



GESCHÄFTSBERICHT 2014



© **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: 13. März 2015

GESCHÄFTSBERICHT 2014

Dreiundsechzigster Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2014 erstattet der Vorstand gemäß § 393 Abs. 2 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) den folgenden vom Verwaltungsrat genehmigten Geschäftsbericht.*

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



Foto: Stefan Brending

Handwritten signature of Raimund Becker in black ink.

// Raimund Becker
Vorstand Regionen

Handwritten signature of Frank-J. Weise in black ink.

// Frank-J. Weise
Vorsitzender des Vorstands

Handwritten signature of Heinrich Alt in black ink.

// Heinrich Alt
Vorstand Arbeitsmarkt



Die Arbeitswelt befindet sich in einem grundlegenden Wandel, angefangen bei der Globalisierung über die demografische Entwicklung bis hin zu einem volatileren Arbeitsmarkt. Das wirkt sich auch auf die Arbeit der BA aus.

Jedes Unternehmen, das am Markt bestehen will, muss sich an der Zukunft ausrichten. Wer sich nicht verändert, wird verändert. Und genau deshalb wollen wir uns rechtzeitig mit den künftigen Herausforderungen auseinandersetzen. Wie gelingt der erfolgreiche Berufseinstieg von Jugendlichen, was ist unser Beitrag zur Fachkräftesicherung, wie unterstützen wir Arbeitgeber durch gute und vorausschauende Beratung, wie können wir Integrationsperspektiven für Menschen am Rande der Arbeitsgesellschaft entwickeln und nicht zuletzt, wie positionieren wir die BA als effiziente, verlässliche Dienstleisterin und attraktive Arbeitgeberin? Alles Fragen, auf die wir kluge Antworten finden wollen.

Als lernende und gestaltende Akteurin am Arbeitsmarkt hat sich die BA ein Entwicklungs- und Handlungsprogramm bis 2020 gegeben – unser Kompass für die kommenden Jahre. Wir sagen, was wir erwarten und was von uns erwartet werden kann. BA 2020 ist ein Leistungsversprechen und daran werden wir uns und die Qualität unserer Arbeit messen lassen.



Inhalt

Präambel

Vorwort des Verwaltungsrats	8
Arbeits- und Ausbildungsmarkt	10

Seite 46



Dienstleistungsangebote für Arbeitgeber

Seite 10

Der Arbeitsmarkt blieb von der teilweise schwachen Konjunktur weitgehend unbeeindruckt und entwickelte sich positiv.

Seite 11

6,7%

Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (Jahresdurchschnitt 2014)

Seite 26



Fachkräftesicherung und Arbeitsmarktteilhabe

Seite 28



Anhang

Corporate-Governance-Bericht	62
Statistische Informationen	66
Plenumsgrafik	Umschlag
Auszeichnungen und Preise	Umschlag

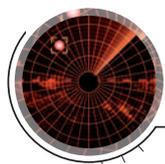
DAS BRINGT UNS WEITER:



II

Mit Jugendlichen eine gute berufliche Zukunft erarbeiten
// Jugendliche individuell beraten

Wir geben Jugendlichen eine Perspektive	16
Wir handeln nachhaltig	20



III

Aktiv zur Fachkräftesicherung beitragen
// Fachkräfte suchen, finden, fördern

Wir gewinnen Potenziale	26
Wir fördern Weiterbildung gezielt	30
Wir sind international aktiv	32



IV

Integrationsperspektiven eröffnen und Existenzen sichern
// Jedem Kunden Perspektiven bieten

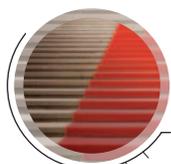
Wir betreuen marktferne Kundinnen und Kunden intensiv	36
Wir gehen neue Wege	40
Wir unterstützen durch Geldleistungen	42



V

Alle Beschäftigungsmöglichkeiten nutzen
// Arbeitgebern passende Lösungen anbieten

Wir unterstützen Arbeitgeber	48
Wir intensivieren unsere Beratung	50



VI

Eine attraktive Arbeitgeberin und effiziente Dienstleisterin sein
// Als Arbeitgeberin richtungsweisend sein

Wir sorgen für attraktive Arbeitsbedingungen	54
Wir erbringen unsere Dienstleistungen effizient	56

Vorwort des Verwaltungsrats

Die Beschäftigung in Deutschland entwickelt sich positiv und nach den Prognosen wird sich dieser Trend fortsetzen. Gleichzeitig profitieren arbeitslose Menschen nicht im gewünschten Umfang von dem Zuwachs. Dies hängt teils mit fehlenden beruflichen Qualifikationen zusammen und teils passen die Stellenanforderungen nicht zu den Berufsprofilen der Bewerberinnen und Bewerber. In einigen Branchen und Regionen kann der Bedarf an Fachkräften nur schwer gedeckt werden. Insgesamt sind die regionalen Unterschiede bei der Arbeitslosigkeit nach wie vor sehr groß.

Diese Ungleichgewichte zu beheben sieht der Verwaltungsrat als zentrale arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitische Herausforderung an. Er hat im zurückliegenden Geschäftsjahr zahlreiche Impulse zur geschäftspolitischen Ausrichtung der BA gesetzt, die ausbildungssuchenden und arbeitslosen Menschen bessere Chancen eröffnen und Betrieben neue Arbeitskräftepotenziale erschließen sollen.



Peter Clever

Jungen Menschen Perspektiven geben

Die erfolgreiche Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist für junge Menschen die Grundlage dafür, langfristig möglichst adäquat beschäftigt zu sein und unabhängig von staatlichen Leistungen zu leben. Insbesondere benachteiligten Jugendlichen sollen daher über die bisherigen Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik hinaus bessere Chancen auf einen dualen Ausbildungsplatz gegeben werden. Um dies zu erreichen, hat der Verwaltungsrat 2014 die Initiative „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“ ins Leben gerufen, die weitgehend von der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ aufgegriffen wurde.

Aus den Beitragseinnahmen wendet die BA bereits erhebliche Mittel für Maßnahmen an der ersten Schwelle zwischen Schule und Ausbildung auf. Der Verwaltungsrat appelliert daher an die gesamtgesellschaftliche Verantwortung weiterer Akteure in Bildung und Ausbildung, da Defizite an dieser Stelle später nur mit weit höherem Aufwand ausgeglichen werden können.

Weiterbildung bietet Chancen

Weiterbildungspolitik und Bildungswünsche sollten sich noch stärker als bisher an den nachgefragten und zukunftssicheren Berufen orientieren. Dies gilt auch für Berufswahlentscheidungen von Mädchen und Jungen. Die BA wird ihren Teil dazu beitragen und die Beratungsqualität verbessern, wozu sie gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt. Die Weiterbildungsberatung in den Arbeitsagenturen wird weiterentwickelt. Inwieweit stärkere finanzielle Anreize die Qualifizierungsbereitschaft arbeitsloser Menschen erhöhen und Abbrüche verhindern können, wird in Modellversuchen erprobt.

Weitere Potenziale für den Arbeitsmarkt gewinnen

Arbeitslose und Arbeitsuchende sollten öfter mit dem Ziel einer qualitativen Verbesserung ihres beruflichen Status beraten werden. In diesem Sinne hat der Verwaltungsrat die qualitativen Aspekte der Zielsteuerung in der Arbeitslosenversicherung erweitert. Der Verwaltungsrat setzt sich dafür ein, dass vorhandene Potenziale – z. B. aus der Stillen Reserve oder geringfügiger Beschäftigung – besser erkannt und daraus qualifizierte Fachkräfte entwickelt werden.

Mehr Menschen mit Behinderung müssen eine Beschäftigung finden. Die Förderung der Inklusion ist nicht nur gesellschaftspolitisch geboten, sondern aufgrund des Fachkräftebedarfs auch für Arbeitgeber betriebswirtschaftlich sinnvoll. Behinderung darf nicht mit Leistungsminderung gleichgesetzt werden. Der Verwaltungsrat sieht in der Verbesserung der Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderung sowie in einer besseren Zusammenarbeit der unterschiedlichen Rehabilitationsträger wichtige Herausforderungen der kommenden Jahre.

Ebenso benötigen Personen, die in den deutschen Arbeitsmarkt zuwandern oder sich nach Flucht und Vertreibung in Deutschland befinden, eine gute Startposition. Deutschkenntnisse sind der Schlüssel für eine schnelle Integration. Der Verwaltungsrat setzt sich für ausreichende Steuermittel für Sprachförderung ein. Die Anerkennungsverfahren für Berufsabschlüsse von Zuwanderern müssen zügiger und bundesweit nach gleichen Maßstäben durchgeführt werden. Ein weiterer Baustein zur beruflichen Integration sind die seit 2015 angebotenen Anpassungsqualifizierungen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ). Diese sollen eine volle Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses ermöglichen und in eine bildungsadäquate Beschäftigung münden.



Annelie Buntenbach

Präsenz der BA in den Regionen

Im Programm BA 2020 hat die BA das Versprechen „Wir bleiben vor Ort“ gegeben. Im Sinne der Kundinnen und Kunden soll dies durch die persönliche Präsenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BA bewerkstelligt werden. In einer ausgewogenen Balance können bestimmte Dienstleistungen für einzelne Kundengruppen aber auch durch Online-Angebote ergänzt werden. Diese können ein persönliches Beratungsgespräch jedoch nicht ersetzen. Die BA hat ein neues Geschäftsstellenkonzept erarbeitet, das seit 2015 erprobt wird.

Der Verwaltungsrat unterstützt die Arbeit der Verwaltungsausschüsse in den Arbeitsagenturen. Die ehrenamtlichen Vertreterinnen und Vertreter aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden sowie Städten, Gemeinden und Landkreisen bilden eine wichtige Brücke zur Arbeitsmarkt- und Geschäftspolitik der BA. Aus ihrer lokalen, fachlichen Perspektive geben sie den Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit Anregungen für eine den örtlichen Gegebenheiten entsprechende Arbeitsmarktpolitik. Sie übersetzen die Initiativen des Verwaltungsrats in lokale Arbeitsmarktprogramme und transportieren diese als Multiplikatoren in ihre Netzwerke. Damit leisten sie ihren Beitrag, den beschriebenen Herausforderungen auf der lokalen Ebene zu begegnen. Die Auswertung einer Befragung der bundesweit rund 2.700 Verwaltungsausschussmitglieder hat weitere Erkenntnisse gebracht, die Kooperation der Selbstverwaltungsgremien vor Ort mit den Arbeitsagenturleitungen zu verbessern und aktiver zu gestalten.

// Peter Clever
Vorsitzender des
Verwaltungsrats

// Annelie Buntenbach
Stellvertretende Vorsitzende
des Verwaltungsrats

Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Der Arbeitsmarkt 2014

Nach einem schwungvollen Jahresauftakt und einer verhaltenen Entwicklung in den Sommermonaten hat sich die wirtschaftliche Lage in Deutschland zum Jahresende 2014 stabilisiert. Der Arbeitsmarkt blieb von der teilweise schwachen Konjunktur weitgehend unbeeindruckt und entwickelte sich positiv.

Die Zahl der Erwerbstätigen hat nach vorläufigen Angaben des Statistischen Bundesamtes weiter zugenommen und erreichte 2014 den höchsten Stand seit der deutschen Wiedervereinigung. Hinter diesem Wachstum steht insbesondere ein deutlicher Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Auch die Einstellungsbereitschaft der Betriebe war weiterhin hoch, sie haben 2014 mehr Stellen gemeldet als im Vorjahr. Die wachsende Arbeitskräftenachfrage bei nur geringen wirtschaftlichen Impulsen zeigt die zunehmende Entkopplung von Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung.

Die Arbeitslosigkeit hat 2014 jahresdurchschnittlich abgenommen. Sie lag auf dem Niveau des Jahres 2012, weniger arbeitslose Menschen wurden im wiedervereinigten Deutschland lediglich 1991 gezählt. Auch die Unterbeschäftigung ist gegenüber dem Vorjahr weiter gesunken. Allerdings haben Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung im Vorjahresvergleich nur zum kleinen Teil vom Beschäftigungsaufbau profitiert.

Link

Den Monatsbericht Dezember bzw. Jahresbericht 2014 finden Sie unter: www.statistik.arbeitsagentur.de
↳ [Arbeitsmarktberichte](#) ↳ [Monatsbericht Arbeits- und Ausbildungsmarkt](#) ↳ [Archiv](#)



22,09 Mio

(Bestand Juni 2014)

sozialversicherungspflichtig
Beschäftigte in Vollzeit

// +1,1%

7,74 Mio

(Bestand Juni 2014)

sozialversicherungspflichtig
Beschäftigte in Teilzeit

// +4,3%

30,17 Mio

(Bestand Juni 2014)

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

// +1,9%

42,65 Mio

Erwerbstätige*

// +0,9%

2,02 Mio

(Jahressumme Zugang 2014)

gemeldete Arbeitsstellen

// +3,8%

3,80 Mio

Unterbeschäftigung ohne Kurzarbeit

// -2,5%

6,7%Arbeitslosenquote bezogen auf alle
zivilen Erwerbspersonen

// -0,2%

831.000Teilnehmer in Maßnahmen aktiver
Arbeitsmarktpolitik

// -3,2%

2,65 Mio

(Jahressumme 2014)

Eintritte in Arbeitslosigkeit
aus Beschäftigung
auf dem 1. Arbeitsmarkt

// -2,5%

2,22 Mio

(Jahressumme 2014)

Beendigungen der Arbeitslosigkeit
wegen Beschäftigungsaufnahme
auf dem 1. Arbeitsmarkt

// -0,5%

958.000

Arbeitslose über 50 Jahre

// +0,5%

258.000

Arbeitslose unter 25 Jahre

// -6,5%

181.000arbeitslose schwerbehinderte
Menschen

// +1,4%

1,57 Mio

arbeitslose Männer

// -2,0%

2,90 Mio

Arbeitslose

// -1,8%

530.000

arbeitslose Ausländer

// +5,0%

1,33 Mio

arbeitslose Frauen

// -1,5%

1,97 MioArbeitslose in der Grund-
sicherung für Arbeitsuchende

// -0,8%

933.000Arbeitslose in der Arbeits-
losenversicherung

// -3,8%

889.000

Leistungsempfänger Arbeitslosengeld

// -2,9%

4,39 MioLeistungsempfänger Arbeitslosengeld II
(erwerbsfähige Hilfebedürftige)

// -0,7%

3,31 Mio

Bedarfsgemeinschaften

// -0,6%

Der Ausbildungsmarkt in Deutschland

Die Situation am Ausbildungsmarkt in Deutschland entwickelte sich 2013/2014 wieder etwas günstiger als im Vorjahr. So blieb die Bewerberzahl im Vergleich mit den vergangenen Jahren stabil, während die Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen etwas höher ausfiel als letztes Jahr. Nach wie vor gibt es aber mehr gemeldete Bewerberinnen und Bewerber als gemeldete Ausbildungsstellen. Darüber hinaus zeigte sich auch in diesem Jahr, dass es schwieriger geworden ist, einen erfolgreichen Marktausgleich herbeizuführen. Gründe dafür sind regionale, berufsfachliche und qualifikatorische Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage.

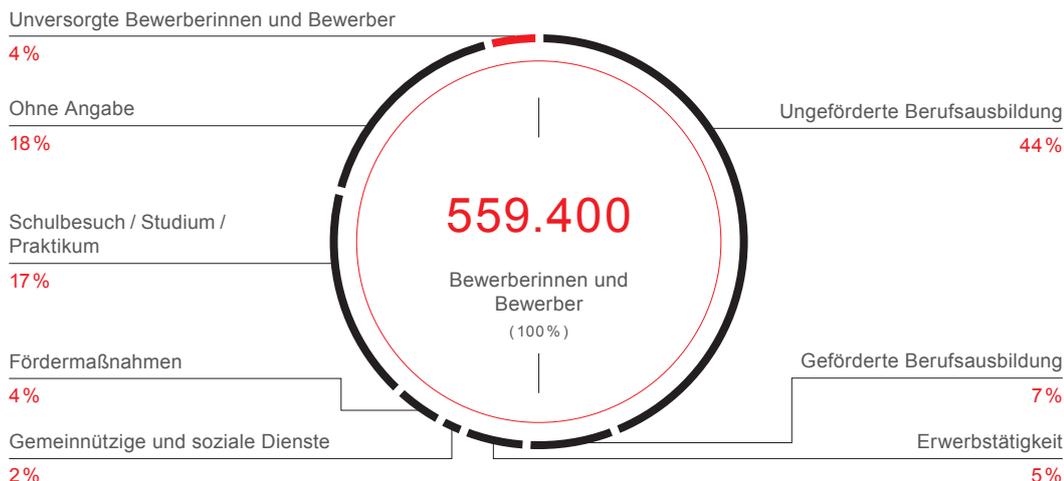
Neben den unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern gab es weitere 60.300 Jugendliche, die trotz Alternative ihre Suche nach einem Ausbildungsplatz fortsetzten. Gleichzeitig haben aber auch Betriebe zumindest teilweise Probleme, ihre Ausbildungsstellen erfolgreich zu besetzen. Die Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen lag mit 37.100 deutlich höher als im Vorjahr und überstieg die Anzahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber.

Zum 30. September 2014 hatte gut die Hälfte der Bewerberinnen und Bewerber eine Ausbildungsstelle gefunden, etwa so viele wie im Vorjahr.

Bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gab es im Vorjahresvergleich erneut ein Minus. Zudem gelingt es nicht jedem Jugendlichen, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Erfahrungsgemäß wird über ein Fünftel der Ausbildungsverträge wieder gelöst, weil z. B. der gewählte Beruf nicht den Vorstellungen der jungen Menschen entspricht oder Betriebe und Jugendliche nicht zusammenpassen.

Verbleib der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen

30. September 2014, Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, rundungsbedingt können sich Abweichungen ergeben



Ausblick 2015: Arbeitslosigkeit sinkt trotz neuem Beschäftigungsrekord nur leicht

In den letzten Jahren bewegte sich die deutsche Wirtschaft auf einem flachen Wachstumspfad. Für das Jahr 2015 prognostiziert das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine Zunahme der Wirtschaftsleistung um 1,4 Prozent. Es bestehen allerdings erhebliche, vor allem außenwirtschaftliche Risiken.

Nach dem starken Abbau der Arbeitslosigkeit seit 2005 werden nun strukturelle Probleme wie der harte Kern der Langzeitarbeitslosen klarer sichtbar. Das IAB prognostiziert, dass die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2015 nur leicht um 20.000 auf 2,88 Millionen sinken wird. Dieser Abbau findet fast ausschließlich im Bereich der Grundsicherung statt. Die Erwerbstätigkeit setzt ihren abgeflachten Aufwärtstrend fort und wird um 270.000 Personen zunehmen. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steigt um 430.000 Personen noch stärker und erreicht ihren bislang höchsten Stand. Dies wird neben dem hohen Bedarf an Fachkräften auch dadurch ermöglicht, dass das Erwerbspotenzial vor allem aufgrund der starken Zuwanderung um 120.000 Personen zunimmt. Die Stille Reserve geht um 130.000 Personen zurück. Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Kopf steigt um 0,3 Prozent.

In Zukunft werden sich die Folgen des demografischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt immer stärker bemerkbar machen. Das Potenzial der Arbeitslosen als Chance dafür zu nutzen, die Schrumpfungseffekte abzumildern, stellt dabei eine der großen Herausforderungen dar.

Schwerpunkte der Forschung und Beratung des IAB 2014

- Präsentation von ersten Ergebnissen der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe (Sozio-oekonomisches Panel) in der Bundespressekonferenz
- Begleitung der Einführung des allgemeinen Mindestlohns in Deutschland u.a. durch Gründung der Arbeitsgruppe Mindestlohn und mehrere Forschungsprojekte
- Bilanz zum ostdeutschen Arbeitsmarkt 25 Jahre nach dem Mauerfall
- Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Zeiten der Energiewende – „Nürnberger Gespräche“ mit Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel und Konferenz „Wissenschaft trifft Praxis“ zum Thema „Greening Economy“
- Untersuchungen zu Zusammenhängen von Personalmaßnahmen, Arbeitsqualität und Betriebserfolg, zu Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit, zu Bildung und Weiterbildung sowie zur Arbeitsmarktintegration und zum Wandel der Erwerbsformen
- Evaluationen zu Instrumenten und Programmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

DAS BRINGT UNS WEITER:

I

II

III

IV

V

VI

VII



Mit Jugendlichen eine gute berufliche Zukunft erarbeiten

// Jugendliche individuell beraten

Der erfolgreiche Berufseinstieg ist das beste Mittel, um spätere Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Jugendliche sind unsere Zukunft, diese wollen wir gemeinsam mit unseren jungen Kundinnen und Kunden erarbeiten und gestalten.



||



Wir geben Jugendlichen eine Perspektive

Unterstützung beim Übergang von der Schule in das Berufsleben

Wenn junge Menschen die allgemeinbildende Schule verlassen, stehen sie vor wichtigen Fragen: Welcher Beruf könnte mir Spaß machen, für welche Berufe bin ich geeignet, welche beruflichen Perspektiven eröffnen sich mir, wenn ich in eine berufliche Ausbildung oder ein bestimmtes Studium einsteige?

Um eine gute Entscheidung treffen zu können, bedarf es sorgfältiger Prüfung und einer tragfähigen Informationsbeschaffung. Zum einen geht es darum, wo persönliche Stärken und Schwächen liegen, welche Interessen und Hobbies eventuell auch Ansatzpunkte für die Berufswahl bieten könnten. Freunde, Eltern und Verwandte können dabei gute Ratgeber sein. Zum anderen tragen Informationen zu Ausbildungsinhalten, Dauer, Fortbildungs- und Karrieremöglichkeiten sowie die Arbeitsmarktperspektiven und Verdienstmöglichkeiten maßgeblich dazu bei, eine individuelle Entscheidung für oder gegen einen bestimmten Berufseinstieg zu treffen. Angesichts der Vielfalt an Optionen, regionalen Unterschieden und persönlicher Eignung und Neigung, sind professionelle Hilfestellungen von großem Nutzen.

Die Berufsberaterinnen und Berufsberater der Agenturen für Arbeit unterstützen den Berufswahlprozess junger Menschen auf vielfältige Weise. Die Dienstleistungen der Berufsberatung sind neutral, das heißt nicht interessengeleitet und kostenlos. Im Mittelpunkt steht immer die junge Frau oder der junge Mann an der Schwelle zur beruflichen Qualifizierung. Neben den personalen Angeboten der Berufsorientierung, der Beratung und der Ausbildungsvermittlung in betriebliche Ausbildung haben junge Menschen auch die Möglichkeit, sich über eine Reihe von Online- und Printmedien gezielt über die Angebotspalette im dualen oder schulischen Sektor sowie über Studiengänge zu informieren. Die JOBBÖRSE der BA hilft bei der Suche nach einem geeigneten dualen Ausbildungsplatz. KURSNET vermittelt einen Überblick über das bundesweite Angebot an schulischen Ausbildungsberufen und www.studienwahl.de gibt umfassende Auskunft im Hochschulbereich.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, im Internetportal BERUFE-Universum ([LINK, http://portal-bf.berufe-universum.de/](http://portal-bf.berufe-universum.de/)) oder über studienfeldbezogene Beratungstests persönliche Interessen und Fähigkeiten zu erkunden. Zudem können die Fachdienste der BA (Berufspsychologischer Service, Ärztlicher Dienst und Technischer Beratungsdienst) eingeschaltet werden, um persönliche Voraussetzungen begutachten zu lassen.



Probieren geht vor Studieren – Studienfeldbezogene Beratungstests (SFBT)

Ausgaben der BA für Jugendliche (U25)

Ausgabevolumen in Milliarden Euro, Deutschland, Berichtsjahr 2014

Schwelle 1		2014
Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine Ausbildung	SGB III	1,78
	SGB II*	0,15
	Gesamt	1,93
Schwelle 2		2014
Übergang von der Berufsausbildung in eine Erwerbstätigkeit	SGB III	0,50
	SGB II*	0,10
	Gesamt	0,61

* finanziert aus Bundesmitteln
Quelle: Bundesagentur für Arbeit



— Berufsorientierung ebnet den Weg in das Berufsleben

Jungen Menschen steht heute ein vielfältiges Angebot an betrieblichen oder schulischen Ausbildungsmöglichkeiten sowie Studienangeboten offen. Gleichzeitig sehen sie sich einer zunehmenden Komplexität des Bildungsbereiches und der Hochschullandschaft gegenüber. Um diese Vielfalt transparent zu machen und rechtzeitig tragfähige Entscheidungsoptionen aufzuzeigen, muss Berufsorientierung frühzeitig und systematisch ansetzen. Die Berufsberaterinnen und Berufsberater der BA sind deshalb spätestens ab der Vorentlassklasse in allen allgemeinbildenden Schulen mit einem umfangreichen Orientierungsangebot unterwegs.

— Berufsorientierung an Schulen und in Berufsinformationszentren

Regelmäßig führen die Berufs- und Studienwahlexpertinnen und -experten der BA Veranstaltungen zu Fragen rund um Beruf, Studium, Praktikum, Bewerbung und Zulassung sowie die spezifischen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten der Region durch. Bei ihrer Orientierungsarbeit setzen sie auf dem Medienangebot der BA auf. Die Veranstaltungen finden zum großen Teil direkt in der Schule, im Berufsinformationszentrum (BiZ) oder anlässlich (über-)regionaler Messen statt. Das BiZ gibt es in allen Agenturen für Arbeit als zentrale Anlaufstelle für Fragen rund um die Themen (Aus-)Bildung, Studium, Beruf und Arbeitsmarkt. Zusätzlich kann man dort an zahlreichen Terminals kostenlos im Internet recherchieren, online nach Ausbildungs- oder Arbeitsstellen suchen sowie professionelle Bewerbungsunterlagen erstellen. Der Besuch ist im Rahmen der Öffnungszeiten ohne Anmeldung möglich. Nur bei Gruppenbesuchen ist vorab eine Terminabsprache erforderlich. Darüber hinaus bietet die Veranstaltungsdatenbank der BA einen generellen Überblick über die Angebote der BA sowie über das Angebot externer Veranstalter.

Link

Die zentrale Veranstaltungsdatenbank erreichen Sie unter:

- [link, www.arbeitsagentur.de](http://link.www.arbeitsagentur.de)
- ↳ Bürgerinnen und Bürger
- ↳ Berufsausbildung
- ↳ Berufsberatung
- ↳ Vortragsveranstaltungen



— Medienvielfalt orientiert sich an den Zielgruppen

Die Portale [link, www.planet-beruf.de](http://link.www.planet-beruf.de) und [link, www.abi.de](http://link.www.abi.de) beleuchten die Fragen, die junge Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf oder in ein Studium bewegen. Spezifische Themenstellungen, die ihre Eltern oder Lehrkräfte beschäftigen, werden in eigenen Unterportalen aufgegriffen. Regelmäßige Nutzerbefragungen fließen in eine Weiterentwicklung der Portale ein, aktuelle technische Optionen werden aufgegriffen. Um alle Nutzergruppen abzudecken, ergänzen Printausgaben die Online-Versionen.



— Praxisnahe Berufsorientierung

„Eigene Erfahrungen prägen am nachhaltigsten“, sagt die Kommunikationsforschung. Dieses Erkenntnis liegt der Durchführung von Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung nach § 48 SGB III zu Grunde, welche die Aktivitäten der Berufsberaterinnen und Berufsberater ergänzen. Zentrales Ziel ist die Vermittlung von Praxiseinblicken sowie die Auseinandersetzung mit dem eigenen Stärken-Schwächen-Profil bzw. der Erstellung einer eigenen Kompetenzanalyse. 2014 wurden für derartige Maßnahmen im Bundesgebiet 36,3 Millionen Euro ausgegeben.

— Netzwerkpartner in der Berufsorientierung

Am Übergang Schule – Beruf engagieren sich viele Institutionen. Mit den maßgeblichen Akteuren hat sich die BA eng vernetzt, um die gemeinsame Vorstellung von gelungener Berufs- und Studienorientierung voranzubringen.

Eine enge Zusammenarbeit besteht z. B. mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. Dieses organisiert jährlich die Aktionstage Girls' Day und Boys' Day, um jungen Menschen ein Berufsspektrum jenseits einer geschlechterspezifischen Berufswahl zu eröffnen. Die BA unterstützt die Aktionstage mit eigenen Veranstaltungen sowie mit finanzieller Förderung bei der Erstellung von Arbeitsmaterial und zuletzt bei der Produktion von Erklärfilmen zum Girls' Day und Boys' Day.

Auch mit der Bundesarbeitsgemeinschaft *SCHULEWIRTSCHAFT* besteht ein reger Austausch hinsichtlich berufsorientierender Arbeitsmittel und Fachtagungen. Beispielsweise wurde Anfang Dezember 2014 gemeinsam eine Fachtagung zum Thema „Elternarbeit“ durchgeführt.

Zusätzlich unterstützt die BA Qualitätsmanagementverfahren, die die Berufsorientierung und den Übergang von der Schule in den Beruf qualitativ und quantitativ weiterentwickeln wollen. Dies erfolgt z. B. durch Einbringen der Fachexpertise der BA in die Juryarbeit. Derartige Projekte sind „Starke Schule. Deutschlands beste Schulen, die zur Ausbildungsreife führen“ sowie das Netzwerk „Berufswahl-SIEGEL“.

— Berufseinstiegsbegleitung

An rund 1.000 Schulen hat die BA die Berufseinstiegsbegleitung gefördert. Mit diesem Instrument werden junge Menschen, deren Schulabschluss und Übergang in Berufsausbildung gefährdet sind, intensiv unterstützt. Die Begleitung beginnt in der Regel in der Vorabgangsklasse und endet ein halbes Jahr nach Ausbildungsaufnahme, spätestens aber 24 Monate nach Beendigung der Schule. Berufseinstiegsbegleiterinnen und -begleiter unterstützen die Jugendlichen beim Erreichen des Schulabschlusses, bei der Berufswahl und -orientierung, bei der Ausbildungssuche und bei der Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses. Durch die frühzeitige Intervention bereits während der Schulzeit sollen die Grundlagen für einen erfolgreichen Übergang in eine Berufsausbildung geschaffen werden. Die Förderung der Berufseinstiegsbegleitung erfolgt, wenn sich Dritte mit mindestens 50 Prozent beteiligen. Für die Schuljahre 2014/2015 bis 2018/2019 ist eine Kofinanzierung mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) vorgesehen.



Jugendberufsagenturen

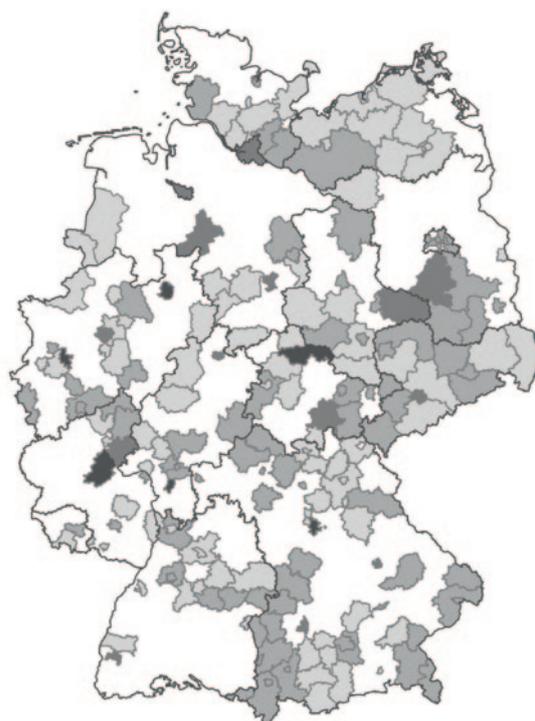
Die BA und das BMAS haben 2010 das Projekt „Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf“ auf den Weg gebracht. Ziel ist eine verbesserte Integration besonders förderungsbedürftiger Jugendlicher durch eine intensive Kooperation der zuständigen Träger (Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Träger der Jugendhilfe). Dabei sieht der aktuelle Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vor, auf Basis der Erfahrungen aus dem Projekt bundesweit „Jugendberufsagenturen“ einzurichten und die Leistungen nach den Sozialgesetzbüchern II, III und VIII für unter 25-Jährige zu bündeln.

Leitidee der Arbeitsbündnisse ist, dass in dezentraler Verantwortung gearbeitet und gestaltet wird. Handlungsschwerpunkte werden entlang regionaler und lokaler Handlungsbedarfe und Rahmenbedingungen gesetzt, wie beispielsweise gemeinsame arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, One-stop-Government-Ansätze (Jugendberufsagenturen im engeren Sinn – vor allem in städtischen Regionen) oder Verbesserungen der trägerübergreifenden Kommunikation und Information. Ein Ziel ist, die über unterschiedliche Träger verteilten Ressourcen durch intensive Kooperation sinnvoll miteinander zu verknüpfen. Damit verkörpern die Arbeitsbündnisse den Gedanken eines Produktionsnetzwerkes. Das Projekt hat vielfältige Produkte wie z. B. Kooperationsvereinbarungen und rechtskreisübergreifende Arbeitsmarktprogramme hervorgebracht sowie abgestimmte Prozesse etabliert. Die Erkenntnisse und Ergebnisse aus den Projektstandorten werden in Form eines Wegweisers mit dem Titel „Chancen ergreifen im Arbeitsbündnis Jugend und Beruf“ einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Bis Ende 2014 wurden 186 Jugendberufsagenturen gegründet. Daran beteiligt sind schon drei Viertel aller Agenturen für Arbeit (118) und mehr als die Hälfte der gemeinsamen Einrichtungen (166) sowie nahezu jeder dritte zugelassene kommunale Träger (34).

Die BA setzt sich dafür ein, dass möglichst flächendeckend Jugendberufsagenturen entstehen. So wird die bundesweite Ausgestaltung von den Regionaldirektionen fachlich begleitet und ist von einer freiwilligen Kooperation der lokalen Partner gekennzeichnet. Wichtig ist, dass Angebote der Jugendhilfe auskömmlich gestaltet werden, damit auch kommunale Partner in der Lage sind, hier zu unterstützen und sich angemessen einzubringen.

Jugendberufsagenturen



- Stufe 1 (Start 2010)
- Stufe 2 (2011)
- Stufe 3 (2012 – 2013)
- Stufe 4 (ab 2014)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit



Wir handeln nachhaltig

Individuelle Beratung als Grundlage für eine gelungene Berufswahl

Das zentrale Unterstützungsangebot der BA für junge Menschen im Berufswahlprozess stellt das individuelle Beratungsgespräch dar. Egal, in welcher Lebenslage sich die Kundinnen und Kunden der Berufsberatung gerade befinden, bietet sich im Rahmen der Einzelberatung die Möglichkeit, gezielt und individuell auf junge Menschen einzugehen. Entscheidungsfragen können dabei ebenso Gegenstand sein, wie Informationswünsche oder der Wunsch nach Unterstützung bei der Ausbildungsstellensuche.

Die speziell für die BA entwickelte Beratungskonzeption bildet die Basis dafür, auch jungen Menschen in Problemsituationen passgenaue Hilfsangebote zu unterbreiten und gemeinsam Lösungsstrategien zu entwickeln, um vermeintlich verfahrenere Situationen aufzulösen.

Gerade das veränderte Bildungsverhalten junger Menschen führt zu einer steigenden Zahl von Studierenden und in der Folge auch von Studienaussteigern, die auf der Suche nach Alternativen zum Studium sind. Die Erschließung dieses Potenzials für eine duale Ausbildung hilft nicht nur der Wirtschaft bei der Bewältigung künftiger Probleme durch den sich abzeichnenden Fachkräftemangel, sondern kann auch den Betroffenen wieder neue Impulse geben und ihnen Perspektiven für eine erfolgreiche berufliche Zukunft aufzeigen. Die Aufgabe der beruflichen Beratung ist dabei, Alternativen aufzuzeigen, um die Ratsuchenden in die Lage zu versetzen, eigenständig und wohlüberlegt die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Eine weitere Gruppe junger Menschen, die besonderer Aufmerksamkeit bedarf, sind diejenigen, die ohne Schulabschluss die Schule verlassen und deren Eingliederung in Ausbildung dadurch erschwert ist. Hier steht die berufliche Beratung vor der Herausforderung, mittels geeigneter Fördermaßnahmen den erfolgreichen Übergang in Ausbildung sicherzustellen und die nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Verwaltungsrat der BA beschließt Initiative „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“

Der Verwaltungsrat der BA hat im Juli 2014 eine breit angelegte Initiative zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung ins Leben gerufen. Ziel ist, möglichst vielen – insbesondere benachteiligten – Jugendlichen die Chance für eine solche Ausbildung zu eröffnen.

Mit einer Anfang 2015 startenden öffentlichen Kampagne werden gezielt Betriebe angesprochen, mehr Ausbildungsplätze auch für benachteiligte Jugendliche zu erschließen.

Mit der sogenannten „Assistierten Ausbildung“ wird die BA für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche ein neues Instrument anbieten. Dabei werden die Jugendlichen in Betrieben noch vor Beginn und während der gesamten Ausbildungszeit begleitet. Gleichzeitig werden die Betriebe organisatorisch und administrativ bei der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher unterstützt.

Der Verwaltungsrat appelliert daher an den Gesetzgeber, die „Assistierte Ausbildung“ als eigenständiges Regelinstrument einzuführen. Darüber hinaus schlägt der Verwaltungsrat vor, ausbildungsbegleitende Hilfen durch Gesetzesänderung einem größeren Personenkreis zugänglich zu machen und für Regionen mit einem besonders problematischen Ausbildungsmarkt ein Bund-Länder-Programm zur außerbetrieblichen Ausbildung aufzulegen.

Die „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ hat wichtige Aspekte dieser Initiative aufgegriffen.



Gendersensible Beratung zur Vermeidung einer geschlechtertypischen Berufswahl, wie z. B. die Gewinnung junger Frauen für den MINT-Bereich, ist dabei genauso handlungsleitend für die Arbeit unserer Beratungsfachkräfte, wie die neutrale und unabhängige Beratung in Richtung Ausbildung oder Studium.

Nachgehende Betreuung bei Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung

Der Arbeitsmarkt in Deutschland steht vor einer großen Herausforderung. Ein entscheidender Grund hierfür ist der demografische Wandel. Die Altersstruktur der Bevölkerung verändert sich, damit verbunden ist auch ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials, dem aktuell noch Zuwanderung und steigende Erwerbsneigung entgegenwirken. Hinzu kommt, dass die Zahl der Geringqualifizierten im Alter von 25 bis 34 Jahren relativ hoch ist: Rund 1,4 Millionen junge Erwachsene verfügten 2013 über keinen Berufsabschluss.

Laut Berufsbildungsbericht 2014 wurden im letzten aktuellen Erhebungszeitraum (Jahr 2012) bundesweit knapp 149.000 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, das entspricht einer Lösungsquote von 24,4 Prozent. Nur ungefähr die Hälfte der Auszubildenden mit einem gelösten Ausbildungsvertrag mündet erneut in eine vollqualifizierende Ausbildung ein, die andere Hälfte erwirbt keinen Berufsabschluss mehr („echte Abbrecher“). Ein Ausbildungsabschluss aber wird immer häufiger zur Mindestvoraussetzung für eine qualifizierte Beteiligung am Erwerbsleben und eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.

Insbesondere junge Menschen bedürfen der Unterstützung bei einer nachhaltigen Integration in Ausbildung und Beruf. Eine wichtige Aufgabe der BA ist es daher, dazu beizutragen, dass der Berufseinstieg junger Menschen gelingt, sie ihre Berufsausbildung erfolgreich abschließen und so ein Übergang in eine dauerhafte Beschäftigung ermöglicht wird.

In einem längerfristigen Ansatz sind für junge Menschen auf ihrem Berufsweg auch Umwege möglich, sei es über eine Berufsvorbereitung oder beispielsweise durch einen Wechsel ihres beruflichen Bildungsziels. Unabhängig davon ist eine Unterstützung der jungen Menschen bei ihrem Berufseinstieg nur dann gelungen, wenn diese auch zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss führt. Bestehende Fördermaßnahmen wie die Berufseinstiegsbegleitung oder auch ausbildungsbegleitende Hilfen tragen bereits jetzt dazu bei.

Hochschulforschung und Qualifizierung

Ein gutes Beispiel für ein erfolgreiches Zusammenspiel von Forschung an der Hochschule der BA und der Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen ist das Projekt „PraeLAB“ (Prävention von Lehrabbrüchen). Dieses Forschungsprojekt war Teil des EU-Programms „Leonardo da Vinci“ und verfolgte das Ziel, Bildungsabbrüche durch ein Frühwarnsystem zu reduzieren. „PraeLAB“ wurde von einem europäischen Kooperationsprojekt (ESSE) als Best Practice-Projekt gewürdigt und wird nun auch in der Qualifizierung der eigenen Beratungsfachkräfte genutzt.

Um weitere Handlungsansätze für eine Förderung der Nachhaltigkeit zu erschließen, erprobt die BA neben dem Projekt „PraeLAB“ derzeit eine Ausweitung ihres Dienstleistungsportfolios: die Nachbetreuung von Auszubildenden während der Probezeit einer betrieblichen Berufsausbildung. Damit soll erreicht werden, dass Schwierigkeiten, die einen erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung gefährden, frühzeitig identifiziert werden und gemeinsam mit den Auszubildenden nach tragfähigen Lösungen gesucht wird, um unnötige Vertragslösungen zu vermeiden und endgültige Ausstiege aus dem Berufsbildungssystem zu verhindern.

— Zertifizierte Dienstleister für Kundinnen und Kunden sowie für Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte

— Berufpsychologischer Service

Mit seinem differenzierten Dienstleistungsangebot unterstützt der Berufpsychologische Service Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte bei ihrer täglichen Arbeit mit Kundinnen und Kunden. 2014 wurden rund 250.000 Kundinnen und Kunden beraten bzw. Gutachten erstellt, in rund 51.000 Fällen haben die Jobcenter den Berufpsychologischen Service beauftragt.

Neu entwickelt wird für die frei zugängliche, kostenlose Online-Anwendung BEN (<http://ben.arbeitsagentur.de>) ein Instrument zur Selbsterkundung berufsbezogener Kompetenzen (**BERUFECHECK**) für Erwachsene. Es ist im Laufe des Jahres 2015 geplant, dass interessierte Nutzerinnen und Nutzer ihre berufsbezogenen Kompetenzen für konkrete Berufe einschätzen und dadurch besser beurteilen können, ob ein Beruf zu ihnen passt.

— Ärztlicher Dienst

Der Ärztliche Dienst der BA unterstützt mit seinen Dienstleistungen die Fachkräfte aus dem Beratungs-, Vermittlungs- und Rehabilitationsbereich der Arbeitsagenturen und der gemeinsamen Einrichtungen. Auf Basis seiner ärztlichen Gutachten werden u.a. Entscheidungen über erforderliche Maßnahmen für die Kundinnen und Kunden der BA zur Feststellung der Erwerbsfähigkeit und zur Integration in den Arbeitsmarkt getroffen. Die ärztlichen Stellungnahmen sind gemeinsam mit den Gutachten des Berufpsychologischen Service eine wichtige Grundlage beim Profiling, bei der Erarbeitung und Vereinbarung von Integrationsstrategien, beim Fallmanagement und bei der Integrations- und Hilfeplanung.

Die Fachdienste

Berufpsychologischer Service, Ärztlicher Dienst und Technischer Beratungsdienst

Berufpsychologischer Service, Ärztlicher Dienst und Technischer Beratungsdienst sind mit Ablauf des Jahres 2014 alle nach DIN EN ISO 9001:2008 zertifizierte Dienstleister für Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte.

2014 hat sich der Berufpsychologische Service erstmals erfolgreich der Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001:2008 gestellt und damit die Wirksamkeit des entwickelten Qualitätsmanagementsystems bewiesen. Mit einer kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse wird eine Steigerung der Qualität und Zufriedenheit von Auftraggeberinnen und Auftraggebern sowie Kundinnen und Kunden intendiert.

Auch der Ärztliche Dienst hat 2014 die Zertifizierung erfolgreich durchlaufen. Der kontinuierliche Verbesserungsprozess soll dabei den Ärztlichen Dienst noch mehr unterstützen und so das Bekenntnis zur Ausrichtung der Produkte an den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden dokumentieren.

Das Qualitätsmanagementsystem des Technischen Beratungsdienstes ist bereits seit 2011 zertifiziert und hat das nach drei Jahren übliche Wiederholungsaudit erfolgreich bestanden.



Die neue Dienstleistung „Fallbesprechung Plus“ wird nach Abschluss der Konzepttests in Saarbrücken, Bielefeld, Bremen und Berlin in das Dienstleistungsangebot des Ärztlichen Dienstes aufgenommen. Intention der „Fallbesprechung Plus“ ist, dass Kundinnen und Kunden der Grundsicherung zusammen mit den Integrationsfachkräften ihre gesundheitliche Situation intensiv mit dem Ärztlichen Dienst besprechen können. Ergebnis soll sowohl ein sozialmedizinisches Gutachten als auch eine Empfehlung für die Kundinnen und Kunden sein, mit deren Umsetzung sich auch die Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern lassen.

Ziele der Serviceleistungen Ärztliche Begutachtung und Beratung sind die Erhöhung von Integrationschancen sowie die Vermeidung von Maßnahmeabbrüchen und damit die Verringerung der Inanspruchnahme von Geldleistungen.

2014 hat der Ärztliche Dienst rund 510.000 Begutachtungen bzw. Beratungen für Kundinnen und Kunden durchgeführt, wovon ca. 43 Prozent in den Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende fielen. Darüber hinaus war der Ärztliche Dienst auch personalärztlich tätig.

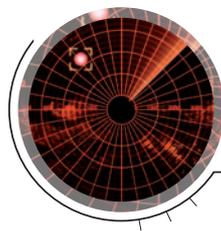
└ Technischer Beratungsdienst

Im Mittelpunkt der Arbeit des Technischen Beratungsdienstes der BA stehen die behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen, die Sicherstellung der Mobilität sowie die Qualitätssicherung von Einrichtungen zur beruflichen Eingliederung behinderter Menschen. Darüber hinaus sind die Technischen Beraterinnen und Berater an der Qualitätssicherung von Arbeitsmarktdienstleistungen beteiligt und beraten Fach- und Führungskräfte von Arbeitsagenturen und Jobcentern in technischen, ergonomischen und arbeitswissenschaftlichen Fragen zur Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Als Sicherheitsingenieurinnen und Sicherheitsingenieure beraten die überwiegend im Außendienst tätigen Kolleginnen und Kollegen des Technischen Beratungsdienstes ferner die Arbeitsschutz-Verantwortlichen der jeweiligen Dienststellen.

2014 wurden vom Technischen Beratungsdienst 15.800 Aufträge bearbeitet. Im Rahmen der Dienstleistung „Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen“ bezogen sich 86 Prozent der Aufträge auf die Erhaltung (Prävention) und elf Prozent auf die Erlangung von Arbeitsplätzen (Integration). Etwa drei Prozent betrafen die berufliche Ersteingliederung. Die für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen wurden in rund 28.000 Stunden zu Fragen der Arbeitssicherheit beraten.

DAS BRINGT UNS WEITER:

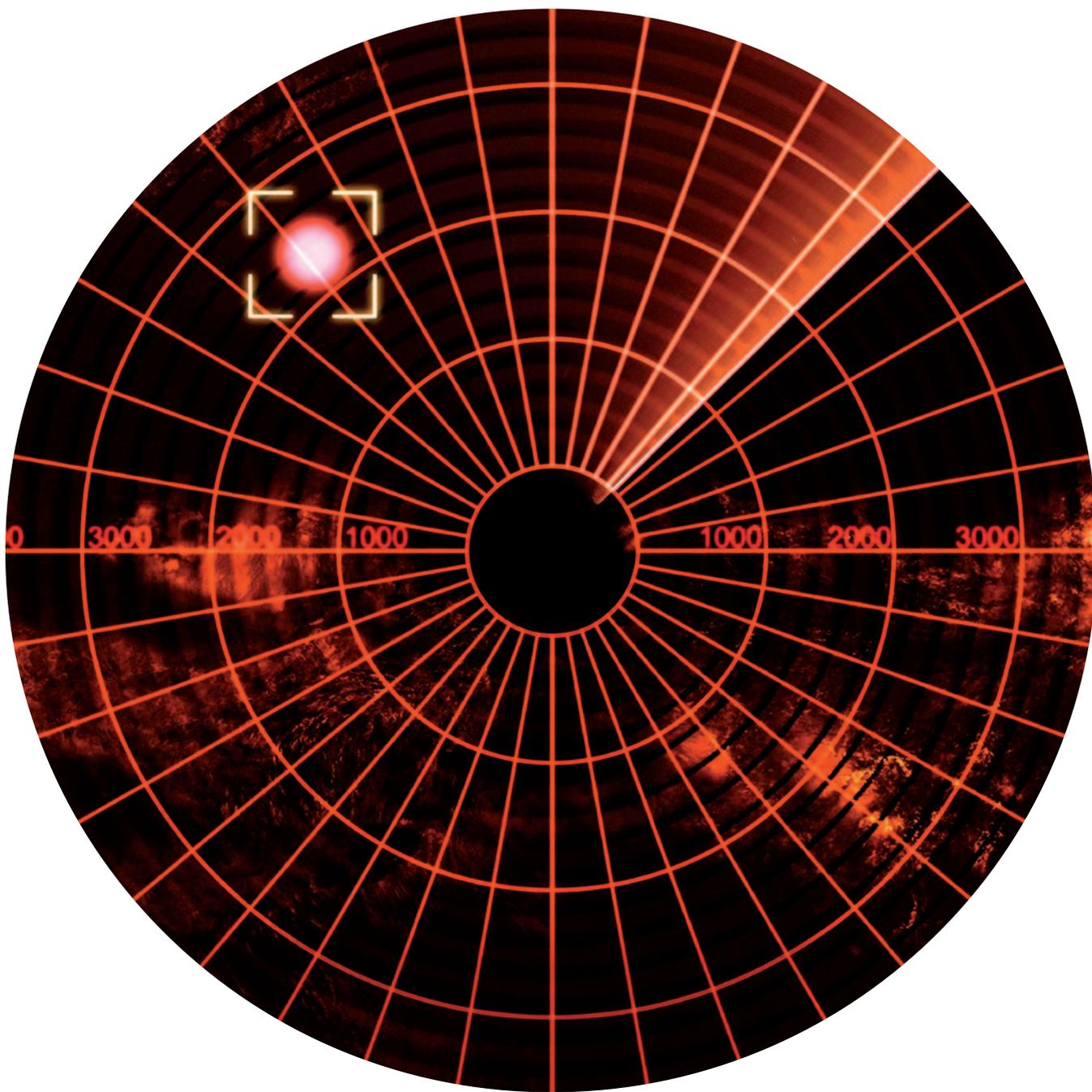
I II III IV V VI VII



Aktiv zur Fachkräftesicherung beitragen

// Fachkräfte suchen, finden, fördern

Deutschlands Wirtschaft sucht nach Fach- und Führungskräften. Eine Herausforderung ist dabei, Arbeitsuchende und Arbeitgeber erfolgreich zusammenzubringen und die Wünsche und Anforderungen beider Seiten zu berücksichtigen. Für Arbeitgeber suchen wir geeignete Bewerberinnen und Bewerber, für Arbeitsuchende finden wir den passenden Arbeitsplatz.





Wir gewinnen Potenziale

Chancengleichheit von Frauen und Männern ist wichtig für den Arbeitsmarktausgleich

Familienorientierte Personalpolitik

Die Information und Beratung von Unternehmen zur familienorientierten Personalpolitik durch die Beauftragten für Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber-Service (AG-S) befördern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In Zeiten des Fachkräftemangels profitieren Unternehmen von diesen Angeboten im doppelten Sinn – bei der Rekrutierung und Sicherung von qualifiziertem Personal und bei einer effektiven und effizienten Ausschöpfung von Beschäftigungspotenzialen.

Gezielte Ansprache der Stillen Reserve

Die BA-Maßnahme „Perspektive Wiedereinstieg“, die auf den Erfolgsfaktoren des gleichnamigen Kooperationsprojektes zwischen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der BA basiert, wurde speziell für die Zielgruppe der Stillen Reserve konzipiert. Der Schwerpunkt liegt in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz, wo Länderministerien als Partner gewonnen werden konnten. Während regionale Beratungseinrichtungen die erste Phase der Entscheidungsfindung begleiten, fördern die Agenturen für Arbeit den Integrationsprozess der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger durch individuelles Coaching und gezieltes Bewerbungstraining. Auch das Kooperationsprojekt wurde mit Erfolg fortgesetzt. Als besonders wirksam hat sich der Einsatz von Online-Modulen erwiesen, der eine ortsunabhängige Qualifizierung und Beratung der Wiedereinsteigerinnen ermöglicht. Flankierend stehen zusätzliche Beratungs- und Vermittlungskapazitäten (bundesweit 48 befristete Vollzeitäquivalente) zur Aktivierung der Stillen Reserve zur Verfügung. Darüber hinaus führen die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt u.a. Telefonaktionstage als niedrigschwelliges Informationsangebot sowie spezielle Informationsveranstaltungen für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger durch.

Aufbruch zu einer gendersensiblen Berufsorientierung – MINT und SOZIAL

Junge Frauen und Männer orientieren sich bei ihrer Berufswahl häufig stark an typisch weiblichen bzw. männlichen Berufsvorbildern. Um das tradierte Berufswahlverhalten aufzubrechen, unterstützen und informieren die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in Zusammenarbeit mit der Berufsberatung bei der Orientierung über berufliche Alternativen, insbesondere in solchen Berufsbranchen, in denen Fachkräftebedarf vorherrscht. Deshalb führen sie gezielt Informationsveranstaltungen durch und beteiligen sich an Aktivitäten, wie z. B. Girls' Day und Boys' Day, Girls' Day Akademie sowie MINT-Cafés für junge Frauen und Workshops mit dem Schwerpunkt „Soziale Berufe“ für junge Männer.

Zusätzlich verfolgen externe und interne MINT-Veranstaltungen der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt die Ziele der aktiven Umsetzung des Nationalen MINT-Paktes „Frauen in MINT-Berufen“.



— Rahmenbedingungen in der Kinderbetreuung weiter verbessert

Frauen und Männer mit Familienpflichten und Alleinerziehende sind, wenn es um die Beschäftigungsaufnahme geht, häufig auf flexible Arbeitszeitmodelle und bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote angewiesen. Ziel der BA ist es, mit Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und in enger Zusammenarbeit mit zahlreichen Akteuren vor Ort tragfähige Netzwerke zu etablieren, um die Rahmenbedingungen insbesondere auch in Randzeiten zu verbessern, z. B. durch Feststellungsmodelle in der Kindertagespflege.

— Mehrgenerationenhäuser unterstützen den beruflichen Wiedereinstieg

In der Grundsicherung für Arbeitsuchende stellt nach wie vor die hohe Anzahl an Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen und weiblichen Alleinerziehenden eine große Herausforderung dar. Eine frühzeitige Begleitung schon während der Eltern- bzw. Pflegezeit und flankierende Angebote von Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern unterstützen den zeitnahen Wiedereinstieg in das Berufsleben. Vor allem Mehrgenerationenhäuser bieten hier, auch in Kooperation mit der BA, eine Vielzahl von bedarfsgerechten Angeboten.

— Teilzeitberufsausbildung bietet Perspektiven

Für die berufliche Erstausbildung und Qualifizierung von Frauen und Männern mit Familienpflichten sind flexible Modelle wie Teilzeitberufsausbildung ein wichtiger Baustein, um ihre Beschäftigungsperspektiven zu erhöhen. In Informations- und Beratungsveranstaltungen vor Ort werden dazu Wege und Möglichkeiten vorgestellt. Auch Unternehmen, Sozialpartnern und Personalverantwortlichen im Öffentlichen Dienst werden die Chancen des Ausbildungsmodells aufgezeigt. Die Vorteile liegen auf der Hand: Arbeitgeber erhalten engagierte Nachwuchs- und Fachkräfte, die durch ihre familiäre Verantwortung über ein hohes Maß an Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Zeitmanagement, Organisationsgeschick und Lebenserfahrung verfügen. Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und der AG-S der BA leisten hier gemeinsam eine wichtige Rolle als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

— Fachkräftesicherung – Menschen mit Behinderung

Die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung hat sich in den vergangenen Jahren zwar verbessert, die Arbeitslosigkeit ist aber nach wie vor überdurchschnittlich hoch. Es bleibt deshalb ein übergreifendes Ziel der BA, mehr Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beschäftigung zu integrieren.

Viele Menschen mit Behinderung verfügen über gute Qualifikationen und besondere Fähigkeiten. Die BA engagiert sich deshalb dafür, den Fokus der Arbeitgeber stärker auf den Personenkreis der Menschen mit Behinderung zu richten und diese auch als zukünftige Fachkräfte in Betracht zu ziehen. Dazu setzt sie sich für mehr Offenheit rund um die Themen Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sowie zu den rechtlichen Rahmenbedingungen ein. Durch Information und Beratung sollen so Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung abgebaut und die Einstellungen positiv verändert werden. Zusätzlich veranstaltet die BA jährlich eine „Aktionswoche der Menschen mit Behinderung“ und wirbt in diesem Rahmen bei der Öffentlichkeit und den Arbeitgebern für mehr Inklusion im Arbeitsleben.

Dem Thema Inklusion wird die BA bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung ihrer Förderprodukte größere Aufmerksamkeit widmen. Insbesondere durch den Einsatz betriebsnaher Förderangebote soll ein möglichst reibungsloser Übergang in Beschäftigung realisiert werden.

— Die BA ist Trägerin der beruflichen Rehabilitation

Als Trägerin der beruflichen Rehabilitation erbringt die BA Leistungen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung bzw. für Jugendliche und Erwachsene, die von einer Behinderung bedroht sind. Deren Aussichten, am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben, dürfen dabei wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sein und sie müssen deswegen Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben benötigen (Rehabilitandinnen und Rehabilitanden im Sinne des § 19 SGB III). Der Aufgabenschwerpunkt der BA liegt hier in der erstmaligen Eingliederung von behinderten Schulabgängerinnen und Schulabgängern. Zwei Drittel der jährlich rund 66.000 (Frauenanteil: 41 Prozent) in die Betreuung übernommenen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sind der Ersteingliederung zuzuordnen.

Aus Mitteln der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler wurden 2014 jahresdurchschnittlich insgesamt 95.000 Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (Frauenanteil: 39 Prozent) mit berufsfördernden Maßnahmen unterstützt. Darunter befanden sich 14.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Frauenanteil: 40 Prozent) in Maßnahmen zur Eignungsabklärung und Berufsvorbereitung, 40.000 (Frauenanteil: 37 Prozent) in ausbildungsfördernden Maßnahmen mit dem Ziel eines Berufsabschlusses und 9.000 in Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung (Frauenanteil: 44 Prozent).

Für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, deren Leistungsvermögen sich im Grenzbereich des allgemeinen Arbeitsmarktes befindet, steht mit der „Unterstützten Beschäftigung“ ein inklusives Förderangebot zur Verfügung, das Beschäftigungsalternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen bietet. Rund 3.000 Personen (Frauenanteil: 37 Prozent), bei denen mit den herkömmlichen Leistungen eine Teilhabe am Arbeitsleben nicht realisiert werden konnte, wurde dadurch eine Chance auf eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet.



Im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen wurden jahresdurchschnittlich 23.000 Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (Frauenanteil: 42 Prozent), die aufgrund ihres Leistungsvermögens nicht oder noch nicht für eine Tätigkeit unter den Anforderungen des Arbeitsmarktes in Frage kommen, gefördert.

Der finanzielle Einsatz der BA bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung befindet sich seit mehreren Jahren auf hohem Niveau. Inklusive der besonderen Förderung schwerbehinderter Menschen wurden dafür insgesamt 2,47 Milliarden Euro investiert. Die Ausgaben der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung betragen 2,35 Milliarden Euro, die Ausgaben in der Grundsicherung für Arbeitsuchende lagen bei 123,00 Millionen Euro.

— Förderung der Arbeitsmarktteilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund

Von den Arbeitslosen mit Migrationshintergrund hatten 2014 mehr als zwei Drittel keine abgeschlossene oder anerkannte Berufsausbildung, im Gegensatz zu einem Drittel bei Arbeitslosen ohne Migrationshintergrund. Neben dem Abbau von Sprachdefiziten besteht auch Handlungsbedarf beim Erwerb beruflicher Qualifikationen und bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen. Diese weitgehend gesamtgesellschaftliche Aufgabe erfordert ausreichende finanzielle Mittel.

Die Integrationskurse werden durch das ESF-BAMF-Programm – mit berufsbezogenem Deutschunterricht, Praktikum und Fachunterricht durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) – ergänzt. Um das Auftreten einer Förderlücke zu verhindern, wurde die vergangene ESF-Förderperiode noch in das Jahr 2014 verlängert und das ESF-BAMF-Programm mit weiteren ESF-Finanzmitteln aus Restgeldern ausgestattet.

Bewerberinnen und Bewerber mit einem ausländischen Berufs- bzw. Studienabschluss, die einen Antrag auf Anerkennung des ausländischen Abschlusses gestellt und keine Gleichwertigkeit im Anerkennungsverfahren erreicht haben bzw. noch sprachliche und fachliche Brückenmaßnahmen in den Arbeitsmarkt benötigen, profitieren ab 2015 vom Handlungsschwerpunkt „Qualifizierung im Kontext des Anerkennungsgesetzes“ im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“.

Die Bundesregierung hat am 2. April 2014 den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vorgelegten ersten „Bericht zum Anerkennungsgesetz“ beschlossen. Das BMBF zog eine grundsätzlich positive Bilanz, benannte aber in den Bereichen der Rechtssetzung, der Schaffung von Rahmenbedingungen und im Vollzug des Anerkennungsverfahrens noch verschiedene Umsetzungsdefizite.

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Aufgaben des bundesweiten Programms zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten, das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie die BA gefördert wird:

- Unterstützung jener Regelinstitutionen, die für Angebote zur Integration in den Arbeitsmarkt zuständig sind
- Entwicklung von passgenauen Beratungs- und Schulungsangeboten
- Praxisbezogene Umsetzung von Instrumenten, Handlungsempfehlungen und Konzepten zur beruflichen Integration
- Bundesweite Koordination und Evaluation durch Koordinierungsprojekt (KP IQ)



Wir fördern Weiterbildung gezielt

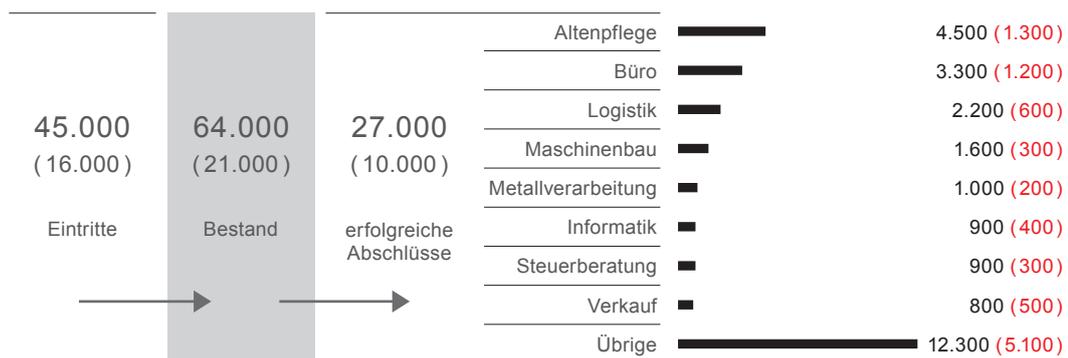
Berufliche Weiterbildung verbessert Chancen am Arbeitsmarkt

Angesichts steigender Qualifikationsanforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie sich verstärkenden Fachkräftengaps ist die Weiterbildungsförderung ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument. Ein bedeutender Aspekt der Förderung beruflicher Weiterbildung ist der Erwerb von Berufsabschlüssen oder berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen, die die Beschäftigungschancen von arbeitslosen Menschen verbessern. Erworbene Abschlüsse in anerkannten Ausbildungsberufen tragen nicht nur zu stabileren Erwerbsverläufen bei, sondern unterstützen auch den steigenden Bedarf der Unternehmen an gut ausgebildeten Fachkräften.

2014 begannen 171.900 Kundinnen und Kunden (Frauenanteil: 46 Prozent) der Arbeitslosenversicherung eine berufliche Weiterbildung (einschließlich u.a. der Sonderprogramme „WeGebAU“ und „IFlaS“). Im Jahresverlauf wurden durchschnittlich 85.400 Personen gefördert (Frauenanteil: 52 Prozent), rund die Hälfte davon, nämlich 43.200 mit dem Ziel eines Berufsabschlusses (Frauenanteil: 51 Prozent). Aus dem Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende begannen 110.700 Personen (Frauenanteil: 43 Prozent) eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme. Im Jahresdurchschnitt waren dies 51.400 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Frauenanteil: 51 Prozent). Für 20.800 Personen (Frauenanteil: 52 Prozent) war ein Berufsabschluss das Ziel der Weiterbildung.

Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen der BA mit Abschluss in einem Ausbildungsberuf

(ohne zugelassene kommunale Träger; Angaben in Klammern: darunter SGB II-Träger)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Ausgaben für die berufliche Weiterbildung in der Arbeitslosenversicherung (einschließlich u.a. der Sonderprogramme „WeGebAU“ und „IFlaS“ sowie allgemeiner Maßnahmen zur Weiterbildung Rehabilitation) betragen 2014 rund 2,1 Milliarden Euro. Davon wurden aus dem Eingliederungstitel rund 968,5 Millionen Euro ausgegeben, weitere 1,08 Milliarden Euro wurden in die Gewährung von Arbeitslosengeld bei Weiterbildung investiert. Die Gesamtausgaben in der Grundsicherung für Arbeitsuchende betragen im vergangenen Jahr 575,3 Millionen Euro.



Mit dem Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)“ soll die Weiterbildung von vorrangig älteren sowie geringqualifizierten Beschäftigten insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben intensiviert werden. Dadurch leistet das Programm einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs. 2014 erfolgten 21.700 Förderungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung (Frauenanteil: 55 Prozent), davon erhielten Unternehmen in 7.940 Fällen (Frauenanteil: 62 Prozent) einen Zuschuss zu den Lohnkosten in Form eines Arbeitsentgeltzuschusses. Für WeGebAU wurden 2014 aus dem BA-Haushalt 150,3 Millionen Euro aufgewendet.

Mit der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS)“ soll der in einzelnen Branchen und Regionen stattfindende Strukturwandel durch geeignete, abschlussbezogene Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt und damit ein Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet werden. 2014 ermöglichte IFlaS 30.500 geringqualifizierten Arbeitslosen sowie Wiedereinsteigenden aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung (Frauenanteil: 50 Prozent) den Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse bzw. Teilqualifikationen. Aus dem Haushalt der Arbeitslosenversicherung wurden für IFlaS 334,0 Millionen Euro eingesetzt.

— Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege

Durch das erwartete sinkende Erwerbspersonenpotenzial und den Anstieg der zu pflegenden Personen in Deutschland müssen intensivere Anstrengungen unternommen werden, um dem Fachkräftemangel in der Altenpflege entgegenzuwirken.

Vor diesem Hintergrund wurde unter der Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) Ende 2012 die Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege gestartet. Im Rahmen der Offensive ist die BA ein Partner von vielen in dieser Gemeinschaftsinitiative.

Wiedereingeführt wurde – für einen befristeten Zeitraum – im Zuge der Offensive die dreijährige Umschulungsförderung in der Altenpflege durch die BA bei gleichzeitiger Ausweitung der Möglichkeiten zur Ausbildungsverkürzung bei entsprechenden Vorkenntnissen in einem Pflegeberuf.

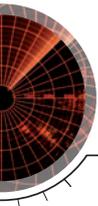
Als einer der Akteure im Rahmen dieser Offensive unterstützt die BA durch Akquise, Beratung und Förderung u.a. die Rekrutierung geeigneter Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger. Bei Vorliegen der Voraussetzungen fördert die BA sowohl die (Nach-)Qualifizierung zur Altenpflegefachkraft als auch weitere Anpassungs- und Aufstiegsfortbildungen für Fachkräfte durch Übernahme der Weiterbildungskosten und/oder Sicherung des Lebensunterhaltes oder durch Gewährung eines Arbeitsentgeltzuschusses an den Arbeitgeber. Die Förderung Beschäftigter erfolgt überwiegend aus Mitteln des Programms WeGebAU.

2014 erfolgten rechtskreisübergreifend insgesamt 7.100 Eintritte in eine Umschulung mit dem Abschluss „Fachkraft Altenpflege“. Eine verkürzte Ausbildung begannen 2014 2.000 Personen.

Mit der erheblichen Zahl von Förderungen beruflicher Weiterbildungen in der Altenpflege, die größtenteils auf die Wiedereinführung der dreijährigen Förderung zurückzuführen ist, leistet die BA einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Ziele im Rahmen der Qualifizierungsoffensive.

Sicherung des Fachkräftepotenzials und Abbau des Fachkräftemangels

Etwas jeder vierte bis fünfte Eintritt in eine Ausbildung als Altenpflegerin bzw. Altenpfleger wurde (im Schuljahr) 2013/2014 im Rahmen einer Umschulung durch die BA gefördert.



Wir sind international aktiv

Die BA unterstützt internationale Mobilität und Zusammenarbeit

Durch die fortschreitende internationale Vernetzung in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Migrationspolitik besteht ein großer Bedarf an kompetenter Beratung und effektiver Zusammenarbeit – insbesondere im Kontext der Europäischen Union. Aus diesen Gründen intensiviert die BA ihr Engagement sowohl in politisch-strategischen als auch in operativen Netzwerken und Initiativen. Ab Januar 2015 bündelt sie deshalb Aufgaben mit internationalem Kontext in der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV). Die entsprechende Aufbau- und Ablauforganisation wird dafür sukzessive angepasst.

Europa: Die Zusammenarbeit öffentlicher Arbeitsverwaltungen wird institutionalisiert

Die wachsende Interdependenz der nationalen Arbeitsmärkte in Europa und die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit erfordern eine verstärkte Kooperation zwischen den europäischen öffentlichen Arbeitsmarktservices. Diese wird durch das „PES-Network“ unterstützt – dem seit Mai 2014 institutionalisierten Zusammenschluss der öffentlichen Arbeitsmarktservices (Public Employment Services).

Diese neue Kooperationsstruktur stärkt die Mitgliedstaaten bei der Abstimmung ihrer Strategien und Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit und unterstützt den europäischen Rahmen für die wirtschaftspolitische Steuerung. Im Rahmen der Netzwerkarbeit wird strukturiert voneinander gelernt, indem gemeinsam Performance-Indikatoren und Best Practices identifiziert werden.

Das PES-Network hat für die BA eine besondere Bedeutung. Im September 2014 wurde der Vorstandsvorsitzende Frank-Jürgen Weise zum Chair des Boards, das aus den Leitern der öffentlichen Arbeitsmarktservices besteht, gewählt. Er führt damit den Zusammenschluss der öffentlichen Arbeitsmarktservices in Europa.

Internationale Verbindungen der BA



-  Kooperationsvereinbarungen (Schweiz, Ungarn: zusätzlich Abordnungen)
-  Vermittlungsabsprachen und Sonderprojekte
-  Nutzung von BA-Qualifizierungsmodulen

Weitere internationale Engagements der BA

- **PES-Network:** Institutionalisierte Verbund der europäischen Arbeitsmarktservices (EU und EFTA)
- **EURES:** Kooperationsnetzwerk von Arbeitsverwaltungen, Arbeitgebern und Gewerkschaften zur Förderung der beruflichen Mobilität in Europa
- **WAPES:** World Association of Public Employment Services – Weltverband der öffentlichen Arbeitsmarktservices mit 95 Mitgliedsstaaten
- **ILO:** Abordnung zur International Labour Organization

Zentrale Handlungsfelder des Boards für die kommenden Jahre:

- Transparenz schaffen
- faire Mobilität gestalten
- voneinander lernen



Zu den Kernaufgaben des PES-Networks gehören:

- Durchführung von Benchlearning (vergleichender und indikatorengestützter Prozess, bei dem eine systematische Verbindung zwischen Leistungsvergleichen, qualitativer Bewertung der Geschäftsmodelle und Maßnahmen des wechselseitigen Lernens geschaffen wird)
- Unterstützung struktureller Reformen einzelner öffentlicher Arbeitsmarktservices
- Wechselseitige Unterstützung in Form von Initiativen sowie Informations- und Personalaustausches
- Beitrag zur Umsetzung politischer Initiativen, z. B. praktische Umsetzung der EU-Jugendgarantie
- Austausch zur Integration junger Menschen
- Berichterstattung an Rat, Parlament und Kommission der EU

Mit der Umsetzung dieser Aufgaben soll ein Beitrag zur Sicherung von Beschäftigung und Abbau der Arbeitslosigkeit – insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit – geleistet werden. Die Stärkung der Handlungsfähigkeit der öffentlichen Arbeitsmarktservices und der Gedanke der Sozialpartnerschaft stehen hierbei im Fokus.

Die EURES-Reform stärkt die grenzüberschreitende Vermittlung



EURES (European Employment Services) ist das Netzwerk der Arbeitsmarktdienstleister der EU sowie von Island, Norwegen, Liechtenstein und der Schweiz mit dem Ziel, grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität zu fördern.

Um EURES zu einem noch wirksameren Beschäftigungsinstrument weiterzuentwickeln, wurde auf europäischer Ebene im Dezember 2013 eine neue Satzung in Kraft gesetzt. Mit dieser wurde europaweit ein Dienstleistungskatalog als Qualitätsstandard für grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung aufgestellt.

In Deutschland beauftragte das BMAS die BA, das nationale EURES-Netzwerk nach den Vorgaben der EURES-Reform zu koordinieren und auszubauen. In der BA wurde zu diesem Zweck das Nationale Koordinierungsbüro (NCO) für Deutschland eingerichtet. Die BA ist darüber hinaus auch operativ für die Bereitstellung der obligatorischen EURES-Dienstleistungen verantwortlich.

EURES-Dienstleistungen sind integraler Bestandteil des Dienstleistungsangebots der BA und sollen flächendeckend verfügbar und von allen Dienststellen aus zugänglich sein. Kundinnen und Kunden interessieren sich für unterschiedliche EURES-Dienstleistungen in den Bereichen Ausbildung, Studium und Arbeiten im Ausland.

An allen Kundenkontaktpunkten sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das EURES-Dienstleistungsangebot kennen, diese Dienstleistungen anbieten und in der Lage sein, Kundinnen und Kunden den Weg ins Kundenleitsystem zu ebnen. Dafür wurden in der ersten Jahreshälfte 2014 flächendeckend Multiplikatorinnen und Multiplikatoren geschult. Darüber hinaus wurde die Zusammenarbeit in Grenzregionen unter Einbeziehung der Strukturen in den Nachbarländern weiter ausgebaut.

Einstieg und Konsolidierung in die internationale Vermittlung von Auszubildenden sind gelungen. So konnten im Rahmen des Sonderprogramms „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus Europa (MobiPro-EU)“ über 2.000 Auszubildende aus anderen EU-Staaten nach Deutschland vermittelt werden.

DAS BRINGT UNS WEITER:

I

II

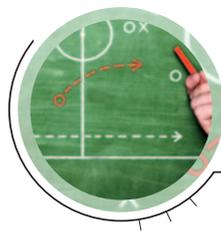
III

IV

V

VI

VII



Integrationsperspektiven eröffnen und Existenzen sichern

// Jedem Kunden Perspektiven bieten

Alle Kundinnen und Kunden sind uns wichtig. Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt denjenigen, die für eine neue berufliche Perspektive auf unsere Unterstützung angewiesen sind. Und diese werden immer mehr: Der Anteil arbeitsloser Kundinnen und Kunden mit mehreren Vermittlungshemmnissen ist in den letzten Jahren gestiegen. Um unser Ziel einer dauerhaften Beschäftigung für diese Menschen zu erreichen, brauchen sie individuelle Förderung und Unterstützung, hier hilft kein „Allgemeinrezept“. Denn unsere Aufgabe ist es, Existenzen zuverlässig zu sichern.



IV



Wir betreuen marktferne Kundinnen und Kunden intensiv

Kompetente und individuelle Beratung als Schlüssel für erfolgreiche Integrationsarbeit – Beratungskonzeption (Beko)

Der Wandel des Arbeitsmarktes und die zunehmenden Anforderungen an die Verbesserung der Teilhabechancen – gerade auch der langzeitarbeitslosen Kundinnen und Kunden – auf der einen und die Erschließung zusätzlicher Fachkräftepotenziale auf der anderen Seite, lösen einen wachsenden Bedarf an kompetenter und individueller Beratung aus. Die BA sieht in der weiteren Stärkung der Beratungskompetenz den Schlüssel für erfolgreiche Integrationsarbeit. Individuelle, professionelle und fachlich fundierte Beratung in Verbindung mit weitergehenden Dienstleistungsangeboten bietet dem Einzelnen Lösungsansätze für die nächsten Schritte in den Arbeitsmarkt. Um diesen Aspekten Rechnung zu tragen, wurde die Beratungskonzeption der BA entwickelt. Sie umfasst im Wesentlichen drei Ebenen: die Ausgestaltung von Beratung als Prozess, den Einsatz von Methoden und Techniken sowie die Ausarbeitung von für die Beratung förderlichen Werten und Handlungsprinzipien.

Die Beratungskonzeption orientiert sich an den Ressourcen der Kundinnen und Kunden, stärkt ihre Eigenverantwortung und bindet sie aktiv und wertschätzend in die Integrationsarbeit ein. Insbesondere bei Menschen, die bereits längere Zeit keine durchgängige Arbeitserfahrung hatten, ist das persönliche Beratungsgespräch das Moment, um gemeinsam individuelle und zugleich belastbare Anknüpfungspunkte für die Arbeitsmarktintegration zu entwickeln.

Dazu wird das Methodenrepertoire kontinuierlich und bedarfsgerecht erweitert, z. B. durch sogenannte Erklärvideos. So wurden die Methoden und Techniken in einem Handbuch als Textvorlage zusammengeführt. Die neu entwickelten, systemischen Ansätze kommen insbesondere Kundinnen und Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen zugute, da sie eine ganzheitliche Betrachtungsweise ermöglichen. Um die Professionalisierung zu verbessern, wurde zudem ein Schulungsmodul zur Vertiefung der methodischen Kenntnisse in Auftrag gegeben. Die Verantwortung für die Verstetigung nach der Einführung ging an die Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit über. Die Herausforderung im bevorstehenden Geschäftsjahr wird vor allem darin bestehen, das bislang erreichte Qualitätsniveau zu verbreitern und zu intensivieren.

Nachdem die Beratungskonzeption in der Arbeitslosenversicherung bereits 2009 eingeführt wurde, brachte man diese 2012 im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende ebenfalls auf den Weg. Die Einführung erfolgt in Wellen bis Ende 2016. Sie ist anders als in der Arbeitslosenversicherung nicht verpflichtend. Die gemeinsamen Einrichtungen entscheiden darüber eigenständig, wovon rund 90 Prozent Gebrauch machen.

Angesichts des vergleichsweise hohen Anteils insbesondere an langzeitarbeitslosen, geringqualifizierten und gesundheitlich eingeschränkten Kundinnen und Kunden liegt das Hauptaugenmerk in der Grundsicherung auf einem ressourcen- und lösungsorientierten Ansatz. Dieser soll dazu beitragen, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu stärken, Handlungsmöglichkeiten zu erweitern, Eigeninitiative zu fördern und so eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Dazu wurde erstmals ein innovatives System der Lerntransferförderung geschaffen und erprobt. Dies soll die Beratungsfachkräfte der BA bei der Übertragung und Anwendung des Gelernten in den Arbeitsalltag unterstützen.



Interne ganzheitliche Integrationsberatung (Inga) in der Arbeitslosenversicherung

Marktferne Kundinnen und Kunden haben ungleich größere Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche als diejenigen, die nur geringfügige oder keine Vermittlungshemmnisse aufweisen. Dem besonderen Betreuungsbedarf dieser Personengruppe will die BA mit dem Entwicklungsprogramm BA 2020 gerecht werden, indem sie eine noch intensivere Betreuung marktferner Kundinnen und Kunden anstrebt.

Eines der zentralen Angebote für diese Kundengruppe im Bereich der Arbeitslosenversicherung ist die „Interne ganzheitliche Integrationsberatung (Inga)“, die seit 2013 allen 156 Agenturen für Arbeit zur Verfügung steht. Dabei geht es darum, die Integrationschancen durch eine intensive individuelle Betreuung deutlich zu erhöhen, durch die Nutzung von Beschäftigungspotenzialen einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten und der Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen. Die Kundinnen und Kunden haben einen direkten Zugang zu ihrer Fachkraft, die sie nicht nur individuell berät, sondern ihnen auch anleitende Unterstützung z. B. in Form von Bewerbungsschulungen, Gruppenberatungen und assistierter Vermittlung anbietet. Im

Juni 2014 betreuten 1.517 Integrationsberaterinnen und -berater über 91.000 Kundinnen und Kunden, was in etwa einem durchschnittlichen Betreuungsschlüssel von 1:61 entspricht.

Die Wirkungsergebnisse aus dem Jahr 2013 und dem ersten Halbjahr 2014 haben gezeigt, dass die Integrationschancen der so betreuten Kundinnen und Kunden deutlich verbessert werden können und ihre Arbeitslosigkeitsdauer reduziert werden kann. So wurden im Jahr 2013 gut 79.000 Integrationen realisiert, was einer Integrationsquote aus dem Bestand von knapp 93 Prozent entspricht. Im gleichen Jahr betrug die Dauer der Arbeitslosigkeit bei Abgang von Inga-Kundinnen und -Kunden 215 Tage gegenüber 295 Tagen bei Kundinnen und Kunden, die nicht im Rahmen von Inga betreut wurden.

Auch die Kundinnen und Kunden haben sich im Rahmen einer Befragung positiv zum Angebot von Inga geäußert.

Zur Sicherung der Qualität der Dienstleistung werden nun alle Integrationsberaterinnen und -berater qualifiziert. Vertiefte Schulungen zur Beratungskompetenz, Seminare zur Konzeption und Durchführung von Gruppenveranstaltungen und vertiefte Anleitungen für die Hilfe zur Selbstsuche sind Bestandteil der Qualifizierung, die mit einer Zertifizierung endet. Die ersten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden diese im Jahr 2015 abschließen.

Zertifizierung im „Beschäftigungsorientierten Fallmanagement“ und in der „Internen ganzheitlichen Integrationsberatung“

Zur weiteren Professionalisierung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements in der Grundversicherung und der Integrationsberatung in der Arbeitslosenversicherung existiert jeweils ein Zertifizierungsverfahren. Im beschäftigungsorientierten Fallmanagement erfolgten bereits über 1.000 Zertifizierungen. Bei der Integrationsberatung wurde im ersten Halbjahr 2014 mit der Qualifizierung begonnen, sodass 2015 die ersten Zertifizierungen ausgesprochen werden.

Aufbauend auf Erfahrungen aus der Flächeneinführung wurde das fachliche Konzept für die Integrationsberatung überarbeitet und 2014 in allen Agenturen für Arbeit eingeführt. Ziel war eine bessere Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Identifizierung der „richtigen“ Kundinnen und Kunden für die Dienstleistung und die Sicherstellung einer schnellstmöglichen Betreuung.

Weitere Schritte zur Qualitätsverbesserung sind geplant bzw. bereits angestoßen. Ziele sind dabei die Steigerung der Nachhaltigkeit von Arbeitsaufnahmen, der erfolgreichere Einsatz von Gruppenberatungsveranstaltungen sowie eine Kurzqualifizierung der Inga-Teamleiterinnen und -leiter, um ihnen die fachliche Führung zu erleichtern.





Nachhaltige Integrationen von Langzeitarbeitslosen

Die verbesserte Integration von langzeitarbeitslosen Menschen ist eine besondere Herausforderung.

Mit dem Modellprojekt „Perspektiven in Betrieben“, das in Nordrhein-Westfalen und im Saarland erprobt wird, schafft die BA neue Chancen für sehr arbeitsmarktferne Menschen. Im Gegensatz zu anderen Projekten werden sie durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben, also am 1. Arbeitsmarkt integriert. Die Unternehmen schließen mit langzeitarbeitslosen Menschen möglichst dauerhafte Arbeitsverträge. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden beim Wiedereinstieg ins Berufsleben intensiv begleitet, fachlich angelernt und qualifiziert. Die Arbeitgeber werden zur Ausgestaltung der Arbeitsplätze beraten, auf Wunsch eng begleitet und erhalten zum Ausgleich von leistungsbedingten Einschränkungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finanzielle Unterstützung.

Die begonnenen Beschäftigungsverhältnisse laufen 2014 weitestgehend stabil. Wieder aktiv am Arbeitsleben teilhaben zu können und das in einem Betrieb, wirkt sich motivierend auf die bisher langzeitarbeitslosen Menschen aus. Einige der teilnehmenden Arbeitgeber sehen für ihre Teilnehmerinnen und Teilnehmer Chancen auf Übernahmen in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse.

ESF-Programm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Ziel des im Koalitionsvertrag angekündigten ESF-Bundesprogramms ist es, für arbeitsmarktferne langzeitarbeitslose Leistungsbezieher in der Grundversicherung Perspektiven für eine berufliche Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen. Im Mittelpunkt der Aktivitäten stehen die gezielte Ansprache und Beratung von Arbeitgebern, das Arbeitnehmercoaching nach Beschäftigungsaufnahme sowie die Zahlung eines Lohnkostenzuschusses.

Gefördert werden können erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die

1. seit mindestens zwei Jahren ohne Unterbrechung arbeitslos sind,
2. das 35. Lebensjahr vollendet haben,
3. über keine verwertbare Berufsausbildung verfügen (ohne Berufsausbildung bzw. seit mindestens vier Jahren nicht mehr im erlernten Beruf) und
4. bei denen eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt auf andere Weise voraussichtlich nicht erreicht werden kann.

Das Programm richtet sich an motivierte Leistungsberechtigte. Die Entscheidung für die Teilnahme am Programm ist freiwillig.

Inhaltlich steht das Programm auf zwei Säulen: der Gewinnung, Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern durch einen Betriebsakquisiteur im Jobcenter auf der einen Seite sowie der Förderung und Unterstützung der am Programm teilnehmenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Abschluss eines voll versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses auf der anderen Seite. Die Personen werden durch Arbeitnehmercoaching und Qualifizierung gefördert. Der Arbeitgeber erhält zum Ausgleich der Minderleistung degressiv ausgestaltete Lohnkostenzuschüsse.

Start des Programms wird im ersten Quartal 2015 sein und es ist auf eine Teilnehmerzahl von 33.000 Personen ausgerichtet. Zur Finanzierung werden 885 Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und aus Bundesmitteln bereitgestellt.



Wir gehen neue Wege

Betreuung über die Vermittlung hinaus – die BA geht neue Wege!

Im Rahmen des Entwicklungsprogramms BA 2020 hat die Nachhaltigkeit von Integrationen eine hohe Bedeutung und ein nennenswerter Anteil von Personen wird häufig kurze Zeit nach Aufnahme einer Beschäftigung erneut arbeitslos. Die BA greift diesen Sachverhalt mit dem Projekt „INA! – Integration nachhaltig!“ auf. Ziel des Projektes ist die Ermittlung verschiedener Möglichkeiten zur Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen.

Wenn Menschen noch nie oder lange nicht mehr in Beschäftigung waren, brauchen sie jemanden, der sie in dieser Situation unterstützt. Eine neue Arbeit, so sehr sie auch erhofft wurde, bringt Veränderungen mit sich, die manche Kundinnen und Kunden nur schwer allein bewältigen können. Für sie ist es ein gutes Gefühl zu wissen, dass vertraute Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner weiterhin für sie da sind, zuhören und Hilfe anbieten. Bei Problemen gemeinsam Lösungen zu finden und nicht zu früh aufzugeben – dieses Ziel soll durch eine Nachbetreuung am Ende erreicht werden.

So werden Kundinnen und Kunden, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, für einen Zeitraum von sechs Monaten weiter betreut. Risiken, die das Arbeitsverhältnis gefährden, sollen dabei frühzeitig erkannt und Lösungen gemeinsam gefunden werden. Nach einer Erprobung im Jahr 2012 in zwei gemeinsamen Einrichtungen wurde die neue Handlungsstrategie seit September 2013 in einer erweiterten Pilotierung bis August 2014 nun rechtskreisübergreifend in neun Agenturen für Arbeit und 18 gemeinsamen Einrichtungen erprobt. Im Verlauf der erweiterten Pilotierung wurden die Ergebnisse weiter konsolidiert und stehen Anfang 2015 abschließend zur Verfügung.

Erste Erkenntnisse des Projektes INA!

Nachbetreute Kundinnen und Kunden verbleiben länger im Arbeitsverhältnis.

Über 70 Prozent der nachbetreuten Kundinnen und Kunden bewerteten INA! positiv.





„AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“: Im Blickpunkt stehen zukünftige Fachkräfte aus der Gruppe junger Erwachsener

Aus**BILDUNG** wird was [↑]
Spätstarter gesucht 2013 startete – nach intensiver Vorbereitung im Verwaltungsrat – für beide Rechtskreise die Initiative „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“. Hintergrund war, dass eine große Anzahl junger Erwachsener zwischen 25 und 35 Jahren über keinen Berufsabschluss verfügt (1,5 Millionen) und sie deswegen auch überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind (329.000). Während der Laufzeit der Initiative, von 2013 bis 2015, sollen rechtskreisübergreifend etwa 100.000 junge Erwachsene motiviert werden, eine abschlussorientierte Qualifizierung zu beginnen. Das so mobilisierte vorhandene Potenzial in dieser Personengruppe trägt dazu bei, den Fachkräftebedarf in Deutschland zu decken.

Die Initiative ist im ersten Jahr erfolgreich gestartet: 2013 sind 27.600 junge Erwachsene in eine geförderte abschlussorientierte Qualifizierung eingetreten. Zusätzlich haben 5.200 eine ungeforderte Berufsausbildung aufgenommen. Bis September 2014 hat sich die Zahl auf 59.300 erhöht: 28.000 Eintritte von Kundinnen und Kunden aus der Arbeitslosenversicherung, 19.700 aus der Grundsicherung sowie insgesamt 11.600 Eintritte in ungeforderte Berufsausbildungen seit Beginn der Initiative. Um das Ziel der Initiative – 100.000 Eintritte – bis Ende der Laufzeit noch zu erreichen, sind alle beteiligten Akteure gefordert, ihren Beitrag zur Umsetzung zu leisten.

Zur Unterstützung der Initiative wurden verschiedene Marketingaktivitäten bereits 2013 gestartet. 2014 sollten verstärkt Arbeitgeber motiviert werden, jungen Erwachsenen eine Chance für eine Ausbildung oder betriebliche Umschulung zu geben.

Eintritte in abschlussorientierte Qualifizierungen und ungeforderte Ausbildungen im Hinblick auf das Ziel „100.000 Eintritte“

Berichtsmonat September 2014



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Wir unterstützen durch Geldleistungen

Arbeitslosengeld: Versicherungsleistung bei Arbeitslosigkeit

Personen, die arbeitslos sind, haben unter bestimmten Voraussetzungen, wie z. B. einer erfüllten Anwartschaftszeit, Anspruch auf die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld. Für Arbeitslosengeld und Teilarbeitslosengeld hat die BA 2014 einschließlich Erstattungen an ausländische Versicherungsträger 15,37 Milliarden Euro ausgegeben. Darin sind 2,66 Milliarden Euro Krankenversicherungsbeiträge, 3,35 Milliarden Euro Rentenversicherungsbeiträge und 0,35 Milliarden Euro Pflegeversicherungsbeiträge enthalten. Das bedeutet, dass zu den direkt an die Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger ausgezahlten Nettobeträgen von insgesamt 8,99 Milliarden Euro zusätzlich ca. 41,4 Prozent für ihre soziale Sicherung aufgewendet werden.

Neues Online-Angebot: Arbeitslosengeldantrag

Seit Dezember 2013 ist ein Online-Formular zur Beantragung von Arbeitslosengeld im Internet bereitgestellt.

Bei der Online-Nutzung werden Kundinnen und Kunden mit gezielten Fragen durch das Formular geführt und mit entsprechenden Hinweisen komfortabel unterstützt. Der vollständig ausgefüllte Antrag kann dann elektronisch übermittelt werden. Damit wird u. a. sichergestellt, dass sich Rückfragen bei Kundinnen und Kunden zum Sachverhalt in der Regel erübrigen.

Seit dem 1. Februar 2006 besteht für Pflegepersonen, Beschäftigte außerhalb der EU und selbständig Tätige die Möglichkeit der Antragspflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung. Zeiten der Antragspflichtversicherung sind anwartschaftsbegründend für das Arbeitslosengeld. Insgesamt wurden 23.675 Anträge auf Antragspflichtversicherung gestellt, von denen 2.070 abgelehnt wurden. Die Beitragseinnahmen beliefen sich auf rund 94,02 Millionen Euro.

Kurzarbeitergeld erhält Arbeitsplätze

Durch konjunkturelles Kurzarbeitergeld kann bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglicht und somit Entlassungen vermieden werden. Arbeitgebern stehen dadurch bei verbesserter Auftragslage ihre eingearbeiteten Arbeitskräfte sofort wieder zur Verfügung. Die Inanspruchnahme von konjunktureller Kurzarbeit ist 2014 gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen und bewegt sich auf einem im langjährigen Vergleich niedrigen Niveau. Die Ausgaben für konjunkturelle Kurzarbeit umfassten 157,38 Millionen Euro.

Das Saison-Kurzarbeitergeld und die ergänzenden Leistungen haben zum Ziel, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bauwirtschaft bei saisonalen Arbeitsausfällen in der Schlechtwetterzeit nicht in die Arbeitslosigkeit zu entlassen, sondern sie im Betrieb zu halten und damit die Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren. In den Monaten Januar bis März 2014 wurde Saison-Kurzarbeitergeld für 306.000 Personen gewährt. Für die beitragsfinanzierte Leistung wurden 2014 insgesamt 180,37 Millionen Euro aufgewendet. Die umlagefinanzierten Ausgaben für Mehraufwands-Wintergeld, Zuschuss-Wintergeld und die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen an Arbeitgeber betragen 275,66 Millionen Euro.



Insolvenzgeld sichert Löhne und Gehälter

Ist ein Arbeitgeber zahlungsunfähig und haben dessen Beschäftigte deshalb keine oder nur teilweise Löhne bzw. Gehälter erhalten, werden die ausstehenden Entgeltansprüche an die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten als Insolvenzgeld gezahlt. Darüber hinaus entrichtet die BA die Gesamtsozialversicherungsbeiträge an die Krankenkassen als zuständige Einzugsstellen. 2014 wurden insgesamt 694,41 Millionen Euro für Insolvenzgeld ausgegeben. Insgesamt wurden 2014 189.000 Anträge auf Insolvenzgeld gestellt und 164.000 bewilligt.

Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende

Hilfebedürftige Bürgerinnen und Bürger werden bei der Sicherung ihres Lebensunterhalts mit einem breiten Spektrum von laufenden und einmaligen Leistungen unterstützt. Leistungsberechtigte erhalten als laufende Leistungen:

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

Als einmalige Leistungen sind u.a. möglich:

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

Leistungen für Unterkunft machen Großteil der Ausgaben aus

Für die einmaligen und laufenden Leistungen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende wurden 2014 insgesamt rund 25,81 Milliarden Euro ausgezahlt. Die Leistungen für den Regelbedarf haben mit 14,87 Milliarden Euro den größten Anteil hieran, gefolgt von den Leistungen für Unterkunft und Heizung. Für diese beliefen sich die Ausgaben im vergangenen Jahr auf 10,49 Milliarden Euro.

ALLEGRO – die neue Leistungssoftware

Für eine bessere Unterstützung bei der Erfüllung des gesetzlichen Auftrags, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes pünktlich und rechtmäßig an die Berechtigten ausbezahlen, wurde das bisherige IT-Verfahren A2LL durch das neue und leistungsfähigere System **ALg II – LEistungsverfahren GRundsicherung Online** (kurz: ALLEGRO) abgelöst.

Die erfolgreiche Einführung dieses neuen Verfahrens ist ein wichtiger Schritt, um die Leistungserbringung zukunftsfähig zu machen. Praktikerinnen und Praktiker sowie kommunale Vertreterinnen und Vertreter haben dazu beigetragen, dass nun ein Verfahren im Einsatz ist, das die Belange aller Beteiligten bestmöglich berücksichtigt.

Bürokratieabbau vereinfacht Gesetze

Die BA arbeitet ständig an der Verbesserung der Leistungserbringung. Ziel im Rahmen des Entbürokratisierungsprozesses ist es, durch Rechts- und Verfahrensvereinfachungen eine Entlastung für die Jobcenter (JC) und die Bürgerinnen und Bürger zu erreichen. Seit Inkrafttreten der Grundsicherung unterbreitet die BA dem BMAS kontinuierlich Vorschläge zur Rechts- und Verfahrensvereinfachung, die das Ziel haben, mehr Transparenz, Akzeptanz und Kundenfreundlichkeit in der Grundsicherung für Arbeitsuchende herzustellen und eine effektivere Verwaltung zu ermöglichen.

Zuletzt hatte die BA, seit 2013 Mitglied der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Rechtsvereinfachung im SGB II“ der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK), die Möglichkeit, an aussichtsreichen Vereinfachungsvorschlägen mitzuwirken. Hier wurden mit Sachkundigen aus Rechtsprechung, Verwaltung und Wissenschaft vielfältige Themenfelder diskutiert. Die BA hat insgesamt 24 eigene Vorschläge in den Diskussionsprozess eingebracht. Die Verlängerung des Bewilligungszeitraums von sechs auf zwölf Monate ist nur ein Beispiel hierfür. 36 konsentiertere Vorschläge, darunter zehn Vorschläge der BA, wurden an die ASMK übergeben. Die konsentierten Vorschläge der Arbeitsgruppe sollen nach derzeitiger Planung mit einem 9. Änderungsgesetz für das SGB II umgesetzt werden.

Eine gemeinsame Arbeitsgruppe des BMAS, der BA und von Praktikerinnen und Praktikern aus den JC erarbeitete Rechtsänderungsvorschläge zur Vereinfachung des Rechts der Sozialversicherung der Arbeitslosengeld II-Bezieherinnen und -Bezieher. Zwei der wesentlichen Änderungsvorschläge aus der Arbeitsgruppe (Einführung einer Pauschale für die Zahlung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge und die Abschaffung des Vorrangs der Familienversicherung) haben Eingang in das GKV-Finanzstruktur- und Qualitäts-Weiterentwicklungsgesetz gefunden. Hierdurch vereinfacht sich die Bearbeitung in den JC erheblich und die Fehlerquoten in diesem Bereich können voraussichtlich stark reduziert werden. Die entsprechenden Änderungen treten zum 1. Januar 2016 in Kraft.

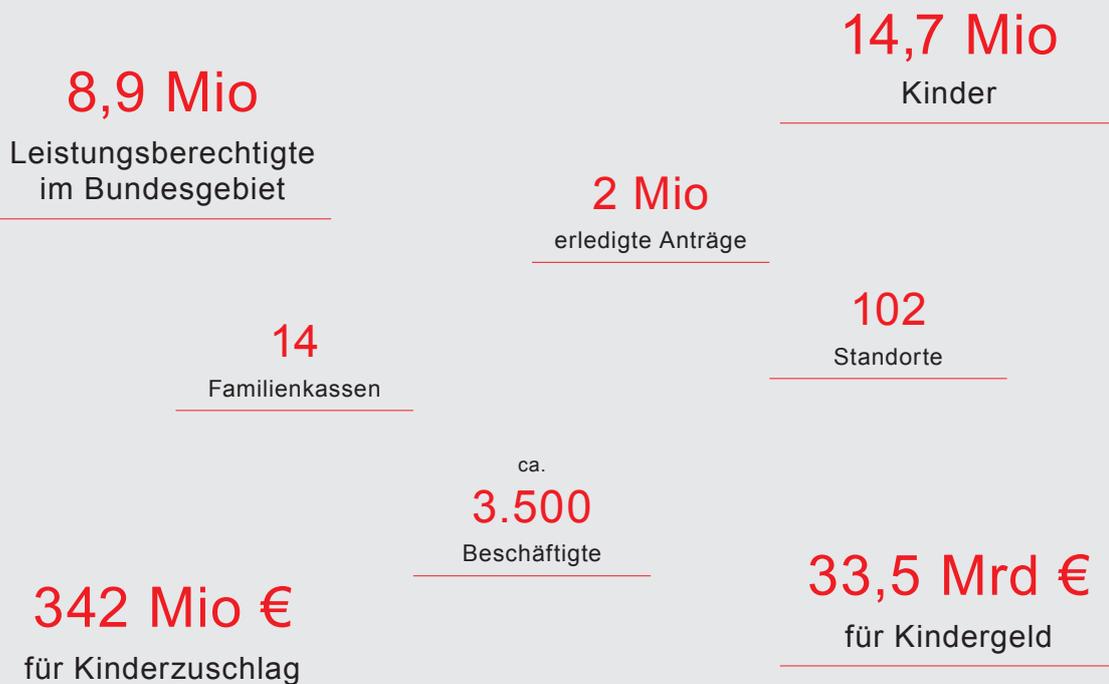
Insgesamt hat die BA gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den JC bereits einen erheblichen Beitrag dazu geleistet, das Recht in der Grundsicherung zu vereinfachen. Der Prozess, die Komplexität der Grundsicherung zu minimieren, dauert aber weiter an. Die BA wird dem BMAS auch weiterhin kontinuierlich Verbesserungsvorschläge vorlegen und hierbei eng mit den Praktikerinnen und Praktikern aus den JC zusammenarbeiten. Für die Vorschläge aus den Dienststellen ist nach wie vor eine Intranetplattform eingerichtet.

Familienkasse – Neuorganisation ist abgeschlossen

Die Neuausrichtung der Familienkassen ist abgeschlossen, die neuen Führungsstrukturen sind aufgebaut und wurden an die veränderten Anforderungen angepasst. Die elektronische Akte (eAkte) wurde flächendeckend eingeführt und Synergieeffekte aus dem Zusammenschluss von fachlich spezialisierten Teams sind eingetreten.



Die Familienkasse in Zahlen



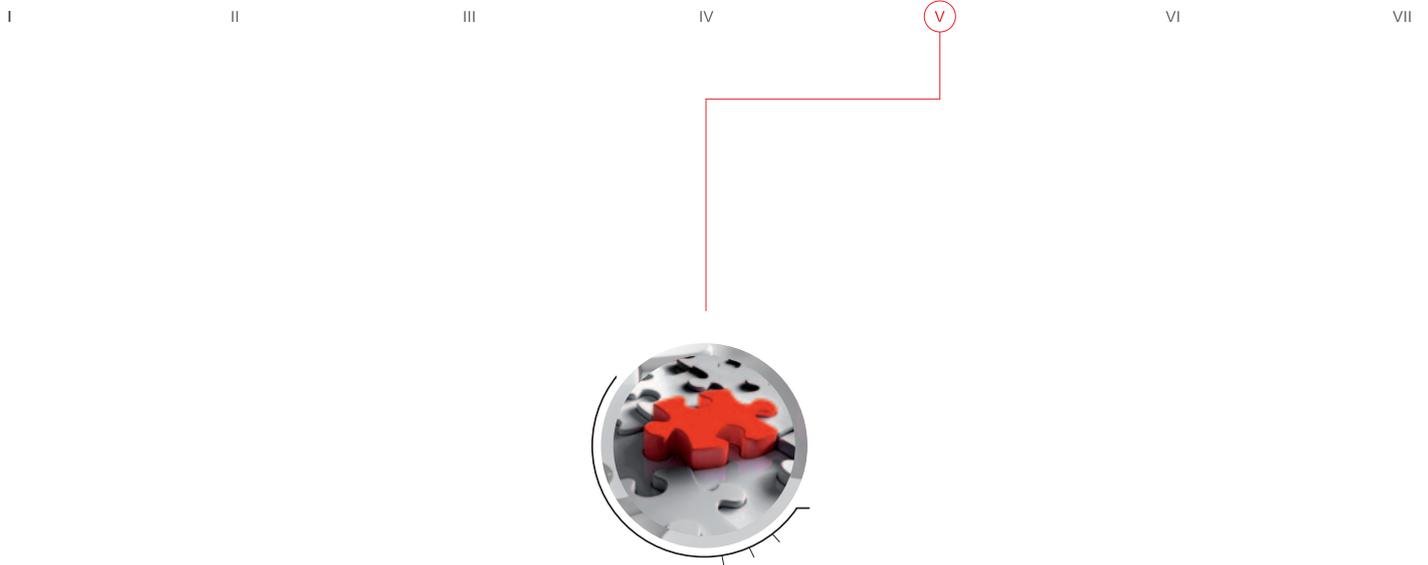
Die Vorgangsbearbeitung im speziellen Aufgabengebiet Kindergeld mit Bezug zum zwischen- und überstaatlichen Recht (zÜR) wurde nach Herkunfts- und Entsendeländern zusammengefasst und in fünf Familienkassen konzentriert. Diese weitere organisatorische Bündelung wurde auch deshalb notwendig, weil sich infolge der Rechtssprechung des EuGH wesentlich höhere Antragsgänge entwickelt haben als in den Jahren zuvor. Deshalb war dieses Aufgabengebiet so zuvor auch stark von Bearbeitungsrückständen und einem Anstieg der Beschwerden geprägt, denen 2014 intensiv gegengesteuert werden musste.

Kindergeld und Kinderzuschlag

Die Familienkasse der BA betreut Leistungsberechtigte im gesamten Bundesgebiet. Neben dem Kindergeld, das auf Antrag für alle Kinder bis zum 18. Lebensjahr und unter bestimmten Voraussetzungen auch darüber hinaus gewährt wird, bewilligt die Familienkasse zur Ergänzung des Kindergeldes Anträge auf Kinderzuschlag, sofern dieser zur Vermeidung von Hilfebedürftigkeit beiträgt.

Die Bundesregierung beabsichtigt, die Aufgaben der noch bestehenden ca. 8.400 Familienkassen des Bundes, der Länder und Kommunen sowie der Körperschaften des öffentlichen Rechts bei der Familienkasse der BA zu bündeln. Sie hat dies im Koalitionsvertrag festgelegt. Gesetzliche Grundlagen hierfür wurden bislang noch nicht geschaffen.

DAS BRINGT UNS WEITER:



Alle Beschäftigungsmöglichkeiten nutzen

// Arbeitgebern passende Lösungen anbieten

Wir unterstützen Arbeitgeber, die bei der Besetzung offener Stellen unsere Dienstleistungen wünschen. Jede gemeldete Stelle bedeutet eine Chance, die drohende oder bestehende Arbeitslosigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern zu beenden.

Unser Ziel sind zufriedene Arbeitgeber – in Bezug auf unsere Beratung, unsere Vermittlungsvorschläge, auf alle unsere Dienstleistungen.



V



Wir unterstützen Arbeitgeber

Erbringung bedarfsgerechter Dienstleistungsangebote für Arbeitgeber

Der Arbeitsmarkt befindet sich im Umbruch: Der steigende Bedarf an Fachkräften und der gleichzeitige Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials bestimmt die Marktsituation. Für Arbeitgeber wird es immer schwieriger, ihren Personalbedarf zu decken, da Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer häufiger zwischen verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten wählen können.

Die sich ändernden Rahmenbedingungen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft und die sich ändernden Erwartungen der Arbeitgeber erfordern, dass sich die BA den neuen Herausforderungen am Arbeitsmarkt stellt und innovative Wege beschreitet. Vor diesem Hintergrund richtet die BA ihre Dienstleistungen, Aufgabenschwerpunkte und Ressourcen neu aus.

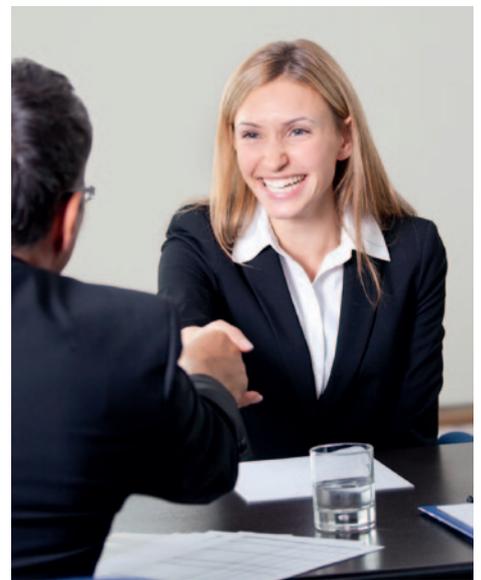
Im Fokus der persönlichen Betreuung stehen für die BA zukünftig stärker die Unternehmen, die die intensive Unterstützung der BA benötigen, um ihren Personalbedarf decken zu können. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die die Unternehmenslandschaft in Deutschland prägen, sind im Wettbewerb um Fachkräfte gegenüber großen Unternehmen häufig benachteiligt. Diesem Unterstützungsbedarf will die BA mit einem besseren Angebot Rechnung tragen. Andere Unternehmen, wie beispielsweise Großunternehmen oder Zeitarbeitsunternehmen, benötigen in der Regel diese intensive Unterstützung nicht, weil sie systematisch Personalarbeit und -entwicklung betreiben. Sie werden vorrangig mit benutzerfreundlichen Online-Angeboten unterstützt, die ihnen eine effiziente und ressourcenschonende Zusammenarbeit mit der BA rund um die Uhr ermöglichen.

Gleichzeitig werden die bewerberorientierten Aktivitäten ausgebaut. Ziel ist es, vorhandene Beschäftigungspotenziale umfassend für die Deckung des Personalbedarfs der Unternehmen zu nutzen. So sollten auch Potenziale marktfernerer Kundinnen und Kunden noch stärker in die Vermittlungsprozesse einbezogen werden. Diesem Anliegen dient u.a. das 2015 startende ESF-Programm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter, bei dem mögliche Arbeitgeber durch Betriebsakquisiteure in den Jobcentern gewonnen, beraten und unterstützt werden.

Die BA unterstützt Arbeitgeber durch die Vermittlung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber auf gemeldete Stellenangebote. Um die „richtigen“ Bewerberinnen und Bewerber mit zu ihnen passenden Stellenangeboten zusammenführen zu können, werden die Anforderungen der Stellenangebote detailliert erfasst und im Rahmen des technischen und persönlichen Matchings mit den Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber abgeglichen. Sind geeignete Bewerberinnen und Bewerber vorhanden, werden diese über das Stellenangebot informiert. Werden keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber gefunden, erfolgt die Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber, um alternative Möglichkeiten der Stellenbesetzung zu besprechen. Der demografisch bedingte Bewerberrückgang und der gleichzeitig zunehmende Fachkräftebedarf führen dazu, dass gemeldete Stellenangebote immer öfter nicht ohne Weiteres durch die Vermittlung von arbeitsuchend gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern besetzt werden können. Damit steigt die Nachfrage nach alternativen Strategien und umfassender und kompetenter Beratung, z. B. zu Themen wie familienorientierter Personalpolitik oder altersgerechter Arbeitsplatzgestaltung. Hier hat die BA ihr Beratungsangebot zukunftsweisend ausgestaltet und erweitert.



So bietet die BA Beratung zu alternativen Möglichkeiten der Fachkräftesicherung an, wenn alle Anstrengungen, den Personalbedarf des Unternehmens aus dem vorhandenen Bewerberpotenzial zu decken, nicht zum Erfolg führen. Im Rahmen der Beratung werden mögliche betriebliche Handlungsfelder wie beispielsweise alternative Rekrutierungsstrategien, Personalentwicklung, Erschließung ungenutzter Mitarbeiterpotenziale oder Möglichkeiten der Mitarbeiterbindung identifiziert.



— Wir unterstützen Arbeitgeber

— Projekt „Abschlussorientierte Qualifizierung in Zeitarbeitsunternehmen“

Die umfassende Erschließung von Beschäftigungspotenzialen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs ist ein zentrales Handlungsfeld der BA – jetzt und in Zukunft. Das Potenzial der Geringqualifizierten im Kontext Zeitarbeit stärker zu nutzen, ist Ziel des Projektes „Abschlussorientierte Qualifizierung in Zeitarbeitsunternehmen“.

Das Projekt wird gemeinsam von der BA und ausgewählten Zeitarbeitsunternehmen durchgeführt. Im Rahmen des Projektes werden unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Zeitarbeit Möglichkeiten erarbeitet und erprobt, wie geringqualifizierte Arbeitslose und geringqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Zeitarbeitsunternehmen zu einem anerkannten Berufsabschluss geführt werden können. Die Ausbildung erfolgt im Rahmen zertifizierter, modularer Teilqualifizierungen in drei Berufsfeldern, die entsprechend des Fachkräftebedarfs vor Ort ausgewählt wurden. Das Projekt wird an fünf Standorten durchgeführt.



Wir intensivieren unsere Beratung

Professionalisierung der Arbeitsmarktberatung für Unternehmen

Die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ist ein Schlüsselfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Der demografische Wandel, die Globalisierung, der rasante technologische Fortschritt und andere Entwicklungstrends fordern die Unternehmen zunehmend heraus. Parallel zum prognostizierten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials wird sich ihr Fachkräftebedarf mittelfristig weiter verstärken. Für Unternehmen wird es deshalb schwieriger, ihren Personalbedarf durch externe Rekrutierung zu decken.

Arbeitsmarktberatung leistet daher einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung durch Sensibilisierung der Unternehmen für Strategien zur nachhaltigen Sicherung des Personalbedarfs und Identifizierung betrieblicher Handlungsfelder.

Insbesondere Unternehmen, deren offene Stellenangebote mangels passender Bewerberinnen und Bewerber nicht besetzt werden können, müssen zunächst über die aktuelle Lage und die absehbare Entwicklung des Arbeitsmarktes informiert werden. Im nächsten Schritt sind gemeinsam alternative Strategien zur nachhaltigen Sicherung des Personalbedarfs – unter Berücksichtigung der eigenen Verantwortung der Unternehmen für dieses Thema – zu entwickeln und betriebliche Handlungsfelder zu erkennen. Hier geht es in erster Linie um

- alternative Rekrutierungs- und Besetzungsstrategien,
- strategische Personalentwicklung im eigenen Unternehmen und
- weitere Maßnahmen, die zur Mitarbeitergewinnung, insbesondere aber auch zur langfristigen Mitarbeiterbindung beitragen können.

Wichtig ist dabei, niedrighschwellige, bedarfsgerechte Instrumente in der Beratung einzusetzen mit dem Ziel, Unternehmerinnen und Unternehmer darin zu unterstützen, ihren Personalbedarf im Unternehmen langfristig decken zu können.

Qualifizierungsberatung

Eine mögliche Strategie zur nachhaltigen Sicherung des Personalbedarfs besteht darin, die Potenziale der Beschäftigten im Unternehmen zu identifizieren, besser zu nutzen und im Rahmen betrieblicher Weiterbildung systematisch zu entwickeln.

Weiterbildungsaktivitäten in Betrieben konzentrieren sich eher auf bereits gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. auf Führungskräfte. Das Potenzial anderer Beschäftigtengruppen, wie beispielsweise Angelernte, Beschäftigte mit Migrationshintergrund oder ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, steht dabei weniger im Fokus. Ein erfolgversprechender Ansatz zur weiteren Steigerung betrieblicher Weiterbildung sind Beratungsangebote, die Unternehmen bei deren Gestaltung professionell unterstützen. Mit der bundesweiten Umsetzung der Beratungsdienstleistung „Qualifizierungsberatung“ durch die regionalen Arbeitgeber-Services (AG-S) wird dieses Ziel verfolgt. In den Arbeitgeber-Services arbeitet die überwiegende Anzahl der Arbeitsagenturen mit den gemeinsamen Einrichtungen im Rahmen der Arbeitgeberbetreuung in einem gemeinsamen AG-S zusammen (86 Prozent).



Im Rahmen dieses Angebotes will die BA ein systematisches und vorausschauendes Weiterbildungsmanagement anregen, bisher oft weniger berücksichtigte Mitarbeitergruppen in den Fokus betrieblicher Weiterbildung rücken und zur Aufwärtsmobilität Beschäftigter beitragen. Als Folge hieraus werden ein Beitrag zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit sowie Einstiegsmöglichkeiten in Beschäftigung für Arbeitslose erschlossen.

Der AG-S übernimmt im gesamten Beratungsprozess eine Lotsenfunktion. Den Arbeitgebern werden Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt und sie selbst treffen die Entscheidung über die Umsetzung und über die Nutzung bestimmter Instrumente. Insofern gestaltet sich die Beratung als „Hilfe zur Selbsthilfe“.

— Netzwerkpartner

Nicht alle individuellen Beratungs- und Unterstützungsbedarfe, die im Zusammenhang mit der Sicherung des Personalbedarfs identifiziert werden, können durch die BA gedeckt werden. Mitunter überschreiten sie die fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im AG-S oder aber deren gesetzlichen Auftrag. Mit dem Ziel einer möglichst ganzheitlichen Beratung werden deshalb themenbezogen andere Beratungsanbieter aus den regionalen Netzwerken eingeschaltet. Dazu zählen vor allem Kammern, Sozialversicherungsträger, Arbeitgeberverbände und die Wirtschaftsförderung, aber auch regionale Initiativen und gemeinnützige Vereine, die über spezielle Beratungskompetenzen und Unterstützungsstrukturen verfügen.



Neuerungen im Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen (ZKM):

Seit Mitte 2014 ist das ZKM als wissenschaftliche Einheit im Internet vertreten, um Kundinnen und Kunden, ebenso wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Agenturen für Arbeit und gemeinsamen Einrichtungen auf den Nutzen von Befragungen hinzuweisen und somit aktiv für eine Teilnahme zu werben.

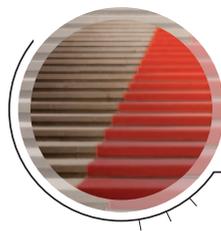
Zeitgleich wurde eine groß angelegte Plakatkampagne gestartet, die sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie Kundinnen und Kunden über das neue Angebot informieren soll.

[LINK, arbeitsagentur.de/zkm](http://LINK.arbeitsagentur.de/zkm)

Ein wichtiger Partner ist die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“, die als übergreifendes Netzwerk Unternehmen, Institutionen, Netzwerke und Verbände zum Thema „Zukunft der Arbeit“ zusammenführt. Unter dem Motto: „Zukunft sichern, Arbeit gestalten“ trägt die Initiative dazu bei, die Themen Personalführung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit sowie Wissen und Kompetenz gesellschaftlich zu verankern.

DAS BRINGT UNS WEITER:

I II III IV V VI VII



Eine attraktive Arbeitgeberin und effiziente Dienstleisterin sein

// Als Arbeitgeberin richtungsweisend sein

Die BA hat es sich zum Ziel gesetzt, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein, die engagierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern interessante und vielfältige Tätigkeiten bietet. Das Arbeitsumfeld soll dabei wertschätzend, modern, gesundheitsbewusst und verlässlich sein. Für ihre Kundinnen und Kunden möchte die BA eine effiziente Dienstleisterin sein, die individuelle Lösungsansätze für unterschiedliche Sachverhalte anbietet – dabei stets freundlich, kompetent und gemeinwohlorientiert.



VI

Wir sorgen für attraktive Arbeitsbedingungen

Gesund und engagiert arbeiten: Engagement-Index fördert Arbeitsbeziehungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren, Potenziale erkennen und ausschöpfen – das ist eines der übergeordneten geschäftspolitischen Ziele der BA. Hier setzt der Engagement-Index an. Auf seiner Basis werden gesunde und engagementfördernde Arbeitsbedingungen gemeinsam mit den Beschäftigten gestaltet.

Das Ergebnis der ersten Engagement-Befragung in der BA hat in den Dienststellen zahlreiche Aktivitäten ausgelöst: In Workshops wurden Stärken und Verbesserungspotenziale analysiert und damit ein Prozess angestoßen, in dem Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam und konstruktiv erste Maßnahmen entwickelt und umgesetzt haben. Die konkreten Ergebnisse zielen vor allem auf Arbeitsorganisation, Kommunikation und Informationsaustausch sowie auf Partizipation. Wertschätzung ist dabei ein wichtiges Thema. Um dialogbasiert und kontinuierlich an Engagement, Führung und Zusammenarbeit zu arbeiten, wird die Engagement-Befragung jährlich durchgeführt.

Total E-Quality Prädikat für die Gleichstellungspolitik der BA

Zum fünften Mal in Folge wurde die BA mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Jahre 2014 bis 2016 und damit mit dem Nachhaltigkeitspreis für Chancengleichheit ausgezeichnet.

Die Jury begründete die Auszeichnung u.a. mit der Verankerung der Förderung von Chancengleichheit als explizite Führungsaufgabe, mit der lebensphasenorientierten Personalpolitik, mit dem Diversity Management, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben sowie mit der Weiterentwicklung der Arbeitsbeziehungen.

Zukunftsfähig bleiben: Weiterentwicklung der lebensphasenorientierten Personalpolitik mit lebenslangem Lernen

Die demografische Entwicklung wird auch in der BA zu einer Zunahme älterer Beschäftigter führen. Um einem Know-how-Verlust bei deren Ausscheiden entgegenzuwirken, rücken Themen wie lebenslanges Lernen und Wissenstransfer in den Fokus. Seit Sommer 2014 werden deshalb an zehn Standorten zwei Instrumente getestet, mit denen Erfahrungswissen gesichert und weitergegeben werden kann. Lernpartnerschaften sollen den kontinuierlichen Wissensaustausch fördern, insbesondere auch zwischen Alt und Jung, und so lebenslanges Lernen ermöglichen. Die Erkenntnisse aus der Erprobung fließen in die Entwicklung eines Gesamtkonzeptes ein, das darauf abzielt, die Leistungsfähigkeit und die Qualität der Aufgabenerledigung zu erhalten und zu unterstützen.

Wichtige Kennzahlen aus dem Personalbereich Anteile in Prozent, Werte gerundet

10%
Schwerbehindertenquote

70%
Frauenanteil

28%
Teilzeitquote

47%
Frauenanteil in leitenden Positionen

41%
Beschäftigte 50plus

16%
Beschäftigte mit Migrationshintergrund¹

¹ Die Daten basieren auf freiwilligen Angaben im Rahmen einer internen Mitarbeiterbefragung aus 2013



Mitarbeiterkapazität der BA in Vollzeitäquivalenten

	Insgesamt		Arbeitslosenversicherung sowie Dienstleistung Grundsicherung ¹		Grundsicherung für Arbeitsuchende ²		Familienkasse	
	Vorjahr	Ist	Vorjahr	Ist	Vorjahr	Ist	Vorjahr	Ist
Insgesamt	94.300	95.600	53.800	53.900	36.900	38.200	3.600	3.500
davon dauerhaft beschäftigt	82.900	84.400	47.400	47.600	32.600	33.900	2.900	2.900
davon befristet beschäftigt	11.400	11.200	6.400	6.300	4.300	4.300	700	600
nachrichtlich ³								
Studierende	800	1.000						
Auszubildende	1.400	1.000						

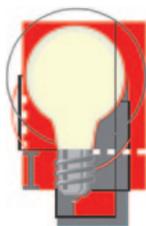
¹ Agenturen für Arbeit, Regionaldirektionen, besondere Dienststellen und Zentrale inklusive Interner Service und Dienstleistungen für die Grundsicherung für Arbeitsuchende, ohne überörtlich wahrzunehmende Verwaltungsaufgaben.

² gemeinsame Einrichtungen sowie übergreifende Aufgabenwahrnehmung für die Grundsicherung für Arbeitsuchende.

³ Nachwuchskräfte werden nur bei der Gesamtzahl nachrichtlich ausgewiesen.

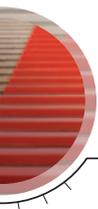
Um ständig besser zu werden, ist unser Leitspruch:
„Für unsere Kundinnen und Kunden arbeiten wir nicht nur in,
sondern auch an der BA.“

Kontinuierliche Verbesserung ist fest in der Organisation verankert



Dieser Vision konnte sich die Kontinuierliche Verbesserung im vergangenen Jahr ein gutes Stück annähern. So wurde beispielsweise von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Verfahren entwickelt, mit dem die Terminierung von Beratungsgesprächen der Dringlichkeit des Anliegens folgt. Mit mehreren Hundert Workshops zur Prozessverbesserung ist die Kontinuierliche Verbesserung für viele Beschäftigte lebendiger Alltag geworden. Zudem ist sie als fester Baustein in Ausbildung, Studium und Führungskräfteentwicklung nachhaltig in der Organisation verankert und erbringt auf diesem Weg ihren Beitrag zur Leistungssteigerung.

Effekte zeigt die Kontinuierliche Verbesserung u.a. über das kreativ Ideenmanagement, das Vorschlagswesen der BA. Hier führten die kreativ-Vorschläge aus 2014 insgesamt zu Einsparungen in Höhe von 4,3 Millionen Euro.



Wir erbringen unsere Dienstleistungen effizient

Ziele – Die Arbeitsmarktbedingungen erfordern mehr bewerberorientierte Integrationsarbeit und marktgerechte Qualifizierung

Im Kontext der gestiegenen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt stellten die integrationsorientierten Ziele in der Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung im Geschäftsjahr 2014 die größte Herausforderung dar.

Das für 2014 weiterentwickelte Zielsystem der Arbeitslosenversicherung legte einen verstärkten Fokus auf diejenigen Kunden, die in besonderem Maße auf die Unterstützungsleistungen der BA angewiesen sind: Jugendliche mit und ohne Hauptschulabschluss, Arbeitslose, die schon längere Zeit arbeitslos sind sowie klein- und mittelständische Unternehmen. Die integrationsorientierten Ziele konnten 2014 insgesamt erreicht werden: Es gelang, in jedem vierten Fall eine drohende Arbeitslosigkeit noch vor deren Eintritt zu vermeiden. In mehr als vier von zehn Fällen konnte die Arbeitslosigkeit, sofern sie schon eingetreten war, in Form einer Beschäftigungsaufnahme wieder beendet werden. Die Ergebnisse auf dem Ausbildungsmarkt konnten gegenüber dem Vorjahr nicht gesteigert werden: Die Ziele wurden knapp verfehlt.

Im Zielsystem der Grundsicherung sind die Aufnahme und Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit, die Erhaltung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit und die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts als zentrale Anliegen verankert. 2014 hat knapp ein Viertel der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen. Das entspricht in etwa dem Vorjahresergebnis. Die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Kundinnen und Kunden liegen aufgrund einer fehlenden formalen Qualifikation jedoch oftmals lediglich im Niedriglohnbereich und in der Arbeitnehmerüberlassung, wodurch die Chancen für eine dauerhafte Überwindung der Hilfebedürftigkeit eingeschränkt werden. Die Ausgaben zur Sicherung des Lebensunterhalts sind in diesem Jahr auch infolge der Regelsatzanpassung angestiegen, der Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden und Langzeitleistungsbezieher ist aber weiter leicht zurückgegangen.

Zielerreichung – geringere Ausgaben und höhere Beitragseinnahmen in Folge des Beschäftigungsrekords entlasten den Haushalt

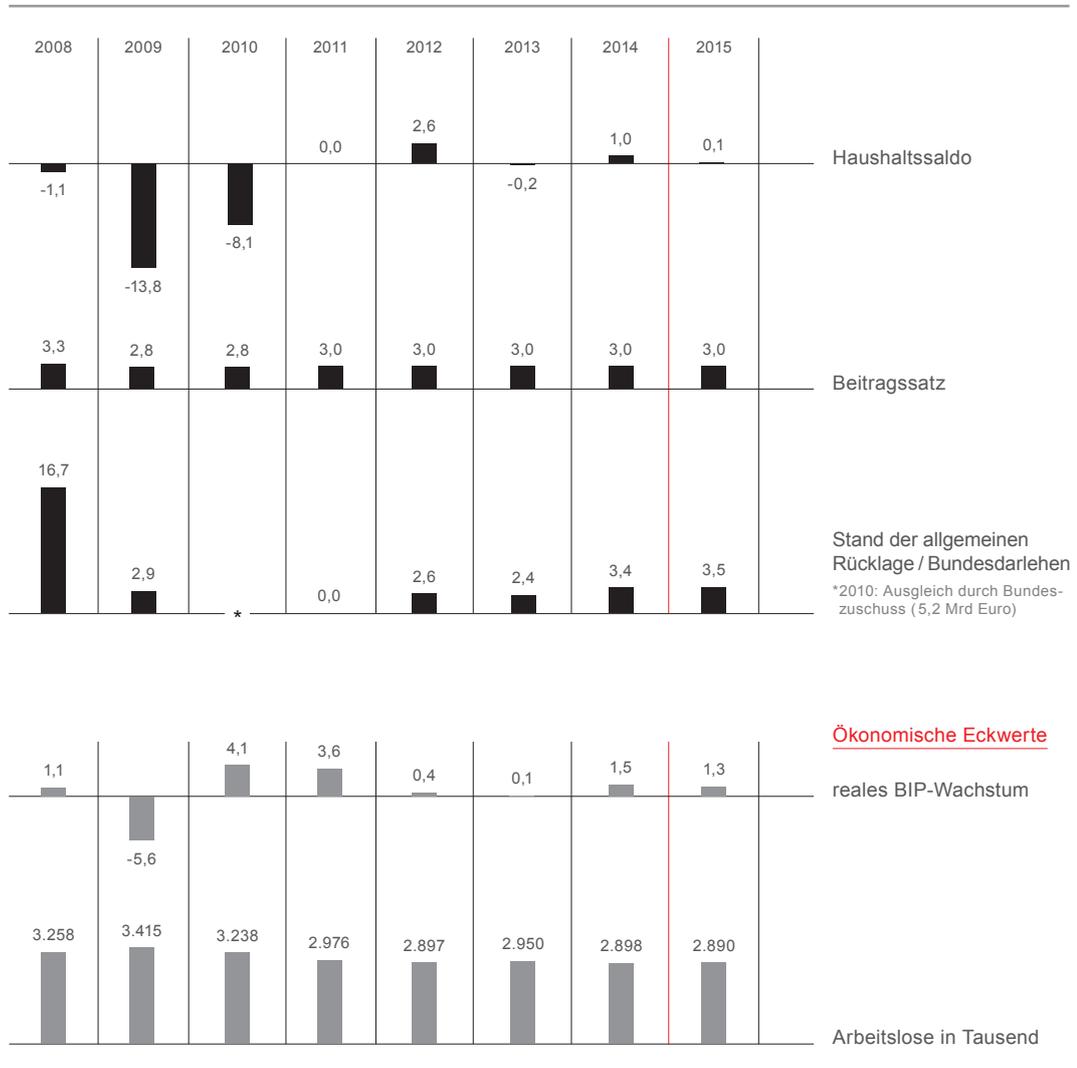
Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat die BA im Haushalt der Arbeitslosenversicherung 33,72 Milliarden Euro an Einnahmen erzielt und Ausgaben in Höhe von 32,15 Milliarden Euro geleistet. Daraus ergab sich ein positiver operativer Finanzierungssaldo von 1,58 Milliarden Euro. Nach der Zuführung in die umlagefinanzierten Rücklagen für das Insolvenzgeld und die Winterbeschäftigungsförderung verblieb noch ein Überschuss in Höhe von 978,40 Millionen Euro, der die allgemeine Rücklage der BA auf 3,42 Milliarden Euro verstärkte. Dieses Ergebnis übertraf die Erwartung zum Zeitpunkt der Haushaltsaufstellung für 2014. Der erreichte Stand der Rücklage stellt jedoch noch kein ausreichendes Finanzpolster für eventuelle Krisenzeiten dar.

Den überwiegenden Entlastungseffekt auf das Gesamtergebnis trug die rückläufige Ausgabenentwicklung bei. Gegenüber der Erwartung von 33,28 Milliarden Euro mussten 1,13 Milliarden Euro weniger aufgewendet werden. In der aktiven Arbeitsförderung lagen die Ausgaben für nahezu alle Leistungen unter dem bei der Haushaltsaufstellung angenommenen Soll.



Finanzentwicklung in der Arbeitslosenversicherung

Beträge in Milliarden Euro



Rundungsdifferenzen möglich, Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Im Gegensatz dazu wurde bei den passiven Leistungen die Erwartung nicht erfüllt. Im Jahresverlauf sind nach wie vor strukturelle Probleme auf dem Arbeitsmarkt sichtbar, so dass die Arbeitslosigkeit nicht im gleichen Umfang abgebaut wie Beschäftigung aufgebaut werden konnte. Dies führte dazu, dass der kalkulierte Ansatz für Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit in Höhe von 14,72 Milliarden Euro um 639,96 Millionen Euro überschritten wurde.

Die Einnahmesituation verbesserte sich im Jahresverlauf, vor allem bedingt durch den Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und die damit verbundenen höheren Beitragseinnahmen, um 288,52 Millionen Euro gegenüber der Planung von 33,44 Milliarden Euro.

„BA 2020 bringt weiter“ – Fortschreibung des Entwicklungsprogramms der BA

Die BA hat 2014 ihr Entwicklungs- und Handlungsprogramm verstetigt. Neben den bereits angestoßenen Projekten und Maßnahmen stand insbesondere die Reflektion relevanter Entwicklungen für den Arbeitsmarkt und weiterer Themenfelder im Vordergrund.

Bei der Weiterführung des Programms BA 2020 legt der Vorstand der BA großen Wert darauf, dass die Inhalte von Hauptpersonalrat (HPR) und Verwaltungsrat (VR) gleichermaßen getragen werden. Hierzu verständigten sich die Vorstände und der Vorsitzende des HPR in einem Arbeitstreffen auf die wesentlichen Themen. Im Strategieworkshop diskutierten Vorstand und Verwaltungsrat konkrete Inhalte von BA 2020.

Die Kommunikation zu BA 2020 wurde eng mit dem neuen Positionierungsanspruch der BA – „bringt weiter.“ – verknüpft. Dieser wurde aus der gleichnamigen BA-Marketingkampagne abgeleitet, die wiederum auf BA 2020 basiert. Die fünf Kernthemen bilden auch den Rahmen für diesen Geschäftsbericht.

Durch die enge Verknüpfung des Programms mit dem BA-Positionierungsanspruch soll die Kommunikation weiter fokussiert werden. Ziel ist es dabei, die Kernaussagen von BA 2020 deutlich bekannter zu machen als bisher. So wird die Bedeutung der überwiegend abstrakten fünf Kernthemen für die tägliche Arbeit der BA-Beschäftigten anhand von entsprechenden Kommunikationsmitteln wie Flyern, Plakaten und Präsentationsvorlagen in die Praxis übertragen. Damit werden sie in die Lage versetzt, sich intensiver als bisher mit dem Programm BA 2020 zu beschäftigen und zur Umsetzung dessen beizutragen.

Denn nur wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, was sich hinter den Kernthemen verbirgt und welche Richtung sie aufzeigen, können sie ihre Kenntnisse und ihre Erfahrungen gezielt einbringen.





Interne Beratung SGB II als Cost-Center

Die Interne Beratung SGB II wird als Cost-Center unternehmerisch geführt und beschreitet damit den innovativen Weg einer konsequent an der Nachfrage ausgerichteten Dienstleistung. Der Einkauf der Beratungsdienstleistung durch die Geschäftsführungen der gemeinsamen Einrichtungen aus ihren dezentralen Verwaltungskostenbudgets erfordert eine intensive Kosten-Nutzen-Abwägung und fördert die nachhaltige Umsetzung der erarbeiteten Lösungen. Das Cost-Center-Modell der Internen Beratung SGB II hat als „Vorreiter“ für unternehmerisches Denken und Handeln durchaus Signalwirkung für andere Bereiche im öffentlichen Sektor. In der komplexen Verwaltungs- und Leitungsstruktur der Grundsicherung bietet die Interne Beratung SGB II den mit relativ großem Handlungsspielraum ausgestatteten gemeinsamen Einrichtungen durch eine „Beratung auf Augenhöhe“ einen wertschöpfenden Beitrag zur geschäftspolitischen Zielerreichung an. Die Beratungsteams entwickeln unter Einbeziehung von Fach- und Führungskräften des beratenen Jobcenters maßgeschneiderte lokale Lösungen. Neben Organisations- und Prozessberatungsthemen unterstützen die Beraterinnen und Berater zunehmend in Fragen der strategischen Ausrichtung der gemeinsamen Einrichtung sowie zu übergreifenden Beratungsthemen, die im Verantwortungsbereich einer Führungskraft in der gemeinsamen Einrichtung liegen, wie z. B. zur lokalen Arbeitsmarktstrategie oder zum wirksamen Mitteleinsatz. Die Interne Beratung SGB II hat 2014 einen Umsatz von 3,96 Millionen Euro erzielt.

Innovativ nach vorn – die BA-Informationstechnik

Im Rahmen des Entwicklungsprogramms BA 2020 hat es sich die BA unter dem Thema IT-Strategie 2020 zum Ziel gesetzt, neuartige und effiziente IT-Lösungen anzubieten.

Die Entwicklung zur Wissens- und Informationsgesellschaft weist der IT eine besondere Schlüsselfunktion im sich wandelnden Geschäft zu. Moderne IT soll dabei für Kundinnen und Kunden einen Mehrwert erzeugen; sie unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der täglichen Arbeit durch eine einfache Handhabung, entlastet – soweit möglich – von administrativen Aufgaben und hilft, Fehler zu vermeiden.

Ohne stabil funktionierende IT ist die Arbeit der BA in Zukunft mehr denn je undenkbar. Die BA hat ihre interne IT mit Nachdruck gemäß der IT-Strategie 2015 frühzeitig modernisiert und weiterentwickelt. Dadurch stehen heute leistungsfähige und moderne IT-Verfahren und -Plattformen zur Verfügung, mit denen auch die Aufgaben von morgen erfüllt werden können. Die Potenziale, die bereits heute in der IT vorhanden sind, werden noch nicht voll ausgeschöpft. Die innovativen Dienstleistungen sollen optimal digital unterstützt werden. Dazu werden vorhandene IT-Lösungen weiterentwickelt und verbessert. Darüber hinaus werden weitere eServices (u.a. elektronisch unterstützte Leistungsgewährung, elektronische Aktenführung) ausgebaut. Neuentwicklungen werden gestartet, wenn der Bedarf und der nachhaltige Nutzen nachgewiesen werden.

Zahlen, Daten, Fakten



Als einer der größten Anbieter von IT-Dienstleistungen in Deutschland muss die BA die Standardisierung konsequent vorantreiben, um Effizienz zu gewährleisten. Im Hinblick auf die Handlungsfelder der nächsten Jahre, zusammengefasst in der künftigen IT-Strategie 2020, steht die BA-Informationstechnik vor vier wesentlichen Aufgaben:

- Technologieentwicklungen und zukünftige Kundenbedürfnisse müssen laufend analysiert und – soweit für die BA relevant – bei der Fortschreibung ihrer Handlungsfelder berücksichtigt werden.
- Wo für interne Anwenderinnen und Anwender noch Unterstützungspotenziale gesehen werden, tragen neue IT-Leistungsverfahren wie beispielsweise ALLEGRO im Bereich der Grundsicherung dazu bei, Leistungen und Fähigkeiten weiter zu verbessern.
- Übergreifende Initiativen zur Unterstützung des Geschäfts mit IT-Lösungen werden vorangetrieben. Hierzu zählt der weitere Ausbau der Online-Plattformen für BA-Kundinnen und -Kunden, aber auch die interne Professionalisierung und Flexibilisierung der Geschäftsprozesse.
- Interne Qualitätsmaßstäbe sind und bleiben eine hohe Servicequalität sowie Budget- und Termintreue.

„BA Online 2020“ – der Weg in die digitale Zukunft

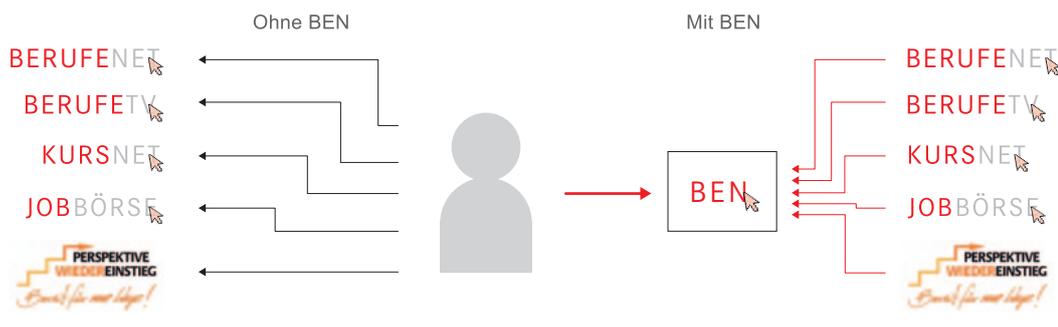
Im Rahmen des Programms „BA Online 2020“ wurden die zukünftigen Online-Zugangskanäle definiert und eine übergreifende Portalarchitektur und Strategie entwickelt. In diesem Programm skizziert die BA ihren Weg in die Online-Welt von morgen.

BEN – die Plattform für den Sprung nach vorn

Mit dem Berufsentwicklungsnavigator „BEN“ ([LINK, http://ben.arbeitsagentur.de](http://ben.arbeitsagentur.de)) hat die BA einen zukunftsweisenden Schritt in der Umsetzung des Programms BA Online 2020 realisiert. BEN präsentiert in einer modernen, leicht zu bedienenden Oberfläche Informationen zu Karriereentwicklung, Berufen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitsmarktchancen.

Die vielfältigen Angebote der BA, wie BERUFENET, KURSNET und BERUFETV sind auf einer Plattform integriert. BEN richtet sich vorrangig an Erwachsene mit Interesse an einem beruflichen Wechsel, Aufstieg, Wiedereinstieg oder an Weiterbildung. Es können Informationen zu über 5.000 Tätigkeiten bzw. Berufen, 1.500 Ausbildungs- bzw. Bildungsgängen, mehr als 700 Studiengängen bzw. -fächern und 1.400 Aufstiegsoptionen erkundet werden.

Erschwerte Informationssuche durch unterschiedliche Oberflächen und Strukturen werden durch kundenorientierte Gestaltung und intuitive Bedienung im BEN ersetzt.





└ Antragsportal Leistungen online (APOLLO)

Im Rahmen des Geschäftsprozessmanagements werden die Prozesse für identische Geschäftsvorfälle für alle Zugangskanäle vereinheitlicht und digitalisiert. Kundenanliegen in Leistungsangelegenheiten werden künftig über ein Online-Portal abgewickelt. Dazu gehören z. B. Online-Antragsprozesse für Leistungen (Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld, Berufsausbildungsbeihilfe und Eingliederungszuschuss) und Online-Prozessdienste (Veränderungsmitteilungen, Bescheidübermittlung, Nachverfolgung des Bearbeitungsstandes und Terminierung). Die Funktionen des Portals werden auch über mobile Endgeräte verfügbar sein. In einem ersten Schritt wurden Online-Formulare zur Beantragung des Arbeitslosengeldes, für die Mitteilung von Veränderungen wie z. B. Änderungen der Anschrift, der Bankverbindung, zur Ortsabwesenheit bzw. zur Abmeldung sowie für Arbeitgeber die Arbeitsbescheinigung zur Verfügung gestellt. Eine zielgerichtete Benutzerführung, Plausibilitätsprüfungen und sprechende Hilfe- und Hinweistexte helfen beim Ausfüllen und ermöglichen eine effiziente Bearbeitung der eingehenden Anträge und Meldungen.

└ Social Media

Internet und Social Media haben sich zu Bestandteilen des gesellschaftlichen Lebens entwickelt. Diese Entwicklung ist für die BA eine Verpflichtung, sich dort verstärkt einzubringen. Dabei muss das Mediennutzungsverhalten der Kundinnen und Kunden angemessen berücksichtigt und geeignete Angebote unterbreitet werden. Die Social Media-Umsetzung erfolgt, eingebettet in die Geschäftsprozesse der BA, mit Hilfe eines Social Media-Baukastens, der Kerntätigkeiten, Medien und Kundengruppen berücksichtigt. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA wurden Social Media-Guidelines erarbeitet, die einen erfolgreichen Dialog im Netz unterstützen.

Anwendungs-Portal und Online-Kundenzugang (APOK)

Mit „APOK“ entsteht ein einheitliches und kundenzentriertes Online-Portal. Die einzelnen Online-Anwendungen unterscheiden sich heute hinsichtlich der optischen Anmutung sowie der Benutzerführung erheblich. Daher erschließt sich das Informationsangebot nicht über einen zentralen Zugang und ist damit für Kundinnen und Kunden nicht intuitiv aufzufinden. Das neue Portal bietet deshalb ein einheitliches Layout für alle relevanten Inhalte und wird auf allen internetfähigen Geräten mobil erreichbar sein. Das Projekt „APOK“ wird auch die neuen Kundenkanäle, wie DE-Mail, in seiner Konzeption berücksichtigen. Eine Optimierung des Kundenservice über den Einsatz neuer Techniken wie Chat oder Co-Browsing soll ebenfalls zur Verfügung gestellt werden.

Neue Online-Formulare

Als erste Initiativen des Programms „BA Online 2020“ wurde für Kundinnen und Kunden der BA die Möglichkeit geschaffen, Anträge auf Geldleistungen online zu stellen und Veränderungen online mitzuteilen.

So können Kundinnen und Kunden

- Arbeitslosengeld online beantragen,
- Änderungen der Anschrift, der Bankverbindung oder zur Ortsabwesenheit online mitteilen,
- sich aus der Arbeitsvermittlung oder Berufsberatung abmelden.

Die Eingaben werden über einen gesicherten Kanal online an die zuständige Stelle in der BA übermittelt. Benutzerführung, Plausibilitätsprüfungen und sprechende Hilfe- und Hinweistexte helfen den Kundinnen und Kunden beim Ausfüllen.

Corporate-Governance-Bericht

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

1. PRÄAMBEL

Die BA legt für das Geschäftsjahr 2014, angelehnt an den Public Corporate Governance Kodex des Bundes, einen Corporate-Governance-Bericht vor. Ziel ist es, Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu schaffen bezüglich der Unternehmensführung und -überwachung.

Entsprechend Ziffer 6.1 des Public Corporate Governance Kodex erklären Vorstand und Verwaltungsrat der BA, dass dessen Empfehlungen grundsätzlich entsprochen wurde und wird. Abweichungen beruhen auf dem Umstand, dass gesetzliche Regelungen Vorrang vor dem Public Corporate Governance Kodex haben.

Die stringente Trennung von Verantwortung für das operative Geschäft durch die Geschäftsführung und der Kontrolle und Beratung durch die Selbstverwaltung ist gesetzlich verankert.

2. VORSTAND (§ 381 SGB III)

Der Vorstand leitet die BA, führt deren Geschäfte und vertritt die BA sowohl gerichtlich wie außergerichtlich. Er besteht aus einem Vorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern. Gemäß §§ 9 ff. der Geschäftsordnung des Vorstands der BA bestimmt der Vorsitzende des Vorstands die Richtlinien der laufenden Geschäftsführung unter Berücksichtigung der vom Vorstand mit Zustimmung des Verwaltungsrats aufgestellten oder mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales vereinbarten Ziele. Er überwacht die Ausführung der Beschlüsse des Vorstands und die Einhaltung der Eckpunkte der laufenden Geschäftsführung. Hierzu lässt er sich von den Vorstandsmitgliedern und von Führungskräften berichten. Jedes Vorstandsmitglied ist für die ihm zugeordneten Geschäftsbereiche zuständig, nimmt die damit verbundenen Aufgaben innerhalb der Geschäftsführungsrichtlinien selbständig wahr und vertritt insofern den Vorstand nach innen und außen. In der Wahrnehmung dieser Aufgaben sind alle Vorstandsmitglieder gleichberechtigt. Die Leitung der BA erfolgt durch den Vorstand als Kollegialorgan. Der Vorsitzende des Vorstands vertritt insofern den Vorstand nach innen und außen.

Die BA hat zwar keine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung für die Vorstandsmitglieder abgeschlossen – aber seit 01.01.2013 eine D&O-Versicherung.

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

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

Dem Vorstand unmittelbar zugeordnet ist die Korruptionsprävention als Teil der Aufgabewahrnehmung des Bereiches Justizariat / Datenschutz / Compliance. Die BA ist Mitglied bei Transparency International.

Die Mitglieder des Vorstands werden auf Vorschlag des Verwaltungsrats von der Bundesregierung benannt und vom Bundespräsidenten ernannt. Die Mitglieder des Vorstands stehen in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis. Die Amtszeit der Mitglieder des Vorstands beträgt fünf Jahre. Mehrere Amtszeiten sind zulässig (§ 382 SGB III).

Darüber hinaus werden die Rechtsverhältnisse der Vorstandsmitglieder insbesondere im Hinblick auf die Vergütung durch Verträge geregelt, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit den Mitgliedern des Vorstands schließt und die der Zustimmung der Regierung bedürfen (§ 382 Absatz 6 SGB III).

3. VERWALTUNGSRAT (§§ 371, 373 SGB III)

3.1 Organisation und Aufgaben

Der Verwaltungsrat besteht aus 21 Mitgliedern und setzt sich zu gleichen Teilen aus Mitgliedern zusammen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und öffentliche Körperschaften vertreten. Jede Gruppe kann bis zu fünf stellvertretende Mitglieder benennen. Eine Stellvertretung ist nur bei Abwesenheit des Mitglieds zulässig. Ein Mitglied, das die öffentlichen Körperschaften vertritt, kann einem Selbstverwaltungsorgan nicht vorsitzen.

Der Verwaltungsrat überwacht den Vorstand und die Verwaltung und berät in allen Fragen des Arbeitsmarktes. Er stellt den vom Vorstand aufgestellten Haushaltsplan fest (§ 71a SGB IV). Die Festlegung der strategischen Ausrichtung und der geschäftspolitischen Ziele der BA unterliegen der Zustimmung des Verwaltungsrats (Artikel 4 der Satzung der BA).

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

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

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

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

Ausschüsse und Präsidium können nicht an Stelle des gesamten Verwaltungsrats entscheiden. Beschlüsse sind dem Verwaltungsrat vorbehalten.

Der Verwaltungsrat und seine Ausschüsse überprüfen die Qualität und Effizienz ihrer Tätigkeit.

└─ 3.2 Berufungsverfahren (§§ 377 ff. SGB III)

Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales berufen. Dabei sind Frauen und Männer mit dem Ziel ihrer gleichberechtigten Teilhabe in den Gruppen zu berücksichtigen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Beamtinnen und Beamte der BA können nicht Mitglieder des Verwaltungsrats sein.

Vorschlagsberechtigt sind für die Mitglieder der Gruppen

- der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Gewerkschaften, die Tarifverträge abgeschlossen haben, sowie ihre Verbände,
- der Arbeitgeber die Arbeitgeberverbände, die Tarifverträge abgeschlossen haben, sowie ihre Vereinigungen, die für die Vertretung von Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberinteressen wesentliche Bedeutung haben.

Vorschlagsberechtigt für die Mitglieder der Gruppe der öffentlichen Körperschaften im Verwaltungsrat sind

- die Bundesregierung für drei Mitglieder,
- der Bundesrat für drei Mitglieder und
- die Spitzenvereinigung der kommunalen Selbstverwaltungskörperschaften für ein Mitglied.

Die Amtsdauer der Mitglieder des Verwaltungsrats beträgt sechs Jahre (§ 375 SGB III).

Die Mitglieder des Verwaltungsrats üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Sie dürfen in der Übernahme oder Ausübung des Ehrenamtes nicht behindert oder wegen der Übernahme oder Ausübung eines solchen Amtes nicht benachteiligt werden (§ 371 Absatz 6 SGB III). Sie unterliegen nicht den Weisungen der sie entsendenden Stelle (Artikel 2 Absatz 3 der Satzung der BA).

Der Verwaltungsrat legt in seinen Empfehlungen an die Verwaltungsausschüsse dar, dass Interessenkollisionen vermieden werden sollten. Er empfiehlt grundsätzlich, dass das Mitglied seine Bedenken offenlegt, sollte es sich in einem Interessenkonflikt befinden oder die Befangtheit im Hinblick auf die anstehende Beratung befürchten.

Mit Mitgliedern des Verwaltungsrats wurden keine Dienstleistungs- und Werkverträge abgeschlossen.

└─ 4. VERGÜTUNG

└─ 4.1 Vergütung des Vorstands

Während des abgelaufenen Jahres wurden die Geschäfte der BA durch Herrn Frank-J. Weise (Vorstandsvorsitzender), Herrn Heinrich Alt (Vorstandsmitglied) und Herrn Raimund Becker (Vorstandsmitglied) geführt. Die an die Mitglieder des Vorstands ausgezahlten Bezüge beliefen sich 2014 insgesamt auf rund 871.000 Euro.

└─ 4.2 Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

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

└─ 5. RECHNUNGSPRÜFUNG

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

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

Die Jahresrechnung der BA wird durch den Bundesrechnungshof geprüft.

Statistische Informationen

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

Für die Darstellung der Eintritte in Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik wurden Jahreswerte auf Basis der hochgerechneten Ergebnisse verwendet. Für einige Instrumente (u. a. WeGebAU, IFlaS, Förderung der Teilhabe) und Detailinformationen (z. B. Frauenanteil) wurde auf gleitende Jahreswerte der Monate Oktober 2013 bis September 2014 mit dem Gebietsstand Dezember 2014 zurückgegriffen. Förderdaten aus dem Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende werden nur für Jobcenter in der Form der gemeinsamen Einrichtungen berichtet, da hier auch entsprechende Haushaltsdaten vorliegen.

Für die Daten der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger wurden hochgerechnete Ergebnisse für das Jahr 2014 genutzt. Dabei wurden für einige Detailinformationen (z. B. Frauenanteil) für den Bereich der Arbeitslosenversicherung gleitende Jahreswerte der Monate November 2013 bis Oktober 2014 und für den Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende gleitende Jahreswerte der Monate Oktober 2013 bis September 2014 genutzt.

Die Angaben der investierten Mittel spiegeln ausschließlich das Fördergeschehen in den Agenturen für Arbeit bzw. in den Jobcentern (gemeinsamen Einrichtungen) wider und beziehen sich auf das Gesamtjahr 2014.

Die Daten der Arbeitslosigkeit bilden jeweils das Gesamtjahr 2014 ab.

Die Gesamtdaten zur Förderung durch arbeitsmarktpolitische Instrumente werden ohne Einmalleistungen abgebildet.

Im vorliegenden Geschäftsbericht nicht aufgeführte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und weitere Daten zum Arbeitsmarkt sowie zur Grundsicherung für Arbeitsuchende können Sie im Internetangebot der Statistik der BA unter [LINK, http://statistik.arbeitsagentur.de](http://statistik.arbeitsagentur.de) nachlesen.

Auszeichnungen und Preise

Januar

Auszeichnung der BA mit dem „top4women“-Arbeitgeber-Signet für die ausdrückliche Erwünschtheit von Frauen im Unternehmen sowie deren Karriereunterstützung

Mai

Auszeichnung der Führungsakademie der BA für vorbildliches Bildungs- und Talentmanagement mit dem Excellenzsiegel des Deutschen Bildungspreises 2014

Juni

Verleihung der Comenius EduMedia-Medaille in der Kategorie „Didaktische Multimediaprodukte“ für [LINK, www.planet-beruf.de](http://www.planet-beruf.de)

Verleihung des Comenius EduMedia-Siegels für das Online-Kursangebot „Perspektive Wiedereinstieg“

Oktober

Auszeichnung der BA-Informationstechnik mit dem Oracle Excellence Award in der Kategorie Cloud-Anwendungen

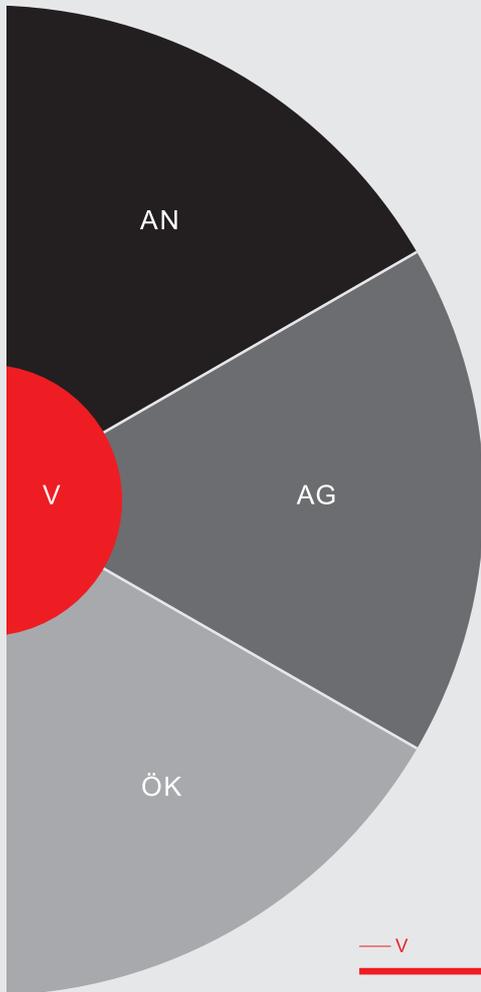
Verleihung des Inklusionspreises 2014 (Schirmherrschaft: BMAS, Initiatoren: UnternehmensForum, BDA, Charta der Vielfalt und BA)

Auszeichnung der BA mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat für die nachhaltige und erfolgreiche Umsetzung von Chancengleichheit

November

Auszeichnung des IT-Systemhauses der BA als Customer Center of Expertise (CCoE) des Jahres in der Kategorie „Support Operations“ für die Weiterentwicklung und Pflege der SAP System- und Applikationsarchitektur

Der Verwaltungsrat



Vorstand

Frank-J. Weise
Vorsitzender des Vorstands

Heinrich Alt
Vorstand Arbeitsmarkt

Raimund Becker
Vorstand Regionen

Vorstand



— AN

Gruppe der Arbeitnehmer

Mitglieder

Dr. Wilhelm Adamy
Deutscher Gewerkschaftsbund

Egbert Biermann
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie,
Energie

Annelie Buntenbach
Deutscher Gewerkschaftsbund

Dietmar Schäfers
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Burkhard Siebert
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Dr. Hans-Jürgen Urban
Industriegewerkschaft Metall

Eva Maria Welskop-Deffaa
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Stellvertreterinnen und Stellvertreter

Dr. Stefanie Janczyk
Industriegewerkschaft Metall

Matthias Jena
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Bayern

Ansgar Klinger
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Isolde Kunkel-Weber
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Uwe Polkaehn
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Nord

— AG

Gruppe der Arbeitgeber

Bertram Brossardt

Vereinigung der
Bayerischen Wirtschaft e. V.

Peter Clever

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Gunter Erb

Siemens AG

Gerhard Handke

Bundesverband Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistungen e. V.

Ingrid Hofmann

Bundesarbeitgeberverband der
Personaldienstleister

Holger Schwannecke

Zentralverband des
Deutschen Handwerks

Oliver Zander

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

Valerie Holsboer

Bundesverband der Systemgastronomie e. V.,
Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e. V.

Dr. Lutz Mackebrandt

Bundesverband der freien Berufe

Christina Ramb

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Gabriele M. Walther

Allianz Deutscher Produzenten –
Film & Fernsehen e. V.

Alexander Wilhelm

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

— ÖK

**Gruppe der öffentlichen
Körperschaften**

Renate Augstein

Ehemals Bundesministerium für
Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Daniela Behrens

Niedersächsisches Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Hartmut Fiedler

Ehemals Staatsministerium für
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr Sachsen

Dr. Thomas Gerhardt

Bundesministerium der Finanzen

Dr. Elisabeth Neifer-Porsch

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Dr. Wilhelm Schäffer

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

Prof. Eberhard Trumpp

Landkreistag Baden-Württemberg

Verena Göppert

Deutscher Städtetag

Michael Höhenberger

Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Soziales, Familie und Integration

Jochen Staschewski

Ehemals Thüringer Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit und Technologie

Christiane Voß-Gundlach

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Dr. Jeromin Zettelmeyer

Bundesministerium für Wirtschaft
und Energie

Verwaltungsrat



Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit
Vorstand
März 2015

Gestaltung

IDEENHAUS GmbH
MARKEN.WERT.STIL
Nürnberg / München

Druck

GGP Media GmbH
Pößneck

Der Geschäftsbericht steht hier als Download zur Verfügung:

[LINK, www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

[Über uns](#) [Geschäftsberichte](#) [Geschäftsbericht 2014](#)

