

# Geschäftsbericht 2016



**Bundesagentur für Arbeit**  
bringt weiter.



# GESCHÄFTSBERICHT 2016

## **Fünfundsechzigster Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit (BA)**

Für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2016 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

*Frank-J. Weise*  
**Frank-J. Weise**  
Vorsitzender des Vorstands



*Detlef Scheele*  
**Detlef Scheele**  
Vorstand Arbeitsmarkt



*Raimund Becker*  
**Raimund Becker**  
Vorstand Regionen



Fotos: Stefan Brending

In einer Welt im Wandel will die BA ein Anker sein, der das Vertrauen in die soziale Sicherung unseres Landes stärkt.

So haben wir uns in unserem Entwicklungsprogramm BA 2020 positioniert. Und entsprechend diesem Anspruch haben wir 2016 agiert.

Mit zukunftsgerichteten Programmen antworten wir auf eine der großen Herausforderungen für den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft: nach Deutschland geflüchtete Menschen in Arbeit und Ausbildung zu integrieren, ohne die inländischen Kundinnen und Kunden zu vernachlässigen.

Unterstützung erhielten wir durch die auch 2016 günstige Entwicklung des Arbeitsmarktes. Weniger Menschen waren von Arbeitslosigkeit betroffen, nicht zuletzt deshalb, weil die Nachfrage der Betriebe nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kräftig stieg. Und auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nahm zu. Dies alles trug dazu bei, dass der Arbeitsmarkt erneut eine wesentliche Stütze der Konjunktur war; privater Konsum ebenso wie staatliche Nachfrage sind deutlich gewachsen.

Und auch der Ausblick bleibt – wenn auch verhalten – positiv. Als starke öffentliche Dienstleisterin wollen und werden wir die Ausgleichsprozesse des Arbeitsmarktes wirksam gestalten und Beratung und Vermittlung an die neuen Herausforderungen anpassen.

Die Grundsteine dafür haben wir 2016 gelegt.

---



## Inhalt

80

49 %

Frauenanteil in leitenden  
Positionen



International

52



Integration  
von geflüchteten  
Menschen

39



### Präambel

Vorwort des Verwaltungsrats  
Arbeits- und Ausbildungsmarkt

8  
12



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

Wir geben Jugendlichen eine Perspektive  
Wir handeln nachhaltig

18  
24



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

Wir gewinnen Potenziale  
Wir helfen geflüchteten Menschen  
Wir fördern Weiterbildung gezielt  
Wir sind international aktiv

30  
39  
48  
52



Geförderte Weiterbildung  
48

13 **31,37 Mio**  
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte  
(Bestand Juni 2016)



Arbeitswelt 4.0  
86

|            |                                                                          |          |
|------------|--------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>IV</b>  | <b>Integrationsperspektiven eröffnen und Existenzen sichern</b>          |          |
|            | <b>Jedem Kunden Perspektiven bieten</b>                                  |          |
|            | Wir betreuen marktferne Kundinnen und Kunden intensiv                    | 60       |
|            | Wir gehen neue Wege                                                      | 64       |
|            | Wir unterstützen durch Geldleistungen                                    | 66       |
| <b>V</b>   | <b>Alle Beschäftigungsmöglichkeiten nutzen</b>                           |          |
|            | <b>Arbeitgebern passende Lösungen anbieten</b>                           |          |
|            | Wir unterstützen Arbeitgeber                                             | 74       |
|            | Wir intensivieren unsere Beratung                                        | 76       |
| <b>VI</b>  | <b>Eine attraktive Arbeitgeberin und effiziente Dienstleisterin sein</b> |          |
|            | <b>Als Arbeitgeberin richtungsweisend sein</b>                           |          |
|            | Wir sorgen für attraktive Arbeitsbedingungen                             | 80       |
|            | Wir erbringen unsere Dienstleistungen effizient                          | 84       |
| <b>VII</b> | <b>Anhang</b>                                                            |          |
|            | Corporate-Governance-Bericht                                             | 92       |
|            | Statistische Informationen                                               | 96       |
|            | Auszeichnungen und Preise                                                | Umschlag |
|            | Der Verwaltungsrat                                                       | Umschlag |



## Vorwort des Verwaltungsrats



**Peter Clever**  
Vorsitzender des Verwaltungsrats

Vor dem Hintergrund der stabilen Arbeitsmarktlage setzt der Verwaltungsrat in der Arbeitslosenversicherung das Signal, inländische und zugewanderte Arbeitsuchende ohne Unterschiede gut zu betreuen, zu fördern und zu integrieren. So wurden im Haushalt der BA für 2017 die Haushaltsmittel zur Förderung für einheimische Arbeitsuchende, insbesondere für Menschen mit Behinderungen und Geringqualifizierte sowie für Migrantinnen und Migranten gleichermaßen erhöht.

### Berufliche Perspektiven eröffnen

Die große Herausforderung auf dem Arbeitsmarkt bleibt, Arbeitslosen ohne abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung eine Qualifizierung anzubieten oder sie in Beschäftigung zu integrieren. Insbesondere stellt sich nach der hohen Flüchtlingszuwanderung 2015 nun zunehmend die Aufgabe, geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit zu bringen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA haben die Herausforderungen des neuen Kundenkreises geflüchteter Menschen mit großem Engagement angenommen. Der Verwaltungsrat bedankt sich bei ihnen ebenso wie bei den vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BA, die das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bei der Bewältigung der schwierigen Aufgaben der Flüchtlingszuwanderung in den letzten zwei Jahren Übergangsweise unterstützt haben.

Die BA hat ihre Prozesse für die Kompetenzerfassung und Beratung angepasst. In Kooperation mit dem BAMF hat sie neue Möglichkeiten für die Kombination von Sprach-



**Annelie Buntenbach**  
Stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats



förderung, aktiver Arbeitsförderung und betrieblicher Erprobung geschaffen, die den Geflüchteten so früh wie möglich Spracherwerb und die Aufnahme einer Ausbildung oder einer Berufstätigkeit ermöglichen sollen.

#### Flexibilisierung der Einstiegsqualifizierung

---

Um jungen Geflüchteten während der Einstiegsqualifizierung eine begleitende Sprachförderung zu ermöglichen, hat der Verwaltungsrat die Anordnung zur Einstiegsqualifizierung flexibler gestaltet. Hierdurch kann die Arbeitszeit – bei entsprechenden tarifvertraglichen Vereinbarungen – zugunsten von Sprachförderung reduziert werden. Die Betriebe können Sprachförderung und Einstiegsqualifizierung besser verknüpfen, ohne dabei die Grundphilosophie einer betriebsnahen Einstiegsqualifizierung mit angemessener Anwesenheit im Betrieb aufzugeben.

#### Neues Kooperationsmodell zur Förderung der Integration von geflüchteten Menschen und Geringqualifizierten

---

Die BA hat gemeinsam mit den Sozialpartnern und dem BAMF ein branchenübergreifendes Kooperationsmodell zur Förderung der Integration von geflüchteten Menschen für die Zielgruppen der unter bzw. der über 25-Jährigen entwickelt. Die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration kann wesentlich beschleunigt werden, wenn es gelingt, Spracherwerb mit Ausbildung bzw. mit Qualifizierung in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu verbinden. Für die Gruppe der über 25-Jährigen zielt es insbesondere auf eine berufsbegleitende Qualifizierung über berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen ab. Bei der Gruppe der unter 25-Jährigen liegt der Fokus auf einer betrieblichen Ausbildung. Der Ansatz eignet sich für alle Branchen, ist sehr flexibel konzipiert und steht allen Geringqualifizierten offen. Der Verwaltungsrat hat die Verwaltungsausschüsse der Arbeitsagenturen gebeten, die Modelle gemeinsam mit allen Akteuren vor Ort entsprechend den Bedarfen auszugestalten.

#### Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik

---

Der Verwaltungsrat hat 2016 verschiedene Schwerpunkte für eine Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik gesetzt. Hierzu gehörten zukunftsorientierte Ansätze wie eine Empfehlung zur engeren Zusammenarbeit von Grundsicherung und Jugendhilfe sowie die Fortsetzung erfolgreicher Ansätze, wie der Initiative „AusBILDUNG wird was: Spätstarter gesucht“. Der Verwaltungsrat engagiert sich konsequent für die Verbesserung der Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen und die Prävention von Arbeitslosigkeit im Bereich der Jugendlichen.

## \\ Bessere Teilhabechancen für Menschen mit Behinderungen

Ein zentrales Anliegen des Verwaltungsrates ist es, die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen und beruflichem Rehabilitationsbedarf spürbar zu verbessern. Er hat daher das 2015 begonnene Vorhaben zur Entwicklung einer konsistenten Reha-Strategie 2016 abgeschlossen. Es erfolgten erste Weichenstellungen für Weiterentwicklungen in den Prozessen und der organisatorischen und personellen Aufstellung in der BA, deren Fortentwicklung der Verwaltungsrat begleiten wird.

## \\ Engere Zusammenarbeit von Grundsicherung und Jugendhilfe

Der Verwaltungsrat hat der Bundesregierung eine engere Zusammenarbeit von Grundsicherung und Jugendhilfe sowie die Schaffung sozialer Teilhabemöglichkeiten bei der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit, insbesondere durch die gezielte Förderung von Eltern kleiner Kinder, empfohlen. Damit werden Initiativen der Sozialpartner und des Bundesrates unterstützt. Ein enger verzahntes Zusammenwirken der Jobcenter, Jugendämter und weiterer Akteure kann das Risiko minimieren, Langzeitarbeitslosigkeit an die Nachfolgegengeneration zu „vererben“. Die Jobcenter können diese Empfehlung u.a. im Rahmen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe“ umsetzen.

## \\ „Zukunftsstarter“ für eine Berufsausbildung gewinnen

Mit rund 100.000 Eintritten in Fördermaßnahmen innerhalb von drei Jahren kann für die Initiative „AusBILDUNG wird was: Spätstarter gesucht“ eine positive Bilanz gezogen werden. Die seit 2013 laufende Initiative wurde 2016 weiterentwickelt und wird mit erweiterten Fördermöglichkeiten unter dem neuen Titel „Zukunftsstarter“ in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern fortgesetzt. Bis 2020 sollen weitere 120.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Alter zwischen 25 und 35 Jahren für eine Aus- oder Weiterbildung mit dem Ziel eines Berufsabschlusses gewonnen werden.

## \\ Ausbau von Jugendberufsagenturen

Der Verwaltungsrat ist der Überzeugung, dass die Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Trägern ein hilfreiches Instrument ist, Jugendliche am Übergang von der Schule in eine Ausbildung oder ein Studium zu unterstützen sowie für eine höhere Transparenz am Ausbildungsmarkt zu sorgen. Auch angesichts des großen Anteils Jugendlicher, deren Verbleib am Übergang von der Schule in den Beruf ungeklärt ist, hat der Verwaltungsrat die Bundesländer gebeten, den Ausbau von Jugendberufsagenturen weiterhin zu unterstützen und die Kooperation vor Ort auch mit den Schulen zu stärken.

## Entwicklungspotenziale in MINT-Berufen

Fortschreitende Technisierung und Digitalisierung schaffen weitere Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven im Bereich der MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Der Verwaltungsrat hat eine Projektgruppe mit dem Ziel eingerichtet, Strategien und konkrete Handlungsempfehlungen zu erarbeiten, um die vorhandenen Chancen in diesem Berufsfeld konsequenter und nachhaltiger zu nutzen.

## Verbesserung des Dienstleistungsangebots der BA

### Lebensbegleitende Berufsberatung

Absehbare strukturelle und arbeitsorganisatorische Veränderungen in einer Arbeitswelt 4.0 erfordern beraterische Begleitung während der gesamten Erwerbsbiografie. Veränderte Mediengewohnheiten, insbesondere bei der jungen Generation, verlangen adressatengerechtere Anspracheformate. Der Verwaltungsrat unterstützt und begleitet aktiv ein hierzu initiiertes Projekt, dessen Ziel ein umfassendes lebensbegleitendes Beratungskonzept ist.

### Dienstleistungen vor Ort erbringen

Durch den Verwaltungsrat wurde eine grundlegende Entscheidung zur Flächenpräsenz der BA getroffen. Dem Leistungsversprechen „Wir bleiben vor Ort“ folgend, hat der Verwaltungsrat zu Beginn des Jahres 2016 einem Konzept zugestimmt, durch das die BA in allen Landkreisen bzw. kreisfreien Städten mit mindestens einer Dienststelle vertreten bleiben wird. Dazu hat der Verwaltungsrat einer flexibleren Ausgestaltung des Dienstleistungsangebots zugestimmt.



Peter Clever

Vorsitzender des Verwaltungsrats



Annelie Buntenbach

Stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats



## Arbeits- und Ausbildungsmarkt

### Der Arbeitsmarkt 2016 entwickelt sich weiter positiv bei moderatem Wirtschaftswachstum

Die deutsche Wirtschaft hat 2016 ihren moderaten Aufschwung fortgesetzt. Wichtigste Konjunkturstütze blieb der inländische Konsum, der von der positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt getragen wurde.

Die Zahl der Erwerbstätigen hat weiter zugenommen und erreichte 2016 den höchsten Stand seit der deutschen Wiedervereinigung. Maßgeblich für den Anstieg war wie auch im Jahr zuvor das Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Allerdings hat im Jahresverlauf die Beschäftigungsdynamik deutlich an Schwung verloren.

Die Arbeitslosigkeit ist auch 2016 entgegen vieler Erwartungen weiter gesunken. Noch niedriger lag sie zuletzt 1991. Auch die Unterbeschäftigung – in der Menschen z.B. in Fördermaßnahmen und Sprachkursen berücksichtigt werden – hat 2016 weiter abgenommen. Dabei wurde die Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung in spürbarem Ausmaß von den Auswirkungen der Fluchtmigration beeinflusst.

## Jahresbericht 2016

bzw. Monatsbericht Dezember:

 [statistik.arbeitsagentur.de](http://statistik.arbeitsagentur.de)

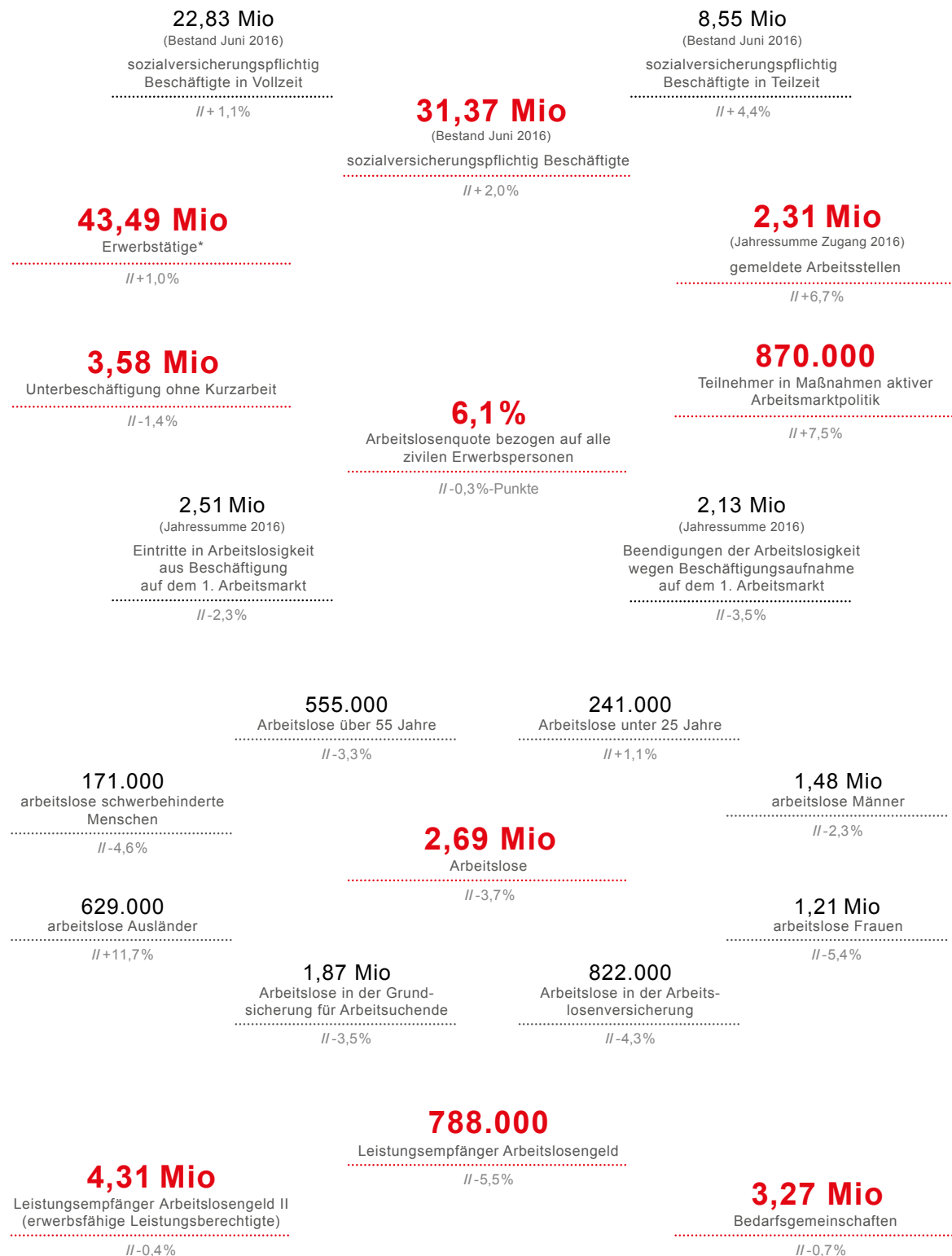
→ Arbeitsmarktberichte

→ Monatsbericht



## Der Arbeitsmarkt 2016 in Zahlen

Angaben im Jahresdurchschnitt 2016, wenn nicht anders ausgewiesen.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

\*Quelle: Statistisches Bundesamt

## Der Ausbildungsmarkt 2015/2016 entwickelt sich günstig, aber weiterhin deutliche Ungleichgewichte

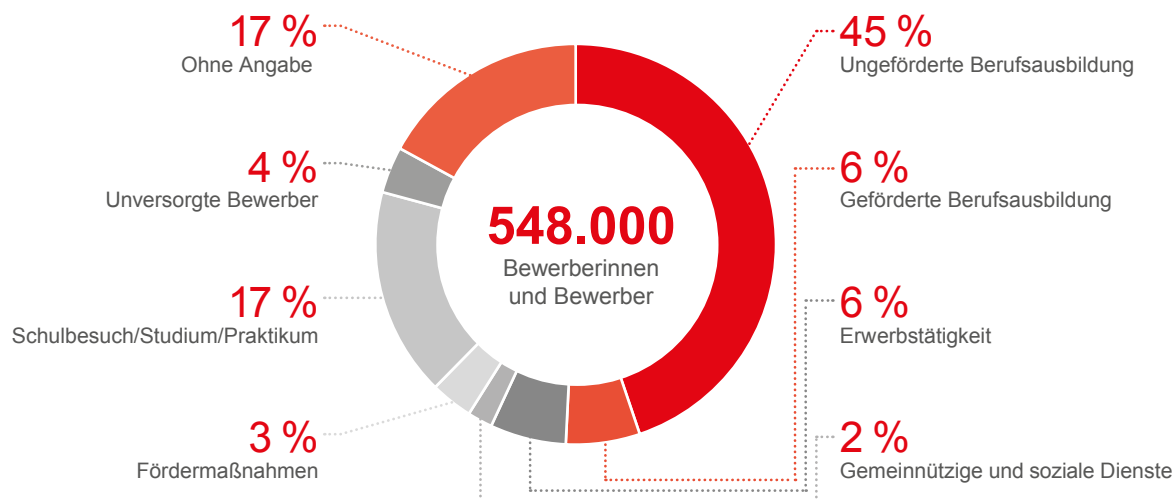
Die Situation am Ausbildungsmarkt war 2015/2016 für Bewerberinnen und Bewerber erneut etwas günstiger als im letzten Jahr. Von Oktober 2015 bis September 2016 wurden deutlich mehr Ausbildungsstellen gemeldet als im Vorjahr. Gleichzeitig blieb die Zahl junger Menschen, die sich bei den Agenturen und Jobcentern als Bewerberin oder Bewerber für eine Berufsausbildungsstelle meldeten, stabil. Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt zeigten sich rein rechnerisch ausgeglichen.

Allerdings erschweren weiterhin regionale, berufsfachliche und qualifikatorische Ungleichgewichte den Ausgleich am Ausbildungsmarkt. Regional betrachtet fehlen betriebliche Ausbildungsstellen vor allem in Berlin, Nordrhein-Westfalen, Hessen und Niedersachsen. In Bayern, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen, Baden-Württemberg und im Saarland gibt es dagegen deutlich mehr gemeldete Ausbildungsstellen als gemeldete Bewerberinnen und Bewerber. Berufsfachlich gesehen fällt vor allem in Hotel- und Gaststättenberufen, in Bauberufen, in vielen Handwerksberufen wie z. B. im Lebensmittelhandwerk, im Frisörhandwerk oder in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik oder auch bei Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrern die Stellenbesetzung schwer.

Am Bilanzstichtag, dem 30. September 2016, befand sich gut die Hälfte der Bewerberinnen und Bewerber in einer Berufsausbildung. Mehr als jeder vierte junge Mensch entschied sich für einen weiteren Schulbesuch, eine Erwerbstätigkeit oder andere Alternativen. Rund jeder Sechste hatte die Ausbildungsvermittlung in Anspruch genommen, ohne danach seinen Verbleib bekanntzugeben.

### Verbleib der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen

30. September 2016



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



Mit fast 20.600 waren Ende September 2016 vier Prozent aller gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber unversorgt, das heißt, sie hatten weder einen Ausbildungsplatz noch eine Alternative. Darüber hinaus gab es 60.100 junge Menschen, die sich für eine Alternative entschieden hatten, aber weiterhin einen Ausbildungsplatz suchten. Der Verbleib fällt damit ähnlich aus wie im Vorjahr. Die Zahl der Berufsausbildungsstellen, die am 30. September 2016 unbesetzt waren, fiel mit 43.000 etwas höher aus als ein Jahr zuvor.

## Ausblick 2017: Die Arbeitslosigkeit sinkt weiter

Die Wirtschaft in Deutschland setzt ihren moderaten Aufschwung fort. Für 2017 erwartet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ein Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts um 1,3 Prozent, wobei eine deutlich geringere Zahl von Arbeitstagen hier mit 0,3 Prozentpunkten negativ zu Buche schlägt. Bei grundsätzlich guten Rahmenbedingungen bestehen für die deutsche Konjunktur aber auch Risiken. Hierzu zählen vor allem die möglichen Folgen des Austritts des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union, die Stabilität des europäischen Bankensektors und die Finanzmarkt- und Wirtschaftsprobleme in einigen Schwellenländern.

Laut IAB-Prognose sinkt die Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt 2017 um 70.000 Personen. Dies liegt an den tendenziell günstigen konjunkturellen Effekten und an der Entlastungswirkung durch den Einsatz von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Im Verlauf des nächsten Jahres kann die Arbeitslosigkeit bei zunehmenden Eintritten von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt saisonbedingt vorübergehend auch leicht steigen. Die Stille Reserve wächst um 50.000 Personen.

Der Aufwärtstrend der Erwerbstätigkeit hält an: 2017 erwartet das IAB ein Plus von 480.000 Personen. Dieser Anstieg ist auf die stark wachsende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zurückzuführen. Der Arbeitskräftebedarf der Unternehmen ist nach wie vor hoch. Das Erwerbspersonenpotenzial, also das Angebot an Arbeitskräften, steigt bei hoher Zuwanderung trotz der negativen demografischen Entwicklung um 360.000 Personen und erreicht mit 46,73 Millionen einen neuen Höchststand. Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Kopf wird 2017 vor allem kalenderbedingt um 0,8 Prozent sinken.

Die Integration von geflüchteten Menschen stellt auf absehbare Zeit nicht nur eine zentrale Herausforderung dar, sondern bei gutem Gelingen auch eine Chance, den Risiken des demografischen Wandels in Deutschland zu begegnen.

### Schwerpunkte des IAB 2016

- Fokusthema „Migration und Integration“: Aufbau und Beginn einer neuen Längsschnittbefragung von geflüchteten Menschen auf der Basis der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe, mit der erstmals umfassende Informationen über die Geflüchteten in Deutschland erhoben und repräsentative Aussagen über diese Gruppe ermöglicht werden
- Fokusthema „Arbeit in der digitalisierten Welt“: Arbeitswelt-4.0-Befragung in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung zum Einsatz moderner digitaler Technologien in deutschen Unternehmen und zu den damit einhergehenden Veränderungen bezüglich der Anforderungen sowie der Qualifikations- und Tätigkeitsstruktur
- Fokusthema „Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug“: Stellungnahmen für Bundestags- und Landtagsanhörungen; Themenheft IAB-Forum 1/2016
- Fokusthema „Qualität der Beschäftigung“: Mindestlohnevaluation; Konferenz „Wissenschaft trifft Praxis“ zu Mindestlohn, Niedriglohn und Beschäftigung
- Weitere Evaluation der Instrumente und Programme der aktiven Arbeitsmarktpolitik
- Sicherung der Qualität der Politikberatung

I



III

IV

V

VI

VII

 *DAS BRINGT UNS WEITER:*

## 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

Die Berufsberatung der BA unterstützt junge Menschen, die den Schritt von der allgemeinbildenden Schule in das Berufsleben gehen, in vielfältiger Art und Weise. An diesem Übergang stellen sich jungen Menschen wichtige 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?

Für eine gute Entscheidung bedarf es vor allem zweierlei: valider, umfassender Informationen über mögliche Berufe oder Studiengänge und guter Ratgeber. Freunde, Eltern und Verwandte sowie Erfahrungen im Rahmen von betrieblichen Praktika können dabei helfen, persönliche Stärken und Interessen einzuschätzen und damit auch das Berufswahlspektrum zu erweitern. Aber auch objektive Informationen zu Ausbildungsinhalten, Dauer, Fortbildungs- und Karrieremöglichkeiten sowie den Arbeitsmarktperspektiven und Verdienstmöglichkeiten tragen maßgeblich dazu bei, eine individuelle Entscheidung für oder gegen einen bestimmten Berufseinstieg zu treffen. Angesichts der Vielfalt an Optionen, regionalen Unterschieden und arbeitsmarktlichen Perspektiven sind professionelle Hilfestellungen von großem Nutzen.

#### Ausgaben der BA für Jugendliche (U25)

Ausgabevolumen in Milliarden Euro, Deutschland, Berichtsjahr 2016

| Schwelle 1                                                    | 2016               |
|---------------------------------------------------------------|--------------------|
| Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine Ausbildung | SGB III* 1,75      |
|                                                               | SGB II** 0,13      |
|                                                               | <b>Gesamt 1,88</b> |
| Schwelle 2                                                    | 2016               |
| Übergang von der Berufsausbildung in eine Erwerbstätigkeit    | SGB III* 0,46      |
|                                                               | SGB II** 0,10      |
|                                                               | <b>Gesamt 0,56</b> |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

\*finanziert aus Beitragsmitteln \*\*finanziert aus Bundesmitteln



Probieren geht vor Studieren – Studienfeldbezogene Beratungstests (SFBT)

Berufsberaterinnen und Berufsberater der Agenturen für Arbeit unterstützen den Berufswahlprozess junger Menschen. Die Dienstleistungen der Berufsberatung sind unabhängig und kostenlos. Der zentrale Ansatzpunkt sind immer die persönlichen Vorstellungen, Interessen und Fähigkeiten des Einzelnen. Für eine erste Erkundung steht das Selbsterkundungsprogramm BERUFE-Universum zur Verfügung. Berufsberaterinnen und Berufsberater können Jugendlichen, die sich für eine Berufsausbildung interessieren, auch die Teilnahme am „Berufswahltest“ im Berufspsychologischen Service (BPS) ermöglichen. Dieser Test gibt fundiert Auskunft darüber, welche Ausbildungsberufe gut zu den Interessen, praktischen und kognitiven Fähigkeiten der Jugendlichen passen. Jungen Menschen, die ihre Leistungsvoraussetzungen für ein bestimmtes Studienfeld überprüfen möchten, können die Studienfeldbezogenen Beratungs-Testserien des BPS für unterschiedliche Studienfelder angeboten werden. Auch weitere Fachdienste der BA, der Ärztliche Dienst und der Technische Beratungsdienst können zum Ausloten der persönlichen Voraussetzungen für einen Beruf hinzugezogen werden.

Bei der Suche nach einem geeigneten betrieblichen Ausbildungsplatz bietet die JOBBÖRSE der BA regionale und überregionale Ausbildungsangebote. KURSNET vermittelt einen Überblick über das bundesweite Angebot an schulischen Ausbildungsgängen, [www.studienwahl.de](http://www.studienwahl.de) gibt umfassende Auskunft im Hochschulbereich.



## Berufsorientierung ebnet den Weg in das Berufsleben

Die Komplexität des Bildungsbereiches und der Hochschullandschaft sowie die Anzahl der Angebote an betrieblicher und schulischer Ausbildung sind beachtlich. Die Bildungsvielfalt stellt damit für junge Menschen an der Schwelle von der Schule in den Beruf oder in ein Studium auch eine große Herausforderung dar. Diese in den Griff zu bekommen und zu strukturieren, welcher berufliche Weg in Frage kommt und welcher nicht sowie herauszufinden, was man eigentlich will und wo die persönlichen Stärken liegen, ist eine schwierige und wichtige Aufgabe. Die Entwicklung tragfähiger Entscheidungsoptionen setzt Transparenz über die Wahlmöglichkeiten voraus. Damit in diesem Prozess keine Chancen vertan werden, startet die BA frühzeitig und systematisch mit ihrer Berufsorientierung: die Berufsberaterinnen und Berufsberater der örtlichen Agentur für Arbeit sind spätestens ab der Vorentlassklasse in allen allgemeinbildenden Schulen mit einem umfangreichen Orientierungsangebot vertreten.

### Berufsorientierung an Schulen und in Berufsinformationszentren

Die Berufs- und Studienwahlexpertinnen und -experten der BA informieren zu Fragen rund um Beruf, Studium, Praktikum, Bewerbung und Zulassung sowie die spezifischen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten der Region, aber auch überregional. Sie nehmen dabei auf das vielfältige Medienangebot der BA Bezug.

Zum großen Teil finden die Veranstaltungen direkt in der Schule statt, zum Teil auch in den Berufsinformationszentren (BiZ) der Agenturen für Arbeit oder anlässlich (über)regionaler Messen. Künftig sollen die Orientierungsveranstaltungen, z. B. durch den Einsatz von Tablets, noch mehr an die sich verändernden Lern- und Mediennutzungsgewohnheiten junger Menschen angepasst werden. Seit dem Schuljahr 2016/2017 werden die Tablets bereits in denjenigen Schulen eingesetzt, die ein Berufsinformationszentrum (BiZ) aufgrund infrastruktureller Bedingungen schlecht erreichen können. Einen Überblick über die Berufsorientierungsangebote der BA sowie über die externen Veranstalter bietet die Veranstaltungsdatenbank der BA.

Das BiZ der örtlichen Agentur für Arbeit ist als zentrale Anlaufstelle für Fragen rund um die Themen (Aus-)Bildung, Studium, Beruf und Arbeitsmarkt konzipiert. An zahlreichen Terminals besteht die Möglichkeit, kostenlos im Internet zu recherchieren, online nach Ausbildungs- oder Arbeitsstellen zu suchen sowie professionelle Bewerbungsunterlagen zu erstellen.

**Die zentrale Veranstaltungsdatenbank der BA finden Sie unter:**

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

→ Weitere Internetauftritte

→ Veranstaltungsdatenbank

### Medienvielfalt orientiert sich an den Zielgruppen

Die Onlineportale [www.planet-beruf.de](http://www.planet-beruf.de) und [www.abi.de](http://www.abi.de) bieten im Rahmen der Berufsorientierung vielfältige Informationen für junge Menschen, die sich am Übergang von der Schule in die Berufsausbildung oder in ein Studium befinden. Neben den Schülerportalen gibt es eigene Seiten für Lehrkräfte, Eltern und Berufsorientierungs-Coaches, auf denen diese sich gezielt informieren können. Darüber hinaus wurden neue Subportale rund um das Thema „Junge Geflüchtete“ erstellt. Daneben gibt das von der BA und der Stiftung für Hochschulzulassung im Auftrag der Kultusministerkonferenz gemeinsam betriebene Portal



☑ **www.studienwahl.de** umfänglich Aufschluss über derzeit fast 17.300 Studiengänge von über 440 Hochschulen in Deutschland.

Die Onlineportale werden stetig weiterentwickelt und den aktuellen technischen Standards angepasst. Ergänzend zu den Online-Angeboten erscheinen regelmäßig Printausgaben mit unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten.

## Weiter auf dem Weg zu einer gender- und migrationssensiblen Berufsorientierung

Junge Frauen und Männer orientieren sich bei ihrer Berufswahl häufig stark an „typisch“ weiblichen bzw. männlichen Berufsvorbildern. Längst haben sich die jährlichen bundesweiten Aktionstage Girls' Day und Boys' Day etabliert. Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. organisiert die Aktionstage in enger Kooperation mit der BA sowie mit finanzieller Unterstützung durch die BA. Mit zahlreichen regionalen Aktivitäten und Orientierungsangeboten leisten die Berufs- und Studienwahlexpertinnen und -experten der Berufsberatung sowie die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) aktiv Aufklärungsarbeit über Berufsfelder und Berufe im MINT- (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) sowie SAGE- (Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege, Erziehung und Bildung) Bereich. Zusätzlich befasst sich die Arbeitsgruppe MINT des Verwaltungsrats der BA mit kreativen Ideen und konkreten Initiativen, die das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen erweitern sollen.

Die BA-Promotion „Typisch ich“ motiviert Jugendliche über soziale Medien, sich frühzeitig und breit gefächert mit Fragen der Berufs- und Studienwahl auseinanderzusetzen. Zusätzlich greift der Song „I have a dream“, der auf YouTube und der Landingpage ☑ **www.das-bringtmichweiter.de** veröffentlicht ist, die klischeefreie Berufs- und Studienorientierung zielgruppengerecht auf.

## Praxisnahe Berufsorientierung

Den Wunsch von Jugendlichen und Eltern bzw. der Schule nach möglichst viel Praxisbezug in der Berufsorientierung greift das Angebot der Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung auf: Zentrales Ziel ist die Vermittlung von Praxiserfahrungen.



gen sowie die Auseinandersetzung mit dem eigenen Stärken-Schwächen-Profil bzw. der Bewusstmachung der eigenen Kompetenzen. Mit diesen Maßnahmen werden die Aktivitäten der Berufsberaterinnen und Berufsberater an den Schulen oder im BiZ ergänzt. 2016 wurden für derartige Maßnahmen im Bundesgebiet 37,21 Millionen Euro ausgegeben.

### Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner in der Berufsorientierung

Junge Menschen erhalten am Übergang Schule – Beruf bzw. Studium von vielen Organisationen und Institutionen Unterstützungsangebote. Um bundesweite Standards einer gelungenen Berufs- und Studienorientierung zu etablieren, hat sich die BA mit den maßgeblichen Akteuren eng vernetzt.

Neben anderen überregional tätigen Institutionen und Vereinigungen ist die BA Mitglied im Nationalen MINT-Forum. Dabei haben sich die Mitglieder das Ziel gesetzt, die Förderung der Bildung in den Bereichen MINT entlang der gesamten Bildungskette auszubauen. Durch Vernetzung und Kooperation sollen die Wirkung der Initiativen einzelner Akteure verstärkt, Synergien geschaffen sowie die weitere MINT-Bildung in Deutschland verbessert und nachhaltig unterstützt werden.

Auch mit dem Netzwerk *SCHULEWIRTSCHAFT* Deutschland besteht ein enger Austausch: z. B. werden gemeinsam berufsorientierende Arbeitsmittel entwickelt – zuletzt ein Leitfaden zum Thema „Studien- und Berufsorientierung an Gymnasien – Warum eigentlich?“. Daneben werden themenspezifische Fachtagungen organisiert.

Zusätzlich unterstützt die BA Qualitätsmanagementverfahren wie „Starke Schule. Deutschlands beste Schulen, die zur Ausbildungsreife führen“ sowie das Netzwerk „Berufswahl-SIEGEL“. Dies erfolgt in den Regionen durch Einbringen der Fachexpertise der BA in die Juryarbeit sowie auf Bundesebene durch Mitarbeit an der Weiterentwicklung der Projekte.

### Aktive Partnerschaft am Ausbildungsmarkt – Allianz für Aus- und Weiterbildung

Um die berufliche Bildung zu stärken, den Fachkräftenachwuchs zu sichern und allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen jungen Menschen ein Ausbildungsangebot zu unterbreiten, haben Wirtschaft, Gewerkschaften, Bundesregierung, BA und die Länder am 12. Dezember 2014 die „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ gegründet. Die Partnerinnen und Partner setzen sich u.a. für ein hohes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ein. Im Rahmen der Allianz sagte die Wirtschaft zu, 20.000 zusätzliche Ausbildungsplätze gegenüber den 2014 bei der BA gemeldeten Stellen anzubieten. Dieses Ziel wurde im Berichtsjahr 2015/2016 erreicht.

Um möglichst viele Jugendliche in eine betriebliche Ausbildung zu vermitteln und möglichst viele betriebliche Ausbildungsplätze zu besetzen, vereinbarten die Allianzpartnerinnen und Allianzpartner eine Vorgehensweise in vier „Wellen“. Damit wird bereits zu Beginn eines Jahres mit der „Woche der Ausbildung“ der Vermittlungsprozess aktiv eingeleitet. Weitere Aktionen folgen jeweils vor und nach den Ferien: „Nicht ohne Ausbildungsplatz in die Ferien“ bzw. „Jetzt aber los: Chance nutzen“. Ab Anfang Oktober folgt für alle zum 30. September



bei der BA gemeldeten, unversorgten Bewerber und Bewerberinnen die sogenannte 4. Welle. In enger Kooperation von Agenturen für Arbeit und Kammern vor Ort sollen den jungen Menschen alternative Wege in Ausbildung und Beruf aufgezeigt und angeboten werden.

Gleichzeitig wurde das vom Verwaltungsrat initiierte Instrument „Assistierte Ausbildung“ gesetzlich von der Bundesregierung auf den Weg gebracht. Als ersten Schritt strebten die Allianzpartnerinnen und Allianzpartner für das Ausbildungsjahr 2015/2016 bis zu 10.000 Plätze an. Der Einstieg wurde erfolgreich umgesetzt. Die Zugangsvoraussetzungen zum Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen wurden modifiziert, so dass ein größerer Personenkreis gefördert werden kann.





Die Partnerinnen und Partner der Allianz haben sich am 18. September 2015 zudem auf zentrale Schritte zur Integration von geflüchteten Menschen in Ausbildung und Arbeitsmarkt verständigt. Festgehalten wurden die Ziele in der Erklärung „Gemeinsam für Perspektiven von Flüchtlingen“.

Beim Spitzentreffen am 2. Juni 2016 haben die Allianzpartnerinnen und Allianzpartner gemeinsam nach eineinhalb Jahren Bilanz gezogen und ihr Engagement für die duale Ausbildung erneut bekräftigt. Sie haben in einer Erklärung die Arbeitsschwerpunkte für die nächsten Jahre fortgeschrieben: „Gemeinsam die Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt angehen – Zehn Arbeitsschwerpunkte für eine starke berufliche Bildung“.

### Jugendberufsagenturen – auf dem Weg zu einem flächendeckenden Erfolgsmodell

Ziel der Jugendberufsagenturen, die teilweise aus dem Projekt „Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf“ aus dem Jahr 2010 entstanden sind, ist eine verbesserte Integration junger Menschen in die Arbeitswelt und Gesellschaft durch intensive Kooperation der Akteure Agentur für Arbeit, Jobcenter, Kommune (Jugendhilfe) sowie Schule.

Nach dem Koalitionsvertrag sollen bundesweit flächendeckend Jugendberufsagenturen eingeführt werden, die die Leistungen nach den Sozialgesetzbüchern II, III und VIII für junge Menschen bündeln sollen. Leitidee der Jugendberufsagenturen ist die Arbeit in gemeinsamer dezentraler Verantwortung: Handlungsschwerpunkte werden entlang regionaler und lokaler Handlungsbedarfe und Rahmenbedingungen gesetzt, wie beispielsweise abgestimmte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, One-Stop-Government-Ansätze oder Verbesserungen der trägerübergreifenden Kommunikation und Information.

Bis Ende Juli 2015 (letzter Stand) wurden 218 Jugendberufsagenturen in unterschiedlicher Ausprägung gegründet. Die Zusammenarbeit zeigt sich dabei als flächendeckendes Erfolgsmodell – die bundesweite Zahl der eingerichteten Jugendberufsagenturen nimmt stetig zu.

Die BA setzt sich dafür ein, dass möglichst flächendeckend Jugendberufsagenturen entstehen. Neben dem quantitativen Ausbau ist beabsichtigt, dass die Jugendberufsagenturen in den nächsten Jahren auch qualitativ weiterentwickelt werden. Zur Stärkung eines präventiven Ansatzes sollen die Schulen stärker in die Jugendberufsagenturen eingebunden werden. Unter dem Motto „Kein Jugendlicher soll verloren gehen“, sollen perspektivisch alle jungen Menschen unter 25 Jahren durch die Jugendberufsagenturen betreut werden.



## Wir handeln nachhaltig

### Individuelle Beratung als Grundlage für eine gelungene Berufswahl

Die individuelle, neutrale und unabhängige berufliche Beratung junger Menschen durch die Berufsberatung der BA ist ein wesentliches Element zur Unterstützung junger Menschen im Berufswahlprozess. Unabhängig davon, in welcher Lebenslage sich die Kundinnen und Kunden gerade befinden, bietet sich im Rahmen der Einzelberatung die Möglichkeit, entsprechend ihrer beruflichen Ziele und Vorstellungen individuell auf die jungen Menschen einzugehen. Inhalt der Gespräche können Informationswünsche, Entscheidungsanliegen oder auch der Wunsch nach Unterstützung bei der Ausbildungsstellensuche sein.

Die Beratungskonzeption unterstützt die Beratungsfachkräfte der BA dabei, auch jungen Menschen mit schwierigen Ausgangslagen passgenaue Unterstützungsangebote zu unterbreiten und gemeinsam mit ihnen zielgerichtete Lösungsstrategien zu erarbeiten.

Insbesondere die jungen Menschen, die ohne Schulabschluss die Schule verlassen oder noch unzureichende Sprachkenntnisse besitzen, haben es schwer, in eine berufliche Ausbildung einzumünden. Um diesen Ausbildungsinteressenten eine Ausbildung zu ermöglichen, können neben einer qualifizierten beruflichen Beratung spezifische Fördermaßnahmen erforderlich sein, um einen Übergang in Ausbildung und deren erfolgreichen Abschluss zu ermöglichen. Dadurch wird für die Kundinnen und Kunden der Berufsberatung perspektivisch das Risiko der Arbeitslosigkeit reduziert und eine nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt ermöglicht.

Das veränderte Bildungsverhalten junger Menschen führt zu einer steigenden Zahl von Studierenden und in der Folge auch von Studienaussteigerinnen und Studienaussteigern, die auf der Suche nach Alternativen zum Studium sind. Die Erschließung dieses Potenzials für eine duale Ausbildung kann sowohl zur Deckung des Fachkräftebedarfs der Unternehmen beitragen, als auch den Betroffenen wieder neue Impulse geben und ihnen Perspektiven für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt aufzeigen. Berufliche Beratung hilft dabei, Alternativen zu erschließen, um die jungen Menschen in die Lage zu versetzen, einen für sie gangbaren alternativen Ausbildungsweg und damit Berufseinstieg auszuwählen.

### Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen und Verhinderung von endgültigen Ausbildungsabbrüchen

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit verbundenen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials, ist es zur Deckung des Fachkräftebedarfs erforderlich, die Zahl der geringqualifizierten jungen Menschen zwischen 25 und 34 Jahren, die über keinen Berufsabschluss verfügen, zu reduzieren und möglichst vielen einen erfolgreichen Berufsabschluss zu ermöglichen.

Ein Baustein zur Erreichung dieses Ziels ist die Unterstützung junger Menschen bei ihrem Berufseinstieg sowie die Förderung bzw. Begleitung während ihrer Ausbildung.

Auch Umwege sind auf dem Weg zum erfolgreichen Berufsabschluss möglich, beispielsweise, wenn das ursprünglich angestrebte Berufsziel im Nachgang noch korrigiert wird.





Bestehende Fördermaßnahmen wie die ausbildungsbegleitenden Hilfen oder das Instrument „Assistierte Ausbildung“ können diesen Prozess unterstützen. Durch die „Assistierte Ausbildung“ können sowohl die jungen Menschen selbst als auch die ausbildenden Betriebe begleitet und gefördert werden, bis der erfolgreiche Ausbildungsabschluss erreicht wird.

Ebenso kann eine reguläre Teilzeitberufsausbildung die geeignete Ausbildungsform darstellen, z. B. wenn junge Menschen früh eine Familie gründen, Angehörige pflegen oder individuelle Lebensumstände eine Rolle spielen.



Laut Berufsbildungsbericht 2016 wurden 2014 bundesweit 24,6 Prozent bzw. über 143.000 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Nur ungefähr die Hälfte der Auszubildenden mit einem gelösten Ausbildungsvertrag mündet wieder in eine vollqualifizierende Ausbildung ein, die anderen scheiden aus dem beruflichen Bildungssystem aus, erwerben keinen Berufsabschluss mehr und haben damit kaum noch Zugang zu einer qualifizierten und dauerhaften Beteiligung am Erwerbsleben.

Es gilt daher, Ausbildungsabbrüche sowie das endgültige Ausscheiden aus dem beruflichen Bildungssystem zu verhindern.

## Fachdienste unterstützen den Integrationsprozess

### Berufpsychologischer Service

Der Berufpsychologische Service (BPS) unterstützt mit seinem differenzierten Dienstleistungsangebot Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte bei der Integration von Kundinnen und Kunden in Ausbildung oder Arbeit. 2016 wurden rund 253.000 Kundinnen und Kunden begutachtet oder beraten. Im Auftrag der Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen wurden im gleichen Zeitraum über 55.000 Dienstleistungen erbracht.

Menschen, die aus dem Ausland nach Deutschland kommen, stellen die BA vor die Herausforderung, Kompetenzen, berufliche Vorerfahrungen, Interessen und vorhandene Deutschkenntnisse der Ankommenden zu erheben und für deren berufliche Integration zu nutzen.

Der BPS unterstützte 2016 in rund 5.000 Fällen bei der Feststellung der Kompetenzen, der Potenziale und der Deutschkenntnisse von geflüchteten Menschen.

Ein neues Dienstleistungsangebot „Psychologische Begutachtung zur Feststellung der Deutschkenntnisse“, das seit 2016 bundesweit angeboten wird, ermöglicht nun auch die frühzeitige und kostengünstige Feststellung der mündlichen Deutschkenntnisse, unabhängig von vorliegenden schriftlichen Deutschkenntnissen.

Der BPS ist in das Projekt „Berufliche Kompetenzen erkennen (BKE)“ eingebunden. Seit Dezember 2016 werden die ersten Tests zur Erfassung fachlicher Kompetenzen an elf Standorten pilotiert. Zielsetzung ist, dass Geflüchtete und geringqualifizierte Kundinnen und Kunden beider Rechtskreise ihre informell bzw. non-formal erworbenen beruflichen Vorerfahrungen bzw. fachlichen Kompetenzen nachweisen können.

Ein weitere Vorhaben des BPS war die Entwicklung eines onlinebasierten Selbsterkundungsverfahrens BERUFECHECK, mit dem der Berufspsychologische Service die Online-Strategie der BA unterstützt. Der BERUFECHECK fokussiert auf die Zielgruppe Erwachsene mit Arbeits- und/oder Berufserfahrung, die nach beruflicher (Weiter-)Entwicklung streben. Der BERUFECHECK bietet Anwenderinnen und Anwendern die Möglichkeit, einzuschätzen, ob ein Beruf bezüglich der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, des Arbeits- und Sozialverhaltens sowie der Interessen zu ihnen passt. Es werden Hinweise zu Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten gegeben, die beim Selbstmarketing im Bewerbungsprozess unterstützen können.

## Ärztlicher Dienst

Der Schwerpunkt der vielfältigen Aufgaben des Ärztlichen Dienstes lag auf der ärztlichen Begutachtung, um damit die Fachkräfte aus dem Beratungs-, Vermittlungs-, Rehabilitations- und Leistungsbereich der Agenturen für Arbeit und der gemeinsamen Einrichtungen sowie die Kundinnen und Kunden der BA auf dem Weg der Integration in Arbeit optimal zu unterstützen.

Der Ärztliche Dienst wurde 2016 mit rund 550.000 Begutachtungen oder Beratungen für Kundinnen und Kunden beider Rechtskreise tätig und konnte weiterhin flächendeckend seine Dienstleistung kundennah anbieten.

2016 widmete sich der Ärztliche Dienst noch intensiver dem Thema „Nachfrageorientierte Leistungserbringung“. Der persönliche Kontakt mit den externen Kundinnen und Kunden wurde in der täglichen Arbeit des Ärztlichen Dienstes noch stärker in den Vordergrund gestellt. Die Dienstleistungen für die Agenturen für Arbeit und Jobcenter konnten damit noch



zielgerichteter erbracht werden. Diese Entwicklung wurde unterstützt durch die Überarbeitung des Produktportfolios des Ärztlichen Dienstes. Das primäre Unterscheidungsmerkmal für die Leistungen des Ärztlichen Dienstes liegt nun vorrangig bei der Art der Erhebung der Informationen – mit oder ohne Kundenkontakt – durch die Ärztin bzw. den Arzt vor Abschluss der Gutachten.

Der Ärztliche Dienst stellte sich den Herausforderungen, die im Zusammenhang mit der Kundengruppe geflüchteter Menschen erwartet wurden. Aufgrund der bereits bestehenden Erfahrungen konnte der Ärztliche Dienst für die Auftraggeber Informationen zu z. B. Impfungen, Traumatisierung und Sprachvermittlung zügig bereitstellen. Weiter wurde eine an die speziellen Bedürfnisse im Ärztlichen Dienst angepasste Schulung zum Thema „Interkulturelle Sensibilisierung“ durchgeführt, um die Mitarbeitenden des Ärztlichen Dienstes weiter zu sensibilisieren und zu informieren. In seinen Planungen für 2017 hat der Ärztliche Dienst den zu erwartenden Mehraufwand berücksichtigt, um seinen Beitrag zur Integration geflüchteter Menschen in Arbeit leisten zu können.

Das Managementsystem des Ärztlichen Dienstes wurde auch 2016 wieder erfolgreich zertifiziert. Besondere Anerkennung fand vor allem die strukturierte und kundenorientierte Arbeitsweise in den Ärztlichen Diensten vor Ort, bei der die Kundeninteressen mit den Aufgaben der Sozialleistungsträger in Einklang zu bringen sind.

#### Technischer Beratungsdienst

Im Mittelpunkt der Arbeit des Technischen Beratungsdienstes der BA stehen die behinderungs- und leidensgerechte Gestaltung und Ausstattung von Arbeitsplätzen, die Sicherstellung oder Wiederherstellung 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 TBD ferner die Arbeitsschutz-Verantwortlichen der jeweiligen Dienststellen.

2016 wurden vom Technischen Beratungsdienst 15.250 Aufträge bearbeitet. Im Rahmen der Dienstleistung „Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen“ bezogen sich 85 Prozent der Aufträge auf die Erhaltung (Prävention) und elf Prozent auf die Erlangung von Arbeitsplätzen (Integration). Etwa vier Prozent betrafen die berufliche Ersteingliederung. Die für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen wurden in rund 30.500 Stunden zu Fragen der Arbeitssicherheit beraten.

I

II



IV

V

VI

VII

 *DAS BRINGT UNS WEITER:*



## Aktiv zur Fachkräfte- sicherung 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

### Fachkräfte für Deutschland: Durch gemeinsames Handeln viel erreicht

Mit dem Positionspapier „Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland“ hatte die BA 2011 erstmals eine umfassende Analyse der Fachkräftesituation in Deutschland vorgelegt. Zentrale Frage dabei war: Wie kann es gelingen, einen absehbaren Fachkräftemangel abzuwenden, um Wachstum und Wohlstand zu erhalten? In zehn Handlungsfeldern hat die BA wichtige Hebel benannt, durch die das Fachkräftepotenzial in Deutschland erhöht werden kann. Zudem wurde Transparenz über Verantwortlichkeiten in diesen Handlungsfeldern geschaffen. Mit der Broschüre „BA 2020 bringt weiter – Schwerpunktheft Fachkräfte für Deutschland“ – zieht die BA nach fünf Jahren eine Zwischenbilanz über das bereits Erreichte und gibt einen Ausblick auf bislang unbewältigte Herausforderungen. Dafür werden beispielhaft Wege und Maßnahmen beschrieben, mit denen es gelingen kann, die Fachkräftebasis Deutschlands in den nächsten Jahrzehnten besser zu sichern, damit künftig noch mehr Menschen einer qualifizierten, existenzsichernden Beschäftigung nachgehen. Die BA lädt ihre Partnerinnen und Partner am Arbeitsmarkt ein, den Dialog und die gemeinsame Arbeit fortzusetzen. Alle Akteure sind gefordert, die jeweils für sie passenden Konzepte zu entwickeln, die ineinandergreifen und das gemeinsame Ziel verfolgen. Die bisherigen Ergebnisse machen zuversichtlich, dass dies gelingen kann.

### Durch Chancengleichheit von Frauen und Männern Potenziale für den Arbeitsmarktausgleich erschließen

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist gesetzlicher Auftrag und Querschnittsziel der BA und der Agenturen für Arbeit. Unterstützt werden die Fach- und Führungskräfte der BA dabei von den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA). Gemeinsam mit Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern tragen sie dazu bei, geeignete Voraussetzungen für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu schaffen. Sie werben u. a. für flexible Ausbildungsformen wie Teilzeitberufsausbildung, um familienbedingten „Brüchen“ in Erwerbsbiografien junger Menschen beim Berufseinstieg entgegenzuwirken. Sie setzen sich ferner dafür ein, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen und Entlastungsmöglichkeiten im Haushalt für Familien geschaffen werden. Die BCA initiieren flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten, damit der Berufsausstieg vermieden und der berufliche Wiedereinstieg, insbesondere von Frauen mit Kindern, erleichtert wird. Sie unterstützen die Gewinnung von Fachkräften in der Kindererziehung im Rahmen des Programms „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). In einer eigenen Wanderausstellung informieren sie zudem über Möglichkeiten der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, damit ein langfristiger Minijob nicht zur Armut im Alter führt.

Auch für geflüchtete Frauen wurde mit der BA-Maßnahme „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge (PerF-W)“ ein für diese Frauen wichtiges Angebot zur Förderung ihres „Empowerments“ etabliert. BCA wirken auch darauf hin, dass in den Ankunftszentren des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) spezielle Informationsangebote für weibliche Geflüchtete zur Verfügung stehen und die reguläre Kinderbetreuung durchgängig beginnend vom Integrationskurs sichergestellt ist.



Große Fortschritte wurden in den letzten Jahren bei der Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen erzielt. Es geht nun darum, das Erreichte zu festigen und weitere Möglichkeiten zur Fachkräftesicherung auszuschöpfen. Denn eine Rückkehr weiblicher Fachkräfte in den Arbeitsmarkt nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung scheitert häufig an fehlender Begleitung in der Wiedereinstiegsphase. Die BA unterstützt deshalb Wiedereinsteigerinnen durch zahlreiche Beratungs- und Unterstützungsangebote, die sich an den Bedarfen des regionalen Arbeitsmarktes orientieren.



Flankiert werden diese dezentralen Aktivitäten durch die überregionale Fachkräftekampagne der BA „Das bringt mich weiter“ und durch das gemeinsame Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg (PWE)“ des BMFSFJ und der BA.

Ein Baustein des Aktionsprogramms ist das Kooperationsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“, ebenfalls in einer Kooperation zwischen dem BMFSFJ und der BA. In der Förderphase (2014 bis 2020) des Europäischen Sozialfonds (ESF) erfährt das Kooperationsprogramm eine Erweiterung um weitere Schwerpunkte: Bei Frauen und Männern mit anstehenden Pflegeaufgaben soll der berufliche Ausstieg vermieden und für Geringqualifizierte eine qualitätsgesicherte bzw. standardisierte Ausbildung zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen geschaffen werden. Auch gilt es, die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu forcieren. Darüber hinaus bietet die BA die Möglichkeit, Blended-Learning Angebote (PWE-Online) zu nutzen. Hier können Interessierte sowie vorab zugewiesene Kundinnen und Kunden durch die Projektträger online von zu Hause über einen virtuellen Klassenraum geschult werden, z. B. in IT-Anwendungen oder im Verfassen von Bewerbungen.

Das erfolgreiche, gemeinsame Programm wurde 2016 erneut mit einem Preis ausgezeichnet: Im Juni 2016 erhielt das Aktionsprogramm PWE im Rahmen des Global Summit of Women in Warschau den Preis als bestes Beispiel für die gelingende Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Institutionen und privat-rechtlichen Unternehmen.

#### **Lotsenportal „Perspektive Wiedereinstieg“**

Das Lotsenportal [www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de), ein weiterer zentraler Baustein des Aktionsprogramms, wird von beiden Kooperationspartnern zur Verfügung gestellt und gepflegt. Es bietet Informationen zum Wiedereinstieg für alle Interessierten. Hier findet sich auch eine Übersicht der Projektträger und der bundesweiten Beratungsstellen zum Wiedereinstieg sowie eine Verlinkung zum Wiedereinstiegsrechner.

## Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) unterstützt die Vermittlung von Künstlerinnen und Künstlern

Die Kundinnen und Kunden der Fachvermittlung der ZAV erfahren den Wandel am Arbeitsmarkt hin zu mehr Flexibilität und Mobilität bereits heute intensiv. Abhängig von den jeweiligen Branchen bestimmen Veränderungen beim Konsumverhalten, bei Trends, Techniken und sich wandelnden Kommunikationsformen auch die Expertise der Fachvermittlung.



Für Künstlerinnen und Künstler ist der Bereich der interaktiven Unterhaltungssoftware ein Beispiel für ein prosperierendes Arbeitsmarktsegment, in dem stetig neue Berufe und Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen. Die Gaming-Industrie in Deutschland wächst zusehends, wodurch auch der Bedarf an qualifizierten Fachkräften in diesem Sektor immer weiter zunimmt. Die ZAV hat sich daher zum Ziel gesetzt, deutsche Spieleentwicklungsfirmen bei ihrer Suche nach deutschen und internationalen Programmiererinnen und Programmierern, Game Designern sowie Game Artists, aber auch Musikerinnen und Musikern, Schauspielerinnen und Schauspielern sowie Sprecherinnen und Sprechern zu unterstützen. Um den Anforderungen dieses für die ZAV neuen Betätigungsfeldes gerecht zu werden, baut sie eigene Expertise in diesem Bereich auf und hat sich mit ihren Dienstleistungen auf der diesjährigen Messe „GamesCom“ präsentiert – der Leistungsschau der Branche schlechthin und der Ort, an dem Arbeitgeber sowie Potenzialträgerinnen und Potenzialträger direkt aufeinandertreffen.

Auf der anderen Seite ist zu beobachten, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt für darstellende Künstlerinnen und Künstler, insbesondere beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf





immer schwieriger wird. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass zunehmend mehr Künstlerinnen und Künstler ausgebildet werden als in Beschäftigung einmünden können. So stehen beispielsweise den jährlich 600 bis 700 ausgebildeten Schauspielerinnen und Schauspielern maximal 200 Vakanzen gegenüber. Die Künstlervermittlung hat sich deshalb in Kooperation mit anderen Marktbeteiligten sowie Partnerinnen und Partnern eine Verbesserung der Ausbildungsqualität, aber auch der Ausbildungsbreite zum Ziel gesetzt. Dadurch sollen mittelfristig die Integrationsmöglichkeiten und vor allem die Integrationsalternativen der Bewerberinnen und Bewerber erhöht werden.

Gleichzeitig findet der sogenannte Marktaustritt bei denjenigen Personen, deren künstlerisches Angebot nicht mehr nachgefragt wird, immer früher statt. Für viele darstellende Künstlerinnen und Künstler wird es immer schwieriger, in ihrem gelernten Beruf bis zum Rentenalter tätig zu sein. In der Beratung müssen zunehmend die Kompetenzen und Fähigkeiten, die für die Vermittlung in andere Berufsfelder nutzbar gemacht werden können, herausdestilliert werden, so dass daraus Impulse für neue Vermittlungs- und Beratungsangebote entstehen.

## Menschen mit Behinderungen als Potenziale für Fachkräftesicherung

Die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen hat sich in den vergangenen Jahren zwar verbessert, aber trotzdem ist die Situation noch nicht zufriedenstellend. Es bleibt deshalb übergreifendes Ziel der BA, mehr Menschen mit Behinderungen in Ausbildung und Beschäftigung zu integrieren und ihre Teilhabechancen zu verbessern. Gerade mit Blick auf die älter werdende Gesellschaft und der damit einhergehenden Zunahme altersbedingter Behinderungen ist es wichtig, sich mit den Potenzialen der wachsenden Gruppe zu befassen. Die fortschreitende Technisierung und Entwicklung neuartiger Hilfsmittel ermöglicht es, dass auch Menschen mit schweren Beeinträchtigungen am Arbeitsleben teilhaben können. Besonders hochqualifizierte Menschen können davon profitieren. Gleichzeitig sind z. B. Menschen mit einer Lernbehinderung oder psychischen Beeinträchtigungen in einer sich verändernden Arbeitswelt davon bedroht, durch steigende Anforderungen abgehängt zu werden. Die BA will ihrem Anspruch auch in Zukunft gerecht werden und hat mit dem Entwicklungsprogramm Reha 2020 ihre Strategie zur Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation vorgelegt.

### Entwicklungsprogramm Reha 2020

Reha 2020 konkretisiert das Entwicklungsprogramm BA 2020 für den Aufgabenbereich der beruflichen Rehabilitation. Mit Reha 2020 werden die Weichen zur Steigerung der Dienstleistungsqualität, zur Reduzierung der Weisungsdichte und zur Erhöhung der Attraktivität des Bereichs für die Beschäftigten der BA gestellt. Der Maßnahmenplan zur Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation umfasst ein Bündel von mehr als 20 Maßnahmen. Darunter finden sich u. a. folgende Maßnahmen:

- Herausgabe von Empfehlungen zur inklusiven Berufsorientierung
- Einführung eines neuen individuellen Förderinstruments zur Verbesserung der Chancen von Menschen mit Behinderungen auf Ausbildung und dauerhafte Beschäftigung (Teilhabebegleitung)
- Ausbau des Online-Services für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden
- Stärkung der aktiven und systematischen Netzwerkarbeit vor Ort
- Bessere Qualifizierung der Fachkräfte
- Ablösung der bisherigen Weisungen durch ein inhaltlich und methodisch neuartiges Handbuch Berufliche Teilhabe

Das Entwicklungsprogramm verfolgt eine mittelfristige Perspektive. Die ersten Vorhaben zur Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation sind bereits umgesetzt. Bis zum Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes am 1. Januar 2018 sollen wichtige Organisations- und Personalfragen bearbeitet sein. Darauf aufbauend folgen dann bis 2020 die weiteren Schritte.

Viele Menschen mit Behinderungen verfügen über gute Qualifikationen und besondere Fähigkeiten. Die BA engagiert sich deshalb u. a. mit Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern dafür, den Fokus der Arbeitgeber stärker auf den Personenkreis der Menschen mit Behinderungen zu richten.

Unter dem Motto „Lebensverläufe – Inklusion praktisch“ hat die BA gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Hochschulrektorenkonferenz im Oktober 2016 eine Tagung durchgeführt. Ziel war es, Handlungsbedarfe und Lösungsansätze aufzuzeigen, um Menschen mit Behinderungen mehr als bisher ein möglichst autonomes Leben durch inklusive Beschäftigung zu ermöglichen. Die Veranstalter sind sich einig, dass die umfängliche Umsetzung des Inklusionsgedankens ein langfristiger gesellschaftlicher Prozess ist, und sprechen sich für ein pragmatisches Voranschreiten und gegen Vorurteile aus.

Zur Förderung der notwendigen Offenheit und für eine weiter steigende Bewusstseinsbildung, führte die BA auch 2016 die jährliche „Aktionswoche der Menschen mit Behinderungen“ durch und wirbt in diesem Rahmen bei der Öffentlichkeit und den Arbeitgebern für mehr Inklusion im Arbeitsleben.

## Berufliche Rehabilitation bei der BA

Der Aufgabenschwerpunkt der BA als Trägerin der beruflichen Rehabilitation liegt in der erstmaligen Eingliederung von behinderten Schulabgängerinnen und Schulabgängern. Zwei Drittel der jährlich rund 69.000 (Frauenanteil: 40 Prozent) in die Betreuung übernommenen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (im Sinne des § 19 SGB III) sind der Ersteingliederung zuzuordnen.

Der finanzielle Einsatz der BA bei Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben befindet sich seit mehreren Jahren auf hohem Niveau. Inklusive der besonderen Förderung schwerbehinderter Menschen wurden dafür allein in der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung 2,44 Milliarden Euro investiert.

Konkret bedeutet dies, dass aus Mitteln der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler 2016 jahresdurchschnittlich insgesamt 91.000 Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (Frauenanteil: 39 Prozent) mit berufsfördernden Maßnahmen unterstützt wurden. Darunter befanden sich 14.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Frauenanteil: 39 Prozent) in Maßnahmen zur Eignungsabklärung und Berufsvorbereitung, 37.000 (Frauenanteil: 37 Prozent) in ausbildungsfördernden Maßnahmen mit dem Ziel eines Berufsabschlusses und 9.000 in Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung (Frauenanteil: 43 Prozent). Rund 3.000 Personen (Frauenanteil: 36 Prozent) wurde mittels der „Unterstützten Beschäftigung“ 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: 41 Prozent) gefördert.

Bei der beruflichen Integration und Ausbildung von Menschen mit Behinderungen setzt die BA ihren Fokus soweit möglich auf betriebliche bzw. betriebsnahe Förderung. Für das Gelingen von Inklusion ist allerdings das Zusammenwirken aller Akteure am Arbeitsmarkt eine wesentliche Voraussetzung.

Vor diesem Hintergrund wurde auf Initiative des BMAS eine dreiteilige Veranstaltungsreihe „Zusammen erfolgreich in Arbeit“ initiiert. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ist mit der ersten Veranstaltung „Zusammen erfolgreich in Arbeit – Erfolgsstrategien zur Beschäftigung behinderter Menschen“ im Januar 2016 gestartet. Die zweite Veranstaltung wurde von der BA im Juni 2016 unter dem Motto „Zusammen erfolgreich in Arbeit – Angebote der Leistungsträger“ ausgerichtet. Hierbei wurden Wege und Möglichkeiten in den Mittelpunkt gestellt, die zeigen, wie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen durch die verzahnte Unterstützung der Leistungsträger erfolgreich umgesetzt werden kann.

Den Abschluss bildet die dritte Veranstaltung „Zusammen erfolgreich in Arbeit – die Vielfalt der Leistungen“ im Februar 2017, welche vom Netzwerk berufliche Rehabilitation, d.h. den Leistungserbringern, ausgerichtet wird.







## Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt von Menschen mit Migrationshintergrund

Von den gemeldeten Arbeitslosen in beiden Rechtskreisen besitzen etwa 42 Prozent einen Migrationshintergrund. Zwei Drittel der arbeitslosen Migrantinnen und Migranten haben keine abgeschlossene oder keine in Deutschland anerkannte Berufsausbildung.

Die BA arbeitet u. a. im Bereich der interkulturellen Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch bei der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse eng mit dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zusammen. Die Aktivitäten und Kooperationen der BA zielen insgesamt auf eine Erhöhung der Arbeits- und Ausbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund. Mit Formaten wie der Stellen- und Informationsmesse JOBAKTIV, mit Ausbildungsbörsen in Zusammenarbeit mit Konsulaten und Migrantenorganisationen großer Herkunftsnationen sowie mit Medienkampagnen zur Ansprache schwer erreichbarer Gruppen beschreitet die BA vielfach neue Wege bei der Umsetzung von erkannten Handlungsbedarfen.

Jährlich werden je 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Arbeitsagenturen und Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen geschult. Arbeits-, Personal- und Verwaltungsstrukturen werden den notwendigen Erfordernissen angepasst.

### Perspektiven für Migrantinnen

Um Müttern mit Migrationshintergrund verstärkt berufliche und existenzsichernde Perspektiven zu bieten, unterstützt die BA in Kooperation mit dem BMFSFJ das Programm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“, welches durch den ESF an bundesweit 89 Standorten gefördert wird. Durch das Kooperationsprogramm sollen in den kommenden Jahren, auch unter Beteiligung der BCA, die Potenziale der in Deutschland lebenden Migrantinnen durch intensive Aktivierung, Beratung und Förderung besser genutzt und gleichzeitig erfolgreiche Unterstützungsleistungen für weibliche Geflüchtete erprobt werden.

### Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Das bundesweite Förderprogramm hat das Ziel, die Arbeitsmarktchancen von Migrantinnen und Migranten in Deutschland zu verbessern. Es wird durch das BMAS gefördert, die BA und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sind Kooperationspartner.

Ein Handlungsschwerpunkt ist die Unterstützung der Regelinstitutionen, die für Angebote zur Integration in den Arbeitsmarkt zuständig sind. Die BA profitiert hierbei insbesondere von maßgeschneiderten Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die migrationsspezifische Expertise der regionalen IQ-Landesnetzwerke vor Ort.









Wir helfen  
geflüchteten  
Menschen





## Die BA unterstützt die Integration von geflüchteten Menschen

Für erwerbsfähige Geflüchtete ist die Teilhabe an Erwerbstätigkeit ein wesentliches Element, um unabhängig von staatlichen Transferleistungen ihren Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln und Kräften zu bestreiten sowie schnell und lebenspraktisch die deutsche Sprache zu trainieren, die Kultur kennenzulernen und soziale Kontakte außerhalb des eigenen Familienverbundes zu knüpfen. Fragen der Integration in Ausbildung und Beschäftigung haben für eine erfolgreiche gesellschaftliche Integration daher von Anfang an eine hohe Bedeutung.

Die BA orientiert sich an sechs Leitgedanken, die für eine erfolgreiche Integration in Ausbildung und Beschäftigung von Bedeutung sind:

### Sechs Schritte zur Integration geflüchteter Menschen



- |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>1 Anschlussfähiger Übergang Asyl- zu Integrationsprozess</b><br/>Frühzeitige Kontaktaufnahme mit positiv beschiedenen Asylsuchenden bereits in Ankunftszentren</p>         | <p><b>4 Kompetenzerfassung und Profilbildung</b><br/>Forcierung fachlicher und überfachlicher Kompetenzfeststellung mit frühzeitigem Screening und agiler Profilschärfung</p> |
| <p><b>2 Verbindliche und systematische Sprachförderung</b><br/>Frühzeitiges Angebot von verbindlichen Sprachkursen in Kombination mit Praxisbesuchen/Praktika in Unternehmen</p> | <p><b>5 Modulare Teilqualifizierung und Weiterbildung</b><br/>Modulare Qualifizierungsangebote (Teilqualifizierung, Kombination Theorie und Praxis)</p>                       |
| <p><b>3 Berufsberatung</b><br/>Flächendeckende Berufsberatung u. a. auch mit digitalen Angeboten insbesondere für die Gruppe der 15–30-Jährigen</p>                              | <p><b>6 Initiativen mit Arbeitgebern</b><br/>Arbeitgeberinitiative aus dualem Programm aus Spracherwerb und Beschäftigungsmöglichkeiten im Unternehmen</p>                    |

**Initiativen forcieren systemische Änderungen auch für andere Zielgruppen**



## /// Anschlussfähiger Übergang Asyl- zu Integrationsprozess

---

Die BA unterbreitet Geflüchteten mit Schutzberechtigung direkt in den Ankunftszentren ein Dienstleistungsangebot. Die Inanspruchnahme ist freiwillig. Das Angebot sieht zunächst eine Gruppeninformation vor, in der die BA ihr Angebot vorstellt und geflüchtete Menschen über den Prozess der Arbeitsmarktintegration aufklärt. Geflüchtete Menschen werden damit über die nächsten Schritte auf ihrem Weg in Arbeit oder Ausbildung informiert und wie die BA sie dabei unterstützt. In der Gruppeninformation wird den Geflüchteten auch erklärt, was sie selbst für ihre frühzeitige Integration tun können.

Das Dienstleistungsangebot der BA sieht neben der Gruppeninformation eine Datenersterhebung und -erfassung beruflicher Vorerfahrungen und Qualifikationen vor. Wichtige persönliche und berufliche Daten können mithilfe eines einheitlichen Kurzlebenslaufs, der in mehreren Sprachen zur Verfügung steht, schnell erhoben und festgehalten werden.

## /// Verbindliche und systematische Sprachförderung

---

Das Produktportfolio der arbeitsmarktpolitischen Instrumente der BA wurde auf die speziellen Bedürfnisse der Zielgruppe hin überprüft und weiterentwickelt. Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente, beispielsweise Aktivierungsmaßnahmen sowie Maßnahmen der Ausbildungsvorbereitung/-förderung werden eng mit der Sprachförderung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) verzahnt. Damit können der Spracherwerb und die Heranführung an den Arbeits- oder Ausbildungsmarkt parallel erfolgen sowie Wartezeiten zwischen den Maßnahmen vermieden und Integrationsprozesse beschleunigt werden. Diese Fördermaßnahmen flankieren und unterstützen das Erlernen von Sprache im beruflichen Kontext und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration.

## /// „Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS)“

---

Die BA hat ein Standardprodukt zur parallelen Durchführung eines Integrationskurses und einer Aktivierungsmaßnahme entwickelt. Dabei wird die allgemeine Sprachförderung des BAMF – der Integrationskurs – unmittelbar mit einer Eingliederungsleistung des SGB II bzw. SGB III verknüpft und parallel durchgeführt. Die arbeitsmarktpolitische Maßnahme enthält insbesondere Elemente der Kompetenzfeststellung, Informationen zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt und eine betriebliche Erprobung.

## /// Berufsberatung

---

Von den Asylwerberinnen und -arbeitern aus 2015 waren mehr als zwei Drittel jünger als 30 Jahre. Nach eigenen Angaben besuchten 18 Prozent als höchste Bildungseinrichtung eine Hochschule, 20 Prozent ein Gymnasium, 32 Prozent eine Mittelschule, 22 Prozent eine Grundschule. 7 Prozent haben keine formelle Schulbildung. Die Investition in Aus- und Weiterbildung ist für diesen Personenkreis sinnvoll, da unter Berücksichtigung der Altersstruktur noch ein langjähriges Erwerbsleben folgen kann.



Für jeden jungen Geflüchteten stehen alle Beratungs- und Orientierungsangebote der Berufsberatung der Agenturen für Arbeit zur Verfügung. Schulpflichtige Geflüchtete und Geflüchtete in Vorbereitungs-/Sprachlernklassen erhalten Sprachförderung in der Schule und nehmen an den regulären Berufsorientierungsveranstaltungen, genau wie inländische Schülerinnen und Schüler, teil. Nicht mehr schulpflichtigen Geflüchteten stehen die (Jugend-) Integrationskurse sowie berufsbezogene Deutschsprachkurse offen, die durch das BAMF gefördert werden. Um möglichst viele junge Geflüchtete zu erreichen, stehen neben den persönlichen Beratungs- und Orientierungsangeboten niedrigschwellige Informationsangebote bereit: Beispielsweise die App „Ankommen“ sowie Sub-Portale auf [arbeitsagentur.de](https://arbeitsagentur.de), [planet-beruf.de](https://planet-beruf.de) und [abi.de](https://abi.de).

#### Spezielle Maßnahmeangebote für Geflüchtete zur Heranführung an den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt

Auch vor dem Hintergrund aktueller Fachkräfteengpässe in Deutschland sollte das Potenzial von geflüchteten Menschen frühzeitig erhoben und für den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt genutzt werden. Die BA hält hierfür beispielsweise die Angebote „Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF)“, „Perspektiven für Flüchtlinge (PerF)“ und „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge (PerF-W)“ vor.

Junge Geflüchtete, bei denen die Schulpflicht erfüllt ist, können aufgrund ihrer persönlichen Situation für eine Ausbildung oder Qualifizierung, selbst bei Unterstützung durch Fördermaßnahmen, noch nicht in Betracht kommen. Ziel der Maßnahme PerjuF ist es, den jungen Geflüchteten Orientierung im deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem zu geben, ihnen ausreichende Kenntnisse über den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu vermitteln, damit sie eine eigenständige Berufswahlentscheidung treffen können und vorrangig eine Ausbildung aufnehmen.

Im Rahmen der Maßnahme PerF werden geflüchtete Menschen durch einen Maßnahmeträger betreut. Inhalt von PerF ist insbesondere die sechswöchige Kompetenzfeststellung im sogenannten „Echtbetrieb“. Darüber hinaus werden in der Maßnahme u. a. berufsbezogene Deutschkenntnisse vermittelt. Es erfolgt eine ausführliche Beratung zum deutschen Arbeitsmarkt und zu den Möglichkeiten der Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse. Auch die Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und die Erarbeitung von Strategien für eine erfolgreiche Bewerbung sind Bestandteile des Angebots.

Weibliche Geflüchtete reisen häufig mit Kindern, teilweise auch ohne männliche Begleitung, nach Deutschland ein. Gleichzeitig sind sie der Schlüssel für eine erfolgreiche Integration ihrer Kinder bzw. der gesamten Familie. Sie benötigen Hilfe zur Selbsthilfe, Zugang zu Informationen, die Stärkung ihrer Ressourcen, und eine ihren Potenzialen entsprechende



Integration. Das neue Maßnahmeangebot PerF-W greift alle diese Aspekte auf, um den Integrationsprozess dieser Frauen, insbesondere auch Mütter, in Gesellschaft und Arbeitsmarkt frühzeitig zu unterstützen.

## Kompetenzerfassung und Profilbildung

Eine besondere Herausforderung bei der Kompetenzerhebung und -erfassung stellen die rund 80 Prozent der Arbeitslosen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern ohne formalen bzw. in Deutschland anerkannten Berufsabschluss dar. Formale Kompetenzen werden in Deutschland vornehmlich über Bildungs- und Berufszertifikate nachgewiesen. Ausländische Ausbildungs- oder Studienabschlüsse können im Rahmen des Anerkennungsgesetzes erfasst und anerkannt werden. Im Rahmen des neuen Dienstleistungsangebotes der BA in den Ankunftszentren erfolgt eine auf Selbstangaben beruhende Erfassung von Basiskompetenzen geflüchteter Menschen. Arbeitsagenturen und gemeinsame Einrichtungen nutzen darüber hinaus im Erstgespräch Instrumente zur Testung fachlicher und überfachlicher Kompetenzen. Diese Instrumente sind jedoch stark individualisiert, erfordern hohen personellen Einsatz und ihre Durchführung erstreckt sich zum Teil über mehrere Monate. Standardisierte und IT-gestützte Instrumente zur vergleichbaren Bewertung fachlicher Kompetenzen werden zur Zeit entwickelt und erprobt.







## Modulare Teilqualifizierung und Weiterbildung

Um den Prozess der Integration zu beschleunigen, legt die BA ihren Schwerpunkt auf anschlussfähige, kombinierte und berufsbegleitende Förderung: Eine parallele Durchführung von Sprach- und arbeitsmarktpolitischer Förderung ist neben KompAS-Maßnahmen seit Herbst 2016 auch bei den Maßnahmen zur Ausbildung und Ausbildungsvorbereitung vorgesehen. Damit können berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierungen und außerbetriebliche Berufsausbildungen mit der berufsbezogenen Sprachförderung kombiniert werden.

Als Partnerin in der Allianz für Aus- und Weiterbildung trägt die BA die Erklärung „Gemeinsam für Perspektiven von Flüchtlingen“ vom September 2015 mit. Gemeinsam verfolgen die Paktpartnerinnen und Paktpartner das Ziel, Geflüchtete, vor allem junge Menschen, frühzeitig zu integrieren. Bei ihrem Spitzentreffen Anfang Juni 2016 haben sich die Partnerinnen und Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung auf zehn zentrale Arbeitsschwerpunkte für eine solide berufliche Bildung aller jungen Menschen in Deutschland verständigt. Es geht vor allem darum, die Nachqualifizierung auszubauen und Berufsschulen auch als Ort der Sprachvermittlung zu unterstützen.

## Initiativen mit Arbeitgebern

Beschäftigungsmöglichkeiten in Unternehmen sind der entscheidende Schlüssel für eine gelingende Integration. Aufgrund fehlender Sprachkompetenzen der geflüchteten Menschen, fehlender Erfahrungen der Unternehmen im Umgang mit der Personengruppe sowie rechtlicher Unsicherheiten ist das Angebot konkreter Arbeitsplätze bislang noch eher gering.

Die BA kooperiert mit verschiedenen Verbänden und Arbeitgebern und unterstützt dabei u. a. durch gezielte Akquise von Teilnehmenden, die Vorbereitung und Begleitung von Ausbildung, die Weiterbildung von Beschäftigten oder die Kombination von Sprachtherapie und Beschäftigung. Beispielhaft wurden bisher folgende Projekte initiiert und sollten in Abhängigkeit von Erfahrungen und Erfolgsfaktoren weiter entwickelt und ausgebaut werden, um Beschäftigungsmöglichkeiten in signifikanter Größenordnung zu schaffen.

### Plattform „Asyl und Integration“

Zur Unterstützung regionaler Netzwerke, die sich mit der Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt befassen, hat die BA innerhalb ihres Instruments „Arbeitsmarktmonitor“ ([www.arbeitsmarktmonitor.de](http://www.arbeitsmarktmonitor.de)) die Plattform „Asyl und Integration“ eingerichtet. Dort können Netzwerke sich und ihre Projekte präsentieren und die Funktionen des Arbeitsmarktmonitors zur institutionsübergreifenden Zusammenarbeit nutzen. Die Nutzerinnen und Nutzer können die Projekte z. B. nach beteiligten Akteuren, Orten und Themen filtern und durchsuchen. Zu jedem Netzwerk sind Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner mit Kontaktdaten angegeben. So kann nicht nur innerhalb einzelner Projekte kommuniziert werden, sondern auch zwischen unterschiedlichen Netzwerken. Ende 2016 präsentierten sich über 360 Kooperationen auf der Plattform.





## Branchenübergreifende Kooperationsmodelle

Die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen wird wesentlich davon abhängen, inwieweit es gelingt, Spracherwerb, Ausbildung sowie berufsqualifizierende Maßnahmen mit einer schnellen Aufnahme von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu verbinden. In den letzten Monaten haben zahlreiche Unternehmen in Einzelinitiativen Geflüchteten eine Perspektive zur Integration in Arbeit und Gesellschaft geboten. Um der großen Zahl der zu integrierenden Geflüchteten gerecht zu werden, hat die BA gemeinsam mit den Sozialpartnern und dem BAMF zwei Modelle entwickelt, mit denen Geflüchtete bei der

### „Herausforderungen gemeinsam schultern“

In der von der BA, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Bundesverband der Deutschen Industrie herausgebrachten Broschüre „Herausforderungen gemeinsam schultern“ können sich insbesondere Unternehmen ganz praktisch darüber informieren, was von der Einreise bis zur Integration in den Arbeitsmarkt allgemein zu beachten ist und wie Integration gemeinsam durch die Kooperation aller Beteiligten gelingen kann – untermauert durch konkrete Fallbeispiele.





Integration in Aus- bzw. Weiterbildung und Arbeit unterstützt werden sollen. Die Modelle besitzen Orientierungsfunktion, sind lokal gestaltbar und eignen sich aufgrund ihrer Flexibilität für alle Branchen und die gesamte Zielgruppe der Geringqualifizierten. Im Kern geht es um die Verzahnung von systematischem Spracherwerb, einer frühzeitigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sowie Ausbildung bzw. beruflicher Weiterbildung.

#### \\ Wege in duale Ausbildung

---

Nach einem konzentrierten Spracherwerb über den (Jugend-)Integrationskurs des BAMF sollen die jungen Geflüchteten so früh und praxisnah wie möglich im direkten Kontakt mit den Betrieben an den deutschen Ausbildungsmarkt herangeführt werden. Dabei erwerben sie Kenntnisse über Ausbildungsberufe und sammeln erste Erfahrungen. Dies unterstützt sie bei einer an den eigenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Interessen sowie an den arbeitsmarktlichen Bedarfen orientierten Berufswahl. Die Aufnahme der Ausbildung (ggf. auch mit vorgeschalteter Einstiegsqualifizierung) kann dabei durch die BA mit den Instrumenten der Ausbildungsförderung unterstützt werden (z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen). Begleitend ist die Verstetigung und Verbesserung des Sprachniveaus über berufsbegleitende Sprachkursangebote des BAMF möglich.

#### \\ Wege in Arbeit mit begleitender Qualifizierung

---

Dieses Kooperationsmodell wird dem Anliegen der geflüchteten Menschen gerecht, neben dem Spracherwerb frühestmöglich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen. Wesentliches Merkmal ist die Nutzung berufsanschlussfähiger Teilqualifizierungen während der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Das Modell sieht vier mögliche Phasen vor:

**Phase 1:**

Konzentriertes Sprachenlernen im Integrationskurs des BAMF.

**Phase 2:**

Verzahnung des weiterlaufenden Integrationskurses des BAMF mit betrieblichen Praxisphasen über eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber.

**Phase 3:**

Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit dem Einstieg in eine abschlussbezogene Weiterbildung über eine berufsanschlussfähige Teilqualifikation.

**Phase 4:**

Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses und individuelle Weiterführung des Qualifizierungsweges (z. B. weitere Teilqualifikationen, Ausbildung / (betriebliche) Umschulung).



## Wir fördern Weiterbildung gezielt

### Berufliche Weiterbildung verbessert Chancen am Arbeitsmarkt

Angesichts steigender Qualifikationsanforderungen sowie sich verstärkender Fachkräftengpässe ist die Weiterbildungsförderung ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument. Ein bedeutender Aspekt der Förderung beruflicher Weiterbildung ist der Erwerb von Berufsabschlüssen.

2016 begannen 182.000 Kundinnen und Kunden (Frauenanteil: 46 Prozent) der Arbeitslosenversicherung eine berufliche Weiterbildung (einschließlich u. a. der Programme „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)“ und „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS)“). Im Jahresverlauf wurden durchschnittlich 91.000 Personen gefördert (Frauenanteil: 52 Prozent), rund die Hälfte davon, nämlich 47.000 mit dem Ziel eines Berufsabschlusses (Frauenanteil: 52 Prozent). Aus dem Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende begannen 109.000 Personen (Frauenanteil: 41 Prozent) eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme. Im Jahresdurchschnitt waren dies 51.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Frauenanteil: 50 Prozent). Für 22.000 Personen (Frauenanteil: 51 Prozent) war ein Berufsabschluss das Ziel der Weiterbildung.

Die Ausgaben für die berufliche Weiterbildung in der Arbeitslosenversicherung (einschließlich u. a. der Programme „WeGebAU“ und „IFlaS“ sowie allgemeiner Maßnahmen zur Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen) betrugen 2016 rund 2,18 Milliarden Euro. Davon wurden aus dem Eingliederungstitel rund 993,53 Millionen Euro ausgegeben, weitere 1,14 Milliarden Euro wurden in die Gewährung von Arbeitslosengeld bei Weiterbildung investiert. Die Gesamtausgaben in der Grundsicherung für Arbeitsuchende betrugen im vergangenen Jahr 584,21 Millionen Euro.





Mit dem Programm WeGebAU soll die Weiterbildung von vorrangig älteren sowie geringqualifizierten Beschäftigten, insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben, intensiviert werden. 2016 erfolgten 24.000 Förderungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung (Frauenanteil: 57 Prozent), davon erhielten Unternehmen in 9.000 Fällen (Frauenanteil: 64 Prozent) einen Zuschuss zu den Lohnkosten in Form eines Arbeitsentgeltzuschusses. Für WeGebAU wurden 2016 aus dem BA-Haushalt 227,36 Millionen Euro aufgewendet.

Mit IFlaS soll der in einzelnen Branchen und Regionen stattfindende Strukturwandel durch geeignete, abschlussbezogene Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt und damit ein Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet werden. 2016 ermöglichte IFlaS 29.000 geringqualifizierten Arbeitslosen sowie Wiedereinsteigenden aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung (Frauenanteil: 47 Prozent) den Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse bzw. Teilqualifikationen. Aus dem Haushalt der Arbeitslosenversicherung wurden für IFlaS 340,69 Millionen Euro eingesetzt.

## Projekt „Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB)“

Neben dem einmaligen Bedarf nach beruflicher Erstorientierung zu Beginn des Arbeitslebens, hat sich der Beratungsbedarf im weiteren Verlauf des Berufslebens mittlerweile deutlich erhöht. Der technische Fortschritt und insbesondere die Digitalisierung verändern fortwährend die Anforderungen an und Qualifikationsstandards für die Ausübung vieler Berufe und damit die Bedingungen der heutigen Arbeits- und auch Lebenswelt. Daher weisen Erwerbsbiografien in der Regel keinen linearen Verlauf auf: Selbst gewählte und unfreiwillige Unterbrechungen, z. B. durch Ausbildungs- oder Studienabbrüche, Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatz- und Berufswechsel oder Erziehungs- und Pflegezeiten führen dazu, dass Phasen wiederholt durchlaufen werden. Die lebensbegleitende Weiterbildung oder auch Neuorientierung sind daher grundlegend notwendig, um die Beschäftigten in den betroffenen Branchen auf einem aktuellen Qualifikationsniveau zu halten oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Chancen in anderen Branchen zu ermöglichen.

Das Projekt LBB soll den präventiven und lebensbegleitenden Ansatz in der Beratungs- und Vermittlungsarbeit stärken und damit einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt und zur Vermeidung von Abbrüchen leisten. Dazu sollen das Konzept der Weiterbildungsberatung aufgegriffen und das Beratungsangebot auch für neue Zielgruppen und Themen zunächst anhand von drei Bausteinen weiterentwickelt werden:

### 1) Weiterentwicklung des Beratungs- und Vermittlungsangebots der BA durch die

- Stärkung des Beratungsorts Schule:  
Frühzeitigere Orientierung und Ausbau des Angebotes für die Sekundarstufe II und die beruflichen Schulen einschließlich der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen
- Berufsberatung für Studierende sowie Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen:  
Orientierung während des Studiums und Unterstützung beim Weg in den Arbeitsmarkt sowie Reduzierung von Studienabbrüchen









- Weiterbildungsberatung von Arbeitsuchenden, Arbeitslosen und Menschen in Beschäftigung: Berufswegplanung bei Arbeitslosigkeit und im Erwerbsleben

2) Qualifizierung der Beratungsfachkräfte der BA durch die

- Weiterentwicklung des bestehenden Bachelorstudiengangs Beratung für die Nachwuchskräfte sowie
- Einführung eines Zertifikatsprogramms Beratung für bereits bei der BA Beschäftigte

3) Installation eines Online-Basisdienstes mit Selbsterkundungs- und Informationsangeboten als lebensbegleitende Möglichkeit für Kundinnen und Kunden, bei berufsrelevanten Entscheidungen Unterstützung zu erhalten.

Darüber hinaus kann sich der Nutzen der LBB besonders gut entfalten, wenn die Zusammenarbeit mit allen relevanten Akteuren am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in enger und vernetzter Form erfolgt. Regionale und bestehende Kooperationen und Arbeitsnetzwerke sollen unterstützt und gestärkt werden. Für ein erfolgreiches Arbeiten bringen alle Akteure ihre spezifischen Kompetenzen und Fähigkeiten ein, und die BA bietet sich mit der LBB als kompetente Partnerin und Gestalterin in starken regionalen Netzwerken an. Durch eine verstärkte Kooperation mit anderen Arbeitsmarktakteuren kann auch die Aktivierung von Jugendlichen, die bisher die Angebote der Berufsberatung nicht wahrnehmen, sowie die Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen gelingen. Präventiv wird so eine gute und nachhaltige Berufswahl unterstützt, Arbeitslosigkeit vermieden und gut qualifizierte Fachkräfte können im Arbeitsleben gehalten werden.

Die LBB wird von März 2017 bis Februar 2018 an den drei Agenturstandorten Düsseldorf, Leipzig und Kaiserslautern-Pirmasens pilotiert und vom Verwaltungsrat begleitet.

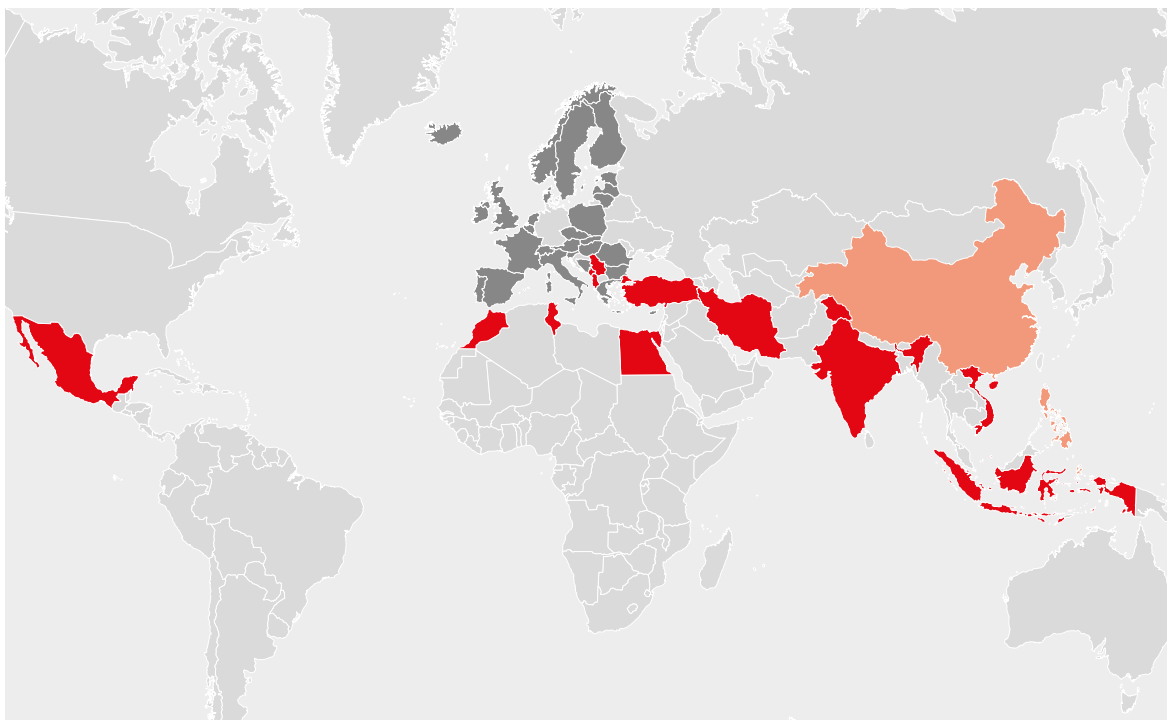


## Wir sind international aktiv

### Neuaufstellung der internationalen Arbeit der BA

Die Herausforderungen am Arbeitsmarkt durch die Internationalisierung der Arbeitswelt und den demografischen Wandel nehmen zu. Um ihnen zu begegnen und damit den Zielen des Entwicklungsprogramms BA 2020 gerecht zu werden, hat die BA seit Januar 2015 ihre internationalen Aktivitäten unter dem Dach der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) gebündelt. Im zweiten Jahr der Reorganisation wurden die eingeführten Strukturen weiter gefestigt, Prozesse abgerundet und insbesondere Strategien zur Fachkräftegewinnung in Drittstaaten, das heißt außerhalb der Europäischen Union, dem Europäischen Wirtschaftsraum und der Schweiz, in Form von Rekrutierungs-, Marketing- und Onlinemaßnahmen weiterentwickelt.

### Internationale Fachkräfterekrutierung der BA



● Intensivierung und Aufbau von Rekrutierungsmaßnahmen nach Reorganisation der ZAV

● Mitglied im PES-Netzwerk/Rekrutierung über EURES

● Bestehende Rekrutierungsmaßnahmen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit



Migration ist in der Regel stark selbstorganisiert. Um mündige Migrationsentscheidungen zu ermöglichen und Deutschland als attraktiven Lebens- und Arbeitsstandort für internationale Fachkräfte zu bewerben, bietet das Virtuelle Welcome Center (VWC) der ZAV ein umfassendes Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebot. Dieses umfasst alle Fragen der internationalen Arbeitsmarktmobilität sowie zum Dienstleistungsportfolio der BA. Um für Kundinnen und Kunden international noch besser erreichbar sein zu können, wurden im VWC die Kommunikationskanäle Text- und Videochat eingeführt. So erreichten 2016 insgesamt 120.073 Kontaktforderungen das VWC: 85.174 telefonisch, 28.110 per E-Mail, 3.430 per Textchat, 72 per Videochat, 2.446 über VerBIS sowie 841 durch persönliche Vorsprache.

Das VWC ist unter anderem auf dem Onlineportal [www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com) des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), des BMAS und der BA verankert. Seit Start der Website 2012 haben sich hier bereits über zehn Millionen Besucher informiert.

#### 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

#### Zentrale Handlungsfelder des Boards für die kommenden Jahre:

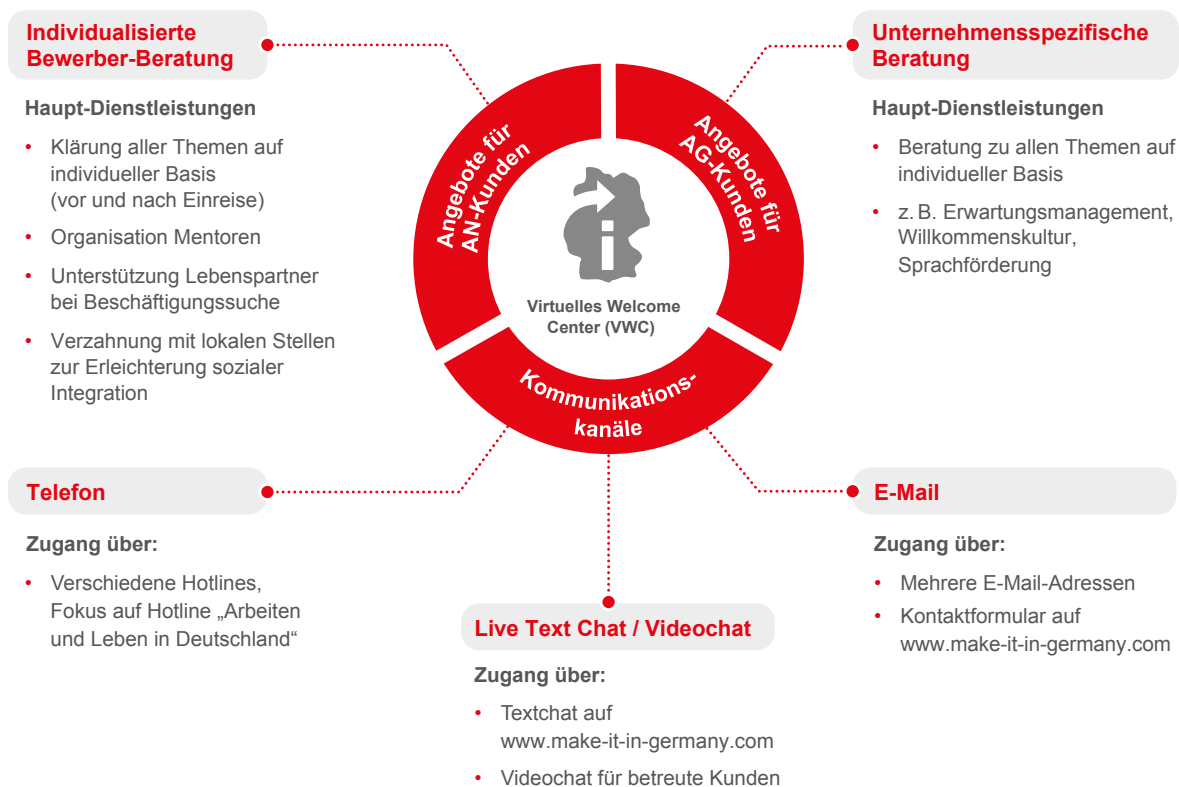
- Transparenz schaffen
- Faire Mobilität gestalten
- Voneinander Lernen

## Handlungsfelder in Drittstaaten

Die Einwanderung aus EU-Ländern ist für die Fachkräftesicherung mittel- und langfristig voraussichtlich nicht nachhaltig: Viele europäische Länder weisen eine ähnliche demografische Entwicklung wie Deutschland auf und mittelfristig werden, insbesondere mit Blick auf eine wirtschaftliche Erholung dieser Länder, ein Rückgang der Auswanderungszahlen beziehungsweise erhöhte Rückwanderungszahlen in die Herkunftsländer erwartet. Auch durch die derzeit hohe Zahl Geflüchteter kann aufgrund langfristiger Entwicklungen in der Arbeitsmarktintegration zunächst keine Entlastung in den Engpassberufen erwartet werden. Deutschland benötigt daher mittel- und langfristig mehr Einwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten.

Neben dem bisherigen Schwerpunkt von Rekrutierungsaktivitäten im europäischen Raum hat die ZAV 2016 im Rahmen einer strategischen Aufstellung und Rekrutierungsabsprachen mit verschiedenen Ländern die Strukturen für eine Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten aufgebaut. Für die Bewerberansprache wurden länder- und zielgruppenspezifische Handlungsstränge entwickelt. Diese können die Ansprache deutscher Multiplikatoren im Herkunftsland, eine anlassbezogene Rekrutierung auf Einladung des Herkunftslandes, Onlinemarketingmaßnahmen, sowie die Initiierung von Rekrutierungsveranstaltungen und projektbezogene Rekrutierung umfassen. Bei Veranstaltungen vor Ort übernimmt der Internationale Personalservice (IPS) die Rekrutierungsaktivitäten, während das VWC ein umfassendes Informations- und Beratungsangebot bietet.

## Leistungsspektrum des Virtuellen Welcome-Centers der ZAV



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Vor dem Hintergrund der hohen Zahl Geflüchteter und der geringen Bleibeperspektive für Asylsuchende aus den Ländern des sogenannten Westbalkan 2015 hat die ZAV die bilaterale Zusammenarbeit mit Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien intensiviert und den inhaltlichen Schwerpunkt auf die Bewerbung erwerbsbezogener Einwanderungskanäle nach Deutschland gelegt. Neben Informations- und Beratungsangeboten wurden in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitsmarktservices sowie weiteren wichtigen Partnern im Migrationsprozess in den meisten dieser Länder bereits erste Rekrutierungsveranstaltungen durchgeführt. In Albanien, im Kosovo und Serbien beteiligt sich die ZAV darüber hinaus über das Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM), einer Arbeitsgemeinschaft zwischen der BA und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), am Aufbau von Informationszentren für Migrations-, Ausbildungs- und Karriereberatung, um über diese Infrastruktur ihre Dienstleistungen vor Ort anbieten zu können.





Seit Oktober 2016 wird in Baden-Württemberg mit dem „Punktebasierten Modellprojekt für ausländische Fachkräfte (PuMa)“ für Personen mit einer anerkannten Berufsausbildung erstmals der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt auch in Berufen geöffnet, die nicht auf der „Positivliste“ der BA stehen. Im Rahmen des dreijährigen Modellprojektes werden erstmalig humankapitalorientierte Elemente wie die Qualifikationen, Erfahrungen und Sprachkenntnisse der Bewerberinnen und Bewerber für die Steuerung der Einwanderung erprobt. Ein konkretes Arbeitsplatzangebot ist für Einreise und erwerbsbezogenen Aufenthalt weiterhin erforderlich. PuMa wird neben der BA vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gesteuert.

Des Weiteren engagiert sich die ZAV im weltweiten Wissenstransfer, wie z.B. in dem von der ZAV in Zusammenarbeit mit WAPES (World Association of Public Employment Services) organisierten Peer Review mit den Arbeitsmarktservices aus Kanada, Japan und Südkorea.

Dieser Peer Review ermöglichte es, einen tiefen Einblick in Prozesse und Maßnahmen anderer Arbeitsmarktservices zu erlangen, einen Austausch von Erfahrung und bewährten Praktiken zu führen und Anregungen zu den Themenfeldern der Integration von Jugendlichen, Frauen und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhalten.

## Handlungsfelder in Europa

Um der wachsenden Verflechtung der Arbeitsmärkte in Europa gerecht zu werden, ist eine verstärkte Kooperation zwischen den europäischen öffentlichen Arbeitsmarktservices notwendig. Dies wird insbesondere durch das Netzwerk der europäischen Arbeitsmarktservices (PES-Netzwerk) unterstützt. Im Rahmen eines institutionalisierten Austausches von Best-Practice-Erfahrungen und des Voneinander Lernens („Benchlearning“) erfolgt ein kontinu-



ierlicher Prozess der Leistungssteigerung. Im Rahmen dessen wurde in diesem Jahr die BA durch ein Assessorenteam bewertet.

Darüber hinaus waren die europäischen Arbeitsmarktservices im vergangenen Jahr vor allem mit den folgenden arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen konfrontiert:

#### \\ Langzeitarbeitslosigkeit:

Der Europäische Rat hat Empfehlungen zur Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt beschlossen, die sich vor allem an die Arbeitsmarktservices und Sozialämter richten. Um diese Ratsempfehlung umzusetzen, beteiligt sich die BA an der Ausarbeitung eines Indikatorrahmens sowohl in der dafür bestimmten Arbeitsgruppe des Beschäftigungsausschusses (EMCO) als auch im PES-Netzwerk in einer Arbeitsgruppe unter polnischer Leitung.

#### \\ Europäische Säule sozialer Rechte:

Die Europäische Kommission hat eine breit angelegte Konsultation über eine europäische Säule sozialer Rechte (ESSR) gestartet, mit der Grundsätze zur Förderung gut funktionierender sowie fairer Arbeitsmärkte und Wohlfahrtsysteme festgelegt werden sollen. Im Zuge der Konsultation wurde im PES-Netzwerk eine entsprechende Arbeitsgruppe unter Leitung Irlands eingerichtet, an der auch die BA beteiligt ist.

#### \\ Geflüchtete und Asyl:

Die Europäische Kommission hat einen Aktionsplan zur Integration vorgelegt, der einen Katalog mit verschiedenen Maßnahmen umfasst. Die BA beteiligt sich in einer Arbeitsgruppe des PES-Netzwerks, die zu diesem Themenfeld unter der Leitung Norwegens eingerichtet wurde.

#### \\ Kompetenzagenda:

Mit der von der Europäischen Kommission vorgestellten Kompetenzagenda (Skills-Agenda) soll die Qualität von Kompetenzen und ihre Relevanz für den Arbeitsmarkt verbessert werden. Die Agenda enthält zehn Einzelmaßnahmen, unter anderem Vorschläge zu einer Kompetenzgarantie und zu einer Reformierung des Europasses. Die BA steht hierzu im Austausch mit den zuständigen Ministerien.

#### Der Europass

Der Europass ist ein vereinheitlichtes Dokument zur europaweiten verständlichen und transparenten Darstellung von Qualifikationen und Kompetenzen.

#### \\ Europäische Jugendgarantie:

Die Europäische Kommission hat über die Fortschritte bei der Jugendgarantie in den letzten drei Jahren berichtet. Der Bericht stellt für Deutschland insbesondere die Etablierung der Jugendberufsagenturen als positive Entwicklung heraus. Zudem wird hervorgehoben, dass durch Berufsberatung und Maßnahmen wie der „Assistierten Ausbildung“ der Übergang in Beschäftigung verstärkt gefördert wurde.



## EURES-Netzwerk

Das EURES-Netzwerk (European Employment Services) unterstützt die Arbeitnehmermobilität zu fairen Bedingungen in der EU. Es bietet der BA einen verlässlichen Rahmen für die Kooperation mit 31 Arbeitsmarktservices und deren Partnern in Europa. 2016 wurde das EURES-Netzwerk in Deutschland erweitert und 13 Einrichtungen wurden aus der grenzregionalen Zusammenarbeit als EURES-Partner in das Netzwerk aufgenommen.

Die BA erbringt EURES-Dienstleistungen in den Agenturen für Arbeit, Regionaldirektionen und der ZAV. Sie informiert, berät und vermittelt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende und Unternehmen mit dem Ziel, nachhaltige Integration zu fördern. In Kooperation mit den EURES-Partnern versorgt EURES-Deutschland mobile Bewerberinnen und Bewerber mit wichtigen Informationen zu den europäischen Arbeitsmärkten und bereitet sie auf die Arbeitsaufnahme in Deutschland oder anderen EURES-Partnerländern vor.

Um die Bedarfe deutscher Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber an Fachkräften aus der EU zu decken, unterstützt die BA Unternehmen unter anderem mit der Durchführung von European (Online) Job Days und Rekrutierungsveranstaltungen in Europa.

Die Kompetenz und Expertise der EURES-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter sowie die gute Zusammenarbeit mit den europäischen Arbeitsmarktservices sind dabei Schlüssel des Erfolgs.

Die Koordination der EURES-Aktivitäten in Deutschland nimmt das Nationale Koordinierungsbüro (NCO) wahr. Durch Entscheidung des BMAS wurde das NCO in der BA angesiedelt. Es agiert gleichwohl als unabhängige Koordinationsinstanz für das deutsche EURES-Netzwerk.

Darüber hinaus ist die BA vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) als Nationales Euroguidance Zentrum benannt und die ZAV mit der Durchführung der Aktivitäten beauftragt. Das Euroguidance Netzwerk (Europäische Bildungs- und Berufsberatung) fördert die Bildungsmobilität in Europa im Sinne des lebensbegleitenden Lernens. Die Berufsberaterinnen und Berufsberater der ZAV informieren und beraten Ratsuchende und Beratungsfachkräfte aus dem In- und Ausland über die vielfältigen Bildungsmöglichkeiten zu Studium, Aus- und Weiterbildung in Europa. Durch die ebenfalls erbrachten Leistungen im EURES-Netzwerk können die oft ineinander übergehenden Phasen der Bildungs- und Arbeitsmobilität in gemeinsamen Beratungsleistungen kombiniert werden. Euroguidance wird im Rahmen des EU Bildungsprogramms „Erasmus+“ gefördert.



### Die neue EURES-Verordnung stärkt die grenzüberschreitende Vermittlung

Die Verordnung (EU) 2016/589 ist am 12. Mai 2016 in Kraft getreten und fasst die EURES-relevanten Rechtsgrundlagen in einem Dokument zusammen.

Das NCO hat die Auswirkungen auf das deutsche EURES-Netzwerk analysiert und unterstützt die im deutschen EURES-Netzwerk aktiven Organisationen



I

II

III

IV

V

VI

VII

 *DAS BRINGT UNS WEITER:*

## 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. 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.





## Wir betreuen marktferne Kundinnen und Kunden intensiv

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

Bei steigendem arbeitsmarktlichen Beratungsbedarf ist die Beratungskompetenz der Schlüssel für eine erfolgreiche Integrationsarbeit. Die BA-Beratungskonzeption wird daher verstetigt und in einem Methodenrepertoire für die Fachkräfte kontinuierlich erweitert. Zur Verstetigung wurden zu einzelnen Themen der Beratung „Learning Nuggets“ erstellt. Verschiedene Qualifizierungsmodule stehen den Fachkräften ebenfalls zur Verfügung. Systemische Ansätze kommen Kundinnen und Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen zugute. Auch im bevorstehenden Geschäftsjahr ist es eine Herausforderung, das bislang erreichte Qualitätsniveau zu verbreitern und zu intensivieren. Die Bereitstellung nachfrageorientierter Vertiefungsmodule ist dabei ein wichtiger Baustein.

Nachdem die Beratungskonzeption in der Arbeitslosenversicherung bereits 2009 eingeführt wurde, brachte man diese 2012 auch im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende auf den Weg. Die Einführung erfolgte in Wellen bis Ende 2016. Sie ist anders als in der Arbeitslosenversicherung nicht verpflichtend. Rund 90 Prozent der gemeinsamen Einrichtungen haben davon Gebrauch gemacht.

In der Grundsicherung wurde ein innovatives System der Lerntransferförderung geschaffen und 2016 rechtskreisübergreifend als individuelle Lernbegleitung auf den Weg gebracht. Daneben wird seit Mitte 2015 in beiden Rechtskreisen Supervision zur Professionalisierung der Beratung angeboten. Die Fachkräfte der BA sollen durch beide Instrumente bei der Übertragung und Anwendung des Gelernten in den Arbeitsalltag unterstützt werden.

### Interne ganzheitliche Integrationsberatung (Inga) in der Arbeitslosenversicherung

Kundinnen und Kunden mit komplexen Vermittlungshemmnissen haben ein ungleich höheres Risiko arbeitslos zu werden als andere Kundinnen und Kunden. Dem besonderen Betreuungsbedarf dieser Personengruppe wird die BA mit dem Entwicklungsprogramm BA 2020 gerecht, indem sie eine noch intensivere Betreuung dieser Kundinnen und Kunden anstrebt.

Eines der zentralen Angebote für diese Kundengruppe im Bereich der Arbeitslosenversicherung ist Inga, die seit 2013 in allen Agenturen für Arbeit zur Verfügung steht. Dabei geht es darum, die Integrationschancen von Menschen, die es auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer haben, z.B. ältere Arbeitslose mit vielschichtigen Vermittlungshemmnissen, durch eine intensive, ganzheitliche 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 ihren Integrationsberaterinnen und Integrationsberatern. Diese beraten sie nicht nur individuell, sondern bieten ihnen auch anleitende Unterstützung an, z.B. in Form assistierter Vermittlung und verschiedener Gruppenaktivitäten wie Bewerbungstrainings oder Gruppenberatungen. Im Dezember 2016 betreuten rund 1.400 Integrationsberaterinnen und Integrationsberater rund 91.700 Kundinnen und Kunden. 2016 wurde ein besonderer





Fokus auf eine stärkere Beteiligung von schwerbehinderten Kundinnen und Kunden in Inga gelegt.

Durch die Qualifizierung der Integrationsberaterinnen und Integrationsberater ist ein einheitlicher fachlicher Standard sichergestellt, der sowohl durch einen Ausbau der Beratungskompetenz als auch durch die Vermittlung spezifischer fachlicher Kenntnisse gekennzeichnet ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten vertiefte Schulungen in den Bereichen Stellensuche und Bewerbung, assistierter Vermittlungsarbeit, Perspektiventwicklung sowie in Motivation und Konfliktbearbeitung. Zudem werden sie zu intensiver Selbstreflexion angeregt. Bis Ende 2016 beendeten 806 Integrationsberaterinnen und Integrationsberater ihre Qualifizierungen und erhielten ein Zertifikat.

#### **Wirkungsergebnisse der „Internen ganzheitlichen Integrationsberatung (Inga)“**

Die Ergebnisse zeigen, dass die Integrationschancen der so betreuten Kundinnen und Kunden deutlich verbessert und ihre Arbeitslosigkeitsdauer reduziert werden kann. An der Dienstleistung Inga partizipierten 2016 über 315.000 Kundinnen und Kunden. Mehr als 40 Prozent von ihnen konnten 2016 integriert werden. Dies entspricht 128.270 Integrationen, die zudem nachhaltiger sind als bei anderen vergleichbaren Kundinnen und Kunden. Seit 2013 konnten mithilfe von Inga insgesamt 448.600 Integrationen erzielt werden.

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei Abgang von Inga-Kundinnen und Inga-Kunden mit Leistungsbezug betrug 2016 197 Tage und damit 68 Tage weniger als bei anderen vergleichbaren Kundinnen und Kunden. Inga unterstützt so auch das operative Ziel der Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit. Es wurden 2016 geschätzte 20.700 Übertritte in das System der Grundsicherung vermieden.

Auch die Kundinnen und Kunden bewerten die Dienstleistung Inga in Bezug auf die Beratungs- und Vermittlungsdienstleistung sehr positiv. Es zeigt sich hier durchgängig, dass sich die Investition in einen ganzheitlichen Betreuungsansatz aus Kundensicht lohnt und sich darüber hinaus auch in besseren Bewertungsergebnissen niederschlägt.



## Nachhaltige Integrationen von Langzeitarbeitslosen

Die Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit ist eine der drängendsten sozialpolitischen Herausforderungen unserer Zeit. Das Spektrum der relevanten Handlungsbedarfe langzeitarbeitsloser Menschen reicht von fehlenden Qualifikationen oder fehlender Mobilität über mangelnde deutsche Sprachkenntnisse und gesundheitliche Einschränkungen bis hin zu nachteiligen individuellen Rahmenbedingungen wie z. B. Wohnungslosigkeit. Bei dieser heterogenen Ausgangslage zeichnet sich ab: Zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit gibt es keinen allgemein gültigen Ansatz.

Aus Sicht der BA können drei grundlegende Strategien unterschieden werden:

- Vermeidung des Eintritts von Langzeitarbeitslosigkeit durch Prävention
- Integration (bereits) langzeitarbeitsloser Menschen in Beschäftigung
- Verbesserung der sozialen Teilhabe für langzeitarbeitslose Menschen.

Sowohl das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als auch die BA haben verschiedene Ansätze auf den Weg gebracht, die in allen drei strategischen Feldern Wirkung entfalten.

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) hat in seinem am 05. Oktober 2016 erschienen Kurzbericht „Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich“ festgestellt, dass sich für Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen die Chancen auf den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben mindestens halbieren! Ein trägerübergreifendes Engagement für erwerbslose Menschen, welches durch gesundheitsorientierende, präventive und gesundheitsfördernde Angebote dem Entstehen bzw. der Chronifizierung von Krankheit entgegentritt, gilt es daher voranzutreiben.

Gerade im Kontext „Prävention von Langzeitarbeitslosigkeit“ ist die Stärkung der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit von Kundinnen und Kunden ein wichtiges Handlungsfeld. In dem gemeinsamen Modellprojekt der BA und der Gesetzlichen Krankenversicherung auf Basis der Empfehlung zur Zusammenarbeit beim Thema Arbeitslosigkeit und Gesundheit wurden in sechs Jobcentern verschiedene Ansprachewege zur Steigerung der Inanspruchnahme von primärpräventiven Angeboten sowie die trägerübergreifende Zusammenarbeit erfolgreich erprobt. Vor dem Hintergrund des in 2015 in Kraft getretenen Präventionsgesetzes konnten 2016 weitere Jobcenter – darunter ebenso Jobcenter in kommunaler Trägerschaft – und erstmals auch Agenturen für Arbeit für die Teilnahme an dem erweiterten Modellprojekt gewonnen werden. Insgesamt haben über das Interessenbekundungsverfahren der BA und der kommunalen Spitzenverbände über 100 Jobcenter und Agenturen für Arbeit ihre Bereitschaft signalisiert. Über 50 Standorte konnten noch 2016 berücksichtigt werden, eine weitere Aufstockung des Projektes ist für das zweite Halbjahr 2017 geplant.

Zur Integration von Langzeitarbeitslosen in Beschäftigung hat die BA einen konzeptionellen Ansatz entwickelt. Angesichts der Heterogenität der Personengruppe werden dabei auf

**Verzahnung von  
Arbeits- und Gesund-  
heitsförderung zur  
Verbesserung der Be-  
schäftigungsfähigkeit**



Basis des lokalen Arbeitsmarktes und definierter Schwerpunkte dezentrale Zielgruppen definiert, die mit einem verbesserten Betreuungsschlüssel durch spezialisierte Vermittlungsfachkräfte betreut werden. Das Konzept wird in den Jobcentern Duisburg und Rhein-Neckar-Kreis erprobt und zentral evaluiert. Die Evaluationsergebnisse liegen voraussichtlich im 3. Quartal 2017 vor.

Das ESF-Bundesprogramm des BMAS zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit zeigt, dass es durch eine geförderte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt gelingen kann, auch für arbeitsmarktferne langzeitarbeitslose Menschen nachhaltige Chancen auf eine Erwerbsintegration zu schaffen. Die Arbeitsplätze wurden von eigens dafür eingesetzten Betriebsakquisiteuren in den Jobcentern durch gezielte Ansprache der Arbeitgeber gewonnen. Die Betriebsakquisiteure haben auch Bewerber und Arbeitgeber persönlich zusammengeführt. Die Arbeitgeber erhalten als Ausgleich für die anfänglich geminderte Leistungsfähigkeit der Beschäftigten degressiv ausgestaltete Lohnkostenzuschüsse. Durch die Unterstützung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit betriebsnahe Coaching nach Arbeitsaufnahme verlaufen die Beschäftigungsverhältnisse mehrheitlich stabil.

Im Gegensatz zu dem oben genannten ESF-Bundesprogramm werden mit dem ebenfalls vom BMAS initiierten Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ sozialversicherungspflichtige (ohne Arbeitslosenversicherung) Arbeitsplätze für zusätzliche, wettbewerbsneutrale und im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten gefördert. Beschäftigungsbegleitende Aktivitäten von Dritten oder auch Jobcentern sollen die geförderte Beschäftigung flankieren. An diesem Programm können Menschen teilnehmen, die mindestens vier Jahre im Leistungsbezug sind sowie gesundheitliche Einschränkungen aufweisen oder Personen, die mit Kindern in einer Bedarfsgemeinschaft leben. Das Bundesprogramm ist zunächst in 105 Jobcentern gestartet und wird zum Jahreswechsel 2017 auf 90 weitere Jobcenter ausgeweitet.

Die Rechtskreise SGB II und SGB III bieten für arbeitslose Menschen in den unterschiedlichsten Lebenssituationen vielfältige Leistungen. Dennoch kann damit nicht jeder individuelle Bedarf, der einer nachhaltigen Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt entgegensteht, in seiner örtlichen, zeitlichen und inhaltlichen Fallgestaltung komplett abgedeckt werden. Notwendig sind hier Partnerinnen und Partner, die die originäre Arbeit der Jobcenter unterstützen und ergänzen. Besondere Synergieeffekte für die Re-Integration von (langzeit-)arbeitslosen Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt versprechen Kooperationen in Netzwerken.

Das BMAS hat mit der Initiative „Netzwerke für Aktivierung, Beratung und Chancen – Netzwerke ABC“ den Impuls für einen umfassenden Aktivierungs- und Betreuungsansatz unter Einbeziehung aller geeigneten verfügbaren Akteure gegeben. Die BA unterstützt die Netzwerkarbeit mit Hilfe eines konzeptionellen Ansatzes. Ein Element hierbei ist ein Werkzeugkoffer „Professionelle institutionelle Netzwerke“ für die Führungskräfte der Jobcenter. Dieser Werkzeugkoffer kann beim Auf- und Ausbau von Netzwerkstrukturen unterstützen. Hierzu zählt beispielsweise ein „Netzwerk-Check“, der eine Einschätzung der eigenen Netzwerkarbeit ermöglicht, aber auch zur Identifikation möglicher Handlungsfelder herangezogen werden kann. Weiterhin werden die Möglichkeiten der Netzwerkarbeit mit dem Arbeitsmarktmontitor erläutert.

**PIN – Professionelle institutionelle Netzwerke**



## Wir gehen neue Wege

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

Ein nennenswerter Anteil von Personen wird kurze Zeit nach Aufnahme einer Beschäftigung erneut arbeitslos. Daher wurde der Nachhaltigkeit von Integrationen im Entwicklungsprogramm BA 2020 eine hohe Bedeutung beigemessen. Mit dem Projekt „INA! – Integration nachhalten“ entwickelte die BA eine neue Handlungsstrategie zur Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen.

#### Rechtsänderung wurde begleitet

Mit dem 9. SGB II-Änderungsgesetz wurde mit § 16g die Stabilisierung von Beschäftigung im SGB II verankert. Das Projekt „INA!“ hat hierzu maßgebend beigetragen.

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 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. Insbesondere die „emotionale“ Unterstützung bei Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen ist eine gute Basis für eine erfolgreiche Nachbetreuung.

Die neue Handlungsstrategie wurde im Rahmen einer erweiterten Pilotierung rechtskreisübergreifend in neun Agenturen für Arbeit und 18 gemeinsamen Einrichtungen erprobt. Hieraus wurden Anhaltspunkte gewonnen, die zeigen, dass die aktive Nachbetreuung einen positiven Einfluss auf den nachhaltigen Integrationserfolg haben kann. Die Kundinnen und Kunden sehen ihre Vermittlungsfachkraft als kompetente Ansprechpartnerin an, die ihnen bei der Lösung ihrer Probleme hilft. Die Pilotstandorte sprachen sich mehrheitlich für eine Einführung aus.



In den Agenturen für Arbeit bildet § 31 Abs. 2 SGB III die rechtliche Grundlage zur Nachbetreuung. 2016 wurde mit dem 9. SGB II Änderungsgesetz mit § 16g die Nachbetreuung durch Jobcenter oder Dritte im SGB II verankert. Damit können Kundinnen und Kunden auch nach Wegfall der Hilfebedürftigkeit weiter unterstützt werden, um die Nachhaltigkeit der Eingliederung in Arbeit zu erhöhen. Auf Basis der Erprobung wurden den Agenturen für Arbeit und Jobcentern nun Empfehlungen zum Prozess der Nachbetreuung zur Verfügung gestellt.



## „Zukunftsstarter“ – Erstausbildung junger Erwachsener: Im Blickpunkt stehen zukünftige Fachkräfte aus der Gruppe junger Erwachsener

Die Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ (2013–2015) unter dem vorherigen Namen „Ausbildung wird was – Späterstarter gesucht“ bekannt, wurde mit rund 100.000 Eintritten in abschlussorientierte Aus- und Weiterbildungen erfolgreich abgeschlossen. Damit wurde ein wichtiger Beitrag zur Beschäftigungssicherung junger Erwachsener und zur Fachkräftesicherung geleistet. Das BMAS, die BA und der Verwaltungsrat der BA haben sich darauf verständigt, die Initiative zu verlängern und weiterzuentwickeln. Die Nachfolgeinitiative startete mit dem Titel „Zukunftsstarter“ parallel zum Inkrafttreten des Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetzes (AWStG) am 1. August 2016.



Maßgeblich für die Verlängerung der Initiative war die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote bei geringqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, der mit dem Strukturwandel verbundene Abbau bzw. Wandel von Arbeitsplätzen im Bereich Helfer und Hilfskräfte sowie die anhaltende Nachfrage nach Fachkräften in Deutschland, die weiterhin gezielte Anstrengungen erfordern, um insbesondere jungen Erwachsenen das Nachholen eines Berufsabschlusses zu ermöglichen.

Mit dem AWStG soll der Zugang von gering qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu abschlussbezogener beruflicher Weiterbildung verbessert werden. Durch die neuen Förderleistungen sollen z. B. Defizite im Bereich von Grundkompetenzen abgebaut sowie Motivation und Durchhaltevermögen durch Prämienzahlung bei Zwischen- und bestandener Abschlussprüfung gesteigert werden. Eine verstärkte Betreuung der Teilnehmenden und Nutzung der neuen Fördermöglichkeiten soll zur Reduzierung der Abbruchquoten beitragen.

Darüber hinaus soll eine stärkere Ausrichtung auf betriebliche Umschulungen, insbesondere in Berufen mit guten Integrationschancen, sowie auf berufsanschlussfähige Teilqualifikationen erfolgen. Betriebliche Umschulungen sind, wie Berufsausbildungen, ebenso in Teilzeit möglich, um familienbedingten „Brüchen“ in Erwerbsbiografien entgegenzuwirken.

Bis Ende 2020 sollen 120.000 junge Erwachsene im Alter zwischen 25 und 35 Jahren aus beiden Rechtskreisen (inkl. zugelassene kommunale Träger) für eine abschlussorientierte Weiterbildung gewonnen werden.





## 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 2016 einschließlich Erstattungen an ausländische Versicherungsträger 14,44 Milliarden Euro ausgegeben. Darin sind 2,52 Milliarden Euro Krankenversicherungsbeiträge, 3,13 Milliarden Euro Rentenversicherungsbeiträge und 0,37 Milliarden Euro Pflegeversicherungsbeiträge enthalten. Das bedeutet, dass zu den direkt an die 787.600 Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger ausgezahlten Netto-Beträgen von insgesamt 8,37 Milliarden Euro zusätzlich ca. 72 Prozent für ihre soziale Sicherung aufgewendet wurden.

Für Pflegepersonen, Beschäftigte außerhalb der EU, selbstständig Tätige, Erziehende und Weiterbildende besteht die Möglichkeit der Antragspflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung. Zeiten der Antragspflichtversicherung sind anwartschaftsbegründend für das Arbeitslosengeld. Insgesamt wurden 17.900 Anträge auf Antragspflichtversicherung gestellt, von denen 1.600 abgelehnt wurden. Die Beitragseinnahmen beliefen sich auf rund 87,97 Millionen Euro.

#### Online-Angebote: Arbeitslosengeldantrag und BEA

- 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 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. Die Zahl der Nutzerinnen und Nutzer des Online-Antrags steigt stetig an (Januar 2015: 6.201, September 2016: 62.139).
- Seit Januar 2014 können Arbeitgeber Bescheinigungen für das Arbeitslosengeld elektronisch an die Arbeitsagentur übermitteln (BEA – Bescheinigungen elektronisch annehmen). Dies gilt für die Arbeitsbescheinigung, die EU-Arbeitsbescheinigung und die Nebeneinkommensbescheinigung. Auch die Nutzung dieses Angebots steigt stetig an.
- Die Meldungen werden auf Plausibilität und Vollständigkeit geprüft, die Annahme wird quittiert. Die hohe Qualität der Bescheinigungen vermeidet unnötige Rückfragen der BA bei den Arbeitgebern und verkürzt so die Arbeitsprozesse. Darüber hinaus tragen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kein Verlustrisiko für diese Bescheinigungen und profitieren in vielen Fällen von kürzeren Bearbeitungszeiten. Die im Einführungsjahr 2014 eingegangenen 118.000 Bescheinigungen von Arbeitgebern werden im laufenden Jahr auf knapp ca. 270.000 Bescheinigungen steigen.

### Kurzarbeitergeld erhält Arbeitsplätze

Durch Kurzarbeitergeld können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei vorübergehendem Arbeitsausfall weiterbeschäftigt und somit Entlassungen vermieden werden. Arbeitgebern stehen dadurch bei verbesserter Auftragslage ihre eingearbeiteten Arbeitskräfte sofort wieder zur Verfügung. Die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld bewegt sich im langjährigen Vergleich weiterhin auf einem niedrigen Niveau. Die Ausgaben für Kurzarbeitergeld umfassten 135,57 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 2016 wurde Saison-Kurzarbeitergeld für 309.000 Personen gewährt. Für die beitragsfinanzierte



Leistung wurden 2016 insgesamt 249,06 Millionen Euro aufgewendet. Die umlagefinanzierten Ausgaben für Mehraufwands-Wintergeld, Zuschuss-Wintergeld und die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen an Arbeitgeber betrugen 326,24 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 unter bestimmten Voraussetzungen für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten die ausstehenden Entgeltansprüche an die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Insolvenzgeld gezahlt. Darüber hinaus entrichtet die BA die Gesamtsozialversicherungsbeiträge an die Krankenkassen als zuständige Einzugsstellen. 2016 wurden insgesamt 595,21 Millionen Euro für Insolvenzgeld ausgegeben. Insgesamt wurden 2016 156.000 Anträge auf Insolvenzgeld gestellt und 132.000 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, Erstausstattungen für Bekleidung bei Schwangerschaft und Geburt,
- Leistungen für die Anschaffung und Reparatur von orthopädischen Schuhen sowie die Miete und Reparatur von therapeutischen Geräten.

### ALLEGRO – Verbesserungen für Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das 9. Gesetz zur Änderung des SGB II, welches größtenteils am 01. August 2016 in Kraft trat, wird die Arbeit der Jobcenter aufgrund der darin enthaltenen Vereinfachungen des Leistungs- und Verfahrensrechts nachhaltig erleichtern.

Die konzeptionellen Arbeiten für eine IT-seitige Umsetzung im Fachverfahren ALLEGRO konnten nach intensiven fachlichen Abstimmungen im 3. Quartal 2016 vollständig abgeschlossen werden. Die technische Umsetzung wird im März 2017 beginnen und nach derzeitiger Planung im November 2017 abgeschlossen sein. Bis dahin stehen den Anwenderinnen und Anwendern praxisorientierte Übergangsregelungen und Verfahrenshinweise im ALLEGRO-Wiki zur Verfügung.

Die Bewilligungs- und Änderungsbescheide für die Leistungserbringung in der Grundsicherung wurden überarbeitet und neu strukturiert mit dem Ziel, eine deutliche Straffung und eine weitere Verbesserung der Übersichtlichkeit – bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Rechtssicherheit – zu erreichen.

Die Umsetzung der Maßnahmen in ALLEGRO erfolgte in zwei Schritten. Der erste Schritt wurde im Juli 2016 umgesetzt, Schritt zwei folgte im November 2016. Das durchschnittliche Volumen der Bescheide konnte damit um die Hälfte, teilweise auch deutlich mehr reduziert werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Jobcentern bewerten die Überarbeitung der Bescheide positiv.





## Leistungen für Unterkunft machen Großteil der Ausgaben aus

2016 erhielten 4,31 Millionen erwerbsfähige und 1,61 Millionen nicht erwerbsfähige Menschen Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Für die einmaligen und laufenden Leistungen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende wurden 2016 insgesamt rund 33,05 Milliarden Euro ausgezahlt. Die Leistungen für den Regelbedarf haben mit 15,42 Milliarden Euro den größten Anteil hieran, gefolgt von den Leistungen für Unterkunft und Heizung. Für diesen beliefen sich die Ausgaben auf 10,65 Milliarden Euro.

## Moderne Strukturen in der Grundsicherung – die elektronische Akte SGB II

Nach der Einführung der elektronischen Akte (eAkte) in den Agenturen für Arbeit (2011–2013) und den Familienkassen (2012–2014) hat die BA ihre eGovernment-Strategie 2016 weiter fortgeführt und mit der Einführung im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende begonnen.

Im August sowie im September 2016 haben 29 gemeinsame Einrichtungen die Arbeit mit der eAkte aufgenommen. Die eingehende Post wird dort nun bis auf wenige Ausnahmen (z. B. Personalfälle, vertrauliche Unterlagen) digitalisiert und in elektronischen Akten aufbewahrt. Inklusive der sechs Pilotstandorte arbeiten nun insgesamt bereits 6.200 Anwenderinnen und Anwender aus 35 gemeinsamen Einrichtungen mit der eAkte. In den nächsten beiden Jahren wird die stufenweise Einführung im SGB II fortgesetzt. Bis Mitte 2018 wird die eAkte dann in allen 303 gemeinsamen Einrichtungen als zukunftsfähiges IT-Angebot mit umfangreichen dezentralen Gestaltungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Die eAkte wird dann von rund 60.000 Anwenderinnen und Anwendern (davon rund 25.000 sogenannte Power-User) in den gemeinsamen Einrichtungen genutzt werden.

## Weniger Bürokratie durch Gesetzesvereinfachung

Die BA ist kontinuierlich bestrebt, in der Grundsicherung für Arbeitsuchende durch die Reduzierung der Komplexität rechtlicher Vorschriften und Verfahrensvereinfachungen die

- Qualität zu steigern,
- Verständlichkeit von Bescheiden zu verbessern,
- Kundenzufriedenheit zu erhöhen,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entlasten sowie
- Kosten zu reduzieren.

Viele Vorschläge, die die BA auch mit Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gemeinsamen Einrichtungen in der Vergangenheit beim BMAS eingereicht hat, finden sich heute im aktuellen Gesetzestext wieder. Am 1. August 2016 trat das 9. SGB II-Änderungsgesetz in Kraft, das an vielen Stellen Vereinfachungen bei der Bearbeitung von SGB II-Anträgen vorsieht. Die Änderungen gehen überwiegend auf Vorschläge einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Vereinfachung des Leistungsrechts zurück, an der die BA beteiligt war. Das Gesetz sorgt durch Klarstellungen für mehr Rechtssicherheit und vereinfacht die teils sehr komplexen Verfahrensvorschriften und -abläufe. Dadurch sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jobcentern mehr Spielräume für die Integration von Langzeitarbeitslosen erhalten.

Eckpunkte des Gesetzes sind insbesondere die

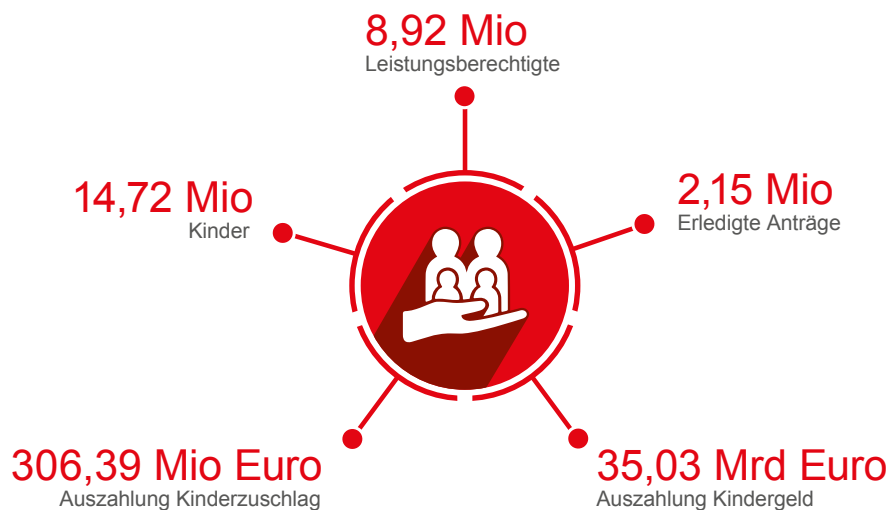
- Schließung von Förderungslücken für junge Erwachsene, die eine berufliche Ausbildung absolvieren,
- vermittelnde Betreuung von Aufstockern (Personen, die neben Arbeitslosengeld oder Teilarbeitslosengeld auch Arbeitslosengeld II beziehen) durch die Arbeitsagenturen ab 1. Januar 2017.
- Stabilisierung von Beschäftigungen nicht mehr leistungsberechtigter Personen,
- Verlängerung des Regel-Bewilligungszeitraums von bisher 6 auf 12 Monate,
- Einschränkung von Anzeige- und Bescheinigungspflichten bei Arbeitsunfähigkeit,
- Unpändbarkeit von SGB II-Leistungen.

Trotz dieser Verbesserungen dauert der Prozess, die Komplexität in der Grundsicherung zu minimieren, aber weiter an.

## Die Familienkasse der BA unterstützt Familien mit ihren Leistungen

Nachhaltige Familienpolitik orientiert sich heute daran, Familien mit Zeit, Geld und Infrastruktur angemessen zu unterstützen. Dies dient zum einen dem Wohlergehen der Kinder und zum anderen wird dem Wunsch der Eltern entsprochen, weiterhin – mit längeren Unterbrechungen – beruflich tätig zu bleiben. Familienleben und Berufstätigkeit sollen deutlicher miteinander vereinbar sein – und zwar für Frauen und für Männer. Diese Familienpolitik berücksichtigt auch, dass die Familienkonstellationen, in denen heute Kinder aufwachsen, vielfältiger und bunter geworden sind.

### Familienkasse



Quelle: Bundesagentur für Arbeit





## Gesetzliche Änderungen beim Kindergeld und Kinderzuschlag 2016

Zum 1. Januar 2016 wurde das Kindergeld um monatlich zwei Euro erhöht. Ab Juli 2016 erhöhte sich ebenfalls der Kinderzuschlag um bis zu 20 Euro monatlich auf dann maximal 160 Euro im Monat.

Das Kindergeld wird ab 1. Januar 2017 um zwei Euro monatlich und der Kinderzuschlag um bis zu 10 Euro monatlich erhöht.

### Kindergeld und Kinderzuschlag

Die Familienkasse der BA betreut Leistungsberechtigte im gesamten Bundesgebiet und aus vielen europäischen Nachbarstaaten.

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 im Sinne des SGB II beiträgt.

## Bündelung der Aufgaben der Familienkassen des öffentlichen Dienstes („Transformations-Modell öD“)

Mit dem am 20. Oktober 2016 beschlossenen Gesetz zur Beendigung der Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes werden ab Januar 2017 in einem mehrjährigen Transformationsprozess die Aufgaben dieser Familienkassen im Bereich des Bundes (ca. 100) auf die Familienkasse der BA oder alternativ das Bundesverwaltungsamt (BVA) übergehen. Für den Bereich der Länder und Kommunen (rd. 5.300 Familienkassen) erhalten die öffentlichen Arbeitgeber ebenfalls die Möglichkeit, die Zuständigkeit und Fallbearbeitung an die Familienkasse der BA abzugeben.

Mit dem Übergang der Zuständigkeit wird ein effizienter und kostengünstiger Verwaltungsvollzug erreicht und zugleich die Rechtsanwendung harmonisiert.

## Erprobung der Videoberatung zum Kinderzuschlag in der Familienkasse Bayern Süd

Die Familienkasse der BA ging 2015 neue Wege und erweiterte ihr Dienstleistungsangebot um die Möglichkeit der Videoberatung zum Thema Kinderzuschlag. Seit 2016 können Termine zur Videoberatung nicht nur in der Familienkasse der BA, sondern auch über die Service Center der Familienkasse der BA vereinbart werden.

Videoberatung ist unter bestimmten technischen Voraussetzungen von zu Hause aus, von unterwegs oder auch in der Familienkasse vor Ort möglich.

I

II

III

IV

V

VI

VII

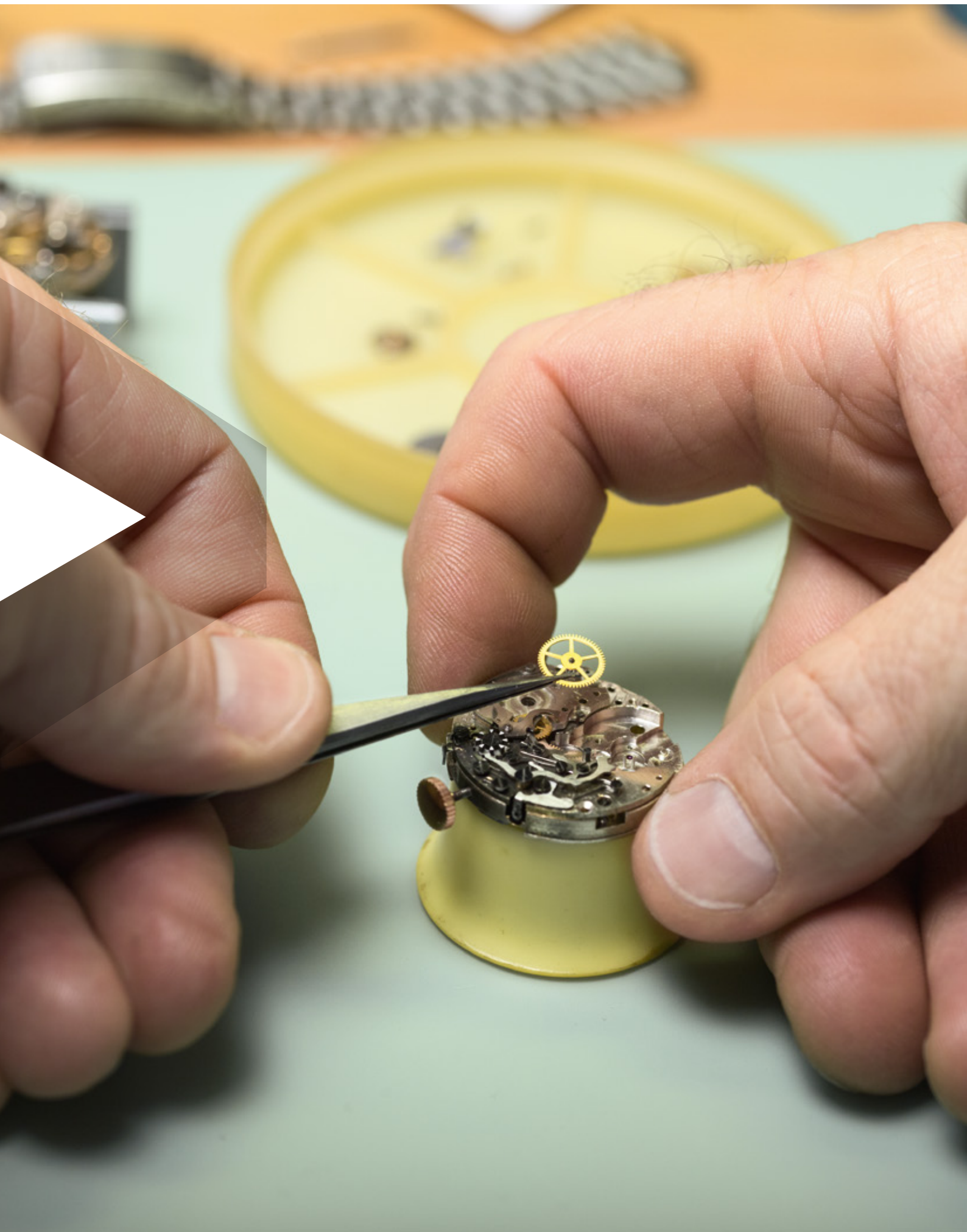
 *DAS BRINGT UNS WEITER:*

## 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.





## Wir unterstützen Arbeitgeber

### Bedarfsorientierte Dienstleistungen für Arbeitgeber

Während in den Unternehmen der Bedarf an qualifizierten Beschäftigten steigt, stehen in einigen Berufen und Regionen immer weniger Bewerberinnen und Bewerber für die Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsstellen zur Verfügung.

Nachdem sich der Arbeitgeber-Service der BA 2015 strategisch auf diese veränderte Marktsituation ausgerichtet hat, stand das Jahr 2016 im Zeichen der Verstärkung des dementsprechend weiterentwickelten Dienstleistungsangebotes für Unternehmen. Für Betriebe mit umfangreichem bzw. regelmäßigem Personalbedarf (z. B. Großkunden, Zeitarbeitsunternehmen) stehen bewährte und neue eServices zur Verfügung. Durch die Steigerung der Nutzungsquote solcher eServices wird die Zusammenarbeit für beide Seiten effizienter. Dem Arbeitgeber-Service ist es dadurch möglich, sich intensiver um die Unternehmen zu kümmern, die z. B. aufgrund mangelnder Ressourcen im Wettbewerb um Fachkräfte benachteiligt sind und intensive Unterstützung bei der Sicherung ihres Personalbedarfs benötigen.

Im Mittelpunkt des Dienstleistungsangebotes für Arbeitgeber steht der klassische Vermittlungsprozess. Auf Basis der Anforderungsprofile zu besetzender Arbeits- und Ausbildungsplätze werden aus dem Bewerberpool der BA Vermittlungsvorschläge unterbreitet. Aufgrund der Entwicklung des Arbeitsmarktes stehen allerdings für verschiedene Berufs- und Tätigkeitsfelder immer seltener passgenaue Bewerber zur Verfügung. Vor diesem Hintergrund ist eine schnelle Stellenbesetzung oft nicht machbar.

### Potenziale aller Bewerbergruppen für die Stellenbesetzung nutzen

In die Suche nach geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für seine Auftraggeber bezieht der Arbeitgeber-Service daher alle zur Verfügung stehenden Bewerberinnen und Bewerber ein, auch solche, die auf den ersten Blick den Anforderungen eines Unternehmens nicht ganz entsprechen. Dabei geht es nicht mehr nur um Berufsabschlüsse, Berufserfahrungen oder nachgewiesene Fähigkeiten und Fertigkeiten. Es geht immer häufiger darum, Talente und Entwicklungspotenziale, Softskills und soziale Kompetenzen zu identifizieren, die die Bewerberinnen und Bewerber zur Besetzung einer Stelle qualifizieren.

Diesem Anliegen dient z. B. auch das bereits 2015 gestartete ESF-Programm zur „Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter im Rechtskreis SGB II“. Durch besondere und eigens für dieses Programm eingestellte und im Rahmen des Programms finanzierte Betriebsakquisiteure werden systematisch Beschäftigungsmöglichkeiten für Langzeitarbeitslose in Unternehmen identifiziert, die Unternehmen für die Potenziale dieser Personengruppe sensibilisiert und zur Einstellung motiviert.



Auch die Integration geflüchteter Menschen ist ein Schwerpunkt der Zusammenarbeit mit Unternehmen. Der Arbeitgeber-Service informiert und berät personalsuchende Unternehmen zu rechtlichen Fragen der Beschäftigung und wichtigen betrieblichen Rahmenbedingungen. Auf diesem Wege werden Unsicherheiten und Bedenken gegenüber dieser Bewerbergruppe abgebaut und Türen für deren erfolgreiche berufliche Integration geöffnet.



## Großkundenberatung

Die Großkundenberatung der BA, ein speziell auf die Belange von Großunternehmen ausgerichtetes Dienstleistungsangebot, hat sich weiter etabliert. Neben der bedarfsorientierten Beratung von Großunternehmen zu Themen wie Entwicklungen am Arbeitsmarkt, Bewerberpotenzial, Fachkräftesicherung sowie der Koordination von Stellenangeboten stand die Zusammenarbeit im Rahmen von Projekten, insbesondere zu gesellschaftspolitisch wichtigen Themen wie der Beschäftigung geflüchteter Menschen, Menschen mit Behinderungen und Langzeitarbeitsloser im Fokus.





## Wir intensivieren unsere Beratung

### Professionalisierung der Arbeitsmarktberatung für Unternehmen

Wenn die Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsstellen mangels geeigneter Bewerberinnen und Bewerber schwieriger wird, werden Themen wie alternative Rekrutierungsstrategien, Maßnahmen zur langfristigen Mitarbeiterbindung oder Personalentwicklungsstrategien für die Unternehmen immer wichtiger. Neben der klassischen Personalvermittlung bietet der Arbeitgeber-Service deshalb Arbeitsmarktberatung an. Gemeinsam mit den Unternehmen werden auf Basis der aktuellen betrieblichen Situation Handlungsfelder identifiziert, die dazu beitragen, deren Personalbedarf – z. B. durch die Erstausbildung junger Erwachsener oder die Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland – nachhaltig zu sichern.

### Qualifizierungsberatung

Eine wirksame Maßnahme zur nachhaltigen Sicherung des Personalbedarfs besteht für Unternehmen in der Implementierung strategisch ausgerichteter Personalentwicklung. Mit dieser Herausforderung beschäftigt sich die Qualifizierungsberatung des Arbeitgeber-Services.

Im Sinne einer „Hilfe zur Selbsthilfe“ leitet sie Arbeitgeber dabei an, die Potenziale der Beschäftigten im Unternehmen zu identifizieren, besser zu nutzen und im Rahmen betrieblicher Weiterbildung systematisch zu entwickeln. Die Beratung sensibilisiert für die Umsetzung eines vorausschauenden, systematischen Weiterbildungsmanagements. Darüber hinaus werden Mitarbeitergruppen in den Fokus gerückt, die bei betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten oft übersehen werden, z. B. Geringqualifizierte, Ältere oder Teilzeitbeschäftigte. Qualifizierungsberatung leistet damit auch einen Beitrag zu nachhaltiger Beschäftigung, zur Prävention von Arbeitslosigkeit, zur Senkung der Hilfebedürftigkeit Beschäftigter sowie zur Erschließung von Einstiegsmöglichkeiten für Arbeitslose.

Nicht alle individuellen Beratungs- und Unterstützungsbedarfe, die im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung identifiziert werden, können durch den Arbeitgeber-Service der BA gedeckt werden. Mit dem Ziel einer ganzheitlichen Beratung werden deshalb themenbezogen interne Schnittstellenpartnerinnen und Schnittstellenpartner oder externe Beratungsanbieter aus den regionalen Netzwerken eingeschaltet.

### Interne Partnerinnen und Partner

Dazu gehören vor allem die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA). Sie unterstützen die Beratung der Unternehmen und sensibilisieren Arbeitgeber in Fragen einer familienorientierten Personalpolitik und bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Den Unternehmen werden u. a. Möglichkeiten für Teilzeitberufsausbildung vorgestellt oder die Vorteile der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgezeigt. Arbeitgeber profitieren davon im doppelten Sinn: Das Unternehmen wird attraktiver für qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber und schafft gleichzeitig gute Voraussetzungen für eine nachhaltige Mitarbeiterbindung.



Ein weiterer wichtiger Partner ist der Technische Beratungsdienst. Er unterstützt die Beratung der Unternehmen, wenn es um die optimale Gestaltung von Arbeitsplätzen geht, z. B. bei krankheits- oder behinderungsbedingten Einschränkungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Beratung trägt nicht nur dazu bei, die Einstellung von Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, sondern auch die Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft langfristig zu erhalten.

Der Internationale Personalservice der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) kooperiert eng mit dem Arbeitgeber-Service, wenn es um die Beratung der Unternehmen zur Personalgewinnung im Ausland geht. Er wird in die Arbeitgeberberatung eingebunden, wenn Personalbedarfe mit inländischen Bewerbern nicht gedeckt werden können.

#### Externe Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner

Zu den externen Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern der BA zählen vor allem Arbeitgeberverbände, Kammern, Sozialversicherungsträger und die Wirtschaftsförderung, aber auch regionale Initiativen und gemeinnützige Vereine, die über spezielle Beratungskompetenzen verfügen.

Eine wichtige Partnerin ist die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“. Sie führt als übergreifendes Netzwerk Unternehmen, Institutionen, Netzwerke und Verbände zum Thema „Zukunft der Arbeit“ zusammen. 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.



#### Die ZAV als spezialisierte Vermittlerin im Rahmen des Arbeitgeber-Service für besonders betroffene schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker

Der Arbeitgeber-Service für besonders betroffene schwerbehinderte Akademiker (AG-SbA) hat sich im Rahmen eines dreijährigen Projektes der Verbesserung der Integration von schwerbehinderten Akademikerinnen und Akademikern in den Arbeitsmarkt angenommen. Dabei wird neben einer ganzheitlichen Beratung der Kundinnen und Kunden auch auf ein eigenes Budget für Eingliederungszuschüsse und Probebeschäftigungen gesetzt. Bestandteil des Projekts ist zudem die Nutzung moderner Kommunikationskanäle, so dass die Kundinnen und Kunden nun etwa auch per Videochat beraten werden können.

I

II

III

IV

V

VI

VII

 *DAS BRINGT UNS WEITER:*

## 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 die Kundinnen und Kunden möchte die BA eine effiziente Dienstleisterin sein, die individuelle Lösungsansätze für unterschiedliche Sachverhalte anbietet – dabei stets freundlich, kompetent und gemeinwohlorientiert.







## Wir sorgen für attraktive Arbeitsbedingungen

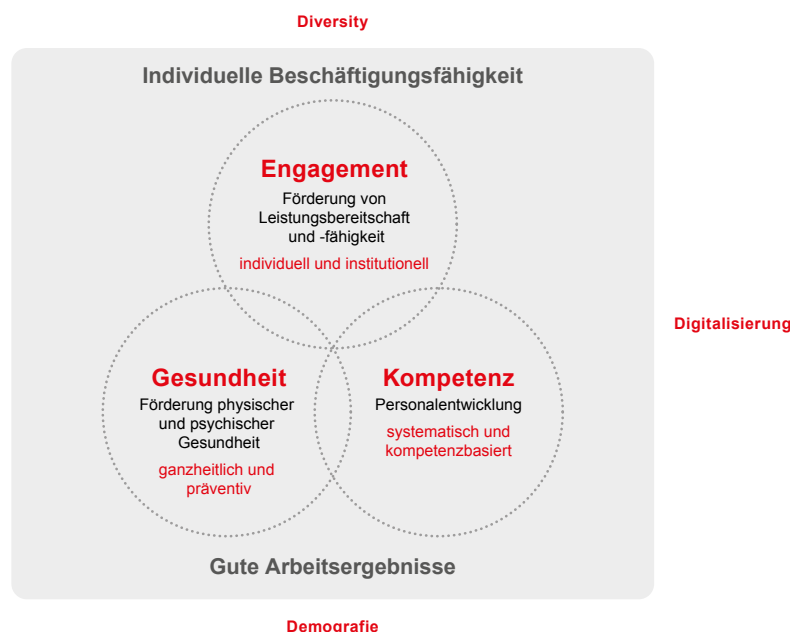
### Gute Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen gestalten – Kompetenz, Gesundheit, Engagement fördern

Damit die BA ihren Geschäftserfolg dauerhaft sichern kann, gilt es, die Kompetenz, die Gesundheit und das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in jeder Lebensphase – kurzum die Beschäftigungsfähigkeit – zu fördern.

Das 2006 bei der BA eingeführte betriebliche Gesundheitsmanagement wurde konzeptionell mit der Gesundheitsstrategie 2025 vorausschauend auf die durch die Digitalisierung, den demografischen Wandel sowie die zunehmende Vielfalt (Diversity) in der Belegschaft angenommenen Auswirkungen weiterentwickelt. Im Fokus steht die Förderung der mentalen Gesundheit am Arbeitsplatz über mitarbeiterorientierte Führung und die Gestaltung der Zusammenarbeit.

Der Engagementindex der BA ist auch im Kontext des Gesundheitsmanagements ein bedeutendes Instrument zur Umsetzung der Geschäfts- und Personalpolitik. 2016 entfällt zwar eine Befragung – jedoch wurde ebenenübergreifend an der Gestaltung einer von Wertschätzung geprägten Organisationskultur gearbeitet. Diese Aktion basiert auf den Ergebnissen der Engagement-Befragung 2015 und den abgegebenen Kommentaren.

### Beschäftigungsfähigkeit sichern



Quelle: Bundesagentur für Arbeit





## Projekt „Wissen sichern und fördern“

Wissen und Erfahrungen der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern und für alle nutzbar zu machen, ist eine der wichtigsten Aufgaben in den kommenden Jahren. Infolge der Altersstruktur in der Belegschaft werden in den nächsten zehn Jahren rund 25 Prozent der Beschäftigten die BA altersbedingt verlassen. Die BA muss gleichzeitig agil und flexibel auf die Herausforderungen am Arbeitsmarkt reagieren – dazu gilt es Kompetenz, Gesundheit und Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu unterstützen. Die kontinuierliche Weitergabe von Wissen und der gezielte und strukturierte Wissenstransfer bei einem Arbeitsplatzwechsel, einer längeren Abwesenheit bzw. beim Ausscheiden in den Ruhestand unterstützen hier wesentlich die Leistungsfähigkeit der Teams.

Auf Basis eines einjährigen Projektes an zehn Standorten des Operativen Services wurde eine Handlungsempfehlung zum Wissenstransfer erarbeitet, um eine einheitliche und strukturierte Vorgehensweise in der BA zu unterstützen. Neben vielen praktischen Beispielen aus dem Projekt wurden der Prozess für Wissenstransfer definiert und Instrumente für den individuellen Einsatz empfohlen. Insbesondere die Führungskräfte haben einen großen Anteil daran, die Vorteile von Wissenstransfer für eine erleichterte Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Vermeidung von Fehlern und Doppelarbeiten aktiv zu gestalten. Mit der Weiterentwicklung der Projektergebnisse wurden erste Schritte zur Sicherung von Erfahrungswissen in der BA gemacht. Im November fand ein Expertentreffen für Obere Führungskräfte mit Referentinnen und Referenten aus Verwaltung und Wirtschaft statt.

### Wertvolle Ressourcen nutzen

Kontinuierliche Wissenssicherung und eine vorausschauende Personalplanung bilden die Grundlage für den Erhalt der Leistungsfähigkeit in den Teams und der BA insgesamt.

## Wichtige Kennzahlen aus dem Personalbereich

Werte gerundet

10 %

Schwerbehindertenquote

49 %

Frauenanteil in leitenden Positionen

70 %

Frauenanteil

31 %

Teilzeitquote

16 %

Beschäftigte mit Migrationshintergrund<sup>1</sup>

41 %

Beschäftigte 50plus

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

<sup>1</sup>Die Daten basieren auf freiwilligen Angaben im Rahmen einer internen Mitarbeiterbefragung aus 2013



### Mitarbeiterkapazität der BA in Vollzeitäquivalenten

|                             | Insgesamt |        | Arbeitslosenversicherung<br>sowie Dienstleistung<br>Grundsicherung <sup>1</sup> |        | Grundsicherung<br>für Arbeitsuchende <sup>2</sup> |        | Familienkasse |       |
|-----------------------------|-----------|--------|---------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------|--------|---------------|-------|
|                             | Vorjahr   | Ist    | Vorjahr                                                                         | Ist    | Vorjahr                                           | Ist    | Vorjahr       | Ist   |
| Insgesamt                   | 96.300    | 98.800 | 54.100                                                                          | 54.100 | 38.400                                            | 40.900 | 3.800         | 3.800 |
| davon dauerhaft beschäftigt | 84.600    | 85.900 | 47.700                                                                          | 47.400 | 33.800                                            | 35.400 | 3.100         | 3.100 |
| davon befristet beschäftigt | 11.700    | 12.900 | 6.400                                                                           | 6.700  | 4.600                                             | 5.500  | 700           | 700   |
| nachrichtlich <sup>3</sup>  |           |        |                                                                                 |        |                                                   |        |               |       |
| Studierende                 | 1.200     | 1.300  |                                                                                 |        |                                                   |        |               |       |
| Auszubildende               | 1.000     | 1.600  |                                                                                 |        |                                                   |        |               |       |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Stand: Dezember 2016

<sup>1</sup> Agenturen für Arbeit, Regionaldirektionen, Besondere Dienststellen und Zentrale (inkl. Interner Service und Dienstleistungen für die Grundsicherung für Arbeitsuchende).

<sup>2</sup> Gemeinsame Einrichtungen sowie übergreifende Aufgabenwahrnehmung für die Grundsicherung für Arbeitsuchende.

<sup>3</sup> Nachwuchskräfte werden nur bei der Gesamtzahl nachrichtlich ausgewiesen.



## Partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Rahmen der lebensphasenorientierten Personalpolitik der BA bestehen aktuell schon vielfältige Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben. Veränderte Werthaltungen der Beschäftigten, die Digitalisierung und der demografische Wandel erfordern auch eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Personalpolitik der BA. Was denken und erwarten die Beschäftigten zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben und deren partnerschaftliche Ausgestaltung? Welche besonderen Erwartungen ergeben sich auf Führungsebene? Wie stellen sich Beschäftigte Ihren Arbeitsplatz 2025 vor?

In 14 Workshops wurden mit Beschäftigten aus der Familienkasse der BA sowie Arbeitsagenturen aus drei Bezirken die Möglichkeiten und Grenzen der partnerschaftlichen Familienförderung heute und in Zukunft diskutiert. Hierüber wurden Teilaspekte der Arbeitswelt 4.0 innovativ aufgegriffen. Im Ergebnis der Workshops lässt sich festhalten, dass der Wunsch nach Selbstbestimmtheit und Flexibilität unabhängig vom Geschlecht wächst. Es besteht sowohl ein einheitliches gleichberechtigtes Rollenverständnis als auch ein einheitlicher Anstieg der Ansprüche bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben. Die Workshop-Ergebnisse fließen in die Entwicklung eines Zielbildes 2025 zur partnerschaftlichen Familienförderung ein, um den steigenden Wünschen nach zeitlicher und örtlicher Flexibilität der Beschäftigten im Einklang mit den Kundeninteressen und der operativen Aufgabenerledigung der BA gerecht zu werden.

### Partnerschaftliche Familienförderung

Angebote zur partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben sind ein wichtiger Beitrag zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und des Engagements der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In 14 Workshops wurden die Erwartungen und Bedürfnisse diskutiert und für die Weiterentwicklung der Personalpolitik zur Gestaltung der Arbeitswelt 4.0 aufbereitet.

## Deutscher Bildungspreis: BA erhält Exzellenzsiegel und Sonderpreis

Bereits zum dritten Mal erhielt die BA das Exzellenzsiegel des Deutschen Bildungspreises. Dafür hatten sich insgesamt 150 Unternehmen beworben. Absicht der Initiatoren – die TÜV SÜD Akademie und das EuPD Research Sustainable Management – ist, dass Unternehmen ihre Beschäftigten im Rahmen eines strategischen und strukturierten Bildungs- und Talentmanagements fördern und weiterentwickeln. Dies wird der BA mit der Auszeichnung attestiert und damit, dass Förderung sowie Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sie im Fokus stehen.

Außerdem wurde die BA mit einem von zwei – erstmals in diesem Jahr vergebenen – Sonderpreisen ausgezeichnet: für die kurzfristige Entwicklung von Bildungsprogrammen zu den Themen „Asyl und Flüchtlinge“. Die BA qualifizierte im Geschäftsjahr innerhalb kürzester Zeit Tausende von Beschäftigten zum kompetenten Umgang mit diesen Themen und den damit zusammenhängenden Herausforderungen. Dies bewies für die Jury Weitblick, den sie mit dem ersten Platz des Sonderpreises besonders würdigte.



## Wir erbringen unsere Dienstleistungen effizient

**Ziele – Die Investitionen in Qualifizierung wurden weiter verstärkt, um die beruflichen Perspektiven der Kundinnen und Kunden zu verbessern**

Der Arbeitsmarkt bot auch 2016 günstige Bedingungen für die Integrationsarbeit in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern. Die hohe Arbeitskräftenachfrage ging mit einer gestiegenen Erwerbsneigung und wachsender Arbeitsmigration aus anderen europäischen Ländern einher. Angesichts dessen stiegen die Anforderungen an die Kundinnen und Kunden und damit auch der Qualifizierungsbedarf. Gleichzeitig ist der Zugang geflüchteter Menschen für die Agenturen für Arbeit und Jobcenter eine große Herausforderung: Erwerbstätigkeit ist ein wesentlicher Schlüssel für die gelingende, gesellschaftliche Integration. Da der Zugang geflüchteter Menschen regional kaum vorhersehbar war, wurden die Zielgrößen in der Nachhaltung nach der Staatsangehörigkeit der Kundinnen und Kunden differenziert betrachtet.

Das Zielsystem der Arbeitslosenversicherung legte einen verstärkten Fokus auf diejenigen Kundinnen und 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 kleine und mittlere Unternehmen. Die integrationsorientierten Ziele konnten 2016 insgesamt nicht ganz erreicht werden. Es gelang aber, in knapp jedem dritten Fall eine drohende Arbeitslosigkeit noch vor deren Eintritt zu vermeiden. In knapp der Hälfte der Fälle konnte die Arbeitslosigkeit, sofern sie schon eingetreten war, in Form einer Beschäftigungsaufnahme wieder beendet werden. Auch wenn das Einmündungsziel auf dem Ausbildungsmarkt insgesamt nicht ganz erreicht wurde, konnten die Ergebnisse gegenüber dem Vorjahr erneut leicht gesteigert werden.

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. Durchschnittlich 3,24 Millionen erwerbsfähige Personen in den gemeinsamen Einrichtungen haben 2016 Leistungen der Grundsicherung bezogen. Die Zahl der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger ist gegenüber dem Vorjahr nur leicht gesunken, da im Jahresverlauf zunehmend geflüchtete Menschen mit Bleibeperspektive auf Grundsicherungsleistungen angewiesen waren. Etwa jeder vierte erwerbsfähige Leistungsberechtigte hat 2016 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen. Das ist eine etwas schwächere Bilanz als im Vorjahr. Von den jahresdurchschnittlich 250.000 Kundinnen und Kunden aus den acht zugangsstärksten Asylherkunftsländern – Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien – konnte etwa jeder Siebte in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt integriert werden. Die Chancen für eine dauerhafte Überwindung der Hilfebedürftigkeit blieben jedoch für viele Kundinnen und Kunden aufgrund fehlender formaler Qualifikation eingeschränkt. Der Bestand der Langzeitleistungsbezieherinnen und Langzeitleistungsbezieher ist auch 2016 weiter zurückgegangen.



## Positive Finanzentwicklung – Geringere Ausgaben infolge der guten Entwicklung der Konjunktur und auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland

Die BA hat das Geschäftsjahr 2016 mit einem operativen Überschuss in Höhe von 5,46 Milliarden Euro abgeschlossen. Die Erwartungen wurden damit um 3,67 Milliarden Euro übertroffen. Der Finanzierungssaldo setzt sich zusammen aus Einnahmen in Höhe von 36,35 Milliarden Euro und Ausgaben in Höhe von 30,89 Milliarden Euro. Mit dem Haushaltsüberschuss wurden die Rücklagen der Arbeitslosenversicherung verstärkt. Die umlagefinanzierten Rücklagen für Insolvenzgeld und Winterbeschäftigungsförderung erreichten einen Bestand in Höhe von 1,99 Milliarden Euro. Der Bestand der Rücklage der BA verbesserte sich auf 11,45 Milliarden Euro.

### Finanzentwicklung in der Arbeitslosenversicherung

Beträge in Milliarden Euro, Rundungsdifferenzen möglich



Quelle: Bundesagentur für Arbeit



Die Beiträge der Unternehmen und Beschäftigten stellten mit 86 Prozent den größten Anteil an den Einnahmen der BA dar. Das hohe Beschäftigungsniveau führte zu Beitragseinnahmen, die mit 31,19 Milliarden Euro erstmals über 30 Milliarden Euro lagen.

Einen wesentlichen Beitrag zum positiven Finanzergebnis trugen die geringeren Ausgaben bei. Dabei waren sowohl bei aktiver Arbeitsförderung, Entgeltersatzleistungen als auch bei den Verwaltungsausgaben geringere Ausgaben erforderlich als erwartet. Die positive Lage auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland führte weiterhin dazu, dass vielfach Menschen ihre Arbeitslosigkeit beenden konnten. Für Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit wurden 14,40 Milliarden Euro ausgegeben und damit 1,05 Milliarden Euro weniger als erwartet.

Im Bereich der aktiven Arbeitsförderung waren, trotz der verstärkten Integrationsbemühungen für geflüchtete Menschen mit guter Bleibeperspektive in Deutschland, 1,45 Milliarden Euro weniger Ausgaben notwendig als geplant. Zurückzuführen ist das vor allem auf den gezielten Einsatz der Leistungen der aktiven Arbeitsförderung, was in erster Linie auch den Betroffenen zugutekommt. Die anhaltend positiven Rahmenbedingungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verstärkten dies.

## BA 2020 – Weitere Schritte der BA in Richtung „Arbeitswelt 4.0“

Im November 2016 wurde der Dialogprozess zum „Weißbuch Arbeiten 4.0“ mit einer Konferenz durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgeschlossen. Vor diesem Hintergrund hat die BA ihren Beitrag dazu unter Berücksichtigung des Entwicklungsprogramms BA 2020 aktualisiert. Die Analyseergebnisse und Schlussfolgerungen der BA im Überblick:

### Digitalisierung beschleunigt den Strukturwandel

Mit der Arbeitswelt 4.0 werden sich bestehende Berufe und Tätigkeiten verändern sowie neue Berufe entstehen. Arbeitsplätze wechseln zwischen Branchen und Bereichen. Gleichwohl bestehen Substituierbarkeitspotenziale, von denen Berufe und Regionen unterschiedlich betroffen sind. Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung waren in Deutschland 2013 etwa 15 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einem hohen Substituierbarkeitspotenzial (mehr als 70 Prozent der Tätigkeiten in einem Beruf sind technisch schon heute durch Computer ersetzbar) ausgesetzt. Die Realisierung des Potenzials hängt von weiteren Faktoren ab (z. B. Akzeptanz digitaler Angebote und Kostenstrukturen), so dass eine differenzierte Betrachtung der Dynamik des Arbeitsmarktes erforderlich ist. Fundierte „Marktkennntnis“ wird für die BA daher immer wichtiger.

### Arbeit 4.0 birgt Chancen und Herausforderungen

Neue Erwerbsformen, wie z. B. Crowdfunding und Clickworking, und flexible Arbeitszeiten können neue Beschäftigungsmöglichkeiten und Chancen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf generieren. Die Erschließung neuer Teilhabechancen bestimmter Zielgruppen, beispielsweise durch den Einsatz von technischen Assistenzsystemen wie Datenbrillen und Lastenrobotern, ist möglich. Gleichzeitig stellt die mögliche „Entgrenzung“ der



Arbeit neue Anforderungen an Gesundheits- und Datenschutz. Neue Erwerbsformen und Geschäftsmodelle werfen Fragen nach existenzsichernder Entlohnung und sozialer Absicherung auf.

#### \\ Lebensbegleitende Bildung als Schlüssel – berufliche Beratung gewinnt an Bedeutung

Die digitale Arbeitswelt wird neue Anforderungen an die Beschäftigten, ihre Qualifikation und Kompetenzen stellen. Bildung und Weiterbildung nehmen daher eine zentrale Rolle ein. Auch nicht-formal erworbene Kompetenzen können Teilhabechancen erhöhen, insbesondere bei der Eingliederung besonderer Zielgruppen in den Arbeitsmarkt. Weiterbildungsnotwendigkeiten, -potenziale und -möglichkeiten müssen frühzeitig identifiziert werden.

#### \\ Intensivierung und Professionalisierung der beruflichen Beratung – die BA als „Lotsin“

Berufliche Beratung wird ein wesentliches Geschäftsfeld der BA. Die berufsabschlussbezogene Weiterbildung gehört weiterhin zu den geschäftspolitischen Schwerpunktthemen der BA (Fachkräftesicherung). Der Ausbau präventiver Ansätze rückt in den Fokus (Projekt „Lebensbegleitende Berufsberatung“). Darüber hinaus gilt es, nicht-formal erworbene berufliche Kompetenzen besser „sichtbar zu machen“ (Vorhaben „Berufliche Kompetenzen erkennen“). Das operative Geschäft wird durch die Digitalisierung von Dienstleistungen und Informationsangeboten unterstützt, so z. B. durch ein neues Online-Gesamtportal, das „Antragsportal Leistungen Online (APOLLO)“ und den „Berufsentwicklungsnavigator (BEN)“. Die Beratungskompetenz der BA muss weiterentwickelt werden. Die sich ständig wandelnden Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt erfordern eine kontinuierliche Professionalisierung der Beratungsfachkräfte.

## BA muss frühzeitig Weichen in Richtung „Arbeitswelt 4.0“ stellen

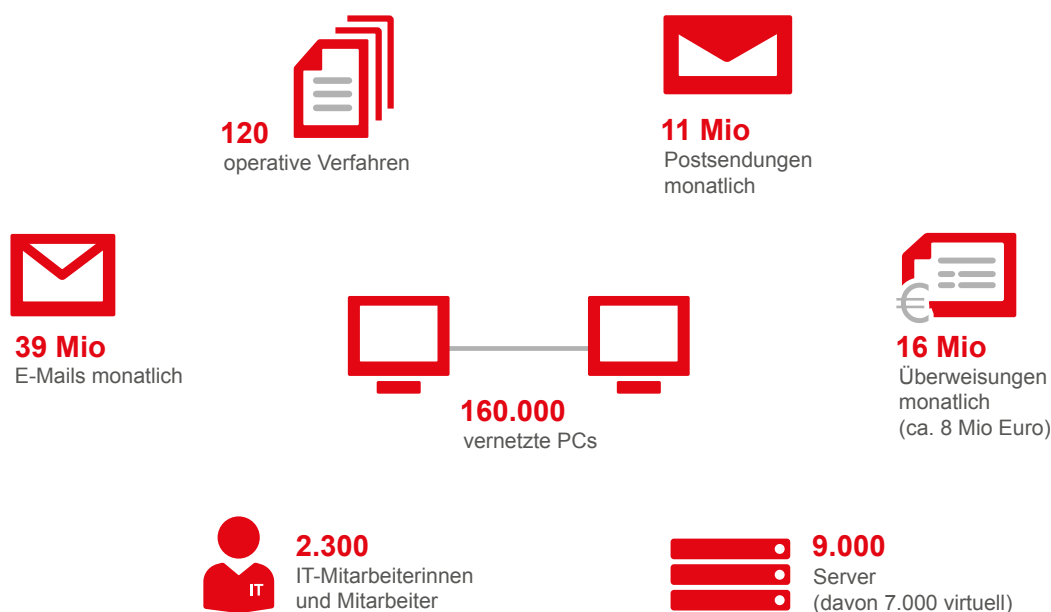
Um den anstehenden Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0 und den externen wie internen Anforderungen weiterhin gerecht zu werden, wird sich die BA kontinuierlich weiterentwickeln müssen. Neben der Sicherung des Kerngeschäfts muss sie innovative Formate nutzen, entwickeln und weiterdenken (z.B. „IT der zwei Geschwindigkeiten“). Komplexe Herausforderungen werden nur gemeinsam mit den Arbeitsmarktpartnerinnen und Arbeitsmarktpartnern zu lösen sein. Netzwerkarbeit gewinnt für die BA zunehmend an Bedeutung und muss ausgebaut werden, z. B. in Form von Social Collaboration Plattformen oder Open Innovation.

## IT als Teil des Kerngeschäfts

Die IT ist stärker denn je in der Gesamtorganisation der BA verankert – sie ist selbst ein Teil des Kerngeschäfts. Der Erfolg der BA hängt nicht nur unmittelbar von der Qualität der Verfügbarkeit und der Performanz der IT ab: Die IT gestaltet durch die Digitalisierung der Prozesse auch das Geschäft der BA in der Fläche aktiv mit.

Die IT-Strategie 2020 unterstützt die Leistungsversprechen des Entwicklungsprogramms BA 2020 mit dem Ausbau der Online-Angebote. Dem Anspruch auf Wirksamkeit, Wirtschaft-

## Zahlen, Daten und Fakten



Quelle: Bundesagentur für Arbeit



lichkeit und Nachhaltigkeit wird sie durch eine stabile, performante und effiziente IT gerecht. Mit der Umsetzung der strategischen Ziele der IT wird die Stabilität und Verfügbarkeit der IT deutlich verbessert.

## Weiterentwicklung der BA 2020-Online-Angebote und Digitalisierung der Geschäftsprozesse

Die Digitale Agenda beschreibt den Wandel der BA zur innovativen Dienstleisterin im öffentlichen Bereich, ausgerichtet am Entwicklungsprogramm BA 2020, der Digitalen Agenda des Bundes, den Änderungen des Kundenverhaltens und der technologischen Entwicklung.

Für die Umsetzung der Strategie wurde das Programm BA-Online 2020 aufgesetzt. Kern ist das Leistungsversprechen, den Kundinnen und Kunden „dort zu begegnen, wo sie sind“ und damit neue, benutzerfreundliche Online-Angebote zu realisieren.

Zusätzlich sollen über die Digitalisierung und Automatisierung von End-to-End-Prozessen die Kundenanliegen schneller, effizienter und in höherer Qualität erledigt werden. Die Durchführung erfolgt in Einzelschritten. Nachdem in den letzten Jahren bereits erste neue eServices auf den Weg gebracht wurden, konnten mit der Produktivsetzung von APOLLO und APOK (Anwendungs- und Kundenportal) auch 2016 wichtige Meilensteine erreicht werden.

## Funktionale Erweiterung des Berufsentwicklungsnavigators

Im Rahmen des Programms BA-Online 2020 entwickelt die BA bereits seit 2014 erfolgreich den Berufsentwicklungsnavigator BEN. In einer ersten Stufe wurde zunächst eine Plattform geschaffen, die der Nutzerin und dem Nutzer aggregierte Informationen zum Beruf in Form von Tätigkeitsbeschreibungen, Zugangsvoraussetzungen und Kompetenzen sowie zu Weiterbildungsmöglichkeiten und offenen Stellenangeboten zur Verfügung stellt.

Im Folgeprojekt BEN Stufe 2 wird seit 2015 an weiteren Meilensteinen gearbeitet. So wurde das bestehende BERUFENET neu entwickelt und ein Expertensystem für Berufskunde mit vergleichbarem Funktionsumfang in modernem Design auf Basis des BA-Portal-Frameworks geschaffen.

Als weiteren Baustein wird mit dem BERUFECHECK ein neuartiges Selbsterkundungstool für Erwachsene produktiv gesetzt. Mit diesem Online-Tool zur beruflichen Selbsteinschätzung erhält die Nutzerin bzw. der Nutzer die Möglichkeit, die persönliche Eignung und das Interesse für einen konkreten Beruf zu reflektieren. Damit unterstützt der BERUFECHECK sowohl den persönlichen Bewerbungsprozess als auch das Beratungsgespräch in der Agentur.

Mit der Realisierung des neuen Online-Portals der BA wurde BEN vollständig integriert und steht der Nutzerin bzw. dem Nutzer zukünftig mit allen Funktionalitäten über die BA-Internetseite [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) (Kachel „Karriere und Weiterbildung“) zur Verfügung.

## APOLLO – bündelt die neuen Online-Dienste (eServcies) für die Geldleistungen

Im Rahmen des Geschäftsprozessmanagements sollen die Prozesse für identische Geschäftsvorfälle für alle Zugangskanäle vereinheitlicht und digitalisiert werden. Kundenanliegen in Leistungsangelegenheiten werden künftig über ein Online-Portal abgewickelt. Dazu gehören z. B. die Online-Antragstellung für Geldleistungen (Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld, Berufsausbildungsbeihilfe, Eingliederungszuschuss) und Online-Prozessdienste (Veränderungsmitteilungen, Bescheidübermittlung, Anzeige von Leistungsdetails und Terminierung).

Die Funktionen des Portals werden auch über mobile Endgeräte verfügbar sein. In einem ersten Schritt wurden 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 den Fragebogen zur Prüfung der Fördervoraussetzungen für die Gewährung eines Eingliederungszuschusses zur Verfügung gestellt. Eine zielgerichtete Benutzerführung, Plausibilitätsprüfungen und sprechende Hilfe- und Hinweistexte unterstützen beim Ausfüllen und ermöglichen eine effiziente Bearbeitung der eingehenden Anträge und Meldungen.

Das Antragsportal wurde Mitte 2016 in Betrieb genommen und wird bis 2018 jedes Jahr dreimal um Funktionalitäten erweitert.

## APOK – das neue, lebenslagenorientierte Online-Portal der BA

In einem digitalen Anwendungs- und Kundenportal mit einer modernen, leicht bedienbaren Oberfläche wurden aus bestehenden vielfältigen Online-Anwendungen, wie der JOBBÖRSE, BERUFENET oder BERUFETV, Informationen individuell für die Kundinnen und Kunden aufbereitet. Mit APOK startete die BA ein einheitliches und kundenzentriertes Online-Portal, welches sich dynamisch an den Lebens- und Bedarfslagen der Kundinnen und Kunden orientiert.

Die einzelnen Online-Anwendungen unterschieden sich bisher hinsichtlich der optischen Anmutung und der Benutzerführung erheblich – ohne einen zentralen Zugang. Das neue Portal bietet deshalb ein einheitliches Layout für alle relevanten Inhalte, eine intuitive Bedienbarkeit und ist auf allen internetfähigen Geräten auch mobil erreichbar. Das Projekt APOK berücksichtigte in seiner Konzeption auch die neuen Kundenkanäle wie De-Mail. Eine Optimierung des Kundenservices über den Einsatz neuer Techniken wie Chat oder Co-Browsing soll ebenfalls angeboten werden.





Den Kundinnen und Kunden wurde das neue Portal im Dezember 2016 zur Verfügung gestellt.



## Informationssicherheit bei neuen Technologien, Anwendungen und Bedrohungsszenarien

Informationssicherheit ist eine Grundvoraussetzung für den Einsatz der IT im öffentlichen Sektor. Durch die Öffnung der Systeme nach außen im Rahmen der Bereitstellung von neuen Online-Angeboten ergeben sich für die BA neue Bedrohungsszenarien. Die Sicherstellung der Vertraulichkeit und Integrität der bei der BA gespeicherten Daten hat höchste Priorität.

Die Informationssicherheit zum Schutz aller der BA anvertrauten Informationen ist auch bei neuen Online-Anwendungen, neuen Technologien und neuen Bedrohungsszenarien weiterhin gewährleistet. Sie wird durch angemessene organisatorische, technische, konzeptionelle und prozessuale IT-Sicherheitsmaßnahmen realisiert.



# 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 siebten Jahr.

## 1. Präambel

Die BA legt für das Geschäftsjahr 2016 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 selbstständig 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 – hat 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 der Corporate Governance für die BA ein institutionalisiertes Risikomanagement aufgebaut, wodurch er regelmäßig Informationen über eingetretene und mögliche Risiken in der Zukunft erhält. Ziel ist die präventive Maßnahmenplanung zur Sicherung der Organisation. Die halbjährlichen Informationen werden über 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 Aufgabenwahrnehmung 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, Arbeitgeber und öffentliche Körperschaften vertreten. Jede Gruppe kann bis zu fünf stellvertretende Mitglieder benennen. Stellvertretende Mitglieder haben für die Zeit, in der sie Mitglieder vertreten, die Rechte und Pflichten eines Mitglieds. Ein Mitglied, das die öffentlichen Körperschaften vertritt, kann einem Selbstverwaltungsorgan nicht vorsitzen.

Der Verwaltungsrat überwacht den Vorstand und die Verwaltung und berät in allen Fragen des Arbeitsmarktes. Er stellt den vom Vorstand aufgestellten Haushaltsplan fest (§ 71a SGB IV). Die Festlegung der strategischen Ausrichtung und der geschäftspolitischen Ziele der BA 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 Interessenskollisionen vermieden werden sollten. Er empfiehlt grundsätzlich, dass das Mitglied seine Bedenken offen legt, sollte es sich in einem Interessenskonflikt befinden oder die Befangenheit im Hinblick auf die anstehende Beratung befürchten.

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

## 4. Vergütung

### 4.1 Vergütung des Vorstands

Während des abgelaufenen Jahres wurden die Geschäfte der BA durch Herrn Frank-J. Weise (Vorstandsvorsitzender), Herrn Detlef Scheele (Vorstandsmitglied) und Herrn Raimund Becker (Vorstandsmitglied) geführt. Die an die Mitglieder des Vorstands ausgezahlten Bezüge beliefen sich 2016 insgesamt auf rund 881.000 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 2015 bis September 2016 mit dem Gebietsstand Dezember 2016 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 2016 genutzt. Dabei wurden für einige Detailinformationen (z. B. Frauenanteil) für den Bereich der Arbeitslosenversicherung gleitende Jahreswerte der Monate November 2015 bis Oktober 2016 und für den Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende gleitende Jahreswerte der Monate Oktober 2015 bis September 2016 genutzt.

Die Angaben der investierten Mittel spiegeln ausschließlich das Fördergeschehen in den Agenturen für Arbeit bzw. in den Jobcentern (in der Form der gemeinsamen Einrichtungen) wider und beziehen sich auf das Gesamtjahr 2016.

Die Daten der Arbeitslosigkeit bilden jeweils das Gesamtjahr 2016 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 [statistik.arbeitsagentur.de](https://statistik.arbeitsagentur.de) nachlesen.



## Auszeichnungen und Preise

### April

Auszeichnung des umfassenden Bildungs- und Talentmanagements der BA mit dem „Qualitätssiegel des Deutschen Bildungspreises“ (TÜV-SÜD) und Aufnahme in den Kreis der Exzellenzunternehmen. Zusätzlicher Sonderpreis für die großen Flächenprogramme zum Thema „Asyl und Flüchtlinge“ sowie die exzellente Führungskräfteentwicklung

Verleihung des „ADC Nagel“ in Bronze für den „Corporate Sound“ der BA

### Juni

Auszeichnung des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ des BMFSFJ und der BA als bestes Beispiel für eine gelungene Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Institutionen und Unternehmen (Public-Private-Partnership) im Rahmen des „Global Summit of Women“

### August

Auszeichnung der Rekrutierung der BA mit dem 3. Platz in der Vergleichsgruppe „Öffentlicher Dienst“ im Rahmen der Studie „Best Recruiter“ Deutschland

### September

Auszeichnung des Online-Arbeitgeber-Magazins „Faktor A“ der BA mit zwei Silbermedaillen des Branchen-Preises „Fox Awards“ (dapamedien Verlag) in der Kategorie „Externe Kommunikation“ („Fox Award“) und der Kategorie „Layout“ („Fox Visual“)

Auszeichnung des „Traineeprogramms für angehende Führungskräfte der BA“ für ihr karriereförderndes Traineeprogramm, das besonders hochwertig gestaltet sowie bestimmten Qualitäts- und Fairnessstandards verpflichtet ist

### Oktober

Verleihung des „reddot award“ in der Kategorie „Communication Design“ für den „Corporate Sound“ der BA

Auszeichnung der App „Ankommen“, die gemeinsam mit dem BR, dem Goethe-Institut und dem BAMF entwickelt wurde, um Geflüchteten Orientierung und Hilfestellung für die erste Zeit in Deutschland zu geben, mit dem „LeadAward“ in Gold in der Kategorie „Online“ als „Startup des Jahres“

Auszeichnung der BA mit dem Arbeitgeber-Signet „Top4Women“ in Silber

I

II

III

IV

V

VI

VII



## Der Verwaltungsrat

### Vorstand

**Frank-J. Weise**

Vorsitzender des Vorstands

**Detlef Scheele**

Vorstand Arbeitsmarkt

**Raimund Becker**

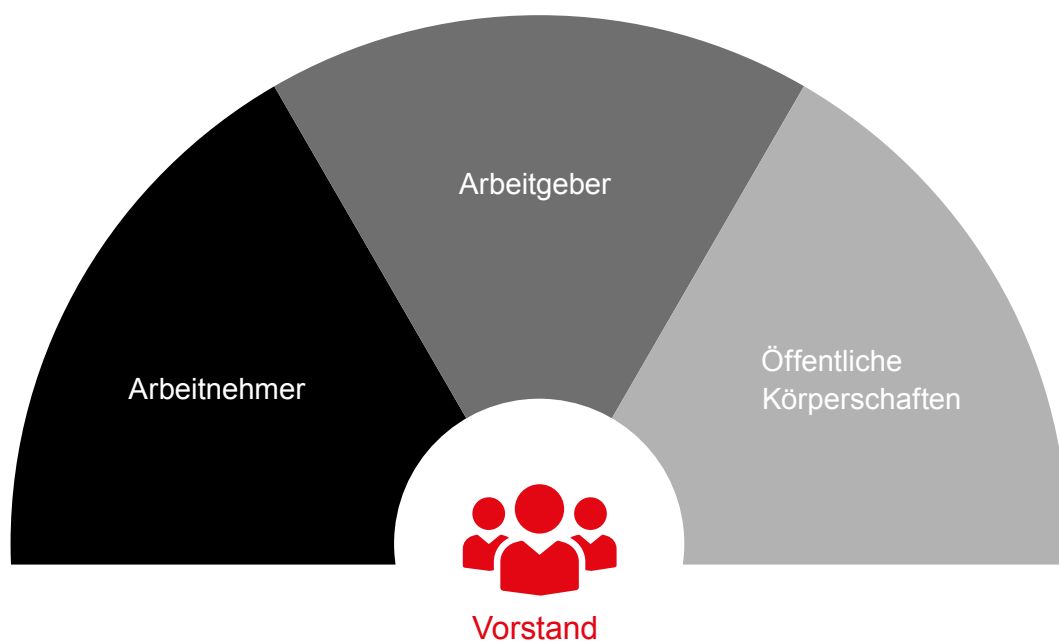
Vorstand Regionen

### General- bevollmächtigter

**Dr. Markus Schmitz**

Geschäftsführer Informations-  
technologie / Prozessmanage-  
ment (ITP)

### Die Zusammensetzung des Verwaltungsrats



## Gruppe der Arbeitnehmer

### Annelie Buntenbach

Deutscher Gewerkschaftsbund

### Johannes Jakob

Deutscher Gewerkschaftsbund

### Petra Reinbold-Knape

Industriegewerkschaft Bergbau,  
Chemie, Energie

### 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

## Gruppe der Arbeitgeber

### Bertram Brossardt

Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e.V.

### Peter Clever

Bundesvereinigung der Deutschen  
Arbeitgeberverbände

### Nina Günther

Siemens AG

### Ingrid Hofmann

Bundesarbeitgeberverband der  
Personaldienstleister

### Christina Ramb

Bundesvereinigung der Deutschen  
Arbeitgeberverbände

### Karl-Sebastian Schulte

Zentralverband des Deutschen  
Handwerks,  
Unternehmervverband Deutsches  
Handwerk

### Oliver Zander

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

## Gruppe der öffentlichen Körperschaften

### Ines Feierabend

Thüringer Ministerium für Arbeit,  
Soziales, Gesundheit, Frauen und  
Familie

### Martin Günthner

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und  
Häfen, Freie Hansestadt Bremen

### Kornelia Haugg

Bundesministerium für Bildung und  
Forschung

### Johannes Hintersberger

Bayerisches Staatsministerium für  
Arbeit und Soziales, Familie und  
Integration

### Dr. Elisabeth Neifer-Porsch

Bundesministerium für Arbeit und  
Soziales

### Dr. Philipp Steinberg

Bundesministerium für Wirtschaft und  
Energie

### Prof. Eberhard Trumpp

Landkreistag Baden-Württemberg

## Stellvertreterinnen & Stellvertreter

### Gabriele Gröschl-Bahr

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
ver.di

### Dr. Stefanie Janczyk

Industriegewerkschaft Metall

### Matthias Jena

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bezirk Bayern

### Ansgar Klinger

Gewerkschaft Erziehung und  
Wissenschaft

### Uwe Polkaehn

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bezirk Nord

### Peter Haas

Südwesttextil e.V.

### Gerhard Handke

Bundesverband Großhandel,  
Außenhandel, Dienstleistungen e.V.

### Dr. Robert Kloos

Bundesverband Garten-, Land-  
schafts- und Sportplatzbau e.V.

### Dr. Lutz Mackebrandt

Bundesverband der freien Berufe

### Alexander Wilhelm

Bundesvereinigung der Deutschen  
Arbeitgeberverbände

### Dr. Thomas Gerhardt

Bundesministerium der Finanzen

### Stefan Hahn

Deutscher Städtetag

### Almuth Hartwig-Tiedt

Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit, Frauen und Familie,  
Brandenburg

### Katrin Schütz

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und  
Wohnungsbau, Baden-Württemberg

### Christiane Voß-Gundlach

Bundesministerium für Arbeit und  
Soziales

**Herausgeberin**

Bundesagentur für Arbeit  
90327 Nürnberg

Vorstand

März 2017

**[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)**

**Gestaltung**

RHEINDENKEN GmbH  
Kommunikationsagentur  
Köln

**Druck**

MKL Druck GmbH & Co. KG  
Ostbevern

Der Geschäftsbericht steht hier als  
Download zur Verfügung:

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

- Über uns
- Unsere Publikationen
- Berichte und Haushalt
- Geschäftsbericht 2016



Einfach QR-Code mit  
Smartphone scannen.