

2024

Geschäftsbericht
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: 10. April 2025

Geschäftsbericht Bundesagentur für Arbeit

**Bundesagentur
für Arbeit**

Organisation

Selbstverwaltung

Verwaltungsrat

Verwaltungsausschüsse bei den
Agenturen für Arbeit

2.800 Vertreterinnen und Vertreter

- ... Gruppe der Arbeitnehmer
- ... Gruppe der Arbeitgeber
- ... Öffentliche Körperschaften

Personalvertretung

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
- ... 300 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 einen Personalrat, eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Schwerbehinderertenvertretung. Sie kümmern sich um folgende Punkte:

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



Inhalt

Vorstand der BA	8
Vorwort des Vorstands	10
Vorwort der alternierenden Vorsitzenden des Verwaltungsrats	11
Unsere Strategie – ein Wegweiser, gemeinsam gestaltet	13
Unser Leitbild	13
Strategische Ableitungen	14
Entwicklung auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Geschäftsjahr 2024	15
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	18
Arbeitslosigkeit	18
Gemeldete Stellen	18
Kurzarbeit	19
Förderung	19
Beitrag der BA zum Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt	20
Berufsausbildungsjahr 2023/24	21
Beitrag der BA zum Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt	21
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 inklusive der Entwicklung der Rücklagen sowie der Entwicklung des Versorgungsfonds	 28
 Personal der Bundesagentur für Arbeit	 31
 Corporate Governance	 32
Vorstand	32
Verwaltungsrat	33
Haushalt und Rechnungsprüfung	33
Interne Revision	33
Risikomanagement	33
Compliance-Organisation	33
Gleichstellung und Inklusion	33
Nachhaltigkeit	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



Daniel Terzenbach

Vorstand Regionen
geboren 1980



- **seit 1. August 2022:** Vorsitzende des Vorstands der BA
- **seit Mai 2023:** Vorsitzende des Kuratoriums der Stiftung Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Gedenkstätte
- **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
- **seit 14. März 2019:** Vorstand Regionen der BA
- **Oktober 2023 – Juli 2024:** Sonderbeauftragter der Bundesregierung für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten
- **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 2024 war geprägt von einer Konjunkturlaute, die auch den Arbeitsmarkt in Mitleidenschaft gezogen hat. Gleichzeitig führen langfristige Trends wie Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel weiterhin zu Transformationsdruck und einem veränderten Nachfrageverhalten. So war 2024 trotz Entlassungen und steigender Arbeitslosigkeit weiterhin eine Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften vorhanden.

In diesem Umfeld eines zweigeteilten Arbeitsmarktes, in dem die Bundesagentur für Arbeit als Beraterin und Vermittlerin sowie als Trägerin des Sozialstaats agiert, sind auch wir gefordert, uns lernend weiterzuentwickeln. Mit dem 2024 initiierten Zukunftsmodell ergreifen wir die Initiative, um die Zukunft aktiv zu gestalten und der Motor zu sein, der den Wandel antreibt – nicht nur innerhalb der BA, sondern auch mit Signalwirkung und Vorbildfunktion darüber hinaus.

Auch im Jahr 2024 lag ein Fokus der operativen Arbeit auf der Umsetzung weiterer Regelungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sowie des Aus- und Weiterbildungsgesetzes. Darüber hinaus wurde die vom Gesetzgeber auf die Agenturen für Arbeit übertragene Verantwortung für die Förderung der beruflichen Weiterbildung und Rehabilitation von Bürgergeldempfängerinnen und -empfängern vorbereitet.

Mit diesem Geschäftsbericht wollen wir Bilanz ziehen über das, was wir 2024 geschafft haben und welche Aktivitäten umgesetzt wurden. Gleichzeitig legen wir Rechenschaft gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zu unseren Geschäfts- und Rechnungsergebnissen ab. Dies ist der Grund dafür, dass der Geschäftsbericht der BA nach der Aufsichtsfunktion des BMAS den Rechtskreis SGB III bilanziert.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß 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,

im Jahr 2024 haben die finanziellen Risiken für die BA zugenommen. Die Wirtschaftsaussichten haben sich weiter eingetrübt, Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit haben zugenommen. Die deutsche Wirtschaft befindet sich gleichzeitig in einer Phase der Transformation. Umso wichtiger ist für Beschäftigte und Unternehmen eine handlungsfähige und krisenfeste BA.

Der Verwaltungsrat hat mit der Aufstellung des Haushaltes 2025 ein klares Signal gesetzt, dass auch zukünftig keine notwendige Förderung an knappen Budgets scheitern wird. Die Ansätze für die aktive Arbeitsförderung im Jahr 2025 wurden gegenüber dem Jahr 2024 noch einmal erhöht, insbesondere auch für die Qualifizierung beschäftigter Menschen. Das ist ein richtiger Ansatz im Strukturwandel.

Wir rechnen im Laufe des Jahres mit überplanmäßigen Ausgaben. Die Wirtschaftsforschungsinstitute haben ihre Konjunkturprognosen erneut gesenkt. Es ist zu erwarten, dass sich die Ausgaben für passive Leistungen ungünstiger als noch auf Grundlage der Herbstprognose der Bundesregierung kalkuliert entwickeln werden.

Wir als Sozialpartner im Verwaltungsrat haben gemeinsam mit dem Vorstand gegenüber der Politik die wiederholten Aufgaben- und Kostenverlagerungen in die Beitragskasse kritisiert und werden dies auch weiterhin tun. Die BA muss – gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten – in der Lage sein, Menschen vor Arbeitslosigkeit zu schützen. Sie muss sich für Krisen wappnen und eine ausreichende Rücklage aufbauen können.

Die verbleibende Rücklage reicht für stärkere konjunkturelle Schwächephasen nicht aus. Es besteht die Gefahr, dass die BA in ein Defizit gerät. Wir unterstützen den Vorstand trotz dieser angespannten Finanzlage in seiner zukunftsorientierten Zielsetzung, mehr in qualifizierende und integrationsnahe Angebote zu investieren, um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und zu vermeiden, und das Haushaltsdefizit durch wirtschaftliches Handeln zu beschränken.

Die BA befindet sich selbst auf dem Weg der Transformation, indem sie Kundenprozesse und interne Dienstleistungen auf den Prüfstand stellt und neu ausrichtet. Mit Orientierungs- und ersten Richtungsentscheidungen hat der Verwaltungsrat auf Vorschlag des Vorstands die Zukunftsprojekte Intern und Operativ auf den Weg gebracht.



Davon versprechen wir uns optimierte moderne Prozesse für die Kundinnen und Kunden der BA sowie effiziente interne Arbeitsabläufe. Im Jahr 2025 werden erste Ergebnisse aus den Zukunftsprojekten erwartet. Der Verwaltungsrat wird in seiner Rolle als strategisches Aufsichts- und Überwachungsorgan die wesentlichen Entscheidungen für eine Flächenumsetzung treffen.

Der Verwaltungsrat hat dem Vorschlag des Vorstandes zugestimmt, das Dienstleistungsangebot in der Fläche weiterzuentwickeln und den Kundenzugang neu zu steuern. Die Agenturen für Arbeit sind jetzt gefragt, die örtlichen Gestaltungsmöglichkeiten unter Beteiligung der Verwaltungs-

ausschüsse zu nutzen, um ihre Dienstleistungsangebote und ihre Organisation zukunftsfähig entsprechend den jeweiligen lokalen Bedarfen auszugestalten. Über die gebündelten Vorschläge für eine moderne, zukunftsfähige Aufstellung der Agenturen für Arbeit wird der Verwaltungsrat abschließend im Jahr 2025 entscheiden.

Die BA und ihre Mitarbeitenden haben in der Vergangenheit immer wieder bewiesen, dass auf sie Verlass ist. Wir blicken daher trotz großer Herausforderungen mit Zuversicht auf das kommende Geschäftsjahr. Die Selbstverwaltung wird zum Gelingen der anstehenden Aufgaben ihren Beitrag leisten.

CHRISTINA RAMB

Vorsitzende des Verwaltungsrats

ANJA PIEL

Stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats

Unsere Strategie – ein Wegweiser, gemeinsam gestaltet

Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und unsere Sozialpartner erwarten eine zeitgemäße Sozialverwaltung, die den aktuellen Herausforderungen, insbesondere durch Krisen und Megatrends, gewachsen ist und diesen vorausschauend begegnet. Daher haben wir eine neue strategische Ausrichtung für die BA bis zum Jahr 2030 erarbeitet. Unter dem Motto „GEMEINSAM. bringt weiter“ gibt sie langfristige Orientierung für alle drei Teile der Organisation – für das SGB II, das SGB III und die Familienkasse.

Begonnen haben wir den Strategieprozess mit dem Führungskongress 2023 in Essen, wo wir uns zunächst mit Zukunftsszenarien und den aktuellen Megatrends auseinandergesetzt haben, die uns als BA betreffen und berühren. Wichtige Fragen für die zukünftige Ausrichtung sind hierdurch sichtbar geworden, um sie im weiteren Prozess zu adressieren. Was diese Strategie besonders macht: Sie wurde in einem breit angelegten partizipativen Dialog entwickelt – im Rahmen von Strategy Talks. Insgesamt haben wir in verschiedensten Formaten, online wie offline, mit knapp 1.400 Menschen ihre Perspektiven diskutiert und unseren Blick geschärft. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Bereichen der BA – aus den Agenturen für Arbeit, Jobcentern und der Familienkasse – haben in zahlreichen Diskussionsformaten mit Engagement ihre Expertise und ihre Erfahrungen eingebracht. Die Ergebnisse und Eindrücke haben uns – gemeinsam mit dem Verwaltungsrat – geholfen, die für uns entscheidenden Zukunftsfragen abzuleiten, um eine Zukunftsvision für die BA zu formulieren. Diese wird uns in den nächsten Jahren leiten.

Unsere Strategie für die Ausrichtung der BA bis 2030 besteht aus einem Leitbild und daraus folgenden strategischen Ableitungen zur Kundenperspektive, Digitalisierung und Zusammenarbeit. Wir verstehen das Produkt als „Dachstrategie“. Damit wollen wir Orientierung sowohl nach innen als auch nach außen geben – für Menschen, Unternehmen und Verbände sowie nach innen für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte.



Unser Leitbild

In einer Welt im Wandel geben wir Menschen und Unternehmen in Deutschland Orientierung und Sicherheit. Wir entwickeln durch intensive Beratung gemeinsam mit ihnen individuelle Perspektiven am Arbeitsmarkt und sichern Existenzen. Mithilfe von Vermittlung und Integration ebnen wir Wege in ein selbstbestimmtes Arbeitsleben. Dafür arbeiten Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Familienkassen Hand in Hand.

Zusammen mit unseren externen Partnerinnen und Partnern helfen wir Menschen, ihre Chancen in Arbeit und Ausbildung zu verbessern und zu nutzen. Mit Rat und Tat stärken wir als Expertin am Arbeitsmarkt die Wirtschaft und unterstützen Unternehmen, Fachkräfte zu gewinnen. Als digitale Dienstleisterin stellen wir Kundinnen und Kunden unsere Angebote und Leistungen schnell und zuverlässig zur Verfügung und halten unser Versprechen eines persönlichen Beratungsangebotes. Wir entwickeln uns konsequent zu einer nachhaltigen und klimaneutralen Organisation. Wir stellen uns Veränderungen und sind flexibel, lernend und krisenfest. Wir handeln partnerschaftlich nach innen und außen, auf Augenhöhe und mit Respekt. Wir nehmen Eigenverantwortung ernst und fordern sie ein.

Wir alle sind entscheidend für den Erfolg. **GEMEINSAM. bringt weiter.** So werden wir die modernste öffentliche Dienstleisterin in Europa.

Strategische Ableitungen

Die unter dem Leitbild befindlichen strategischen Ableitungen geben die Richtung zur Erreichung des Leitbildes vor. Sie helfen bei der Navigation und definieren, wie wir dieses Ziel erreichen wollen. Alle Aktivitäten und Entscheidungen zu strategischen Vorhaben und Projekten der Organisation orientieren sich daran. So werden wir insbesondere die Ziele der Arbeitsförderung besser erreichen und die Rolle der BA für die Gesellschaft sowie das Vertrauen in Staat und Verwaltung stärken.

„Für Menschen & Unternehmen“

Wir wollen unseren Kundenservice optimieren und bedarfsgerechte Unterstützung bieten, um Menschen und Arbeit zusammenzubringen sowie zuverlässig Existenzen zu sichern. Kundinnen und Kunden erwarten zunehmend von uns, dass sie ihre Daten – wenn überhaupt – nur einmal bei uns eingeben müssen, dass sie bei uns eine gute und schnelle Orientierung erhalten sowie neutral und bedarfsgerecht beraten werden.

„Digital vorangehen“

Wir wollen digital vorangehen. Die Digitalisierung und Automatisierung unserer Prozesse sowie die Nutzung von KI-Anwendungen spielen eine zentrale Rolle für die zukünftige Entwicklung der BA. Kundinnen und Kunden erwarten von staatlichen Einrichtungen moderne digitale Angebote, die echten Mehrwert bieten. Aber auch die demografische Entwicklung innerhalb der BA macht dies erforderlich, da in den nächsten Jahren zahlreiche Mitarbeitende in den Ruhestand eintreten und voraussichtlich nicht vollumfänglich ersetzt werden können.

Im Sinne der Digitalisierungsstrategie der Arbeits- und Sozialverwaltung trägt die Digitalisierung der BA zur sozialen Sicherheit und einer leistungsfähigen Verwaltung bei. Sie ermöglicht, bestehende Verwaltungsstrukturen und -prozesse digital zu optimieren und konsequent weiterzuentwickeln. Gleichzeitig setzen wir bewusst auf persönliche Beratung und passgenaue Angebote, die zur Stärkung der digitalen Kompetenzen unserer Kundinnen und Kunden beitragen und ihre digitale Teilhabe fördern.

„Hand in Hand“

Ein weiterer Kernaspekt für die strategischen Ableitungen ist es, Menschen mit ihren Anliegen ganzheitlich zu betrachten und nicht durch Zuständigkeits- oder Rechtskreislinsen zu sehen.

Um aus Sicht unserer Kundinnen und Kunden ein modernes staatliches Dienstleistungsangebot zu erbringen, müssen alle staatlichen Ebenen (Bund, Länder, Kommunen) und organisatorischen Einheiten optimal zusammenarbeiten und aufeinander abgestimmt sein. Die BA will dies für die Einheiten, für die sie Verantwortung trägt, bestmöglich erreichen. Somit können auch Synergieeffekte bei den Netzwerkpartnerinnen und -partnern – insbesondere für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt – erzielt werden. Beitrags- und Steuergelder werden wirtschaftlicher eingesetzt und Kundinnen und Kunden erhalten ein ganzheitlicheres Dienstleistungsangebot. Eine bessere Zusammenarbeit ermöglicht auch eine bessere Erfüllung des gesetzlichen und gesellschaftlichen Auftrages. Struktur und Bestand der Rechtskreise bleiben davon unberührt.

Unsere Handlungsmaximen: krisenfest – lernend – nachhaltig

Flankiert werden die drei strategischen Ableitungen durch die drei Handlungsmaximen Krisenfestigkeit, kontinuierliches Lernen und Nachhaltigkeit, an denen die BA ihr strategisches Handeln ausrichtet:

- Vorausschauend wollen wir uns dabei auf sich schnell verändernde Rahmenbedingungen einstellen und in akuten Krisensituationen schnell und effektiv Lösungen anbieten können.
- Als lernende Organisation entwickeln wir kontinuierlich Fähigkeiten und Kompetenzen weiter, bauen neue auf und befähigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Die BA übernimmt Verantwortung für die soziale, ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit in ihrem Einflussbereich.

Mit einem klaren Blick nach vorn und einem gemeinsamen Bekenntnis zu Fortschritt und Zusammenarbeit sind wir bereit, die Herausforderungen von morgen anzunehmen und die BA als führende Kraft für nachhaltige und innovative Arbeitsmarktlösungen in Europa zu etablieren.

Entwicklung auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Geschäftsjahr 2024

Die deutsche Wirtschaft steckt in einer Phase der Stagnation. Im Jahr 2023 hatte sich die Wirtschaftsleistung um 0,3 Prozent verringert und auch für 2024 zeichnet sich eine ähnliche Entwicklung ab. Das außenwirtschaftliche Umfeld der deutschen Wirtschaft entwickelte sich 2024 zwar moderat aufwärtsgerichtet. Die deutschen Exporte konnten davon aber nicht profitieren, ihre Entwicklung blieb wie schon im Vorjahr schwach. Der verhaltene Außenhandel wirkte sich insbesondere auf die Industrieproduktion aus, die seit über einem Jahr rückläufig ist. Im Zusammenhang damit sind die Unternehmensinvestitionen 2024 deutlich gesunken. Investitionen in Ausrüstungen als auch in Bauten haben gleichermaßen abgenommen. Dekarbonisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel üben Anpassungsdruck auf die Unternehmen aus. Die immer noch hohen Zinsen und die erhöhte Unsicherheit – bezogen auf die Transformations- und Klimapolitik – beeinträchtigen gleichzeitig die für Anpassungen notwendigen Investitionen.

Infolge der anhaltend schwachen Wirtschaftslage sind Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung im Jahresdurchschnitt 2024 erneut deutlich gestiegen. Die Arbeitskräftenachfrage war einerseits zu schwach, um das zunehmende Arbeitsangebot aufzunehmen, andererseits passten die Profile der Arbeitslosen oftmals nicht zur Nachfrage. Das Risiko, aus einer Beschäftigung heraus arbeitslos zu werden, ist zwar im langjährigen Vergleich niedrig, hat sich gegenüber dem Vorjahr aber weiter erhöht. Gleichzeitig sind die Chancen, die Arbeitslosigkeit durch eine Beschäftigungsaufnahme zu beenden, rückläufig und liegen auf einem historisch niedrigen Niveau.



Arbeitsmarkt 2024*



Angaben im Jahresdurchschnitt 2024, 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)

↑ +0,2%

46,08^{Mio.}

Erwerbstätige

↑ +0,3%-Punkte

6,0%

Arbeitslosenquote

bezogen auf alle zivilen
Erwerbspersonen

↓ -8,8%

694.000

gemeldete Arbeitsstellen

3,58^{Mio.}

Personen in Unterbeschäftigung
ohne Kurzarbeit

↑

+3,8%

↑

+1,4%

706.000

Teilnehmerinnen und Teilnehmer
in Maßnahmen aktiver
Arbeitsmarktpolitik

2,37^{Mio.}

Eintritte in Arbeitslosigkeit aus
Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt
(Jahressumme 2024)

↑

+5,8%

↑

+6,4%

1,84^{Mio.}

Beendigungen der Arbeitslosigkeit
wegen Beschäftigungsaufnahme
auf dem 1. Arbeitsmarkt
(Jahressumme 2024)

↑ +0,5^{WOCHEN}

23,6^{Wochen}

durchschnittliche abgeschlossene
Dauer des Arbeitslosengeldbezugs
(gleitender Jahresdurchschnitt Oktober 2024)

↑ +11,9%

0,89^{Mio.}

Leistungsempfängerinnen und
Leistungsempfänger
Arbeitslosengeld

↑ +5,2%

1.252[€]

durchschnittliche Anspruchshöhe
des Arbeitslosengeldbezugs
(Oktober 2024)

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Im Juni 2024¹ waren in Deutschland 34,84 Millionen Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 128.000 mehr als im Juni 2023. Im Vorjahr war der Zuwachs mit 264.000 noch doppelt so groß gewesen.



+ 128.000

sozialversicherungspflichtig
Beschäftigte

Das Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Jahr 2024 wurde wie schon im Vorjahr ausschließlich von Ausländerinnen und Ausländern getragen. Ihre Zahl ist um 253.000 auf 5,58 Millionen gestiegen. Der Beschäftigungszuwachs bei den Ausländerinnen und Ausländern entfällt im Jahr 2024 mit 258.000 ausschließlich auf sogenannte Drittstaaten, darunter 56.000 auf die Ukraine, 55.000 auf die Asylherkunftsländer² und 33.000 auf Länder des Westbalkans. Die Beschäftigung von Personen aus Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz, die vor dem Hintergrund der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit für die osteuropäischen Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) lange Zeit maßgeblich zum Beschäftigungsaufbau beigetragen hat, ist im Jahr 2024 dagegen sogar leicht gesunken (–4.000).

Die Betrachtung nach Wirtschaftszweigen zeigt im Vergleich zum Juni 2023 deutliche Unterschiede. So gab es in den konjunkturunahen Bereichen wie der Arbeitnehmerüberlassung, dem verarbeitenden Gewerbe, dem Handel und dem Baugewerbe teils kräftige Rückgänge der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Dagegen waren in fast allen Dienstleistungsbranchen Anstiege zu verzeichnen, vor allem in den staatsnahen Bereichen wie dem öffentlichen Dienst, dem Gesundheitswesen, Erziehung und Unterricht sowie Pflege und Soziales.

Arbeitslosigkeit

Im Jahresdurchschnitt 2024 waren in Deutschland 2,79 Millionen Menschen arbeitslos gemeldet, 178.000 oder 7 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Die Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit), die die Entwicklung entlastender Arbeitsmarktpolitik berücksichtigt, hat sich um 130.000 oder 4 Prozent auf 3,58 Millionen erhöht. Damit sind Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung im zweiten Jahr in Folge gestiegen. Die Zunahmen sind vor allem eine Folge der wirtschaftlich angespannten Lage; ukrainische Geflüchtete spielen für die Zunahmen 2024 nur eine geringe Rolle.

Im Rechtskreis SGB III ist die Arbeitslosigkeit jahresdurchschnittlich um 105.000 oder 12 Prozent auf 0,98 Millionen und die Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit) um 116.000 oder 11 Prozent auf 1,15 Millionen gestiegen. Dafür waren vor allem konjunkturelle Gründe ausschlaggebend.



+ 178.000

arbeitslos gemeldete Menschen

Gemeldete Stellen

Die gemeldete Nachfrage nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat 2024 aufgrund der schwachen wirtschaftlichen Entwicklung weiter deutlich nachgelassen. Im langjährigen Vergleich liegt der Stellenbestand zwar weiter auf einem hohen Niveau, die neu eingegangenen Stellennmeldungen erreichen aber einen historischen Tiefstand. Im Jahr 2024 waren durchschnittlich 694.000 Arbeitsstellen bei Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldet, 67.000 weniger als vor einem Jahr.

¹ Daten für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegen in der Regel nach einer Wartezeit von 6 Monaten vor. Das bedeutet, dass unmittelbar nach dem Jahreswechsel noch kein finaler Jahreswert vorhanden ist. Es hat sich jedoch herausgestellt, dass der Juni-Wert sehr nahe am Jahreswert liegt. Daher wird der Juni-Wert als Jahreswert verwendet.

² Die Asylherkunftsländer (TOP 8) umfassen die nichteuropäischen Länder, aus denen von 2012 bis Anfang 2015 die meisten Asylerstanträge kamen. Aus Gründen der Vergleichbarkeit bleibt das Aggregat unverändert. Dazu gehören Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.

Im Jahr 2024 kamen auf 100 gemeldete Arbeitsstellen 402 Arbeitslose, im Jahr 2023 waren es 343 Arbeitslose. Weil Arbeitslose in berufsfachlicher, qualifikatorischer und regionaler Hinsicht oftmals nicht zur Arbeitskräftenachfrage passen, zeigen sich weiterhin deutliche Anspannungen und Engpässe vor allem in Pflegeberufen, im Bereich der medizinischen Berufe, in Bau- und Handwerksberufen und in IT-Berufen. Auch Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer sowie Erzieherinnen und Erzieher werden stark gesucht.



– 67.000

gemeldete Arbeitsstellen



320.000

Menschen erhielten im Jahresdurchschnitt Kurzarbeitergeld

Der Anstieg der Kurzarbeit wird vor allem von den konjunkturell Kurzarbeitenden bestimmt. Im Jahresverlauf hat ihre Zahl bis in die Sommermonate hinein tendenziell abgenommen, ab September stieg die Inanspruchnahme deutlich an. Zuletzt entfielen mehr als 80 Prozent der konjunkturellen Kurzarbeit auf das verarbeitende Gewerbe. Für November und Dezember 2024 liegen noch keine Angaben vor.

Kurzarbeit

Die Entwicklung der Kurzarbeit im Jahresverlauf wird vor allem von der konjunkturellen Kurzarbeit bestimmt, deren jahresdurchschnittliches Niveau auch 2024 erhöht war.

Nach einer ersten Schätzung³ der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erhöhte sich die jahresdurchschnittliche Zahl der Kurzarbeitenden insgesamt im Jahr 2024 auf rund 320.000, nach 241.000 Kurzarbeitenden im Jahr 2023. Im Vor-Corona-Jahr 2019 waren jahresdurchschnittlich 145.000 Kurzarbeitende registriert. Auch die Kurzarbeiterquote hat sich erhöht. Im Jahr 2024 waren von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 0,9 Prozent in Kurzarbeit, nach 0,7 Prozent im Jahr 2023. Sie war damit größer als im Vor-Corona-Jahr 2019 mit damals 0,4 Prozent. Im langjährigen Vergleich liegt die Kurzarbeit damit auf einem erhöhten, nicht aber auf einem krisenhaften Niveau.

Förderung

Von den Arbeitsagenturen wurden im Jahr 2024 durchschnittlich 392.000 Personen mit Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Rechtskreis SGB III gefördert. Im Vergleich zum Durchschnitt des Vorjahres stieg ihre Zahl (+ 24.000; + 7 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2019 waren es 50.000 bzw. 11 Prozent weniger.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung war auch im Jahr 2024 das wichtigste Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Im Jahresdurchschnitt befanden sich 122.000 Personen in einer solchen Fördermaßnahme in der Kostenträgerschaft des SGB III. Mit 100.000 Teilnehmenden entfiel knapp ein Viertel des Fördergeschehens im SGB III auf Instrumente zur Förderung der Berufswahl und Berufsausbildung.

³ Erste hochgerechnete Ergebnisse zur Inanspruchnahme der konjunkturellen Kurzarbeit liegen nach einer zweimonatigen Wartezeit vor. Das bedeutet, dass der Jahreswert auf Basis erster Hochrechnungen geschätzt werden muss.

Beitrag der BA zum Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt

Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt gehen zunehmend auseinander. Dies bezieht sich vor allem auf den regionalen, qualifikatorischen und berufsfachlichen Bedarf und die Nachfrage. Dieser Trend wird durch den demografischen Wandel noch verschärft. Die erfolgreiche Integration in eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt ist umso herausfordernder, je höher der Anteil der Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen ist.

Eine professionelle Beratung, die den individuellen Unterstützungsbedarf im Blick hat, ist ein wesentlicher Faktor zu einer erfolgreichen und schnellen Integration unserer Kundinnen und Kunden auf dem Arbeitsmarkt. Seit Ende der Pandemie liegt der Fokus der Beratung auf dem Stichwort „Nah am Kunden“. Nur durch eine zeitlich wie inhaltlich konsequente Ausrichtung der Beratungsintensität am individuellen Unterstützungsbedarf kann es gelingen, mit allen Kundinnen und Kunden zeitnah in den Integrationsprozess einzusteigen.

Ziel ist es daher, zeitgleich die Betreuungsintensität bei geringem Unterstützungsbedarf sinnvoll zu reduzieren und diese Kundinnen und Kunden zunächst überwiegend durch die bestehenden digitalen Möglichkeiten – wie automatisierte Stellenempfehlungen, Suchassistenten und digitale Nachrichten sowie Informations- und Onlineangebote – zu unterstützen.

Durch die Transformation und den Strukturwandel am Arbeitsmarkt verändern sich die Anforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen schnell und fortlaufend. Mit der Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) verfügt die BA über ein Angebot, das Beschäftigte sowie Wiedereinsteigende in ihrer beruflichen Entwicklung weiterbringt. Die BBiE zeigt Wege und Möglichkeiten für die erfolgreiche weitere Entwicklung auf. Zudem berät und orientiert sie Kundinnen und Kunden zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, insbesondere nach Familienpausen. Die Beauftragten für Chancengleichheit von Frauen und Männern am

Arbeitsmarkt unterstützen in der Information und Ansprache von Wiedereinsteigenden. Beschäftigte und Wiedereinsteigende mit ausländischen Berufsabschlüssen werden in Form einer Verweisberatung zu den Möglichkeiten der Anerkennung in Deutschland unterstützt.

Ergänzend zur Beratung hat die BA das Onlineportal „mein NOW – das nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung“ entwickelt. Es stellt umfassende Transparenz im Hinblick auf die berufliche Weiterbildung her. Auf „mein NOW“ erhalten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie Weiterbildungsanbieter eine Übersicht über den Markt für berufliche Weiterbildung. Das Onlineportal begleitet Menschen zudem in ihrem Entscheidungsprozess. Durch die Zusammenarbeit mit den Bundesländern und weiteren Partnern bündelt „mein NOW“ einen Großteil der beruflichen Weiterbildungsangebote, wie auch der Fördermöglichkeiten und Beratungsangebote für berufliche Weiterbildung.

Ein weiterer wichtiger Baustein von gezielter Weiterbildung und somit der Unterstützung betrieblicher Transformationsprozesse ist die Netzwerkarbeit aller Arbeitsmarktbeteiligten. Hierfür wurden und werden vernetzte Bildungsräume bzw. sogenannte Weiterbildungsagenturen geschaffen, in denen alle relevanten Akteure miteinander vernetzt arbeiten. Darüber hinaus schließen sich – vorwiegend in regionalen Netzwerken – verschiedene Sozialpartner und Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zunehmend zu sogenannten „Arbeitsmarktdrehscheiben“ zusammen. Mit den Arbeitsmarktdrehscheiben werden Beschäftigte frühzeitig beim Wechsel von einem Unternehmen, das Personal abbauen muss, hin zu einem anderen Unternehmen, das Personal aufbaut, unterstützt. Die hochwertige, individuelle und ganzheitliche Arbeitsmarktberatung für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, beispielsweise zu alternativen Rekrutierungsstrategien, Beschäftigtenqualifizierung, ist daher mehr denn je notwendig und weiterhin feste Kernaufgabe der BA. Zur Nutzung aller Potenziale liegt bei der Besetzung offener Stellen und Beratung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen auch ein besonderes Augenmerk auf Menschen mit Behinderungen, geflüchteten Menschen sowie Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland.

Teil der Integrationsarbeit der BA sind auch geflüchtete Menschen. Mit dem Job-Turbo ist es gelungen, geflüchtete Menschen mit grundlegenden Deutschkenntnissen frühzeitig in Arbeit zu integrieren und ihre Weiterentwicklung parallel zum Beruf voranzutreiben. Statt auf perfekte Deutschkenntnisse, umfassende Weiterbildungen und die Anerkennung bestehender Qualifikationen zu warten, ermöglicht der Job-Turbo so den „Einstieg zum Aufstieg“.

Am Ende des Beratungsjahres waren am 30. September 2024 noch 69.000 unbesetzte Ausbildungsstellen zu vermitteln, 4.000 weniger als im Vorjahr. Gleichzeitig waren 31.000 Bewerberinnen und Bewerber noch unversorgt, 5.000 mehr als im letzten Jahr am 30. September. Zusätzlich suchten 39.000 Bewerberinnen und Bewerber, die auf eine Alternative ausgewichen waren, weiterhin eine Ausbildungsstelle.

Berufsausbildungsjahr 2023/24

Wie in den letzten Jahren waren auch im Beratungsjahr 2023/24 mehr Ausbildungsstellen gemeldet als Bewerberinnen und Bewerber. Die Lücke zwischen beiden Marktseiten ist kleiner geworden, denn die Bewerberzahl ist gestiegen, während gleichzeitig die Stellenzahl zurückging. Die Herausforderungen, junge Menschen und Ausbildungsstellen zusammenzubringen, haben zugenommen. Die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber belief sich auf 432.000, 9.000 mehr als im Vorjahreszeitraum. Demgegenüber standen 502.000 gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen, 26.000 weniger als im letzten Berichtsjahr. Insgesamt waren gerundet 71.000 mehr betriebliche Ausbildungsstellen als Bewerberinnen und Bewerber gemeldet. Auf 100 gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen kamen rechnerisch 86 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber. Im Vorjahr waren es 80 Bewerberinnen und Bewerber auf 100 gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen gewesen.

Der Ausgleich am Ausbildungsmarkt wird seit Jahren dadurch erschwert, dass Angebot und Nachfrage oftmals regional, berufsfachlich oder qualifikatorisch nicht zusammenpassen. Die Tatsache, dass sich die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber bei gleichzeitig vielen unbesetzten Ausbildungsstellen deutlich erhöht hat, kann als Hinweis gewertet werden, dass die Passungsprobleme zugenommen haben.

Beitrag der BA zum Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt

Für einen erfolgreichen Einstieg in Ausbildung oder Studium erhalten junge Menschen mit und ohne Behinderungen individuelle und verlässliche Unterstützung, hin zur Realisierung von Ausbildung oder Studium. Die BA setzt damit die Ausbildungsgarantie ganzheitlich, inklusiv, geschlechtersensibel und rechtskreisübergreifend um. Die Ausbildungsgarantie besteht aus dem breiten Beratungs- und Unterstützungsangebot sowie verschiedenen Förderinstrumenten und wird durch vertrauensvolle und zielgerichtete Kooperation mit den Netzwerkpartnerinnen und -partnern umgesetzt.

Um junge Menschen zu erreichen, erfolgt die Ansprache zielgruppenorientiert, möglichst barrierefrei und richtet sich auch an diejenigen, die nicht mehr zur Schule gehen oder die Schule ohne konkrete berufliche Anschlussperspektive verlassen. Der persönliche, vertrauensvolle Kontakt der Beraterinnen und Berater zu den jungen Menschen ist essenziell. Er wird von attraktiven Online-Services flankiert, um die jungen Menschen auf allen Kanälen anzusprechen, auf denen sie sich üblicherweise bewegen. Junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen erhalten intensivere, bedarfsorientierte Unterstützung. Für eine erfolgreiche Realisierung der Ausbildung bzw. des Studiums können junge Menschen bei Bedarf auch bis zum erfolgreichen Abschluss unterstützt werden.

Zudem unterstützt der Arbeitgeber-Service der BA Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen bei der Besetzung ihrer offenen Ausbildungsstellen und bringt so junge Menschen und Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zueinander.



Ausbildungsmarkt 2024

Lücke zwischen Bewerber- und Stellenmeldungen ist kleiner geworden

432.000

gemeldete Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen



+2,2%



-5,0%

502.000

gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen

Länder mit wenig gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern im Verhältnis zu den gemeldeten Ausbildungsstellen:

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

Regionale Unterschiede

Viele gemeldete Bewerberinnen und Bewerber im Verhältnis zu den gemeldeten Ausbildungsstellen:

- Berlin.

Auf 100 bei der BA gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen kamen 86 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber.

↓ 100
86 ↑

Berufe mit wenig gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern im Verhältnis zu den gemeldeten Ausbildungsstellen:

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

Berufsfachliche Unterschiede

Berufe mit vielen gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern im Verhältnis zu den gemeldeten Ausbildungsstellen:

- Friseurhandwerk,
- Softwareentwicklung,
- Tischlerei,
- Kfz-Technik,
- Büro und Verwaltung.

Bilanz am Ende des Beratungsjahres (30. September 2024)



+18,1%

31.000

unversorgte Bewerberinnen und Bewerber



+5,1%

39.000

Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative



-5,5%

69.000

unbesetzte Ausbildungsstellen

Berufliche Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben

Die BA ist neben dem Aufgabenfeld des Ausgleichs auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt auch Trägerin der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB IX. Die durchgehend hohe Förderintensität zur Unterstützung der Integration wurde in 2024 fortgeführt. Grundsätzlich wird hierbei so betriebsnah wie möglich gefördert. Ziel ist es, eine nachhaltige berufliche Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Zur Sicherstellung einer nachhaltigen Integration von Menschen mit Behinderungen setzt die BA auf das vernetzte Handeln mit den Partnerinnen und Partnern vor Ort.

Erwerbsmigration aus dem Ausland

Die Gewinnung und Integration ausländischer Arbeits- und Fachkräfte ist ein wesentlicher Baustein zur Sicherung des Wirtschafts- und Sozialsystems Deutschlands. Die BA sieht die Unterstützung der Erwerbsmigration daher als wesentliche Säule der Arbeits- und Fachkräftesicherung und leistet hierbei auch einen Beitrag zur fairen Migration.

Im Zuge des novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) ist die umfassende Vorbereitung zur Umsetzung der neuen Rechtslage in der BA erfolgreich abgeschlossen. Die Verstetigung dieser Maßnahmen und die fachliche Begleitung der operativen Einheiten stellen einen Schwerpunkt der Aktivitäten des Geschäftsbereichs Internationales dar. Zudem ist es im Rahmen der Arbeitsmarktzulassung (AMZ) Aufgabe der BA, eine effiziente und effektive Antragsbearbeitung für Arbeitnehmende und Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zu gewährleisten. Durch die neuen Regelungen des FEG hat die AMZ noch weiter an Bedeutung gewonnen. Um das damit gestiegene Antragsvolumen zu bewältigen und ein reibungsloses Verfahren zu ermöglichen, hat die BA rechtzeitig Schritte zur Personalisierung und Automatisierung eingeleitet. Neben der Digitalisierung des Gesamtprozesses der AMZ steht auch die Optimierung der Prozesse aller beteiligten Behörden im Fokus. Im Rahmen des Projektes „Elektronische Arbeitsmarktzulassung“ (EAMZ) wurden die verschiedenen rechtlichen Zuwanderungsmöglichkeiten digitalisiert und Teilprozesse automatisiert. Die Digitalisierung der BA wurde auch durch das

Projekt „Internationaler Webauftritt der BA“ (IntWeb) vorangetrieben. IntWeb birgt ein großes Potenzial zur Steigerung der Erwerbsmigration – durch nutzerfreundlich gestaltete digitale Angebote zur selbstständigen Informations- und Arbeitssuche sowie durch die Mehrsprachigkeit des Internetangebots.

Im europäischen Kontext ist die BA im Kooperationsnetzwerk EURES-NCO (National Coordination Office) aktiv. Hierüber wird die EU-Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern koordiniert und u. a. auch Sprachkurse und Umzüge gefördert. Die Europavertretung der BA leistet einen wichtigen Beitrag zum vielfältigen bilateralen Austausch der EU-Länder. Die für die BA derzeit wichtigste europapolitische Initiative ist der EU Talent Pool, der im Jahr 2024 intensiv im EU-Parlament und im EU-Rat diskutiert wurde.

Über Vereinbarungen mit Partnerländern, -verwaltungen und -unternehmen erschließt die BA zudem international Korridore für eine mögliche Erwerbsmigration. Das Projekt- und Programmgeschäft wurde an die mit der Branchenstrategie 2023 neu definierten Fokusberufsgruppen für die aktive Anwerbung angepasst und neu ausgerichtet. Im Kontext der 2024 geschaffenen Indienstrategie der Bundesregierung beabsichtigt die BA, die Beschäftigung indischer Arbeitskräfte am deutschen Arbeitsmarkt deutlich zu erhöhen. Neben Indien wurde 2024 auch die aktive Zusammenarbeit mit Usbekistan als neuem Fokusland aufgenommen.

Das gestiegene Interesse von Menschen aus dem Ausland an einer Beschäftigung in Deutschland einerseits sowie die höhere Nachfrage nach internationalen Arbeits- und Fachkräften andererseits spiegelt sich auch im Geschäft der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) wider. Im dienstleistungsorientierten Bereich der ZAV konnten die Aktivitäten ausgeweitet werden. Im Jahresverlauf wurden 4.139 Beschäftigungs- und Ausbildungsaufnahmen von internationalen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland durch die ZAV begleitet. Dies entspricht einem Plus von 10,5 Prozent bzw. 393 Arbeitsaufnahmen im Vergleich zum Vorjahr 2023. Auch die Zahl der Anträge auf AMZ ist von 495.276 im Vorjahr auf 622.178 Anträge 2024 gestiegen. Dies entspricht einem Plus von 27 Prozent. Hierunter waren 477.515 Zustimmungen (2023: 383.606, + 24 Prozent).

Aktive Arbeitsmarktpolitik

Um dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen oder die Spanne zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt auszugleichen, greifen die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Im Rechtskreis des Sozialgesetzbuches Drittes Buch (SGB III) kann hierbei auf folgende zentrale Fördermöglichkeiten zurückgegriffen werden:

- **Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach den § 81 ff. SGB III (FbW):** Hierbei kann grob unterschieden werden zwischen (1) Anpassungsqualifizierungen zur berufsbezogenen und berufsübergreifenden Weiterbildung, (2) Förderungen mit dem Ziel eines Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Hierunter fallen Umschulungen, Vorbereitungslehrgänge auf die sogenannten „Externenprüfungen“ oder berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen. Hinzu kommen (3) sonstige Maßnahmen zur Qualifikationserweiterung, wie beispielsweise berufliche Aufstiegsfortbildungen.
- **Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Träger nach § 45 SGB III (MAT):** Sie können entweder als Vergabemaßnahme von der Agentur für Arbeit eingekauft werden oder es kann ein Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein an Arbeitsuchende ausgegeben werden, mit dem sich Arbeitsuchende selbst einen Anbieter suchen können.
- **Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberin nach § 45 SGB III (MAG):** Dieses Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik dient in der Regel der betrieblichen Erprobung, während derer die Geförderten weiter Arbeitslosengeld beziehen. Sie dürfen grundsätzlich eine

Dauer von sechs Wochen bei einem Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberin nicht überschreiten. Für Langzeitarbeitslose oder Arbeitslose, deren berufliche Eingliederung aufgrund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, kann die Dauer bis zu zwölf Wochen betragen.

- **Eingliederungszuschüsse nach § 88 ff. SGB III (EGZ):** Eingliederungszuschüsse sind Lohnkostenzuschüsse, die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zeitlich befristet erhalten können, wenn sie Arbeitslose mit sogenannten Vermittlungshemmnissen einstellen. Sie sollen eine zunächst geringere Produktivität am neuen Arbeitsplatz finanziell ausgleichen. Der monatliche Zuschuss kann bis zu einer Höhe von 50 Prozent des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts sowie des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag betragen. Er wird für maximal zwölf Monate gewährt. Für bestimmte Personengruppen kann der Eingliederungszuschuss länger und in einer anderen Höhe gezahlt werden.

Umfang der aktiven Arbeitsmarktpolitik im SGB III

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit weist u. a. aus, wie viele Personen eine Förderung mit diesen Maßnahmen aufgenommen haben. Die folgenden Zahlen beziehen sich auf den Jahreswert 2024⁴ im Rechtskreis SGB III. In den Fällen, in denen die Informationen noch nicht bis zum Jahresende vorliegen, wird jeweils der gleitende Jahreswert Oktober 2023 bis September 2024 ausgewiesen.

In Summe des Jahres 2024 starteten 232.700 Kundinnen und Kunden der Arbeitslosenversicherung eine FbW. Dies sind knapp 13 Prozent mehr als 2023. Von Oktober 2023

⁴ Vorläufige, zum Teil hochgerechnete Werte. Endgültige Werte zur Förderung stehen erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

bis September 2024 begannen 225.300 Teilnehmende eine Förderung, darunter 31.500, die einen Berufsabschluss anstreben.

Im Rahmen der Weiterbildungsförderung Beschäftigter erfolgten im gleitenden Jahreswert bis September 2024 gut 58.400 der Eintritte. Das waren 14.000 bzw. 32 Prozent mehr als im vergleichbaren Zeitraum des Vorjahres.

Eine Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE) begannen im Jahr 2024 insgesamt 405.200 Teilnehmende im SGB III, gut 1 Prozent mehr als im Vorjahr. Im gleitenden Jahreswert bis September 2024 lag die Zahl der neuen MAbE-Teilnahmen etwas unter diesem Niveau, nämlich bei 400.000. Hiervon begannen 232.800 eine MAT und 167.200 eine MAG. Bei den MAT waren das etwas weniger (– 2.700 bzw. – 1 Prozent) und bei den MAG etwas mehr (+ 1.600 bzw. + 1 Prozent) als im vergleichbaren Zeitraum 2023.

Mit einem EGZ wurden im Jahr 2024 gut 41.600 Personen gefördert, gut 1 Prozent mehr als im Jahr 2023. Darüber hinaus erhielten 2024 knapp 4.100 schwerbehinderte Menschen einen EGZ für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (– 5 Prozent).

Wirkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik im SGB III

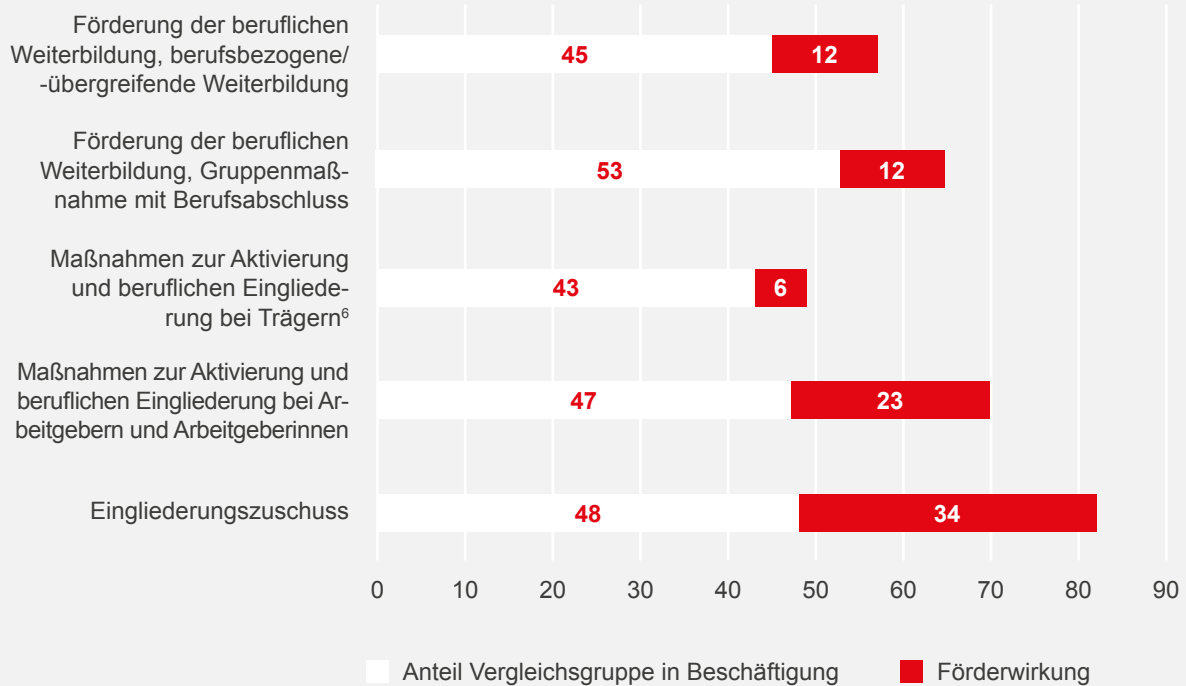
Die arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen sollen einen sozial- und wirtschaftspolitischen Auftrag verfolgen, aber auch wirksam und effizient eingesetzt werden. Mit dem Verfahren TrEffeR („Treatment Effects and Prediction“) überprüft die Zentrale der BA laufend, wie sich die Teilnahme an Maßnahmen 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.⁵ Der Fokus liegt im

Folgenden auf Personen, die im Jahr 2023 eine Maßnahme beendet haben. Die Auswertungen zeigen, wie sich die Förderung auf den Anteil der Geförderten ausgewirkt hat, der 180 Tage nach Maßnahmeende (und damit teils im Jahr 2024) ungefordert sozialversicherungspflichtig beschäftigt war. Abbildung 1 zeigt die Anteile der Vergleichsgruppe „statistischer Zwillinge“ in Beschäftigung sowie die Förderwirkungen.

- Nach Anpassungsqualifizierungen zur berufsbezogenen und berufsübergreifenden Weiterbildung waren in der Gruppe der Geförderten 180 Tage nach Maßnahmeaustritt 12 Prozentpunkte mehr als in der Vergleichsgruppe der „statistischen Zwillinge“ beschäftigt – dort waren es 45 Prozent. Bei Gruppenmaßnahmen mit Berufsabschluss waren in der Vergleichsgruppe 53 Prozent beschäftigt, bei den Geförderten waren es ebenfalls 12 Prozentpunkte mehr.
- Förderungen mit einer MAT – ohne Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit und Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme sowie ohne die rein erfolgsorientierte Vermittlung – erhöhen den Beschäftigtenanteil unter den Geförderten ein halbes Jahr nach Förderbeginn leicht um etwa 6 Prozentpunkte, gegenüber 43 Prozent in der Vergleichsgruppe.
- Förderungen mit einer MAG erhöhten den Beschäftigtenanteil bei den Geförderten 180 Tage nach Maßnahmeaustritt um 23 Prozentpunkte, wobei 47 Prozent der Vergleichsgruppe beschäftigt waren.
- Nach Ablauf von 180 Tagen ist der Anteil der Beschäftigten unter den Personen, die mit einem EGZ gefördert wurden, um rund 34 Prozentpunkte höher als ohne Förderung (48 Prozent).

⁵ Den geförderten „Zwillingen“ wird dann 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 2023 beendeten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme (in Prozent bzw. Prozentpunkten); Quelle: TrEffeR; eigene Auswertung.

Zahl der Förderzugänge nach Förderkategorie: 105.023 Förderung der beruflichen Weiterbildung, berufsbezogene/-übergreifende Weiterbildung, 12.500 Förderung der beruflichen Weiterbildung, Gruppenmaßnahme mit Berufsabschluss, 188.192 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Trägern, 151.873 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen, 30.067 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 Erprobung bzw. Einstellung von Personen entschieden, was darauf hinweisen kann, dass diese positive Merkmale aufweisen (z. B. eine hohe Motivation), die sich auf Basis der verfügbaren Daten eventuell nicht komplett berücksichtigen lassen. Zudem können insbesondere bei den betriebsnahen Maßnahmen Nebenwirkungen auftreten, die sich durch die hier verwendete

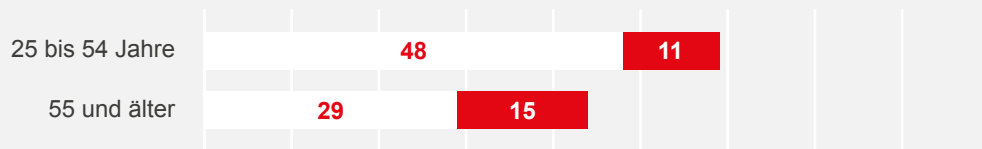
Methodik nicht messen lassen:⁷ Von einer Mitnahme auf der betrieblichen Ebene würde man sprechen, wenn ein Unternehmen eine Person auch ohne eine Fördermaßnahme eingestellt und auch so lange beschäftigt hätte. Substitution und Verdrängung würden vorliegen, wenn geförderte Beschäftigung ungeförderter Beschäftigung verdrängen würde – entweder im selben Unternehmen oder in anderen Unternehmen (weil diese beispielsweise ohne Förderung nur teurer produzieren können).

⁶ Nur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Feststellung/Verringerung/Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, Kombinationsleistungen.

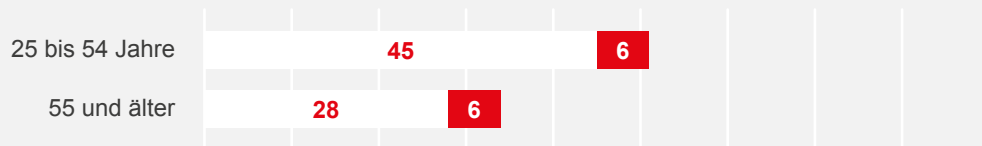
⁷ Siehe hierzu auch Wolff, Joachim; Stephan, Gesine (2013): Subsidized work before and after the German Hartz reforms – design of major schemes, evaluation results and lessons learnt, IZA Journal of Labor Policy 2.

Abbildung 2: Förderwirkung auf die geförderten Arbeitslosen nach Alter

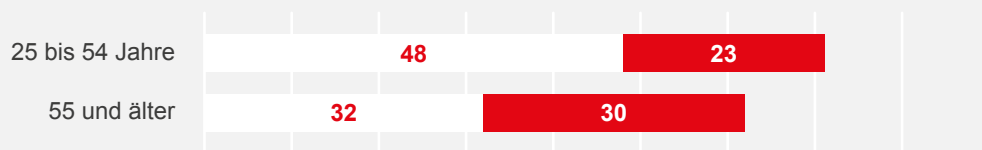
Förderung der beruflichen Weiterbildung, berufsbezogene/-übergreifende Weiterbildung



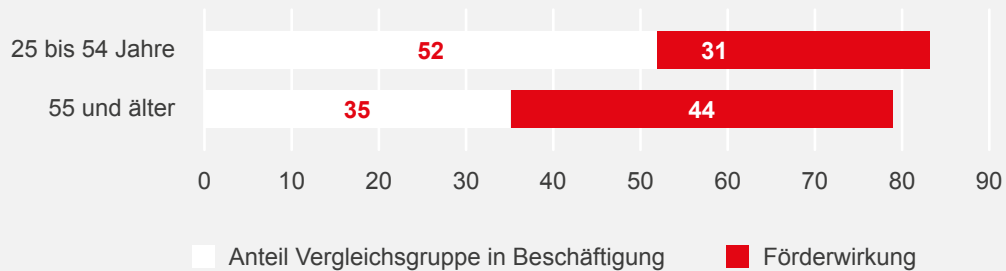
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Trägern⁸



Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen



Eingliederungszuschuss



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 2023 beendeten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme nach Alter (in Prozent bzw. Prozentpunkten); Quelle: TrEffeR; eigene Auswertungen.

Zahl der Förderzugänge nach Förderkategorie: 80.452 bzw. 17.414 Förderung der beruflichen Weiterbildung, berufsbezogene/-übergreifende Weiterbildung, 127.401 bzw. 35.884 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Trägern, 101.299 bzw. 23.104 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen und 19.163 bzw. 7.379 Eingliederungszuschuss. Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Berufsabschluss sind hier nicht dargestellt, da nur wenige Ältere mit dieser Maßnahme gefördert werden.

⁸ Nur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Feststellung/Verringerung/Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, Kombinationsleistungen.

Für ältere Arbeitslose ist es oft schwieriger als für jüngere Menschen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Mögliche Gründe sind Produktivitätsminderungen, Vorbehalte von Unternehmen oder relativ hohe Anspruchslöhne. Eine relevante Frage ist daher, inwieweit ihnen die Förderung mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten helfen kann, wieder eine Beschäftigung aufzunehmen. Abbildung 2 zeigt, dass Ältere im Mittel sogar stärker als Jüngere von einer Förderung profitieren können. Fördermaßnahmen können damit dazu beitragen, die Beschäftigungspotenziale Älterer zu heben.⁹ Zwar sind ältere Personen durchgehend zu einem geringeren Anteil beschäftigt als Jüngere, die geschätzte Förderwirkung fällt bei den Älteren jedoch durchgehend höher aus als bei den jüngeren Personen.

Die hier dargestellten Ergebnisse sind insgesamt mit Befunden des IAB für frühere Förderkohorten vereinbar.¹⁰ Die meisten Maßnahmen konnten demnach die Beschäftigungschancen bestimmter – wenn auch nicht aller – Personengruppen verbessern. Eine zielgenaue Förderung ist also wichtig. Bei geförderten 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 Förderung¹¹. 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.

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

Die schwierigen konjunkturellen Rahmenbedingungen wirkten sich im Geschäftsjahr 2024 deutlich auf den Arbeitsmarkt aus und belasteten in der Folge den BA-Haushalt mit spürbar erhöhten Ausgaben. Während sich die Einnahmen des BA-Haushalts weitestgehend planmäßig entwickelten, lagen die Ausgaben weit über der Planung. Der im Haushalt vorgesehene Überschuss konnte nicht erzielt werden und folglich konnte auch die allgemeine Rücklage nicht in der ursprünglich vorgesehenen Höhe weiter aufgebaut werden.

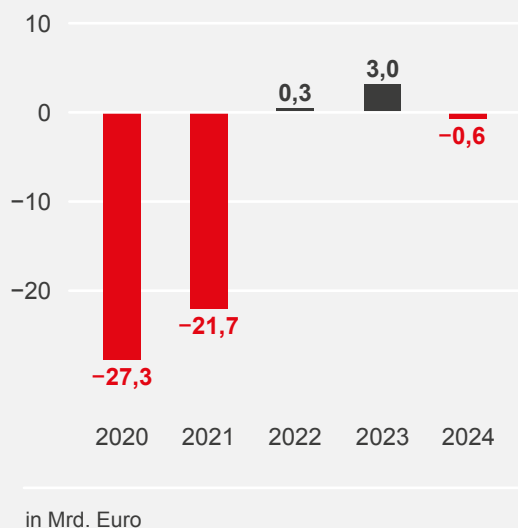
Das Geschäftsjahr 2024 schloss mit einem Defizit von 0,61 Milliarden Euro (Vorjahr: Überschuss von 3,01 Milliarden Euro). Die Einnahmen beliefen sich auf 44,61 Milliarden Euro (Vorjahr: 42,24 Milliarden Euro) gegenüber deutlich gestiegenen Ausgaben von 45,21 Milliarden Euro (Vorjahr: 39,23 Milliarden Euro). Nach Abrechnung der umlagefinanzierten Rücklagen für die Winterbeschäftigungsförderung und das Insolvenzgeld konnten der Rücklage der BA (einschließlich Eingliederungsrücklage) noch saldiert 0,14 Milliarden Euro zugeführt werden.

⁹ Siehe Stephan, Gesine; Büttner, Thomas; Schewe, Torben (2024): Die Förderung von älteren Arbeitslosen verbessert deren Beschäftigungschancen, IAB-Forum.

¹⁰ Siehe hierzu auch die Überblicksbeiträge des IAB in der Serie „Evaluation von Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik“ (www.iab-forum.de/category/serien/arbeitsmarktpolitik). In den IAB-Studien werden dabei abweichend der Verbleib und die Maßnahmewirkung durchgängig ab dem Fördereintritt gemessen.

¹¹ Siehe Kruppe, Thomas; Lang, Julia (2023): Geförderte berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen: abnehmende Eintritte trotz positiver Wirkung, IAB-Forum.

Abbildung 3:
Saldo des BA-Haushalts



Die im abgelaufenen Jahr erzielten Einnahmen in Höhe von 44,61 Milliarden Euro überschritten den Vorjahreswert um 2,36 Milliarden Euro und lagen ganz knapp unter der Planung. Als größter Einnahmeposten legten die Beitragseinnahmen mit 38,09 Milliarden Euro gegenüber dem Vorjahr um 2,04 Milliarden Euro zu und lagen minimal über der Kalkulation.

Im Geschäftsjahr 2024 hat die BA 45,21 Milliarden Euro ausgegeben und damit 5,98 Milliarden Euro mehr als im Vorjahr. Die im Haushalt vorgesehenen Ausgaben wurden um 2,46 Milliarden Euro überschritten. Vor allem für die Mehrausgaben beim Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld und Insolvenzgeld musste im abgelaufenen Jahr eine Genehmigung überplanmäßiger Ausgaben von rund 3,60 Milliarden Euro eingeholt werden. Der stärkste Ausgabenzuwachs ist beim Arbeitslosengeld festzustellen. Die gesamtwirtschaftliche Schwäche führte zu einem weiteren Anstieg der Zahl der Leistungsbezieher und Leistungsbezieherinnen. Lag diese im Jahresdurchschnitt 2023 noch bei rund 799.000, ist für 2024 ein Anstieg auf rund 894.000 Leistungsbezieher und Leistungsbezieherinnen im Jahres-

durchschnitt zu verzeichnen (November und Dezember: vorläufige Werte). Diese Zunahme und im Durchschnitt höheren Ausgaben je Leistungsempfänger und Leistungsempfängerin führten zu Gesamtausgaben beim Arbeitslosengeld von 22,16 Milliarden Euro (Vorjahr: 18,76 Milliarden Euro).

Für das Insolvenzgeld hat die BA im abgelaufenen Jahr 1,61 Milliarden Euro ausgegeben. Die Vorjahresausgaben von 1,24 Milliarden Euro wurden um 0,38 Milliarden Euro überschritten. Die starke Konjunkturabhängigkeit zeigte sich auch bei dieser Leistung.

In die aktive Arbeitsförderung hat die BA im abgelaufenen Jahr 10,36 Milliarden Euro (Vorjahr: 9,03 Milliarden Euro) investiert. Die Planung in Höhe von 10,41 Milliarden Euro wurde knapp um 0,05 Milliarden Euro unterschritten. Größere Ausgabenzuwächse gegenüber dem Vorjahr gab es vor allem bei den folgenden Leistungen:

- Förderung der beruflichen Weiterbildung: +0,54 Milliarden Euro (2,48 Milliarden Euro);
- konjunkturell bedingtes Kurzarbeitergeld: +0,23 Milliarden Euro (0,70 Milliarden Euro);
- Arbeitslosengeld bei Weiterbildung: +0,22 Milliarden Euro (1,45 Milliarden Euro);
- Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben: +0,19 Milliarden Euro (2,86 Milliarden Euro).

Für Personal- und Verwaltungsausgaben im Rechtskreis SGB III, für Einzugskostenvergütungen, für Personalausgaben im Rechtskreis SGB II und für die Erbringung von Dienstleistungen für den Rechtskreis SGB II wurden bis zum Jahresende 10,90 Milliarden Euro verausgabt. Der Haushaltsplan 2024 sah ursprünglich 11,25 Milliarden Euro vor. Die Steigerung gegenüber dem Vorjahreszeitraum beträgt rund 0,89 Milliarden Euro. Davon entfallen 0,33 Milliarden Euro auf gestiegene Zuweisungen zum Versorgungsfonds der BA.

Am Jahresende 2024 überschritten die Ausgaben der BA die Einnahmen um 0,61 Milliarden Euro. Dieser Fehlbetrag wurde verrechnet mit einer Entnahme aus der Insolvenzgeldrücklage (+0,82 Milliarden Euro) und einer Zuführung

**Tabelle 1:
Einnahmen und Ausgaben**

in Mrd. Euro

	2020	2021	2022	2023	2024	2024 gegen- über 2023
Gesamteinnahmen	33,7	35,8	37,8	42,2	44,6	+ 2,4
darunter Beiträge zur Arbeitslosenversicherung dauerhaft beschäftigt	28,2	29,6	31,7	36,1	38,1	+ 2,0
Gesamtausgaben	61,0	57,6	37,5	39,2	45,2	+ 6,0
darunter konjunkturelles Kurzarbeitergeld	22,1	20,2	3,2	0,5	0,7	+ 0,2
darunter aktive Arbeitsförderung (ohne konjunkturelles Kurzarbeitergeld)	8,2	8,4	7,9	8,6	9,7	+ 1,1
darunter Arbeitslosengeld	20,6	19,4	16,5	18,8	22,2	+ 3,4
darunter Insolvenzgeld	1,2	0,5	0,5	1,2	1,6	+ 0,4
darunter Verwaltungsausgaben inkl. Grundsicherung und Familienleistungsausgleich	8,8	8,8	9,1	10,0	10,9	+ 0,9
Ergebnis (Saldo aus Einnahmen und Ausgaben)	-27,3	-21,7	0,3	3,0	-0,6	-3,6
Allgemeine Rücklagen	6,0	0,0	0,0	3,0	3,2	+ 0,1

zur Winterbeschäftigungsrücklage (-0,08 Milliarden Euro). Zusammen mit den vorzunehmenden Be- und Entlastungsbuchungen auf die Eingliederungsrücklage konnten die Rücklagen der BA saldiert um 0,14 Milliarden Euro verstärkt werden.

Die allgemeine Rücklage (einschließlich Eingliederungsrücklage) hatte zum Jahresende 2024 einen Sollbestand von 3,18 Milliarden Euro. Das Volumen der umlagefinanzierten Rücklagen für das Insolvenzgeld und die Winterbeschäftigung betrug nach der Abrechnung zum Jahresende 2,06 Milliarden Euro.

Für Pensionsrückstellungen führte die BA 2024 dem Versorgungsfonds 0,94 Milliarden Euro zu. Das waren Mehrausgaben von 0,33 Milliarden Euro gegenüber dem Vorjahr, da der Zuführungssatz in 2024 angehoben wurde. Der Marktwert des Versorgungsfonds betrug Ende 2024 8,89 Milliarden Euro.

Personal der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) steht für Vielfalt. Zum Jahresende 2024 beschäftigte die BA 114.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit insgesamt 109 verschiedenen Staatsangehörigkeiten. 11,9 Prozent der Beschäftigten haben eine anerkannte Schwerbehinderung oder sind schwerbehinderten Beschäftigten gleichgestellt. Unter den leitenden Positionen sind es 6,0 Prozent. 41,2 Prozent erledigen ihre Aufgaben in Teilzeit (2023: 40,1 Prozent). Im Vorjahr waren 113.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der BA beschäftigt. Die Schwerbehindertenquote lag bei 11,6 Prozent.

Im Jahr 2024 fand erstmals in der Geschichte der BA eine Vollversammlung aller Schwerbehindertenvertrauenspersonen aus dem gesamten Bundesgebiet statt, um so die Vernetzung in einer lernenden Organisation zu unterstützen. Zentrales Thema war die Personalentwicklung von Kolleginnen und Kollegen mit Schwerbehinderung.

Die Aufgaben in der BA werden zu einem überwiegenden Teil von Frauen wahrgenommen (72,0 Prozent). Mehr als die Hälfte der leitenden Positionen werden mit Frauen besetzt (55,2 Prozent). Bei einem im Vergleich zum Vorjahr gleich gebliebenen Anteil an Frauen unter allen Beschäftigten konnten mehr Führungspositionen mit Frauen besetzt werden (2023: 54,7 Prozent).

Tabelle 2:
Mitarbeitendenkapazität der Bundesagentur für Arbeit in Vollzeitäquivalenten

	Insgesamt		Arbeitslosenversicherung sowie Dienstleistung Grundsicherung		Grundsicherung		Familienkasse	
	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist
Insgesamt	100.500	101.300	55.000	55.300	39.600	39.400	5.900	6.500
davon dauerhaft beschäftigt	94.700	95.800	50.800	51.700	38.500	38.300	5.400	5.700
davon befristet beschäftigt	5.800	5.500	4.200	3.600	1.100	1.100	500	800
Anteil dauerhaft beschäftigt	94,2 %	94,6 %	92,4 %	93,5 %	97,2 %	97,2 %	90,9 %	87,8 %
Nachrichtlich								
Studierende	1.500	1.500						
Auszubildende	2.100	2.200						

Stand: Dezember 2024 (aktueller Ist-Stand; Ist Vorjahr wurde aus letztjähriger Meldung für den Berichtsmonat Dezember 2023 übertragen; entspricht nicht der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter); Datenquelle: Personalreport.

Die demografische Entwicklung in Deutschland trifft auch die Bundesagentur für Arbeit: Ein Viertel der BA-Belegschaft ist bereits über 55 Jahre alt. Bis zum Jahr 2032 werden aufgrund von Altersabgängen und anderweitiger Fluktuation voraussichtlich rund 32.500 Beschäftigte die BA verlassen. Dies entspricht etwa einem Drittel der gesamten Personalkapazität.

Diesem Trend begegnet die Bundesagentur für Arbeit personalpolitisch 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 dieser Basis wird das zielgruppenspezifische Personalmarketing weiter ausgebaut und die Rekrutierung durch einen crossmedialen Marketingmix sowie geeignete Kampagnen gezielt unterstützt. Im Jahr 2024 wurden rund 8.900 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutiert, darunter 600 Studierende und 900 Auszubildende. Neben der

Rekrutierung externer Bewerberinnen und Bewerber sowie der Ausbildung von Nachwuchskräften deckt die BA ihren Personalbedarf auch durch passende interne Personalentwicklungsmaßnahmen und Bildungsangebote für Beschäftigte.

Ergänzend dazu werden die Optimierung der operativen Prozesse sowie die konsequente Automatisierung der Services der BA einen immer wichtiger werdenden 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 Wertebasis des Vorstands der BA, der Human Friendly Automation. Bei der Automatisierung wird der Fokus von einer rein technologischen Sichtweise somit auch auf Auswirkungen auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kundinnen und Kunden erweitert.

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 Vorstandsvorsitzenden und drei weiteren Vorstandsmitgliedern. Gemäß der Geschäftsordnung des Vorstands der BA sind jedem Vorstandsmitglied Geschäftsbereiche zugeordnet. Die damit verbundenen Aufgaben nimmt jedes Vorstandsmitglied grundsätzlich selbstständig wahr.

Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat schlägt der Bundesregierung die Ernennung der Vorstandsmitglieder vor und kann mit Zustimmung der Bundesregierung deren Entlassung beschließen. Zudem stellt er den Haushaltsplan der BA fest. 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.

Der Verwaltungsrat besteht aus 21 Mitgliedern. Er setzt sich zu jeweils einem Drittel aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen und der öffentlichen Körperschaften zusammen. Die Aufgabe des Verwaltungsrats ist die Überwachung sowie die Beratung des Vorstands in allen Fragen des Arbeitsmarkts. Die Satzung der BA definiert Zustimmungs- und Genehmigungsvorbehalte des Verwaltungsrats zu wichtigen Entscheidungen. Diese sind insbesondere die Festlegung der strategischen Ausrichtung und der geschäftspolitischen Ziele der BA, wichtige Organisations- und Personalentscheidungen und Rechtsgeschäfte von geschäftspolitischer Bedeutung. Der Verwaltungsrat hat zudem Legislativrechte. Diese sind der Beschluss der Satzung der BA sowie Anordnungen nach dem SGB III.

Haushalt und Rechnungsprüfung

Für die Aufstellung und Ausführung des Haushaltsplans sowie die sonstige Haushaltswirtschaft der BA gelten die Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung sinngemäß (§ 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. Hierüber erhält er regelmäßig Informationen über eingetretene und mögliche Risiken in der Zukunft. Ziel des Risikomanagements ist die präventive Maßnahmenplanung zur Sicherung der BA. Dem Verwaltungsrat wird halbjährlich berichtet, welche Risiken eintreten könnten.

Compliance-Organisation

In Anlehnung an die gesetzliche Verpflichtung für Aktiengesellschaften hat der Vorstand eine Compliance-Organisation eingerichtet. Die Compliance-Organisation agiert sowohl präventiv – insbesondere durch Schulungen zur Korruptionsprävention – als auch repressiv bei Verdacht auf deliktische 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. Zu diesen gehört die behördeninterne Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Inklusion mit 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.

Nachhaltigkeit

Bis 2030 sollen alle Bundesbehörden klimaneutral organisiert sein. Der Anspruch der BA ist es, die Klimaziele des Bundes umzusetzen und einen wesentlichen Beitrag zur CO₂-Reduktion zu leisten, z. B. bei der Ausgestaltung des Fuhrparks, beim Reisemanagement, bei Gebäuden und deren Bewirtschaftung. Die BA will ein Vorbild im öffentlichen Sektor sein. Sie will einen Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Verantwortung bei der Gestaltung nachhaltiger Umwelt-, Arbeits- und Lebensbedingungen leisten. So kann die BA die Reduktion von Emissionen und einen ressourcenschonenden Umgang mit der Umwelt mittragen.

Herausgeberin
Bundesagentur für Arbeit
90327 Nürnberg
Vorstand
April 2025
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 2024



Einfach QR-Code mit
Smartphone scannen.