrer Schullaufbahn keine konkrete Anschlussperspektive haben, kann durch die Möglichkeit der Datenübermittlung zwischen den Ländern bzw. weiterführenden Schulen und der Bundesagentur für Arbeit ein Angebot zur beruflichen Orientierung und Beratung unterbreitet werden. Bis zum Jahresende hatten 15 der 16 Bundesländer die sogenannte Schülerdatennorm nach § 31a Absatz 1 SGB III in die jeweiligen Landesgesetze übernommen. Genutzt wurde diese Datenübertragungsmöglichkeit in sieben Bundesländern, sechs weitere haben konkrete Planungen, noch im laufenden Schuljahr 2023/24 mit ersten Datenübermittlungen an die BA zu beginnen. Aufgrund der notwendigen Erprobungen ist eine flächendeckende Umsetzung der Schülerdatennorm nach § 31a Absatz 1 SGB III in allen Bundesländern für das kommende Berichtsjahr weiterhin nicht wahrscheinlich.

Lediglich in drei Bundesländern lagen bis Ende 2023 die landesrechtlichen Regelungen zur Datenrückübermittlung nach § 31a Absatz 2 SGB III vor.

Kein junger Mensch soll verloren gehen. Diesem Grundsatz folgend, gilt jungen Menschen mit schwierigen Startbedingungen das besondere Augenmerk der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben. Mit gezielt eingesetzten Förderleistungen sollen sie dabei unterstützt werden, eine Berufsausbildung absolvieren zu können.

Berufliche Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben

Neben dem Ausgleich auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist die Bundesagentur für Arbeit auch Trägerin der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben. In diesem Kontext wurden 2023 durchschnittlich 128.000 Rehabilitandinnen und Rehabilitanden von den Agenturen für Arbeit betreut, davon mehr als drei Viertel, die der Ersteingliederung zuzuordnen sind. Das liegt vor allem daran, dass der Aufgabenschwerpunkt in der erstmaligen beruflichen Eingliederung von Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Behinderungen liegt. Durchschnittlich zwei Drittel der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden befanden sich in einer Fördermaßnahme der Agenturen für Arbeit. 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.

Die persönlichen Beratungsgespräche werden seit Jahresbeginn unterstützt vom Online-Angebot ELOS-Reha. Damit können Reha-Anträge digital gestellt sowie Formulare und Informationen zu den Leistungen für die berufliche Rehabilitation online abgerufen werden. Das minimiert Behördengänge, beschleunigt die Übermittlung der Dokumente und stellt für die Kundinnen und Kunden eine große Erleichterung dar.

Erwerbsmigration aus dem Ausland

Die Diskussion und Berichterstattung zur Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes haben das Interesse von Menschen aus dem Ausland für eine Beschäftigung in Deutschland, aber auch die Nachfrage der Arbeitgeber nach internationalen Arbeits- und Fachkräften bereits vor Inkrafttreten der Regelungen steigen lassen. Das spiegelt sich auch im Geschäft der Zentralen



Auslands- und Fachvermittlung wider. Im Customer Center wurden 233.224 Menschen beraten – ein Plus von 41 Prozent gegenüber dem Vorjahr (165.430 Kontakte). In den Bewerberpool wurden 15.948 Neuzugänge aus dem Ausland aufgenommen – ein Plus von 60 Prozent gegenüber dem Vorjahr (9.976 Bewerberinnen und Bewerber). Im Jahresverlauf konnten 3.746 Beschäftigungs- und Ausbildungsaufnahmen von internationalen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland begleitet wer-

den. Gegenüber dem Vorjahr ist das ein Anstieg um 27 Prozent (2022: 2.942 Beschäftigungs- und Ausbildungsaufnahmen).

Auch in der Arbeitsmarktzulassung war ein deutlicher Anstieg der Nachfrage festzustellen: So wurden 451.385 Anträge auf Arbeitsmarktzulassung – +32 Prozent gegenüber dem Vorjahr – gestellt und 383.622 Zustimmungen erteilt (+35 Prozent gegenüber dem Vorjahr).

Aktive Arbeitsmarktpolitik

Die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik sollen dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen. Im Rechtskreis des Sozialgesetzbuches Drittes Buch (SGB III) sind dabei die zentralen Kategorien:

- Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach den §§ 81 ff. SGB III (FbW) lassen sich grob unterteilen in Anpassungsqualifizierungen zur berufsbezogenen und berufsübergreifenden Weiterbildung, Förderungen mit dem Ziel eines Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf (Umschulungen, Vorbereitungslehrgänge auf die sogenannten „Externenprüfungen“ oder berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen) sowie sonstige Maßnahmen zur Qualifikationserweiterung, wie beispielsweise berufliche Aufstiegsfortbildungen. Sie können wenige Wochen bis maximal dreieinhalb Jahre dauern.
- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Träger nach § 45 SGB III (MAT) können entweder als Vergabemaßnahme von der Agentur für Arbeit eingekauft werden oder Arbeitsuchende können alternativ einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein erhalten, mit dem sie sich selbst einen Anbieter auswählen. Diese Maßnahmen können bis zu drei Monate dauern.

- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Arbeitgeber nach § 45 SGB III (MAG) sind im Prinzip betriebliche Praktika, während derer die Geförderten weiter Arbeitslosengeld beziehen. Sie dürfen eine Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten.
- Eingliederungszuschüsse nach § 88 ff. SGB III (EGZ) sind Lohnkostenzuschüsse, die Arbeitgeber zeitlich befristet bei der Einstellung von Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen erhalten können. Sie sollen eine zunächst geringere Produktivität am neuen Arbeitsplatz finanziell ausgleichen. Der monatliche Zuschuss kann bis zu 50 Prozent des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts sowie des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag betragen und für maximal zwölf Monate gewährt werden. Bei über 50-jährigen Arbeitslosen ist eine maximale Förderdauer von bis zu 36 Monaten möglich.

Umfang der aktiven Arbeitsmarktpolitik im SGB III

Die Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit weist unter anderem aus, wie viele Personen eine dieser Fördermaßnahmen begonnen haben. Die folgenden Zahlen beziehen sich auf den Jahreswert 2023 im Rechtskreis SGB III. In den Fällen, in denen die Informationen noch nicht bis zum Jahresende vorlagen, wird jeweils der gleitende Jahreswert für den Zeitraum Oktober 2022 bis September 2023 ausgewiesen.

In Summe starteten im Jahr 2023 207.100 Kundinnen und Kunden der Arbeitslosenversicherung eine Weiterbildungsmaßnahme, die nach den §§ 81 ff. SGB III gefördert wurde. Dies sind knapp 19 Prozent mehr als 2022. Von Oktober 2022 bis September 2023 begannen 199.700 Teilnehmende eine Förderung, darunter 28.100, die einen Berufsabschluss anstrebten.

Im Rahmen der Weiterbildungsförderung Beschäftigter erfolgten bis September 2023 44.000 dieser Eintritte (gleitender Jahreswert). Das waren 8.100 bzw. 22 Prozent mehr als im vergleichbaren Zeitraum des Vorjahres.

Eine Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung begannen im Jahr 2023 insgesamt 401.900 Teilnehmende. Das sind gut 3 Prozent mehr als im Vorjahr. Bis September 2023 lag die Zahl der neu begonnenen Teilnahmen auf vergleichbarem Niveau (401.100, gleitender Jahreswert), darunter begannen 235.500 eine Maßnahme bei einem Träger. Das waren 3.800 bzw. 2 Prozent mehr als im vergleichbaren Zeitraum 2022. Weitere 165.600 Arbeitslose absolvierten eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber (+7.400 bzw. +5 Prozent).

Mit einem Eingliederungszuschuss wurden im Jahr 2023 knapp 41.900 Personen gefördert, 4 Prozent weniger als im Jahr 2022. Darüber hinaus erhielten 2023 knapp 4.300 schwerbehinderte Menschen einen Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (-2 Prozent).

Wirkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik im SGB III

Die arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen nach dem SGB III sollen einen sozial- und wirtschaftspolitischen Auftrag verfolgen, aber auch wirksam und effizient eingesetzt werden. Mit dem Verfahren „Treatment Effects and Prediction“ (TrEffeR) überprüft die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit fortlaufend, wie sich die Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf die Arbeitsmarktchancen von geförderten Arbeitslosen auswirken. Um die Förderwirkung einer Maßnahme zu ermitteln, vergleicht TrEffeR die Ergebnisse von geförderten Arbeitslosen mit denen „statistischer Zwillinge“, die nicht oder erst später gefördert wurden.¹ Für die Verbleibsanalysen muss nach Abschluss der Maßnahme zunächst ein gewisser Zeitraum vergangen sein. Zudem liegen die Beschäftigtenmeldun-

gen zur Sozialversicherung erst mit einer gewissen Zeitverzögerung vor. Der Fokus liegt daher im Folgenden auf Personen, die im Jahr 2022 eine Maßnahme beendet haben. Es wird untersucht, wie sich die Förderung auf den Anteil der Geförderten ausgewirkt hat, die 180 Tage nach Maßnahmeende – und damit teils im Jahr 2023 – ungefordert sozialversicherungspflichtig beschäftigt war.

Abbildung 1 zeigt die Anteile der Vergleichsgruppe „statistische Zwillinge“ in Beschäftigung sowie die Förderwirkungen. Bei den Förderungen der beruflichen Weiterbildung sind die Ergebnisse der beiden Varianten mit den höchsten Förderzugängen dargestellt. Die Geförderten in unterschiedlichen Maßnahmen – und damit auch die Maßnahmenwirkungen – sind aufgrund einer unterschiedlichen Teilnehmerstruktur nicht direkt miteinander vergleichbar.

Nach Anpassungsqualifizierungen zur berufsbezogenen und berufsübergreifenden Weiterbildung waren in der Gruppe der Geförderten 180 Tage nach Maßnahmeaustritt 15 Prozentpunkte mehr als in der Vergleichsgruppe von „statistische Zwillinge“ beschäftigt – dort waren es 47 Prozent. Bei Gruppenmaßnahmen mit Berufsabschluss waren in der Vergleichsgruppe 54 Prozent beschäftigt, bei den Geförderten waren es 13 Prozentpunkte mehr.

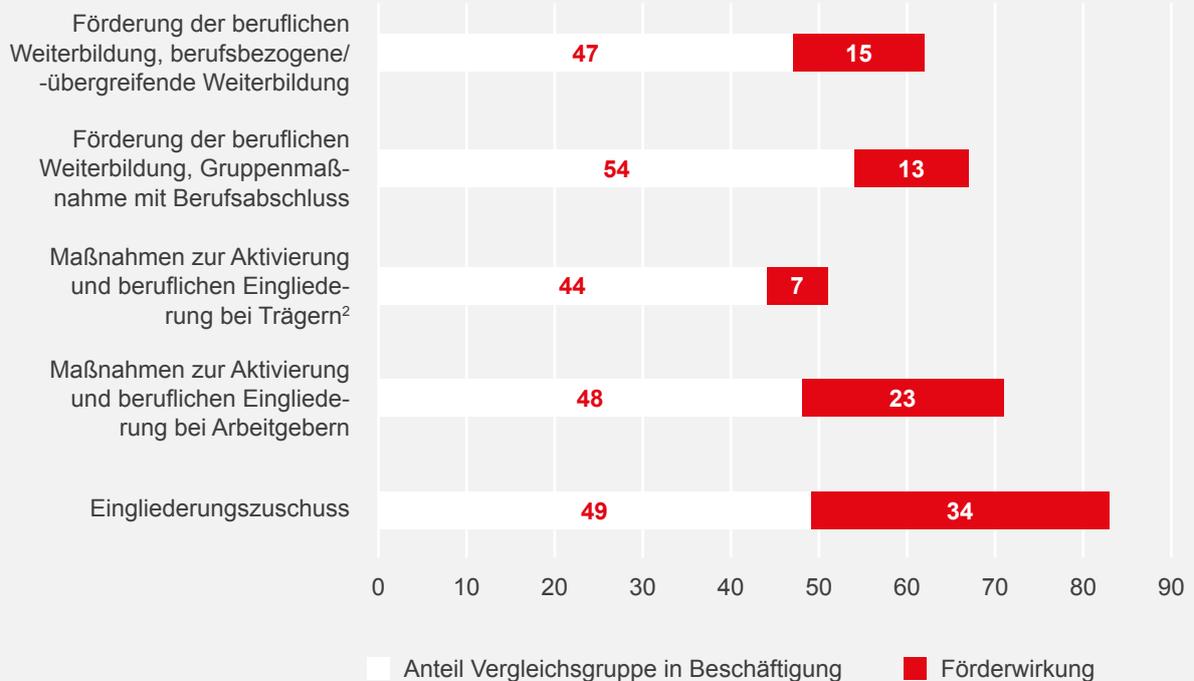
Förderungen mit einer Maßnahme der Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Träger – ohne Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit und Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme sowie ohne die rein erfolgsorientierte Vermittlung – erhöhen den Beschäftigtenanteil unter den Geförderten ein Jahr nach Förderbeginn leicht um etwa 7 Prozentpunkte gegenüber 44 Prozent in der Vergleichsgruppe. Ergänzende Analysen zeigen: Ob Teilnehmende direkt durch die Arbeitsagentur zugewiesen wurden oder sich mittels Gutschein selbst einen Träger ausgewählt haben, hat dabei keinen nennenswerten Einfluss auf die Wirkung.

Förderungen mit einer Maßnahme der Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Arbeitgeber erhöhten den Beschäftigtenanteil bei den Geförderten 180 Tage nach Maßnahmeaustritt um 23 Prozentpunkte. So waren 48 Prozent der "statistischen Zwillinge" beschäftigt.

Nach Ablauf von 180 Tagen ist der Anteil der Beschäftigten unter den Personen, die mit einem Eingliederungszuschuss gefördert wurden, um rund 34 Prozentpunkte höher als ohne Förderung (49 Prozent).

¹ Den geförderten Zwillingen wird zur Berechnung der Verbleibsergebnisse das Maßnahmeeintritts- und Maßnahmeaustrittsdatum ihres jeweiligen ungeforderten Zwillings zugeordnet.

Abbildung 1: Förderwirkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auf die geförderten Arbeitslosen



Anteil der Vergleichsgruppe in ungeförderter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sowie Förderwirkung auf die geförderten Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III 180 Tage nach dem Austritt aus einer im Jahr 2022 beendeten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme (in Prozentpunkten bzw. Prozent); Quelle: TrEffeR; eigene Auswertung

Beobachtungen: 90.581 (Förderung der beruflichen Weiterbildung, berufsbezogene/-übergreifende Weiterbildung), 13.859 (Förderung der beruflichen Weiterbildung, Gruppenmaßnahme mit Berufsabschluss), 192.564 (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Trägern), 148.697 (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Arbeitgebern) und 34.883 (Eingliederungszuschuss).

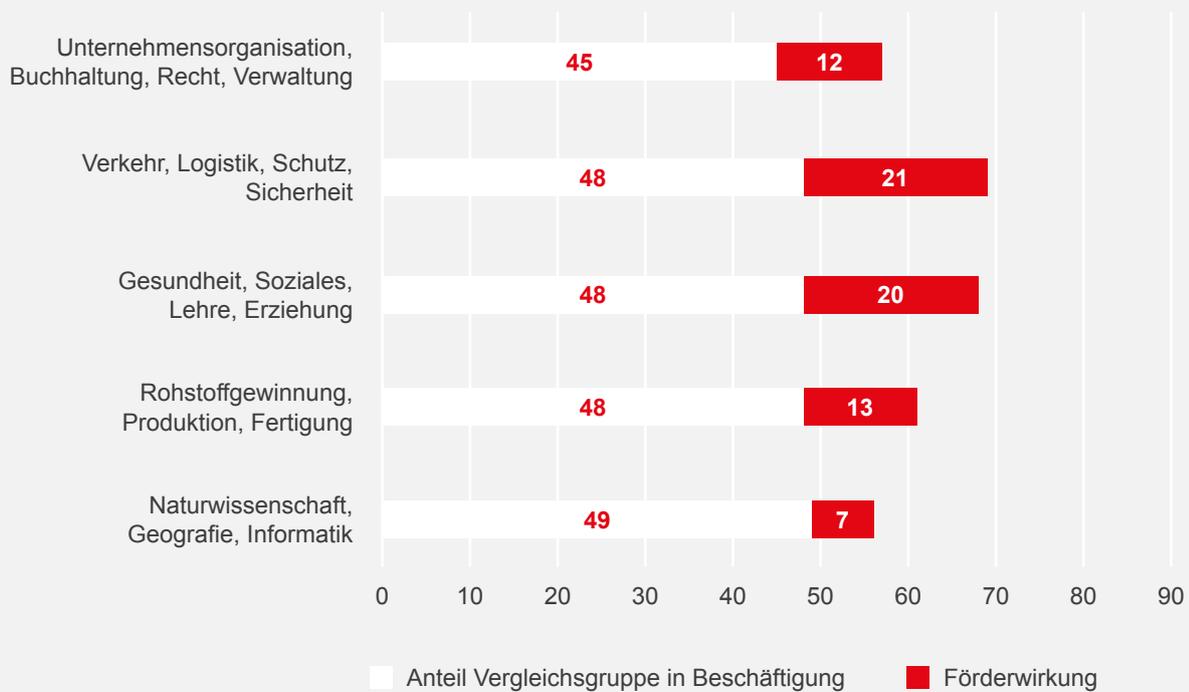
Die geschätzte Förderwirkung erscheint also bei den Personen, die mit betriebsnahen Maßnahmen gefördert wurden, besonders hoch. Allerdings hat sich ein Betrieb bei ihnen bereits für eine Einstellung bzw. Erprobung entschieden, was darauf hinweisen kann, dass die Geförderten positive Merkmale auszeichnen, die sich in den Daten eventuell nicht komplett widerspiegeln. Zudem können insbesondere bei den betriebsnahen Maßnahmen Nebenwirkungen auftreten, die sich durch die hier verwendete Methodik nicht messen lassen: Von einer Mitnahme auf der betrieblichen Ebene würde man sprechen, wenn ein

Unternehmen eine Person auch ohne eine Fördermaßnahme eingestellt und auch so lange beschäftigt hätte. Substitution und Verdrängung würden vorliegen, wenn geförderte Beschäftigung ungeförderter Beschäftigung verdrängen würde – entweder im selben Unternehmen oder in anderen Unternehmen, weil diese beispielsweise ohne Förderung nur teurer produzieren können.

Abbildung 2 zeigt ergänzend für berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildungen – also Anpassungsqualifizierungen mit einer Dauer von bis zu sechs Monaten – in

² Nur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Feststellung/Verringerung/Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, Kombinationsleistungen.

Abbildung 2: Förderwirkung berufsbezogener oder -übergreifender Weiterbildung auf die geförderten Arbeitslosen



Anteil der Vergleichsgruppe in ungeförderter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sowie Förderwirkung auf die geförderten Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III 180 Tage nach dem Austritt aus einer im Jahr 2022 beendeten berufsbezogenen oder -übergreifenden Weiterbildung, nach dem Berufsfeld der Weiterbildung (in Prozentpunkten bzw. Prozent); Quelle: TrEffeR; eigene Auswertungen

Beobachtungen: 90.581 insgesamt und in den Berufsfeldern (von oben nach unten) 26.127, 22.732, 14.647, 11.048 und 10.166.

den fünf teilnehmerstärksten Berufsfeldern, in denen die Weiterbildung erfolgte, dass die höchste Wirkung bei den Geförderten in den Bereichen Verkehr, Logistik und Sicherheit sowie Gesundheit und Soziales erzielt wurde.

Die Ergebnisse sind insgesamt mit Befunden des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für frühere Förderkohorten vereinbar. Die meisten Maßnahmen konnten demnach die Beschäftigungschancen bestimmter – wenn auch nicht aller – Personengruppen verbessern. Eine zielgenaue Förderung ist also wichtig. Bei geförder-

ten Weiterbildungen hat die Wirkungsforschung des IAB zudem gezeigt: Je schlechter die Beschäftigungsaussichten von Teilnehmenden vor Antritt der Maßnahme waren, desto stärker profitierten sie von einer Förderung. Kürzere Maßnahmen sind dabei zwar mit geringeren Kosten verbunden und führen zu einer schnelleren Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Die höheren und nachhaltigeren Wirkungen fanden sich jedoch bei Maßnahmen, die zum Erwerb eines anerkannten Ausbildungsabschlusses führen (Umschulungen).

Finanzergebnisse im SGB III inklusive der Entwicklung der Rücklagen sowie der Entwicklung des Versorgungsfonds

Der Haushaltsplan der Bundesagentur für Arbeit sah für 2023 erstmals seit der Corona-Pandemie einen leichten Überschuss von 2,1 Milliarden Euro vor, nachdem die Rücklagen von knapp 26 Milliarden Euro durch die extremen Mehrausgaben insbesondere für Kurzarbeitergeld verbraucht wurden. Allerdings bestanden zum Zeitpunkt der Aufstellung im Herbst 2022 hohe konjunkturelle Unsicherheiten durch mögliche Entwicklungen der Energiepreise. Die Preise wirken mittelbar auf den Arbeitsmarkt.

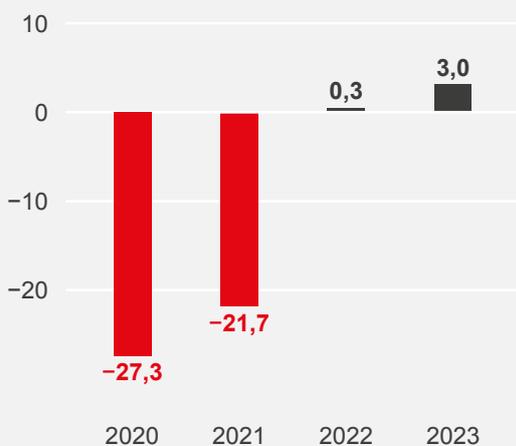
Letztendlich konnte ein Überschuss von 3,0 Milliarden Euro realisiert werden, da die Kurzarbeit in den Unternehmen schneller als erwartet zurückging. Die Ausgaben für das Kerngeschäft (aktive Arbeitsförderung) zogen nach der Pandemie erstmals deutlich an.

Im vergangenen Jahr erzielte die BA Einnahmen in Höhe von 42,24 Milliarden Euro. Das Vorjahresergebnis wurde um 4,41 Milliarden Euro bzw. 11,7 Prozent überschritten. Die Einnahmen aus den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung beliefen sich 2023 auf 36,06 Milliarden Euro. Das sind 4,41 Milliarden Euro bzw. 13,9 Prozent mehr, als noch in 2022 vereinnahmt wurden. Hauptgrund ist die Rückkehr zum gesetzlich festgelegten Beitragssatz ab 2023 von 2,4 auf 2,6 Prozent. Bereinigt ergibt sich ein Zuwachs von 5,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Pro Beitragspflichtiger und Beitragspflichtigem wurde im Durchschnitt ein Betrag von rund 1.060 Euro eingenommen. Die Zahl der versicherungspflichtig Beschäftigten erreichte – jahresdurchschnittlich gesehen – mit 33,35 Millionen Personen einen neuen Rekordwert (Zuwachs von 0,7 Prozent).

Für Aufwendungen und Dienstleistungen, die von der BA für Aufgaben im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende erbracht wurden, hat der Bund im vergangenen Jahr 3,90 Milliarden Euro als Verwaltungskosten erstattet (+219 Millionen Euro bzw. +5,9 Prozent gegenüber Vorjahr).

Die weiteren Erstattungen und Verwaltungseinnahmen (unter anderem für die Umsetzung des Familienleistungsausgleichs sowie Einnahmen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe) beliefen sich 2023 auf 1,03 Milliarden Euro und lagen um 83 Millionen Euro bzw. 8,8 Prozent über dem

Abbildung 3:
Saldo des BA-Haushalts



in Milliarden Euro

Einnahmen und Ausgaben

in Milliarden Euro

	2020	2021	2022	2023	2023 gegen- über 2022
Gesamteinnahmen	33,7	35,8	37,8	42,2	+4,4
darunter Beiträge zur Arbeitslosenversicherung dauerhaft beschäftigt	28,2	29,6	31,7	36,1	+4,4
Gesamtausgaben	61,0	57,6	37,5	39,2	+1,7
darunter konjunkturelles Kurzarbeitergeld	22,1	20,2	3,2	0,5	-2,7
darunter aktive Arbeitsförderung (ohne konjunkturelles Kurzarbeitergeld)	8,2	8,4	7,9	8,6	+0,6
darunter Arbeitslosengeld	20,6	19,4	16,5	18,8	+2,2
darunter Insolvenzgeld	1,2	0,5	0,5	1,2	+0,7
darunter Verwaltungsausgaben inkl. Grundsiche- rung und Familienleistungsausgleich	8,8	8,8	9,1	10,0	+0,9
Ergebnis (Saldo aus Einnahmen und Ausgaben)	-27,3	-21,7	0,3	3,0	+2,7
Allgemeine Rücklagen	6,0	0,0	0,0	3,0	+3,0

vergleichbaren Vorjahresergebnis. Ein Grund für die Mehreinnahmen sind inzwischen wieder nennenswert erzielbare Zinsen, insbesondere für die Rücklagen der Insolvenzgeld- bzw. Winterbeschäftigungsrücklage.

Die BA hat in 2023 Einnahmen aus der Insolvenzgeldumlage in Höhe von 748 Millionen Euro erhalten, 315 Millionen Euro weniger als im vorangegangenen Jahr. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der jeweils geltende Umlagesatz mit Wirkung zum 1. Januar 2023 von 0,09 Prozent auf 0,06 Prozent gesenkt wurde.

Die Einnahmen aus der Winterbeschäftigungsumlage betragen 514 Millionen Euro (+20 Millionen Euro gegenüber dem Ist 2023).

Die Ausgaben beliefen sich im Jahr 2023 auf 39,23 Milliarden Euro und unterschritten das Vorjahresergebnis um 1,70 Milliarden Euro. Der Rückgang ist vor allem auf Minderausgaben beim konjunkturellen Kurzarbeitergeld zurückzuführen.

Für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld sind im Berichtsjahr 478 Millionen Euro ausgezahlt worden. Sozialversicherungsbeiträge werden für Bezugszeiträume, die zum zweiten Quartal 2022 und später begonnen haben, nicht mehr erstattet. Gegenüber dem Vorjahr mit 2,27 Milliarden Euro für Kurzarbeitergeld (zuzüglich 953 Millionen Euro für Sozialversicherungsbeiträge) gingen die Ausgaben deutlich um 2,75 Milliarden Euro bzw. 85,2 Prozent zurück. Das Vorkrisenniveau ist dennoch noch nicht ganz erreicht.



Die Zahl der Kurzarbeitenden aus konjunkturellen Gründen lag im Zwölfmonatsdurchschnitt von November 2022 bis Oktober 2023 (ab Juli 2023 hochgerechnet) bei 145.000. Im vergleichbaren Vorjahreszeitraum bezogen noch durchschnittlich 439.000 Personen Kurzarbeitergeld. Der Haushaltsplan 2023 ging von 253.000 Kurzarbeitenden im Jahresdurchschnitt 2023 aus. Das im Haushalt 2023 eingeplante Soll von 1,68 Milliarden Euro wurde um 1,20 Milliarden Euro unterschritten.

Die Zahl der Leistungsbeziehenden ist im Jahresdurchschnitt 2023 auf 799.000 angestiegen, nach 730.000 im Jahr zuvor. Zum Zeitpunkt der Haushaltsaufstellung für 2023 wurde noch mit 735.000 Leistungsbeziehenden gerechnet. Diese Annahme wurde deutlich überschritten, sodass bis Jahresende für Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit 18,76 Milliarden Euro ausgegeben wurden. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies Mehrausgaben von 2,24 Milliarden Euro bzw. 13,5 Prozent. Die durchschnittlichen Pro-Kopf-Ausgaben im Jahr 2023 liegen mit 1.976 Euro deutlich über dem Wert des Vorjahrs (1.890 Euro).

Die im Haushalt ursprünglich eingeplanten Ausgabemittel von 17,96 Milliarden Euro wurden, vor allem wegen der über der Planung liegenden Anzahl an Leistungsbeziehenden, um 801 Millionen Euro überschritten. Die BA hat entsprechend überplanmäßige Ausgaben beantragt, die im November 2023 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen genehmigt wurden.

Unter anderem aufgrund einer nicht vorhersehbaren Großinsolvenz wurden die im Haushalt eingeplanten Ausgabemittel in Höhe von 900 Millionen Euro um 336 Millionen Euro bzw. 37,4 Prozent überschritten. Die Ausgaben beliefen sich am Jahresende auf 1,24 Milliarden Euro. Zeitgleich mit den überplanmäßigen Ausgaben für das Arbeitslosengeld hat die BA überplanmäßige Ausgabemittel für Insolvenzgeld in Höhe von 500 Millionen Euro beantragt. Die Genehmigung erfolgte analog zu den überplanmäßigen Ausgaben für Arbeitslosengeld.

Für Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung (zur besseren Vergleichbarkeit ohne konjunkturelles Kurzarbeitergeld) hat die BA im vergangenen Jahr 8,56 Milliarden Euro ausgegeben (+7,9 Prozent bzw. 627 Millionen Euro gegenüber Vorjahr). Das Soll wurde um 1,07 Milliarden Euro bzw. 11,2 Prozent unterschritten.

In 2023 wurden aus dem Budget des Eingliederungstitels rund 2,77 Milliarden Euro ausgegeben; rund 219 Millionen Euro bzw. 8,6 Prozent mehr gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Das Soll wurde um 406 Millionen Euro bzw. 12,8 Prozent unterschritten. Für die Weiterbildungsförderung (Eingliederungstitel und weitere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung) wurden in 2023 mit 1,94 Milliarden Euro rund 278 Millionen Euro bzw. 16,8 Prozent mehr als im Vorjahr ausgegeben.

Die Ausgaben für die weiteren Leistungen der aktiven Arbeitsförderung betragen im abgelaufenen Jahr 5,78 Milliarden Euro und lagen 408 Millionen Euro bzw. 7,6 Prozent über dem Vorjahresergebnis. Das Soll wurde um 669 Millionen Euro bzw. 10,4 Prozent unterschritten.

Für Personal- und Verwaltungsausgaben im Rechtskreis SGB III, für Einzugskostenvergütungen, für Personalausgaben SGB II und für die Erbringung von Dienstleistungen für den Rechtskreis SGB II waren im Haushalt 2023 rund 10,58 Milliarden Euro eingeplant. Bis Jahresende betragen die Ausgaben 10,01 Milliarden Euro. Die Erwartung wurde um 569 Millionen Euro bzw. 5,4 Prozent unterschritten.

Für Pensionsrückstellungen führte die BA in 2023 rund 0,6 Milliarden Euro dem Versorgungsfonds zu. Die Rückstellung beträgt Ende 2023 damit 8,0 Milliarden Euro. Künftige Pensionsverpflichtungen sind derzeit unterfinanziert, weshalb die Zuführungen ab 2024 angehoben werden müssen.

Personal der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit ist eine vielfältige Arbeitgeberin. Von den am 31. Dezember 2023 beschäftigten 113.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hatten 14,5 Prozent einen Migrationshintergrund³ – insgesamt waren in den Dienststellen der BA Menschen mit 103 verschiedenen Staatsangehörigkeiten beschäftigt. 11,6 Prozent der Beschäftigten haben eine anerkannte Schwerbehinderung oder sind schwerbehinderten Beschäftigten gleichgestellt, bei den leitenden Positionen sind es 5,6 Prozent. 40,1 Prozent erledigen ihre Aufgaben in Teilzeit (2022: 38,8 Prozent). Im Vorjahr waren ebenfalls 113.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der BA beschäftigt, 11,4 Prozent mit einer anerkannten Schwerbehinderung oder Gleichstellung.

Die Aufgaben in der Bundesagentur für Arbeit werden zum überwiegenden Teil von Frauen wahrgenommen: 72,0 Prozent aller Beschäftigten sind weiblich. Zum Jahresende waren auch mehr als die Hälfte der leitenden Positionen in den Dienststellen der BA – konkret 54,7 Prozent – mit Frauen besetzt. Bei gleichbleibendem Frauenanteil in Bezug auf alle Beschäftigte konnte die Bundesagentur für Arbeit mehr Führungspositionen mit Frauen besetzen (2022: 53,5 Prozent Anteil).

Die demografische Entwicklung in Deutschland trifft auch die Bundesagentur für Arbeit: In den nächsten zehn Jahren werden rund 40 Prozent der Beschäftigten die Be-

Mitarbeiterkapazität der BA in Vollzeitäquivalenten

	Insgesamt		Arbeitslosenversicherung sowie Dienstleistung Grundsicherung		Grundsicherung		Familienkasse	
	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist
Insgesamt	100.700	100.500	55.600	55.000	39.400	39.600	5.600	5.900
davon dauerhaft beschäftigt	93.900	94.700	50.400	50.800	38.400	38.500	5.100	5.400
davon befristet beschäftigt	6.800	5.800	5.200	4.200	1.000	1.100	500	500
Anteil dauerhaft beschäftigt		94,2 %						
Nachrichtlich								
Studierende	1.500	1.500						
Auszubildende	2.200	2.100						

Stand: Dezember 2023 (aktueller Ist-Stand; Ist Vorjahr wurde aus letztjähriger Meldung für den Berichtsmonat Dezember 2022 übertragen);
Datenquelle: Personalreport

³ Daten beruhen auf freiwilligen Angaben im Rahmen einer im Zwei-Jahres-Rhythmus durchgeführten Mitarbeiterbefragung.



hörde verlassen – entweder aus Altersgründen oder im Rahmen regulärer Fluktuation aufgrund von Jobangeboten außerhalb der BA. Gleichzeitig reduziert sich das am Arbeitsmarkt verfügbare Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland nach den vorliegenden Prognosen um rund 6,5 Millionen Personen.

Personalpolitisch begegnet die Bundesagentur für Arbeit diesem Trend mit verschiedenen Stellhebeln. So wurde im Jahr 2023 eine Arbeitgebermarke entwickelt, die die sinnstiftenden Tätigkeiten in der BA als besonderes Merkmal in den Mittelpunkt stellt und dazu dient, die BA in der öffentlichen Wahrnehmung als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Auf Basis dieser Arbeitgebermarke wird das zielgruppenspezifische Personalmarketing weiter ausgebaut und die Rekrutierung durch einen crossmedialen Marketingmix sowie durch Kampagnen gezielt unterstützt. Allein im Jahr 2023 wurden 8.100 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutiert, darunter 490 Studierende und 780 Auszubildende.

Ihren Personalbedarf deckt die Bundesagentur für Arbeit neben der Rekrutierung externer Bewerberinnen und Bewerber sowie der Ausbildung von Nachwuchskräften auch durch geeignete interne Personalentwicklungsmaßnahmen und Qualifizierungsangebote für die bereits in der BA Beschäftigten.

Ergänzend dazu werden die Optimierung der operativen Prozesse sowie die konsequente Automatisierung der Services der BA einen zunehmend wichtigen Beitrag zur Lösung der demografischen Herausforderungen der Bundesagentur für Arbeit leisten müssen. Diese Prozesse werden explizit nicht aufgesetzt, um Arbeitsplätze abzubauen, sondern um den zukünftigen Arbeitskräftemangel auszugleichen und die Überlastung der verbleibenden Arbeitskräfte zu vermeiden. Die Umsetzung erfolgt dabei entlang der vom Vorstand der BA entwickelten Wertebasis der Human-Friendly-Automation. Bei der Automatisierung wird der Fokus von einer rein technologischen Sichtweise somit auch auf die Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kundinnen und Kunden erweitert (human-friendly).

Corporate Governance

Das Bundesministerium der Finanzen hat im Zusammenhang mit der Beteiligungspolitik des Bundes den „Public Corporate Governance Kodex“ (PCGK) geschaffen. Der PCGK gilt für Unternehmen, an denen der Bund mehrheitlich beteiligt ist und die nicht börsennotiert sind. Für die Bundesagentur für Arbeit gilt der PCGK also nicht unmittelbar. Die Darstellung der „Corporate Governance“ der BA erfolgt daher im Folgenden lediglich in Anlehnung an den

PCGK. Für die BA als rechtsfähige bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung sind die Governance-Strukturen im Wesentlichen durch gesetzliche Regelungen vorgegeben (§§ 367 ff. SGB III). Sie werden durch die Satzung der BA sowie die Geschäftsordnungen des Verwaltungsrats und des Vorstands konkretisiert.

Vorstand

Der Vorstand leitet die Bundesagentur für Arbeit, führt deren Geschäfte und vertritt die BA gerichtlich und außergerichtlich. Er besteht aus einer Vorsitzenden und drei weiteren Mitgliedern. Gemäß der Geschäftsordnung des Vorstands der BA sind jedem Vorstandsmitglied Geschäftsbereiche zugeordnet. Die damit verbundenen Aufgaben nimmt jedes Vorstandsmitglied grundsätzlich selbstständig wahr.

Verwaltungsrat

Der aus 21 Mitgliedern bestehende und drittelparitätisch aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften besetzte Verwaltungsrat hat die Aufgabe der Überwachung und Beratung des Vorstands in allen Fragen des Arbeitsmarkts. Die Satzung der BA definiert Zustimmungs- und Genehmigungsvorbehalte des Verwaltungsrats zu wichtigen Entscheidungen, insbesondere zur Festlegung der strategischen Ausrichtung und der geschäftspolitischen Ziele der BA, zu wichtigen Organisations- und Personalentscheidungen und zu Rechtsgeschäften von geschäftspolitischer Bedeutung. Er hat zudem Legislativrechte (Beschluss der Satzung der BA, Anordnungen nach dem SGB III).

Der Verwaltungsrat schlägt der Bundesregierung die Ernennung der Vorstandsmitglieder vor und kann mit Zustimmung der Bundesregierung deren Entlassung beschließen. 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. Sie unterliegen nicht den Weisungen der sie entsendenden Stelle.

Haushalt und 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). Der Verwaltungsrat stellt den vom Vorstand aufgestellten Haushaltsplan der BA fest (§ 71a SGB IV). Der Bundesrechnungshof prüft die Jahresrechnung der BA (§ 111 BHO).

Interne Revision

Entsprechend der gesetzlichen Vorgabe im SGB III prüft die Interne Revision der BA, ob Leistungen unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen nicht hätten erbracht werden dürfen oder zweckmäßiger oder wirtschaftlicher hätten eingesetzt werden können. Die Interne Revision berichtet an den Vorstand und den Verwaltungsrat.

Risikomanagement

Über die gesetzlichen Regelungen hinaus hat der Vorstand ein institutionalisiertes Risikomanagement aufgebaut, über das er regelmäßig Informationen über eingetretene und mögliche Risiken in der Zukunft erhält. Ziel ist die präventive Maßnahmenplanung zur Sicherung der Organisation. Dem Verwaltungsrat wird halbjährlich berichtet.

Compliance-Organisation

In Anlehnung an die gesetzliche Verpflichtung für Aktiengesellschaften hat der Vorstand eine Compliance-Organisation eingerichtet. Diese agiert sowohl präventiv, insbesondere durch Schulungen zur Korruptionsprävention, als auch repressiv bei Verdacht auf dolose Handlungen von Beschäftigten der BA. Sie nimmt zudem die Aufgabe der Internen Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz wahr.

Gleichstellung und Inklusion

Die Bundesagentur für Arbeit verfolgt sowohl aus eigenem Antrieb als auch auf Basis gesetzlicher Verpflichtungen (z. B. Bundesgleichstellungsgesetz, Behindertengleichstellungsgesetz, UN-Behindertenrechtskonvention) gesamtgesellschaftliche Ziele wie die behördeninterne Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Inklusion mit dem Fokus auf Menschen mit Behinderungen. Diese Querschnittsaufgaben sind in der Zentrale verortet und werden sowohl durch Aktivitäten zur Beratung und Wissensvermittlung als auch durch das Begleiten von Regel- und Veränderungsprozessen im Sinne eines Mainstreamings umgesetzt.

Herausgeberin
Bundesagentur für Arbeit
90327 Nürnberg
Vorstand
April 2024
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 2023



Einfach QR-Code mit
Smartphone scannen.