

2025

Geschäftsbericht
Bundesagentur für
Arbeit

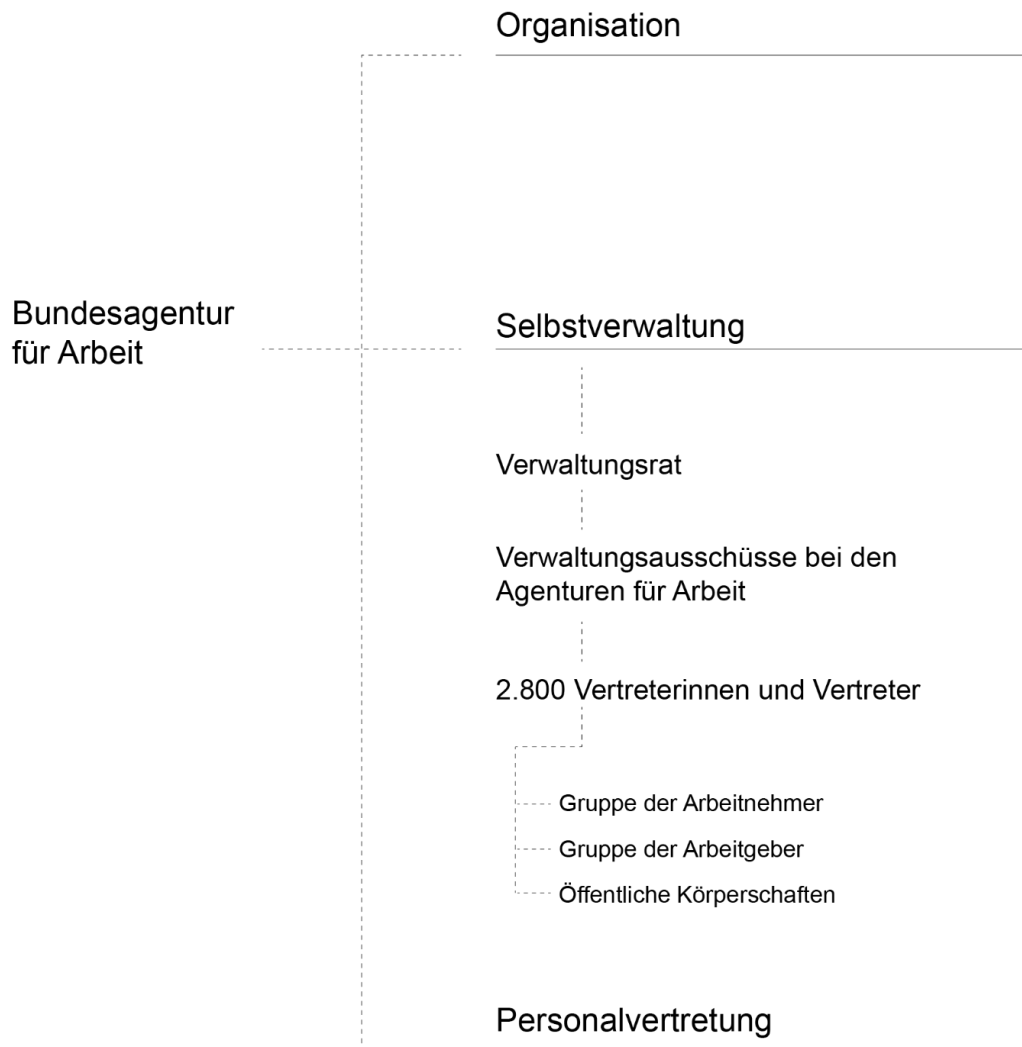


**Bundesagentur
für Arbeit**



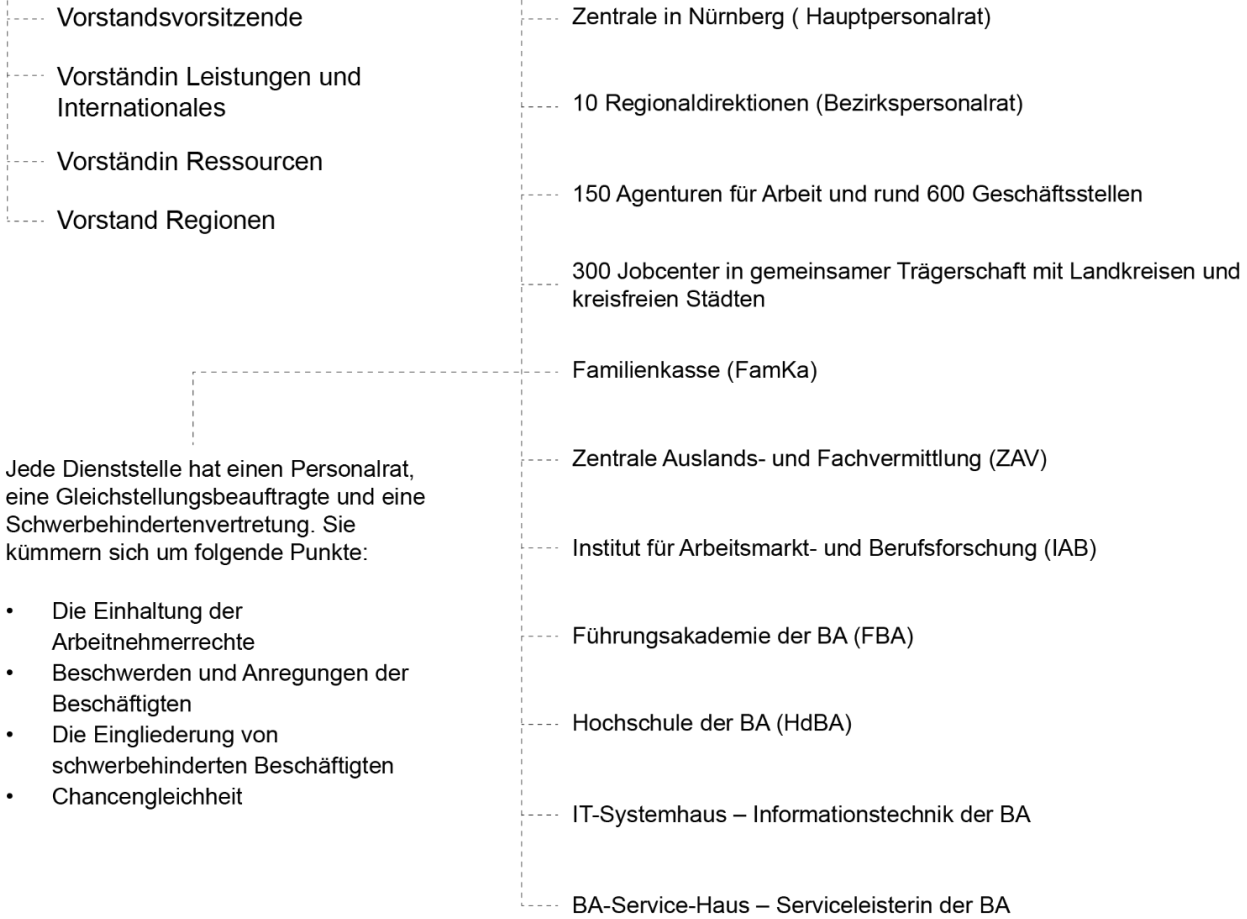


Organigramm





Vorstand





Inhalt

Geschäftsbericht Bundesagentur für Arbeit.....	1
Organigramm	3
Inhalt	5
Vorstand der BA.....	7
Andrea Nahles.....	7
Daniel Terzenbach	7
Vanessa Ahuja	8
Dr. Katrin Krömer	8
Vorwort des Vorstands.....	9
Vorwort der alternierenden Vorsitzenden des Verwaltungsrats	10
GEMEINSAM. bringt weiter – Strategische Ausrichtung und Steuerung der BA	11
Von der Strategie zur Umsetzung	11
Zukunftsgerichtete Strategiearbeit	12
Entwicklung des Arbeits- und Ausbildungsmarkts im Geschäftsjahr 2025.....	13
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	13
Arbeitslosigkeit	14
Gemeldete Arbeitsstellen	14
Kurzarbeit	14
Förderung.....	15
Beitrag der BA zum Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt.....	16
Arbeitsmarkt 2025*	17
Berufsausbildungsjahr 2024/25.....	19
Beitrag der BA zum Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt.....	19
Ausbildungsmarkt 2025	21
Berufliche Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben	22
Erwerbsmigration aus dem Ausland	22
Aktive Arbeitsmarktpolitik.....	24
Umfang der aktiven Arbeitsmarktpolitik im SGB III	25
Wirkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik im SGB III	26
Die IT der BA	30
Finanzergebnisse im SGB III inkl. der Entwicklung der Rücklagen sowie der Entwicklung des Versorgungsfonds.....	31
Personal der Bundesagentur für Arbeit	33
Corporate Governance	35
Vorstand	35
Verwaltungsrat	35



Haushalt und Rechnungsprüfung.....	36
Interne Revision	36
Risikomanagement.....	36
Compliance-Organisation.....	36
Gleichstellung und Inklusion	36
Datenschutz	37
Nachhaltigkeit.....	37
Herausgeberin.....	38

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 01. 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

Daniel Terzenbach

Vorstand Regionen
geboren 1980



- Seit 14. März 2019: Vorstand Regionen der BA
- 2023 – 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 Vorstandes der BA für das operative Flüchtlingsmanagement
- 2012 – 2017: Führungsaufgaben in den operativen Steuerungsbereichen der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit
- 2009 – 2012: Projektleitung in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit
- 2006 – 2009: Führungskraft im Jobcenter Märkischer Kreis

Vanessa Ahuja

Vorständin Leistungen und Internationales
geboren 1968



- Seit 01.05.2022: Vorständin Leistungen und Internationales der Bundesagentur für Arbeit
- 2019 – April 2022: Leiterin der Abteilung „Arbeitsmarktpolitik, Ausländerbeschäftigung, Arbeitslosenversicherung, Grundsicherung für Arbeitsuchende“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, zudem Mitglied und Sprecherin der öffentlichen Körperschaften im Verwaltungsrat der BA
- 2018 – 2019: Leiterin der Abteilung „Teilhabe, Belange von Menschen mit Behinderungen, Soziale Entschädigung und Sozialhilfe“ im BMAS
- 2014 – 2018: Leiterin der Unterabteilung „Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosenversicherung“ im BMAS, zudem Leitung der Projektgruppe Flüchtlinge (2015-2017)
- 2007 – 2014: Leiterin verschiedener Referate im BMAS
- 1999 – 2007: Referentin in verschiedenen Bundesministerien, zudem 2002 Mitglied in der Geschäftsstelle der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (sog. „Hartz-Kommission“)
- 1995 – 1999: Referentin für Arbeitspolitik bei der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen

Dr. Katrin Krömer

Vorständin Ressourcen
geboren 1973



- Seit 01. Oktober 2022: Vorständin Ressourcen der BA
- 2018 – 2022: Leiterin Personal- und Führungskräfteentwicklung bei der Deutschen Bahn AG
- 2015 – 2018: Vorsitzende der Geschäftsführung der DB JobService GmbH
- 2009 – 2015: Geschäftsführerin für Personal, Finanzen und Controlling in der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der BA
- 2000 – 2009: Unternehmensberaterin bei McKinsey & Company

Vorwort des Vorstands

Das Jahr 2025 stellte uns wieder vor politische und wirtschaftliche Herausforderungen, die sich auch auf dem Arbeitsmarkt widerspiegeln. 2025 haben wir die Grenze von 3 Millionen Arbeitslosen überschritten. Viele Betriebe bauen Personal ab oder stellen kein neues Personal ein. Aber es deutet einiges darauf hin, dass wir die Talsohle nun erreicht haben. Die Stimmung am Arbeitsmarkt hellt sich langsam auf. Auch wenn sich Stabilisierungszeichen andeuten, bleibt der Arbeitsmarkt weiter unter Druck.

Die deutsche Wirtschaft befindet sich in einer Phase schwacher Dynamik mit kaum vorhandenem Wachstum, Investitionszurückhaltung und Exportschwäche. Der Arbeitsmarkt wurde durch die schwache Konjunktur und die Transformation - digitale, nachhaltige und demografische - stark beeinträchtigt. Die Nachfrage nach Fachkräften ist gleichzeitig trotz der angespannten Lage weiterhin deutlich zu spüren. Für 2026 gibt es Indikatoren, die auf eine allmähliche Konjunkturbelebung hinweisen. Zudem kann das Sondervermögen ein wichtiger Baustein sein, um eine Aufwärtsdynamik der Wirtschaft und eine Belebung am Arbeitsmarkt anzustoßen.

In solchen Zeiten konjunktureller Schwäche sowie gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Umbrüche bietet die Bundesagentur für Arbeit (BA) durch existenzsichernde Leistungen Sicherheit und steht mehr denn je als Beraterin und Vermittlerin zur Seite. Als stabiler Anker

stellen wir uns den Herausforderungen des Arbeitsmarkts. Getrieben durch die deutlich spürbare Transformation lag ein besonderer Fokus auf den von uns begleiteten Arbeitsmarktdrehscheiben und der Beschäftigtenförderung.

Um auch in Zukunft wirksam und handlungsfähig zu bleiben, richten wir den Blick nach vorn. Mit unserem Zukunftsmodell schaffen wir einheitliche Prozesse und Qualitätsstandards für unsere Kundinnen und Kunden, aber auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unser Zukunftsprojekt operativ hat erfolgreich Vorschläge zur Prozessoptimierung identifiziert und neu definiert, die nun in 2026 in die Umsetzung starten. Die neu geschaffenen Prozessstandards bieten nach Innen eine klare Orientierung und eine spürbare Entlastung im Arbeitsalltag. Nach Außen machen wir so unsere Dienstleistungen noch transparenter und bieten eine konstant hohe Dienstleistung – und das bundesweit von Glücksburg bis Sonthofen, von Aachen bis Görlitz.

In diesem Geschäftsbericht können Sie im Detail erfahren, was wir 2025 geschafft haben, welche Aktivitäten umgesetzt wurden und welche Geschäfts- und Rechnungsergebnisse wir erzielt haben. Der Geschäftsbericht der BA bilanziert nach der Aufsichtsfunktion des BMAS ausschließlich den Rechtskreis SGB III.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen.

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 wirtschaftliche Schwäche mit Folgen für den Arbeitsmarkt dauert weiter an. Die Arbeitslosigkeit ist im Jahr 2025 nochmals gestiegen. Weiterhin bleiben anhaltende Entwicklungen wie die Transformation in vielen Branchen sowie die Zollpolitik nicht ohne Folgen für den Arbeitsmarkt.

Der Verwaltungsrat unterstützt den Vorstand in seiner geschäftspolitischen Ausrichtung, mehr in kurzfristig wirksame und arbeitsmarktnahe Förderung zu investieren. Dies leistet einen wichtigen Beitrag, Arbeitslose schneller in Arbeit zu integrieren, erschließt Einsparpotenziale bei den passiven Leistungen und trägt zur Konsolidierung des belasteten Haushalts bei. Darüber hinaus war dem Verwaltungsrat bei der Beschlussfassung des Haushalts 2026 wichtig, dass mehr Mittel für die Weiterbildung und die Förderung beruflicher Kompetenzen bereitstehen als im Jahr 2025 ausgegeben wurden, um die Unternehmen bei der Fachkräftesicherung und im Transformationsprozess zu unterstützen. Als Voraussetzung für das nötige Wirtschaftswachstum sind nun seitens der Bundesregierung dringend konjunkturelle Impulse durch Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen erforderlich.

Selbst bei einer Besserung der konjunkturellen Lage wird der Haushalt der BA voraussichtlich auch noch in den kommenden Jahren mit einem Defizit abschließen. Der Verwaltungsrat sieht einerseits die BA in der Verantwortung, im Rahmen der von ihr initiierten Zukunftsmodelle sowie ihrer Prozessoptimierungs- und Automatisierungsagenda, Effizienzgewinne zu



Anja Piel
Vorsitzende des Verwaltungsrats

heben. Andererseits dürfen keine weiteren finanziellen Belastungen auf den Beitragshaushalt insbesondere durch die Verlagerung steuerfinanzierter und weiterer Aufgaben auf die Arbeitslosenversicherung zukommen. Gemeinsames Ziel muss sein, die BA als wichtige Säule zur Sicherung des sozialen Friedens und in ihrer aktiven Rolle am Arbeitsmarkt krisenresilient aufzustellen.

In den letzten beiden Geschäftsjahren hat der Verwaltungsrat durch Beschluss von Organisationsgrundsätzen und Mindeststandards die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass die Agenturen für Arbeit auch in Zukunft zuverlässig bundesweit präsent bleiben. Die Arbeitsagenturen haben ihr Dienstleistungsangebot an den lokalen Bedarf auf dieser Grundlage unter Beteiligung ihrer Verwaltungsausschüsse angepasst. Der vorrangig terminierte Kundenzugang hat dabei sowohl Vorteile für Kundinnen und Kunden als auch für Mitarbeitende. Der Verwaltungsrat hat Wert daraufgelegt, dass in jeder Agentur weiterhin auch ein unterterminierter Zugang für Notfälle möglich ist. Er verlässt sich auf das Dienstleistungsversprechen des Vorstandes, dass innerhalb von drei Tagen ein Termin für ein persönliches Gespräch in der Eingangszone möglich ist.

Dem Verwaltungsrat ist bewusst, dass die Mitarbeitenden der BA durch die vielen Reformvorhaben und die schwierige Situation am Arbeitsmarkt stark gefordert sind. Der Dank des Verwaltungsrats gilt daher allen Mitarbeitenden der BA, die sich unermüdlich für die Kundinnen und Kunden einsetzen und daran arbeiten, die BA weiterzuentwickeln und zu reformieren.



Christina Ramb
Stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats



GEMEINSAM. bringt weiter – Strategische Ausrichtung und Steuerung der BA

Unser Leben ist geprägt von politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen. Die Auswirkungen von Digitalisierung, demografischem Wandel, Energiewende und anderen großen Herausforderungen spüren wir täglich. Dieser Realität müssen und wollen wir uns als Bundesagentur für Arbeit stellen. Unsere Strategie „GEMEINSAM. bringt weiter“ bildet seit diesem Jahr die Grundlage eines gemeinsamen, zielorientierten Handelns in der BA. Für uns stehen Menschen und Unternehmen im Mittelpunkt. Ihre Anliegen bestimmen unser Handeln. 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 nehmen wir eine Vorreiterrolle im öffentlichen Dienst ein. Wir stellen Kundinnen und Kunden unsere Angebote und Leistungen schnell und zuverlässig zur Verfügung und halten unser Versprechen eines persönlichen Beratungsangebotes.

Wir handeln Hand in Hand, partnerschaftlich nach innen und außen, auf Augenhöhe und mit Respekt. Wir nehmen Eigenverantwortung ernst und fordern sie ein.

Wir stellen uns notwendigen Veränderungen und agieren dabei flexibel, lernend und krisenfest.

Von der Strategie zur Umsetzung

Als wichtiger Transferschritt zwischen strategischer Ausrichtung und operativer Umsetzung wurde die Dachstrategie mit dem Arbeitsprogramm des Vorstands für die Jahre 2025 und 2026 in 16 konkrete strategische Vorhaben mit jeweils bis zu vier Teilvorhaben übersetzt und im Format „Strategisches Vorhabenmanagement“ zusammengeführt. Dieses bildet die Grundlage für eine verbesserte Transparenz, Beobachtung der Umsetzungsschritte und den regelmäßigen Austausch. Mit Hilfe des Strategischen Vorhabenmanagements gelingt es, auf die Fragen „Wie möchte die BA ihre strategischen Ziele erreichen?“ und „Wo stehen wir?“ konkret zu antworten.

Ein auf viele Umsetzungen einzahlendes strategisches Vorhaben ist beispielsweise „Mit KI ein zukunftsfähiges Dienstleistungsangebot schaffen“, in dem zentrale Meilensteine wie der BERUFEBOT zur Unterstützung der Beratungsfachkräfte in der Berufsberatung und das KI-Recherche-Tool BAKIRA in der Erprobung sind.

Um die Umsetzung der strategischen Vorhaben noch besser steuern zu können, wurde Ende 2025 eine Evaluation des Strategischen Vorhabenmanagements angestoßen, deren Ergebnisse im Jahr 2026 in eine Weiterentwicklung münden werden



Zukunftsgerichtete Strategiearbeit

Eine Strategie ist mit ihrer Verabschiedung nicht abgeschlossen, sondern muss sich systematisch weiterentwickeln. Deshalb wurde im Zuge der neuen strategischen Ausrichtung der BA auch die Etablierung eines Strategieprozesses beschlossen, um die Aktualität der strategischen Arbeit und der daraus abgeleiteten Vorhaben sicherzustellen. Dieser Prozess wird nicht mehr wie bisher in fünfjährigen Zyklen durchgeführt, sondern kontinuierlich fortgeschrieben. Er verbindet so die langfristige Orientierung der strategischen Ausrichtung mit systematischer Reflexion und Adaption. Damit das gelingen kann, wurde auch der Aufbau eines BA-eigenen

Trendradars angestoßen, der gesellschaftliche, politische, technologische, ökonomische und ökologische Entwicklungen sichtbar macht, deren mögliche Auswirkungen einschätzt und eine Übersetzung in die BA ermöglicht. Der Trendradar bildet damit perspektivisch das Fundament einer systematischen strategischen Vorausschau der BA.

Mit einem klaren Blick nach vorn sehen wir uns gut dafür gerüstet, die Herausforderungen von heute und morgen anzunehmen und die BA als moderne Dienstleisterin und führende Kraft für nachhaltige, innovative Arbeitsmarktlösungen in Europa zu etablieren.

Entwicklung des Arbeits- und Ausbildungsmarkts im Geschäftsjahr 2025

Die deutsche Wirtschaft befindet sich in einer länger anhaltenden Schwächephase. Das reale Bruttoinlandsprodukt ist nach aktuellen Schätzungen der Deutschen Bundesbank 2025 um 0,3 Prozent gewachsen, nachdem es in den beiden Jahren zuvor geschrumpft war. Dennoch wirkt sich die Wirtschaftsschwäche auf den Arbeitsmarkt deutlich aus. So sind Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit) im dritten Jahr in Folge gestiegen. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat zwar etwas zugenommen, aber zu wenig, um den Anstieg von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung zu verhindern. Die gemeldete Nachfrage nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ließ weiter nach und erreichte bei den neu gemeldeten Stellen einen historischen Tiefstand.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Im Juni 2025¹ waren in Deutschland 34,89 Millionen Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 48.000 mehr als im Juni 2024. Im Vorjahr war der Zuwachs mit 128.000 knapp drei Mal so groß.



+ 48.000

Sozialversicherungspflichtig
Beschäftigte

Das Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Jahr 2025 wurde wie schon in den Vorjahren ausschließlich von Personen mit ausländischen Staatsangehörigkeiten getragen. Ihre Zahl ist um 259.000 auf 5,84 Millionen gestiegen.

Der Beschäftigungszuwachs der Ausländerinnen und Ausländer entfällt mit 286.000 ausschließlich auf sogenannte Drittstaaten, darunter 79.000 auf die Ukraine, 68.000 auf die Asylherkunftsländer und 30.000 auf Länder des Westbalkans. Die

Beschäftigung von Personen aus Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (einschließlich der Schweiz), die nach der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit für die neuen osteuropäischen Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) lange Zeit maßgeblich zum Beschäftigungsaufbau beigetragen hat, ist im Jahr 2025 dagegen um 27.000 gesunken.

Die Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung in Hinblick auf Wirtschaftszweige zeigt im Vergleich zum Juni 2024 deutliche Unterschiede. So gab es in den konjunkturnahen 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 Pflege und Soziales sowie dem Gesundheitswesen. Einen Rückgang gab es im Wirtschaftszweig Information und Kommunikation, nachdem diese Branche mehrere Jahre kräftig gewachsen war.

¹ Daten für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegen in der Regel nach einer Wartezeit von sechs Monaten vor. Das bedeutet, dass unmittelbar nach dem Jahreswechsel

noch kein finaler Jahreswert vorhanden ist. Es hat sich jedoch herausgestellt, dass der Juniwert sehr nah am Jahreswert liegt. Daher wird dieser als Jahreswert verwendet.

Arbeitslosigkeit

Im Jahresdurchschnitt 2025 waren in Deutschland 2,95 Millionen Menschen arbeitslos gemeldet, 161.000 mehr als ein Jahr zuvor. Die Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit), die den Rückgang entlastender Arbeitsmarktpolitik berücksichtigt, hat sich um 50.000 auf 3,63 Millionen erhöht.

Damit sind Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung im dritten Jahr in Folge gestiegen. Die Zunahmen sind vor allem eine Folge der wirtschaftlich angespannten Lage. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung werden größer, obwohl die Beschäftigung gewachsen ist. Offenkundig war der Beschäftigungsaufbau nicht stark genug, um

den Anstieg des Arbeitskräfteangebots aufzunehmen. Neben der wirtschaftlichen Schwäche dürfte dafür ein weiterer Grund sein, dass Arbeitslose in berufsfachlicher, qualifikatorischer sowie regionaler Hinsicht und die Arbeitskräftenachfrage passen oftmals nicht zueinander.



+ 161.000

arbeitslos gemeldete Menschen

Gemeldete Arbeitsstellen

Die gemeldete Nachfrage nach Arbeitskräften hat 2025 aufgrund der schwachen wirtschaftlichen Entwicklung weiter nachgelassen. Die neu eingegangenen Stellenmeldungen erreichen einen historischen Tiefstand. Im Jahr 2025 waren durchschnittlich 632.000 Arbeitsstellen bei Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldet, 62.000 weniger als vor einem Jahr.

Im Jahr 2025 kamen auf 100 gemeldete Arbeitsstellen 467 Arbeitslose, im Jahr 2024 waren es 402 Arbeitslose. Über die Hälfte der Arbeitslosen suchte eine Beschäftigung auf Helferniveau, jedoch richteten sich über 80 Prozent der gemeldeten Stellen an qualifizierte

Fachkräfte mit einer beruflichen Ausbildung oder vergleichbaren Kompetenzen. Neben diesem qualifikatorischem Mismatch wurde der Marktausgleich auch durch berufliche, regionale oder andere Ungleichgewichte erschwert. Deshalb zeigten sich weiterhin teilweise Fachkräfteengpässe bei der Besetzung offener Stellen



- 62.000

gemeldete Arbeitsstellen

Kurzarbeit

Die Entwicklung der Kurzarbeit im Jahresverlauf wird vor allem von der konjunkturellen Kurzarbeit bestimmt, deren jahresdurchschnittliches Niveau auch 2025 erhöht war.

Nach einer ersten Schätzung² der Statistik der Bundesagentur für Arbeit dürfte die jahresdurchschnittliche Zahl der Kurzarbeitenden im Jahr 2025 mit insgesamt rund 300.000 etwa auf dem Niveau des Jahres

2024 mit damals 298.000 Kurzarbeitenden liegen. Im Vor-Corona-Jahr 2019 waren jahresdurchschnittlich 145.000 Kurzarbeitende registriert. Die Kurzarbeiterquote, also der Anteil der Kurzarbeitenden an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, belief sich im Jahr 2025 auf 0,9 Prozent, nach ebenfalls 0,9 Prozent im Jahr 2024. Sie war damit größer als im Vor-Corona-Jahr 2019 mit damals 0,4 Prozent. Im langjährigen Vergleich

² 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.

lag die Kurzarbeit damit auf einem erhöhten, nicht aber auf einem krisenhaften Niveau.

**300.000**

Menschen erhielten im
Jahresdurchschnitt Kurzarbeitergeld

Förderung

Von den Arbeitsagenturen wurden im Jahr 2025³ durchschnittlich 429.000 Personen mit Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in der Kostenträgerschaft des Rechtskreises SGB III gefördert. Im Vergleich zum Durchschnitt des Vorjahres stieg ihre Zahl deutlich (+38.000; +10 Prozent). Diese Entwicklung ist jedoch insbesondere vor dem Hintergrund des Haushaltsfinanzierungsgesetzes 2024 zu bewerten.⁴

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung war auch im Jahr 2025 das wichtigste Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Im Jahresdurchschnitt befanden sich 155.000 Personen in einer solchen Fördermaßnahme und damit mehr als ein Drittel aller Teilnehmenden in der Kostenträgerschaft des SGB III. Mit 94.000 Teilnehmenden entfiel gut ein Fünftel des Fördergeschehens im SGB III auf Instrumente zur Förderung der Berufswahl und Berufsausbildung.

³ Vorläufige, zum Teil hochgerechnete Werte. Endgültige Werte zur Förderung stehen erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

⁴ Mit dem Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024 wurde die Umsetzungs- und Finanzierungsverantwortung für die Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie ein Teil der Förderungen zur beruflichen Rehabilitation von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten an die

Bundesagentur für Arbeit übertragen. Dadurch fallen ab 2025 finanzierender und betreuender Rechtskreis für die Teilnehmenden an diesen Instrumenten, die von einem Jobcenter betreut werden, auseinander. In der Folge sinkt ab 2025 die Zahl der Eintritte in diese Instrumente mit der Kostenträgerschaft SGB II. Spiegelbildlich steigt die Zahl der Eintritte mit Kostenträgerschaft SGB III allein aufgrund dieser rechtlichen Änderung.

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. Dieser Trend wird durch den demografischen Wandel noch verschärft. Auch die anhaltende Konjunkturflaute wirkte sich 2025 deutlich auf den Arbeitsmarkt aus. Schon zu Beginn des Jahres ging die BA daher von einem weiteren – in einigen Regionen auch sehr deutlichen – Anstieg der Arbeitslosigkeit aus. Ein Trend des Vorjahres, der sich in 2025 fortsetzte.

Die BA legt ihren Fokus daher auf eine frühzeitige Beratung und eine individuelle, auf den Unterstützungsbedarf abgestellte Integrations- und Kontaktstrategie, die im Idealfall den Eintritt der Arbeitslosigkeit verhindert oder eine frühzeitige, zielgerichtete Arbeitssuche und Integration ermöglicht. Die Betreuungsintensität ist dabei am individuellen Unterstützungsbedarf der Kundinnen und Kunden ausgerichtet und wird neben der persönlichen Beratung durch bestehende Informations- und Onlineangebote und z. B. automatisierte Stellenempfehlungen, Suchassistenten und digitale Nachrichten ergänzt. Zur Verbesserung der Integrationschancen werden zudem individuelle Weiterbildungsbedarfe frühzeitig identifiziert und deren Förderung angestoßen. Hierbei kann unter anderem das von der BA entwickelte Online-Portal „mein NOW – das nationale Online-Portal für berufliche Weiterbildung“ unterstützen. Aber nicht nur Arbeitssuchende erhalten mit „mein NOW“ ein Angebot. Es steht natürlich auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern offen.

Ein weiterer wichtiger Baustein gezielter Weiterbildung und somit der Unterstützung betrieblicher Transformationsprozesse ist die regional abgestimmte Zusammenarbeit aller Arbeitsmarktbeteiligten. Hierfür stehen vernetzte Bildungsräume bzw. Weiterbildungsagenturen, in denen alle

relevanten Akteure miteinander vernetzt arbeiten.

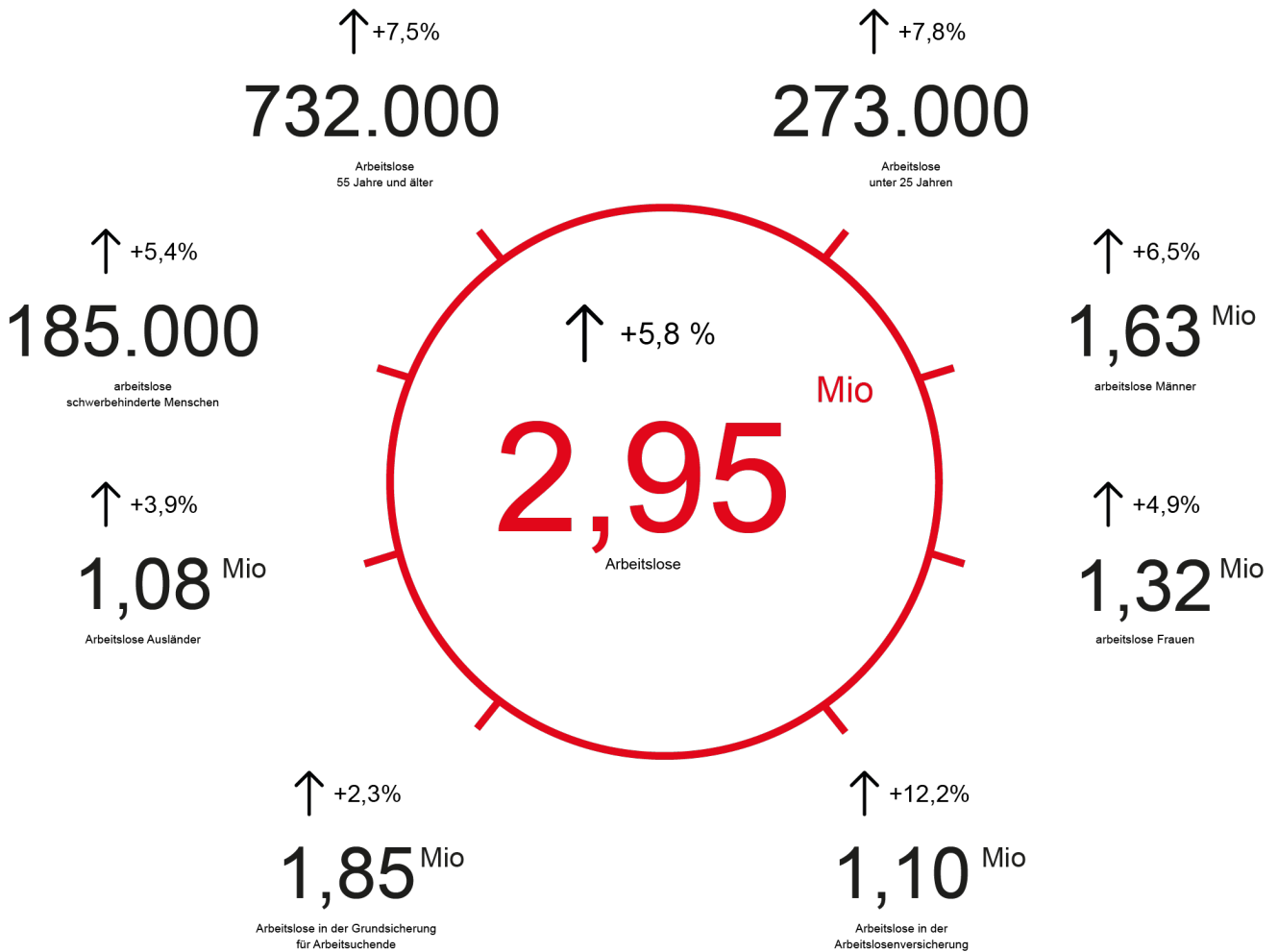
Auch die 2023 eingeführte Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) unterstützt mit einem modernen Angebot, das Beschäftigte sowie Wiedereinsteigende durch Klärung beruflicher Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten begleitet. Die BBiE hilft auch Unternehmen, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Sie arbeitet dabei eng mit den Beauftragten für Chancengleichheit und dem Arbeitgeber-Service zusammen.

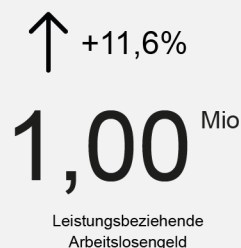
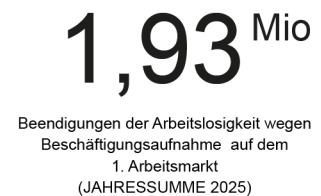
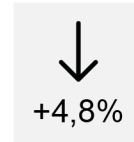
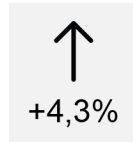
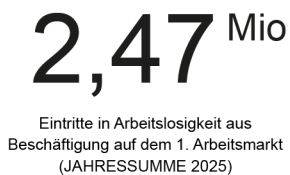
Der Arbeitgeber-Service ist auf die Vermittlung und den aktiven Beitrag zum Marktausgleich ausgerichtet. Ziel seiner Arbeit ist die Vermittlung passender Bewerberinnen und Bewerber, um den Arbeits- und Fachkräftebedarf bedienen zu können. Sofern dies nicht unmittelbar möglich ist, wird in die Arbeitsmarktberatung eingestiegen. Hierbei werden alle verfügbaren Bewerberpotenziale beider Rechtskreise, u.a. auch die Potenziale von Geringqualifizierten, Menschen mit Behinderungen, geflüchteten Menschen sowie von Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland berücksichtigt.

Mit Blick auf die Transformation und den Strukturwandel berät der Arbeitgeber-Service zur Sicherung von Beschäftigten, insbesondere hinsichtlich der Qualifizierung von Beschäftigten und entsprechenden Förderungen. Auch durch die Arbeitsmarktdrehscheiben leistet die BA einen wichtigen Beitrag zum Ausgleich am Arbeitsmarkt. Beschäftigte werden in Transformationsprozessen, bei denen Stellen abgebaut werden müssen, frühzeitig unterstützt. Somit leiten Arbeitsmarktdrehscheiben den Übergang von Beschäftigung in Beschäftigung zu einem frühen Zeitpunkt ein. Hierbei agieren Sozialpartnerinnen und Sozialpartner und die BA eng abgestimmt. Erste Arbeitsmarktdrehscheiben wurden in den Regionen umgesetzt. Die Erfahrungen werden überregional genutzt.



Arbeitsmarkt 2025*





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

Angaben im Jahresdurchschnitt 2025, wenn nicht anders ausgewiesen, und Veränderungen gegenüber Vorjahr.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit/Statistisches Bundesamt

Jahresbericht 2025 unter www.statistik.arbeitsagentur.de

Berufsausbildungsjahr 2024/25

Im Kontext der wirtschaftlichen Schwäche sind die betrieblichen Ausbildungsstellenmeldungen von Oktober 2024 bis September 2025 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 26.000 Stellenmeldungen zurückgegangen.⁵ Die Bewerberzahl hat dagegen um 13.000 erneut zugenommen. Insgesamt standen 444.000 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber 477.000 gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen gegenüber.

Damit waren rund 32.000 mehr betriebliche Ausbildungsstellen als Bewerberinnen und Bewerber gemeldet. Im Vorjahr lag die Differenz noch gut doppelt so hoch – die Lücke zwischen beiden Marktseiten ist also deutlich kleiner geworden. Auf 100 gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen kamen rechnerisch 93 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber. Im Vorjahr sind es 86 Bewerberinnen und Bewerber auf 100 gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen gewesen. Das zeigt, dass sich die

Ausbildungsaufnahme für junge Menschen schwieriger gestaltet als in den Vorjahren.

Nach wie vor ist der Markt von großen Passungsproblemen geprägt, die den Ausgleich erschweren. Dies führt im Zusammenspiel mit der schwachen wirtschaftlichen Lage dazu, dass mit 191.000 Ausbildungsaufnahmen etwa 7.000 weniger gemeldete Bewerberinnen und Bewerber als im Vorjahr eine Ausbildungsstelle gefunden haben.

Im Gegenzug ist die Zahl der am 30. September 2025 unversorgten Bewerberinnen und Bewerber auf den höchsten Stand seit 2007 gestiegen. 40.000 Bewerberinnen und Bewerber waren unversorgt, 9.000 mehr als zum Stichtag 30. September des letzten Jahres. Zusätzlich suchten 44.000 Bewerberinnen und Bewerber, die auf eine Alternative ausgewichen waren, weiterhin eine Ausbildungsstelle. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen ist hingegen spürbar um 15.000 auf 54.000 zurückgegangen.

Beitrag der BA zum Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt

Die angespanntere Lage auf dem Ausbildungsmarkt zeigte sich u.a. an der erneut gesunkenen Anzahl abgeschlossener dualer Ausbildungsverträge von bundesweit rund 476.000⁶ (-2,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr), dem Rückgang der bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellen und der erneut gestiegenen Anzahl von unversorgt gebliebenen Bewerberinnen und Bewerbern. In dieser Situation lag der Fokus der BA darauf, mehr junge Menschen durch individuelle und verlässliche Unterstützung in Ausbildung zu bringen. Insbesondere junge Menschen mit

schwierigen Startbedingungen wurden kontinuierlich auf ihrem Weg zur erfolgreichen Realisierung von Ausbildung oder Studium begleitet. Die im Rahmen der Ausbildungsgarantie eingeführten oder modifizierten Förderinstrumente für junge Menschen konnten in diesem Jahr weiter etabliert werden.

Um junge Menschen mit und ohne Behinderungen zu erreichen, erfolgt die Ansprache zielgruppenorientiert, möglichst barrierefrei und richtet sich auch an diejenigen, die nicht mehr zur Schule gehen oder die

⁵ Die statistische Abbildung der gemeldeten Berufsausbildungsstellen war im Berichtsjahr 2024/25 im September um schätzungsweise 2 Prozent unterzeichnet. Hintergrund sind prozessuale Umstellungen. Die rückwirkende Korrektur der statistischen Abbildung erfolgt bis Juli 2026.

⁶ Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) [Alexander Christ, Caroline Neuber-Pohl, Sabrina Inez Weller, Bettina Milde, Ralf-Olaf Granath]: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2025, abrufbar unter: <https://www.bibb.de/de/215234.php>; Letzter Zugriff: 20.02.2026.



Schule ohne konkrete berufliche Anschlussperspektive verlassen. Der persönliche, vertrauensvolle Kontakt der Beraterinnen und Berater zu den jungen Menschen ist dabei essenziell. Er wird von attraktiven Onlineangeboten flankiert. So bündelt „meinBERUF“ seit 2025 digitale Informationen und Angebote für junge Menschen am Berufseinstieg – personalisiert, optisch ansprechend und zeitgemäß.

Der Arbeitgeber-Service der BA unterstützt Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Besetzung ihrer offenen Ausbildungsstellen. Mit der Beratung zur beruflichen Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben leistet die BA einen wesentlichen Beitrag zur so genannten Ersteingliederung junger Menschen in den Beruf



Ausbildungsmarkt 2025

Weniger gemeldete Bewerberinnen und Bewerber in Ausbildung

444.000

gemeldete Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsstellen

↑
+3,0 %

↓
-5,1 %

477.000

gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen*

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

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

REGIONALE
UNTERSCHIEDE

Länder mit vielen Bewerberinnen und Bewerbern im Verhältnis zu den Ausbildungsstellen*:

- Berlin
- Hessen
- Nordrhein-Westfalen

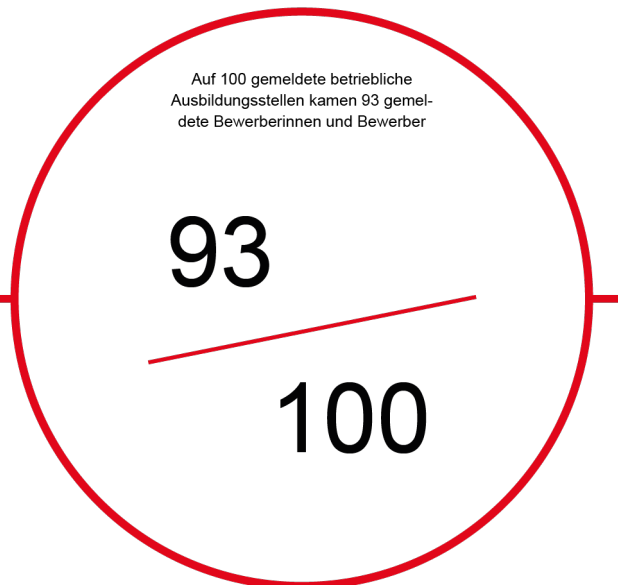
Berufe mit wenig gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern im Verhältnis zu den Ausbildungsstellen*:

- Lebensmittelherstellung und -verkauf
- Gastronomie
- Verkauf
- Hoch- und Tiefbau
- Metallbau und Schweißtechnik
- Lagerlogistik

BERUFSFACHLICHE
UNTERSCHIEDE

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

- Friseurhandwerk
- Softwareentwicklung
- KFZ-Technik
- Büromanagement
- Verwaltung
- Medizinische Fachassistenz



↑
+13,4 %

44.000

Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative

↑
+28,0 %

40.000

unversorgte Bewerberinnen und Bewerber

↓
-21,6%

54.000

unbesetzte Ausbildungsstellen*

* Die statistische Abbildung der gemeldeten Berufsausbildungsstellen war im Berichtsjahr 2024/25 im September um schätzungsweise 2 Prozent unterzeichnet. Hintergrund sind prozessuale Umstellungen. An der Korrektur der statistischen Abbildung wird gearbeitet.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Berufliche Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben

Die BA leistet als Trägerin der beruflichen Rehabilitation einen wichtigen Beitrag zur Arbeits- und Fachkräftesicherung. Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung nimmt Menschen mit Behinderungen in den Blick und will einen inklusiven Arbeitsmarkt befördern. Die Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen wurden in diesem Sinne auch in 2025 kontinuierlich weiterentwickelt. Das betrifft Verbesserungen für Menschen mit Behinderungen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA.

Die BA hat unter anderem mit der Neugestaltung von Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und anderer Leistungsanbieter Impulse für mehr Inklusion

am Arbeitsmarkt gesetzt. Um die berufliche Orientierung an Förderschulen hin zum allgemeinen Arbeitsmarkt künftig zu stärken, wurde eine Erprobung an mehreren Standorten initiiert.

Ein wichtiger Hebel zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderungen ist die vernetzte und abgestimmte Zusammenarbeit der handelnden Akteure am Arbeitsmarkt. Um die Qualität dieser Zusammenarbeit zu sichern und ein bundesweit einheitliches Verständnis zielorientierter Netzwerkarbeit in der Vermittlung von Menschen mit Behinderungen und der Arbeitgeberberatung zu etablieren, wurde eine Toolbox zur Netzwerkarbeit geschaffen.

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. Sie leistet hierbei auch einen Beitrag zur fairen Migration.

In Folge des novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) werden die Zugangswege für Angehörige aus Drittstaaten deutlich intensiver genutzt. Die BA trug auch 2025 im Rahmen der Arbeitsmarktzulassung (AMZ) dazu bei, dass ausländische Arbeitskräfte zu fairen Bedingungen beschäftigt werden und der inländische Arbeitsmarkt vor Verdrängungs- und Dumpingeffekten geschützt wird.

Gleichzeitig hat die BA einen Fokus auf die Missbrauchsbekämpfung gelegt. Das tut sie, indem sie Verstöße gegen die Rechte von Erwerbsmigrantinnen und -migranten von Beginn an verhindert, aufdeckt und verfolgt.

Auch in diesem Bereich wurde die Digitalisierung u.a. durch das Projekt „Internationaler Webauftritt der BA“, das die Steigerung der Erwerbsmigration fokussiert, vorangetrieben. Dabei wurde das Internetangebot der BA für interessierte Arbeits- und Fachkräfte aus dem Ausland für eine selbstständige Informations- und Jobsuche optimiert und durch Mehrsprachigkeit ergänzt. Hinzu kam die Möglichkeit, sich bereits aus dem Ausland bei der BA zu registrieren.

Zu Beginn der neuen Legislaturperiode wurde als eines der ersten Gesetzesprojekte die Verstetigung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (AQB) aufgegriffen. Die AQB wird bis Ende 2028 von ESF-geförderten IQ-Trägern⁷ durchgeführt, soll aber ab 2029 vollständig auf die BA übergehen.

Über internationale Rekrutierungsprojekte und -programme mit Partnerländern, -verwaltungen und -unternehmen erschließt die BA faire und geordnete Wege der Erwerbsmigration. 2025 wurde die bislang auf Pflege begrenzte Vereinbarung mit Indonesien u.a. auf gewerblich-technische Berufe erweitert. In Usbekistan wurden erste Rekrutierungsprojekte umgesetzt. Im Rahmen der Indienstrategie startete das befristete Modellvorhaben, das sich auf indische Studierende in ausgewählten deutschen Regionen fokussiert.

Die BA als EURES-Mitglied unterstützte die EU-weite Arbeitsmobilität beispielsweise durch die Förderung von Sprachkursen und Umzügen, welche durch EU-Fördergelder ermöglicht werden konnte. Auch die Europavertretung der BA leistet weiterhin einen relevanten Beitrag zum vielfältigen Austausch der EU-Länder. Die für die BA derzeit wichtigste europapolitische Initiative ist der EU Talent Pool, der im Jahr 2025 im EU-

Parlament und im Europäischen Rat verhandelt wurde. In Zusammenarbeit mit der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) konnte ein umfassendes Informationsangebot entwickelt werden, das Menschen mit Behinderung bei der grenzüberschreitenden Arbeitsaufnahme unterstützt.

Das Interesse von Menschen aus dem Ausland an einer Beschäftigung in Deutschland einerseits sowie die Nachfrage nach internationalen Arbeits- und Fachkräften andererseits spiegelt sich weiterhin im Geschäft der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) wider. Im dienstleistungsorientierten Bereich der ZAV konnten die Aktivitäten stabil weiterverfolgt werden. Im Jahresverlauf 2025 wurden insgesamt 4.051 Beschäftigungs- und Ausbildungsaufnahmen von internationalen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland begleitet. Dies entspricht einem geringfügigen Minus von 2,1 Prozent bzw. 88 Arbeitsaufnahmen weniger im Vergleich zum Vorjahr. Die Zahl der Anträge auf Arbeitsmarktzulassungen ist 2025 um 22 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen. So wurden insgesamt 655.000 Anträge bearbeitet und hiervon 521.000 positiv entschieden (Vorjahr 537.000, davon positiv 446.000

⁷ Träger der Projektförderung "Integration durch Qualifizierung"

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, werden Instrumente der aktiven

Arbeitsmarktpolitik eingesetzt.

Im Rechtskreis 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 und (2) beruflichen Weiterbildungen mit dem Ziel des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses 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.
Zum 1. Januar 2025 wurde die Zuständigkeit für die Beratung, Bewilligung und Finanzierung der Förderung der beruflichen Weiterbildung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten von den Jobcentern – sowohl den gemeinsamen Einrichtungen als auch zugelassenen, kommunalen Trägern – auf die Agenturen für Arbeit übertragen.
- § 82 SGB III Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Die Förderung im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung nach § 82 SGB III umfasst die (teilweise) Übernahme von Weiterbildungskosten (z.B. Lehrgangskosten) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Gewährung von Arbeitsentgeltzuschüssen für weiterbildungsbedingte Arbeitsausfallzeiten an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Die Beschäftigtenqualifizierung setzt grundsätzlich eine Kofinanzierung durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber voraus. Art und Umfang der Förderung orientieren sich maßgeblich an der Betriebsgröße, wobei der Eigenfinanzierungsanteil von kleinen und mittelständischen Unternehmen deutlich geringer ausfällt. Bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten bzw. älteren und schwerbehinderten Beschäftigten in Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten sowie bei Förderung Geringqualifizierter an abschlussorientierten Maßnahmen entfällt der Eigenfinanzierungsanteil bei den Lehrgangskosten.
- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III (MAbE): Maßnahmen, die bei einem Träger durchgeführt werden (MAT), können entweder als Vergabemaßnahme von der Agentur für Arbeit eingekauft oder es kann ein Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) an Arbeitsuchende ausgegeben werden, mit dem sich Arbeitsuchende eigenständig zugelassene Anbieterinnen und Anbieter suchen können. Auch Arbeitgeber können Maßnahmen nach § 45 SGB III durchführen (MAG). Diese dienen in der Regel dazu, die berufliche Eignung in Bezug auf die angestrebte Tätigkeit festzustellen. Während der Teilnahme an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung erhalten die Geförderten weiterhin Arbeitslosengeld, sofern ein Anspruch besteht.
- Eingliederungszuschüsse nach § 88 ff. SGB III (EGZ): Eingliederungszuschüsse sind Lohnkostenzuschüsse, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber 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 ein Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Anspruch genommen haben. Die folgenden Zahlen beziehen sich jeweils auf den gleitenden Jahreswert Oktober 2024 bis September 2025 im Rechtskreis SGB III.⁸

Im gleitenden Jahreswert bis September 2025 haben 229.500 Kundinnen und Kunden der Arbeitslosenversicherung eine geförderte, berufliche Weiterbildungsmaßnahme begonnen. Dies sind gut drei Prozent mehr als im vergleichbaren Zeitraum des Vorjahres. Hierunter finden sich 30.600 Personen, die mit dieser einen Berufsabschluss anstrebten.

Im Rahmen der Weiterbildungsförderung Beschäftigter erfolgten im gleitenden Jahreswert bis September 2025 etwa 67.200 Eintritte. Das waren 10.800 bzw. 19 Prozent mehr als im vergleichbaren Zeitraum des Vorjahres.

Eine Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung begannen im gleitenden Jahreswert bis September 2025 insgesamt 393.800 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im SGB III, etwa so viele wie im vergleichbaren Zeitraum des Vorjahres. Hierunter begannen 224.200 eine MAT und 169.700 eine MAG. Bei den MAT waren das etwas weniger (-4.800 bzw. -2 Prozent) und bei den MAG etwas mehr (+5.200 bzw. +3 Prozent) als im vergleichbaren Zeitraum 2024.

Mit einem Eingliederungszuschuss wurden im gleitenden Jahreswert bis September 2025 knapp 32.600 Personen gefördert, circa 18 Prozent weniger als im vergleichbaren Zeitraum des Vorjahres. Darüber hinaus erhielten im gleitenden Jahreswert bis September 2025 gut 3.400 schwerbehinderte Menschen einen EGZ für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (-12 Prozent)

⁸ Maßgeblich für die Zuordnung des Rechtskreises ist die Trägerschaft der Person vor Eintritt in die jeweilige Maßnahme, da dort die Eingliederungsverantwortung liegt.

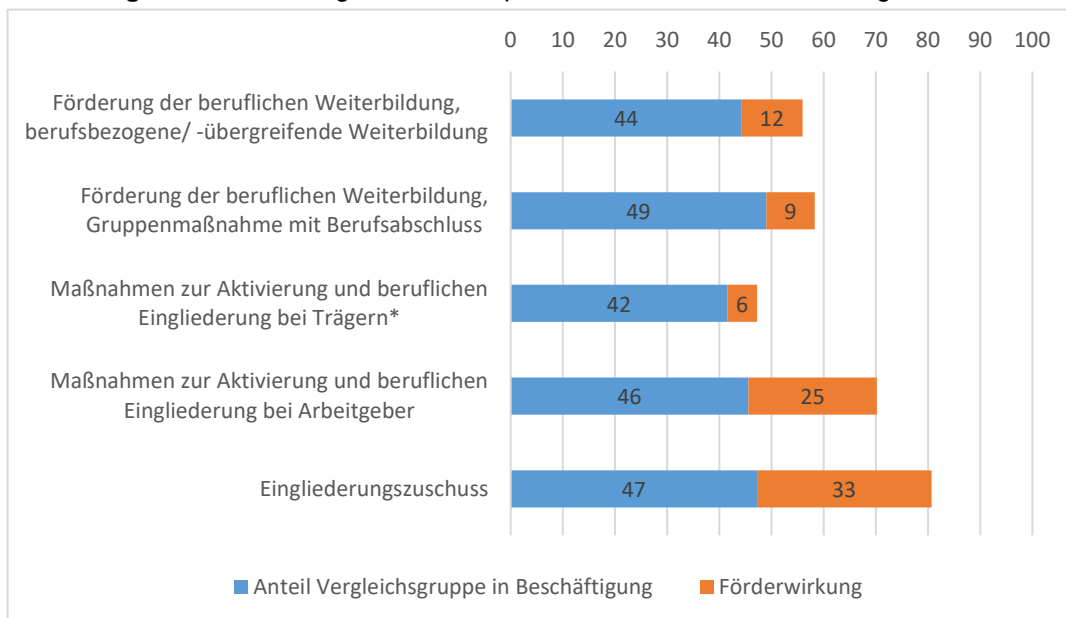
Daten dazu stehen ausschließlich für endgültige Werte nach einer Wartezeit von drei Monaten zur Verfügung.

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 BA laufend, wie sich die Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf die Arbeitsmarktchancen von geförderten Arbeitslosen auswirkt. Um die Förderwirkung einer Maßnahme zu ermitteln, vergleicht TrEffeR die Ergebnisse von geförderten Arbeitslosen mit denen sogenannter „statistischer Zwillinge“, die nicht oder erst später gefördert wurden. Der Fokus liegt im

Folgenden auf Personen, die im Jahr 2024 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 2025) ungefordert sozialversicherungspflichtig beschäftigt war. Abbildung 1 zeigt die Anteile der Vergleichsgruppe „statistischer Zwillinge“ in Beschäftigung sowie die Förderwirkungen. Zu beachten ist, dass aus methodischen Gründen nicht alle Maßnahmeteilnahmen ausgewertet werden können, da nicht immer ausreichend passende Vergleichspersonen zur Verfügung stehen.

Abbildung 1: Förderwirkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auf die geförderten Arbeitslosen



Anteil der Vergleichsgruppe in ungeforderter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sowie Förderwirkung auf die geförderten Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III 180 Tage nach dem Austritt aus einer im Jahr 2024 beendeten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme (in Prozent bzw. Prozentpunkten).

Beobachtungen: 109.548 (Förderung der beruflichen Weiterbildung, berufsbezogene/ -übergreifende Weiterbildung), 10.875 (Förderung der beruflichen Weiterbildung, Gruppenmaßnahme mit Berufsabschluss), 183.580 (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Trägern), 154.668 (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Arbeitgeber) und 28.765 (Eingliederungszuschuss).

* Nur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Verringerung von Vermittlungshemmnissen, Kombinationsleistungen.

Quelle: TrEffeR, eigene Auswertungen.

- 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 44 Prozent. Bei Gruppenmaßnahmen mit Berufsabschluss waren in der Vergleichsgruppe 49 Prozent beschäftigt, bei den Geförderten waren es 9 Prozentpunkte mehr.

- Förderungen mit einer MAT – ohne Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit und Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme sowie ohne die rein erfolgsorientierte Vermittlung – erhöhten den Beschäftigtenanteil unter den Geförderten ein halbes Jahr nach Förderbeginn leicht um etwa 6 Prozentpunkte, gegenüber 42 Prozent in der Vergleichsgruppe.
- Förderungen mit einer MAG erhöhten den Beschäftigtenanteil bei den Geförderten 180 Tage nach Maßnahmenaustritt um 25 Prozentpunkte, wobei 46 Prozent der „statistischen Zwillinge“ beschäftigt waren.
- Nach Ablauf von 180 Tagen war der Anteil der Beschäftigten unter den Personen, die mit einem EGZ gefördert wurden, um rund 33 Prozentpunkte höher als ohne Förderung – hier waren es 47 Prozent.

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 Personen entschieden, was darauf hinweisen kann, dass diese Personen 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 lassen⁹: 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 ungeförderte Beschäftigung verdrängen würde – entweder im selben Unternehmen oder in anderen Unternehmen, weil diese beispielsweise ohne Förderung nur teurer produzieren können.

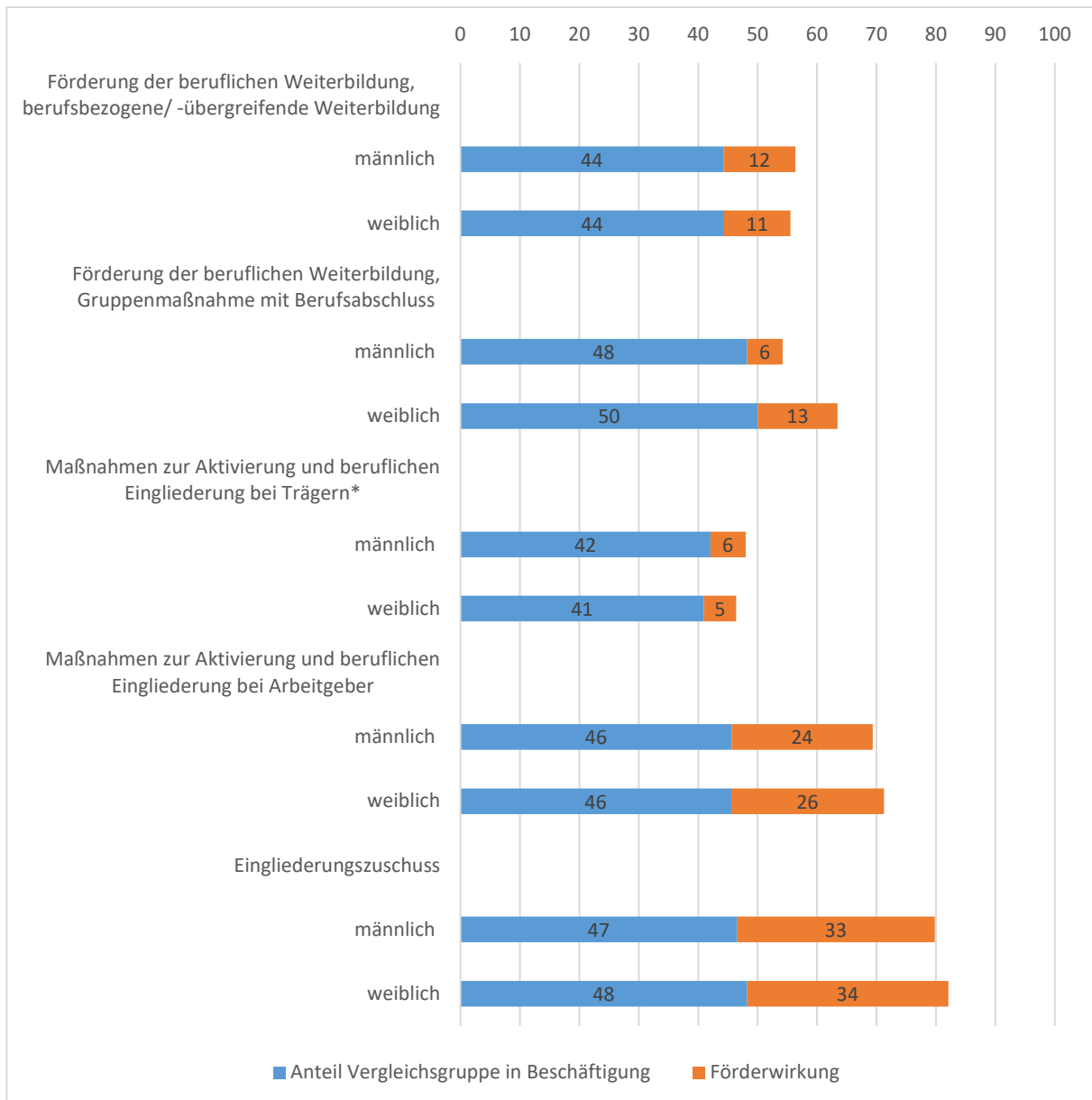
Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird bei der Arbeitsförderung als durchgängiges Prinzip verfolgt. Die Förderung soll die berufliche Situation von Frauen verbessern, indem bestehende Nachteile und

geschlechtsspezifische Arbeitsmarktstrukturen überwunden werden (§1 SGB III). Aus diesem Grund ist die geschlechtsspezifische Wirkungsweise von eingesetzten Förderinstrumenten von Interesse. Abbildung 2 zeigt die Förderwirkungen nach Geschlecht. Die Anteile der Vergleichsgruppen in Beschäftigung unterscheiden sich bei den untersuchten Instrumenten für Männer und Frauen kaum. Auch bei den Förderwirkungen finden sich keine auffälligen Unterschiede – mit einer Ausnahme: der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Gruppenmaßnahmen mit dem Ziel eines Berufsabschlusses. Hier waren die Förderwirkungen bei Frauen mit 13 Prozentpunkten mehr als doppelt so hoch wie bei Männern mit 6 Prozentpunkten. Weitergehende Analysen zeigen, dass Frauen in den meisten Berufsfeldern stärker als Männer von Gruppenmaßnahmen mit dem Ziel eines Berufsabschlusses profitieren. Die höchsten Förderwirkungen finden sich im Bereich „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“. Hier waren 180 Tage nach Ende der Maßnahme bei den geförderten Männern 23 Prozentpunkte und bei den geförderten Frauen 26 Prozentpunkte mehr beschäftigt als bei vergleichbaren ungeförderten Personen.

⁹ Vgl. 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 Geschlecht



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 2024 beendeten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme nach Geschlecht (in Prozent bzw. Prozentpunkten).

Beobachtungen: 57.100 bzw. 52.448 (Förderung der beruflichen Weiterbildung, berufsbezogene/ -übergreifende Weiterbildung), 6.101 bzw. 4.774 (Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, Gruppenmaßnahme mit Berufsabschluss), 101.034 bzw. 82.546 (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Trägern), 85.430 bzw. 69.238 (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Arbeitgeber) und 17.463 bzw. 11.302 (Eingliederungszuschuss).

* Nur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Verringerung von Vermittlungshemmnissen, Kombinationsleistungen.

Quelle: TrEffeR, eigene Auswertungen.

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, dass je schlechter die Beschäftigungsaussichten von

Teilnehmerinnen und Teilnehmern vor Antritt der Maßnahme waren, desto stärker profitierten sie von einer Förderung.¹¹ 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.

¹⁰ Siehe hierzu auch die Überblicksbeiträge des IAB in der Serie „Evaluation von Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik“ (<https://www.iab-forum.de/category/serien/arbeitsmarktpolitik/>). In den IAB-Studien wird 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.

Die IT der BA

Mit knapp 2.400 Mitarbeitenden, über 100 eigenen IT-Verfahren, 180.000 vernetzten PC-Arbeitsplätzen und der dazugehörigen Infrastruktur bildet die IT der BA eine der größten IT-Landschaften Deutschlands. Die IT unterstützt die Kernprozesse der BA und bildet das Rückgrat der Leistungsprozesse, die täglich Millionen von Transaktionen, Datenabfragen und Kommunikationsvorgängen ermöglichen.

Um die BA zukunftsfähig aufzustellen, werden wesentliche Investitionen in den Ausbau von sicheren digitalen Angeboten für unsere Kundinnen und Kunden, Unternehmen und Institutionen sowie die eigene Belegschaft getätigt. Dabei werden die Chancen von Cloud, Künstlicher Intelligenz (KI) und Automatisierung genutzt. Über Cloudangebote werden insbesondere rechenintensive Anwendungen im Kontext der KI sowohl den Kundinnen und Kunden als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gemacht.

Bis Ende 2025 hat die BA rund 150 eServices digital angeboten. Die eServices zu Arbeitslosengeld, Terminbuchungen oder Dokumenten-Uploads können rund um die Uhr genutzt werden. Mit der Jobcenter-App erleichtern wir die Kommunikation für unsere Kundinnen und Kunden mit ihrem Jobcenter. Direkt vom Smartphone können sie Unterlagen einreichen, Termine vereinbaren und

Nachrichten senden und empfangen. Um die Sicherheit der Daten zu gewährleisten, wurde in diesem Jahr eine Multifaktor-Authentifizierung eingeführt.

2025 haben wir einen BA-internen KI-Recherche-Assistenten (BAKIRA) entwickelt, erprobt und in ersten Dienststellen nutzbar gemacht. Er ist speziell für die Belange der BA entwickelt und unterstützt insbesondere die Erschließung von qualitätsgesichertem BA-Wissen, bietet einen Textassistenten und eine Übersetzungsfunktion.

Zudem konnte durch den BERUFEBOT anhand einer dialogbasierten Erschließung des Lexikons BERUFENET die Unterstützung der Beratungsfachkräfte in der Berufsberatung zur Beantwortung von Fragen rund um die Themen Berufe sowie Aus- und Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden.

Mit dem WZ-Suchassistenten – wobei WZ für Wirtschaftszweig steht – können wir seit 2025 Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine KI bieten, die bei der Beantragung von Betriebsnummern aus über 800 Wirtschaftszweigen den richtigen auswählt. Damit wird ein Prozess vereinfacht, den viele Unternehmen bisher als kompliziert empfunden haben. Der WZ-Suchassistent basiert auf einem Sprachmodell, das den Kontext der Angaben der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber versteht und den passenden Wirtschaftszweig automatisiert ermittelt

Finanzergebnisse im SGB III inkl. der Entwicklung der Rücklagen sowie der Entwicklung des Versorgungsfonds

Die anhaltend schwierigen Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt 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. Das im Haushalt eingeplante Defizit von 1,33 Milliarden Euro wurde erheblich überschritten.

Das Geschäftsjahr 2025 schloss mit einem Defizit von 4,23 Milliarden Euro (Vorjahresdefizit 0,61 Milliarden Euro). Die Einnahmen beliefen sich auf 47,81 Milliarden Euro (Vorjahr 44,61 Milliarden Euro) gegenüber deutlich gestiegenen Ausgaben von 52,04 Milliarden Euro (Vorjahr 45,21 Milliarden Euro). Nach Abrechnung der umlagefinanzierten Rücklagen für die Winterbeschäftigungsförderung und das Insolvenzgeld erhöhte sich das Defizit auf 4,62 Milliarden Euro. Dieser Fehlbetrag wurde

durch die komplette Auflösung der noch verfügbaren Rücklage (einschließlich Eingliederungsrücklage) in Höhe von 3,18 Milliarden Euro sowie durch Liquiditätshilfen des Bundes in Form eines Darlehens in Höhe von 1,44 Milliarden Euro ausgeglichen. Das Bundesdarlehen ist von der BA zurückzuzahlen, sobald in einem Geschäftsjahr ein Überschuss erwirtschaftet wird. Nach der derzeitigen gesamtwirtschaftlichen Einschätzung ist das mittelfristig nicht zu erwarten.

Die im abgelaufenen Jahr erzielten Einnahmen in Höhe von 47,81 Milliarden Euro überschritten den Vorjahreswert um 3,20 Milliarden Euro und lagen leicht über der Planung. Als größter Einnahmeposten stiegen die Beitragseinnahmen mit 39,91 Milliarden Euro gegenüber dem Vorjahr um 1,81 Milliarden Euro.

in Milliarden Euro	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2025 gegenüber 2024
Gesamteinnahmen , darunter:	33,7	35,8	37,8	42,2	44,6	47,8	3,2
Beiträge zur Arbeitslosenversicherung	28,2	29,6	31,7	36,1	38,1	39,9	1,8
Gesamtausgaben , darunter:	61,0	57,6	37,5	39,2	45,2	52,0	6,8
Arbeitslosengeld	20,6	19,4	16,5	18,8	22,2	26,5	4,3
aktive Arbeitsförderung (ohne konjunkturelles Kurzarbeitergeld)	8,2	8,4	7,9	8,6	9,7	11,0	1,4
konjunkturelles Kurzarbeitergeld	22,1	20,2	3,2	0,5	0,7	0,9	0,2
Insolvenzgeld	1,2	0,5	0,5	1,2	1,6	1,7	0,1
Verwaltungsausgaben inkl. Grundsicherung und Familienleistungsausgleich	8,8	8,8	9,1	10,0	10,9	11,4	0,5
Ergebnis (Saldo aus Einnahmen und Ausgaben)	-27,3	-21,7	0,3	3,0	-0,6	-4,2	-3,6
allgemeine Rücklage	6,0	0,0	0,0	3,0	3,2	0,0	-3,2

Saldo des BA-Haushalts in Milliarden Euro



Im Geschäftsjahr 2025 hat die BA 52,04 Milliarden Euro ausgegeben und damit 6,82 Milliarden Euro mehr als im Vorjahr. Die im Haushalt vorgesehenen Ausgaben wurden um 4,24 Milliarden Euro überschritten. Für die Mehrausgaben beim Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung, konjunkturellem Kurzarbeitergeld und Insolvenzgeld musste im abgelaufenen Jahr die Genehmigung überplanmäßiger Ausgaben von rund 5,49 Milliarden Euro eingeholt werden. Der stärkste Ausgabenzuwachs ist beim Arbeitslosengeld festzustellen. Die gesamtwirtschaftliche Schwäche führte zu einem weiteren Anstieg der Zahl der Leistungsbeziehenden. Lag diese im Jahresdurchschnitt 2024 noch bei rund 895.000, ist für 2025 ein Anstieg auf rund 999.000 Leistungsbeziehende im Jahresdurchschnitt zu verzeichnen – hierbei konnten für November und Dezember nur vorläufige Werte berücksichtigt werden. Diese Zunahme und die im Durchschnitt höheren Ausgaben je Leistungsempfängerin und Leistungsempfänger führten zu Gesamtausgaben beim Arbeitslosengeld von 26,47 Milliarden Euro (Vorjahr 22,16 Milliarden Euro).

Für das Insolvenzgeld hat die BA im abgelaufenen Jahr 1,69 Milliarden Euro ausgegeben. Die Vorjahresausgaben von 1,61 Milliarden Euro wurden um 0,07 Milliarden Euro überschritten. Die starke Konjunkturabhängigkeit zeigte sich auch bei dieser Leistung.

Im Jahr 2025 hat die BA 11,90 Milliarden Euro (Vorjahr 10,30 Milliarden Euro) in Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik investiert. Die Planung in Höhe von 12,05 Milliarden Euro

wurde um 0,15 Milliarden Euro unterschritten. Größere Ausgabenzuwächse gegenüber dem Vorjahr gab es vor allem bei den folgenden Leistungen:

- Förderung der beruflichen Weiterbildung 3,30 Milliarden Euro (+0,82 Milliarden Euro),
- Konjunkturell bedingtes Kurzarbeitergeld 0,89 Milliarden Euro (+0,18 Milliarden Euro),
- Arbeitslosengeld bei Weiterbildung 1,64 Milliarden Euro (+0,19 Milliarden Euro) und
- Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben 3,13 Milliarden Euro (+0,26 Milliarden Euro).

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 wurden bis zum Jahresende 11,42 Milliarden Euro verausgabt. Die Steigerung gegenüber dem Vorjahreszeitraum beträgt rund 0,53 Milliarden Euro. Der Haushaltsplan 2025 sah ursprünglich 11,75 Milliarden Euro vor.

Das Volumen der umlagefinanzierten Rücklagen für das Insolvenzgeld und die Winterbeschäftigung betrug nach der Abrechnung zum Jahresende zusammen 2,45 Milliarden Euro.

Für Pensionsrückstellungen führte die BA 2025 dem Versorgungsfonds 0,92 Milliarden Euro zu (Vorjahr 0,94 Milliarden Euro). Der Marktwert des Versorgungsfonds betrug Ende 2025 9,55 Milliarden Euro.

Personal der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit steht für Vielfalt. Im 4. Quartal 2025 beschäftigte die BA 115.931 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit insgesamt 109 verschiedenen Staatsangehörigkeiten. Unter allen Beschäftigten der BA beträgt die Schwerbehindertenquote 12,0 Prozent. Der Anteil der Führungskräfte mit Schwerbehinderung oder dem Status Gleichgestellt liegt bei 6,3 Prozent. Im Vorjahr waren 114.133 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der BA beschäftigt. Die Schwerbehinderungsquote lag bei 11,9 Prozent. Im Jahr 2025 wurde die Durchführung der Vollversammlung aller Schwerbehindertenvertrauenspersonen aus dem gesamten Bundesgebiet (erstmalig 2024) verstetigt, um die Vernetzung in einer lernenden Organisation zu unterstützen. Zentrales Thema war die Personalentwicklung von Kolleginnen und Kollegen mit Schwerbehinderung sowie Inklusion als fester Bestandteil der Organisationskultur.

Die Aufgaben in der BA werden zu einem überwiegenden Teil von Frauen wahrgenommen (71,9 Prozent). Mehr als die Hälfte der leitenden Positionen werden mit

Frauen besetzt (55,7 Prozent, 2024: 55,2 Prozent).

Die demographische Entwicklung in Deutschland trifft auch die Bundesagentur für Arbeit: Ein Viertel der BA-Belagschaft ist bereits über 55 Jahre alt und bis Ende des Jahres 2030 werden die BA aufgrund von Altersabgängen und anderweitiger Fluktuation voraussichtlich rund 20.000 Beschäftigte verlassen. Diesem Trend begegnet die Bundesagentur für Arbeit personalpolitisch mit verschiedenen Stellhebeln. So setzt sie auch im Personalbereich auf eine Modernisierung und entwickelt diesen bis 2027 in verschiedenen Stufen weiter. Mit einer neuen Aufbaustruktur und moderner IT-Unterstützung ist die Bundesagentur für Arbeit damit Vorreiterin in den öffentlichen Behörden. Im Rahmen dieser neuen prozessualen und strukturellen Ausrichtung wurde 2025 ein spezialisiertes Center für die zielgerichtete Personalgewinnung gegründet. In diesem wird die Expertise für das Personalmarketing, die interne und externe Rekrutierung inklusive der Nachwuchskräftegewinnung sowie die Einarbeitung und Weiterbildung unserer Beschäftigten gebündelt.

Kräfteart	Insgesamt		Arbeitslosenversicherung sowie Dienstleistungen Grundsicherung		Grundsicherung		Familienkassen	
	Ist VJ	Ist	Ist VJ	Ist	Ist VJ	Ist	Ist VJ	Ist
	Gesamt	101.277,40	102.896,10	55.281,80	56.705,50	39.450,10	39.278,50	6.545,50
davon Dauerkräfte	95.763,80	97.026,40	51.675,40	52.407,50	38.344,00	38.278,50	5.744,40	6.340,40
davon befristete Kräfte	5.514,00	5.869,60	3.606,50	4.298,00	1.106,10	1.000,00	801,10	571,60
Anteil Dauerkräfte in %	94,56	94,30	93,48	92,42	97,20	97,45	87,76	91,73
nachrichtlich								
Studierende	1.538,00	1.603,00						
Auszubildende	2.215,00	2.304,90						

Abbildung: Mitarbeitendenkapazität der Bundesagentur für Arbeit in Vollzeitäquivalenten (entspricht nicht der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), Stand: 4. Quartal 2025 (Aktueller Ist-Stand; Ist Vorjahr (VJ) wurde aus IV. Quartal 2024 übertragen; Datenquelle: Personalreport BA)

Die BA bietet eine sinnstiftende Tätigkeit. Dies ist eines unserer Aushängeschilder. Im Jahr 2025 konnten rund 9.000 neue

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter 600 Studierende und 900 Auszubildende, rekrutiert werden. Neben der Rekrutierung externer



Bewerberinnen und Bewerber sowie der Ausbildung von Nachwuchskräften sichert die BA ihren Fachkräftebedarf zu über 50 Prozent durch passende interne Personalentwicklungsmaßnahmen. Auch durch Prozessoptimierungen und konsequente Automatisierung der Services begegnet die BA dem Personalwechsel. 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 selbständig wahr.

Verwaltungsrat

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. Der Verwaltungsrat besteht aus 21 Mitgliedern. Er setzt sich zu jeweils einem Drittel aus Vertreterinnen und Vertretern der Gruppe der Arbeitnehmer, der Gruppe der Arbeitgeber 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 Zustimmung- 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. Dieses ermöglicht einen umfassenden Blick auf die Risikolandschaft der BA. Ziel ist, die Organisation breit abzusichern. Hierzu werden

die existentiellen organisatorischen Risiken mit ihren Ursachen und Handlungsoptionen im Katalog der grundlegenden Geschäftsrisiken abgebildet. Mit diesem Format erfolgt auch die regelmäßige Information des Vorstands und des Verwaltungsrats.

Compliance-Organisation

Der Vorstand hat eine Compliance-Organisation eingerichtet. Diese agiert sowohl präventiv – insbesondere durch Schulungen zur Korruptionsprävention – als auch repressiv bei Verdacht auf deliktische Handlungen von

Beschäftigten der BA. Die Compliance-Organisation 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 der Gleichstellung und Inklusion. 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 der BA verortet und werden sowohl durch Aktivitäten zur Beratung und Wissensvermittlung als auch durch das Begleiten von Regel- und Veränderungsprozessen im Sinne eines Mainstreamings umgesetzt.

Datenschutz

Der Datenschutz steht vor neuen Herausforderungen - zunehmend höhere Ansprüche an die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen, eine damit einhergehende fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung (einschließlich KI) sowie die erhöhte Nutzung externer Cloud-Lösungen. Der Datenschutzbeauftragte der BA und die dazugehörige Stabsstelle Datenschutz fungieren als Treiber und Impulsgeber der Transformationsprozesse. Die Entwicklung innovativer Lösungen und effektiver Datenschutzstrategien sowie die Implementierung von Datenschutzmaßnahmen werden eng beraten. Datenschutzrechtliche Verhandlungen von Beschaffungsvorhaben werden intensiv begleitet. Es werden Ansätze

für eine sichere und optimierte Datenverarbeitung aufgezeigt und hierbei die national- und europarechtlichen Vorgaben zum Schutz der Daten berücksichtigt. Die Aufsichtsbehörden werden beteiligt. Insofern erweist sich der Datenschutz nicht nur als rechtliche Notwendigkeit, sondern als strategischer Vorteil, der die Akzeptanz der Kundinnen und Kunden sowie der Partnerinnen und Partner der BA durch die Einhaltung klarer Regeln im Umgang mit Daten erhält und stärkt. Dies schafft Vertrauen und trägt zu einer positiven Kundenerfahrung bei. Durch klare Informationen über die Datenverarbeitung kann die BA das Bewusstsein und das Verständnis für ihre Dienstleistungen erhöhen.

Nachhaltigkeit

Die BA bekennt sich zu ihrer Verantwortung für gesamthaft nachhaltiges Arbeiten und Wirtschaften. Wir beziehen in unser Handeln die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit ein – Ökonomie, Ökologie und Soziales. Hierbei orientieren wir uns an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals).

Vor dem Hintergrund des Bundes-Klimaschutzgesetzes (KSG) liegt unser Fokus aktuell auf der ökologischen Nachhaltigkeit. Mit

dem KSG sieht die Bundesregierung das nationale Ziel der Treibhausgasneutralität bis 2045 vor und hat sich das Ziel gesetzt, die (unmittelbare) Bundesverwaltung bis 2030 klimaneutral zu organisieren. Organisationen der öffentlichen Hand sollen dabei eine Vorbildfunktion einnehmen. Wir unterstützen dieses Ziel der Bundesregierung und richten unser Handeln vorausschauend an den Vorgaben zum nachhaltigen Verwaltungshandeln aus.



Herausgeberin

© Bundesagentur für Arbeit (BA)
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Vorstand

April 2026

Der Geschäftsbericht steht als Download (PDF) zur Verfügung:

www.arbeitsagentur.de

- Über uns
- Unsere Veröffentlichungen
- Berichte und Haushalt
- Geschäftsbericht 2025