

Interne Revision

Revision SGB III

Bericht

gemäß § 386 SGB III

**Ergebnisse der vertikalen Revisionen
Arbeitsvermittlung 2022 und 2023**



Bundesagentur für Arbeit

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|----------|
| 1 | Zusammenfassung | 1 |
| 2 | Revisiionsergebnisse | 2 |
| 2.1 | Arbeitnehmerorientierte Arbeitsvermittlung | 2 |
| 2.2 | Interne ganzheitliche Integrationsberatung | 3 |
| 2.3 | Stellenorientierte Vermittlung | 4 |
| 2.4 | Eingliederungszuschuss | 5 |
| 2.5 | Gründungszuschuss | 5 |
| 2.6 | Fachaufsicht | 6 |
| 2.7 | Übergreifende Empfehlungen an die AA..... | 6 |

Anlage Revisionsumfang und -methode

1 Zusammenfassung

Mit ihrem standardisierten Ansatz der vertikalen Revision Arbeitsvermittlung prüft die Interne Revision, ob die Aktivitäten der Agenturen für Arbeit (AA) für eine erfolgreiche Aufgabenerledigung geeignet sind. Die Prüfung erstreckt sich über die Aufgabenbereiche der arbeitnehmerorientierten Arbeitsvermittlung (ANoAV), der Internen ganzheitlichen Integrationsberatung (Inga) und des Arbeitgeber-Services (AG-S). Im Jahr 2023 wurden 17 AA in die Revision einbezogen, im Vorjahr waren es 24. Außerdem hat die Interne Revision zwei Leistungen der aktiven Arbeitsförderung geprüft.¹

Die Gesamtergebnisse in den Aufgabenbereichen ANoAV und Inga haben sich im Jahr 2023 gegenüber den Vorjahren verbessert. Im Bereich AG-S sind die Ergebnisse allerdings schlechter geworden. Die identifizierten Mängel und Handlungsbedarfe hat die Interne Revision zum wiederholten Mal festgestellt – zum größten Teil bereits vor der Pandemie.

Verbesserungen erkennbar, aber weiterhin Handlungsbedarfe

Im Wesentlichen kam die Interne Revision zu folgenden Feststellungen:

- Die AA führten Erstgespräche, gemessen an den individuellen Erfordernissen der Kundinnen und Kunden, häufig zu spät durch. Die Qualität der Bewerberangebote war teils nicht ausreichend für ein zielführendes Matching. Teilweise leiteten die Vermittlungsfachkräfte keine weiterführenden Aktivitäten zum Abbau der erkannten Handlungsbedarfe ein.
- Die Job-to-Job-Phase wurde in vielen Fällen kaum genutzt. Auch während der Arbeitslosigkeit orientierten sich die Aktivitäten häufig nicht ausreichend an den individuellen Kundenbedarfen. In beiden Phasen gab es zu wenige Kontakte oder es fehlte an ausreichenden Vermittlungsaktivitäten.
- Im Umgang mit Eingliederungsvereinbarungen hat die Interne Revision zahlreiche Mängel festgestellt.
- Die Überstellungen an Inga erfolgten größtenteils schnellstmöglich. Allerdings war der Zeitpunkt der Erstgespräche in Inga nicht immer zielführend.
- Die Betreuung der Inga-Kundinnen und -Kunden entsprach überwiegend der individuellen Bedarfssituation. Inga-spezifische Aktivitäten wie assistierte Vermittlung oder Gruppenberatung fanden aber kaum statt.
- Die AG-S-Teams nahmen die Stellenangebote fast immer in einer guten Qualität auf. Sowohl bei der Auftragsannahme als auch bei der Auftragsbetreuung fehlte es jedoch an qualifizierten Arbeitgeberkontakten. Beratungen zum Arbeitsmarkt oder zum Bewerberpotenzial waren oft nicht erkennbar.
- Beim Eingliederungs- und Gründungszuschuss wurde das Ermessen in der überwiegenden Zahl der Fälle nicht vollständig und nachvollziehbar ausgeübt.
- Drei der geprüften AA hatten kein Fachaufsichtskonzept. Die Konzepte der anderen AA waren häufig nicht vollständig. Es fehlte an Mindestanforderungen wie Angaben zur Auswahl der zu prüfenden Fälle. Auch war die Aktualität der Konzepte nicht immer erkennbar. Die Durchführung der fachaufsichtlichen Aktivitäten war jedoch grundsätzlich geeignet, übergreifende Handlungsbedarfe erkennen zu können.

Als Ursachen für die qualitativen Mängel führten die AA Dokumentationsdefizite, individuelle Bearbeitungsfehler (z. B. durch Zeitmangel), fachliche Defizite bei den Vermittlungsfachkräften und Integrationsberaterinnen und -beratern,

Benannte Ursachen

¹ Eingliederungszuschüsse in 13 AA und Gründungszuschüsse in 4 AA.

Interne Revision

fehlende Personalressourcen oder Priorisierungen, z. B. zugunsten anderer Kundengruppen, an.

Diese Ursachen können aus Sicht der Internen Revision die Mängel zwar im Einzelfall erklären, erscheinen aber als Begründung angesichts der seit längerem bestehenden Verbesserungsbedarfe im Bereich der Arbeitsvermittlung als zu kurz gegriffen. Um die Qualität der Aufgabenerledigung zu verbessern, sind nachhaltige Maßnahmen erforderlich, die von allen AA aufgegriffen werden sollten (siehe Ziffer 2.7).

**Nachhaltige
Maßnahmen
erforderlich**

Die Interne Revision hat die geprüften AA jeweils über die Feststellungen informiert und Empfehlungen zu den Verbesserungsbedarfen ausgesprochen.

2 Revisiionsergebnisse

Fehlerquoten im Überblick:²

| Themenbereiche | 2023 | 2022 | 2021 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| <i>Arbeitnehmerorientierte Arbeitsvermittlung</i> | 36 | 41 | 53 |
| Erstgespräch | 27 | 31 | 36 |
| Job-to-Job-Phase | 51 | 46 | 63 |
| Folgeprozess | 37 | 41 | 48 |
| <i>Interne ganzheitliche Integrationsberatung</i> | 24 | 28 | 49 |
| Überstellung an Inga | 24 | 25 | 29 |
| Kundenbetreuung in Inga | 24 | 26 | 48 |
| <i>Arbeitgeber-Service</i> | 44 | 39 | 41 |
| Auftragsannahme und Erstreaktion | 15 | 22 | 26 |
| Folgeaktivitäten | 49 | 44 | 41 |

2.1 Arbeitnehmerorientierte Arbeitsvermittlung

Die Betreuung der Kundinnen und Kunden in der allgemeinen Arbeitsvermittlung hat sich – mit Ausnahme der Job-to-Job-Phase – gegenüber den Vorjahren verbessert. Dennoch war sie, über den gesamten Betreuungsprozess gesehen, weiterhin häufig nicht ausreichend:

**Betreuung ver-
bessert, aber wei-
terhin Mängel**

■ Der Zeitpunkt der Erstgespräche war oft verspätet (2023 in 39 %, 2022 in 36 % der Fälle). Im Jahr 2023 wurden 84 % der Gespräche persönlich geführt, im Vorjahr waren weit überwiegend telefonische Beratungen erfolgt. Im Schnitt warteten die Kundinnen und Kunden zuletzt 23 Arbeitstage auf ein Gespräch, 2022 waren es 20 Tage. Als Ursachen gaben die geprüften AA vor allem ressourcenbedingte Gründe und eine andere Prioritätensetzung, z. B. zugunsten bereits arbeitsloser Kundinnen und Kunden, an.

**Erstgespräche
oft zu spät**

■ Die Qualität der Bewerberangebote reichte in beiden Prüfjahren in ca. 20 % der Fälle nicht für ein zielführendes Matching aus. Beispielsweise waren die Stärkenanalysen oder die Lebenslaufeinträge unzureichend, es fehlte die Entwicklung beruflicher Alternativen, oder der Veröffentlichungsstatus des

**Mängel in der
Qualität der Be-
werberangebote**

² Anteil der geprüften Fälle, die nach Einschätzung der Internen Revision im jeweiligen Bereich Verbesserungsbedarf aufwiesen (Prozentangaben). Die Ergebnisse für das Prüfungsjahr 2021 dienen dem Überblick über einen längeren Zeitraum, sie werden im vorliegenden Bericht jedoch nicht noch einmal detailliert aufgegriffen (siehe Bericht „Ergebnisse der vertikalen Revisionen Arbeitsvermittlung 2021“ vom 18. November 2022). Es ist zu berücksichtigen, dass die Prüfungszeiträume in unterschiedlichem Ausmaß unter den Einflüssen der Covid-19-Pandemie standen.

Stellengesuchs war nicht zielführend. Außerdem wurde in zahlreichen dieser Fälle der Suchassistent nicht aktiviert, obwohl eine Nutzung sinnvoll gewesen wäre.

- Die Vermittlungsfachkräfte haben im Jahr 2023 Handlungsbedarfe häufiger erkannt (2023 in 92 %, 2022 in 84 % der Fälle). Allerdings leiteten sie in einem Teil dieser Fälle keine weiterführenden Aktivitäten zum Abbau der Handlungsbedarfe ein (2023 in 21 %, 2022 in 23 %).
- Die Aktivitäten in der Job-to-Job-Phase haben im Jahr 2023 nachgelassen. Die geprüften AA nutzten in etwa der Hälfte der Fälle die Job-to-Job-Phase nicht ausreichend (2022: 46 %). Die Vermittlungsfachkräfte hatten z. B. zu wenig Kontakt zu den Kundinnen und Kunden, hielten vereinbarte Eigenbemühungen nicht nach oder unternahmen keine ausreichenden Vermittlungsbemühungen.³
- Auch nach dem Eintritt der Arbeitslosigkeit orientierten sich die AA bei der Kundenbetreuung nicht in ausreichendem Maß an den individuellen Bedarfen, wenngleich sich der Anteil der negativen Fälle leicht verringert hat (2023: 37 %, 2022: 41 %). Die Kontaktdichte war häufig nicht angemessen: Die Zeiträume zwischen den Beratungsgesprächen waren zu lang, oder es gab im Prüfungszeitraum gar keine Gespräche. Außerdem hielten die Vermittlungsfachkräfte vereinbarte Aufgaben teilweise nicht nach und unternahmen keine ausreichenden Vermittlungsbemühungen.

Erkannte Handlungsbedarfe teilweise nicht angegangen

Job-to-Job-Phase häufig nicht genutzt

Auch während Arbeitslosigkeit unzureichende Betreuung

Im Jahr 2018 hatte der Bundesrechnungshof in seinem Bericht die mangelhafte Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zur Eingliederungsvereinbarung beanstandet. Die BA erkannte die Bedeutung der gesetzlichen Vorgaben sowie der Dokumentation der vereinbarten Integrationsbemühungen an. Im Prüfungszeitraum 2023⁴ waren jedoch weiterhin deutliche Defizite feststellbar.

Eingliederungsvereinbarungen mit Mängeln

Während in den Erstgesprächen in der Regel Vereinbarungen erstellt wurden, unterblieben in der Zeit der Arbeitslosigkeit in vielen Fällen regelmäßige Aktualisierungen. Inhaltlich waren zahlreiche⁵ Vereinbarungen nicht ausreichend, insbesondere weil sie zu pauschal verfasst waren, Förderleistungen und Eigenbemühungen fehlten oder notwendige Anpassungen nicht erfolgt waren.

Zwischen den AA zeigten sich deutliche Unterschiede: Auf Basis der geprüften Bewerberangebote lag der Anteil der qualitativ nicht ausreichenden Eingliederungsvereinbarungen zwischen 0 und 85 %. Die Vermittlungsfachkräfte sahen häufig keinen Mehrwert in der Erstellung der Eingliederungsvereinbarung, oder sie nutzten Textbausteine.

2.2 Interne ganzheitliche Integrationsberatung

Die Überstellung der Kundinnen und Kunden durch die Vermittlungsfachkräfte der ANoAV erfolgte in den meisten Fällen schnellstmöglich. Auch waren die Zugangskriterien meist erfüllt und die gewählten Vermittlungsschwerpunkte plausibel.

Überstellung meist zielführend

In den Inga-Teams hat sich die Kundenbetreuung gegenüber dem Jahr 2021 verbessert. Über den gesamten Prozess hinweg war die Unterstützung der Kundinnen und Kunden überwiegend zielführend (2023 in 76 %, 2022 in 72 % der Fälle). Nach dem Erstgespräch betreuten die Integrationsberaterinnen und -berater einen Großteil der Kundinnen und Kunden entsprechend der individuellen

Unterstützung mehrheitlich geeignet

³ Zum Beispiel Unterbreitung von Vermittlungsvorschlägen oder Einschaltung des AG-S.

⁴ Im Jahr 2022 wurde dieser Aspekt nicht geprüft.

⁵ 39 % im Erstgespräch, 51 % während der Arbeitslosigkeit.

Bedarfssituation. Dabei waren die Kontaktdichte, die Nachhaltung vereinbarter Aktivitäten und das Aufgreifen neuer Handlungsbedarfe häufig angemessen.

Die Inga-Teams setzten im Prüfungszeitraum 2023 Förderprodukte sinnvoll ein. Rund ein Drittel der Inga-Kundinnen und -Kunden nahm an einer Fördermaßnahme teil. Es handelte sich überwiegend um Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie um Maßnahmen bei einem Arbeitgeber. Der Produkteinsatz und die Betreuung nach Abschluss der Maßnahme waren in 98 % der Fälle zielführend.

Sinnvoller Einsatz von Förderprodukten

An folgenden Stellen wurden Verbesserungsbedarfe deutlich:

Verbesserungsbedarfe

- In einem Teil der Fälle war der Zeitpunkt des Erstgesprächs in Inga nicht zielführend (2023 in 25 %, 2022 in 18 % der Fälle). Die Erstgespräche erfolgten im Jahr 2023⁶ im Durchschnitt erst 32 Arbeitstage nach der Übernahme in Inga.
- Teilweise⁷ unterschied sich die Kundenbetreuung inhaltlich kaum von der Betreuung in der allgemeinen Arbeitsvermittlung. Anleitende Unterstützungsformen, z. B. assistierte Vermittlung oder Gruppenberatung, führten die Integrationsberaterinnen und -berater nur in Einzelfällen durch. Entsprechende Aktivitäten waren nach Interviewaussagen in mehreren AA während der Corona-Pandemie eingestellt und seien erst im Jahr 2023 wieder aufgenommen worden.
- Eingliederungsvereinbarungen wiesen im Jahr 2023⁸ oftmals Mängel auf: Vergleichbar zur allgemeinen Arbeitsvermittlung maßen auch die Integrationsberaterinnen und -berater in Inga den Eingliederungsvereinbarungen eine untergeordnete Bedeutung bei: 42 % der Vereinbarungen wurden nicht regelmäßig aktualisiert, 30 % waren inhaltlich nicht ausreichend.

2.3 Stellenorientierte Vermittlung

In der stellenorientierten Vermittlung hat die Qualität der Aufgabenerledigung im Jahr 2023 gegenüber den Vorjahren nachgelassen. Die Aktivitäten waren nur in 56 % der geprüften Stellenangebote ausreichend und an die individuellen Bedarfe der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (AG) angepasst. Im Jahr 2022 waren es 61 %.

Nachlassende Aktivitäten im AG-S

Zwischen dem Prozess der Stellenaufnahme und der Betreuung der Stellenangebote gab es deutliche Unterschiede:

- Die AG-S-Teams nahmen Stellenangebote in den meisten Fällen in einer guten Qualität auf (2023 in 94 %, 2022 in 84 % der Fälle). Die Stellenbeschreibungen waren in diesen Fällen individuell ausgestaltet, der Zielberuf und die eventuellen Alternativen waren passgenau und der Veröffentlichungsstatus zielführend.
- In ca. 20 % der Fälle beider Jahre verschlüsselten die Vermittlungsfachkräfte die Anforderungen im Stellenprofil nicht ausreichend. Auch war häufig nicht erkennbar, dass die AG bei der Auftragsannahme zum Arbeitsmarkt oder zum vorhandenen Bewerberpotenzial beraten wurden (2023: 36 %, 2022: 43 %).
- Während der Auftragsbetreuung reichten die Aktivitäten insgesamt oft nicht aus, um die AG bei der Stellenbesetzung ausreichend zu unterstützen (2023: 49 %, 2022: 44 %). Es fehlte beispielsweise an qualifizierten Kontakten. Die Vermittlungsfachkräfte reflektierten in vielen Fällen nicht mit dem

Stellenaufnahme qualitativ gut

Teils fehlende Verschlüsselung und wenig Arbeitsmarktberatung

Auftragsbetreuung nicht ausreichend

⁶ Im Jahr 2022 wurde dieser Aspekt nicht geprüft.

⁷ 2023: 21 %, 2022: 25 %.

⁸ Im Jahr 2022 wurde dieser Aspekt nicht geprüft.

AG, ob das vereinbarte Vorgehen Erfolg versprechend ist. Notwendige Arbeitsmarktberatungen wurden häufig nicht durchgeführt.

Die geprüften AA führten die Feststellungen zum einen auf Dokumentationsmängel und fachliche Defizite zurück. Zum anderen werde von den Vermittlungsfachkräften die Notwendigkeit einer Arbeitsmarktberatung nicht immer gesehen. Seitens der AG fehle es häufig an Rückmeldungen, oder es bestehe kein Interesse an einer Abstimmung zum weiteren Vorgehen. Teilweise nannten die AA die noch laufende Anpassung der Prozesse im Zuge der Weiterentwicklung der Arbeitgeberarbeit als Begründung.

2.4 Eingliederungszuschuss

Die Interne Revision hat im Jahr 2023 in 13 AA den zielgerichteten Produkteinsatz und die Prozessqualität beim Einsatz von Eingliederungszuschüssen (EGZ) im Bereich der Arbeitsvermittlung geprüft. Hierbei wurden insgesamt 3.924 Einzelfragen beurteilt. Die sich daraus ergebende Fehlerquote betrug 30 %.

Ermessensentscheidung häufig nicht ausreichend

Insbesondere wurden folgende Verbesserungsbedarfe deutlich:

- Die in COSACH⁹ dokumentierten Gründe für eine erschwerte Vermittlung und eine Minderleistung waren in 38 % der Fälle nicht individuell und fallangemessen.
- In 86 % der Fälle war die dokumentierte Ermessensentscheidung nicht vollständig und nachvollziehbar. Das betraf insbesondere die Entscheidung zum Umfang der Förderung (Höhe und Dauer) sowie in ca. zwei Dritteln der fehlerhaften Fälle auch die Erforderlichkeit der Leistung. In drei AA waren sämtliche Ermessensentscheidungen nicht vollständig und nachvollziehbar, in der AA mit der geringsten Fehlerquote waren es 57 %.
- Die bewilligte Förderdauer war in 29 % der Fälle nicht plausibel.
- In 53 % der Fälle war nicht dokumentiert, dass der Eingliederungszuschuss die am besten geeignete Leistung für eine nachhaltige Integration war.
- In 79 % der relevanten Fälle fehlte im Zusammenhang mit einer möglichen Förderung von EGZ ein Hinweis in der Eingliederungsvereinbarung.

Nach den Rückmeldungen der AA sind die wesentlichen Ursachen für diese Feststellungen Dokumentationsmängel und individuelle Bearbeitungsfehler (z. B. aus Zeitmangel keine ausreichende Prüfung, vergessene Schritte oder vorhandene Textbausteine nicht genutzt). Auch fachliche Defizite bei den Vermittlungsfachkräften wurden benannt. Beispielsweise sei die Notwendigkeit der Dokumentation der Ermessensentscheidung oder der Unterschied zwischen Entschließungs- und Auswahlermessen nicht immer bekannt gewesen, oder es fehlte die Routine aufgrund geringer Fallzahlen. Außerdem wurden vereinzelt Schnittstellenprobleme in der Zusammenarbeit zwischen der ANoAV und dem AG-S angeführt.

2.5 Gründungszuschuss

Die Interne Revision hat im Rahmen der vertikalen Revisionen Arbeitsvermittlung im Jahr 2023 mit der Prüfung von Gründungszuschüssen (GZ) begonnen. Auch hier waren die Schwerpunkte der Prüfung der zielgerichtete Produkteinsatz sowie die Prozessqualität im Bereich der Arbeitsvermittlung. In den Bericht

⁹ Computerunterstützte Sachbearbeitung von Leistungen zur Beschäftigungsförderung.

Interne Revision

fließen die Ergebnisse der ersten 4 geprüften AA ein. Diese umfassen die Bewertung von insgesamt 1.077 Einzelfragen. Die sich hieraus ergebende Fehlerquote betrug 19 %.

Die Fördervoraussetzungen lagen in fast allen Fällen vollständig vor. Allerdings hat die Interne Revision, vergleichbar mit den Ergebnissen zum EGZ, bei der dokumentierten Ermessensentscheidung Mängel festgestellt: In der Phase 1 war die Ermessensausübung in 84 % und in der Phase 2 in 70 % der geprüften Fälle nicht vollständig und nachvollziehbar.¹⁰ In der Eingliederungsvereinbarung fehlte häufig ein Hinweis auf die Förderung mit Gründungszuschuss (52 % der relevanten Fälle). Auch waren Beratungen zur Antragspflichtversicherung in 42 % der geprüften Fälle nicht nachvollziehbar.

Als wesentliche Ursachen für die Feststellungen benannten alle AA auch hier Dokumentationsmängel, individuelle Bearbeitungsfehler sowie fachliche Defizite bei den Vermittlungsfachkräften.

**Auch hier Mängel
beim Ermessen**

2.6 Fachaufsicht

In den meisten der geprüften AA waren Konzepte zur Durchführung der Fachaufsicht vorhanden (2023 in 15 von 17 und 2022 in 23 von 24 AA). Allerdings waren die Konzepte häufig unvollständig (2023 in 10 von 15 und 2022 in allen 23 AA). Beispielsweise hatten die AA die Auswahl der zu prüfenden Fälle nicht ausreichend geregelt. Teilweise waren die Vorgaben zu Zuständigkeiten und Schwerpunkten der Prüft Themen sowie zum Prüfrhythmus und -zeitpunkt nicht nachvollziehbar. In einzelnen AA war die Aktualität des Konzepts nicht erkennbar.

**Fachaufsichtskonzepte häufig
unvollständig**

Aufgrund dieser Mängel waren die Regelungen zur Fachaufsicht in einzelnen AA nicht oder nur eingeschränkt geeignet, einen Rahmen für eine zielführende und systematische Fachaufsicht zu setzen (2023 in 4 von 17 AA und 2022 in 3 von 23 AA).

Grundsätzlich führten alle im Jahr 2023 geprüften AA die fachaufsichtlichen Aktivitäten zweckmäßig durch (2022 in 3 von 23 AA nicht zweckmäßig). Die Aktivitäten waren somit grundsätzlich geeignet, um übergreifende Handlungsbedarfe zu erkennen.

**Zweckmäßige
Durchführung**

2.7 Übergreifende Empfehlungen an die AA

Über den gesamten Prüfungszeitraum hinweg wurden in den 41 AA insgesamt 161 dezentrale Empfehlungen ausgesprochen. Die Arbeitsqualität im Bereich der Arbeitsvermittlung weist nach wie vor zahlreiche Verbesserungsbedarfe auf.

**Empfehlungen
an alle AA**

Insgesamt müssen alle AA sicherstellen, dass

- die Betreuung der Kundinnen und Kunden auf der Arbeitnehmer- sowie auf der Arbeitgeberseite individuell und bedarfsgerecht erfolgt und Vereinbarungen nachgehalten werden,
- die Qualität der Betreuung nach dem Prozessstart in der arbeitnehmerorientierten Arbeitsvermittlung bzw. nach der Stellenaufnahme im AG-S nicht nachlässt,
- konsequent eine sorgfältige Dokumentation der Kundenbetreuung erfolgt und

¹⁰ Phase 1: Die ersten 6 Monate der Förderung (§ 94 Abs. 1 SGB III), Phase 2: Weitere 9 Monate Förderung bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 94 Abs. 2 SGB III.

Interne Revision

- bei Ermessensentscheidungen im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung eine ausreichende und nachvollziehbare Interessensabwägung erfolgt.

Diese Prüfung wurde in Übereinstimmung mit den Internationalen Standards für die berufliche Praxis der Internen Revision durchgeführt.

Revisionsumfang und -methode

Die Interne Revision SGB III hat im Rahmen von vertikalen Revisionen die Aktivitäten der AA im Bereich der Arbeitsvermittlung geprüft.

In den Bericht flossen die Ergebnisse der 17 im Jahr 2023 geprüften AA ein.

Im Jahr 2022 hat die Interne Revision 24 AA geprüft.

Die Interne Revision hat stichprobenhaft Einzelfälle aus VerBIS¹ betrachtet. Die Fallauswahl erfolgte anhand von Abfragen über BISS². Ergänzend wertete die Interne Revision relevante Unterlagen der AA aus und führte Interviews mit Fach- und Führungskräften.

In den einzelnen Aufgabenbereichen wurden folgende Einzelfälle in die Prüfung einbezogen:

| | |
|-------|---|
| ANoAV | 2023: 510 Bewerberdatensätze (Zugänge: Februar 2022 bis März 2023) 2022: 960 Bewerberdatensätze (Zugänge: Oktober 2020 bis August 2022) |
| Inga | 2023: 340 Bewerberdatensätze (Übernahme Inga: November 2021 bis Juli 2023) 2022: 570 Bewerberdatensätze (Übernahme Inga: August 2020 bis September 2022) |
| AG-S | 2023: 510 Arbeitsstellen (Zugänge: Februar 2022 bis Juni 2023) 2022: 720 Arbeitsstellen (Zugänge: Oktober 2020 bis August 2022) |
| EGZ | 2023: 390 Förderfälle (Beginn der Förderung: Juni 2022 bis Juli 2023) |
| GZ | 2023: 120 Förderfälle, davon 80 mit Phase 1 und 40 mit Phase 1 und 2 (Beginn der Förderung: August 2022 bis September 2023) |

Nicht im Revisionsumfang enthalten waren Funktionalitäten der genutzten IT-Verfahren sowie datenschutzrechtliche Aspekte. Ggf. festgestellte datenschutzrechtliche Auffälligkeiten wurden den AA aufgezeigt.

Revisionszeitraum: Januar 2022 bis Dezember 2023

¹ Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem.

² IT-Verfahren: Business-Intelligence Self-Service.