



2020

Geschäftsbericht
der Bundesagentur
für Arbeit



Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.

DAS LEISTET DIE BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT IN DER CORONA-KRISE

Die BA hat 2020 mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen großen Beitrag zur Existenzsicherung, Stabilität der Gesellschaft und zur Bewältigung der Transformation am Arbeitsmarkt geleistet.



KUNDENSERVICE

39,30 Mio
Kundentelefonate

Statt **4.000**
arbeiteten bis zu

18.000
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
in der Kundentelefonie



AUSZAHLUNG

6,00 Mio
Beschäftigte erhielten im April
2020 Kurzarbeitergeld

22,07 Mrd €
konjunkturelles Kurzarbeitergeld
inklusive Erstattungen der Sozial-
versicherungsbeiträge

20,59 Mrd €
Arbeitslosengeldzahlungen
inklusive Sozialversicherungs-
beiträge



LEISTUNGS- ERBRINGUNG

14,37 Mio
Kurzarbeitergeld-
Anzeigen (Beschäftigte)

3,34 Mio
erledigte Kurzarbeitergeld-
Anträge mit einer Bearbeitungs-
zeit von durchschnittlich

6,2 Tagen

2,25 Mio
bewilligte Arbeitslosen-
geldanträge



PERSONAL

Von **95.000**
Beschäftigten im Bundesgebiet
waren zeitweise

bis zu **11.500**
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in
der Leistungssachbearbeitung des
Kurzarbeitergeldes



IT-LANDSCHAFT

bis zu **49.000**
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
im Homeoffice tätig

davon **2.500**
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
im „virtuellen Operativen Service“

ORGANISATION

VORSTAND

- Vorstandsvorsitzender
- Vorstand Regionen
- Vorstand Ressourcen

..... ZENTRALE IN NÜRNBERG
(Hauptpersonalrat)

..... 10 REGIONALDIREKTIONEN
(Bezirkspersonalrat)

..... 156 AGENTUREN FÜR ARBEIT UND
CA. 600 GESCHÄFTSSTELLEN

..... 303 JOBCENTER IN GEMEINSAMER
TRÄGERSCHAFT MIT LANDKREISEN
UND KREISFREIEN STÄDTEN

..... Leistungen zur Eingliederung in
Arbeit und Leistungen zur Sicherung
des Lebensunterhalts für erwerbs-
fähige leistungsberechtigte Personen.

PERSONALVER

DIENSTSTELLEN

- FAMILIENKASSE
- ZENTRALE AUSLAND
FACHVERMITTLUNG
- INSTITUT FÜR ARBEIT
BERUFSFORSCHUNG
- FÜHRUNGS-AKADEMIE
- HOCHSCHULE DER
HOCHSCHULE FÜR
WISSENSCHAFTEN
- IT-SYSTEMHAUS –
INFORMATIONSTECHNOLOGIE
- BA-SERVICE-HAUS –
SERVICEDIENSTLEISTUNGEN

WEG FÜR ARBEIT

VERTRETUNG

- ARBEITSMARKT- UND BERUFSSACHVERSTÄNDIGEN (ZAV) IN BONN
- ARBEITSMARKT- UND BERUFSSACHVERSTÄNDIGEN (IAB) IN NÜRNBERG
- BERUFSSACHVERSTÄNDIGEN DER BA (FBA)
- BERUFSSACHVERSTÄNDIGEN DER BA (HDBA) – ANGEWANDTE
- BERUFSSACHVERSTÄNDIGEN DER BA
- BERUFSSACHVERSTÄNDIGEN DER BA

Jede Dienststelle hat je einen Personalrat, der sich um folgende Punkte kümmert:

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

SELBSTVERWALTUNG

2.800 VERTRETERINNEN UND VERTRETER

- ARBEITNEHMER
- ARBEITGEBER
- ÖFFENTLICHE KÖRPERSCHAFTEN

MISSION

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT – BRINGT WEITER.

Die BA versteht sich als kundenorientierte Dienstleisterin am Arbeitsmarkt. Ihr Ziel ist es, die Beratung und Unterstützung am Leben der Menschen und an den Entwicklungen am Arbeitsmarkt auszurichten. Hierbei stellt sie die Anliegen und Erwartungen ihrer Kundinnen und Kunden im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags und der gesetzlichen Möglichkeiten in den Mittelpunkt ihrer Arbeit.

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

Postanschrift: Postfach, 90327 Nürnberg

Telefon 0911 179-0, Telefax 0911 179-2123

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet. Belege an die Bundesagentur für Arbeit.

Redaktionsschluss: 16. April 2021



INHALT

UNSER PROFIL

Vorstand der BA	08
Brief des Vorstands	10
Verwaltungsrat der BA	12
Vorwort des Verwaltungsrats	14

UNSERE STRATEGIE

Unsere Strategie 2025: Heute für morgen	20
Wir entwickeln gemeinsam die „BA der Zukunft“	27

ANHANG

Corporate-Governance-Bericht	126
Statistische Informationen	130
Preise und Auszeichnungen	131

UNSER JAHR 2020

Tätigkeitsfelder und Aufgaben der BA 32



Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Kontext der Corona-Pandemie	36
Arbeitsmarkt 2020	40
Ausbildungsmarkt 2020	42



Geldleistungen

Arbeitslosen-, Kurzarbeiter- und Insolvenzgeld	48
Grundsicherung für Arbeitsuchende	54
Familienkasse	58



Beratung, Vermittlung und Qualifizierung



Beratung und Vermittlung	64
Berufsausbildung	70
Dienstleistungen für Arbeitgeber	76
Fachdienste	78
Chancengleichheit von Frauen und Männern	80
Langzeitarbeitslosigkeit und soziale Teilhabe	82
Inklusion	85
Berufliche Rehabilitation	88
Weiterbildung	90
Internationale Arbeit	94



Weitere Aufgaben

Ziele	102
Finanzen	104
Einkauf	108
Personal	110
Digitalisierung	116
Statistik	120
Arbeitsmarktforschung	121

UNSER PROFIL

VORSTAND DER BA

DETLEF SCHEELE

Vorsitzender des Vorstands

DANIEL TERZENBACH

Vorstand Regionen

CHRISTIANE SCHÖNEFELD

Vorstand Ressourcen



Der Vorstand leitet die Bundesagentur für Arbeit und führt ihre Geschäfte. Er besteht aus dem Vorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern.



DETLEF SCHEELE

Vorsitzender des Vorstands der BA

geboren am 30. September 1956 in Hamburg, verheiratet, drei Kinder

seit 1. April 2017: Vorsitzender des Vorstands der BA

2015: Mitglied des Vorstands der BA

2011–2015: Senator für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien und Hansestadt Hamburg

2010–2011: Sprecher der Geschäftsführung, ELBE-Werkstätten GmbH

2008–2009: Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

1995–2008: Geschäftsführer der HAB Hamburger Arbeit – Beschäftigungsgesellschaft mbH, ab 1997 auch Geschäftsführer der Arbeitsstiftung Hamburg – Gesellschaft für Mobilität im Arbeitsmarkt mbH

DANIEL TERZENBACH

Vorstand Regionen der BA

geboren am 7. November 1980 in Freiensteinau, verheiratet, zwei Kinder

seit 14. März 2019: Vorstand Regionen der BA

2017–2019: Geschäftsführer Qualität, Umsetzung, Beratung (QUB) in der Zentrale der BA

2015–2018: Beauftragter des Vorstandes der BA für das operative Flüchtlingsmanagement

2012–2017: Führungsaufgaben in den operativen Steuerungsbereichen der Zentrale der BA

2009–2012: Projektleitung in der Zentrale der BA

2006–2009: Führungskraft im Jobcenter Märkischer Kreis

CHRISTIANE SCHÖNEFELD

Vorstand Ressourcen der BA

geboren am 11. Juli 1957 in Lüdenscheid, zwei Kinder

seit 25. September 2019: Vorstand Ressourcen der BA

August 2018 – Januar 2019: Mitglied der Kommission der Bundesregierung „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“

2004–2019: Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der BA

1999–2004: Vizepräsidentin des Landesarbeitsamtes Nordrhein-Westfalen der Bundesanstalt für Arbeit

1995–1999: Direktorin des Arbeitsamtes Duisburg

1986–1995: verschiedene Positionen innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit

BRIEF DES VORSTANDS

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Folgen der Corona-Pandemie hatten und haben spürbare Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt. Der massive Einbruch vom Frühjahr 2020 wirkte – nach einer Phase der Erholung – in den Sommermonaten bis zum erneuten Teil-Lockdown Ende des Jahres 2020 nach. Im Jahresdurchschnitt waren 2,70 Millionen Menschen arbeitslos, 429.000 mehr als 2019. Der 2019 verkündete tiefste Stand der Arbeitslosigkeit seit der Wiedervereinigung fand damit ein jähes Ende. Der seit zehn Jahren anhaltende Beschäftigungsaufschwung wurde unterbrochen.

Ohne das stabilisierende Instrument der Kurzarbeit wäre die Arbeitslosigkeit in Deutschland 2020 jedoch viel höher ausgefallen. In Deutschland waren 2020 so viele Menschen in Kurzarbeit wie noch nie zuvor. Der bisherige Höchststand wurde im April mit sechs Millionen Menschen erreicht. Insgesamt hat die BA am Jahresende über 22 Milliarden Euro für das Kurzarbeitergeld aufgewendet.

Wie stellt sich diese historische Entwicklung fast ein Jahr später in der Rückschau dar? In der ersten Phase kurz nach Ausbruch der Pandemie in Deutschland haben wir uns der dringendsten Aufgabe gewidmet: der schnellen und existenzsichernden Leistungsgewährung für die von der Krise betroffenen Beschäftigten und Unternehmen. Wir haben mit größter Flexibilität in unserem Handeln und der Ausrichtung unserer geschäftspolitischen Schwerpunkte auf die Volatilität des Infektionsgeschehens reagiert.

Die Umsetzung von gesetzgeberischen Neuerungen im Rahmen der Sozialschutzpakete und die Sicherstellung der Leistungsgewährung haben wir durch eine massive Aufstockung des Personals in der Leistungssachbearbeitung aus eigenen Kräften gestemmt. Während vor der Corona-Zeit rund 700 Beschäftigte Kurzarbeitergeld berechnet haben, waren in der Spitze rund 11.500 Kolleginnen und Kollegen mit der Leistungssachbearbeitung in den Operativen Services (OS) befasst. Dadurch haben wir von Beginn an einen entscheidenden Beitrag zur Existenzsicherung der betroffenen Beschäftigten und der Betriebe geleistet. Wir haben für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den

Agenturen, Familienkassen und in den Jobcentern – in Abstimmung mit den kommunalen Partnern – einen neuen Arbeitsalltag gestaltet, mit mobilem Arbeiten von zu Hause oder einer klugen Verteilung der Arbeitszeit. Die Hauptkanäle unserer Kommunikation haben wir innerhalb kürzester Zeit auf Telefonie, Mail- und Onlinezugänge umgestellt. Statt wie bisher 4.000 arbeiteten zu Höchstzeiten 18.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Telefon.

Die zweite Phase der Pandemie und die damit einhergehenden Lockerungen des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens haben wir in langsamen Schritten hin zu einem neuen Regelbetrieb begleitet. Um die Kapazitäten der OS auf einem ausreichenden Niveau zu halten, haben wir einen „virtuellen OS“ geschaffen, in dem rund 1.400 Kolleginnen und Kollegen – in Spitzenzeiten rund 2.500 – aus der Zentrale, den Regionaldirektionen, den besonderen Dienststellen sowie Amtshilfekräfte aus dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, von der Deutschen Rentenversicherung, der Deutschen Post AG und der Deutschen Bahn unterstützten. Für persönliche Beratungsgespräche haben wir unsere Dienststellen nach den geltenden Hygieneregeln umgebaut. Schrittweise konnten im Laufe der Sommermonate wieder mehr Kolleginnen und Kollegen in ihre ursprünglichen Aufgabengebiete zurückkehren. Wo möglich begannen wir wieder mit Berufsorientierungsveranstaltungen an Schulen. Alternative Besprechungsformate wie Livesessions auf YouTube und seit Herbst 2020 auch die Beratung über Video haben es uns darüber hinaus ermöglicht, den Kontakt zu den Jugendlichen in der Pandemie zu halten.

In einer dritten Phase haben wir im Herbst den Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt wieder verstärkt in den Blick genommen. Oberstes Ziel war, aus einer temporären Krise keine dauerhafte Arbeitslosigkeit entstehen zu lassen. Wir haben Erstgespräche schnellstmöglich nachgeholt, verstärkt Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen forciert und am Ausbildungsmarkt sind wir gemeinsam mit allen Partnern in eine intensive Nachvermittlung eingestiegen, um einen „Corona-Jahrgang“ zu verhindern.

Wir haben die Weiterentwicklung unserer Online-Angebote und die Etablierung innovativer Lösungen für das Online-Portal und die Fachanwendungen vorangetrieben. Mit dem „Selfie-Ident“-Verfahren haben wir eine neue Online-Identifikationsmöglichkeit für Kundinnen und Kunden bereitgestellt. Fast jeder zweite Kundentermin konnte so ohne persönliche Vorsprache in den Dienststellen erfolgen. Innerhalb kürzester Zeit haben wir mit der Videokommunikation ein ergänzendes Interaktionsformat eingeführt, das seit Oktober 2020 in der Berufsberatung sowie der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe genutzt werden kann.

Eine schnelle Bearbeitung der Anträge auf Arbeitslosengeld und Kurzarbeitergeld bleibt auch 2021 eines unserer Dienstleistungsversprechen. Gleichzeitig steigern wir sukzessive die Qualität bei der Leistungsgewährung und gestalten unsere Vermittlungs- und Beratungsaktivitäten abhängig vom Infektionsgeschehen. Nach erfolgter Zustimmung des Verwaltungsrates können wir hierzu bis zu 5.500 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter temporär einstellen.

Die großen Herausforderungen, vor denen der deutsche Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren stehen wird, werden hingegen die gleichen wie vor der Pandemie sein: Die Fachkräfte- und Arbeitskräftesicherung bleibt infolge des demografischen Wandels unsere vordringlichste Aufgabe. Diese Aufgabe kann nur gelingen, wenn möglichst viele Menschen in Deutschland eine Chance am Arbeitsmarkt erhalten und sich beruflich qualifizieren können. Zugleich werden die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung der Arbeitswelt unsere Arbeit weiterhin entscheidend

prägen. Wir werden den digitalen Wandel mitgestalten und Unternehmen wie Beschäftigte auf diesem Weg bestmöglich unterstützen. Durch die Express-Digitalisierung in der Zeit der Pandemie und die gelungene digitale Transformation in den Jahren vor der Corona-Krise verfügen wir über die entscheidenden IT-technischen Grundlagen.

Als lernende Organisation werden wir die gewonnenen Erfahrungen und kreativen Lösungen auch in der Zeit nach Ende der Corona-Krise für unsere Arbeitsabläufe und Prozesse nutzen. Die in der Krise notwendigen Veränderungen, die unsere Arbeit vereinfachen, werden wir beibehalten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben mit vereinten Kräften erneut unter Beweis gestellt, dass wir als flexible, zuverlässige und leistungsstarke Organisation anerkannt werden. Wir wollen für Beschäftigte, Arbeitslose und Unternehmen die Institution für individuelle Beratung, Vermittlung und Qualifizierung sein und damit den besten Arbeitsmarktservice im europäischen Vergleich bieten.

Was unsere Arbeit und unsere Aufgaben im vergangenen Jahr geprägt hat, präsentieren wir Ihnen im vorliegenden Geschäftsbericht. Wir wünschen Ihnen Freude und Erkenntnisgewinn bei der Lektüre.

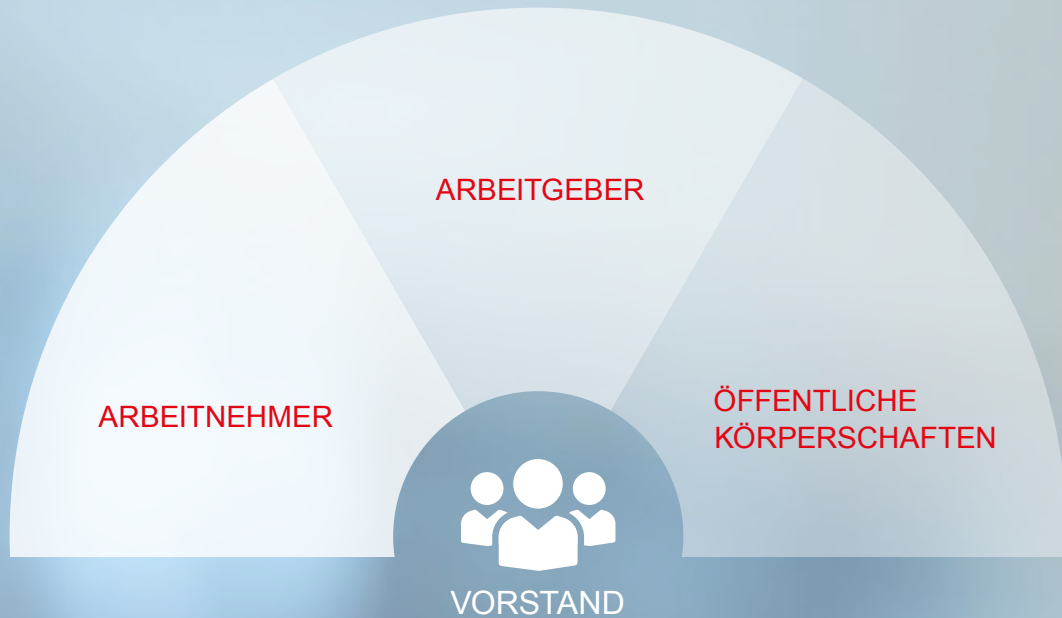
Herzliche Grüße,

DETLEF SCHEELE
Vorsitzender des Vorstands

DANIEL TERZENBACH
Vorstand Regionen

CHRISTIANE SCHÖNEFELD
Vorstand Ressourcen

VERWALTUNGSRAT DER BA



Zentrales Organ der Selbstverwaltung ist der Verwaltungsrat. Er überwacht und berät den Vorstand bei der Aufgabenwahrnehmung und gibt wichtige Impulse zur weiteren Entwicklung der BA.

Der Verwaltungsrat schlägt der Bundesregierung den Vorsitzenden oder die Vorsitzende und die übrigen Mitglieder des Vorstands der BA zur Ernennung durch den Bundespräsidenten vor.

Neben den vom Verwaltungsrat geforderten Auskünften berichtet der Vorstand dem Verwaltungsrat regelmäßig zu allen wichtigen Themen und Entwicklungen. Weitere wesentliche Aufgaben des Verwaltungsrats sind:

- Festlegung der strategischen Ausrichtung und der geschäftspolitischen Ziele

- Beschluss der Satzung der BA
- Feststellung des Haushaltsplans
- Erlass von Anordnungen
- Genehmigung des Geschäftsberichts des Vorstands
- Genehmigung der Geschäftsordnung des Vorstands.

Der Verwaltungsrat ist je zu einem Drittel mit Vertreterinnen und Vertretern aus den drei Gruppen der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften besetzt. Je Gruppe werden sieben Mitglieder und fünf stellvertretende Mitglieder durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales berufen.



GRUPPE DER ARBEITNEHMER

CARSTEN BURCKHARDT

Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt

GABRIELE GRÖSCHL-BAHR

Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft ver.di

JOHANNES JAKOB

Deutscher Gewerkschaftsbund

ANJA PIEL

Deutscher Gewerkschaftsbund

PETRA REINBOLD-KNAPE

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie

CLAUDIA TIEDGE

Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten

DR. HANS-JÜRGEN URBAN

Industriegewerkschaft Metall

GRUPPE DER ARBEITGEBER

BERTRAM BROSSARDT

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

NINA GÜNTHER

Siemens AG

INGRID HOFMANN

Bundesarbeitgeberverband der
Personaldienstleister

CHRISTINA RAMB

Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

DR. ANNA ROBRA

Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

KARL-SEBASTIAN SCHULTE

Zentralverband des Deutschen
Handwerks, Unternehmerverband
Deutsches Handwerk

OLIVER ZANDER

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

GRUPPE DER ÖFFENTLICHEN KÖRPERSCHAFTEN

VANESSA AHUJA

Bundesministerium für Arbeit und
Soziales

KERSTIN EHLERS

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr,
Arbeit, Technologie und Tourismus
des Landes Schleswig-Holstein

STEFAN HAHN

Deutscher Städtetag

KORNELIA HAUGG

Bundesministerium für Bildung und
Forschung

PETRA LOTZKAT

Behörde für Arbeit, Soziales,
Familie und Integration der Freien
und Hansestadt Hamburg

DR. STEFAN RUDOLPH

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit
und Gesundheit des Landes
Mecklenburg-Vorpommern

DR. PHILIPP STEINBERG

Bundesministerium für Wirtschaft
und Energie

Stellvertreterinnen und Stellvertreter

DR. STEFANIE JANCZYK

Industriegewerkschaft Metall

MATTHIAS JENA

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Bayern

DR. ANSGAR KLINGER

Gewerkschaft Erziehung und
Wissenschaft

UWE POLKAEHN

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Nord

ANDRE REINHOLZ

Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft ver.di

PETER HAAS

Südwesttextil e. V.

GERHARD HANDKE

Bundesverband Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistungen e. V.

HERBERT HÜSGEN

Bundesverband Garten-, Landschafts-
und Sportplatzbau e. V.

DR. KLAUS-PETER STILLER

Bundesarbeitgeberverband
Chemie e. V.

DR. JUPP ZENZEN

Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

MARTIN KELLENNERS

Bundesministerium der Finanzen

STEFAN KULOZIK

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

JEANETTE MISCHNICK

Ministerium für Soziales, Arbeit,
Gesundheit und Demografie des
Landes Rheinland-Pfalz

DR. IRENE VORHOLZ

Deutscher Landkreistag

CHRISTIANE VOß-GUNDLACH

Bundesministerium für Arbeit und
Soziales

VORWORT DES VERWALTUNGSRATS



CHRISTINA RAMB

Vorsitzende des Verwaltungsrats



ANJA PIEL

Stellvertretende Vorsitzende
des Verwaltungsrats

Hinter uns liegt ein Jahr, das uns durch die Corona-Pandemie vor große Herausforderungen gestellt und uns allen viel abverlangt hat. Die BA hat vor allem mit dem Kurzarbeitergeld einen großen Beitrag geleistet, Unternehmen zu helfen und Arbeitsplätze vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sichern. Der Verwaltungsrat dankt dem Vorstand und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BA für ihre verlässliche und verantwortungsbewusste Arbeit und ihren maßgeblichen Beitrag zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie auf dem Arbeitsmarkt.

DIGITALISIERUNGSSCHUB UND FLEXIBLER PERSONALEINSATZ ZUR BEWÄLTIGUNG DER CORONA-PANDEMIE

Eine Voraussetzung hierfür war und ist die elektronische Akte, mit der Anzeigen und Anträge von jeder Dienststelle

und vom Homeoffice aus bearbeitet werden können. Die BA hat in Rekordzeit neue E-Services und Apps für Kurzarbeitergeld geschaffen und die Homeoffice-Kapazitäten um ein Vielfaches ausgeweitet. So hat die IT der BA ihre schnelle Handlungsfähigkeit eindrucksvoll unter Beweis gestellt.

Da persönliche Gespräche nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich waren, verlagerte die BA ihre Zugangskanäle auf Telefon und Internet. Statt 4.000 sicherten nun bis zu 18.000 Beschäftigte die telefonische Erreichbarkeit und führten Beratungsgespräche auf diesem Weg.

Um dem erhöhten Anzeige- und Antragsaufkommen gerecht zu werden, haben in der Spitze mit 11.500 Beschäftigten mehr als 15 Mal so viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie üblich Kurzarbeitergeld bearbeitet. Dazu wurde in großem Umfang Personal aus der Zentrale, den Regionaldirektionen, den besonderen Dienststellen und den Agenturen für Arbeit in die Operativen Services umge-

steuert. Die Zahl wurde im Verlauf des Jahres entsprechend den jeweiligen Entwicklungen angepasst, sodass Beschäftigte teilweise wieder in ihr reguläres Geschäft zurückkehren konnten.

Die Flexibilität des Personaleinsatzes ist eine elementare Voraussetzung, die BA je nach Entwicklung des Infektionsgeschehens und der Kontaktbeschränkungen jederzeit handlungsfähig zu erhalten. Der Verwaltungsrat hat im Vorgriff auf das Jahr 2021 bereits im Oktober 2020 1.000 zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten freigegeben, damit frühzeitig mit den Einstellungen und Qualifizierungen der neuen Mitarbeitenden begonnen werden konnte. Die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten so bereits ab Januar 2021 ihre Aufgaben im Bereich Kurzarbeitergeld übernehmen. Insgesamt genehmigte der Verwaltungsrat im Rahmen der Haushaltsberatungen für 2021 die Schaffung von bis zu 5.500 zusätzlichen befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten. So wird eine flexible Rückkehr von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihr Kerngeschäft, die Beratung und Vermittlung und gleichzeitig eine weiterhin schnelle Bearbeitung z. B. des Kurzarbeitergelds ermöglicht.

REKORDAUSGABEN DER BA

Dank der in vielen Jahren aufgebauten Rücklage war die BA in der Lage, die gestiegenen Ausgaben für Kurzarbeitergeld zum überwiegenden Teil aus eigenen Mitteln zu leisten. 2020 wurden allein 22,07 Milliarden Euro für konjunkturelles Kurzarbeitergeld inklusive Erstattungen für Sozialversicherungsbeiträge ausgegeben. Das Haushaltsdefizit der BA belief sich Ende 2020 auf 27,34 Milliarden Euro. Zur Finanzierung waren neben der Rücklage der BA Liquiditätshilfen des Bundes in einem Umfang von 6,91 Milliarden Euro erforderlich.

Die Folgen der Pandemie wirken sich auch im Jahr 2021 sehr stark auf den Haushalt der BA aus. Den Einnahmen von 35,97 Milliarden Euro stehen Gesamtausgaben von 45,62 Milliarden Euro gegenüber. Die Deckungslücke wird durch Entnahmen aus den Rücklagen und einen Zuschuss des Bundes geschlossen. Vorstand und Verwaltungsrat haben das gemeinsame Ziel, der BA ab dem Jahr 2022 wieder einen ausgeglichenen Haushalt zu ermöglichen.

NEUE MÖGLICHKEITEN DER QUALIFIZIERUNG NUTZEN

Unabhängig von der Pandemie führen die Digitalisierung und der Strukturwandel hin zu einer emissionsärmeren Gesellschaft zu einer Transformation der Arbeitswelt. Dieser Wandel hat massive Konsequenzen für die Anforderungen an die Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten. Infolge der Corona-Krise ist zu erwarten, dass Digitalisierungsprozesse und Verschiebungen in der Branchenstruktur noch beschleunigt werden.

Investitionen in Weiterbildung und Qualifizierung bilden daher auch 2021 einen Schwerpunkt der BA. So hat der Verwaltungsrat den Eingliederungstitel verstärkt und die Ausbildungs- und Weiterbildungsförderung ausgebaut. Insgesamt sind für die Weiterbildungsförderung und das Nachholen eines Berufsabschlusses 2,19 Milliarden Euro vorgesehen. Der Verwaltungsrat wird sich 2021 damit befassen, was getan werden muss, damit die gesetzlich erweiterten Möglichkeiten der Förderung von Aus- und Weiterbildung besser angenommen werden und stärkere Wirkung zeigen.

AUSBILDUNGSMARKT STABILISIEREN – DIGITALE ANGEBOTE AUSBAUEN

Die Corona-Pandemie hat den Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt beeinträchtigt und die Ausgleichsprozesse verlangsamt. Um negative Folgen für den Ausbildungsmarkt abzufedern, ist es für den Verwaltungsrat ein zentrales Anliegen, dass die BA mit ihren Partnern in den Regionen alle Anstrengungen unternimmt, damit der Übergang der jungen Menschen von der Schule in den Beruf bestmöglich gelingt. Einen Beitrag leistet das von der Bundesregierung aufgelegte Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“. Damit soll die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen erhalten und dazu beigetragen werden, dass möglichst alle jungen Menschen, die dies wollen, eine Ausbildung beginnen und erfolgreich abschließen können.

Da persönliche Beratungen und Schüler-Praktika zur Berufsorientierung vielfach aufgrund von Kontaktbeschränkungen nicht möglich waren, setzt die BA umso mehr auf



”

Investitionen in Weiterbildung und
Qualifizierung bilden daher auch 2021 einen
Schwerpunkt der BA.

die Entwicklung und den Ausbau digitaler Formate. So gab der Verwaltungsrat grünes Licht für die Einführung der Videokommunikation in der Berufsberatung und der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe als ergänzendes Angebot zur persönlichen Beratung. Mit dem Selbsterkundungstool „Check-U“ können junge Menschen von zu Hause aus oder in der Schule ihre Stärken und Neigungen erkunden und erhalten Orientierung für die Entscheidung in Richtung Ausbildung oder Studium. Berufsorientierung in virtueller Form wird bereits erprobt. Virtuelle Ausbildungsmessen werden der nächste Schritt sein.

Den Übergang von der Schule in den Beruf gerade für Jugendliche mit Unterstützungsbedarf möglichst reibungslos zu gestalten, hat für den Verwaltungsrat hohe Priorität. Er wird daher die Umsetzung des mit dem „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ weiterentwickelten und in dieser Form neu eingeführten Instruments „Assistierte Ausbildung flexibel – AsA flex“ beobachten und auf Basis der gesammelten Erfahrungen gegebenenfalls Empfehlungen für die weitere Ausgestaltung geben.

Der Verwaltungsrat begrüßt die Innovationen der BA im Bereich der Ausbildung ebenso wie für die Qualifizierung von Menschen im Erwerbsleben. Mit „New Plan“ steht auch für sie ein eng mit dem Angebot der beruflichen Orientierung und Beratung der Lebensbegleitenden Berufsberatung verzahntes Medium zur Verfügung.

WEITERENTWICKLUNG DER DIENSTLEISTUNGEN DER BA

Die BA zukunftsfähig zu machen und noch stärker an den aktuellen Bedürfnissen ihrer Kundinnen und Kunden auszurichten, ist Ziel der Initiative „BA der Zukunft“. Der Verwaltungsrat unterstützt den Ansatz und wird die in „Konzepttests“ vor Ort gesammelten Erkenntnisse zur Praxistauglichkeit und Wirksamkeit bewerten und den weiteren Prozess von der Theorie in die Praxis eng begleiten.

Das Jahr 2020 hat nach Ansicht des Verwaltungsrats zu einem intensiven Lernprozess für alle Beteiligten geführt. Der persönliche Kontakt ist und bleibt wichtig. Gleichzeitig erleichtern mehr digitales Arbeiten und Kommunizieren unseren Kundinnen und Kunden den Zugang zu den Dienstleistungen der BA. Mehr Homeoffice für die Beschäftigten fördert flexiblere Arbeitsstrukturen, die mit Blick auf die Zukunft und den Fachkräftebedarf innerhalb der BA an Bedeutung gewinnen werden. Der Verwaltungsrat ermuntert die BA – aufbauend auf den Erfahrungen des letzten Jahres – diesen Weg in der externen und internen Organisationsentwicklung konsequent weiterzugehen. Dabei muss das Kerngeschäft der BA, die individuelle Vermittlung und Beratung von rat-, ausbildung- und arbeitssuchenden Menschen, die arbeitsmarktliche Betreuung von Betrieben und die reibungslose Leistungsgewährung, immer im Mittelpunkt stehen.

CHRISTINA RAMB
Vorsitzende des Verwaltungsrats

ANJA PIEL
Stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats

UNSERE STRATEGIE

UNSERE STRATEGIE 2025: HEUTE FÜR MORGEN

AUSGANGSLAGE

Wir als BA haben uns seit dem Jahr 2003 umfassend erneuert und umstrukturiert. Im öffentlichen Sektor war dies für eine Behörde von dieser Größe eine einzigartige Entwicklung. Die Einführung eines neuen, wirkungsorientierten Führungs- und Steuerungsmodells war dabei ein Meilenstein. Über ein modernes Controlling-System haben wir Transparenz geschaffen und unsere Prozesse in den operativen Einheiten kundenorientierter ausgerichtet. Gemeinsam mit unseren kommunalen Partnern ist es uns gelungen, die Sozialgesetzbuch (SGB) II-Reform erfolgreich umzusetzen. Mit diesen Maßnahmen haben wir gute Antworten auf die hohe Arbeitslosigkeit in den Anfangsjahren der Reform gefunden.

Seitdem konnten die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen deutliche Erfolge verzeichnen: Die individuelle Dauer der Arbeitslosigkeit hat sich verringert und die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ist gestiegen. Die Voraussetzung dafür ist und bleibt die verlässliche Erbringung von Geldleistungen. Auch wirtschaftlich sind wir erfolgreich: Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung konnte in dieser Zeit mehr als halbiert werden.

Wir wollen uns auf diesen Erfolgen nicht ausruhen, sondern uns kontinuierlich inhaltlich und prozessual weiterentwickeln. Dafür haben wir auf der Grundlage langfristiger gesellschaftlicher Megatrends eine Vision entwickelt, auf die wir eine Strategie für die BA aufsetzen, sodass rechtskreisübergreifend konkrete Initiativen für die nächsten Jahre geplant, umgesetzt und nachgehalten werden können.

Ausgehend von den Megatrends haben wir vier zentrale Entwicklungen identifiziert, von denen wir glauben, dass sie den Arbeitsmarkt und die Teilhabechancen in den nächsten zehn bis 20 Jahren maßgeblich beeinflussen werden:

Demografischer Wandel – Das Verhältnis von Angebot und Nachfrage verschiebt sich, zudem werden die Märkte internationaler und vernetzter:

Das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland wird nach Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in den nächsten Jahrzehnten sehr stark zurückgehen, weil Fachkräfte in den Ruhestand gehen und nicht durch gleich qualifizierte jüngere Beschäftigte ersetzt werden. Das führt dazu, dass sich Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften verschieben.

Struktureller Wandel am Arbeitsmarkt – Impulse durch Klimawandel, Energiewende und Digitalisierung:

Politische Entscheidungen zu (inter-)nationalen Klimaschutzzielen sowie die daraus abgeleiteten Strategien und Transformationsprozesse im Hinblick auf die Energiewende geben – zusammen mit der damit verbundenen gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsdebatte – starke Impulse für strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt. Ein (beschleunigter) Kohleausstieg, der Ausbau der E-Mobilität, die Ausweitung der CO₂-Bepreisung u. v. m. verändern Angebot und Nachfrage bei Arbeitsplätzen, Qualifikationsanforderungen und Qualifizierungsbedarfen teilweise deutlich. Diese Prozesse sind zudem von einer hohen inhaltlichen und zeitlichen Dynamik gekennzeichnet.

Alltagswelt und Berufsbilder unterliegen auch aufgrund der Digitalisierung einem starken Wandel. Betrachtet man die Jahre 1995 bis 2017, so verzeichnen alle hoch entwickelten Länder einen Rückgang der Beschäftigung in durchschnittlich qualifizierten Jobs. Gleichzeitig nimmt die Beschäftigung in gering und hoch qualifizierten Jobs zu. Aktuelle Untersuchungen des IAB gehen davon aus, dass aufgrund der Digitalisierung Tätigkeiten in Helfer- und Fachkräfteberufen bereits heute ein hohes Veränderungs-



potenzial aufweisen. Entsprechend werden sich in den nächsten Jahren Berufsbilder teilweise deutlich wandeln.

Flexibilisierung und Individualisierung – Arbeit und Arbeitskräfte werden mobiler, internationaler und der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte nimmt weiter zu:

Arbeit wird flexibler und Erwerbsbiografien werden individueller. Digitalisierung und veränderte Wertvorstellungen, insbesondere junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, haben zu einer zunehmenden Flexibilisierung von Arbeit geführt. Die neuen Möglichkeiten wie auch die veränderten Erwartungen bewirken, dass Arbeit zukünftig räumlich und zeitlich flexibler gestaltet wird. Gleichzeitig werden Erwerbsbiografien mit nur einer durchgehenden Beschäftigung bei einem einzigen Arbeitgeber – von der Ausbildung bis hin zum Ruhestand – immer seltener. Beratungsbedarfe beschränken sich daher nicht nur auf den Fall der Arbeitslosigkeit, sondern entstehen zunehmend entlang der Erwerbsbiografien.

Soziale Ungleichheit – Teilhabechancen am Arbeitsmarkt und damit in der Gesellschaft sind ungleich verteilt:

Trotz sinkender Arbeitslosigkeit hat sich die soziale Ungleichheit, gemessen z. B. am verfügbaren Einkommen privater Haushalte, im Verlauf der letzten Jahrzehnte deutlich erhöht. Die ungleichen Teilhabechancen hängen auch von der Qualifikation der Menschen ab. Teilweise werden die Möglichkeiten der Aufstiegsmobilität zu wenig genutzt. Regionale Disparitäten verstärken die ungleichen Teilhabechancen zusätzlich. Für Personen, die seit längerer Zeit arbeitslos sind, brauchen wir weitere wirksame Ansatzpunkte, um sie wieder ins Arbeitsleben zu integrieren und an der Gesellschaft teilhaben zu lassen.

UNSERE LEITSÄTZE



STRATEGIE 2025 HEUTE FÜR MORGEN

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen und Herausforderungen ergibt sich unsere „Strategie 2025 – Heute für morgen“.

Natürlich hat die Corona-Krise auch unsere Organisation seit dem Frühjahr 2020 in eine beispiellose Ausnahmesituation geführt. Wir sehen hierin aber auch eine Chance, uns als kompetente und moderne Dienstleisterin am Arbeitsmarkt weiterzuentwickeln. Unsere langfristige strategische Ausrichtung ist dafür ein entscheidender Kompass.

Um die „Strategie 2025“ zu verwirklichen, gilt es, die folgenden Anforderungen zu erfüllen und in der täglichen Arbeit umzusetzen. Daraus resultieren die nachfolgenden fünf Leitsätze:



Leitsatz 1:

Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen sind für ihre Kundinnen und Kunden die Institutionen für individuelle Beratung, Vermittlung, Qualifizierung und die zuverlässige Sicherung des Lebensunterhalts.

Weiterbildung und Beratung sind wesentliche Erfolgsfaktoren der BA in Zeiten sich schnell wandelnder Berufsbilder. Durch den vielfältigen strukturellen Wandel am Arbeitsmarkt fallen Tätigkeiten weg und es entstehen neue. Wir setzen deshalb auf frühzeitige sowie lebensbegleitende Beratung und individuelle Qualifizierung. Damit stellen wir auch in Zeiten hoher Dynamik und sich stark verändernder Anforderungen einen erfolgreichen Ausgleich am Arbeitsmarkt zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitssuchenden her.

Wir verfolgen dafür einen nachhaltigen und kundenzentrierten Ansatz. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden bekannt. D.h., sie kennen die Arbeitswelt genauso gut wie die Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmerkundinnen und -kunden. Beides ist durch gute Kommunikation und Abläufe aufeinander abgestimmt. Je nach Unternehmenslage bzw. der persönlichen Lebenslage unterbreiten wir individuelle Angebote für Beratung und Qualifizierung. Arbeitnehmerkundinnen und -kunden bereiten wir individuell auf den Integrationsprozess im Unternehmen vor und beraten lebensbegleitend in Bezug auf eine erfolgreiche Erwerbsbiografie und Aufstiegsmobilität. Arbeitgeberkundinnen und -kunden bekommen an ihren Erfordernissen ausgerichtete Vorschläge von Bewerberinnen und Bewerbern und werden bei Bedarf zum Thema Arbeits- und Fachkräftesicherung beraten. Inländische Arbeitskräfte wollen wir so weit wie möglich aktivieren. Falls nicht genügend Fachkräfte verfügbar sind, werden wir auch international aktiv, um den Fachkräftebedarf zu sichern.

Prävention gehört zum Wesenskern unserer Beratung. Wir beraten vorausschauend. Dafür brauchen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gut ausgebildete Expertinnen



und Experten sind. Sie verfügen über ein gutes Methodenwissen, haben ausgezeichnete Kenntnisse über den Arbeitsmarkt und seinen Wandel und kennen die Potenziale und Stärken unserer Kundinnen und Kunden.

Wir informieren und beraten unsere Kundinnen und Kunden in leistungsrechtlichen Fragen und schaffen damit eine wesentliche Voraussetzung für die Integration in den Arbeitsmarkt und die Überwindung der Hilfebedürftigkeit.



Leitsatz 2: Wir übernehmen Mitverantwortung für den sozialen Zusammenhalt und verbessern Teilhabechancen.

Der wirksamste Ansatz, Langzeitarbeitslosigkeit zu reduzieren, ist, sie gar nicht erst entstehen zu lassen. Nur wenn es uns gelingt, Arbeitslosigkeit zu verhindern, erreichen wir mittelfristig das Ziel, Langzeitarbeitslosigkeit strukturell einzudämmen und deren soziale Vererbung zu unterbrechen. Um mit den komplexen Problemlagen dieser Kundinnen und Kunden richtig umzugehen, arbeiten wir rechtskreisübergreifend mit unseren Partnern aus den Kommunen an ganzheitlichen Lösungen. Auch gesundheitliche Probleme unserer Kundinnen und Kunden lösen wir zusammen mit anderen Institutionen. Häufige persönliche Kontakte mit den Kundinnen und Kunden sowie ein Coachen und Navigieren durch temporär schwierige Lebenslagen machen hier die individuelle Beratung erfolgreich. Eine nachhaltige Vermittlung, insbesondere in gute und bedarfsdeckende Arbeit, steht für uns im Vordergrund.

Wir gewähren zuverlässig Leistungen und sind handlungsfähig in Krisensituationen. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zum sozialen Zusammenhalt.

Als Ultima Ratio setzen wir uns für geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten ein, um auch langzeitarbeitslosen Personen ohne realistische Chance auf dem regulären Arbeitsmarkt eine Perspektive zu bieten.

Leitsatz 3: Wir gestalten gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Die zunehmend komplexer gewordenen Anforderungen der Gesellschaft an staatliche Institutionen erfordern mehr gemeinschaftliches Vorgehen. Unsere Partner sind eingeladen, gemeinsam mit uns die Vision mit Leben zu erfüllen.

Wir kooperieren mit den Netzwerkpartnern am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt auf Augenhöhe nach dem Prinzip „Gemeinsam erreichen wir mehr als allein“. Dabei bringen wir uns aktiv mit unseren Kompetenzen ein und leisten einen wertvollen Beitrag für die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit. Beispielgebend dafür ist die engagierte Kooperation mit anderen Akteuren bei der Integration von Flüchtlingen, von beruflichen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, bei der Fachkräftesicherung und der Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit. Ein gutes Beispiel sind auch die Jugendberufsagenturen.



Leitsatz 4: Wir nutzen die Möglichkeiten der Digitalisierung im Interesse unserer Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Unser Anspruch ist es, die IT-Entwicklungen kunden- und mitarbeiterorientiert zu gestalten.

Das Service-Angebot ist an den Lebenslagen und Anliegen unserer Kundinnen und Kunden ausgerichtet. Neben unserem Versprechen der persönlichen Vor-Ort-Beratung sind dafür geeignete Dienstleistungen für unsere Kundinnen und Kunden in einem Portal verfügbar. Unsere Online-Dienstleistungen stellen wir nutzerfreundlich zur Verfügung. Dadurch lösen wir die Anliegen unserer Kundinnen und Kunden mittels digitaler Antrags-, Bera-

tungs- und Informationsinstrumente schnell, selbstständig und ortsunabhängig. Dabei ist uns wichtig, dass allen Kundinnen und Kunden auf den verschiedenen Stationen unseres Online-Portals kompetente Hilfestellung und Beratung zur Verfügung stehen.

Durch die Digitalisierung und Automatisierung unserer eigenen Arbeitsprozesse haben wir unsere Dienstleistungsqualität verbessert. Aufwendige Arbeits- und Dokumentationsschritte sind weggefallen. Das schafft Freiraum für die einzelne Mitarbeiterin und den einzelnen Mitarbeiter. Diese Zeit investieren wir in qualitativ hochwertigere Arbeit mit der Kundin und dem Kunden. Bei diesem Wandel werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stetig und intensiv begleitet. Sie erhalten adäquate Unterstützung durch qualifizierte Aus- und Weiterbildung, damit sie die neuen Anforderungen bewältigen können.



Leitsatz 5:

Wir arbeiten kompetent, gemeinsam und mit Leidenschaft an der besten Dienstleistung für unsere Kundinnen und Kunden.

Wir gestalten und erbringen unsere Dienstleistungen ausgehend von den Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden. Der persönliche Kontakt sowie die reibungslose Zusammenarbeit im Beratungsprozess mit weiteren Expertinnen und Experten sind zentrale Erfolgsvoraussetzungen, um unsere Kundinnen und Kunden bestmöglich zu unterstützen.

Für die Kultur unserer Organisation bedeutet dies, dass die Zusammenarbeit und das Teilen von Wissen und Erfahrungswerten herausgehobene Erfolgsfaktoren sind. Dies gilt sowohl in der eigenen Organisation – dazu gehört eine vertrauensvolle Kooperation mit den Personalvertretungsgremien – als auch mit den verschiedenen externen Akteuren am Arbeitsmarkt. Wir kommunizieren wertschätzend, offen und transparent. Unsere Führungskräfte bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kooperieren bereichs- und funktionsübergreifend und behalten so das Ganze im Blick. Durch regelmäßige Dialoge stellen wir unsere Konzepte kontinuierlich auf den Prüfstand. So wird es zur Selbstverständlichkeit, die Anwenderinnen und Anwender in die Produktentwicklung vor der Umsetzung mit einzubeziehen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Generalisten, Spezialisten und Führungskräfte – werden gut auf ihre jeweilige Tätigkeit vorbereitet. Dafür gibt es ein anerkanntes und angewendetes Personalentwicklungssystem, eine fundierte Kompetenzfeststellung und passende Qualifizierungsmodule. Darauf aufbauend nehmen alle Führungskräfte die Verantwortung für die Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als wichtige Aufgabe wahr.

Die Grundsätze von Führung und Zusammenarbeit sind fest im Selbstverständnis unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verankert. Dezentrale Spielräume zuzulassen, aber auch wahrzunehmen, ist hierbei maßgeblich.

Die BA wird über Ziele geführt. Mögliche Abweichungen werden thematisiert und als Chance zur Verbesserung genutzt. Quantitative und qualitative Ziele stehen im Einklang. So kommt stärker als bisher in den Blick, dass Themen ganzheitlich verstanden und vorangetrieben werden müssen. Wirkung und Wirtschaftlichkeit dienen der Orientierung und unterstützen das Verständnis für die Themen und Zusammenhänge.

ÜBERGREIFENDE ZIELE

Darüber hinaus ist die BA gesamtgesellschaftlichen Zielen verpflichtet, die wir als Querschnittsaufgabe durchgängig verfolgen. Wir stehen für:

- Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken aktiv Benachteiligungen sowie geschlechterstereotypischen Zuschreibungen entgegen.
- Vielfalt, indem wir diese gezielt fördern und ihr mit Offenheit und Wertschätzung begegnen.
- Inklusion, d. h., wir leisten einen wesentlichen Beitrag für die Gleichstellung und Barrierefreiheit.
- einen nachhaltigen und umweltschonenden Umgang mit Ressourcen.

Gleichstellung und Chancengleichheit

Zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrags zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt werden die Fach- und Führungskräfte der BA von den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) unterstützt. Mit Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern, Akteurinnen und Akteuren tragen sie gemeinsam



dazu bei, geeignete Voraussetzungen für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu schaffen.

Durch die Verankerung von Genderaspekten in den jährlichen Vorstandsbriefen zur Planung der geschäftspolitischen Schwerpunkte sind die BCA lokal im Planungsprozess integriert und können gezielt gleichstellungsrelevante Impulse für eine entsprechende operative Schwerpunktsetzung einbringen.

Anhand aktiver Aufklärungs- und Informationsarbeit im Hinblick auf Berufsfelder und Berufe im MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik)- und SAHGE (Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit, Pflege und Erziehung)-Bereich tragen die BCA dazu bei, dass das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen, Jungen und jungen Männern erweitert wird und tradierte Berufsvorbilder revidiert werden. Sie befördern durch Bewerbung flexible Ausbildungsformen wie die Teilzeitberufsausbildung, um familienbedingten „Brüchen“ in Erwerbsbiografien junger Menschen beim Berufseinstieg entgegenzuwirken und berufliche Perspektiven zu ermöglichen. Sie setzen sich dafür ein, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen, aber auch Entlastungsmöglichkeiten im Haushalt für Familien geschaffen werden.

Vielfalt

Der demografische Wandel verändert unsere Gesellschaft – nachhaltig und folgenreich. Die Bevölkerung in Deutschland altert. Das ist eine Folge der anhaltend niedrigen Geburtenrate und des Anstiegs der Lebenserwartung. Gleichzeitig erhöht sich der Bevölkerungsanteil von Migrantinnen und Migranten weiter.

Diese Entwicklungen greift die BA aktiv auf, um die Ressourcen und Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund stärker und nachhaltiger für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu erschließen. Dies trägt zum einen zur gesellschaftlichen Integration bei und wirkt zum anderen dem Fach- und Nachwuchskräftemangel entgegen. Der operative Planungsprozess in den Dienststellen erfolgt unter Berücksichtigung der verschiedenen Dimensionen von Vielfalt: Geschlecht, Alter, ethnische und kulturelle Vielfalt, Menschen mit Behinderungen sowie sexuelle Identität.

Die BA will aber auch ihrer Verantwortung und Vorbildfunktion in der eigenen Arbeitgeberrolle gerecht werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen in ihrer Vielfalt die wichtigste Ressource für die Leistungs- und Innovationsfähigkeit und damit den Geschäftserfolg und die Zukunft der BA dar.



Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind daher fester Bestandteil unserer Personalpolitik, die auf die demografische Entwicklung Rücksicht nimmt. 17 Prozent der Beschäftigten (nach eigenen Angaben) haben einen Migrationshintergrund; Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus über 88 Nationen arbeiten bei der BA.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die aktive Mitarbeit zur Erarbeitung und Umsetzung des „Nationalen Aktionsplans Integration“ der Bundesregierung. Wir unterstützen insbesondere das Ziel, den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen. Zudem beteiligt sich die BA als Unterzeichnerin der „Charta der Vielfalt“ mit zentralen und dezentralen Aktionen.

Inklusion

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und der für sie so zentrale Gedanke der Inklusion verpflichten die BA als Bundesbehörde unmittelbar – sowohl als Dienstleisterin am Arbeitsmarkt als auch als Arbeitgeberin.

Die BA ist eine maßgebliche Trägerin der beruflichen Rehabilitation zur Teilhabe am Arbeitsleben im gegliederten System (neben Renten- und Unfallversicherung, Kriegsopferversorgung und -fürsorge sowie Jugend- und Eingliederungshilfe).

2018 wurde die Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ eingerichtet. Durch die Koordinierungsstelle wird das Thema Inklusion als Menschenrecht gestärkt und als durchgängiges Prinzip in der Arbeit der BA verankert.

Das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Selbstbestimmung und das Ziel, Barrieren konsequent abzubauen, leiten das Handeln der BA ebenso wie der Anspruch, Menschen mit Behinderungen gezielt an Entscheidungen, die sie betreffen, zu beteiligen. Führungskräfte und Beschäftigte der BA werden entsprechend sensibilisiert und qualifiziert, um Inklusion am Arbeitsmarkt gemeinsam umzusetzen. Die im Mai 2018 vom Vorstand der BA unterzeichnete neue Inklusionsvereinbarung unterstreicht die Vorbildfunktion, die die BA bezüglich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einnimmt. Bauliche, technische und

kommunikative Barrieren sollen konsequent abgebaut und ein Klima der Inklusion bewusst befördert werden. Die BA setzt sich in der Vereinbarung zudem die Ziele, im Personalbestand zukünftig mindestens zehn Prozent Menschen mit Schwerbehinderungen zu beschäftigen, sich bezüglich ihrer Nachwuchskräfte um mindestens fünf Prozent und in den jährlichen Neueinstellungen um insgesamt zehn Prozent Menschen mit Schwerbehinderungen zu bemühen.

Nachhaltigkeit

Der Klimawandel bedeutet für uns nicht nur strukturelle Herausforderungen am Arbeitsmarkt, sondern zugleich auch eine Selbstverpflichtung zu größtmöglicher Nachhaltigkeit, z. B. bei unserem Fuhrpark, unseren Einkaufsprozessen, beim Reisemanagement oder bei der allgemeinen und der IT-Infrastruktur. Als BA wollen wir hier eine Vorbildfunktion im öffentlichen Sektor einnehmen, um einen Beitrag zu unserer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung bei der Gestaltung nachhaltiger Umwelt-, Arbeits- und Lebensbedingungen zu leisten.

WIR ENTWICKELN GEMEINSAM DIE „BA DER ZUKUNFT“

WIR ERGREIFEN DIE INITIATIVE



Die „Strategie 2025“ gibt die Richtung für die nächsten Jahre vor: Mit den Veränderungen am Arbeitsmarkt sind wir in unserer Arbeit flexibler und individueller gefordert. Individuelle und kompetente Beratung wird immer wichtiger, für Arbeit- und

Ausbildungssuchende, für Beschäftigte sowie Arbeitgeber.

Mit der „BA der Zukunft“ ergreifen wir die Initiative, um die BA weiterzuentwickeln und gut aufzustellen für künftige Herausforderungen. Das tun wir gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus allen Ebenen. Unser Kompass ist dabei die Perspektive unserer Kundinnen und Kunden – ihre Anliegen stehen im Mittelpunkt:

- Wir denken aus „Kundensicht“.
- Wir arbeiten einfacher. Wenn möglich, gestalten wir Weisungen als Leitlinien.
- Wir definieren die konkrete Verantwortung auf allen Ebenen.
- Was regionale Nähe erfordert, wird regional entschieden und gestaltet.

Die „BA der Zukunft“ wurde Ende 2019 als gemeinsame Initiative des Vorstands und der Regionaldirektionen ins Leben gerufen. Unter Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch Kundinnen und Kunden wurden seitdem Aufgaben, Strukturen und Prozesse untersucht. Dabei galt die Prämisse, nicht „alles neu“ machen zu müssen: Was gut funktioniert, wird beibehalten, was überarbeitet werden muss, wird überarbeitet. Wenn es neue Ideen braucht, werden sie entwickelt.

Das Vorgehen ist dabei bewusst anders als bei bisherigen großen Vorhaben: Die Arbeit erfolgt agil und iterativ. Die inhaltliche Bearbeitung der Themen erfolgt durch ein Kernteam aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Einheiten, die bei Bedarf weitere Kolleginnen und Kollegen einbinden. Dieses Vorgehen – d. h. die Einbindung von Fachleuten sowie Praktikerinnen und Praktikern aller Einheiten und Ebenen – stärkt die Selbstverantwortung und es werden Lösungen erarbeitet, die auf breiter Basis Akzeptanz finden. Ziel ist es nicht, die EINE Idee zu entwickeln, die überall vor Ort genau gleich umgesetzt werden muss, sondern Prozesse zu skizzieren, die vor Ort so ausgebaut werden, wie sie dort am besten funktionieren.

Die Anliegen und Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden erfüllen

Wir haben mit 1.250 Kundinnen und Kunden und 1.000 Arbeitgebern gesprochen, um zu erfahren, was ihre Anliegen und Bedürfnisse sind. Sie wünschen sich:

- eine kompetente persönliche Beratung, orientiert an ihren Anliegen,
- eine individuell zugeschnittene Dienstleistung und
- ein intuitiv zu bedienendes Online-Angebot.

Vor allem möchten sie sich nicht nach den Prozessen und Abläufen der BA richten müssen.

Auf Basis dieser Erkenntnisse wurden gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der Praxis in mehreren Workshops und „Camps“ Ideen gesammelt, wie wir unser Dienstleistungsangebot verbessern können. Dabei standen zunächst Arbeitslose, Arbeitsuchende und Arbeitgeber im Fokus.





Das Zukunftsmodell zeigt, wie wir künftig für Kundinnen und Kunden da sein wollen

Die Ideen wurden immer weiter präzisiert und daraus wurde ein „Zukunftsmodell“ entwickelt, wie eine „BA der Zukunft“ aussehen kann und wie wir künftig für unsere Kundinnen und Kunden da sein wollen. Das Besondere daran ist, dass es ein bundesweit einheitliches Dienstleistungsangebot auf drei Kanälen geben soll: persönlich – digital – telefonisch. Die regionale Ausgestaltung kann dabei aber ganz unterschiedlich sein, je nachdem wie die Voraussetzungen vor Ort sind und was es dort braucht:

- Kundinnen und Kunden mit ihren individuellen Anliegen stehen im Mittelpunkt: Jede Kundin bzw. jeder Kunde erhält die Unterstützung, die sie bzw. er benötigt.
- Anliegen werden verlässlich, schnell und einfach geklärt – ohne Umwege innerhalb der Organisation.
- Der Online-Kanal wird ausgebaut und intuitiver gestaltet.
- Abläufe und Prozesse werden vereinfacht. Das hilft Kundinnen und Kunden, es hilft aber auch uns in der internen Zusammenarbeit.

Von der Theorie in die Zukunft

Noch sind das Zukunftsmodell und seine einzelnen Elemente weitestgehend Theorie. Im nächsten Schritt geht es nun darum, die Praxistauglichkeit und die Wirksamkeit zu testen. Dies geschieht in „Konzepttests“ vor Ort in verschiedenen Agenturen für Arbeit. Ziel ist es, die Elemente des Zukunftsmodells in ihrem Zusammenspiel zu testen und bei Bedarf weiter zu detaillieren und zu verbessern. Beginn und Dauer dieser Konzepttests werden auch von der pandemiebedingten Entwicklung im Kundenverkehr in den Agenturen für Arbeit abhängig sein.

UNSER JAHR 2020

TÄTIGKEITSFELDER UND AUFGABEN DER BA

Um die zahlreichen und vielfältigen Tätigkeitsfelder und Aufgaben der BA übersichtlich zu gliedern und die thematische Zuordnungsmöglichkeit zu erleichtern, wurden sechs Service-Icons eingeführt. Sie vermitteln den Kundinnen und Kunden schnell das entsprechende, spezifische Leistungsfeld und geben Orientierung im Dienstleistungsangebot der BA.

DIE SERVICE-ICONS



Ausbildung

Die Berufsberatung der BA unterstützt junge Menschen bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle oder einem Studienplatz durch individuelle Beratung und Vermittlung sowie bei Problemen während der Ausbildung oder des Studiums und bei Fragen zu Förderleistungen.



Qualifikation

Die BA berät und fördert diejenigen, die sich weiterbilden wollen. Die vielfältigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote eröffnen Aufstiegschancen, bieten Herausforderungen, helfen zurück in den Beruf und machen den eigenen Arbeitsplatz sicherer.



Geldleistungen

Neben der Zahlung von Arbeitslosengeld nach dem SGB III und Regelleistungen und Mehrbedarfen nach dem SGB II bietet die BA eine Vielzahl von finanziellen Leistungen an: Sie hilft bei der Aufnahme einer Beschäftigung, bei Aus- und Weiterbildungen und unterstützt Existenzgründungen. Sie sichert den Lebensunterhalt auch durch Insolvenz- und Kurzarbeitergeld.





Arbeit und Vermittlung

Die Beratung und Vermittlung in Arbeit ist eine der Hauptaufgaben der BA, um die Kundinnen und Kunden zeitnah bei (drohender) Arbeitslosigkeit oder beruflicher Veränderung zu unterstützen.



Arbeitgeber-Service

Der Arbeitgeber-Service der BA ist der kompetente Ansprechpartner vor Ort, wenn Arbeitgeber auf der Suche nach passenden Fachkräften oder Auszubildenden, finanzieller Unterstützung oder Qualifizierungsangeboten für ihr Personal sind.



Zahlen und Fakten

Anhand von Zahlen und Fakten zu Personal, Haushalt, Forschung und Statistik schafft die BA Transparenz über ihr Handeln. Sie führt die amtliche Statistik über den Arbeitsmarkt sowie über die Grundsicherung für Arbeitsuchende und veröffentlicht den aktuellen monatlichen Arbeitsmarktbericht.



ARBEITS- UND AUSBILDUNGSMARKT

5,9%

Arbeitslosenquote

33,32 Mio

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

613.000

gemeldete Arbeitsstellen



ARBEITS- UND AUSBILDUNGSMARKT IM KONTEXT DER CORONA-PANDEMIE



+429.000

arbeitslos gemeldete Menschen



6,0^{Mio}

Menschen erhielten Kurzarbeitergeld im April 2020

ARBEITSLOSIGKEIT

Die Arbeitslosigkeit hat in Deutschland infolge der Corona-Pandemie deutlich zugenommen. Im Jahresdurchschnitt 2020 waren in Deutschland 2,70 Millionen Menschen arbeitslos gemeldet, 429.000 oder 19 Prozent mehr als vor einem Jahr.

Der Anstieg erklärt sich vor allem damit, dass es weniger Personen gelungen ist ihre Arbeitslosigkeit oder Arbeitssuche durch eine Beschäftigungsaufnahme zu beenden. Zum kleineren Teil hat eine Rolle gespielt, dass es auch zu mehr Freisetzungen aus Beschäftigungsverhältnissen kam.

KURZARBEIT

Ohne die Kurzarbeit wären die Anstiege der Arbeitslosigkeit womöglich noch viel stärker ausgefallen. Im April 2020 – dem Monat mit der höchsten Inanspruchnahme – haben Unternehmen für 6,00 Millionen Menschen Kurzarbeitergeld erhalten. Der Arbeitsausfall betrug dabei 50 Prozent. Somit ergibt sich rechnerisch, dass in der Spitze der Krise Arbeitsplätze von rund drei Millionen Menschen gesichert werden konnten. Im Verlauf des Jahres nahm die Wirtschaft wieder Fahrt auf und die Kurzarbeit wurde deutlich zurückgefahren. Dennoch lag die Zahl der Kurzarbeiter zum Jahresende 2020 noch deutlich über dem Höchstwert während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009.





–84.000

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte



–161.000

gemeldete Arbeitsstellen

SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE BESCHÄFTIGUNG

Im Juni 2020 waren in Deutschland 33,32 Millionen Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 84.000 weniger als vor einem Jahr. Die Schwäche im Verarbeitenden Gewerbe als Folge der konjunkturellen Eintrübung 2019 und die Corona-Krise haben die zehn Jahre andauernde Wachstumsphase beendet.

GEMELDETE STELLEN

Die gemeldete Nachfrage nach Arbeitskräften war zu Beginn der Corona-Krise regelrecht eingebrochen. Im Laufe des Sommers setzte eine leichte Erholung ein, die mit den erneuten Beschränkungen zum Jahresende hin abflachte. 2020 waren durchschnittlich 613.000 Arbeitsstellen gemeldet, 161.000 bzw. 21 Prozent weniger als vor einem Jahr.



+267.000

Leistungsberechtigte
Arbeitslosengeld

–7.000

Leistungsberechtigte
Arbeitslosengeld II

LEISTUNGSBERECHTIGTE IN DEN RECHTSKREISEN SGB II UND SGB III

Arbeitslosigkeit sowie vermindertes Einkommen bei Kurzarbeit bzw. ausgefallene Einkünfte bei Selbstständigen haben 2020 die Zahl von leistungsberechtigten Menschen deutlich steigen lassen. Die Zahl der Menschen mit Ansprüchen auf Arbeitslosengeld ist 2020 um 267.000 auf 1,01 Millionen gestiegen und die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in der Grundsicherung für Arbeitssuchende lag zwar im Jahresdurchschnitt mit 3,89 Millionen noch leicht unter dem Wert des Vorjahres. Allerdings haben sich hier zum Jahresende in den Monatswerten sogar deutlich höhere Werte gezeigt als noch 2019.

2020 sind zwei Personengruppen verstärkt in den Fokus der Betreuung durch die Jobcenter gekommen: abhängig Beschäftigte und Selbstständige, die wegen Einkommensausfällen aufgrund von Kurzarbeit oder Auftragsausfall auf Grundsicherungsleistungen angewiesen sind. In den Monaten April bis Dezember 2020 kamen insgesamt 188.000 mehr erwerbstätige Menschen mit kurzer Dauer in die Grundsicherung, als es in diesen Monaten üblich gewesen wäre, darunter 83.000 Selbstständige und 104.000 abhängig Beschäftigte.



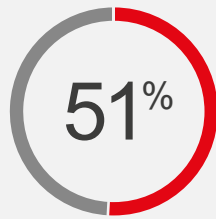
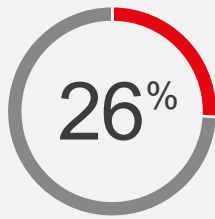
KURZARBEIT STEHT IM FOKUS

Bereits während der Wirtschafts- und Finanzmarktkrise 2009 hat sich die Kurzarbeit als Instrument zur Sicherung der Beschäftigung bewährt. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus der letzten großen Rezession hat die Bundesregierung auch in dieser Krise auf dieses Instrument gesetzt und beispielsweise die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme gelockert.

Mai 2009

April 2020

Durchschnittlicher Arbeitsausfall



Anteil Dienstleistungsbranchen

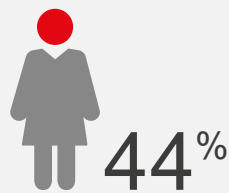
15%



66%



Frauenanteil



Die Beschlüsse vom Frühjahr 2020 hatten das Ziel, das öffentliche Leben zur Eindämmung der Pandemie weitestgehend stillzulegen. In der Folge haben viele Betriebe Teile ihrer Belegschaft in Kurzarbeit geschickt. So erhielten in der Spitze im April 2020 die Unternehmen für 6,00 Millionen Beschäftigte Kurzarbeitergeld – mit einem Arbeitszeitausfall von rund 50 Prozent.

Das war damit gleichzeitig auch ein historischer Höchststand, der in Deutschland so noch nie erreicht worden ist. Zum Vergleich: Während der Großen Rezession 2009 haben in der Spitze 1,44 Millionen Menschen Kurzarbeitergeld erhalten. Mit den Lockerungen der Pandemiemaßnahmen im Verlauf des Sommers ging auch die Kurzarbeit deutlich zurück. Bis zum Herbst sank die Zahl der Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter auf rund zwei Millionen, damit waren es aber immer noch über eine halbe Million mehr als zum Höchststand während der Wirtschafts- und Finanzmarktkrise 2009.

In vielen Punkten unterscheidet sich die Corona-Krise von anderen Rezessionen. So hat es dieses Mal wie kaum je zuvor besonders hart die Dienstleistungsbranchen getroffen. In Folge der Kontaktbeschränkungen mussten u. a. Betriebe des Gastgewerbes schließen, aber auch Friseursalons, Kosmetikstudios und große Teile des Einzelhandels. Damit waren während dieser Krise deutlich mehr Frauen von Kurzarbeit betroffen als sonst üblich.

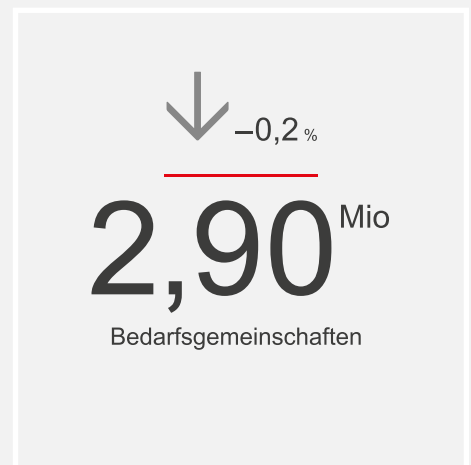
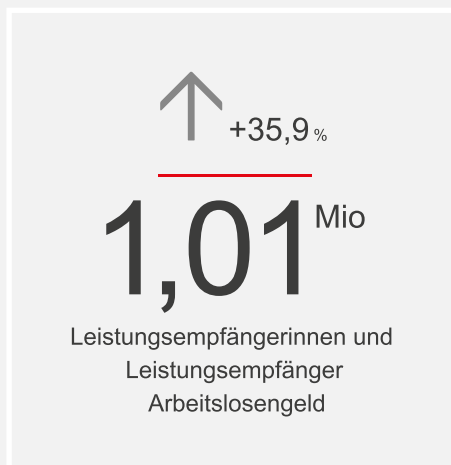
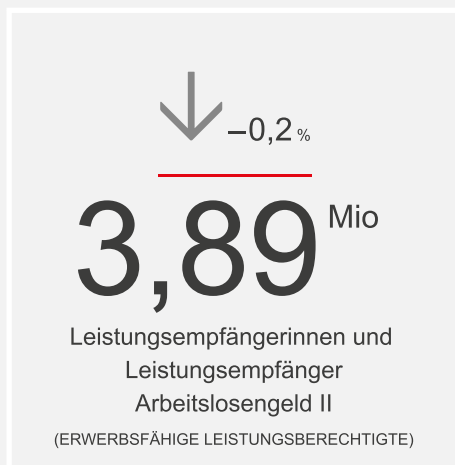
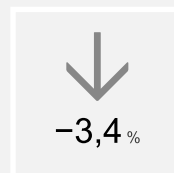
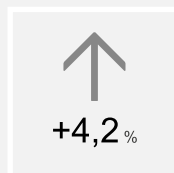
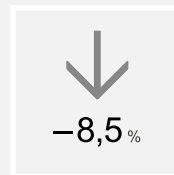
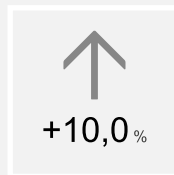
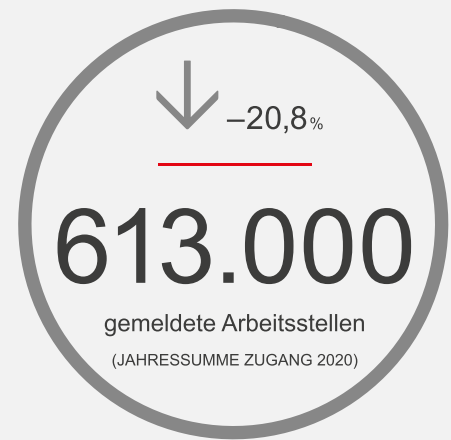
6,0^{Mio}



ARBEITSMARKT 2020*



Angaben im Jahresdurchschnitt 2020, wenn nicht anders ausgewiesen, und Veränderungen gegenüber Vorjahr.



AUSBILDUNGSMARKT 2020

CORONABEDINGTER RÜCKSTAND ZUM BILANZSTICHTAG DEUTLICH SICHTBAR

473.000

gemeldete Bewerberinnen und
Bewerber um Ausbildungsstellen



-7,6%



-7,5%

515.000

gemeldete betriebliche
Ausbildungsstellen

Neben den aus den Vorjahren bereits bekannten regionalen, berufsfachlichen oder qualifikatorischen Ungleichgewichten hat die Corona-Pandemie den **Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt** deutlich beeinträchtigt. Die Ausgleichsprozesse wurden stark verlangsamt.

Gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz hatten Bewerberinnen und Bewerber in

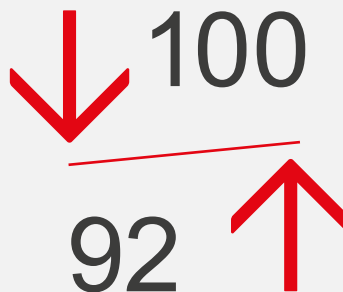
- Mecklenburg-Vorpommern,
- Bayern,
- Thüringen,
- im Saarland,
- Baden-Württemberg,
- Hamburg,
- Sachsen-Anhalt.

REGIONALE
UNTERSCHIEDE

Schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz hatten Bewerberinnen und Bewerber in

- Berlin,
- Hessen.

Auf 100 gemeldete betriebliche
Ausbildungsstellen kamen 92 gemel-
dete Bewerberinnen und Bewerber



Gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz hatten Bewerberinnen und Bewerber in folgenden Berufen:

- Lebensmittelherstellung und -verkauf,
- Bau- und baunahe Berufe,
- Hotel- und Gaststättenberufe.

BERUFSFACHLICHE
UNTERSCHIEDE

Schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz hatten Bewerberinnen und Bewerber in folgenden Berufen:

- Tischlerei,
- Büro und Verwaltung,
- KFZ-Technik.

BILANZ AM ENDE DES BERATUNGSJAHRES (30. SEPTEMBER 2020)

↑
+19,7%

29.000

unversorgte Bewerberinnen
und Bewerber

↓
-0,6%

49.000

Bewerberinnen und Bewerber
mit Alternative

↑
+12,8%

60.000

unbesetzte
Ausbildungsstellen

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



AUSBILDUNGSMARKT

Im Beratungsjahr 2019/20 zeigten sich sowohl bei den gemeldeten Ausbildungsstellen als auch bei den gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern spürbare Rückgänge, wobei auf die Corona-Krise nur ein Teil zurückzuführen war. Insgesamt standen 473.000 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber 530.000 gemeldeten Ausbildungsstellen (darunter 515.000 betriebliche) gegenüber. Damit überstieg die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen weiterhin die der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber. Neben den bereits aus den Vorjahren bekannten regionalen, berufsfachlichen und qualifikatorischen Ungleichgewichten hat die Corona-Pandemie seit April den Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt deutlich beeinträchtigt und die Ausgleichsprozesse stark verlangsamt. In den letzten drei bis vier Monaten war zwar ein Aufholen erkennbar, es verblieb aber im September ein deutlicher Rückstand im Vergleich zu einem normalen Jahr.

So waren am 30. September 2020 mit 29.000 deutlich mehr Bewerberinnen und Bewerber unversorgt als im letztjährigen September (+5.000). Zusätzlich suchten 49.000 Bewerberinnen und Bewerber, die auf eine Alternative ausgewichen waren, weiterhin eine Ausbildungsstelle. Das waren so viele wie im Vorjahr. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen stieg um 7.000 auf 60.000. Der Anteil von gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern, die bis Sep-

tember eine Ausbildung gefunden hatten, entsprach mit 46 Prozent dem zur Zeit der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009. Ein besonderes geschäftspolitisches Augenmerk lag deshalb auf der Nachvermittlung für einen nachträglichen Ausbildungsbeginn.



+5.000

unversorgte Bewerberinnen
und Bewerber

+7.000

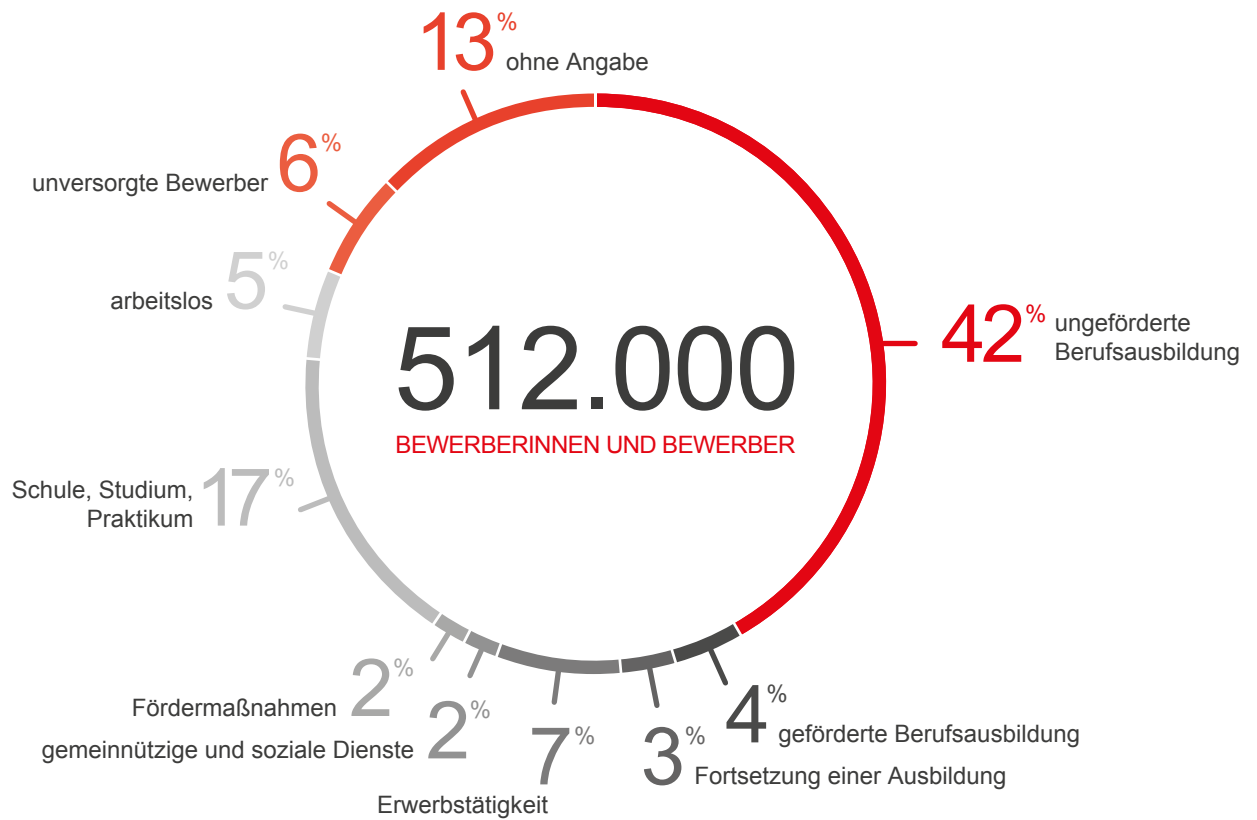
unbesetzte
Ausbildungsstellen



VERBLEIB DER GEMELDETEN BEWERBERINNEN UND BEWERBER FÜR BERUFSAUSBILDUNGSSTELLEN

30. September 2020; Angaben in Prozent

Rundungsbedingt kann die Gesamtsumme der Anteile von 100% abweichen.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



GELDLEISTUNGEN

6,00^{Mio}

Beschäftigte erhielten im April 2020 Kurzarbeitergeld –
mit einem Arbeitszeitausfall von rund 50 Prozent

22,07^{Mrd €}

wurden für konjunkturelles Kurzarbeitergeld inklusive
Erstattungen der Sozialversicherungsbeiträge ausgegeben

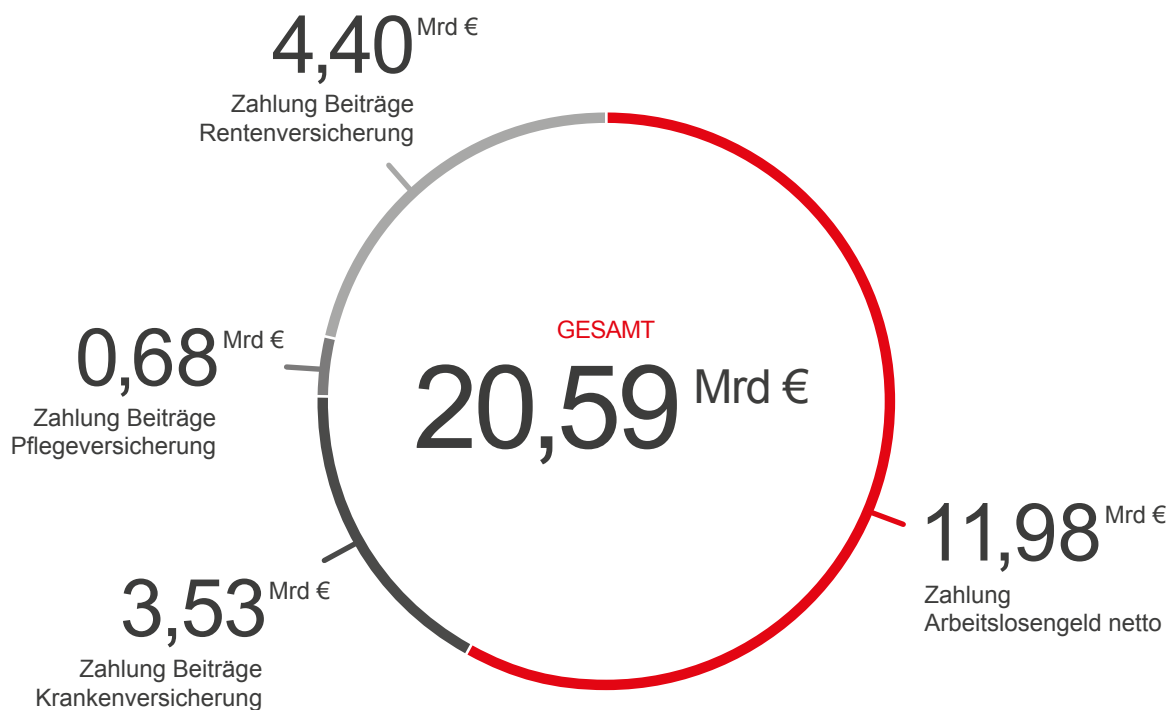
20,59^{Mrd €}

wurden für Arbeitslosengeldzahlungen inklusive
Sozialversicherungsbeiträge ausgegeben



ARBEITSLOSEN-, KURZARBEITER- UND INSOLVENZGELD

AUSGABEN ARBEITSLOSENGELD



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

ARBEITSLOSENGELD

Personen, die arbeitslos sind, haben unter bestimmten Voraussetzungen, wie z.B. einer erfüllten Anwartschaftszeit, Anspruch auf die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld. Ebenso können Personen, die sich in einer beruflichen Weiterbildung befinden, die Anspruchsvoraussetzungen auf die Zahlung von Arbeitslosengeld erfüllen.

Für Beschäftigte außerhalb der EU, selbstständig Tätige, Erziehende und sich Weiterbildende besteht die Möglichkeit der Antragspflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung. Zeiten der Antragspflichtversicherung sind anwartschaftsbegründend für das Arbeitslosengeld.

AUSNAHMESITUATION ZUR ARBEITSLOSMELDUNG ERPROBT

Am 16. März 2020 hat sich die BA entschieden, den unterminierten Kundenverkehr in ihren Häusern zum Schutz der Kundinnen und Kunden und der Beschäftigten auf das notwendigste Maß zu reduzieren. Dies betraf insbesondere die Vorsprachen zur persönlichen Arbeitslosmeldung.

In der Folge wurden Arbeitslosmeldungen – welche bislang zwingend persönlich erfolgen mussten – für die Dauer der Einschränkungen auch telefonisch und auf anderen Zugangswegen akzeptiert.

Damit wurde sichergestellt, dass die BA ihrem gesetzlichen Auftrag, Sozialleistungen umfassend und zügig zahlbar zu machen, nachkommen konnte. Schließlich ist die persönliche Arbeitslosmeldung eine Grundvoraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld.

Um die Existenzen der Leistungsberechtigten zuverlässig zu sichern, wurde aufgrund der fehlenden Identitätsbestätigung Arbeitslosengeld bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen daher vorläufig bewilligt. Die Identitäten der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger waren im Nachgang festzustellen. Mit zunehmender Dauer der Pandemie wurde die Herausforderung daher immer größer. Um die Agenturen für Arbeit von terminierten Vorsprachen zur Identitätsprüfung zu entlasten und Kundinnen und Kunden den Weg in die Agentur für Arbeit zu ersparen, wurde daher nach Lösungen gesucht.

Selfie-Ident-Verfahren ermöglicht Identitätsbestätigung von zu Hause

Schnell war klar, dass vorübergehend eine Lösung benötigt wurde, mit welcher Kundinnen und Kunden rund um die Uhr und einfach ihre Identität bestätigen können und welche einen hohen Sicherheitsstandard bietet. Binnen kürzester Zeit wurde daher für die pandemiebedingte Sondersituation ein automatisiertes Verfahren zur Feststellung der Identität in die BA-IT integriert und die Kundinnen und Kunden wurden schriftlich über den neuen Service informiert.

Das Kundenfeedback war sehr positiv. Jede zweite Vorsprache zur Identitätsprüfung konnte vermieden werden, weil sich die Kundinnen und Kunden für den neuen Online-Service entschieden haben. Der Großteil der Nutzerinnen und Nutzer lobte hierbei die Einfachheit und Schnelligkeit des Verfahrens.

ANSPRUCHSDAUER DES ARBEITSLOSENGELD-BEZUGS VERLÄNGERT

Mit dem „Gesetz zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie“ (Sozialschutz-Paket II, Inkrafttreten: 28. Mai 2020) wurde u. a. die Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld für alle Personen, deren Anspruch sich vom 1. Mai 2020 bis 31. Dezember 2020 auf einen Tag mindert, einmalig um drei Monate verlängert. Ein Antrag hierfür war nicht erforderlich. Für die Monate Mai und Juni 2020 musste in etwa 100.000 Fällen die Verlängerung manuell erfolgen, da etwaige Erstattungsansprüche zwischen Jobcentern und Arbeitsagenturen abzuwickeln waren. Für Ansprüche, die sich ab 1. Juli 2020 auf einen Tag minderten, wurde kurzfristig eine IT-Lösung umgesetzt und die Anspruchsdauer für ca. 280.000 Anspruchsberechtigte (ca. 88 Prozent aller Anspruchsberechtigten) maschinell verlängert. Kundinnen und Kunden sowie die Jobcenter wurden in diesen Fällen so frühzeitig über die Anspruchsdauerverlängerung informiert, dass die Jobcenter die Verlängerung der Anspruchsdauer bei sog. Aufstockern rechtzeitig berücksichtigen konnten.

PROZESSAUTOMATISIERUNG ERLEICHTERT DIE GEWÄHRUNG VON ARBEITSLOSENGELD

Die BA setzt auf Prozessautomatisierung, um das Kerngeschäft der Gewährung von Arbeitslosengeld besser zu bewältigen und für die Kundinnen und Kunden transparenter zu gestalten. Seit dem 15. Oktober 2020 werden online eingehende Anträge auf Arbeitslosengeld automatisiert geprüft und für die weitere Bearbeitung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorbereitet. Kundinnen und Kunden erhalten eine maschinelle Eingangsbestätigung und werden an Nachreichungen von fehlenden Unterlagen erinnert. Seit der Einführung durchlaufen monatlich durchschnittlich 89.000 Anträge die automatisierte Vorbereitung. Dies entspricht einem Anteil von 77 Prozent der online eingehenden Anträge auf Arbeitslosengeld. Die Prozessinformationen werden seit dem 16. November 2020 zusätzlich genutzt, um den Kundinnen und Kunden im Online-Portal der BA aktuelle Statusinformationen zu ihrem Antrag auf Arbeitslosengeld bereitzustellen.



Bewerbung digitaler Services – Kampagne „Kannste klicken“ gestartet

Seit dem 2. Halbjahr 2020 läuft die Online-Kampagne „Kannste klicken!“ (con.arbeitsagentur.de/prod/profil/profil-ui/eservices), die die bisherigen eServices der BA auf einer zentralen Landingpage bündelt. Ziel ist es dabei, den Kundinnen und Kunden – insbesondere in Zeiten von Corona – das Dienstleistungsangebot der BA auch online bereitzustellen (z. B. Arbeitsuchendmeldung, Arbeitslosengeldantrag, Kurzarbeitergeld-Antrag etc.) sowie die Nutzungsvorteile der digitalen Services näherzubringen. Die Vorteile für die Kundinnen und Kunden sind dabei:

- Veränderungen schnell und einfach mitteilen
- zeit- und ortsunabhängige Beantragung bzw. Mitteilung von Änderungen
- Unterstützung bei der Dateneingabe durch Hilfetexte
- einfacher Upload von Dokumenten und Nachweisen
- Zeit- und Geldersparnis gegenüber Postversand oder Abgabe von Dokumenten in den Agenturen
- SGB II-spezifische Informationen zu Arbeiten, Wohnen, Gesundheit etc.

KURZARBEITERGELD

Bei einem vorübergehenden Arbeitsausfall können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten, um ihren Verdienstausfall teilweise auszugleichen. Ziel ist es, dass den Beschäftigten nicht gekündigt wird und somit Entlassungen vermieden werden. Arbeitgebern stehen dadurch bei verbesserter Auftragslage ihre eingearbeiteten Arbeitskräfte sofort wieder zur Verfügung.

PANDEMIEBEDINGTE SONDERREGELUNGEN FÜR DAS KURZARBEITERGELD UMGESETZT

Zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie hat der Gesetzgeber für 2020 befristete Vereinfachungen beim Kurzarbeitergeld beschlossen. Die Hürden für den Zugang zum Kurzarbeitergeld wurden in dieser Zeit abgesenkt. Zur Vermeidung von Kurzarbeit mussten keine negativen Arbeitszeitsalden gebildet werden. Außerdem mussten anstelle eines Drittels nur noch zehn Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs oder der Betriebsabteilung von einem Entgeltausfall von mindestens zehn Prozent betroffen sein. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter haben regulär keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld; die Verbesserungen eröffneten jedoch auch ihnen einen Zugang zum Kurzarbeitergeld.

Die im Jahr 2020 eingeführten Sonderregelungen zur Abfederung der Folgen der Krise werden 2021 für die Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben, fortgeführt. Die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes (auf 70/77 Prozent ab dem vierten Monat und 80/87 Prozent ab dem siebten Monat) ist bis zum 31. Dezember 2021 für alle Beschäftigten verlängert, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist. Zudem wurde im Beschäftigungssicherungsgesetz festgelegt, dass das Einkommen aus einer geringfügigen Beschäftigung, die während der Kurzarbeit aufgenommen wird, bis Ende 2021 weiterhin anrechnungsfrei auf das Kurzarbeitergeld bleibt.

Kurzarbeit wurde für insgesamt 1,07 Millionen Betriebe bzw. Betriebsabteilungen und 14,26 Millionen Beschäftigte angezeigt. 2020 hat die BA Kurzarbeitergeld in Höhe von 12,58 Milliarden Euro ausgezahlt.

Außerdem sahen die Verbesserungen die Erstattung von 100 Prozent der alleine vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge ab März 2020 vor. Diese zusätzliche Leistung hat 2020 zu weiteren Ausgaben in Höhe von 9,49 Milliarden Euro geführt.

Die Ausgaben für Kurzarbeitergeld aus konjunkturellen Gründen inklusive Erstattungen der Sozialversicherungsbeiträge betragen

22,07 Mrd €

LEISTUNGSGEWÄHRUNG BLEIBT AUCH IN DER CORONA-KRISE STABIL – DANK ENGAGEMENT UND FLEXIBILITÄT ALLER BETEILIGTEN

Die Corona-Krise traf die Operativen Services, die für die Leistungsgewährung in der BA zuständig sind, unmittelbar und mit einer in der BA-Geschichte einmaligen Wucht: Die Zahl der Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter stieg im April 2020 auf 6,00 Millionen und erreichte damit ein historisches Niveau. Zum Vergleich: In der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 lag der Höchststand bei 1,4 Millionen. Die BA hat auf allen Ebenen und in allen Dienststellen darauf sehr schnell reagiert. Im Sommer 2020 bearbeiteten statt bisher 700 nun 11.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anträge auf Kurzarbeitergeld. Zusätzlich zu den vielen Beschäftigten der Agenturen für Arbeit, die die Leistungsteams in ihrer Dienststelle unterstützten, wurde auch eine zentrale Einheit neu gebildet, die Anträge auf Kurzarbeitergeld bearbeitete: der sogenannte „virtuelle Operative Service“.

Gelebte Solidarität und Unterstützung durch fachfremde BA-Beschäftigte

Für diese Einheit meldeten sich zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Bereichen der BA freiwillig zur Bewältigung des Antragsaufkommens. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Institutionen wie Bundesamt

für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV), Deutsche Post AG (DPAG) und Deutsche Bahn (DB) konnten im Rahmen der Amtshilfe für die Unterstützung in der Leistungsgewährung gewonnen werden. In Spitzenzeiten waren über 2.500 Unterstützerinnen und Unterstützer aus den zentralen Einheiten der BA und anderen Behörden zu einer virtuellen Unterstützungseinheit zusammengefasst.

Die Dimension der Antragsaufkommen machte dabei unkonventionelle Wege und neue Strukturen erforderlich. Es gelang, binnen kürzester Zeit die organisatorischen, IT-technischen und infrastrukturellen Voraussetzungen für diese neue virtuelle Unterstützungseinheit zu schaffen. Ebenso rasch erfolgte die Qualifizierung der in der Regel fachfremden Unterstützungskräfte durch den Einsatz moderner Methoden und Medien. Bestehende Angebote in Form von Online-Selbstlernmodulen und Online-Seminaren wurden kurzfristig ausgebaut und verfügbar gemacht. So konnten die erforderlichen Kenntnisse auch unter Berücksichtigung der notwendigen Schutzmaßnahmen binnen kurzer Zeit vermittelt werden.

Virtuelles Arbeiten erfolgreich eingeführt

Die Unterstützung wurde zentral von Nürnberg aus organisiert und koordiniert, um die Schnittstelle zwischen den Unterstützungskräften und den auf 40 bundesweit verstreuten Organisationseinheiten zur Leistungserbringung so effektiv wie möglich auszugestalten. Der Einsatz der Unterstützerinnen und Unterstützer konnte damit bundesweit flexibel und bedarfsgerecht organisiert werden und schnell seine Wirkung entfalten. Aufgrund der bundesweiten langjährigen Erfahrung mit dem IT-System der elektronischen Akte (E-AKTE), das eine papierlose Bearbeitung von Leistungsanträgen ortsunabhängig ermöglicht, war dies ohne Weiteres schnell und einfach realisierbar.

Ein weiterer wesentlicher Erfolgsfaktor war die Bereitschaft und die Kompetenz im Hinblick auf die ausschließlich virtuelle Zusammenarbeit auf räumlicher Distanz – sowohl vonseiten der unterstützenden und unterstützten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zentralen Steuerungseinheit. In dieser Dimension betrat hier die BA Neuland; es forderte von allen Beteiligten die schnelle Umstellung auf neue Formen der Zusammenarbeit.

Durch die professionelle und ergebnisorientierte Zusammenarbeit aller beteiligten Beschäftigten konnte so weiterhin eine kurze Bearbeitungszeit eingehalten werden. Trotz des hohen Anstiegs an Leistungsanträgen erhielt auch in der Corona-Krise jede Leistungsempfängerin bzw. jeder Leistungsempfänger schnell und verlässlich die ihr bzw. ihm zustehende Geldleistung. Zudem wurden Liquiditätsrisiken von Unternehmen reduziert, was wiederum die Existenzgrundlage vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherte.

Seit Beginn der Corona-Pandemie gehen bei der BA verstärkt (anonyme) Hinweise auf möglichen Leistungsmissbrauch ein. Allen Hinweisen wird konsequent nachgegangen, ob es sich um einen Leistungsmissbrauch handeln könnte. Trotz hoher Arbeitsbelastung bleibt es wichtig, dass die Leistungen der BA rechtmäßig erbracht werden. Die bisherigen Erkenntnisse zeigen, dass Hinweise und Anzeigen zu einem möglichen Leistungsmissbrauch nur einen minimalen Anteil ausmachen. Darüber hinaus nutzt die BA Analysemethoden, um Unregelmäßigkeiten bei Leistungszahlungen festzustellen.

SAISON-KURZARBEITERGELD

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben der Bauwirtschaft, die wegen der Witterung oder wegen Auftragsmangel in der Schlechtwetterzeit nicht arbeiten können, kann Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt werden. Die sogenannte Schlechtwetterzeit beginnt für Betriebe des Gerüstbaugewerbes im November. Für das Baugewerbe, das Dachdeckerhandwerk und den Garten- und Landschaftsbau beginnt sie im Dezember. Für alle endet sie im März. Ziel des Saison-Kurzarbeitergeldes und der ergänzenden Leistungen ist es also, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bauwirtschaft bei saisonalen Arbeitsausfällen in der Schlechtwetterzeit nicht in die Arbeitslosigkeit zu entlassen, sondern sie im Betrieb zu halten. Dies stabilisiert die Beschäftigungsverhältnisse in der Bauwirtschaft.

Ausgaben für Saison-Kurzarbeitergeld für Betriebe der Bauwirtschaft

In den Monaten Januar bis März 2020 wurde Saison-Kurzarbeitergeld an 259.800 Personen gewährt. 2020 wurden für diese beitragsfinanzierte Leistung insgesamt

255,42 Mio €
bezahlt.

Die umlagefinanzierten Ausgaben für Mehraufwands-Wintergeld, Zuschuss-Wintergeld und die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen an Arbeitgeber betragen

356,40 Mio €

TRANSFERKURZARBEITERGELD

Das Transferkurzarbeitergeld ermöglicht es, bei mit Arbeitsplatzabbau verbundenen betrieblichen Restrukturierungen den Wechsel der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der bestehenden Beschäftigung bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber in eine neue Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit abzufedern.

AUSGABEN AUCH BEI TRANSFERLEISTUNGEN GESTIEGEN

2020 haben Unternehmen im Vergleich zum Vorjahr mehr Stellen dauerhaft abgebaut. Daher sind die Ausgaben für Transferleistungen um 50 Prozent auf 207,70 Millionen Euro gestiegen.

INSOLVENZGELD

Vollständig oder teilweise nicht gezahlte Arbeitsentgelte werden bei Vorliegen der Voraussetzungen für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten über Insolvenzgeld gezahlt. Wesentliche Voraussetzung ist der Nachweis der Zahlungsunfähigkeit in Form eines Insolvenzereignisses. Neben den nicht gezahlten Arbeitsgeltansprüchen zahlt die BA ebenfalls für bis zu drei Monate die nicht gezahlten Gesamtsozialversicherungsbeiträge.

AUSGABENNIVEAU HAT SICH IM VERGLEICH ZU 2019 UM CA. 30 PROZENT ERHÖHT

Trotz der Corona-Pandemie ist die Zahl der Unternehmensinsolvenzen auch 2020 weiter gesunken. Damit hat sich der Trend der Vorjahre fortgesetzt. Dies dürfte vor allem der Wirkung weiterer gesetzgeberischer Maßnahmen (Soforthilfen, Sonderprogramme, Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld) und der Aussetzung der Insolvenzantragspflicht nach dem COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz geschuldet sein.

Die Zahl der Insolvenzgeldanträge lag mit 150.500 etwas unter dem Niveau von 2019 (155.700 Anträge). Die Ausgaben für das Insolvenzgeld und die Sozialversicherungsbeiträge haben mit 1,21 Milliarden Euro jedoch beinahe den Umfang während der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 erreicht.

Ausgaben für Insolvenzgeld
2020 wurden insgesamt

1,21 Mrd €

Insolvenzgeld und Sozialversicherungsbeiträge gezahlt.

Es wurden 150.500 Anträge gestellt und

123.100

Anträge bewilligt.



GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE

LEISTUNGEN DER GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE

Hilfebedürftige Bürgerinnen und Bürger werden bei der Sicherung ihres Lebensunterhalts mit einem breiten Spektrum an 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,
- kommunale Leistungen für Bildung und Teilhabe.

Als einmalige Leistungen sind u. a. möglich:

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

GESETZGEBER ERLEICHTERT ZUGANG ZU EXISTENZSICHERNDEN LEISTUNGEN ZUM LEBENSUNTERHALT FÜR SELBSTSTÄNDIGE

Die schnell zunehmende Verbreitung des Corona-Virus hatte und hat spürbare Auswirkungen auf Wirtschaft und Beschäftigung. In einzelnen Branchen führen die Maßnahmen zur Vermeidung von COVID-19 in Teilen zum erheblichen bis vollständigen Ausfall des Geschäftsbetriebs. Dies kann alle erwerbstätigen Personen betreffen, ist aber insbesondere für Kleinunternehmer und sogenannte Solo-Selbstständige in besonderem Ausmaß existenzbedrohend. Mit einer Reihe von Regelungen hat der Gesetzgeber reagiert, um sicherzustellen, dass alle hilfebedürftigen Personen, insbesondere aber Selbstständige, Freiberufler und Arbeitnehmer, sofern bei ihnen Hilfebedürftigkeit vorliegt, einen schnellen Zugang zu den Leistungen nach dem SGB II erhalten.

Mit dem „Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2“ (Sozialschutz-Paket I) und dem Sozialschutz-Paket II wurden Regelungen getroffen, die einen schnellen Zugang zu existenzsichernden Leistungen zum Lebensunterhalt auch für Selbstständige ermöglichen. Diese Regelungen beinhalteten eine bis 31. Dezember 2020 befristete Beschränkung der Berücksichtigung von Vermögen, eine befristete Anerkennung der tatsächlichen Aufwendungen für Unterkunft und Heizung als angemessen, bei kurzfris-

tigen Einkommensänderungen eine feste Frist von sechs Monaten für vorläufige Bewilligungen sowie einen weitgehenden Verzicht auf abschließende Prüfungen.

Diese Regelungen wurden durch das „Gesetz zur Ermittlung der Regelbedarfe und zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch“ sowie weiterer Gesetze vom 9. Dezember 2020 erneut (bis zum 31. März 2021) verlängert. Mit dem Sozialschutz-Paket III wurden die Regelungen für den vereinfachten Zugang in die Systeme bis zum 31. Dezember 2021 ein weiteres Mal verlängert.

Darüber hinaus werden durch die Neunte Verordnung zur Änderung der Arbeitslosengeld II/Sozialgeld-Verordnung die Unterstützungsleistungen des Bundes (die „Novemberhilfe“, „Dezemberhilfe“ und die „Neustarthilfe“) von der Einkommensberücksichtigung in der Grundsicherung ausgenommen. Die Freistellung dieser Überbrückungshilfen trägt dazu bei, die wirtschaftlichen Existenzen von Unternehmen und Selbstständigen zu sichern und den Betroffenen schnelle und zielgerichtete Unterstützung zukommen zu lassen.

Durch die Verfahrenserleichterungen werden die Bearbeitungsprozesse in den Sachbearbeitungen der Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen gut unterstützt. Flankiert wurden die gesetzlichen Regelungen durch umfangreiche

Informationen, die über eine kurzfristige Erweiterung der Online-Services zur Verfügung stehen.

VEREINFACHTE REGELUNGEN ZUR BERÜCKSICHTIGUNG VON FERIENJOBS UND CORONA-BONI ALS MÖGLICHE EINKOMMEN UMGESETZT

Bonuszahlungen, die von Arbeitgebern für Einsätze während der Corona-Krise im Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020 gezahlt werden und den Betrag von 1.500 Euro nicht übersteigen, werden nicht als Einkommen berücksichtigt. Gleiches gilt für Pflege-Boni und sonstige entsprechende Leistungen aus den Haushalten des Bundes oder der Länder. Diese Regelungen wurden bis zum 30. Juni 2021 verlängert.

Auch die Berücksichtigung von Einkommen aus Ferienjobs wurde vereinfacht. Bei diesen erzielten Einnahmen wird nunmehr weniger als Einkommen bei der Berechnung der Leistungen nach dem SGB II berücksichtigt. Die betragsmäßige Höchstgrenze wurde auf 2.400 Euro je Kalenderjahr verdoppelt.





UMSETZUNG VON PANDEMIE-BEDINGTEN AD-HOC-MASSNAHMEN: ERREICHBARKEIT DER JOBCENTER IN GEMEINSAMEN EINRICHTUNGEN SICHERSTELLEN

Aufgrund der coronabedingten Schließungen mussten kurzfristig alternative Zugangs- und Kommunikationswege für Kundinnen und Kunden zur Verfügung gestellt werden. Hierfür wurde in Zusammenarbeit mit der IT schnellstens das bestehende Online-Portal „jobcenter.digital“ (für angemeldete Kundinnen und Kunden unter **www.jobcenter.digital**) ausgebaut und ein temporärer Online-Zugang im unangemeldeten Bereich für ein vereinfachtes Antragsverfahren bereitgestellt.

Vereinfachte Antragstellung bei erstmaligem Arbeitslosengeld II-Bezug umgesetzt

Der Gesetzgeber hat ab Ende März 2020 mit den Sozialschutz-Paketen den Zugang zu den Leistungen der Grundversicherung für Arbeitsuchende vorübergehend erleichtert.

Im Zuge dessen wurden vereinfachte Vordrucke für die erstmalige Beantragung von Arbeitslosengeld II entwickelt. Der vereinfachte Antrag ist ein Zusammenschluss aus dem Vordruck Hauptantrag (HA) und der Anlage KDU (Angaben zur Wohnsituation) und reduziert den Antragsumfang von acht auf fünf Seiten. Für die Angabe zum Einkommen von Selbstständigen wurde anstelle der Anlage EKS (Erklärung zum Einkommen Selbstständiger) die auf zwei Seiten gekürzte Anlage KAS (Vereinfachte Anlage für Einkommen aus Selbstständigkeit) zur Verfügung gestellt.

Bürgerinnen und Bürger können den vereinfachten Antrag sowie ergänzende Unterlagen als Download unter **www.jobcenter.digital** abrufen. Gleichzeitig wurden auch die Wege zur Antragsübermittlung erweitert. Neben dem Postweg oder dem Versand per E-Mail wird seit dem 8. Mai 2020 eine neue Uploadkomponente für die Kundinnen und Kunden angeboten, die keine Anmeldung erfordert. Dieses niedrighschwellige Angebot ermöglicht eine geführte Antragstellung und das Hochladen aller Antragsunterlagen (inklusive Nachreichen von Unterlagen) direkt in die E-AKTE des zuständigen Jobcenters in gemeinsamer

Einrichtung. Die neuen Regelungen haben dazu geführt, dass die gestiegene Zahl von Anträgen gut bewältigt werden kann, ohne dass es insgesamt zu Verzögerungen oder Qualitätseinbußen kommt.

Online-Portal jobcenter.digital wird erweitert

Zu den bestehenden Online-Strecken unter **www.jobcenter.digital**, welche es im angemeldeten Bereich den Kundinnen und Kunden im Rechtskreis SGB II ermöglichen, den Weiterbewilligungsantrag, Veränderungsmitteilungen und Unterlagen online zu übermitteln, wurde der Postfachservice SGB II als zusätzlicher und gesicherter Online-Kommunikationskanal ab dem 31. März 2020 angeboten. Dieses Angebot konnte von den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen auf freiwilliger Basis genutzt werden.

Der Postfachservice SGB II wurde bis zum 15. März 2020 in zehn Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen erprobt und nach erfolgreichem Abschluss mit grundlegenden Funktionalitäten zur freiwilligen Nutzung angeboten. Von diesem Angebot hatten bis zum 31. August 2020 bereits 220 von 302 Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen Gebrauch gemacht. Die bundesweite verpflichtende Einführung der erweiterten Funktionalität in allen Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen wurde Mitte Januar 2021 realisiert.

Realisierung eines digitalen Lotsen

Auf der Landingpage zur Corona-Grundsicherung (**www.arbeitsagentur.de/m/corona-grundsicherung**) können Kundinnen und Kunden mit einem „Digitalen Assistenten“ ermitteln, ob sie ggf. einen Anspruch auf Arbeitslosengeld II haben. Zudem können sie online dem digitalen Assistenten spezielle Fragen zum Thema Grundsicherung stellen.



”

Mit Artikel 2 des „Starke-Familien-Gesetzes“ sind weitere Verbesserungen beim Kinderzuschlag in Kraft getreten.



FAMILIENKASSE

AUFGABEN DER FAMILIENKASSE

Die Familienkasse der BA unterstützt Familien bzw. Kinder im gesamten Bundesgebiet, aus allen EU-Partnerstaaten sowie Deutsche, die im Ausland arbeiten. Mit dem Kindergeld, das auf Antrag für alle Kinder bis zum 18. Lebensjahr und unter bestimmten Voraussetzungen auch darüber hinaus gewährt wird, hilft sie jeder Familie, den Lebensunterhalt der Kinder zu sichern. Der Kinderzuschlag sorgt darüber hinaus dafür, dass einkommensschwache Familien zusätzlich unterstützt werden. Dies trägt auch zur Vermeidung von Hilfebedürftigkeit im Sinne des SGB II bei.

Betrachtet man den Umfang der jährlich ausgezahlten Leistungen Kindergeld und Kinderzuschlag, ist die Familienkasse die größte Familienleistungsorganisation in Deutschland und sie wächst weiter. Mit ihren inzwischen über 4.000 Beschäftigten ist sie damit ein wesentlicher Bestandteil der BA.

Effektive Dienstleistungen und eine moderne, effiziente Verwaltung – dies sind die Anforderungen an die Familienkasse der BA. Mit dem Entwicklungsprogramm „FamKa 2020“ hat sie diese Herausforderungen auf die Agenda genommen. So wurden jedes Jahr weitere Fortschritte hinsichtlich Innovation und Kundenzufriedenheit erzielt.

KINDERZUSCHLAGSREFORM HILFT FAMILIEN INSBESONDERE WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE

Am 1. Januar 2020 sind mit Artikel 2 des „Starke-Familien-Gesetzes“ weitere Verbesserungen beim Kinderzuschlag in Kraft getreten. Familien werden durch die Neugestaltung des Kinderzuschlags stärker und besser unterstützt.

Mit dem durch die Corona-Pandemie notwendig gewordenen Sozialschutzpaket I der Bundesregierung vom 27. März 2020 wurde der Kinderzuschlag neben anderen Leistungen der BA als systemrelevante Leistung eingestuft und für den Zeitraum vom 1. April bis 30. September 2020 mit einfacheren Zugangsvoraussetzungen für erwerbstätige Eltern versehen.

Der sogenannte Notfall-Kinderzuschlag sollte Einkommensverluste von erwerbstätigen Eltern kompensieren, die durch Kurzarbeit oder Verlust der Erwerbstätigkeit durch die Corona-Krise entstanden sind. Mit der Kinderzuschlags-Reform durch das Starke-Familien-Gesetz und der Umsetzung des Notfall-Kinderzuschlags auf der Grundlage des Sozialschutzpaketes ist es im Ergebnis zu einer nahezu Verdreifachung der profitierenden Kinder gekommen.

Um dieser Steigerung der Fallzahlen gerecht zu werden und eine friktionslose Auszahlung des Kinderzuschlags und des Notfall-Kinderzuschlags zu gewährleisten, hat die Familienkasse der BA eine zentrale Bearbeitungseinheit implementiert. In kürzester Zeit wurden über 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutiert und qualifiziert. So entstand ein Zentrum für den Kinderzuschlag mit Standorten in sechs Bundesländern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser zentralen Einheit unterstützen bundesweit die regionalen Familienkassen im Aufgabengebiet Kinderzuschlag und Notfall-Kinderzuschlag. Mit weiteren 150 Stellen wurden auch die regionalen Familienkassen entsprechend personalisiert. Für den Notfall-Kinderzuschlag wurden durch die Familienkasse der BA auch sehr schnell Verfahrensvereinfachungen bei der Antragstellung, automatisierte Verlängerung der Zahlungen in Bestandsfällen und die Weiterzahlung über einen Kurzantrag realisiert.

Wegen der Komplexität der Leistung Kinderzuschlag ist oft eine Beratung der Kundinnen und Kunden erforderlich. Diese Beratung wird u. a. in Form der Videoberatung umgesetzt. Kundinnen und Kunden haben die Möglichkeit, an einer Videoberatung von zu Hause aus teilzunehmen. Damit wird vor allem für erwerbstätige Kundinnen und Kunden die Möglichkeit, eine Beratung in Anspruch zu nehmen, erweitert und auch der Zugang zur Leistung insgesamt erleichtert.

Seit Anfang 2020 haben Kundinnen und Kunden im Kinderzuschlag auch die Möglichkeit, Anträge online zu stellen, Nachweise digital hochzuladen und Veränderungsmitteilungen via Internet zu erstellen. Aktuell wird schon in der Hälfte aller Fälle diese Möglichkeit genutzt.

UMSETZUNG DER FAMILIENKASSEN-REFORM („EIN-SÄULEN-MODELL“) GEHT VORAN

Bis Ende des Jahres 2016 war jede Behörde des öffentlichen Dienstes von Bund, Ländern, Gemeinden sowie Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts eigenverantwortlich zuständig, Kindergeld an ihre Beschäftigten auszuzahlen. Mit dem „Gesetz zur Beendigung der

Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes“ wurde zum 1. Januar 2017 eine Strukturreform in Deutschland eingeleitet, um den hohen Verwaltungsaufwand zu reduzieren. Den Institutionen wurde mit diesem Gesetz die Möglichkeit gegeben, ihre Kindergeldbearbeitung an die Familienkasse der BA kostenfrei abzugeben.

Nach Inkrafttreten des Gesetzes hat die Familienkasse der BA alle infrage kommenden Institutionen kontaktiert (18.100 Behörden mit mehr als 2,43 Millionen Kindern). Über 16.900 Institutionen mit rund 1,61 Millionen Kindern haben bisher ihre Bereitschaft zur Übergabe der Kindergeldbearbeitung an die Familienkasse der BA signalisiert. Es wurde ein IT-Verfahren zur Übergabe der Daten sowie ein Service für die Kommunikation mit den Bezügestellen der abgebenden Stellen geschaffen und sehr gut angenommen. In den ersten Jahren der Verwaltungsreform nutzten überwiegend kleine Institutionen des öffentlichen Dienstes die Möglichkeit, ihre Kindergeldbearbeitung an die Familienkasse der BA abzugeben. Inzwischen übertragen auch große Landesfamilienkassen mit zum Teil über 200.000 Kindern die Kindergeldbearbeitung.

Über 15.500 Institutionen mit über einer Million Kindern haben die Bearbeitung bereits an die Familienkasse der BA übergeben. 2020 wurden Übergaben mit 370.000 Kindern vollzogen.

LOKALE UND REGIONALE NETZWERKE „FAMILIENLEISTUNGEN AUS EINER HAND“

Das Thema Netzwerkarbeit wurde auch während der Corona-Pandemie von den regionalen Familienkassen vorangetrieben. Alle hielten weiter Kontakt zu den Netzwerkpartnern. Des Weiteren wurden erfolgversprechende Strategien sowie differenzierte Planungen für neue Projekte erarbeitet.

Ein Beispiel für die gute Zusammenarbeit von regionalen Familienkassen mit lokalen Netzwerkpartnern ist das Frankfurter Bündnis für Familien. Es wurde bereits 2005 gegründet. Mit der seit 2006 jährlich stattfindenden Familienmesse und dem alle zwei Jahre stattfindenden Familienkongress, dem Frankfurter Alleinerziehenden Netzwerk sowie vielfältigen Aktionen und Aktivitäten in engem Zusammenwirken mit dem Frankfurter Kinderbüro ist das Frankfurter Familienbündnis eine nicht mehr wegzudenkende Institution für Familien. Im Juni wurde das Frankfurter Bündnis für Familien als „Bündnis des Monats Juni 2020“ der Lokalen Bündnisse für Familien beim BMFSFJ ausgezeichnet.

KINDERBONUS PÜNKTLICH AUSGEZAHLT

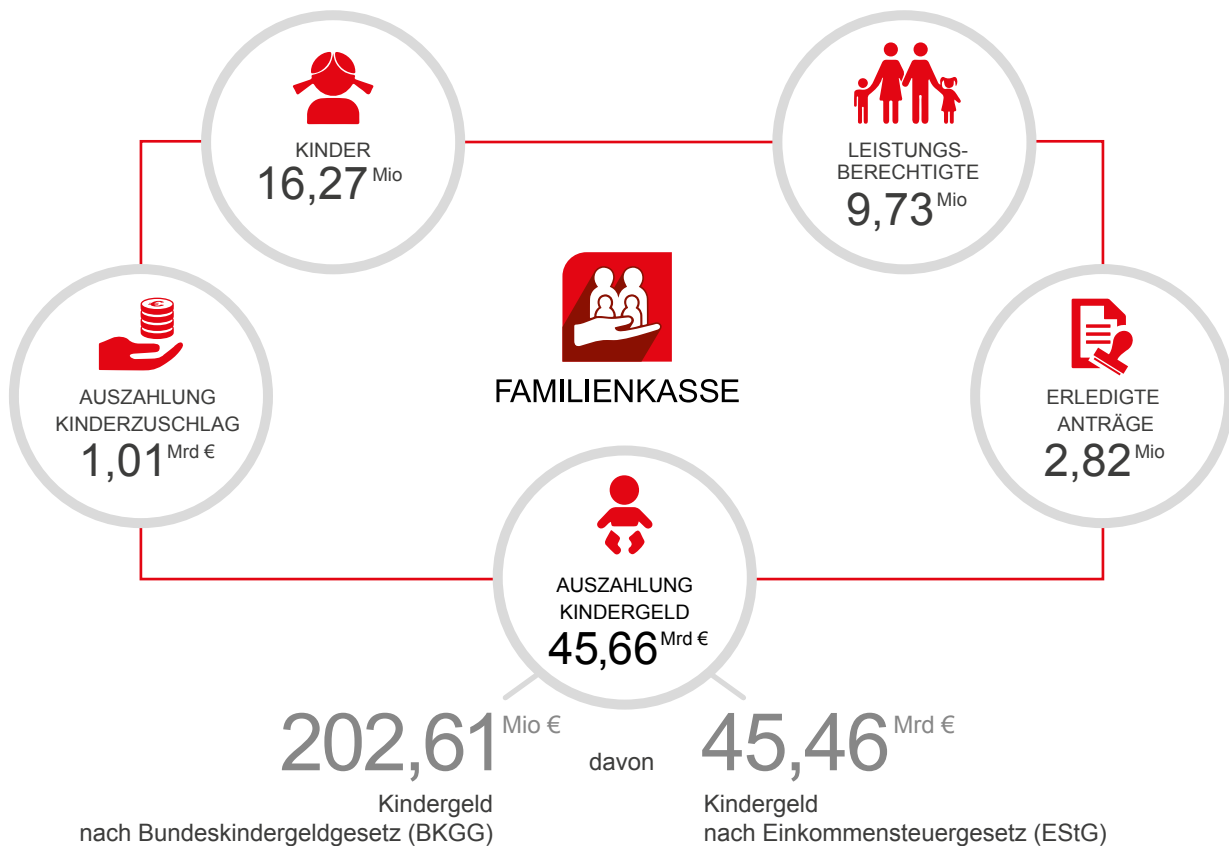
Die Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen waren für Familien in Deutschland eine große Kraftanstrengung, denn die geschlossenen Kitas und Schulen machten eine Kinderbetreuung zusätzlich zu beruflichen Verpflichtungen nötig. Dies war oftmals mit finanziellen Einbußen für die Familien verbunden.

Deswegen wurde als Teil des Corona-Konjunkturpakets für jedes kindergeldberechtigte Kind die Zahlung eines Kinderbonus in Höhe von 300 Euro beschlossen. Ziel war es, die besonders von den Einschränkungen durch die Corona-Krise betroffenen Familien finanziell zu unterstützen und einen gezielten kurzfristigen Konjunkturimpuls zu geben, indem die Kaufkraft von Familien gestärkt wurde. Der Kinderbonus wurde so zu einer systemrelevanten Leistung in Deutschland.

Für jedes Kind, für das im Kalenderjahr 2020 für mindestens einen Kalendermonat ein Anspruch auf Kindergeld bestand, ist der Kinderbonus an die Kindergeldberechtigten ausgezahlt worden. Bei Familien, die Grundsicherung bezogen, wurde der Kinderbonus nicht auf den monatlichen Anspruch angerechnet. Der Kinderbonus wurde in zwei Raten zu 200 Euro und 100 Euro im September und Oktober gezahlt. Für Kinder, die im November und Dezember geboren wurden, wurde der Kinderbonus mit dem Kindergeld nach Antragstellung ausgezahlt.

Die Familienkasse der BA hat die Auszahlung des Kinderbonus für 10,23 Millionen Berechtigte mit 17,12 Millionen Kindern parallel zum Kindergeld zeitgerecht abgewickelt. Der Auszahlungsbetrag umfasste ein Volumen von 5,16 Milliarden Euro.

DIE FAMILIENKASSE 2020 IN ZAHLEN



BERATUNG, VERMITTLUNG UND QUALIFIZIERUNG

39,30^{Mio}

Telefonate mit Kundinnen und Kunden

267.000

Personen haben eine von Arbeitsagenturen oder Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen geförderte berufliche Weiterbildung begonnen

120.000

junge Erwachsene wurden im Rahmen der Initiative „Zukunftsstarter“ zwischen August 2016 und Dezember 2020 abschlussorientiert weitergebildet



BERATUNG UND VERMITTLUNG

BERATUNG UND VERMITTLUNG AUF DEM ARBEITSMARKT

Auf dem Arbeitsmarkt treffen Angebot und Nachfrage in Form von Menschen, die eine (neue) Arbeit suchen, und Stellenangeboten von Arbeitgebern zusammen. Ziel der Beratung und Vermittlung ist es, beide Seiten besser zusammenzubringen. Arbeitslosigkeit stellt die betroffenen Menschen vor eine schwierige Situation, die sich auf sämtliche Lebensbereiche auswirken kann und möglichst kurz gehalten werden soll. Beratung, Vermittlung und arbeitsmarktpolitische Instrumente, wie z. B. Lohnzuschüsse, unterstützen den Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt oder bereiten – beispielsweise durch Qualifizierung oder den Abbau von Vermittlungshemmnissen – Arbeitnehmerkundinnen und -kunden auf eine Integration in den Arbeitsmarkt vor.

Im Rahmen von definierten Standards, nach denen Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen für Arbeitnehmerkundinnen und -kunden bundesweit einheitlich in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen erbracht werden, ist der individuelle Bedarf der Kundin bzw. des Kunden in der Vermittlungs- und Beratungsarbeit handlungsleitend. Von diesem ausgehend werden Strategien zur Integration in den Arbeitsmarkt z. B. auch über Qualifizierung erarbeitet.

Sofortvermittlungsfachkräfte in den Agenturen für Arbeit bieten den Kundinnen und Kunden schnelle und bedarfsgerechte Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen an. Bereits beim ersten Besuch in der Agentur für Arbeit werden Arbeitsmarktchancen eingeschätzt, passende Arbeitsangebote unterbreitet und ggf. Unterstützungsbedarfe identifiziert und verfolgt. Im Fall von komplexen Unterstützungsbedarfen werden spezialisierte Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte zeitnah eingeschaltet – z. B. aus der „Internen ganzheitlichen Integrationsberatung SGB III (Inga)“ oder Fallmanager in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen –, die eine besonders intensive, ganzheitliche Betreuung und Beratung anbieten.

Für Arbeitgeber steht der Arbeitgeber-Service (AG-S) mit speziellen Dienstleistungen rund um die Besetzung von gemeldeten Stellen oder Rekrutierungsstrategien, aber auch für individuelle Beratung z. B. zur Qualifizierung von Beschäftigten zur Verfügung.

ERREICHBARKEIT SICHERSTELLEN IN KRISENZEITEN

Bedeutung des Kundenportals gestärkt

Selten in der Geschichte der BA wurde die bedeutende Rolle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kundenportals, die den persönlichen und telefonischen Zugangskanal sicherstellen, so deutlich wie 2020. Der Lockdown im Frühjahr führte zu einer zeitweisen Schließung der Arbeitsagenturen und Jobcenter und damit abrupt zu einem Wegfall der persönlichen Kundenkontakte in der Beratung. Das Telefon wurde zum wichtigsten Kanal für Beratungsanliegen und blieb auch das wichtigste Medium, um mit den Kundinnen und Kunden im Kontakt zu bleiben.

Zur Sicherstellung der telefonischen Erreichbarkeit wurden in allen Agenturen für Arbeit sowie in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen zusätzliche Sammelanschlüsse, sogenannte Corona-Hotlines, eingerichtet. Die Besetzung der Sammelanschlüsse erfolgte durch alle verfügbaren, geeigneten Arbeitskräfte vor Ort in dezentraler Verantwortung.

Durch den erleichterten Zugang zur sozialen Sicherung im Rechtskreis SGB II stieg das Kunden- und damit das Anrufvolumen nochmals deutlich an. Eine weitere Hotline für Neukundinnen und -kunden wurde über Skype for Business eingerichtet. Zur Sicherstellung der Erreichbarkeit wurden über 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Annahme der eingehenden Anrufe mithilfe von Online-Seminaren innerhalb von nur ein bis zwei Wochen qualifiziert.

Durch die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt verlagerten sich zudem die Arbeitsuchend- und Arbeitslosmeldung auf den Online- bzw. Telefonkanal. Mithilfe von gemeinsamen Arbeitsmitteln, Erweiterungen des Online-Portals sowie der Einrichtung einer virtuellen Identitätsprüfung konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kundenportals auch hier zeitnah reagieren.

Videokommunikation schafft neuen Kanal für die Beratung von Kundinnen und Kunden

Im Bereich der Beratung konnte in der Pandemie an die aus Erprobungen bereits bekannten Vorteile der Videokommunikation angeknüpft und dieses Angebot ausgeweitet

werden. Gegenüber dem Telefon wird das Beratungsgespräch durch visuelle Eindrücke ergänzt und gestaltet sich zudem durch Funktionen wie das Bildschirmspiegeln interaktiver. Ergänzend zum persönlichen Gespräch ist geplant, das Angebot der Videokommunikation auch nach der Pandemie weiter auszubauen.

Persönliche Beratung bleibt gesichert

Aus Befragungen weiß die BA, dass Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Situation positiv auf die Umstellung der Kontaktwege reagiert haben. Gleichwohl zeigt sich, dass das Telefon auf Dauer

kein Ersatz für die persönliche Beratung sein kann. Fast die Hälfte der Kundinnen und Kunden wünscht sich auch zukünftig die persönliche Beratung. Diese Notwendigkeit bestand auch während der Pandemie, insbesondere bei komplexen Anliegen. So wurden zunehmend mehr Beratungsräume eingerichtet, die die Bedingungen des Gesundheitsschutzes erfüllen.

65%
mehr Telefongespräche mit Kundinnen und Kunden als 2019



Kundenportal – Zahlen, Daten, Fakten

Das Kundenportal, bestehend aus den Eingangszonen der Agenturen für Arbeit sowie 46 Service Center, bildet mit seinen insgesamt ca. 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Eingangsportal der BA und stellt für die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neben dem Online-Kanal den Erstkontakt sowie die Vorklärung der Anliegen sicher. Hier werden die Weichen für alle weiteren Prozesse gestellt.

Eine gute Erreichbarkeit für die Kundinnen und Kunden und eine möglichst unkomplizierte und zeitnahe Anliegensklärung stehen bei der täglichen Arbeit im Fokus. Organisatorisch und technisch entwickelt sich die Organisation hier ständig weiter. So werden aktuell Erprobungen in Richtung 2nd-Level-Lösungen für Leistungsanliegen wie auch die Möglichkeit zur Online-Terminierung und Beratung in verschiedenen Liegenschaften durchgeführt. Um für Kundinnen und Kunden die telefonische Erreichbarkeit sicherzustellen, sind hier über 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zeitraum von Montag bis Freitag zwischen 8:00 und 18:00 Uhr im Einsatz.

WEITERENTWICKLUNG DER BA BERATUNGSKONZEPTION FORTGEFÜHRT

Die Beratungskonzeption der BA wurde in einem mehrjährigen Prozess zunächst ab 2010 in den Arbeitsagenturen und ab 2013 in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen eingeführt. Seitdem erleben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen beschleunigten Wandel in der Gesellschaft und insbesondere auch in der Arbeitswelt. In diesem Zusammenhang wächst die Bedeutung von Beratung in den Bereichen Bildung, Beruf und Beschäftigung. Die weiterentwickelte Beratungskonzeption der BA will diese Entwicklungen und Erkenntnisse aufgreifen und integrieren.

Mit der Weiterentwicklung der Beratungskonzeption verbinden sich fünf Ziele:

- Die arbeitnehmerorientierte Beratung als eine zentrale Dienstleistung der BA in dynamischen Arbeitswelten zu bestimmen.
- Transparenz im Hinblick auf das rechtskreisübergreifende Grundverständnis von Beratung in der BA gegenüber internen und externen Akteuren herzustellen (ein gemeinsames Grundlagenpapier).
- Beratungs- und Integrationsfachkräften der BA einen aktualisierten und fundierten Orientierungsrahmen sowie ein praxisnahes und leicht zugängliches Methodeninventar für ihre Beratung zur Verfügung zu stellen.
- Erfolgskriterien und Qualitätsstandards von Beratung weiterzuentwickeln.
- Eine aktuelle fachliche Grundlage für die BA-interne Weiterentwicklung von Beratung und für die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen.

Hierzu wurde in enger Abstimmung mit der Hochschule der BA (HdBA) ein rechtskreisübergreifendes Grundlagenpapier verfasst, das den gemeinsamen Rahmen der Beratungskonzeption absteckt, das Grundverständnis von Beratung erläutert und zentrale Konzeptelemente bestimmt. Neu im Vergleich zum bisherigen Grundlagenpapier sind u. a. der rechtskreisübergreifende Ansatz, die durchgängige Einbindung des Themas „Rehabilitation und Teilhabe“ sowie die stärkere Berücksichtigung einer ganzheitlichen, chancenfördernden, inklusiven, diversitäts- und gendersensiblen Perspektive.

Nach Veröffentlichung des Grundlagenpapiers wird ab 2021 die Ausarbeitung von Detailkonzepten zu ausgewählten Themenfeldern und eine Aktualisierung des bereits bestehenden Methodenpools erfolgen.

BERUFSBERATUNG

Die Berufsberatung der BA unterstützt junge Menschen, die den Schritt von der Schule in das Berufsleben gehen, in vielfältiger Art und Weise. Am Ende des Berufswahlprozesses soll eine fundierte, selbstverantwortliche Entscheidung

stehen, die auf einer Klärung persönlicher Neigungen und Fähigkeiten sowie einer breiten Informationsbeschaffung und -verarbeitung basiert. Alle Dienstleistungen der Berufsberatung sind dabei neutral und kostenlos.

Am Beginn der beruflichen Orientierung steht der Kontakt der Berufsberaterinnen und Berufsberater zu den Schulklassen der allgemeinbildenden Schulen, in der Regel drei Jahre vor Schulende. In Abstimmung mit den Lehrkräften führen die Berufsberaterinnen und Berufsberater die Schülerinnen und Schüler in altersgerechter Form an die Thematik Berufswahl heran und verschaffen ihnen einen ersten Überblick über berufliche Optionen im Ausbildungs- und Studienbereich.

Individuelle Beratung bei der Berufswahl

Die professionelle individuelle Beratung durch Berufsberaterinnen und Berufsberater ist eine wesentliche Grundlage für eine gelingende Berufswahl junger Menschen. Ausgehend von der Lebenslage, in der sich junge Menschen befinden, bietet sich im Beratungsgespräch die Möglichkeit, unter Berücksichtigung ihrer Eignung und Neigung auf die beruflichen Ziele und Vorstellungen einzugehen, das Berufswahlspektrum zu erweitern und zielgerichtete Lösungsstrategien gemeinsam zu erarbeiten. Bei Bedarf können die Fachdienste der BA (Berufspsychologischer Service, Ärztlicher Dienst, Technischer Beratungsdienst) einbezogen werden, um beispielsweise die persönlichen Voraussetzungen für bestimmte Berufe auszuloten.

Neben den Entwicklungen und Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt spielen bei der beruflichen Orientierung die Kompetenzen des ratsuchenden jungen Menschen sowie eine klischeefreie Beratung eine große Rolle. Allerdings ist die BA häufig erst dann Anlaufpunkt im Berufswahlprozess, wenn die jungen Menschen schon sehr stark geschlechterstereotype Berufsvorstellungen entwickelt haben. Deshalb sieht sie es als eine ihrer vordringlichsten geschäftspolitischen Aufgaben an, geschlechtersensibel und frei von Klischees die jeweiligen Begabungen und Interessen der jungen Menschen zu fördern und ihr Berufswahlspektrum auf „geschlechtsuntypische Berufe“ zu erweitern. Hierzu zählt beispielsweise die Sensibilisierung von jungen Mädchen für MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) und von Jungen in pflegerischen und sozialen Berufen.

Die Berufsberaterinnen und Berufsberater helfen auch bei der Realisierung eines Praktikums, einer Ausbildungsstelle oder eines Studienplatzes. Im Bereich der dualen Ausbildung vermittelt die BA regional und überregional in geeignete Ausbildungsstellen, auch über das Online-Portal JOB-BÖRSE. Schulische Ausbildungsplätze und Studiengänge werden über entsprechende Online-Kanäle veröffentlicht.

Berufsinformationszentren und zielgruppengerechte Medienangebote

Die Berufs- und Studienwahlexpertinnen und -experten der BA informieren über Ausbildung, Studium und Beruf sowie über die spezifischen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten in der Region, aber auch überregional. Sie setzen dabei das vielfältige Medienangebot der BA ein.

Das Berufsinformationszentrum (BiZ) der örtlichen Agentur für Arbeit ist die zentrale Anlaufstelle für Fragen rund um die Themen (Aus-)Bildung, Studium, Beruf und Arbeitsmarkt. An zahlreichen Terminals besteht die Möglichkeit, für die eigene Berufswahl relevante Informationen kostenlos im Internet zu recherchieren, online nach Ausbildungs- oder Arbeitsstellen zu suchen und professionelle Bewerbungsunterlagen zu erstellen. Junge Menschen – und verstärkt auch Erwachsene – nutzen die BiZ der Agenturen für Arbeit für die individuelle Informationssuche. Schulen besuchen die BiZ zur Berufsorientierung regelmäßig im Klassenverband.

In denjenigen Schulen, die ein BiZ aufgrund infrastruktureller Bedingungen schlecht erreichen können, kommen zur Online-Recherche auch Tablets zum Einsatz. Die jungen Menschen zeigen großes Interesse an diesem Angebot und werden dadurch angeregt, sich auf ihren eigenen Smartphones weiter zu informieren.

Die Online-Portale www.planet-beruf.de und www.abi.de bieten zusammen mit den dazugehörigen Printmedien und dem Erkundungstool Check-U (www.arbeitsagentur.de/bildung/welche-ausbildung-welches-studium-passt) 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 Sub-Portale mit Informationen für Lehrkräfte, Eltern und Berufsorientierungs-Coaches.

LEBENSBEGLEITENDE BERUFSBERATUNG (LBB) WEITER AUSGEBAUT

Berufs- und Lebenswelten verändern sich. Strukturwandel, Digitalisierung, demografische Entwicklung und sich wandelnde Erwerbsbiografien – das sind die Stichworte für die aktuellen und künftigen Herausforderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Die Notwendigkeit von beruflichen Anpassungen und Weiterbildung nimmt zu. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie („Digitalisierungsschub“) verstärken diese Entwicklung noch.

Hier setzt die LBB an. Sie unterstützt junge Menschen und Erwachsene ganzheitlich und präventiv im Verlauf ihrer gesamten Bildungs- und Erwerbsbiografie. Die Berufsberatung vor dem Erwerbsleben begleitet junge Menschen frühzeitig und kontinuierlich in ihrem Berufs- und Studienwahlprozess.

Die Berufsberatung im Erwerbsleben richtet sich an Erwachsene und betreut schwerpunktmäßig Erwerbstätige vor beruflicher Neu- oder Umorientierung, insbesondere mit geringer Qualifikation. Weitere Zielgruppen sind Arbeitslose mit erweitertem beruflichen Orientierungs- und Beratungsbedarf, Wiedereinsteigende sowie Absolventinnen und Absolventen aus Ausbildung und Studium.

Die LBB arbeitet eng mit ihren Netzwerkpartnerinnen und -partnern vor Ort zusammen.

2020 wurde die Implementierung an allgemeinbildenden Schulen (1. Tranche der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben) fortgesetzt. Die Einführung an weiterführenden beruflichen Schulen und Berufsschulen (2. Tranche) wurde begonnen, musste allerdings wegen der Pandemie für sechs Monate unterbrochen werden. Auch die Einführung der Berufsberatung im Erwerbsleben – organisiert als Verbundlösung – wurde wegen der Corona-Krise für ein halbes Jahr ausgesetzt. Starttermin war nun der 1. Januar 2021.

Begleitet wird die Einführung durch die Online-Tools „Check-U“ und „New Plan“: Check-U als Einstieg in die Berufsorientierung junger Menschen und New Plan (seit Dezember 2020) für Menschen im Erwerbsleben sind eng verzahnt mit dem gesamten Prozess und Angebot der beruflichen Orientierung und Beratung der LBB.

NEW PLAN – NEUES ONLINETOOL ZUR BERUFSORIENTIERUNG WIRD EINGEFÜHRT



NEW PLAN
DAS ERKUNDUNGSTOOL DER
BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Seit November 2019 läuft im Rahmen des Projekts „Selbsterkundungstool für

Menschen im Erwerbsleben (SET-E)“ die Entwicklung eines neuen Online-Angebots: New Plan. Ein wichtiger Etappenschritt gelang im Dezember 2020 – New Plan steht in einer ersten Version online den Kundinnen und Kunden zur Verfügung. Damit komplettiert die BA die Lebensbegleitende Berufsberatung mit ihren persönlichen und Online-Angeboten, die unabhängig voneinander genutzt, aber auch beratend verzahnt werden können.

New Plan (www.arbeitsagentur.de/newplan) ist ein Online-Tool und unterstützt Menschen im Erwerbsleben bei ihrer beruflichen (Neu-)Orientierung und Weiterbildung. Vor dem Hintergrund der tiefgreifenden Veränderungen am Arbeitsmarkt stehen Beschäftigte vor neuen Herausforderungen:

- Sie brauchen Klarheit über ihre Stärken und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten,
- müssen sich mit ihrem weiteren beruflichen Weg auseinandersetzen und
- benötigen dafür ggf. Denkanstöße.

An dieser Stelle setzt New Plan an:

- Es ist ein psychologisch und berufskundlich fundiertes Online-Tool.
- Es ist rund um die Uhr nutzbar und leicht zugänglich.
- Es beinhaltet Tests zu den sozialen Kompetenzen, Motiven und Arbeitshaltungen.
- Es bietet Inspirationen und Ideen auch über den eigenen Beruf hinaus.
- Es unterstützt die konkrete Suche nach dem angestrebten Weg (Weiterbildung, Arbeitsstelle, Selbstständigkeit).

Kundinnen und Kunden können sich mit New Plan online auf eine persönliche Beratung gut vorbereiten oder das Tool unabhängig von einer Beratung nutzen.

Dabei besteht New Plan aus den drei Säulen „Testen“, „Inspirieren“ und „Suchen“.

Nach dem Go-Live im Dezember 2020 werden bis Oktober 2022 weitere fachliche Komponenten wie z. B. ein Test für Weiterbildungen und ein Stärken-Schwächen-Test als Ausbau der Testverfahren sowie eine Erweiterung der Suchfunktionalitäten zur Verfügung gestellt.



Testen

Nutzerinnen und Nutzer erhalten auf Basis **psychologischer Tests**, **Selbsteinschätzungsverfahren** und **Informationsangeboten** Hilfestellung bei ihrer beruflichen Orientierung sowie **Passungsaussagen** zu konkreten beruflichen Anliegen.



Inspirieren

New Plan bietet Nutzerinnen und Nutzern die Möglichkeit, sich **inspirieren zu lassen**, und gibt unter anderem **antworten** auf die Frage: „Was haben andere mit meinem Beruf gemacht?“



Suchen

New Plan hilft, den **persönlichen Suchraum** beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten **übersichtlicher** zu gestalten und **einzugrenzen** unter Berücksichtigung relevanter **Lebensumstände**.



BERUFSAUSBILDUNG

AUSBILDUNGSVERMITTLUNG

Die BA ist für junge Menschen und Arbeitgeber Ansprechpartnerin für die Vermittlung und Besetzung von Ausbildungsstellen. Im Laufe eines Beratungsjahres mit Beginn am 1. Oktober wenden sich junge Menschen an die Berufsberatung, um Unterstützung bei der Suche nach einer Berufsausbildung zu erhalten. Gleichzeitig melden Ausbildungsbetriebe ihre offenen Ausbildungsstellen. Das Bestreben der BA ist es, möglichst für alle Bewerberinnen und Bewerber spätestens zum Ende eines Beratungsjahres am 30. September den Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu erreichen oder, falls dies nicht gelingt, eine sinnvolle Alternative zu finden. Auch nach diesem Termin werden die Vermittlungsbemühungen für noch unversorgte Bewerberinnen und Bewerber fortgesetzt. Die BA berichtet regelmäßig im Beratungsjahr über die Entwicklung und zieht am Ende des Berichtsjahres eine Bilanz.

Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt halten sich seit mehreren Jahren zahlenmäßig relativ die Waage. Allerdings erschweren regionale, berufsfachliche und qualifikatorische Ungleichgewichte den tatsächlichen Ausgleich

am Ausbildungsmarkt. Hier trägt die Arbeit der Berufsberaterinnen und Berufsberater vor Ort wesentlich dazu bei, den jungen Menschen Alternativen zu ihrem Wunschberuf aufzuzeigen, die ggf. erforderliche Mobilitätsbereitschaft zu fördern und Arbeitgeber von den Potenzialen bisher nicht erfolgreicher Ausbildungsuchender zu überzeugen.

FÖRDERANGEBOTE FÜR JUNGE MENSCHEN

Wenn der Übergang von der Schule in den Beruf nicht unmittelbar gelingt oder der Verbleib in der Ausbildung gefährdet ist, kann die BA mit einer Reihe spezifischer Förderinstrumente versuchen, die Ausbildungsreife herzustellen, Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren oder neue Perspektiven zu eröffnen. Auch bei einem Studienabbruch können neue Wege in eine dauerhafte Beschäftigung aufgezeigt und beschrritten werden.

Die frühzeitige systematische Unterstützung der Berufsorientierung und Berufswahl mit Förderinstrumenten beginnt bereits während der Schulzeit. So kann die Berufs-



einstiegsbegleitung (BerEb) förderungsbedürftige junge Menschen an Haupt-, Förderschulen und Realschulen u. a. beim Erreichen des Schulabschlusses und beim Übergang in eine Berufsausbildung unterstützen. Mit Auslaufen der Kofinanzierung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) kann die BerEb nur angeboten werden, wenn die Länder oder Kommunen in die Kofinanzierung einsteigen. Seit dem Schuljahr 2019/20 wird sie nicht mehr in allen Ländern durchgeführt.

Um jungen Menschen bereits frühzeitig eine Vorstellung von ihren beruflichen Möglichkeiten und der Vielfalt der Ausbildungsberufe zu vermitteln, setzt die BA das Instrument der Berufsorientierungsmaßnahmen (BOM) ein. Diese ergänzen das Angebot der Berufsorientierung durch die Berufsberaterinnen und Berufsberater an den Schulen und in den BiZ und beinhalten z. B. umfassende Informationen zu Berufsfeldern, Interessenerkundungen oder eine vertiefte Eignungsfeststellung.

Nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule wird die systematische Unterstützung fortgesetzt. Für diejenigen, die noch nicht in der Lage sind, eine Berufsausbildung

aufzunehmen, gibt es Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), durch die diese jungen Menschen auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet und möglichst nachhaltig in den Ausbildungsmarkt integriert werden. Diese Maßnahmen bieten auch die Möglichkeit, den Hauptschulabschluss nachzuholen.

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) ist ein Angebot, das jungen Menschen mit Vermittlungshemmnissen und fehlendem Ausbildungsplatz eine Brücke in eine betriebliche Berufsausbildung bauen soll. Arbeitgeber, die junge Menschen im Rahmen einer EQ einstellen, erhalten Zuschüsse zur Praktikumsvergütung zuzüglich eines pauschalierten Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag des zu Qualifizierenden. Seit August 2020 können junge Menschen, die an einer EQ teilnehmen, Fahrkosten erstattet bekommen. Da Leistungsbeziehende der Grundversicherung für Arbeitsuchende die Fahrkosten bereits bei der Einkommensanrechnung in Abzug bringen können, wurde diese Regelung nur für Teilnehmende aus dem Rechtskreis SGB III eingeführt.

Die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) unterstützen junge Menschen während der betrieblichen Ausbildung und der EQ begleitend im Rahmen des Stütz- und Förderunterrichtes und helfen bei Alltagsproblemen durch sozialpädagogische Fachkräfte des Bildungsträgers. Das Ziel der abH ist der erfolgreiche Einstieg, die Fortführung sowie der Abschluss der Ausbildung bzw. der EQ.

Durch das Förderinstrument „Assistierte Ausbildung (AsA)“ können förderungsbedürftige benachteiligte junge Menschen und deren Ausbildungsbetriebe während einer betrieblichen Berufsausbildung unterstützt werden. Ziel ist der erfolgreiche Abschluss der Berufsausbildung. AsA kann – fakultativ – bereits vor Beginn der Berufsausbildung in der sogenannten ausbildungsvorbereitenden Phase bzw. Vorphase starten und z. B. bei der Suche nach einer passenden Ausbildungsstelle helfen.

Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wurden die abH und die AsA zu einem Instrument vereinheitlicht, in dem alle Angebote aus abH und AsA weiterhin angeboten werden. Die weiterentwickelte AsA steht ab Frühjahr 2021 mit der Vorphase und ab Herbst 2021 mit der begleitenden Phase als Unterstützungsleistung für junge Menschen und (deren) Ausbildungsbetriebe zur Verfügung.

Förderungsbedürftige benachteiligte junge Menschen, denen auch mit ausbildungsfördernden Leistungen ein betriebliches Ausbildungsverhältnis nicht vermittelt werden konnte, können – im Rahmen des Förderinstruments „Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)“ – bei einem Bildungsträger eine Berufsausbildung absolvieren. Der berufspraktische Anteil findet in den Werkstätten des Bildungsträgers oder eines Ausbildungsbetriebes statt. Neben dem Berufsschulunterricht erfolgt beim Bildungsträger zusätzlicher Stütz- und Förderunterricht sowie eine sozialpädagogische Unterstützung bei Alltagsproblemen. Ziel ist der dauerhafte Übergang in eine betriebliche Ausbildung bzw. ein erfolgreicher Berufsabschluss.

Auszubildende erhalten Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) für eine betrieblich oder außerbetrieblich durchgeführte Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder für eine betrieblich durchgeführte Berufsausbildung nach dem Altenpflegegesetz sowie seit Januar 2020 nach dem Pflegeberufegesetz. Voraussetzung ist dabei u. a., dass Auszubildende nicht im Haushalt der Eltern oder eines

Elternteils wohnen, weil die Ausbildungsstätte von dort aus nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann. Sind Auszubildende über 18 Jahre alt oder verheiratet bzw. in einer Lebenspartnerschaft verbunden (oder waren dies) oder haben mindestens ein Kind, können sie auch BAB erhalten, wenn sie in erreichbarer Nähe zum Elternhaus wohnen. Ferner wird BAB während der Teilnahme an einer BvB und während der ausbildungsvorbereitenden Phase bzw. Vorphase einer AsA erbracht. Die BAB wird als Zuschuss gezahlt.

CHECK-U – SELBSTERKUNDUNGSTOOL FÜR JUNGE MENSCHEN WURDE ERWEITERT



CHECK-U
DAS ERKUNDUNGSTOOL DER
BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Das „Selbsterkundungstool Ausbildung/Studium“ firmiert seit 2020 unter

einem neuen Namen: „Check-U – das Erkundungstool der BA“ (www.arbeitsagentur.de/bildung/welche-ausbildung-welches-studium-passt). Check-U ist der perfekte Einstieg in die Berufsorientierung. Mit dem Online-Test Check-U finden Schülerinnen und Schüler heraus, welche Ausbildungen bzw. welche Studienfelder am besten zu ihnen passen.

Check-U ist integrierter Bestandteil des gesamten Prozesses der beruflichen Orientierung und Beratung und ist eng verzahnt mit der Berufsberatung der BA. Durch eine verbesserte Selbstreflexion der eigenen Interessen und Vorlieben sowie Kompetenzen und Fähigkeiten soll das Risiko von Ausbildungs- und Studienabbrüchen verringert werden.

Der Online-Test spiegelt neutral und objektiv, welche Ausbildungen und Studienfelder zu den eigenen Stärken und Vorlieben passen. Check-U ist damit mehr als die meisten Selbsttests am Markt, da er nicht allein mit Selbsteinschätzungen arbeitet, sondern mit psychologisch fundierten, objektiven Testverfahren. Check-U ist kostenlos und online jederzeit zugänglich.

Für Jugendliche mit allgemeinbildendem Schulabschluss bis einschließlich mittlerer Reife stand bisher das BERUFE-Universum zur Verfügung. Ein überarbeitetes, modernisiertes Testverfahren für diese Zielgruppe ist nun in Check-U integriert. Das BERUFE-Universum wurde daher im Sommer 2020 abgeschaltet.

ONLINE-PORTAL ABI>> MODERNER, MOBILER UND DIGITALER GESTALTET

Eng vernetzt ist Check-U mit www.abi.de – dem Zielgruppenportal der BA zur beruflichen Orientierung für junge Menschen, die einen Schulabschluss mit Hochschulzugangsberechtigung anstreben. Seit Mai 2020 präsentiert es sich in neuer, zeitgemäßer Optik und ansprechendem Design. Dabei gilt die Devise „Mobile first“, um durch eine perfekte Optimierung für Smartphones oder Tablets und in der Usability an den Nutzererwartungen der Zielgruppe ausgerichtet zu sein. „abi>>“ steht für:

- eine breite Themenvielfalt,
- tägliche Aktualisierungen und
- eine smarte Optik.



Im September 2020 erhielt „abi>> dein weg in studium und beruf“ dafür die begehrte Comenius-EduMedia-Medaille. abi>> bietet täglich aktuelle Beiträge rund um Orientierung, Studium, Ausbildung, Beruf & Karriere. Junge Menschen berichten aus erster Hand aus Studium, Ausbildung und Beruf und schildern in Blogs ihre Erfahrungen. Expertinnen und Experten geben hilfreiche Tipps zu Berufswahl, Bewerbung und Karriere. abi>> bietet außerdem neue Einstiege für Multiplikatoren unterschiedlicher Zielgruppen. Für Lehrkräfte stehen z. B. umfangreiche Materialien und Unterrichtsideen kostenlos zur Verfügung.

BERUFE.TV – FILMPORTAL RUND UM BERUFE NEU ÜBERARBEITET

Seit Juli 2020 erscheint BERUFE.TV (con.arbeitsagentur.de/prod/berufetv/start) im neuen Design. Das Filmportal informiert anhand von Berufs- und Themenfilmen über die Welt der Berufe – auch in der mobilen Ansicht auf dem Smartphone oder Tablet. Die BERUFE.TV-App wird daher seit Sommer 2020 nicht mehr fortgeführt.

Wer verschiedene Berufe kennenlernen und einen Überblick über die diversen Branchen erhalten möchte, bekommt per Video konkrete Einblicke in den Arbeitsalltag seines Wunschberufes. BERUFE.TV ist damit eine tolle Hilfe für alle, die einen näheren Blick auf den Beruf werfen möchten, bevor sie eine Ausbildung oder ein Studium beginnen.

BERUFLICHE ORIENTIERUNG WIRKSAM BEGLEITET – UNTER- RICHTSEINHEITEN FÜR DIE GYMNASIALE OBERSTUFE

Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe intensiv bei der Frage zu begleiten, wie es nach dem Abitur weitergehen kann, war Ausgangspunkt eines dreijährigen Vorhabens der BA, das sie gemeinsam mit der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) gGmbH umgesetzt hat.

Gründe für die BA, die berufliche Orientierung in der gymnasialen Oberstufe verstärkt in den Blick zu nehmen, waren auch die hohen Abbruchquoten in Studium und Ausbildung sowie eine Stärkung der Zusammenarbeit von Lehrkräften und Berufsberaterinnen und Berufsberatern der BA.

Länderspezifische Unterrichtsmaterialien auf Basis eines ursprünglich in Bayern entwickelten Konzepts zur Studien- und Berufsorientierung unterstützen nun in 14 weiteren Ländern in gedruckter, aber auch digitaler Aufbereitung den Berufswahlprozess der jungen Menschen. Sie wurden in gemeinsamen Veranstaltungen bei den Lehrkräften und in der Berufsberatung implementiert. Ausgewählte Unterrichtseinheiten wurden zudem didaktisch so aufbereitet, dass sie auch für das digitale Lehren und Lernen geeignet sind. Zum Abschluss des Vorhabens fand am 2. November 2020 eine digitale Abschlussveranstaltung mit über 100 Prozessbeteiligten statt. Die Abschlussbroschüre mit einer Vielzahl von Praxisbeispielen steht zum Download (www.arbeitsagentur.de/datei/abschlussbroschuere_ba146731.pdf) zur Verfügung.

Die BA hat mit diesem Vorhaben dazu beigetragen, das Thema Berufs- und Studienwahl auch in der gymnasialen Oberstufe frühzeitig und nachhaltig noch stärker zu verankern.

SPEZIFISCHE ANSPRACHEFORMEN FÜR DIE BERUFSWAHL IN DER CORONA-KRISE ENTWICKELT

Die Erreichbarkeit junger Menschen an den Schulen war seit dem Frühjahr – auch aufgrund von Schulschließungen – pandemiebedingt erschwert. Auch der Zugang zu den Berufsberaterinnen und Berufsberatern in den Arbeitsagenturen für persönliche Gespräche war teilweise eingeschränkt. Die BA setzte daher verstärkt auf alternative Anspracheformen. Unter „#ZukunftKlarmachen“ wurden junge Menschen zielgruppengerecht auf Themen der Berufswahl angesprochen und auf YouTube mehrere Live-Streams aus der Berufsberatung gesendet.

WEITERENTWICKLUNG DER FÖRDERINSTRUMENTE FORTGESETZT

Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wurden auch im Bereich der Instrumente für junge Menschen neue Rechtsgrundlagen geschaffen.

So wurde mit den §§ 74–75a Sozialgesetzbuch (SGB) III die zunächst befristete Assistierte Ausbildung (AsA) dauerhaft im SGB III verankert. Um die Komplexität bei den

Instrumenten für junge Menschen zu reduzieren und Doppelstrukturen zu vermeiden, wurden dabei die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) nach § 76 SGB III (a. F.) und die AsA nach § 130 SGB III (a. F.) zu einem Instrument vereinheitlicht, in dem alle Angebote aus abH und AsA weiterhin angeboten werden. Die AsA nach §§ 74–75a SGB III (AsA flex) steht ab Frühjahr 2021 mit der Vorphase und ab Herbst 2021 mit der begleitenden Phase als Unterstützungsleistung für junge Menschen und (deren) Ausbildungsbetriebe zur Verfügung. Bis zum Beginn der neuen Maßnahmen gestattet eine Übergangsregelung die Fortführung der Instrumente abH und AsA. Die Zielgruppe bei AsA wurde erweitert, die bisherige Begrenzung auf lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen wurde aufgegeben. Zusätzlich wurde die Möglichkeit der Förderung von Grenzgängern während einer Berufsausbildung in Deutschland ab dem 29. Mai 2020 für die Instrumente abH und AsA geöffnet.



Für Einstiegsqualifizierungen ab dem 1. August 2020 können teilnehmenden jungen Menschen die Fahrkosten erstattet werden. Die Erstattung ist auf den Rechtskreis SGB III beschränkt. Bei Teilnehmenden des Rechtskreises SGB II werden anfallende Fahrkosten bereits in dem pauschalen Grundabsetzungsbetrag (100 Euro) berücksichtigt. Auch etwaige höhere und den Grundabsetzungsbetrag übersteigende Fahrkosten können erstattet werden.

Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ umgesetzt

Um negative Folgen der Corona-Pandemie für den Ausbildungsmarkt abzufedern, hat die Bundesregierung mit dem Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ ein Hilfsprogramm für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) beschlossen. Mit diesem Programm soll verhindert werden, dass die Corona-Pandemie sich zu einer Krise für die berufliche Zukunft junger Menschen und der Fachkräftesicherung ausweitet. Zuständig für die Umsetzung von vier der fünf Förderleistungen des Bundesprogramms ist die BA. Dafür wurde zwischen der Bundesregierung und der BA eine Verwaltungsvereinbarung geschlossen.

Zum 1. August 2020 trat die Erste Förderrichtlinie des Programms in Kraft. Sie richtet sich an KMU, die von der Corona-Krise besonders betroffen sind. Zielsetzungen sind der Erhalt des bisherigen Ausbildungsniveaus (Ausbildungsprämie), die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze (Ausbildungsprämie plus), die Vermeidung von Kurzarbeit für Auszubildende (Zuschuss zur Ausbildungsvergütung) und die Übernahme von Auszubildenden bei Insolvenzen (Übernahmeprämie). Mit der ersten Änderung der Ersten Förderrichtlinie am 11. Dezember 2020 gab es u. a. Änderungen hinsichtlich des Zeitraums, des Umsatzrückgangs und der Betriebsgröße.

Die Umsetzung erfolgt dezentral in den Dienststellen der Arbeitsagenturen vor Ort – durch den AG-S (Information und Beratung der Arbeitgeber, Entscheidung über die Leistung) und durch die Operativen Services (Bescheiderteilung, Auszahlung der Leistung).

2020 hat die BA knapp 40.000 Anträge auf Prämien und rund 7.300 Anträge auf Zuschüsse bearbeitet sowie 21,56 Millionen Euro an Fördergeldern ausgezahlt.

JUGENDBERUFSAGENTUREN UND YOUCONNECT UNTERSTÜTZEN JUNGE MENSCHEN AM ÜBERGANG SCHULE–BERUF

Um am Übergang zwischen Schule und Beruf keinen jungen Menschen zu verlieren, arbeiten Arbeitsagenturen, Jobcenter, Träger der Jugendhilfe sowie weitere Partner im Rahmen der trägerübergreifenden Betreuung eng zusammen. Ihr gemeinsames Handeln soll junge Menschen ganzheitlich unterstützen, damit sie ihren beruflichen Lebensweg erfolgreich meistern. Durch eine eng abgestimmte Zusammenarbeit der Sozialleistungsträger und eine intensive Kooperation mit den Schulen können junge Menschen frühzeitig erreicht und insbesondere solchen ohne Anschlussperspektive Angebote zur Unterstützung unterbreitet werden.

Die Agenturen für Arbeit, Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen und Jugendämter kümmern sich gemeinsam um Jugendliche mit Integrationshemmnissen. Für die koordinierte Integrationsarbeit und den gemeinsamen Beratungsprozess bekommen die Institutionen technische Unterstützung. Mit dem IT-System YouConnect wird die digitale Kooperation zwischen den Akteuren am Übergang Schule–Beruf weiter professionalisiert. Nach dem Motto „Gut vernetzt. Besser beraten“ können die Sozialleistungsträger der Rechtskreise SGB II, III und VIII bei der Betreuung der Jugendlichen abgestimmt vorgehen und so die Jugendlichen zielgerichteter unterstützen. Das System wurde an 16 Standorten in ganz Deutschland erfolgreich pilotiert. Seit Januar 2021 steht YouConnect für den Flächeneinsatz zur Verfügung und kann in Jugendberufsagenturen bzw. Kooperationen eingesetzt werden.

SCHÜLERDATENNORM UMGESETZT

Damit Schülerinnen und Schülern ohne konkrete berufliche Anschlussperspektive über Angebote der Berufsberatung und Berufsorientierung informiert werden und bei Bedarf weitere Unterstützungsangebote erhalten, wurde durch die Neuregelung des § 31a SGB III erstmals eine Gesetzesgrundlage für den Austausch von Schülerdaten zwischen Schulen und der BA geschaffen.

Zur Umsetzung des § 31a SGB III entwickelt die BA eine technische Schnittstelle zur Übermittlung von Schülerdaten. Ein schneller und wirtschaftlicher Datenaustausch soll im Sinne eines präventiven Ansatzes die jungen Menschen am Übergang Schule–Beruf unterstützen.

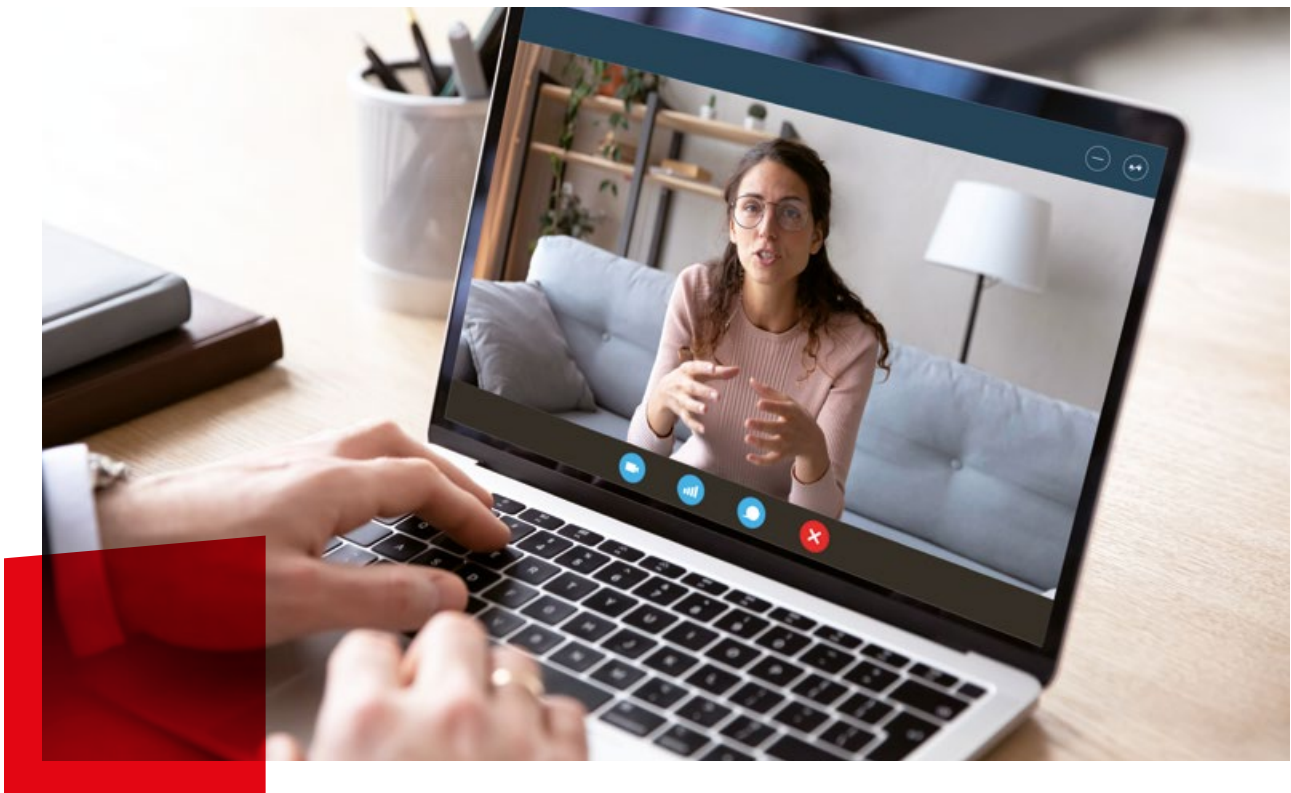
DIENSTLEISTUNGEN FÜR ARBEITGEBER

BEDARFSORIENTIERTE DIENSTLEISTUNGEN FÜR ARBEITGEBER

Jährlich werden dem AG-S weit über zwei Millionen Arbeits- und Ausbildungsstellen gemeldet. Der AG-S unterstützt Unternehmen mit der stellenorientierten Vermittlung und Arbeitsmarktberatung. Art und Umfang des Dienstleistungsangebots werden individuell auf den konkreten Bedarf des Arbeitgebers zugeschnitten. Neben dem persönlichen Service kommen moderne eServices zum Einsatz. Insbesondere größere Unternehmen nutzen die Möglichkeit, Vermittlungsaufträge online zu übertragen und mit dem AG-S in einem gemeinsamen Account zusammenzuarbeiten.

Der AG-S ist Dienstleister für alle Unternehmen, die seine Unterstützung wünschen. Aufgrund rückläufiger Bewerberpotenziale gelingt es jedoch immer seltener, Stellen durch Vermittlung passgenauer Bewerberinnen und Bewerber zu besetzen. Im Rahmen der Arbeitsmarktberatung inklusive der Qualifizierungsberatung werden deshalb verschiedene Lösungsansätze zur Deckung des Personalbedarfs identifiziert. Neben der Beratung zu alternativen Rekrutierungsansätzen, zur Qualifizierung der Beschäftigten oder zu Möglichkeiten nachhaltiger Mitarbeiterbindung geht es vor allem um Transparenz im Hinblick auf den Bewerbermarkt.

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Vermittlung und Beratung ist es, Arbeitgeber für alle verfügbaren Bewerberpotenziale zu sensibilisieren. Darunter fallen Bewerberinnen



und Bewerber, deren Profil den Anforderungen zwar auf den ersten Blick nicht vollständig entspricht, die aber aufgrund besonderer Kompetenzen oder ihres Entwicklungspotenzials dennoch zur Einstellung geeignet erscheinen. Dabei werden auch passende Förderinstrumente z. B. im Bereich Qualifizierung angeboten.

Der AG-S ist wichtiger Partner der arbeitnehmerorientierten Vermittlung. Im Rahmen nachhaltiger Kundenbeziehungen zu Arbeitgebern werden systematisch Beschäftigungsmöglichkeiten für Bewerbergruppen erschlossen, die es am Arbeitsmarkt schwerer haben, z. B. schwerbehinderte, langzeitarbeitslose oder geringqualifizierte Menschen.

CORONA-PANDEMIE VERÄNDERTE DIE ANLIEGEN UND BEDARFE DER ARBEITGEBER

Das Jahr 2020 stellte die Unternehmen vor ganz neue Herausforderungen. Während in den letzten Jahren die Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalbindung wichtige Handlungsfelder für Unternehmen darstellten, stand aufgrund der Corona-Pandemie ab Mitte März 2020 für viele Unternehmen die Sicherung der Existenz ihres Unternehmens und ihrer Beschäftigten im Fokus. Gleichzeitig wurden Themen wie Hygienekonzepte und Digitalisierung relevant, um mit Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern sowie Beschäftigten handlungsfähig zu bleiben oder schlicht neue Produkte anzubieten. Andererseits suchten Unternehmen in systemrelevanten Bereichen händeringend nach Personal. Diese Entwicklung hatte maßgeblichen Einfluss auf die Aufgabenerledigung im AG-S der BA, die in kürzester Zeit an die geänderten Bedingungen und den veränderten Unterstützungsbedarf angepasst werden musste.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt und die Unternehmen stellten auch die BA vor große Herausforderungen. Während vor der Corona-Pandemie die Unterstützung der Arbeitgeber bei der Personalsuche sowie Beratung von Arbeitgebern, u. a. zu Qualifizierungsmöglichkeiten von Beschäftigten, Arbeitszeitgestaltung, alternativen Rekrutierungsstrategien, die Arbeit im AG-S dominierten, rückten diese Themen mit Ausbruch von Corona vorläufig in den Hintergrund. Stattdessen bestimmten Fragen der Arbeitgeber rund um die Gewährung von Kurzarbeitergeld im Frühjahr den Arbeitsalltag im AG-S.

Aufgabenschwerpunkte im AG-S waren die Beratung der Betriebe und die Unterstützung bei der Bewilligung von Kurzarbeitergeld, um eine schnelle Leistungsgewährung sicherzustellen, die Unterstützung bei der Personalsuche für Unternehmen in systemrelevanten Bereichen sowie die Vermittlung von Ausbildungsstellen. Aufgrund der nicht vorhersehbaren Entwicklung der Corona-Pandemie war ein flexibles Agieren der AG-S erforderlich, um Unternehmen bedarfsgerecht zu unterstützen; schließlich ab Sommer wieder zunehmend bei der Mitarbeiterrekrutierung.

ARBEITGEBERARBEIT AUSGEBAUT

Der Arbeitsmarkt verändert sich und damit auch die Anforderungen der Arbeitgeber an die BA. Beratung rund um die Themen Personalgewinnung und -bindung gewinnt zunehmend an Bedeutung. Ziel ist, jedem Arbeitgeber – ausgehend von seinem konkreten Anliegen – professionell und kompetent individuellen Service, individuelle Dienstleistungen und individuelle Lösungen anzubieten.

Die seit Juli 2019 stattfindende Erprobung eines neuen Modells zur Umsetzung einer professionellen Arbeitsmarktberatung für komplexe Beratungsanliegen in KMU findet positive Resonanz bei den Arbeitgebern. Das ergänzende Dienstleistungsangebot wird gut angenommen und die Arbeitgeber sind gern bereit, dafür Zeit zu investieren. Auf Basis der Ergebnisse der internen Analyse und der externen Evaluation werden die Beratungsprozesse mit Blick auf die Anliegen und Unterstützungsbedarfe der Arbeitgeber weiter optimiert.

Zudem erprobt die BA die Möglichkeiten der Beratung mittels Videokommunikation mit Arbeitgebern.

FACHDIENSTE

Der Vermittlungs- und Integrationsprozess der BA wird durch das Angebot der nachfolgenden drei Fachdienste kontinuierlich begleitet:

BERUFSPSYCHOLOGISCHER SERVICE (BPS) UNTERSTÜTZT BEI DER INTEGRATION IN AUSBILDUNG UND ARBEIT

Der BPS unterstützt mit seinem differenzierten Dienstleistungsangebot Kundinnen und Kunden der BA sowie Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte beider Rechtskreise, einschließlich interessierter zugelassener kommunaler Träger, bei beruflichen Fragestellungen und der Integration in Ausbildung oder Arbeit.

Die Corona-Pandemie war und ist für die Kundinnen und Kunden, wie auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA, eine große Herausforderung. Der BPS hat mit der „Psychologischen Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ ein Angebot geschaffen, das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beruflich und persönlich in dieser Ausnahmesituation begleiten kann. Durch regionale Servicenummern konnten die Psychologinnen und Psychologen unbürokratisch, schnell und vertraulich Hilfestellung zur Bewältigung der aktuellen Situation und zum Erhalt der Handlungsfähigkeit geben.

123.000

Kundinnen und Kunden beider Rechtskreise konnten auch unter coronabedingten Einschränkungen psychologisch begutachtet oder beraten werden

Um die Kundinnen und Kunden gemeinsam mit den Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsfachkräften auch unter den Bedingun-

gen der Pandemie weiterzubringen, hat der BPS den Prozess der Dienstleistungserbringung an die neue Situation angepasst und datenschutzkonforme Konzepte für die telefonische Durchführung der Dienstleistungen „Psychologische Beratung“ und „Psychologische Begutachtung“ entwickelt. Somit können Kundinnen und Kunden nun auch

von zu Hause aus an den psychologischen Gesprächen im Rahmen der Dienstleistungen teilnehmen. Wird im weiteren Verlauf der Dienstleistungen ein Vor-Ort-Kontakt erforderlich, z. B. für eine Testuntersuchung, so erlauben die gültigen Hygiene- und Schutzkonzepte unter bestimmten Auflagen aktuell auch den persönlichen Kontakt zum BPS.

ÄRZTLICHER DIENST (ÄD) FÜHRT ÄRZTLICHE BEGUTACHTUNGEN PER TELEFON DURCH

Der Schwerpunkt der vielfältigen Aufgaben des ÄD liegt auf der ärztlichen Begutachtung, um die Kundinnen und Kunden sowie die Fachkräfte aus den Beratungs-, Vermittlungs-, Rehabilitations- und Leistungsbereichen der Agenturen für Arbeit und den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen optimal auf dem Weg der Integration in Arbeit zu unterstützen.

Auch beim ÄD war durch die Corona-Pandemie eine rasche und effiziente Umstellung der Aufgabenerledigung erforderlich. Von den Leistungs- und Beratungsfachkräften in den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen werden vielfältige Fragen an den ÄD in Bezug auf die gesundheitliche Situation ihrer Kundinnen und Kunden und die daraus resultierenden arbeitsmarktlichen Konsequenzen gestellt. Wenn dann die vorliegenden Unterlagen der behandelnden Ärztinnen und Ärzte sowie Kliniken etc. nicht als Grundlage für eine qualifizierte Einschätzung des ÄD ausreichen, ist ein persönlicher, direkter Kontakt mit den Kundinnen und Kunden notwendig.

Deshalb suchte der ÄD neue Wege für die persönliche Kontaktaufnahme unter Wahrung der Prämisse „Gesundheitsschutz für alle am Begutachtungsprozess beteiligten Personen“. Einige Problemstellungen lassen sich bereits in einem Telefonat klären. Das Konzept zum Einsatz eines persönlichen Kontaktes mit der ärztlichen Gutachterin bzw. dem ärztlichen Gutachter am Telefon konnte bereits im Juli 2020 mit Zustimmung des Bereichs Datenschutz umgesetzt werden. Die bisherigen positiven Erfahrungen mit diesem Instrument zeigen, dass es sich um eine erfolgreiche Strategie handelt, die auch in der Nachpandemiezeit beibehalten werden könnte.

498.000

ärztliche Begutachtungen und Beratungen von Kundinnen und Kunden aus beiden Rechtskreisen

Der AD nimmt die Sorgen und Ängste der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA in Bezug auf die Corona-Pandemie ernst.

Die Ingenieurinnen und Ingenieure des TBD berieten Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch unter Pandemiebedingungen fachkompetent zu technischen Arbeitshilfen, Kraftfahrzeughilfen und baulichen Maßnahmen. Damit leisteten sie einen wesentlichen Beitrag zur Prävention und Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Im Laufe des Jahres erfolgte coronabedingt eine Schwerpunkt-

verlagerung in der Aufgabenwahrnehmung. Die technischen Beraterinnen und Berater unterstützten in ihrer Rolle

als Fachkraft für Arbeitssicherheit die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen verstärkt in allen Fragen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes für Kundinnen und Kunden sowie Beschäftigte.

Der TBD wurde 2020 wiederholt nach DIN EN ISO 9001:2015 rezertifiziert.

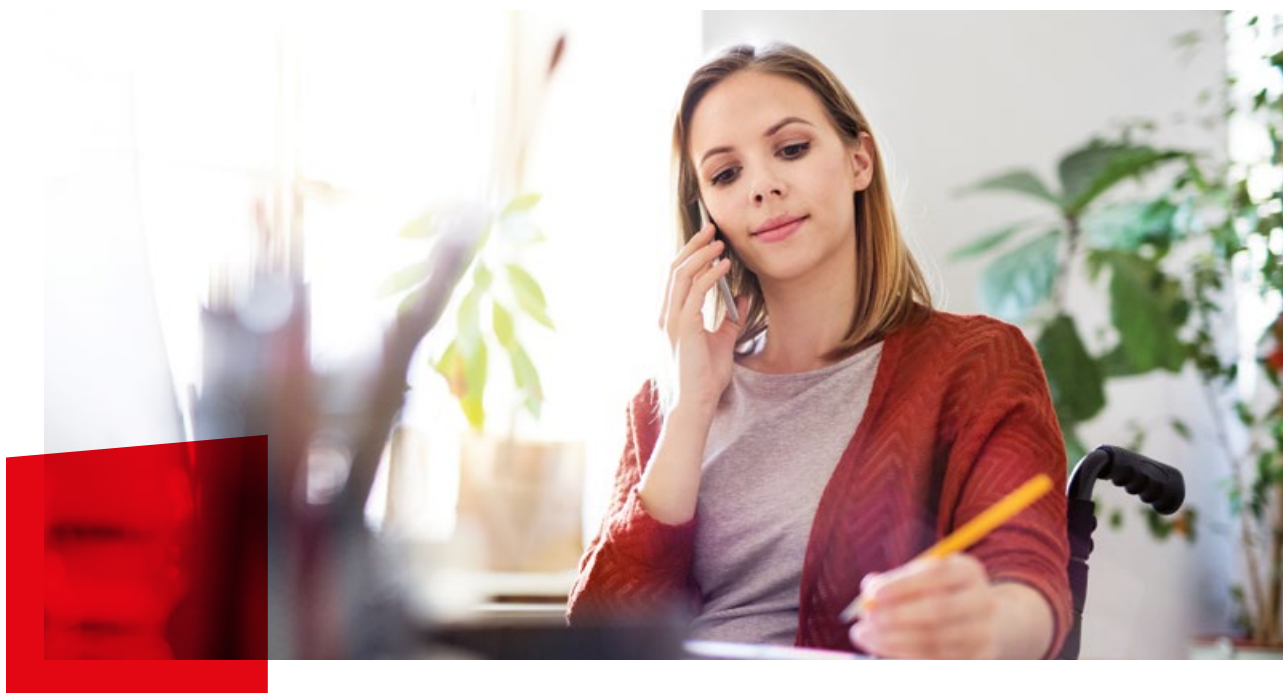
Er hat deshalb Beratungshotlines aufgesetzt, damit sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort zuverlässig zum Thema Gesundheitsschutz im persönlichen Kundenkontakt informieren können.

35.000

geleistete Stunden für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

TECHNISCHER BERATUNGSDIENST (TBD) BERÄT ZU ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT

Im Vordergrund der Arbeit des TBD steht im Rahmen der Inklusion die Erhaltung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für Menschen mit Behinderungen. Die Aufgaben umfassen aber auch Arbeitssicherheit, Unfallverhütung und Gesundheitsschutz in den Dienststellen der BA und in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen. Des Weiteren prüft der TBD die räumliche und technische Ausstattung von Bildungsträgern, Jugendwohnheimen oder Werkstätten für behinderte Menschen.



CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

Lotsenportal „Perspektive Wiedereinstieg“

Das Lotsenportal www.perspektive-wiedereinstieg.de, das gemeinsam von dem BMFSFJ und der BA betrieben wird, bietet generelle Informationen zum Wiedereinstieg sowie eine Übersicht der vielfältigen Beratungs- und Unterstützungsangebote von Bund, Ländern und Kommunen.

Die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen steigt seit Jahren stetig an. Dennoch ist die Aufnahme und Ausweitung einer Beschäftigung aber häufig durch strukturelle Probleme (Mangel an Betreuungsplätzen und unzureichende Angebote mit flexibler Arbeitszeitgestaltung) erschwert.

Der gesetzliche Auftrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist als Querschnittsziel in der BA verankert. Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) leisten Unterstützung bei der Umsetzung des gesetzlichen Auftrags und bei den operativen Schwerpunkten.

Zur Sicherung und Steigerung des Fachkräfteangebots wurden seitens des Stabes BCA Handlungsschwerpunkte identifiziert und zahlreiche Angebote entwickelt und initiiert. Prävention vor bzw. der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit bei Frauen, insbesondere in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern, hat eine hohe Priorität.

Die Rückkehr weiblicher Fachkräfte in den Arbeitsmarkt nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung oder die Ausdehnung der Arbeitszeit scheitert häufig an fehlender oder nicht ausreichender Unterstützung in der Wiederein-

stiegsphase. Die BA begleitet deshalb Berufsrückkehrende durch zahlreiche Beratungs- und Unterstützungsangebote, die sich an den Bedarfen des regionalen Arbeitsmarktes orientieren.

Mit vielfältigen Beratungsangeboten und öffentlichkeitswirksamen Aktionen wie „Typisch ich!“ setzt sich die BA schon heute für eine Berufs- und Studienwahl ein, die unabhängig vom Geschlecht ausschließlich auf die Talente und Interessen der jungen Menschen zielt. Um dieses Ziel gemeinsam mit den Partnerinnen und Partnern auf lokaler, regionaler und Bundesebene weiter zu etablieren, engagiert sich die BA in der Initiative „Nationale Kooperationen zur geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl“.

FRAUEN FÜR DUALE MINT-AUSBILDUNGSBERUFE BEGEISTERN

Zur gendersensiblen Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen erfolgte die langfristige Fokussierung, den Frauenanteil bei neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in dualen MINT-Ausbildungsberufen deutlich zu steigern. MINT definiert Berufsbilder aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

Arbeiten innerhalb von Landes- und Bundesnetzwerken

Auf Basis der Empfehlungen des Verwaltungsrates vom Juni 2017 erfolgt ein kontinuierlicher Ausbau der MINT-Aktivitäten der BA auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene. Der Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages vom März 2018 und der MINT-Aktionsplan des BMBF vom Februar 2019 bestärken die Vorhaben der BA.

Gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern arbeitet die BA an einer gesellschaftlichen Veränderung, um die Berufswahl gendersensibel zu gestalten und das Spektrum an beruflichen Optionen zu erweitern. Die Ausrichtung der Aktivitäten erfolgt entlang der gesamten Bildungskette. Ratsuchende erhalten in der jeweiligen Lebensphase individuelle Impulse. Aktivitäten vor Ort, wie das Azubi-Mentorinnen- und -Mentoren-Projekt, das Angebot zur MINT-Qualifizierung für Lehrkräfte und die Einbindung von Eltern in Girls' Day Akademien, geben einen Einblick in die Bandbreite des Angebots.

Berufsberaterinnen und Berufsberater sowie BCA gestalten Aktivitäten in den Bezirken der Agenturen für Arbeit sowie in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen. MINT-Botschafterinnen und -Botschafter haben sich als verlässliche Ansprechpersonen innerhalb und außerhalb der BA zur Förderung der Netzwerkarbeit und von Landesinitiativen im MINT-Bereich auf Länderebene bewährt. Die Fachbereiche und das Kompetenzzentrum Chancengleichheit am Arbeitsmarkt arbeiten mit Partnerinnen und Partnern auf Bundesebene an strategischen Gesamtkonzeptionen. Die BA ist auf allen Ebenen strategisch organisiert und eine verlässliche Partnerin zur Förderung des Frauenanteils in MINT.

Vor der Corona-Pandemie war eine langsam ansteigende Anzahl an Frauen in MINT-Ausbildungsberufen zu verzeichnen. Rund 20.600 Frauen haben 2019 eine duale MINT-Ausbildung begonnen. Das waren sechs Prozent mehr als 2017 (letzter verfügbarer Datenstand). Da sich gleichzeitig auch mehr Männer für eine duale MINT-Ausbildung entschieden haben, hat sich der Frauenanteil marginal auf elf Prozent (+0,1 Prozent) erhöht. Die Repräsentanz von Frauen ist in den Ausbildungsberufen unterschiedlich ausgeprägt. Unter den zehn am häufigsten ausgewählten dualen MINT-Berufen ist der Frauenanteil im Tischlerhandwerk mit 14 Prozent am höchsten. Im Gegensatz dazu fällt er in der Anlagenmechanik in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik mit zwei Prozent am geringsten aus. Duale MINT-Ausbildungsberufe außerhalb der Top 10, in denen Frauen die Mehrheit bilden, sind z. B. Biologielaboranten und Biologielaborantinnen (68 Prozent Frauen), Augenoptiker und Augenoptikerinnen (66 Prozent Frauen) oder Mediengestalter und Mediengestalterinnen (60 Prozent Frauen).

Die Corona-Pandemie stellt die Gewinnung von Frauen für MINT-Berufe vor große Herausforderungen. Zielgerichtete Aktivitäten, Netzwerkarbeit und Beratung an



außerschulischen Lernorten sind derzeit kaum möglich. An kreativen, digitalen und pragmatischen Ideen, um den Kontakt zu Frauen nicht abreißen zu lassen, wird gearbeitet. Der MINT-Frühjahrsreport 2020 zeigt, dass der durch die Corona-Pandemie ausgelöste Wirtschaftseinbruch und der damit verbundene Rückgang offener Stellen gleichermaßen den MINT-Bereich betrifft. Auch der Bedarf an Fachkräften sinkt weiter. Im April 2020 verringern sich die Zahlen im Vergleich zum Vorjahresmonat um 51 Prozent auf 152.600 benötigte Fachkräfte. Der Mangel an IT-Fachkräften ist jedoch weiter unverändert hoch.

Unter Berücksichtigung der zu erwartenden negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie bedarf es weiter großer gemeinsamer Anstrengungen der BA und der vielen Akteurinnen und Akteuren, um das Berufswahlspektrum von Frauen durch Information und Aufklärungsarbeit gendersensibel und frei von Geschlechterklischees zu fördern.



LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT UND SOZIALE TEILHABE

ABBAU VON LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT UND HILFEBEDÜRFTIGKEIT

Die Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit bleibt eine der vorrangigen gesellschaftspolitischen Herausforderungen. Gefordert ist die BA insbesondere bei Personengruppen mit langer Bezugsdauer von Leistungen der Grundsicherung sowie bei Entwicklungen einer generationsübergreifenden Verfestigung von Hilfebedürftigkeit.

Die BA und ihre Partner müssen sowohl den heterogenen Bedarfen der Personengruppe als auch der unterschiedlichen Aufnahmefähigkeit der lokalen Arbeitsmärkte Rech-

nung tragen. Hierfür setzt die BA ein ganzheitliches Vorgehen im Rahmen ihrer „Strategie 2025“ um. Einbezogen sind Ansätze in den Bereichen Prävention, Integration und soziale Teilhabe.

Strategien zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) müssen ganzheitlich und langfristig aufgestellt werden, um im verfestigten Bestand Wirkung zu erzielen. Dabei soll das Wissen innerhalb der Organisation der BA umfassend genutzt werden, indem dezentrale Entscheidungsspielräume nicht eingeschränkt, sondern gestärkt werden. Alle Agenturen für Arbeit und Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen haben ihre lokale „LZA-Strategie“

einem systematischen Review mit dem Ziel einer stärkeren ganzheitlichen Ausrichtung in den Säulen Prävention, Integration und Teilhabe am Arbeitsmarkt zu unterziehen. Des Weiteren wird ein auf Mitgestaltung der Akteure in Bund, Ländern und Kommunen angelegter Lern- und Dialogprozess aufgesetzt.

Um auch künftig Langzeitarbeitslosigkeit wirksam zu begegnen, hat die BA fünf Entwicklungsthemen identifiziert, die gemeinsam mit mittlerweile 49 Schwerpunktregionen entwickelt und erprobt werden:

- Integrationsarbeit mit Bedarfsgemeinschaften
- alternative Formen der Beratung inklusive Videokommunikation
- bewerberorientierte Arbeitgebersprache
- Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt
- lebenslagenorientierte Integrationsstrategien im kommunalen Raum

STRATEGIE ZUR REDUZIERUNG DER LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT ALS LERNENDES SYSTEM ETABLIERT

2018 hat die BA ihre „Leitgedanken zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und der Hilfebedürftigkeit“ auf den Weg gebracht. Ziele sind, den Entstehungsursachen von Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen, langzeitarbeitslose Menschen schnellstmöglich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und soziale Teilhabemöglichkeiten für eng definierte Zielgruppen zu schaffen. Die Strategie der BA ist eingebunden in das Gesamtkonzept MitArbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und wird aus Mitteln des Bundes unterstützt.

Im Dialog mit Vertreterinnen und Vertretern aus Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen, Agenturen für Arbeit und Regionaldirektionen sowie der Wissenschaft wurden im Kontext der Strategie zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und der Hilfebedürftigkeit mehrere Entwicklungsthemen identifiziert, die auf die Hemmnis- und Problemlagen langzeitarbeitsloser bzw. von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohter Menschen einwirken oder diesen entgegenwirken können.

INNOVATIONSKRAFT STÄRKEN – „LZA-SCHWERPUNKTREGIONEN“ ALS LABORRÄUME UND IMPULSGEBER

Die oben genannten Entwicklungsthemen werden aktuell in 49 sogenannten „LZA-Schwerpunktregionen“ entwickelt und erprobt.

Zwischenbilanz der LZA-Schwerpunktregionen gezogen

Eine erste Bilanz wurde im März 2020 im Rahmen der Fachtagung „Vorbeugen, Perspektiven eröffnen, Teilhabe schaffen“ gezogen. Vertreterinnen und Vertreter aus den Schwerpunktregionen, den Regionaldirektionen, dem Bund, den Ländern, den Kommunen und der Wissenschaft haben sich getroffen, um sich darüber auszutauschen,

- welche Schlussfolgerungen aus der Arbeit der Schwerpunktregionen gezogen werden können,
- wie Kundinnen und Kunden noch besser erreicht werden können und
- in welche Themen künftig investiert werden sollte.

Dazu konnte im Rahmen des Marktplatzes der Möglichkeiten ein Einblick in die lokalen (Kooperations-)Projekte der LZA-Schwerpunktregionen gewonnen werden. In Fachforen wurden Impulse zur Weiterentwicklung lokaler, regionaler und überregionaler Initiativen bei der Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit gesetzt.

LANGZEITARBEITSLOSEN TEILHABE- UND BESCHÄFTIGUNGSSCHANCEN ERÖFFNEN

Mit den Instrumenten des Teilhabechancengesetzes (§§ 16e und 16i SGB II) können seit 1. Januar 2019 für (sehr) arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt mit Lohnkostenzuschüssen gefördert werden.

Mit Förderungen nach § 16i SGB II kann für Personen, die keine realen Chancen auf ungeforderte Beschäftigung haben, soziale Teilhabe ermöglicht und die Beschäftigungsfähigkeit verbessert werden. Mittel- bis langfristig sollen bei beiden Instrumenten Übergänge in eine nach-

haltige, ungeforderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen werden. Die geförderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten darüber hinaus eine individuelle, ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung.

Auch während der Corona-Pandemie haben sich die geförderten Beschäftigungsverhältnisse i. d. R. als stabil erwiesen. Seit Anfang 2020 ist die Zahl der Eintritte nach § 16i SGB II aber rückläufig.

2020 waren in Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen 7.900 Personen in Förderungen nach § 16e SGB II und 29.400 Personen in Förderungen nach § 16i SGB II. Seit Einführung der Instrumente haben knapp 12.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Beschäftigung nach § 16e SGB II und 39.400 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine geförderte Beschäftigung nach § 16i SGB II aufgenommen, die von Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen gefördert wurden.

Nach der aktuellen Gesetzeslage ist die Förderung nach § 16i SGB II bis 31. Dezember 2024 befristet. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) evaluiert die Förderungen nach den §§ 16e und 16i SGB II im Rahmen der Wirkungsforschung nach § 55 Abs.1 SGB II.

LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT – DIE HERAUSFORDERUNGEN BLEIBEN

Die nachhaltige Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit wird für die BA und ihre Partner auch in den kommenden Jahren einen Handlungsschwerpunkt darstellen. Neben einer Verfestigung der Integrationshemmnisse bei Langzeitarbeitslosen stellt die regional stark unterschiedliche Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes eine große Herausforderung dar. Infolge der Corona-Krise ist die Langzeitarbeitslosigkeit wieder gestiegen. Ursachen dafür sind die gedämpfte Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes sowie eine geringere Entlastungswirkung durch Arbeitsmarktförderung.

GESUNDHEITSSCHUTZ ERFORDERT KURZFRISTIG DIGITALE LÖSUNGEN

Die Corona-Pandemie hat das Handlungsfeld der „Strategie 2025“, attraktive digitale Angebote vorzuhalten, bestätigt. Insbesondere durch die aus der Corona-Pandemie resultierenden Kontaktbeschränkungen waren 2020 persönliche Vorsprachen zur Gestaltung von Integrationsprozessen nur stark eingeschränkt möglich. Vielerorts waren zudem die Beratungsressourcen im Bereich Markt und Integration reduziert.

Die erhebliche Einschränkung persönlicher Kontaktmöglichkeiten als Konsequenz der Pandemie sowie die besonderen Lebenslagen der Kundinnen und Kunden im SGB II erhöhten das Risiko signifikanter Rückschritte im Integrationsprozess. Einerseits zeigte sich häufig ein noch stärkerer Rückzug aus den sozialen Räumen, andererseits erwarteten die Kundinnen und Kunden gerade jetzt kurzfristige, flexible und digitale Lösungen für die angebotenen Dienstleistungen.

Daher wird seit November 2020 die Videokommunikation als zusätzlicher und sowohl mitarbeiter- als auch kunden- seitig freiwillig nutzbarer Kommunikationskanal neben der persönlichen und telefonischen Beratung in zunächst 16, im weiteren Verlauf in bis zu 46 Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen erprobt.

INKLUSION

FACHKRÄFTE MIT BEHINDERUNGEN

Häufig sind Arbeitslose mit Behinderungen gut qualifiziert. Dieses Potenzial soll für den Arbeitsmarkt besser genutzt werden. Verbesserte Chancen auf einen Job kommen aber nicht von alleine. Entscheidend ist eine professionelle Unterstützung von Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch die Agenturen für Arbeit und auch durch die Rehabilitationsträger und Integrationsämter.

Zunächst braucht es noch mehr Arbeitgeber, die bereit sind, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Häufig sind die vielfältigen Förderinstrumente und Unterstützungsangebote nicht ausreichend bekannt. Deshalb setzt die BA auf den Weg der Aufklärung und Information.

AKTIONSPLAN INKLUSION DER BA VERÖFFENTLICHT



INKLUSION

auch unter besonderen Umständen.

Der Aktionsplan Inklusion und ein dazugehöriger Maßnahmenkatalog, in dem Verantwortlichkeiten und Zeitschienen festgehalten sind, wurden am 27. April 2020 im Verwaltungsrat der BA beraten und befürwortet.

Die Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ hatte unter interner und externer Beteiligung von Menschen mit Behinderungen im Jahr 2019 begonnen, mit dem Aktionsplan eine Gesamtstrategie für die BA zu entwickeln. Mit der konsequenten Doppelperspektive als Arbeitgeberin sowie als Dienstleisterin am Arbeitsmarkt wurde ein Alleinstellungsmerkmal unter den Aktionsplänen öffentlicher Institutionen aufgebaut.

Mit der Veröffentlichung des Aktionsplans Inklusion im Frühjahr 2020 hat die BA gezeigt, dass Inklusion als geschäftspolitische Zielsetzung auch in Krisenzeiten Bestand hat: Inklusion ist als Menschenrecht zeitlos und gilt für jede Situation und

Für alle Bürgerinnen und Bürger wurde der Aktionsplan mit den vier Handlungsfeldern „Bewusstseinsbildung und Qualifizierung“, „Barrierefreiheit“, „Partizipation und Konsultation“ sowie „Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben“ schließlich im Juni 2020 zugänglich gemacht. Er macht die Ziele und Maßnahmen der BA sichtbar und stärkt die Thematik nach innen und außen. Der Aktionsplan Inklusion ist auf der Internetseite der BA abrufbar. Es gibt ihn auch für sehbeeinträchtigte Menschen barrierefreie PDF-Datei. Die Grundzüge des Aktionsplans werden zudem in einem Gebärdensprachvideo erläutert. Seit Ende des Jahres 2020 steht der Aktionsplan Inklusion der BA auch in einer Version in Leichter Sprache zur Verfügung.

INKLUSION IN ZEITEN VON CORONA FORTFÜHREN

Während der Corona-Pandemie hat die BA in kürzester Zeit die sozialpolitischen Sofortmaßnahmen der Politik umgesetzt. Die zügige Information der Kundinnen und Kunden über wichtige existenzsichernde Leistungen war hierbei eine wichtige Voraussetzung. Dabei hat die BA gezeigt, dass Inklusion mit dem Fokus auf Menschen mit Behinderungen zu ihrem Selbstverständnis zählt: Online-Informationen wie beispielsweise zur Erreichbarkeit der Dienststellen, zum Kurzarbeitergeld, zum Insolvenzgeld, zum vereinfachten Zugang zur Grundsicherung oder dem Notfall-Kinderzuschlag wurden zeitnah auch als Gebärdensprachvideos und als Texte in Leichter Sprache zur Verfügung gestellt. Durch diese barrierefreie Kommunikation konnte eine gleichberechtigte Teilhabe am Informationsfluss gewährleistet werden. Im Sinne der Partizipation wurden an der Erstellung dieser Angebote Selbstvertretungsorganisationen beteiligt.

Dieser Vorgang ist beispielhaft dafür, wie die übergreifenden Handlungsfelder des Aktionsplans Inklusion im Sinne eines „Disability Mainstreamings“ 2020 handlungsweisend geblieben sind, obwohl zahlreiche Einzelmaßnahmen des Aktionsplans verschoben werden mussten, da sie vielfach die persönlichen Begegnungen von Menschen vorsahen – seien es die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur UN-Behindertenrechtskonvention, die Durch-

führung von Partizipationsworkshops mit Kundinnen und Kunden oder die Begegnungen von Arbeitgebern mit Arbeitsuchenden mit Behinderungen.

ALS ARBEITGEBERIN VORBILD SEIN: TEILNAHME AM BUNDESPROJEKT „FACHKRAFT LEICHTE SPRACHE“

Die BA beteiligt sich als Arbeitgeberin am BMAS-geförderten Bundesprojekt „Fachkraft Leichte Sprache“. In insgesamt sieben Dienststellen eröffnet die BA damit acht Menschen, die aktuell in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind, die Möglichkeit, sich zu Büropraktikerinnen und Büropraktikern für Leichte Sprache zu qualifizieren. Ziel des Projekts ist, dass die Teilnehmenden anschließend Übersetzungen in Leichte Sprache überprüfen können und neues Wissen in Bezug auf Büroabläufe erlangen. Neben den Qualifizierungsphasen zum Erlernen der Leichten Sprache beinhaltet das zwölfmonatige Projekt intensive Praxisphasen bei Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes, zu denen auch die BA zählt. Damit unterstützt die BA ein Projekt, das den Übergang aus Werkstätten für behinderte Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt fördern soll, und setzt eine Maßnahme des Aktionsplans Inklusion um.

INSTRUMENTENKOFFER ZUR UMSETZUNG DER INKLUSIONS- VEREINBARUNG NEU AUFGELEGT

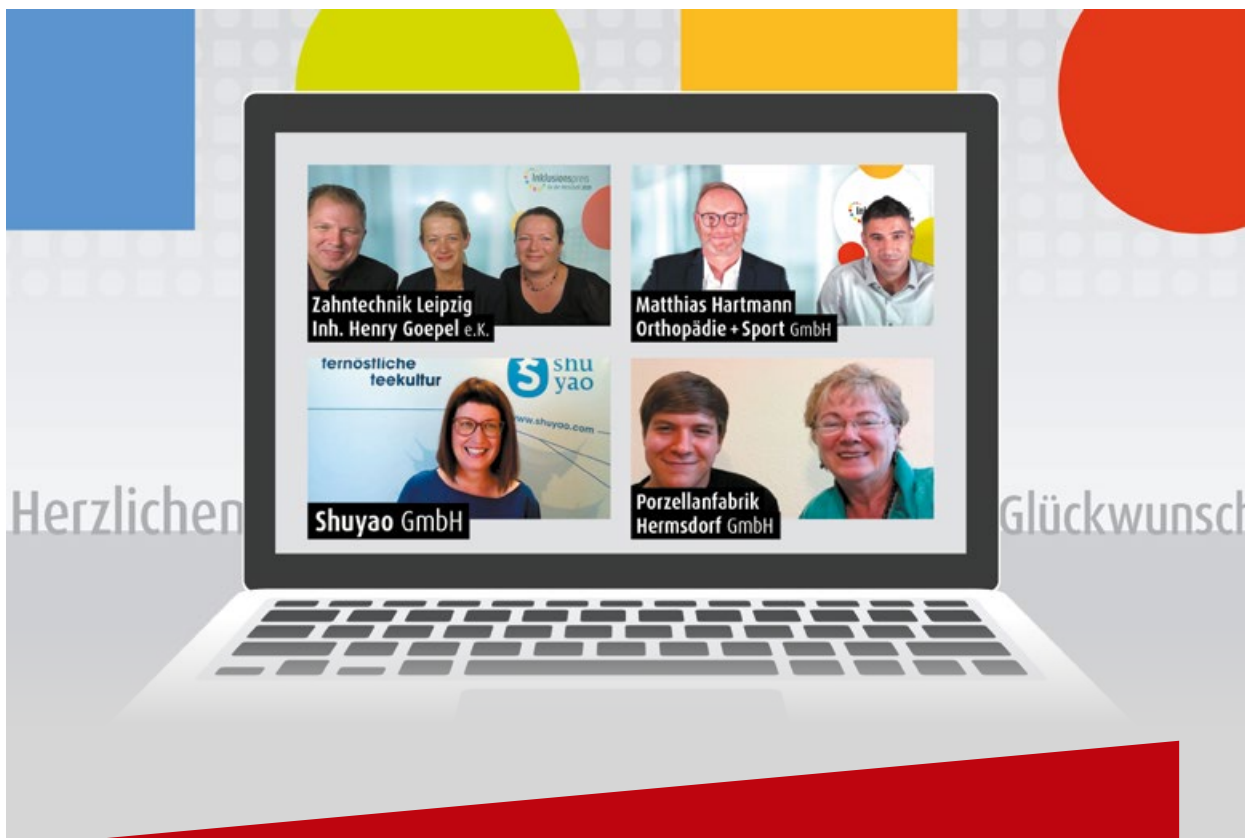
Ende 2020 erschien, nach einer Erstveröffentlichung im Februar 2019, die Neuauflage eines Instrumentenkoffers zur Umsetzung der ambitionierten Ziele der Inklusionsvereinbarung der BA. Die Koordinierungsstelle Inklusion hat in dieser Broschüre praxisnahe Beispiele zur Verwirklichung gleichberechtigter Teilhabe von Menschen mit Behinderungen innerhalb der BA zusammengetragen. Daran mitgewirkt haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Fachbereichen der BA, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit, Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen, besonderen Dienststellen und deren Schwerbehindertenvertretungen. Die Ideensammlung bietet mit ihren vielfältigen Anregungen auch für die Arbeitgeberkundinnen und -kunden nachahmenswerte Anregungen als Beispiele gelebter Inklusion.

INKLUSIONSPREIS PRÄMIERT: VORBILDICHE PRAXISBEISPIELE



Bereits zum achten Mal wurde 2020 der Inklusionspreis für die Wirtschaft unter der Schirmherrschaft des BMAS vergeben – aufgrund der besonderen Herausforderungen durch die Pandemie erstmals als gelungene virtuelle Veranstaltung.

Vielfalt im Unternehmen ist ein entscheidender Erfolgsfaktor. Immer mehr Betriebe erkennen, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen neue Potenziale eröffnet. Der Inklusionspreis für die Wirtschaft will diese guten Erfahrungen sichtbar machen und zeichnet Unternehmen aus, die Inklusion vorbildlich umsetzen.



2020 wurden vier Betriebe mit dem Inklusionspreis für die Wirtschaft ausgezeichnet:

- **Porzellanfabrik Hermsdorf GmbH aus Hermsdorf** – Das Unternehmen ist Entwickler und Hersteller von technischer Keramik für verschiedenste Bereiche, wie Maschinenbau, elektrische Isolation, Metallurgie, Verschleißschutz, chemische Industrie, Dentaltechnik, Wohnraum- und Gebäudelüftung sowie Abgas- und Reinigungsanlagen. „Für uns ist Inklusion eine Selbstverständlichkeit, die wir einfach leben.“
- **Shuyao GmbH aus Düsseldorf** – Gemäß seinem Motto „tradition meets tea to go“ hat sich das Unternehmen die Übertragung der 5.000-jährigen fernöstlichen Teekultur in den modernen Alltag zur Aufgabe gemacht. Besonderen Wert legt es auf die Verwendung von naturreinen Zutaten sowie die Verarbei-

tung der mehr als 150 Teekompositionen von Hand. „Inklusion heißt: Vielfalt zu leben und wertzuschätzen.“

- **Matthias Hartmann Orthopädie + Sport GmbH aus Dillenburg** – Das Unternehmen ist auf das orthopädische Schuhmacher-Handwerk spezialisiert und versorgt Menschen, die an Fehlstellungen leiden oder Behinderungen haben, mit maßgefertigten orthopädischen Schuhen, Einlagen sowie Bandagen und Orthesen. „Inklusion heißt: Jedem eine Chance geben – ohne Vorurteile.“
- **Zahntechnik Leipzig – Inh. Henry Goepel e.K. aus Leipzig** – Kerngeschäft des familiengeführten Unternehmens ist die Herstellung von Zahnersatz für Zahnarztpraxen und Patienten im gesamten Bundesgebiet sowie im Ausland. „Der Invest an Zeit und Geduld wird um ein Vielfaches belohnt – ein Gewinn für alle!“

BERUFLICHE REHABILITATION

AUFGABEN DER BERUFLICHEN REHABILITATION

Der Aufgabenschwerpunkt der BA als Trägerin der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben liegt in der erstmaligen beruflichen Eingliederung von Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Behinderungen. Zwei Drittel der jährlich rund 66.000 in die Betreuung übernommen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sind der Ersteingliederung zuzuordnen.

Die Gewährung der Förderleistungen folgt dem Grundsatz „So allgemein wie möglich und so speziell wie nötig“. Ziel ist es, eine berufliche Integration oder Ausbildung nach Möglichkeit mit den allgemeinen Förderleistungen zu erreichen. Nur wenn diese Angebote wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht ausreichen, werden besondere Förderleistungen notwendig, die die individuellen Bedarfe des Einzelnen berücksichtigen. Aus- und Weiterbildungen sollen möglichst in Betrieben oder betriebsnah durchgeführt werden. Studienergebnisse belegen, dass sich dadurch die Aussichten auf anschließende und nachhaltige Beschäftigung spürbar erhöhen.

Der finanzielle Einsatz der BA bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben befindet sich seit mehreren Jahren auf hohem Niveau.

BA UNTERSTÜTZT BERUFLICHE REHABILITATION UND TEILHABE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Die Übergänge von der Schule in Ausbildung und Studium, von Ausbildung und Studium ins Erwerbsleben, zunehmende Übergänge im Erwerbsleben, horizontale und vertikale berufliche Entwicklungen im Betrieb, ein beruflicher Wiedereinstieg bzw. eine Neuorientierung sind gerade für Menschen mit Behinderungen wichtige Stationen ihres Lebens. Die BA unterstützt sie dabei auch in Corona-Zeiten mit auf ihre Belange ausgerichteten beruflichen Beratungs-, Orientierungs-, Förder- und Vermittlungsangeboten.

BERATUNG PER VIDEO-KOMMUNIKATION GESTARTET

Die Corona-Pandemie und der damit verbundene Digitalisierungsschub wie auch der Schutz der Gesundheit der Kundinnen und Kunden sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machten eine schnelle Anpassung des Regelgeschäfts und eine Erweiterung des Unterstützungs- und Beratungsangebots – insbesondere auch für die besonders vulnerablen Menschen mit Behinderungen – erforderlich.

Eine der Maßnahmen stellt die Einführung der Beratung per Video in der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe dar. Auch wenn das persönliche Gespräch weiterhin im Vordergrund des Beratungsangebotes steht, kann die Beratung per Video jedoch zusätzlich als modernes und nutzerfreundliches Medium angeboten werden. Damit stellt sie ein alternatives niederschwelliges Kommunikationsformat mit persönlicher Interaktion für Erst- und Folgegespräche dar. Die bewährten Qualitätsstandards der Beratung finden auch in der Kommunikation per Video Anwendung.

ALTERNATIVE FORMEN ZUR DURCHFÜHRUNG VON REHASPEZIFISCHEN MASSNAHMEN ERMÖGLICHT

Nach den coronabedingten Schließungen der privaten Bildungseinrichtungen ab 16. März 2020 hat die BA den Bildungseinrichtungen die Möglichkeit eröffnet, unter vorgegebenen Rahmenbedingungen (z. B. Einhaltung des Datenschutzes, Geeignetheit für die Zielgruppe) arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in alternativer Form durchzuführen. Hiervon waren auch Anbieter von rehaspezifischen Maßnahmen sowie Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation betroffen.

Die Bildungseinrichtungen haben sehr schnell auf die neue Situation reagiert und ihre Angebote in kurzer Zeit teilweise in digitale Formate überführt oder auch andere Möglichkeiten genutzt (z. B. telefonische Kontakte oder Übersendung von Arbeitsaufträgen per Post), um mit den Teilnehmenden in Kontakt zu bleiben.

Nachdem die Bundesländer sukzessive Lockerungen der Kontaktverbote verfügt hatten, konnte eine schrittweise Rückkehr zu Präsenzmaßnahmen erfolgen. Dieser Prozess dauert weiterhin an, zumal die Infektionszahlen zum Jahresende 2020 hin wieder gestiegen sind. Die Maßnahmen finden daher weiterhin in „hybrider“ Form statt. Das bedeutet z. B. eine Aufteilung der Teilnehmenden in Gruppen, die abwechselnd in Präsenzunterricht und alternativen Durchführungsformen (z. B. Online-Schulung, Hausarbeiten) beschult werden.

Zusammenarbeit mit anderen Rehabilitationsträgern verstärkt

Einheitliche und koordinierte Leistungserbringung – daran haben Menschen mit Behinderungen ein großes Interesse. Im gegliederten System der sozialen Sicherung in Deutschland ist dafür eine verstärkte Kooperation aller Akteure notwendig. Deshalb engagiert sich die BA in der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) und beteiligt sich u. a. intensiv an der Erarbeitung von verbindlich vereinbarten Gemeinsamen Empfehlungen (GE).

So wurde beispielsweise 2020 die GE „Beteiligung der BA nach § 54 SGB IX“ aktualisiert und veröffentlicht. Wenn sich im Zusammenhang mit der Erbringung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben die Frage stellt, wie der für den betroffenen Menschen in Betracht kommende Arbeitsmarkt und damit die zu erwartenden Beschäftigungsmöglichkeiten einzuschätzen sind, können andere Rehabilitationsträger die Expertise der BA erfragen.

BUNDESPROGRAMM „REHAPRO“ FORTGEFÜHRT



Mit dem Bundesprogramm „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro“ fördert das BMAS Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation mit

der Zielsetzung einer verbesserten Unterstützung von Menschen mit komplexen gesundheitlichen und psychischen Beeinträchtigungen. Im Rahmen eines ersten Förderaufrufs werden seit 2019 55 Modellprojekte gefördert, davon 30 Projekte aus dem Verantwortungsbereich der Jobcenter (SGB II) und 25 Projekte aus dem der Rentenversicherung (SGB VI). Insgesamt sind an allen Projekten 68 gemeinsame Einrichtungen, 20 zugelassene kommunale Träger und 16 Rentenversicherungsträger als Zuwendungsempfänger oder Kooperationspartner beteiligt. Schwerpunktthemen sind Prävention, spezifische Angebotsstrukturen und die trägerübergreifende Zusammenarbeit. Fachkonferenzen und eine wissenschaftliche Begleitung unterstützen den Austausch unter den Beteiligten.

Im Rahmen des zweiten Förderaufrufs rehapro haben sich trotz oder gerade wegen der Herausforderungen der Corona-Krise weitere Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen beworben. Diese Projekte werden nach Förderbewilligung voraussichtlich im November 2021 starten.

Die BA unterstützt das Bundesprogramm u. a. mit einer Kontaktstelle auf zentraler Ebene sowie Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern in den Regionaldirektionen.



WEITERBILDUNG

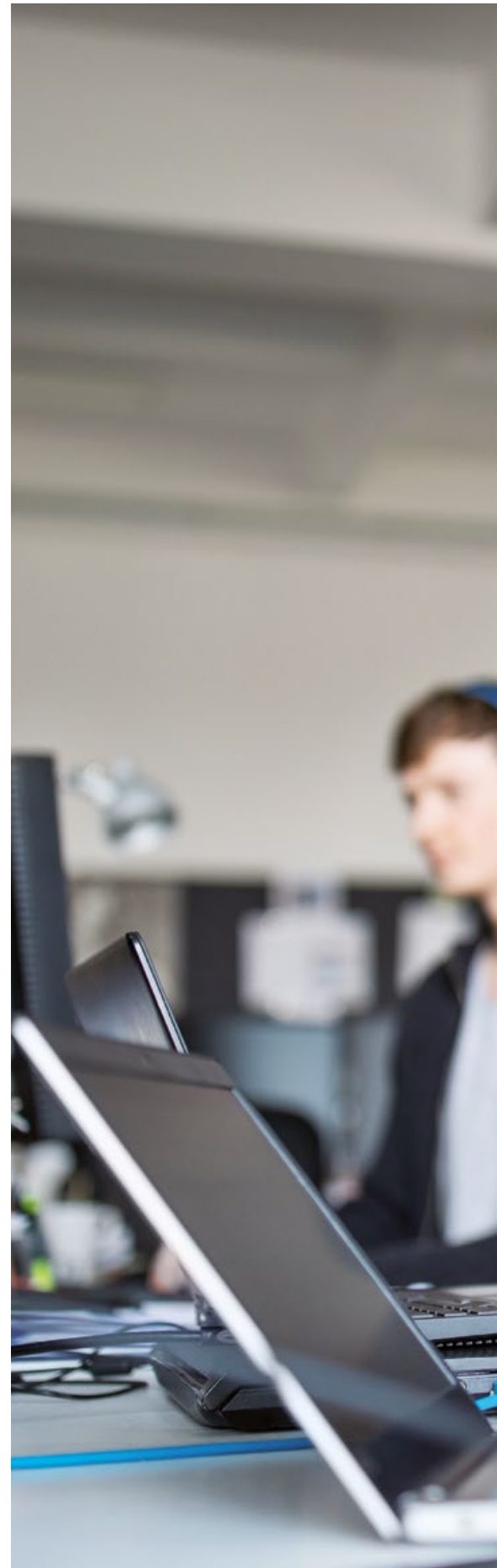
WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG

Steigende Qualifikationsanforderungen, sich verstärkende Fachkräfteengpässe und fortschreitende Digitalisierung stellen weitreichende Herausforderungen für den Arbeitsmarkt dar. Die Weiterbildungsförderung ist dabei ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument, um die Ausgleichsprozesse wirksam zu unterstützen. Dies gilt insbesondere auch unter dem Aspekt des Erwerbs von Berufsabschlüssen.

Die Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ („Zukunftstarter“) wendet sich an junge Menschen zwischen 25 und unter 35 Jahren, die für eine abschlussorientierte Aus- bzw. Weiterbildung gewonnen werden sollen. Dabei unterstützen Teilzeit-Weiterbildungen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eröffnen auch jungen Erwachsenen mit familiären Verpflichtungen berufliche Perspektiven.

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde der Beratungsauftrag der BA geschärft sowie die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht und damit weiter geöffnet. Art und Umfang der Förderung orientieren sich maßgeblich an der Betriebsgröße.

Die Weiterbildungsförderung Beschäftigter wurde durch das „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ („Arbeit-von-morgen-Gesetz“) weiter verbessert.





BERUFLICHE WEITERBILDUNG VERBESSERT DIE CHANCEN AM ARBEITSMARKT

2020 begannen 186.800 Kundinnen und Kunden der Arbeitslosenversicherung (Frauenanteil: 44 Prozent) eine berufliche Weiterbildung, davon 30.000 mit dem Ziel eines Berufsabschlusses (Frauenanteil: 50 Prozent). Im Jahresverlauf wurden durchschnittlich 105.600 Personen gefördert (Frauenanteil: 52 Prozent).

Im Bereich der Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen begannen 79.700 Personen (Frauenanteil: 39 Prozent) eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme. Im Jahresdurchschnitt waren dies 43.300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Frauenanteil: 45 Prozent). Für 10.500 Personen (Frauenanteil: 42 Prozent) war ein Berufsabschluss das Ziel der Weiterbildung, darunter auch die Erlangung eines Berufsabschlusses in Teilzeit, insbesondere von Berufsrückkehrenden.

Gesetzgeber hat Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung Beschäftigter ausgeweitet

Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung („Arbeit-von-morgen-Gesetz“) wurden die Fördermöglichkeiten der Weiterbildung Beschäftigter ab 1. Oktober 2020 nochmals ausgeweitet. Danach sind bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages über die berufliche Weiterbildung bzw. bei qualifikatorischem Anpassungsbedarf der Beschäftigten höhere Zuschüsse möglich.

Im Rahmen der Weiterbildungsförderung Beschäftigter erfolgten 2020 rechtskreisübergreifend (Arbeitsagenturen und Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen) 29.400 Eintritte in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (Frauenanteil: 47 Prozent). Im gleichen Zeitraum erhielten Unternehmen für 25.500 Beschäftigte (Frauenanteil: 51 Prozent) einen Zuschuss zu den Lohnkosten in Form eines Arbeitsentgeltzuschusses.

Für Weiterbildung während Kurzarbeit wurden neue Regelungen geschaffen. Seit Ende Mai 2020 werden – befristet bis zum 31. Juli 2023 – den Betrieben die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 Prozent erstattet, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Kurzarbeit beruflich

qualifiziert werden. Die Weiterbildung muss bestimmten Anforderungen genügen. Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz wurde die Regelungen noch einmal verändert.

„ZUKUNFTSSTARTER“ – JUNGE ERWACHSENE ABSCHLUSSORIENTIERT WEITERGEBILDET

Mit der Initiative „Zukunftsstarter“ sollten im Zeitraum August 2016 bis Dezember 2020 120.000 junge Erwachsene im Alter zwischen 25 und unter 35 Jahren aus beiden Rechtskreisen (Arbeitsagenturen und Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen) für eine abschlussorientierte Weiterbildung gewonnen werden. Dieses Ziel wurde erreicht.

2020 haben rechtskreisübergreifend (Arbeitsagenturen und Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen) 26.400 junge Erwachsene zwischen 25 und unter 35 Jahren (Frauenanteil: 36 Prozent) eine abschlussorientierte Weiterbildung begonnen (SGB III: 18.000 (Frauenanteil: 37 Prozent); SGB II (Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen): 8.400 (Frauenanteil: 34 Prozent)). Darüber hinaus sind 5.800 junge Erwachsene (Frauenanteil: 34 Prozent) in eine ungeforderte Berufsausbildung eingemündet. Defizite im Bereich von Grundkompetenzen, die einer erfolgreichen Teilnahme an einer Weiterbildung entgegenstehen, sollen durch entsprechende Maßnahmen abgebaut werden. 2020 konnten 2.600 junge Erwachsene (SGB III: 1.200; SGB II (Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen): 1.400) entsprechende Angebote wahrnehmen.

EINBEZIEHUNG DIGITALER KOMPE- TENZEN IN ARBEITSMARKTPOLITI- SCHE INSTRUMENTE GEWINNT AN BEDEUTUNG

Mit dem Verbot von Präsenzmaßnahmen im Rahmen der Corona-Pandemie war ein abrupter Wechsel bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu alternativen Durchführungsformen erforderlich, um die Maßnahmen unter den geänderten Rahmenbedingungen fortzuführen. Maßnahmeträger haben schnell reagiert und wo möglich auf alternative Durchführungsformen umgestellt. Auf diese Weise konnte ein hoher Anteil der laufenden Gutschein- und Vergabemaßnahmen sowie der preisverhandelten Maßnahmen fortgeführt und nach den Lockerungen auch wieder schrittweise in Präsenz zurückgeführt werden.

Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) hilft bei Krisenbewältigung

Aufgrund von Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz können u. a. Präsenzverbote für Maßnahmen bei Bildungsträgern bestehen. Dies kann gegebenenfalls den Bestand des Netzwerkes sozialer Dienstleister (u. a. Bildungs- und Maßnahmeträger, Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation) gefährden. Aus diesem Grund regelt das SodEG den Einsatz sozialer Dienstleister zur Krisenbewältigung. Soziale Dienstleister sollen bei der Krisenbewältigung mit den ihnen zur Verfügung stehenden Kapazitäten (z. B. Räumlichkeiten, Personal, Sachmittel) unterstützen. Sie werden verpflichtet, ihre Angebote den Kommunen bzw. den lokalen Koordinierungsstellen bzw. Krisenstäben der Landkreise und kreisfreien Städte, in denen sie jeweils beheimatet sind, aktiv anzubieten. Im Gegenzug wird den Leistungsträgern, wie der BA, bei Vorliegen der Voraussetzungen ermöglicht, weiterhin Zahlungen an die sozialen Dienstleister und Einrichtungen zu erbringen, um den Bestand des sozialen Dienstleisters zu sichern (Sicherstellungsauftrag).

Das Gesetz ist seit 28. März 2020 in Kraft und wurde zunächst bis 31. Dezember 2020 befristet. Im Rahmen des Gesetzes zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch sowie des Asylbewerberleistungsgesetzes wurde das SodEG mit konkretisierten Anspruchsvoraussetzungen bis 31. März 2021 verlängert. Mit dem neuen geänderten Gesetz beginnt ein neuer Zuschusszeitraum. Eine weitere Verlängerung bis Ende 2021 ist geplant.

Im Rahmen des Sicherstellungsauftrags hat die BA 2020 rechtskreisübergreifend 135,23 Millionen Euro für 2.600 Antragstellende ausgezahlt.

Die BA trägt der steigenden Bedeutung digitaler (Grund-) Kompetenzen und der Nutzung digitaler Medien und Lernformen Rechnung und implementiert entsprechende Inhalte und Methoden in die arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Aus alternativ durchgeführten Maßnahmen werden Rückschlüsse gezogen, für welche Lerninhalte und Zielgruppen welche Methoden geeignet erscheinen.

Einzelne Standardmaßnahmen wurden bereits entsprechend weiterentwickelt und stehen den Dienststellen zur Verfügung, so z. B. die Maßnahme „Bewerbung digital“. Nachdem auch im Bewerbungsprozess der digitale Wandel längst angekommen ist und Unternehmen für ihre Stellenbesetzungsverfahren mehr und mehr digitale Medien nutzen (z. B. online auf Portalen, Plattformen oder in sozialen Medien), werden die Teilnehmenden mit dem neuen Angebot dazu befähigt und motiviert, digitale Medien bei Bewerbungsverfahren zu nutzen. Darüber hinaus erhalten sie auch einen Überblick über den Arbeitsmarkt, die mit dem Wandel der Arbeitswelt einhergehenden Veränderungen (Arbeitsmarkt 4.0) und es werden digitale Grundkompetenzen vermittelt.

Im Rahmen von Innovationspartnerschaften sollen weitere Erkenntnisse zur Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente gewonnen werden, insbesondere auch zu veränderten Anforderungen an Methodik und Didaktik, technische Ausstattung und auch an das Lehrpersonal. Dabei handelt es sich um ein besonderes Vergabeverfahren mit dem Ziel, eine innovative Maßnahme zu entwickeln und zu erwerben, die über das bereits auf dem Markt Verfügbare hinausgeht.

INTERNATIONALE ARBEIT

Die Internationalisierung der Arbeitswelt nimmt zu und angesichts des demografischen Wandels gewinnt neben der besseren Erschließung inländischer Potenziale auch die Gewinnung ausländischer Fachkräfte weiter an Bedeutung.

FACHKRÄFTEGEWINNUNG IN DRITTSTAATEN

Deutschland benötigt mittel- bis langfristig mehr gezielte, an den Bedarfen des Arbeitsmarktes orientierte Zuwanderung, vor allem auch von Fachkräften aus Drittstaaten. Hierfür bildet das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) seit März 2020 die neue rechtliche Grundlage.

FACHKRÄFTEBEDARFE TROTZ CORONA-PANDEMIE HOCH

Trotz der Corona-Pandemie zeichnet sich ab, dass Fachkräftebedarfe in einer Vielzahl von Branchen hoch bleiben und nicht durch inländische Fachkräfte gedeckt werden können. Die BA hat daher – neben der Zusammenarbeit in übergeordneten internationalen Arbeitsfeldern – 2020 auch Aktivitäten zur gesteuerten Fachkräftegewinnung in der Europäischen Union (EU) und in sogenannten Drittstaaten durchgeführt.

Die internationale Arbeit der BA war insbesondere durch die Reisebeschränkungen und die noch unklaren Auswirkungen auf die Partnerverwaltungen und Arbeitsmärkte in Drittstaaten erheblich beeinträchtigt.

Zum aktuellen Zeitpunkt ist absehbar, dass der Fachkräftebedarf in Deutschland trotz der Krisenfolgen und des damit einhergehenden Strukturwandels in einigen besonders betroffenen Branchen, zumindest in den Bereichen Gesundheit/Pflege, Handwerk und in Teilen von Industrie und Landwirtschaft sowie Verkehr und Logistik, hoch bleiben wird. Eine aktive Strategie zur internationalen Fachkräftegewinnung – und in einzelnen Branchen auch der Arbeitskräftegewinnung – bleibt daher weiterhin erforderlich.

Im europäischen Kontext lagen die Schwerpunkte auf der Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den europäischen Arbeitsverwaltungen bei der Bewältigung der Krisenfolgen, der Umsetzung der europäischen Jugendgarantie

und der Sicherstellung fairer Migration auch für Saisonarbeitskräfte und Werkvertragsbeschäftigte.

UNTERSTÜTZUNG EINWANDERUNGSINTERESSIERTER AUSGEBAUT

Gezielte Fachkräfterekrutierung, Ausbildungs- und Qualifizierungsprojekte bildeten einen wichtigen Baustein im internationalen Aufgabenportfolio der BA.

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA verfolgte dabei sowohl einen bewerber- wie auch stellenorientierten Ansatz. Sie betreibt das Virtuelle Welcome Center (VWC). Das VWC ist die erste Anlaufstelle für alle Fragen zu Arbeiten und Leben in Deutschland für Einwanderungsinteressierte und bietet Informationen über aktuelle Beschäftigungsmöglichkeiten in nachgefragten Berufen.

Seit Februar 2020 ist die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) an das VWC angegliedert. Fachkräfte mit Wohnsitz im Ausland erhalten eine individuelle Beratung und Begleitung im Anerkennungsverfahren in den Sprachen Englisch, Französisch, Spanisch, Polnisch, Russisch, Italienisch, Portugiesisch, Arabisch, Türkisch, Bosnisch, Serbisch, Mazedonisch, Albanisch und Deutsch. Neben der Beratung im Vorfeld der Antragstellung trägt die ZSBA auch zur Entlastung der zuständigen Anerkennungsstellen bei. Die Servicestelle wird im Rahmen einer Erprobung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert und wird durchgeführt in Kooperation mit dem BMAS.

Gemeinsam mit dem BAMF betreibt das VWC die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“, die u. a. auf dem Online-Portal **www.make-it-in-germany.com** verankert ist. Diese Plattform ist im Rahmen der Umsetzung der EU-Anforderungen an den einheitlichen Zugang zu Behördeninformationen (Single Digital Gateway) auch zur Anlaufstelle für an Deutschland interessierten EU-Arbeitskräften geworden.

Im Rahmen regionaler Kooperationen mit dem Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ unterstützt die BA gemeinsam mit weiteren Arbeitsmarktakteuren vor allem Arbeitgeber und Behörden bei der Gewinnung, Integration und Bindung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte.



Trotz der Corona-Pandemie ist das Interesse am deutschen Arbeitsmarkt auch 2020 hoch gewesen.

2020 erreichten insgesamt rund

127.000

Kontaktanfragen das VWC.

Davon



54.000

telefonisch



62.000

per E-Mail



1.000

durch persönlichen Kontakt bzw.
(Online-)Veranstaltungen



10.000

per Text- oder Videochat

32

Online-Workshops
wurden durchgeführt.

GRUNDLAGEN FÜR GEZIELTE FACHKRÄFTEGEWINNUNG AUS DRITTSTAATEN VERBESSERN

Das am 1. März 2020 in Kraft getretene FEG verändert sowohl die strategische wie auch die operative Arbeit der BA bei Information, Beratung und Vermittlung ausländischer Fachkräfte und inländischer Arbeitgeber. Es ist die zentrale Grundlage für einen gezielten Ausbau der Fachkräftegewinnung in Drittstaaten und für den Ausbau dafür nötiger Netzwerke und Strukturen.

Zur internen Information und flächendeckenden Umsetzung des Gesetzes wurde ein Einführungskonzept für alle betroffenen Geschäftseinheiten der BA konzipiert. Die frühzeitige und umfassende Kommunikation führte zu einer erhöhten Transparenz bezüglich der Auswirkungen bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes und zu einheitlichen Qualitätsstandards. Die jeweiligen Dienststellen haben sich organisatorisch entsprechend aufgestellt und notwendige regionale Netzwerke mit Partnern (Arbeitgebern, Landesregierungen, Anerkennungsstellen, Ausländerbehörden etc.) vor Ort auf- bzw. ausgebaut.

Auf Basis der im Sommer 2019 erstmals veröffentlichten, neuen

- BA-Bedarfsanalyse für die Auslandsrekrutierung und der 2019 gestarteten
- Potenzialanalyse zur Identifikation geeigneter Partnerländer

wurden mit interessierten Drittstaaten neue Vorhaben und der Abschluss von Vermittlungsabsprachen zur gezielten Fachkräfterekrutierung eruiert. Die Bedarfsanalyse für Zielberufe der Auslandsrekrutierung für den deutschen Arbeitsmarkt wird aktualisiert, sobald das Ende der Krise absehbar ist. Mit der vierstufigen BA-Potenzialanalyse werden die ca. 10–15 besonders potenzialträchtigen Partnerländer für die aktive Fachkräfterekrutierung durch die BA ermittelt. Im Oktober 2020 lagen die Ergebnisse der Potenzialanalyse für zunächst sechs Länder vor: Brasilien, Indien, Indonesien, Jordanien, Mexiko und Vietnam. Weitere Länder sollen zeitnah folgen.



Die Corona-Pandemie bestimmte die Geschwindigkeit und die Art des weiteren Vorgehens. So kamen z.B. virtuelle Ansprachen und Abstimmungen mit Partnern und Multiplikatoren im Herkunftsland stärker zum Einsatz. Durch die Weiterentwicklung des Online-Marketings und Umstellung auf Online-Rekrutierungen in laufenden Vorhaben konnten Zielgruppen weiterhin erreicht werden. Die bereits in der Vergangenheit gut angenommenen Online-Workshops des VWCs wurden thematisch erweitert (z.B. für Rückkehrende) und in der Frequenz verdichtet. Weiterhin wurden gemeinsam mit zentralen Partnern in Deutschland neue Rekrutierungsprojekte in Drittstaaten zur Fachkräftegewinnung entwickelt, z.B. mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH).

Mit konkreten Rekrutierungsprojekten in Drittstaaten werden die bislang theoretischen Erkenntnisse hinsichtlich der Anerkennungsfähigkeit beruflicher Abschlüsse aus der Potenzialanalyse um praktische Erfahrungen erweitert. Gerade diese Erkenntnisse sind für den Abschluss von Vermittlungsabsprachen eine zentrale Grundlage.

Mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ), mit der die BA bereits seit vielen Jahren in Bezug auf verschiedene Themenfelder zusammenarbeitet, wurde eine neue Rahmenvereinbarung zur Kooperation u. a. in gemeinsamen Projekten zur Arbeitsmigration abgeschlossen. Perspektivisch kann die BA so gemeinsam mit ihren Partnern einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftegewinnung für Deutschland leisten.

Um dem Bedarf an Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft Rechnung zu tragen, hat die BA im Auftrag des BMAS den Kontakt zu Partnerverwaltungen auf dem Westbalkan, in der Ukraine und in Georgien aufgenommen. Mit Georgien wurde Anfang 2020 eine erste Absprache zur Vermittlung von Erntehelfern abgeschlossen. Die Pilotierung musste jedoch coronabedingt auf die Erntesaison 2021 verschoben werden.

EUROPÄISCHE ZUSAMMENARBEIT BLEIBT SCHWERPUNKT

Um der wachsenden Verflechtung der Arbeitsmärkte in Europa gerecht zu werden, ist auch eine noch stärkere Kooperation zwischen den europäischen öffentlichen Arbeitsmarktservices gewinnbringend.

Trotz der weitreichenden Auswirkungen der Corona-Pandemie und der hierzu eingeleiteten Maßnahmen blieben die innereuropäische Mobilität sowie Arbeitsmigration aus Drittstaaten Schwerpunktthemen auf der europapolitischen Agenda.

Europavertretung im Zeichen der deutschen Ratspräsidentschaft

Die Corona-Krise hat konkret gezeigt, wie eng die Partnerschaft im europäischen Kontext mittlerweile gewachsen ist. So fand seit Pandemiebeginn ein regelmäßiger, intensiver und sehr fruchtbarer Austausch zwischen den Partnern im Europäischen Netzwerk der öffentlichen Arbeitsmarktservices (PES-Netzwerk) statt, in dessen Rahmen die BA ihre eigenen Erfahrungen einbringen und im Gegenzug auch interessante Impulse mitnehmen konnte. In diesem Zusammenhang ist es erfreulich, dass die europäischen Gesetzgeber Ende 2020 – auch auf Wunsch und Betreiben der BA – eine Verlängerung des PES-Netzwerks bis 2027 beschlossen haben.

Die deutsche Ratspräsidentschaft stand für die Europavertretung trotz der Corona-Pandemie im Mittelpunkt dieses Jahres. So hat sie unter diesem Dach drei internationale Veranstaltungen vorbereitet und durchgeführt. Dies waren zwei virtuelle Fachkonferenzen zu den Themen Fachkräftesicherung/demografischer Wandel und Zukunft der Arbeit sowie das halbjährlich stattfindende Treffen der Leiter aller europäischen Arbeitsmarktservices, das ebenfalls virtuell ausgerichtet wurde. In der ersten Fachkonferenz zu Fachkräftesicherung/demografischer Wandel wurden die Themen innereuropäische Mobilität und Migration aus Drittstaaten platziert und es konnten so einige wichtige Erkenntnisse gesammelt werden.

Angesichts der zum Ende des Jahres 2020 ausgelaufenen Übergangsphase für den Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU hat die Europavertretung – in Abstimmung mit den zuständigen Ministerien – die Koordination einer BA-internen fachübergreifenden Arbeitsgruppe übernommen. Deren Ziel war es, die notwendigen Vorbereitungen für eine rechtzeitige Umsetzung des Austrittsabkommens zu treffen. Dieses umfasst u. a. die Bereitstellung eines adäquaten Informationsangebots, inklusive Online-FAQs und Hotline.

EURES(European Employment Services)-NCO (Nationales Koordinierungsbüro) treibt die EU-weite Arbeitskräftegewinnung voran



EURES ist das europäische Netzwerk aller Arbeitsmarktakteure in den 27 Mitgliedstaaten sowie Island, Norwegen, Liechtenstein und der Schweiz.

EURES ermöglicht Unternehmen, Arbeitskräften und Auszubildenden – neben dem Zugang zu Informationen, Beratung und Vermittlung – auch eine hohe Transparenz im Hinblick auf den europäischen Stellen- und Bewerbermarkt.

Die EURES-Verordnung 2016/589 regelt den Aufbau und die Zusammenarbeit zwischen den EURES-Netzwerken der Mitgliedstaaten. In Deutschland bilden aktuell zwölf Arbeitsmarktinstitutionen (soziale Einrichtungen, private Vermittlungsdienstleister und Bildungsträger) zusammen mit der BA das nationale EURES-Netzwerk.

Das EURES-NCO Deutschland arbeitet im Sinne einer fairen Mobilität an der Steigerung der Arbeitskräftegewinnung aus der EU über die EURES-Kanäle. Das Augenmerk liegt dabei auf einer guten Vorinformation (etwa über Arbeitnehmerrechte in Deutschland) der möglichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits im Herkunftsland sowie auf einer Vermittlung in nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse. Das EURES-NCO unterstützt die Umsetzung regionaler oder bundesweiter Rekrutierungsprojekte in unterschiedlichen Branchen, indem es Bewerberpotenzialanalysen herstellt und als Türöffner zu den europäischen Partnerverwaltungen fungiert. In Spanien, Italien, der Slowakei und in Griechenland konnten erfolgreiche Projekte insbesondere in den Bereichen Bau, Garten, Erziehung, Logistik durchgeführt werden. Das NCO sorgt dafür, dass die BA über EU-Fördergelder („Targeted Mobility Scheme“ – TMS) verfügen kann, um die Migration nach Deutschland zu unterstützen.

- Rund 88.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie rund 17.000 Arbeitgeber wurden 2019 durch rund 200 EURES-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter beraten. Beratungsinhalte waren und sind Anliegen zur Mobilität in Europa, zu Arbeitsbedingungen und zur beruflichen Anerkennung.

- Insgesamt konnten 2019 ca. 6.700 Integrationen erzielt werden, davon rund 5.400 Fachkräfte für Deutschland. (Die EURES-Ergebnisse für 2020 lagen zum Redaktionschluss des Geschäftsberichts noch nicht vor.)
- In drei erfolgreich beantragten TMS-Projekten (Budget 2020/21: 5,26 Millionen Euro) wurden 2020 insgesamt 1.184 Personen gefördert, 576 wurden bereits in Arbeit integriert. Dabei wurden ca. 2,38 Millionen Euro verausgabt.
- Der automatisierte Austausch von Bewerber- und Stellenangeboten zwischen VerBIS (Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem), der JOBBÖRSE der BA und dem EURES-Portal wurde umgesetzt. Der deutsche Stellenmarkt ist europaweit transparent und zugänglich.
- Der Abgleich zwischen den nationalen Klassifikationen innerhalb der BA und der Europäischen Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) wird im April 2021 umgesetzt. Dies unterstützt den Vermittlungsprozess und macht Stellen- und Bewerberangebote im EU-Kontext besser vergleichbar und zugänglich.

Das europäische Netzwerk der Bildungs- und Berufsberatung intensiviert seine Zusammenarbeit



Die BA ist nationales Euroguidance-Zentrum und Mitglied des Euroguidance-Netzwerks für Berufsberaterinnen und Berufsberater. Euroguidance fördert die grenzüberschreitende Beratungszusammenarbeit und die Bildungsmobilität in Europa.

Im Oktober 2020 organisierte die BA im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft das erste virtuelle Euroguidance Netzwerktreffen. An der Veranstaltung nahmen 60 Mitgliederinnen und Mitglieder der nationalen Euroguidance Zentren sowie Vertreterinnen und Vertreter der EU-Kommission, des BMBF und der BA teil. Thematische Schwerpunkte der Veranstaltung bildeten die Strategie der LBB der BA sowie das neue Erasmus-Programm mit den zukünftigen Prioritäten für das Euroguidance-Netzwerk ab 2021.



WEITERE AUFGABEN

1.300

neue Nachwuchskräfte

52%

Frauenanteil in leitenden Positionen

61,01 Mrd €

betragen die Gesamtausgaben



ZIELE

ZIELE – CORONA-PANDEMIE NIMMT DEUTLICHEN EINFLUSS AUF DIE ERGEBNISSE

Die Arbeitsmarktentwicklung war 2020 vom Ausbruch der weltweiten Corona-Pandemie beeinflusst. Die negativen Auswirkungen der Corona-Krise waren sowohl im Bereich der Arbeitslosenversicherung (Rechtskreis SGB III) als auch im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Rechtskreis SGB II) bereits zu Beginn des zweiten Quartals in den Kennzahlen deutlich erkennbar.

Die Ergebnisse im Hinblick auf die geschäftspolitischen Ziele spiegeln diese Entwicklung wider – die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen haben 2020 nicht das Erreichen können, was sie sich vorgenommen hatten.

Im Bereich der Arbeitslosenversicherung wurden die integrationsorientierten Ziele und auch die Ziele auf dem Ausbildungsmarkt 2020 nicht erreicht. Nach einem deutlichen Einbruch der betrachteten Wirkungskennzahlen im April und Mai konnte bis Dezember zunehmend an die Vorjahresergebnisse angeknüpft werden und die Ziele wurden insgesamt um weniger als 10 Prozent verfehlt. Es gelang, drohende Arbeitslosigkeit nur bei einem Viertel der Kundinnen und Kunden, deren Beschäftigungsverhältnis auslief, zu vermeiden. In rund 40 Prozent der Fälle wurde eingetretene Arbeitslosigkeit durch eine Beschäftigungsaufnahme wieder beendet. Sieben von zehn Kundinnen und Kunden, die in Beschäftigung integriert wurden, waren auch sechs Monate danach noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Knapp die Hälfte aller Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die eine Hauptmaßnahme beendet haben, fand innerhalb von sechs Monaten eine Beschäftigung. Einmündungen in Ausbildung lagen zum 30.09. 12 Prozent unter dem Vorjahr. Nach einem deutlichen Einbruch der Maßeinmündungen im zweiten Quartal näherten sich diese, insbesondere im Qualifizierungsbereich, den Vorjahresniveaus an, lagen aber insgesamt um ein Fünftel unter 2019.

Die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden der BA wird im Rahmen der Erfolgsmessung durch standardisierte Interviews erhoben. Trotz pandemiebedingter Einschränk-

ung der Kontaktmöglichkeiten waren die Kundinnen und Kunden mit der Betreuung und Beratung durch die Agenturen zufrieden. Die Ergebnisse bei befragten Jugendlichen und bei Arbeitgebern haben sich im Vergleich zum Vorjahr sogar verbessert.

Die zentralen Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende sind die Verringerung der Hilfebedürftigkeit, die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts durch die Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit, die Vermeidung von langfristigen Leistungsbezug sowie die Erhaltung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbs- bzw. Beschäftigungsfähigkeit. Die günstige Entwicklung der Vorjahre beim Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wurde durch den Ausbruch der Pandemie gestoppt. Im Durchschnitt haben 2020 in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen 2,94 Millionen erwerbsfähige Leistungsberechtigte Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts bezogen. Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist damit gegenüber dem Vorjahr leicht um rund 7.000 Personen gestiegen. Die Ausgaben für Leistungen zum Lebensunterhalt lagen um 257 Millionen Euro höher als im Vorjahr.

Besonders stark hat sich die Pandemie auf die Integrationschancen ausgewirkt, die sich gegenüber 2019 deutlich verschlechtert haben. Nur etwa jeder fünfte erwerbsfähige Leistungsberechtigte hat eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, berufliche Ausbildung oder Selbstständigkeit aufgenommen. Das Integrationsziel konnte damit nicht erreicht werden. Die Arbeitsmarktintegration der nach Deutschland zugezogenen Geflüchteten aus den acht zugangsstärksten Asylherkunftsländern (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien) wurde durch den Ausbruch der Corona-Pandemie gebremst und fiel ebenfalls deutlich unter das Vorjahr. Allerdings gibt es bei diesen Personen eine eher unterdurchschnittliche Krisenbetroffenheit und die diesjährige Integrationsquote der männlichen Geflüchteten liegt mit 37,0 Prozent deutlich höher als bei allen männlichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Dagegen ist die Integrationsquote der weiblichen Geflüchteten weiterhin auf einem sehr geringen Niveau (6,7 Prozent).



Die Auswirkungen der Krise auf den Langzeitleistungsbezug waren moderat. Der Bestand der Langzeitleistungsbeziehenden ist 2020 gegenüber dem Vorjahr um 79.000 Personen gesunken. Das vereinbarte Ziel wurde damit zwar verfehlt, aber der Abbaupfad wurde – wenn auch mit regionalen Unterschieden und weniger stark – nicht verlassen.

Die Chancen für eine dauerhafte Überwindung der Hilfebedürftigkeit sind in der Grundsicherung für Arbeitsuchende für viele Leistungsberechtigte aufgrund fehlender Qualifikation, gesundheitlicher Beeinträchtigungen, Lebensalter und vor allem langer Leistungsbezugsdauer eingeschränkt. Weniger als die Hälfte kann durch eine neue Erwerbstätigkeit den Lebensunterhalt wieder selbstständig bestreiten.



FINANZEN

BA-HAUSHALT SCHLIESST MIT REKORDDEFIZIT ALS FOLGE DER CORONA-KRISE

Die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise konnten für Deutschland u. a. durch den massiven Ausbau der Kurzarbeit erheblich abgefedert werden. Die Gewährung von Kurzarbeitergeld wurde durch die Erleichterung der Zugangsvoraussetzungen vereinfacht, auch die Höhe und Dauer des Bezugs von Kurzarbeitergeld wurden erheblich ausgeweitet. Ein Anstieg der Arbeitslosigkeit in großem Umfang konnte so deutlich verringert werden. Das den-

noch höhere Niveau der Arbeitslosigkeit ließ die Ausgaben für passive Leistungen überplanmäßig ansteigen. Auch die Aufwendungen für das Insolvenzgeld lagen weit über der Erwartung.

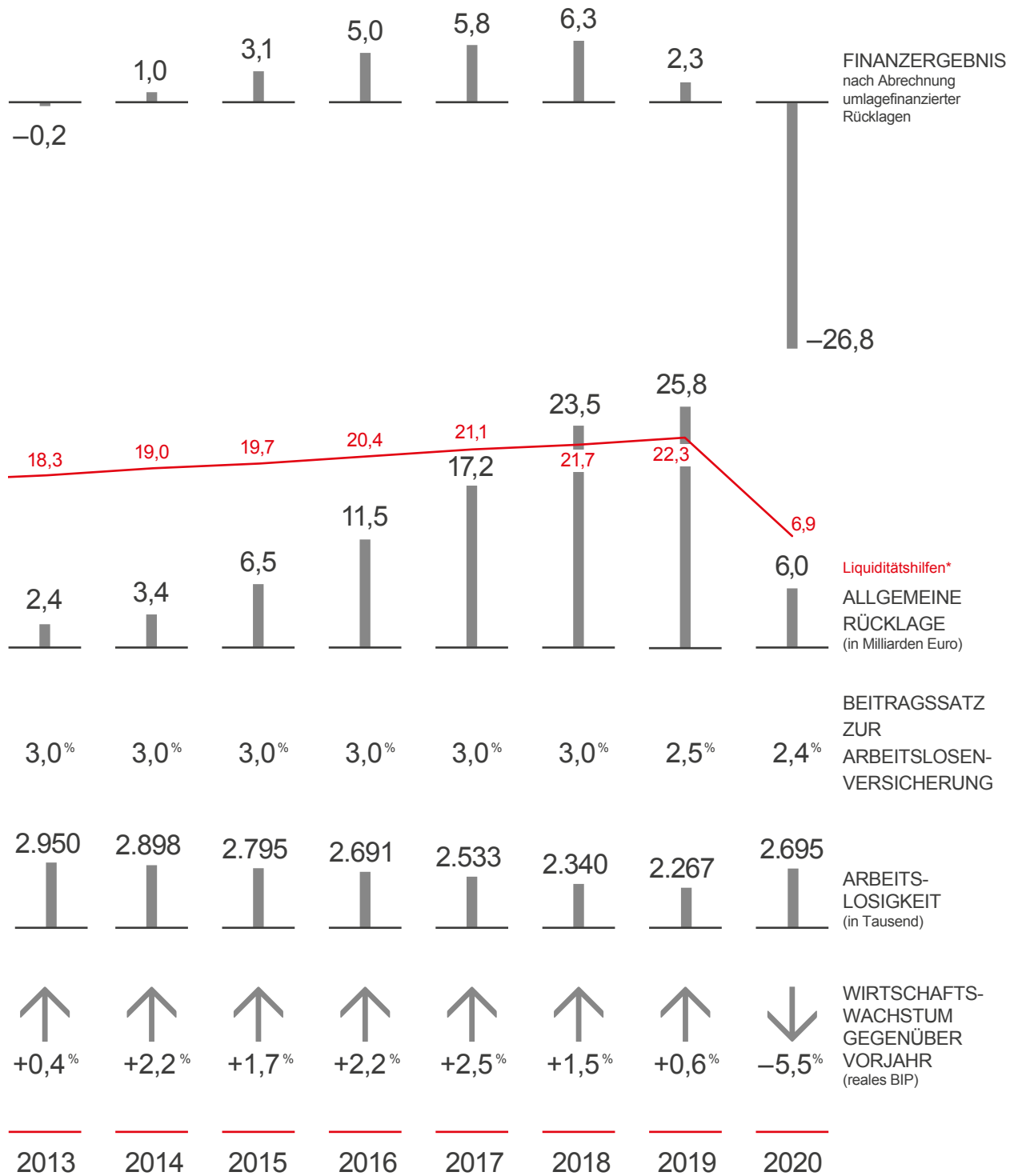
Im Haushalt der BA hat dies deutliche Spuren hinterlassen. Das Geschäftsjahr 2020 schloss mit einem Defizit von 27,34 Milliarden Euro – so hoch wie nie zuvor. Die Einnahmen beliefen sich im abgeschlossenen Geschäftsjahr auf 33,68 (Vorjahr 35,28) Milliarden Euro gegenüber enorm gestiegenen Ausgaben von 61,01 (Vorjahr 33,15) Milliarden Euro.





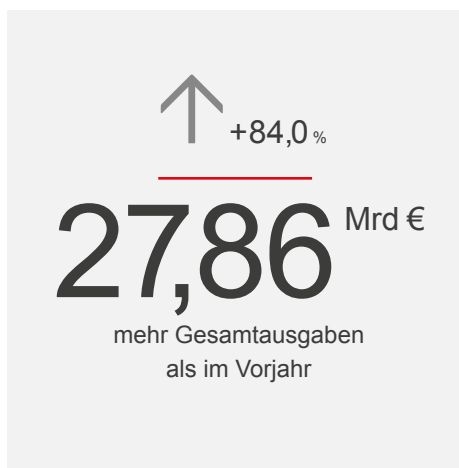
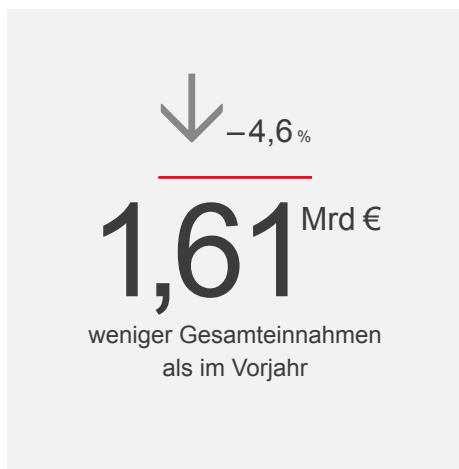
FINANZENTWICKLUNG IN DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Beträge in Milliarden Euro



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

* Die BA musste 2020 zur Sicherstellung ihrer Zahlungsfähigkeit Liquiditätshilfen des Bundes aufnehmen. Die zum Jahresende vorhandenen Liquiditätshilfen in Höhe von 6,9 Milliarden Euro sind vom Bund bis Ende 2021 gestundet.



EINNAHMEN

Zum 1. Januar 2019 wurde der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung von 3,0 Prozent auf 2,5 Prozent und ab dem 1. Januar 2020 – befristet bis zum 31. Dezember 2022 – auf 2,4 Prozent abgesenkt. Die Beitragseinnahmen lagen im Geschäftsjahr 2020 mit 28,24 Milliarden Euro um 1,61 Milliarden Euro unter dem Vorjahreswert.

Insgesamt hat die BA 2020 33,68 Milliarden Euro eingenommen, die Erwartung wurde um 1,55 Milliarden Euro verfehlt.

AUSGABEN

Von den Gesamtausgaben in Höhe von 61,01 Milliarden Euro entfielen allein auf das Kurzarbeitergeld einschließlich der Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen an Arbeitgeber 22,07 Milliarden Euro. Für die aktive Arbeitsförderung insgesamt hat die BA im abgelaufenen Geschäftsjahr 30,27 Milliarden Euro aufgewendet. Die Ausgaben für die passiven Leistungen beliefen sich auf 21,96 (Vorjahr 15,98) Milliarden Euro, darunter für Arbeitslosengeld 20,59 Milliarden Euro und für Insolvenzgeld 1,21 Milliarden Euro. Die im Haushalt veranschlagten Mittel mussten zur Deckung der Ausgaben mehrfach mit überplanmäßigen Ausgaben verstärkt werden. Im Einzelnen betrug die Verstärkung für Kurzarbeitergeld inklusive Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge 23,23 Milliarden Euro, für Arbeitslosengeld 7,06 Milliarden Euro und für Insolvenzgeld 650 Millionen Euro.

Für Personal, Verwaltung und Einzugskostenvergütung waren im Haushalt 9,47 Milliarden Euro vorgesehen. Die Ausgaben beliefen sich am Jahresende auf 8,78 Milliarden Euro und unterschritten die Erwartung um 688 Millionen Euro. Ein Grund für diese hohe Soll-Ist-Abweichung liegt darin, dass die regelmäßigen Zuführungen zum Versorgungsfonds wegen der angespannten Haushaltslage ab dem zweiten Quartal ausgesetzt wurden. Der Haushalt der BA wurde dadurch um rund 503 Millionen Euro entlastet.



FINANZIERUNG DES DEFIZITS UND BESTAND DER RÜCKLAGEN

Am Jahresende 2020 überschritten die Ausgaben der BA die Einnahmen um 27,34 Milliarden Euro. Dieses Defizit verminderte sich um 638 Millionen Euro durch eine Entnahme aus der Insolvenzgeldrücklage und erhöhte sich um 72 Millionen Euro durch eine Zuführung zur Winter-

beschäftigungsrücklage. Das verbleibende Defizit wurde durch verfügbare Rücklagemittel und Liquiditätshilfen des Bundes ausgeglichen.

Die umlagefinanzierten Rücklagen für das Insolvenzgeld und die Förderung der Winterbeschäftigung hatten nach Abrechnung zum Jahresende ein Volumen von 1,37 Milliarden Euro.



EINKAUF

ANZAHL DER VERGABEN IM EINKAUF AUF HOHEM NIVEAU

Der Einkauf der BA hat die Aufträge auch während der Corona-Pandemie rechtssicher und zeitgerecht erteilt.

Arbeitsmarktdienstleistungen

Die fünf regionalen Einkaufszentren haben Arbeitsmarktdienstleistungen mit Maßnahmebeginn 2020 mit einem Auftragsvolumen von 1,91 Milliarden Euro bereitgestellt. Dies beinhaltet 494.200 Teilnehmende bzw. Teilnehmendenplätze. Davon waren 42 Prozent (Neu-)Vergaben und 58 Prozent vertragliche Optionen bzw. Flexibilisierungen.

91 Prozent der (Neu-)Vergaben wurden in wettbewerblichen Verfahren durchgeführt.

Drei Verfahren wurden von Marktteilnehmenden im Wege des Nachprüfungsverfahrens überprüft – zwei davon erfolgreich.

Die Auftragslage ist trotz der Corona-Pandemie stabil. Das Weniger an Neubestellungen wurde durch verstärkte Optionsziehungen ausgeglichen.

IT und Infrastruktur

Der Zentraleinkauf in Nürnberg hat 2020 Güter und Dienstleistungen der Warengruppen IT und Infrastruktur in Höhe von 540 Millionen Euro brutto beschafft. Gegenüber 2019 stieg die Anzahl der Beschaffungen um 18 Prozent auf 1.350 Beschaffungen.

89 Prozent des Gesamtauftragsvolumens wurden in Vergabeverfahren, davon 79 Prozent wettbewerblich, beauftragt. Elf Prozent wurden über Auftragsänderungen realisiert.

Drei Verfahren wurden von Marktteilnehmenden im Wege des Nachprüfungsverfahrens überprüft – in keinem Fall bestätigte sich ein Vergaberechtsverstoß.

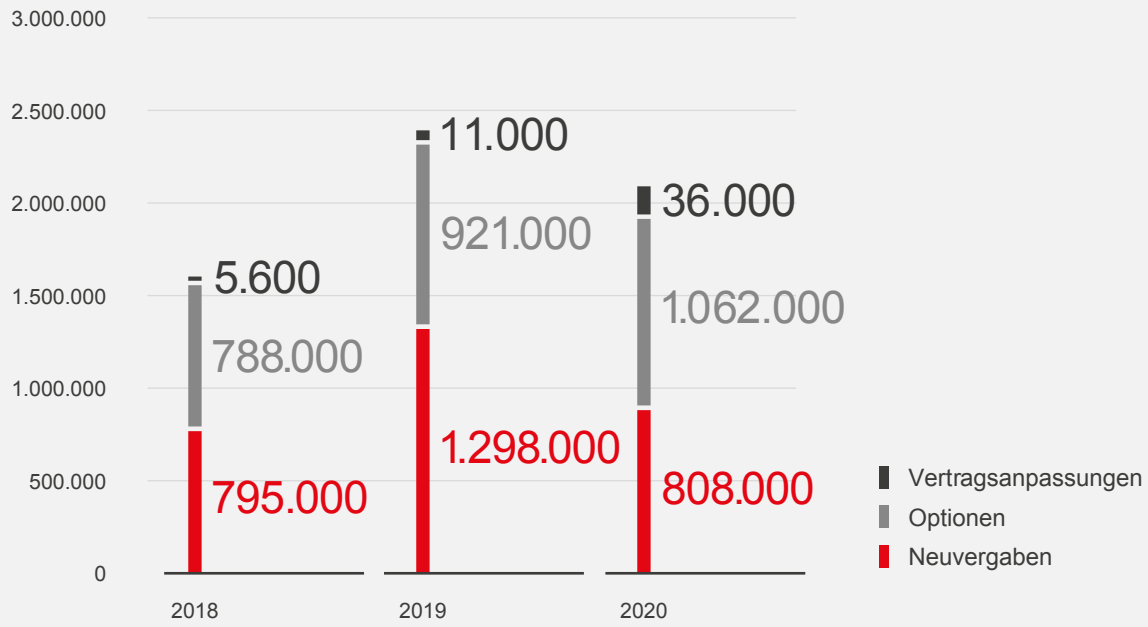
Durch die Corona-Pandemie ausgelöste Zusatzbedarfe wurden prioritär und kurzfristig realisiert. Hierbei handelte es sich insbesondere um Beschaffungen im Kontext Gesundheitsschutz, Arbeitsfähigkeit im Homeoffice und digitale Kommunikation.

Des Weiteren wurde der Handlungsrahmen für dezentrale Beschaffungen befristet erweitert. So konnten dringende regionalspezifische Bedarfe an z. B. Desinfektionsmitteln und Spuckschutzwänden effizient gedeckt werden.

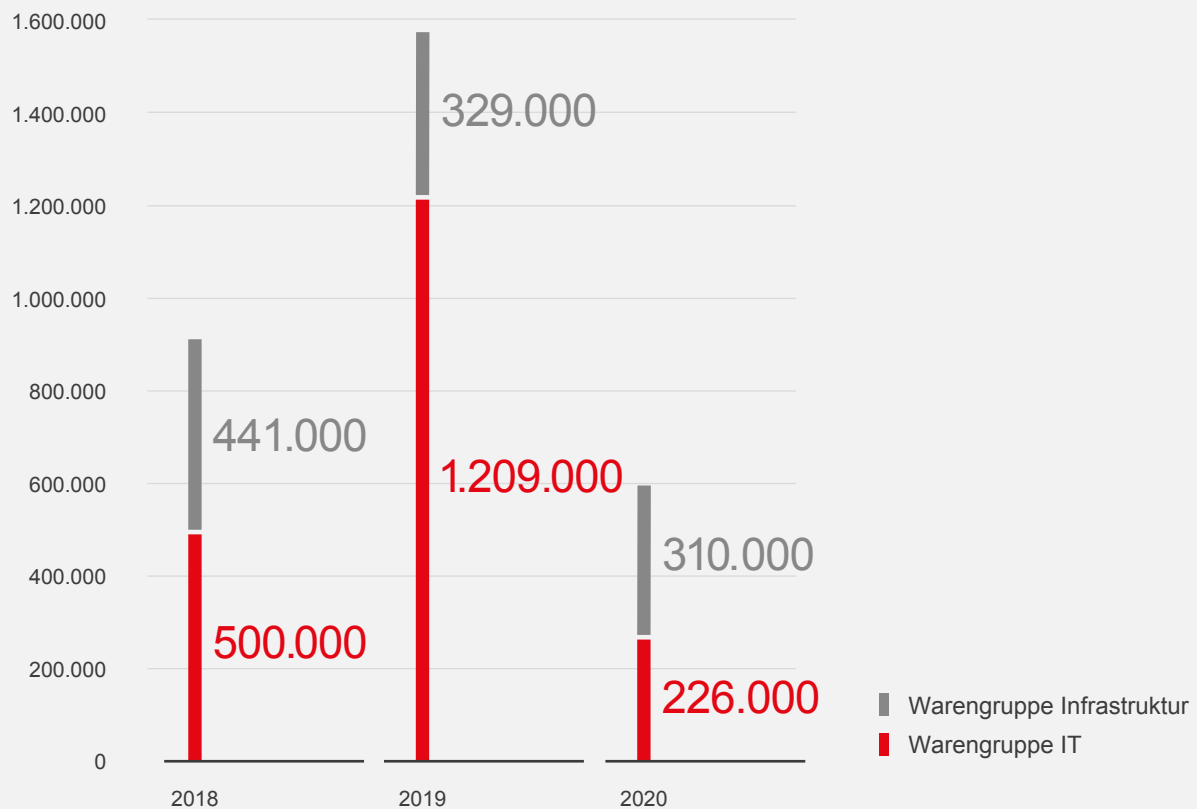


ENTWICKLUNG DES AUFTRAGSVOLUMENS IM EINKAUF

Einkauf Arbeitsmarktdienstleistungen: Auftragsvolumen in TEUR



Zentraleinkauf: Auftragsvolumen in TEUR



PERSONAL

BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT SICHERN – KOMPETENZEN, GESUNDHEIT UND DIE VEREINBARKEIT FÖRDERN

Personalentwicklung fit für die Zukunft machen

Die 2019 eingeführten allgemeinen Mitarbeitergespräche – ein stärkenorientierter und wertschätzender Dialog ohne formale Beurteilung – wurden aufgrund der positiven Erfahrungen 2020 fortgeführt.

In einer Forschungskoooperation mit der HdBA wurden relevante „eSkills“ für eine zunehmend digitalisierte BA identifiziert. Diese sollen perspektivisch in das Kompetenzmodell der BA integriert werden. Als Teil der Initiative „Personalarbeit der Zukunft“ wurde zudem mit der Weiterentwicklung der Führungskräftegewinnung und -entwicklung begonnen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) kontinuierlich weiterentwickeln

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie und der verstärkten Nutzung von Homeoffice stand die schnelle Entwicklung und Umsetzung von digitalen BGM-Angeboten im Fokus. Zur Unterstützung der Dienststellen bei der Planung und Realisierung ihrer BGM-Maßnahmen wurde zudem der „BGM-Planner“ eingeführt. Darüber hinaus wurde ein neues IT-Tool bereitgestellt, das die Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements Langzeit-erkrankter optimiert.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Gleichstellung und Chancengleichheit fördern

Die Umsetzung der Ziele des aktuellen fünften Gleichstellungsplans (Laufzeit bis Ende 2021) wurde weiter vorangetrieben. U. a. konnte der Anteil von Frauen an allen Führungspositionen in der BA auf gut 50 Prozent erhöht werden. Für ihre Aktivitäten im Rahmen des Diversity-Managements wurde die BA als Arbeitgeberin zudem erneut mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat, einschließlich des „Zusatzprädikats Diversity“ ausgezeichnet.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Kontext der Schließungen von Kinderbetreuungseinrichtungen wegen der Corona-Pandemie wurde das Angebot des Familienservice der BA kurzfristig ausgeweitet, um die Dienstfähigkeit sicherzustellen. Zur Weiterentwicklung der mobilen Arbeitsformen in der BA wurde der bestehende Experimentierraum zur Mobilarbeit durch eine Abschlussbefragung der Universität St. Gallen evaluiert und eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe zur Gestaltung des künftigen Rahmens für mobiles Arbeiten gegründet.

PERSONALMANAGEMENT NACHHALTIG WEITERENTWICKELT

Der wichtigste Erfolgsfaktor der BA sind engagierte, kompetente und gesunde Beschäftigte. Durch Gestaltung guter Arbeitsbedingungen und -beziehungen gilt es, deren Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und zu fördern. Um die BA auf die Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 einzustellen, entwickelt sie beispielsweise ihr Personalentwicklungssystem weiter. Ziel ist, dass Beschäftigte mit veränderten Anforderungen umgehen können und individuell in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert werden. Im Fokus stehen hier u. a. wertschätzender Dialog und Feedback zur Zusammenarbeit, die individuelle berufliche Weiterentwicklung sowie entsprechende Lern- und Unterstützungsmöglichkeiten.

Dauerhafte Perspektiven schaffen und Qualität verbessern

Mit der Strategie, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst in unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen, soll die Stabilität des Personalkörpers der BA nachhaltig gestärkt und der Einarbeitungs- und Qualifizierungsaufwand reduziert werden.

Die Beschäftigten der BA zeichnen sich durch ein hohes fachliches Qualifikationsniveau aus. Dies trägt zur Flexibilität in der Aufgabenerledigung bei, die in einem volatilen Umfeld erforderlich ist. Zudem wird gewährleistet, dass die Dienstleistungen für die Kundinnen und Kunden der BA eine hohe Qualität aufweisen.

Mit einer verstärkten Professionalisierung der Beratung als wesentliches Kerngeschäft reagiert die BA auf die sich verändernde Arbeitswelt sowie die gesetzlichen Aufträge, z. B. im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes. U. a. nehmen die Beraterinnen und Berater in der BA an einem Zertifikatsprogramm „Professionelle Beratung“ teil, das mit modernen Lernformen eine Weiterentwicklung der beraterischen Kompetenzen auf hohem Niveau und gleichzeitig den Erwerb von ECTS-Punkten ermöglicht. Die BA geht damit – auch im Vergleich mit anderen Institutionen und Arbeitgebern – einen neuen und innovativen Weg.

Personalmarketing ausgezeichnet

Der BA wurden 2020 mehrere Auszeichnungen für ihr Recruiting und ihr Personalmarketing verliehen. Beispielsweise hat die BA bei „Best Recruiters“, der größten Recruitingstudie im deutschsprachigen Raum, den 1. Platz

unter den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes erreicht. Nachdem die BA bei der renommierten Trendence-Schülerbefragung im Vorjahr bereits als Newcomerin des Jahres überzeugen konnte, haben sich die Ergebnisse 2020 nochmals verbessert. Das top4women-Signet erhielt die BA bereits zum achten Mal.

Insgesamt gelang es der BA, ihren Bekanntheitsgrad als Arbeitgeberin zu steigern und sich insbesondere in den Online-Medien attraktiv zu präsentieren. Mit der Kampagne „Systemheld*innen“ konnte die BA u. a. auf ihre systemrelevanten Beschäftigungsmöglichkeiten aufmerksam machen. Die mediale Reichweite konnte ausgebaut werden und zeigt sich u. a. in gestiegenen Followerzahlen.

Durch die Corona-Pandemie mussten die Aktivitäten auf wenige Themen fokussiert werden. Bei der strategischen Ausrichtung der Aktionen wurde vor allem die zunehmende Bedeutung von digitalen Messen berücksichtigt.





Führungsakademie (FBA)

Die FBA nimmt als Bildungsdienstleisterin für interne Qualifizierung ihre Aufgaben rechtskreisübergreifend und unter Einbeziehung kommunaler Fach- und Führungskräfte wahr. Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen werden so durch praxisnahe und hochwertige Schulungskonzepte unterstützt. Gleichzeitig ist die FBA erste Ansprechpartnerin für die Qualifizierung von Führungskräften in der BA. 2020 nutzten rund 4.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Seminarangebot der Führungsakademie.

Hochschule der BA (HdBA)

Die HdBA ist eine staatlich anerkannte und vom Wissenschaftsrat akkreditierte Hochschule für angewandte Wissenschaften mit den beiden Standorten Mannheim und Schwerin. Angeboten werden die beiden dualen Bachelor-Studiengänge „Arbeitsmarktmanagement“ und „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“. Das Studium ist multidisziplinär, anwendungsorientiert und praxisnah. Es beinhaltet u. a. vier Praktikumsphasen in den unterschiedlichen Aufgabenbereichen der BA und schließt nach drei Jahren mit dem international anerkannten akademischen Grad „Bachelor of Arts“ (B. A.) ab.

Bereits während des Studiums sind die Studierenden bei einer lokalen Agentur für Arbeit angestellt. Nach erfolgreichem Studienabschluss erfolgt die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die Absolventinnen und Absolventen münden in den Agenturen für Arbeit und in den Jobcentern in verschiedene Tätigkeitsfelder ein, beispielsweise als Vermittlungsfachkräfte oder sie übernehmen andere Tätigkeiten in verschiedenen beratenden und sachbearbeitenden Aufgabenfeldern.

Die HdBA bietet außerdem den berufsbegleitenden Masterstudiengang „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ („Master of Arts“ (M. A.)) sowie verschiedene Zertifikatsprogramme an.

Die Studierenden hatten 2020 besondere Herausforderungen zu meistern, da sie bei der Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie unterstützt haben und zugleich ihr Studium in veränderter Form weiterführen mussten. Der Präsenzbetrieb an der HdBA musste aufgrund der Einschränkungen durch die Pandemie eingestellt werden. Deshalb wurden die Lehrveranstaltungen kurzfristig umgestellt und der Studienbetrieb mithilfe von Online-Formaten weitergeführt. Durch flexible Lösungen und viel Engagement bei allen Beteiligten konnten alle Studierenden ihr Studium fortsetzen.



BA setzt weiter auf Nachwuchskräfte

Auch in der Corona-Pandemie hat die BA ihre Ausbildungskapazitäten auf hohem Niveau beibehalten. Damit wurde es vielen jungen Menschen ermöglicht, ihren Karriereweg bei der BA mit einer Ausbildung oder einem Studium zu starten. Insgesamt konnten trotz der Einschränkungen 2020 bundesweit rund 1.300 Nachwuchskräfte für die BA rekrutiert werden. Im IT-Bereich konnte die Kapazität der Ausbildungsplätze für Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker sogar um 50 Prozent erhöht werden.

Erfolgreiche Re-akkreditierung des Masterstudiengangs an der HdBA

Seit Oktober 2015 wird der berufsbegleitende Masterstudiengang „Arbeitsmarktorientierte Beratung (M.A.)“ an der HdBA mit einer jährlichen Platzkapazität von 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmern angeboten. Der Akkreditierungsrat hat den Masterstudiengang der HdBA bis zum 30. September 2028 re-akkreditiert.

CORONA-PANDEMIE BEWÄLTIGEN

Das Corona-Virus hat die BA vor bis dato ungeahnte Herausforderungen gestellt, die gemeinsam bislang gut bewältigt werden konnten.

Sicherheit für Kundinnen und Kunden und Beschäftigte schaffen

Bei der Bewältigung der Corona-Pandemie hat sich die BA an den Vorgaben des Robert-Koch-Instituts und des BMAS orientiert. Alle zur Verfügung stehenden Informationen wurden tagesaktuell ausgewertet, um durch schnelle und passgenaue Entscheidungen den Schutz der Gesundheit zu jeder Zeit gewährleisten zu können. Die BA hat die einschlägigen Vorgaben des Arbeitsschutzes kurzfristig umgesetzt. In einem Pandemieplan wurden die zentralen und dezentralen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zusammengefasst.

Um Verunsicherungen bei Beschäftigten in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie vorzubeugen, wurde durch gebündelte und schnelle Kommunikation, inklusive einer FAQ, größtmögliche Transparenz hergestellt. Rechtliche und praktische Fragen rund um das Corona-Virus konnten so zeitnah beantwortet werden.

Nach erneuter Öffnung der Dienststellen haben markierte Laufwege und Abstände, infektionsschutzgerechte Ausstattung der Beratungsplätze, Sicherheitshinweise und persönliche Schutzausstattung dazu beigetragen, die Gesundheit der Kundinnen und Kunden, aber auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu schützen.

Familienservice: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Pandemie

Die Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen bei gleichzeitig hohem Arbeitsaufkommen hat viele Beschäftigte vor große Herausforderungen gestellt. Um die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Ausnahmesituation zu unterstützen und den Dienstbetrieb aufrechterhalten zu können, wurde das bereits bestehende Angebot des Familienservice schnell und unbürokratisch ausgeweitet. So haben Beschäftigte mit Familienpflichten in den Bereichen SGB III und SGB II in großem Umfang auf Beratung und konkrete Unterstützung zurückgreifen können. Insbesondere das Angebot einer individuellen Kinderbetreuung im Haushalt durch einen externen Dienstleister hat erheblich zur Sicherung der Dienstleistungsfähigkeit beigetragen.

Neue Arbeitsformen für neue Herausforderungen nutzen

Im Rahmen des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten wurden die technischen Möglichkeiten, mobil zu arbeiten („Homeoffice“), stark erhöht: Ab Ende Mai waren ca. 47.000 zeitgleiche Remote-Zugriffsmöglichkeiten verfügbar, mehr als das Vierfache im Vergleich zum Anfang des Jahres. Unterstützt durch die Möglichkeiten der E-AKTE konnte bundesweit in großem Umfang im Homeoffice gearbeitet werden.

Zur zukünftigen Absicherung der Dienstfähigkeit der BA werden dauerhaft Homeoffice-Möglichkeiten im höheren Umfang gesichert. Auch Mitarbeiterbefragungen in der BA zeigen, dass die verstärkte Nutzungsmöglichkeit von Mobilarbeit aus Sicht der Beschäftigten beibehalten werden sollte.

Personal dort einsetzen, wo es gebraucht wird

Um die rechtzeitige und zuverlässige Gewährung von finanziellen Hilfen für Beschäftigte und Unternehmen sicher-

stellen zu können, hat die BA ihr Personal dort eingesetzt, wo es am dringendsten benötigt wurde. Ein eigens entwickeltes Tool hat wertvolle Unterstützung geleistet, um schnell und zuverlässig den Personalbedarf feststellen und Maßnahmen zur Bedarfsdeckung treffen zu können.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Bereichen haben Aufgaben in Leistungsteams – hier insbesondere im Aufgabengebiet Kurzarbeitergeld – und in der telefonischen Beratung wahrgenommen. Teilweise haben über 10.000 Beschäftigte, darunter knapp 2.000 Nachwuchskräfte, die Leistungssachbearbeitung unterstützt. Dennoch konnte die BA den enormen Anstieg bei den Anzeigen und Anträgen auf Kurzarbeitergeld nicht allein bewältigen und war daher auf weitere Unterstützung angewiesen. So haben das BAMF, die DRV, die DPAG und die DB unbürokratisch und flexibel der BA im Rahmen der Amtshilfe geholfen. Die ersten von zum Teil über 500 Amtshilfekräften haben schon im April 2020 ihre Unterstützungstätigkeit aufgenommen.

Für die Einarbeitung der internen Unterstützerinnen und Unterstützer sowie der Amtshilfekräfte wurde die Qualifizierung an die veränderten Rahmenbedingungen angepasst. Mit einem innerhalb kürzester Zeit entwickelten digitalen Schulungsportfolio konnte eine schnelle Einarbeitung mit alternativen Lernformaten wie Online-Trainings und Selbstlernmedien erfolgreich sichergestellt werden.

PERSONALARBEIT NEU GESTALTEN



Der Vorstand hat in seinem Arbeitsprogramm beschlossen, die Personalarbeit neu zu gestalten. Die BA ist eine kontinuierlich sich selbst erneuernde Organisation. Die BA setzt zukünftig verstärkt auf eine Personalarbeit, die nicht

nur an Prozessen ausgerichtet ist, sondern setzt bei der Weiterentwicklung die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fokus.

Die „Personalarbeit der Zukunft“ verfolgt hierbei mehrere Zielrichtungen:

- Mit einer noch stärkeren Zentrierung auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird die Arbeitgeberattraktivität gesteigert, um so Menschen mit Leidenschaft für die Aufgaben der BA zu gewinnen und damit gute Kundenerlebnisse zu fördern.

- Die Personalarbeit entwickelt in Zukunft noch stärker die Unternehmenskultur mit transparenter Kommunikation weiter.
- Die Personalarbeit verzahnt die Unternehmens- und Personalstrategie noch enger.
- Die Personalarbeit wird kompetenzbasierter und hierarchiefreier arbeiten und damit deutlich stärker Innovation fördern.
- Die Kernprozesse der Personalarbeit unterstützen eine flexible Arbeitsorganisation.
- Der administrative Aufwand im Personalbereich wird deutlich gesenkt.

Die Freiräume, die aufgrund von Automatisierung und Digitalisierung von Prozessen mit verschlankten Verfahren und Abläufen in der Personalarbeit entstehen, werden für die strategische, unternehmensfördernde und qualitative Beratung genutzt.

Die Ausrichtung auf eine den Beschäftigten zugewandte Personalarbeit zeigt sich in der Förderung eigenverantwortlicher Entwicklungspfade und der Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit. Die BA stellt mit der Neuausrichtung der Personalarbeit den Nutzen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das Kundenerlebnis in den Mittelpunkt der Weiterentwicklung der Personalarbeit.

ALLE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IN DIE PERSONALARBEIT EINBINDEN

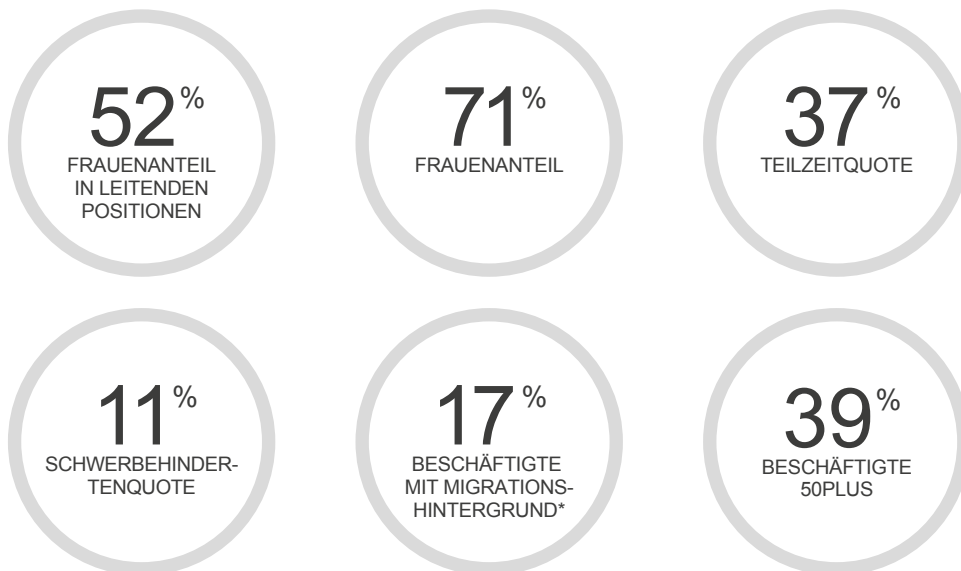
Alle Beschäftigte können Veränderungsbedarfe in der Personalarbeit in das neu ins Leben gerufene Online-Mitmachportal „Change it!“ einbringen. Seit Juli 2020 wird „Change it!“ bundesweit in der BA beworben. In „Change it!“ können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv die Personalarbeit in den Arbeitsagenturen, Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen und besonderen Dienststellen mitgestalten. Sie können dabei Veränderungsnotwendigkeiten in der Personalarbeit benennen, Ideen weiterentwickeln und Personalthemen mit „Likes“ mehr Relevanz geben.

Die Online-Plattform „Change it!“ macht neue Möglichkeiten der Vernetzung und des Teilens von Ideen und Wissen für alle Beschäftigten erlebbar. Jede Idee wird gesehen und geprüft. Über die Bearbeitung von Personalthemen, getroffene Entscheidungen und konkrete Ergebnisse wird im Intranet transparent informiert.



WICHTIGE KENNZAHLEN AUS DEM PERSONALBEREICH

(Werte gerundet)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

* Die Daten basieren auf freiwilligen Angaben im Rahmen einer internen Mitarbeiterbefragung aus 2017.

MITARBEITERKAPAZITÄT DER BA IN VOLLZEITÄQUIVALENTEN

	INSGESAMT		ARBEITSLOSENVER- SICHERUNG SOWIE DIENSTLEISTUNG GRUNDSICHERUNG ¹		GRUNDSICHERUNG ²		FAMILIENKASSE	
	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist	Ist Vorjahr	Ist
INSGESAMT	95.100	98.700	51.300	54.400	39.300	39.300	4.500	5.000
davon dauerhaft beschäftigt	91.500	92.500	48.900	49.500	38.300	38.400	4.300	4.600
davon befristet beschäftigt	3.600	6.200	2.400	4.900	1.000	900	200	400
Anteil dauerhaft beschäftigt		93,7 %						
NACHRICHTLICH ³								
Studierende	1.500	1.500						
Auszubildende	2.300	2.200						

¹ Agenturen für Arbeit, Regionaldirektionen, besondere Dienststellen und Zentrale (inkl. Interner Service und Dienstleistungen für die Grundsicherung für Arbeitsuchende).

² Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen sowie übergreifende Aufgabenwahrnehmung für die Grundsicherung für Arbeitsuchende.

³ Nachwuchskräfte werden nur bei der Gesamtzahl nachrichtlich ausgewiesen.

Stand: Dezember 2020; Quelle: Bundesagentur für Arbeit

DIGITALISIERUNG

INFORMATIONSTECHNIK (IT) ALS TEIL DES KERNGESCHÄFTS

Die IT ist für die Umsetzung der „Strategie 2025“ der BA ein wichtiger Erfolgsfaktor. Sie digitalisiert einen immer größeren Teil des Geschäfts und leistet daher auf Basis ihrer technologischen und fachlichen Expertise einen spürbaren Beitrag zum Geschäftserfolg der BA. Eine stabile und performante IT ist die Grundvoraussetzung für die operative Leistungsfähigkeit der BA.

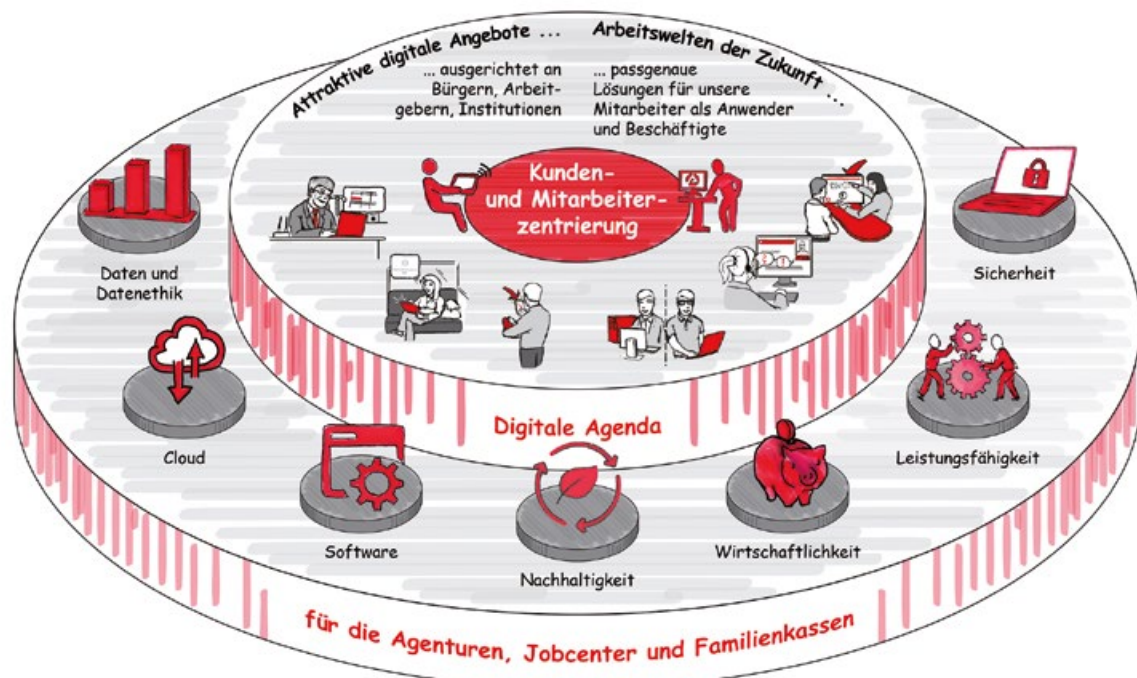
Die Ausrichtung der IT für die „Strategie 2025“ orientiert sich daran, die Möglichkeiten der Digitalisierung im Interesse der Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen. Die IT setzt das mit klaren

Leistungsversprechen an die Kundinnen und Kunden sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um. Die IT-Strategie 2025 hat Impulse, die sich aus der „Strategie 2025“ ergeben, fortentwickelt und neu fokussiert. Erfahrungen innerhalb der BA, interne und externe Expertise sowie wichtige Trendthemen wie z. B. Nachhaltigkeit, Future of Work, Digitalisierung und Datenethik haben die IT veranlasst, die IT-Strategie 2025 weiterzuentwickeln.

Leistungsversprechen

Den Aufbau der IT-Strategie 2025 setzt die IT mit neun Schwerpunkten um. Zwei Leistungsversprechen umrahmen dabei die Vorhaben der IT für die nächsten Jahre, die

WEITERENTWICKELTE IT-STRATEGIE



Agile IT als Teil des Kerngeschäfts: sicher, leistungsfähig, effizient und nachhaltig

Quelle: Bundesagentur für Arbeit



sie anhand von Dienstleistungen unter der Vorgabe ihrer Prinzipien erreichen will.

Das erste Leistungsversprechen richtet sich an externe Kundinnen und Kunden der BA bzw. Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und andere Institutionen: „Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden attraktive Online-Angebote für die optimale Unterstützung ihrer Anliegen.“ Die IT der BA entwickelt digitale Angebote aus Sicht der Kundinnen und Kunden. Dreh- und Angelpunkt der Leistungserbringung ist der für die Kundin und den Kunden unmittelbar spürbare Nutzen.

Ein zweites Leistungsversprechen geht in Richtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA als interne Kundinnen und Kunden: „Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine moderne Arbeitsumgebung mit passgenauen IT-Lösungen für die bestmögliche Unterstützung ihrer Aufgaben.“ Die IT der BA unterstützt sie in ihren operativen Tätigkeiten und in ihrer Rolle als Beschäftigte der BA.

Diese Leistungsversprechen setzt die IT sicher, agil und wirtschaftlich um. Die IT-Strategie wird jährlich einem Review unterzogen und kontinuierlich weiterentwickelt. Sie folgt damit den veränderten geschäftspolitischen Rahmenbedingungen und nutzt technische Innovationen mithilfe eines etablierten Innovationsmanagements.

Agile Transition

Um die Leistungsversprechen erfüllen zu können, wird über den Prozess der agilen Transition ein umfassender Kulturwandel angestrebt. Dies ist ein wesentliches strategisches Ziel für die IT in den nächsten Jahren. Die agile Transition gewährleistet, kundenfreundliche Angebote durch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter effizient bereitzustellen. Das bringt die Kundinnen und Kunden weiter.

Diese Ziele erreicht die IT durch

- Arbeiten in interdisziplinären Teams mit schlanken Regularien und einer unterstützenden Infrastruktur sowie
- das Minimieren von Umsetzungsrisiken durch iteratives Vorgehen und frühe Erprobung.

Das agile Vorgehen verbessert die Qualität der IT-Dienstleistungen und erhöht zugleich die Leistungsfähigkeit.

BA IN CORONA-ZEITEN: ZWISCHEN KRISENINTERVENTION UND INNOVATION

Bereits Anfang März war man sich in der BA bewusst, dass sich die voranschreitende Pandemie mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer unvergleichbaren internen wie externen Herausforderung für die BA mit ihren rund 100.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickeln könnte. Kontaktbeschränkungen und -verbote ließen eine deutliche Zunahme der Plattform-Nutzung von Online- und Telefonie-Kanälen und nicht geahnte Anforderungen an die Homeoffice-Infrastruktur erwarten. Die IT-Organisation der BA schwenkte am 2. März auf einen Taskforce-Modus, der darauf ausgerichtet war, schnelle Entscheidungen zu treffen, die bestehenden IT-Plattformen im Sinne der vielen betroffenen Kundinnen und Kunden sowie Arbeitgeber, aber auch für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stabilisieren und aufzurüsten.

Homeoffice-Nutzung steigt um den Faktor 10

Die Homeoffice-Plattform der BA wurde von durchschnittlich 2.500 regelmäßigen gleichzeitigen Nutzerinnen und Nutzern vor der Krise beginnend Anfang März sukzessive so aufgebaut, dass sie seit Ende Mai 47.500 und seit Ende Oktober 54.000 Nutzerinnen und Nutzern die gleichzeitige Arbeit von zu Hause ermöglicht. In der Spitze arbeiteten Mitte Mai (1. Welle) täglich 25.000 Beschäftigte der BA und während des zweiten Lockdowns Mitte Dezember knapp 49.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, also die Hälfte des Personals, im Homeoffice.

Parallel wurden die IT-Plattformen für die Bearbeitung von Kurzarbeitergeld umgehend so skaliert, dass statt der an-

- frühzeitige und nachhaltige Beteiligung der Anwenderinnen und Anwender,
- schnelleres Reagieren auf sich ändernde Kundenanforderungen durch kürzere Lieferzyklen,

sonsten rund 700 nun über 13.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Systemen zeitgleich arbeiten können. Der Dialogbetrieb wurde auf sechs bis 22 Uhr sowie Wochenend- und Feiertagsbetrieb ausgeweitet. Um das wichtige operative Arbeiten der BA-Belegschaft nicht zu gefährden, erfolgten Software-Versorgungen und Hotfixes durch die IT-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter nachts. Anzeigen und Bewilligungen auf Kurzarbeit konnten so binnen weniger Tage bearbeitet und zur Auszahlung gebracht werden.

Mit dem kontrollierten Zurückfahren des operativen Kundenverkehrs nahm Zug um Zug die Bedeutung der Telefonie-Plattform zu. Sie wurde hochgerüstet, um einen Ersatz für den direkten Kundenverkehr zu ermöglichen. Statt 4.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern arbeiteten in Höchstzeiten 18.000 am Telefon.

Arbeit der Service Center (SC) auch im Homeoffice möglich

Die flächendeckende Umstellung der Telefonie in den SC der Rechtskreise SGB II, SGB III und der Familienkasse auf Skype for Business konnte 2019 abgeschlossen werden. Gerade rechtzeitig, denn ohne diesen technischen Umstieg wäre die Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SC-Organisation im Homeoffice nicht realisierbar gewesen. Mobiles Arbeiten musste daher in Rekordzeit ermöglicht werden, um zum einen die Beschäftigten schützen zu können, die in zahlreichen Fällen in Großraumbüros sitzen und von denen viele zur Risikogruppe zählen, und zum anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Betreuungspflichten entgegenzukommen.

Nach ersten technischen Hürden bezüglich der Ausstattung und Performance wird zwischenzeitlich ein reibungsloses und datenschutzkonformes Arbeiten im Homeoffice für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SC sichergestellt. Dieser Fortschritt steigert die Attraktivität der Berufstätigkeit und eröffnet vor allem Teilzeitkräften neue Optionen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Möglichkeit, die bestehenden Arbeitszeitmodelle auch nach Überwindung der Krise durch mobiles Arbeiten noch flexibler zu gestalten, befindet sich bereits in der Abstimmung mit den entsprechenden Gremien.

Express-Digitalisierung anhand vieler kleiner IT-Produkte vorangetrieben

Neben der Kriseninterventionsfähigkeit galt es in gleicher Weise, auf Basis der durch die Corona-Krise veränderten Kundenerwartungen einen Prozess der agilen Express-Digitalisierung zu starten: In eigens eingerichteten virtuellen Barcamps wurden gemeinsam von Technikerinnen und Technikern, Fachleuten sowie Praktikerinnen und Praktikern die drängendsten Kundenanforderungen in diesen außergewöhnlichen Pandemie-Zeiten erhoben, innovative Lösungen für das Online-Portal und die Fachanwendungen entwickelt und diese innerhalb weniger Wochen produktiv gesetzt. Mit den Barcamps konnten gerade in Zeiten des Krisenmanagements Denkräume ermöglicht werden und die Investition der letzten Jahre in agile Arbeitsweisen konnte Früchte tragen:

- Komplette neue Ausrichtung des lebenslagenbasierten Portals der BA rund um das Thema Corona mit täglichen Aktualisierungen und neuen Landingpages.
- Digitale Lotsen und Chatbots rund um die Anzeigen und Anträge im Hinblick auf Kurzarbeitergeld und Grundsicherung, darunter auch Implementierung eines der Top-20-Ergebnisse des Hackathons #WirVsVirus. So werden erste Fragen der Bürgerinnen und Bürger sowie der Arbeitgeber bereits automatisch beantwortet und die Telefonie-Hotline und die BA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter von Standard-Fragen entlastet.
- Implementierung einer App „Kurzarbeit Dokumente senden“ zum Hochladen und Versenden von Dokumenten rund um die Kurzarbeit für Kundinnen und Kunden. BA-intern können die hochgeladenen Dokumente so medienbruchfrei und beschleunigt bearbeitet werden.
- Implementierung neuer E-Services, wie z. B. eines neuen Antrags auf vereinfachten Grundsicherungsbezug sowie Notfall-Kinderzuschlag inklusive Upload-Funktion.
- Der Kug-Rechner ermöglicht den Betroffenen die einfache Kalkulation ihres individuellen Anspruchs.
- Zeitlich befristete Einführung eines Selfie-Ident-Verfahrens zur Identifizierung per Smartphone oder Tablet, um die vorgeschriebene Identifizierung bei der Arbeitslosmeldung vorzunehmen. Die Vorteile sind dabei Zeit- und Kostenersparnis für die Kundinnen und Kunden sowie der Gesundheitsschutz sowohl für Kundinnen und Kunden als auch für BA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter.

Kriseninterventionsfähigkeit beibehalten und Innovationen einsetzen

Kriseninterventionsfähigkeit und Innovation sind die beiden wesentlichen Beiträge, die das Ressort für Digitalisierung und Informationstechnologie der BA in den vergangenen Corona-Monaten eingebracht hat, damit Millionen Unternehmen sowie Bürgerinnen und Bürger zeitnah die gerade in dieser Zeit so elementaren Service- und Geldleistungen erhalten und die BA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter trotz der Kontaktbeschränkungen und Einschränkungen im privaten wie im beruflichen Umfeld weiter arbeiten konnten. Dabei kommt der BA-IT zugute, dass sie mit ihrer digitalen Transformation in den vergangenen Jahren wichtige IT-architekturelle Grundlagen gelegt hat, die es

ihr jetzt ermöglicht haben, seit Beginn der Corona-Krise ihre IT-Kapazitäten so zu skalieren und zu flexibilisieren, dass ihre Beschäftigten in wechselnden Aufgabengebieten Anträge und Kundenanliegen zeitnah bearbeiten können.

Die digitale Transformation der BA erhielt wichtigen Rückenwind und es wurde eine Art von Express-Digitalisierung ermöglicht, die unter normalen Umständen in dieser Form und zeitlichen Dichte nicht möglich gewesen wäre – und diese digitalen Errungenschaften werden sich auch durchsetzen. Denn viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen mittlerweile die Vorteile einer schnellen Skype-Besprechung im Vergleich zu einer zeitraubenden Dienstreise ebenso zu schätzen wie die Flexibilität durch ein Arbeiten im Homeoffice.



STATISTIK

AUFTRAG DER AMTLICHEN ARBEITSMARKTSTATISTIK

Die BA erstellt und veröffentlicht als Teil der amtlichen Statistik in Deutschland in tiefer regionaler und fachlicher Gliederung Statistiken über den Arbeitsmarkt und die Grundsicherung für Arbeitsuchende, die durch das Sozialgesetzbuch strukturiert und als Ressortstatistiken unter der Fachaufsicht des BMAS geführt werden.

Diese Statistiken werden mit hoher Aktualität erstellt, um den unmittelbar am Arbeitsmarkt handelnden Institutionen und der Politik eine sichere Grundlage für die Einschätzung der Gesamtsituation und der regionalen Entwicklungen zu geben, damit Handlungsbedarf rechtzeitig erkannt werden kann und Maßnahmen geplant werden können.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern geben die Arbeitsmarktstatistiken Orientierung bei beruflichen und wirtschaftlichen Entscheidungen. Die Statistiken liefern die Basisdaten für die Arbeitsmarktforschung, sie ergänzen die Statistiken des Statistischen Bundesamtes und der Statistischen Landesämter und sie sind eine wichtige Quelle für die Arbeit der Kommunalen Statistischen Stellen.

BERICHTSPROGRAMM DER STATISTIK REAGIERT FLEXIBEL AUF CORONA-KRISE

In der Corona-Krise haben sich binnen weniger Tage die Informationsbedarfe von Kundinnen und Kunden stark verändert. Die Statistik der BA hat darauf in mehrfacher Hinsicht reagiert und ihr Berichtsprogramm erweitert. Dazu zählt insbesondere eine monatliche Sonderberichterstattung zu den Effekten der Corona-Pandemie auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt.

Um schneller und besser Transparenz im Hinblick auf Anzeigen zu konjunktureller Kurzarbeit herzustellen, hat die Statistik der BA den Berichtszeitraum nach vorne verlegt und zusätzlich Informationen über Wirtschaftsabteilungen und Bundesländer in die Berichterstattung aufgenommen.

Die ebenfalls 2020 eingeführte Kurzarbeiter-Quote ermöglicht aussagekräftige zeitliche, regionale oder wirtschaftsfachliche Vergleiche.

NEUE ANGEBOTE VERBESSERN NUTZERFREUNDLICHKEIT

Das neu gestaltete Internetangebot der Statistik der BA erleichtert eine intuitive Navigation und enthält eine verbesserte Funktion zur Suche nach statistischen Tabellen, Berichten oder Visualisierungen. Mit der interaktiven Visualisierung „Eckwerte Arbeitsmarkt“ können Nutzerinnen und Nutzer erstmals eigenständig Tabellen und Grafiken erstellen. In den kommenden Monaten wird dieses Angebot mit weiteren themenorientierten Visualisierungen und Tabellengeneratoren schrittweise ausgebaut.



ARBEITSMARKTFORSCHUNG

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB)

Das IAB erforscht den Arbeitsmarkt, um politische Akteure auf allen Ebenen kompetent zu beraten. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus unterschiedlichen Fachrichtungen schaffen durch fundierte, international vernetzte Forschung die Basis für diese Politikberatung. Damit trägt das IAB im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags zu einem besseren Verständnis der Funktionsweise des Arbeitsmarktes, der Erwerbchancen und der Lebensbedingungen in einer sich dynamisch verändernden Welt bei.

Feste Bestandteile der Forschungsagenda des IAB sind die Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, Untersuchungen zu Bildung und Weiterbildung, zu betrieblichen und regionalen Aspekten des Arbeitsmarktes, zum Wandel der Erwerbsformen sowie zu kurz- und langfristigen Arbeitsmarktprognosen. Besonderes Augenmerk gilt außerdem ausgewählten Fokusthemen.

Das IAB ist einer der größten Produzenten sozialwissenschaftlicher Forschungsdaten. Die Qualität dieser Daten ist dabei von enormer Wichtigkeit. Viele Befunde des IAB basieren auf umfangreichen eigenen Erhebungen und auf Statistikdaten der BA. Die Daten werden für die Forschungszwecke des IAB aufbereitet, können aber auch von externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern genutzt werden.

SCHWERPUNKTE DES IAB 2020

Aufgrund der Corona-Pandemie hat das IAB im Frühjahr 2020 umgehend sein Forschungs- und Arbeitsprogramm angepasst. So wurde mit der Einrichtung einer Taskforce und Forschungsarbeiten zu den wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Pandemie begonnen. Seitdem befasst sich ein großer Teil der Forschungsvorhaben des IAB mit den weitreichenden Folgen der Corona-Krise für den Arbeitsmarkt. Die Projekte stützen sich auf Forschungsdatensätze, die auf administrativen Prozessen der BA basieren („administrative Daten“), auf Befragungsdaten sowie am aktuellen Rand auch auf Daten der Statistik der BA. Im Kontext der Corona-Pandemie wurden die Fragenprogramme bestehender Erhebungen erweitert und zusätzliche Personen- und Betriebsbefragungen auf den Weg gebracht. Ziel ist es, schnell Forschungsdaten und wissenschaftliche Erkenntnisse verfügbar zu machen, um die Auswirkungen der Pandemie und die Wirkungen von staatlichen Maßnahmen besser zu verstehen. Hierdurch wird die Forschung vorangebracht und ein wichtiger Beitrag zur Politikberatung geleistet.

U. a. analysiert das IAB die Konsequenzen der Pandemie für das Arbeitsvolumen, die Stellensuche und Stellenbesetzungen, aber auch für die Grundsicherung oder die Inanspruchnahme von Kurzarbeit in Regionen und Branchen. Alle laufenden Wiederholungsbefragungen wurden seit Frühjahr 2020 durch zusätzliche Inhalte zu den Folgen



der Corona-Pandemie ergänzt. Dies betrifft sowohl Betriebsbefragungen wie das IAB-Betriebspanel und die IAB-Stellenerhebung als auch Befragungen von Personengruppen wie Beschäftigten, Auszubildenden, Arbeitssuchenden, Leistungsberechtigten oder Geflüchteten. Zudem wurden neue Wiederholungsbefragungen mit einem hohen Befragungsrhythmus aufgesetzt, in denen beispielsweise Betriebe Auskunft zu den Auswirkungen des Shutdowns und der Reduzierung der Präventionsmaßnahmen geben. Prominente Beispiele hierfür sind die Wiederholungsbefragung „Betriebe in der COVID-19-Krise“ (BeCovid) und das hochfrequente Online-Personen-Panel (HOPP) „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“. Andere Untersuchungen beschäftigten sich mit den Auswirkungen von Kurzarbeit, drohendem Jobverlust, mobiler Arbeit, eingeschränkten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, Online-Unterricht oder eingeschränkten (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten.

Aufgrund der Tragweite der Entwicklung hat das IAB zudem das neue Fokusthema „Folgen der COVID-19-Pandemie“ etabliert. Es ergänzt die drei bestehenden Fokusthemen „Digitale und ökologische Transformation“, „Migration und Integration“ sowie „Soziale Sicherung im Wandel“. Da die Pandemie mittel- und längerfristig mutmaßlich viele Transformationsprozesse verstärken und strukturelle Veränderungen mit sich bringen wird, bestehen zwischen den vier Themen enge Zusammenhänge. Zu nennen sind etwa der zu erwartende Digitalisierungsschub, die Auswirkungen der Corona-Krise auf gefährdete Gruppen wie Langzeitarbeitslose und Geflüchtete sowie neue Impulse für die künftige Ausgestaltung des Sozialstaats.

Der Schwerpunkt der Analysen zum Fokusthema „Digitale und ökologische Transformation“ lag 2020 neben einer weiteren Verbesserung der Datenlage auf den Fragen, wie sich Digitalisierung und ökologische Transformation auf Beschäftigung und Entlohnung auswirken, welche Beschäftigten am ehesten vom Transformationsprozess profitieren, wie sich Berufsinhalte, betriebliche Personalpolitik und Arbeitsorganisation ändern und welche Implikationen sich hieraus für die Aus- und Weiterbildung ergeben.

Bei der Forschung und Beratung zu Fragen der Migration und Integration standen im Berichtsjahr Analysen zur Integration Geflüchteter in Arbeitsmarkt und (Aus-)Bildung fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015 und zur Erwerbsmigration vor dem Hintergrund der Westbalkanregelung im Vordergrund. Weitere Aktivitäten dienten dem Aufbau, der Erhebung und der Erweiterung verschiedener Da-

tensätze für die Migrationsforschung. Beim Fokusthema „Soziale Sicherung im Wandel“ lagen Schwerpunkte auf der Evaluation arbeitsmarktpolitischer Instrumente wie der Förderung von Langzeitarbeitslosen nach den §§ 16e und 16i SGB II (Teilhabechancengesetz), auf den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns sowie auf der Stabilität von Erwerbsverläufen nach längerer oder wiederkehrender Arbeitslosigkeit.

Unter den weiteren Forschungsvorhaben ist das im Herbst 2020 erstmals veröffentlichte European Labour Market Barometer besonders hervorzuheben. Der Frühindikator des Europäischen Netzwerks der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und des IAB für den europäischen Arbeitsmarkt basiert auf einer gemeinsam einmal pro Monat durchgeführten Befragung unter den lokalen oder regionalen Arbeitsagenturen.



AUSBLICK 2021: ARBEITSMARKT AUF SCHWIERIGEM ERHOLUNGSKURS

Zweimal im Jahr erstellt das IAB Prognosen zur
Arbeitsmarktentwicklung.

Für das Jahr 2021 prognostiziert das IAB

ein **Wachstum des Brutto-
inlandsprodukts** von

3,2%

einen **Wiederanstieg der Erwerbs-
tätigen** im Jahresdurchschnitt auf

45,00 Mio

(+130.000 Personen)

einen **Rückgang der Arbeitslosig-
keit** im Jahresdurchschnitt auf

2,61 Mio

(-100.000 Personen)

ERGEBNISSE AUS DER CORONA-FORSCHUNG

Die Möglichkeit, von zu Hause
aus zu arbeiten, haben

14,2 Mio

Personen,

davon haben vor der Corona-Krise

8,2%

(1,1 Mio Personen)

mehr als 20 Stunden wöchentlich
zu Hause gearbeitet.

Während der Corona-Krise im
Frühjahr 2020 taten dies

49,3%

(7,1 Mio Personen).

GESCHÄFTSBERICHT 2020

Neunundsechzigster Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit

Für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 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.

ANHANG

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 elften Jahr.

1. PRÄAMBEL

Die BA legt für das Geschäftsjahr 2020 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 § 2 der Geschäftsordnung des Vorstands der BA sind jedem Vorstandsmitglied Geschäftsbereiche zugeordnet. Die damit verbundenen Aufgaben nimmt jedes Vorstandsmitglied grundsätzlich selbstständig wahr.

Die BA hat zwar keine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung für die Vorstandsmitglieder abgeschlossen, hat aber seit 1. Januar 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 Recht / Compliance / Enterprise Fraud Management. 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 Vergü-

tung 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 unterliegt 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 Spitzenvereinigungen 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 offenlegt, 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 Detlef Scheele (Vorstandsvorsitzender), Frau Christiane Schönefeld (Vorstandsmitglied) und Herrn Daniel Terzenbach (Vorstandsmitglied) geführt. Die an die Mitglieder des Vorstands ausgezahlten Bezüge beliefen sich 2020 insgesamt auf 809.000 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 von vorläufigen, hochgerechneten Daten verwendet. Für einige Detailinformationen (z. B. Frauenanteil) wurde auf gleitende Jahreswerte der Monate Oktober 2019 bis September 2020 mit dem Gebiets- und Datenstand Dezember 2020 zurückgegriffen. Förderdaten aus dem Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende werden nur für Jobcenter in gemeinsamen Einrichtungen berichtet, da hier auch entsprechende Haushaltsdaten vorliegen.

Für die Daten der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger wurden hochgerechnete Ergebnisse für das Jahr 2020 genutzt. Dabei wurden für einige Detailinformationen (z. B. Frauenanteil) für den Bereich der

Arbeitslosenversicherung gleitende Jahreswerte der Monate November 2019 bis Oktober 2020 und für den Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende gleitende Jahreswerte der Monate Oktober 2019 bis September 2020 genutzt.

Die Angaben zu den investierten Mitteln spiegeln ausschließlich das Fördergeschehen in den Agenturen für Arbeit bzw. in den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen wider und beziehen sich auf das Gesamtjahr 2020.

Die Daten zur Arbeitslosigkeit bilden jeweils das Gesamtjahr 2020 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 www.statistik.arbeitsagentur.de nachlesen.



PREISE UND AUSZEICHNUNGEN

Platzierung der BA auf Rang 1 bei den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes und erstmalige Verleihung des Gold-Siegels im Rahmen der „BEST RECRUITERS“-Studie

Auszeichnung der BA mit dem Siegel „TOP KARRIERECHANCEN FÜR FRAUEN“ durch die Zeitschrift „Focus“

Platzierung der BA auf Rang 24 im Ranking der beliebtesten Arbeitgeber in Deutschland im Rahmen des „TRENDENCE SCHÜLERBAROMETERS“

Auszeichnung der BA als Arbeitgeberin mit dem „TOTAL E-QUALITY PRÄDIKAT“ für Chancengleichheit und Diversity

Platzierung der BA in den Top 50 der Kategorie „DEUTSCHLANDS BELIEBTESTE ARBEITGEBER BEI STUDENTEN 2020“ in der Fachrichtung „Geistes- und Sozialwissenschaften“ durch die Zeitschrift „WirtschaftsWoche“

Auszeichnung der BA als einer von „DEUTSCHLANDS BESTEN AUSBILDERN 2020“ durch das Wirtschaftsmagazin „Capital“



JANUAR

Auszeichnung der BA zum 8. Mal in Folge als „TOP4WOMEN“-ORGANISATION, die Frauen als Mitarbeiterinnen begrüßt und „Frauenkarrieren“ gezielt unterstützt



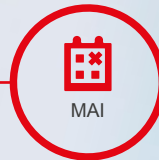
FEBRUAR

Auszeichnung der BA als einer von „DEUTSCHLANDS BESTEN AUSBILDUNGS-BETRIEBEN“ sowie als einer der „BESTEN ARBEITGEBER 2020“ (Platz 2 in der Branche „Öffentliche Verwaltung“) durch die Zeitschrift „Focus“



MÄRZ

Platzierung der BA auf Rang 1 bei den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes und erstmalige Verleihung des Gold-Siegels im Rahmen der „BEST RECRUITERS“-Studie



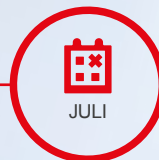
MAI

Auszeichnung des Frankfurter Familienbündnisses, bei dem die BA Partnerin ist, als „BÜNDNIS DES MONATS JUNI 2020“ durch die Bundesinitiative der „Lokalen Bündnisse für Familien“ des BMAS



JUNI

Auszeichnung der BA im Rahmen der Studie „DEUTSCHLANDS BEGEHRTESTE ARBEITGEBER“ des F.A.Z.-Instituts



JULI

Auszeichnung der BA mit Platz 1 beim „DIGITAL LEADER AWARD 2020“ in der Kategorie „Society“ mit der Bewerbung „Homeoffice, Hubertus Heil, Hackathon – Die Express-Digitalisierung der BA für Bürger und Arbeitgeber in Corona-Zeiten“



AUGUST

Auszeichnung der BA mit Platz 2 beim 19. eGovernment-Wettbewerb in der Kategorie „BESTES MODERNISIERUNGSPROJEKT 2020“ für das Projekt „Automatisierung in der Arbeitslosenversicherung (AIDAV)“



SEPTEMBER

Verleihung der „COMENIUS-EDUMEDIA-MEDAILLE 2020“ für das umfassend modernisierte Internet-Portal „abi« dein weg in studium und beruf“ der BA



OKTOBER



DEZEMBER

Auszeichnung der BA mit dem DEUTSCHLANDTEST-SIEGEL „TOP-KARRIERECHANCEN“ durch die Zeitschrift „Focus“

Herausgeberin
Bundesagentur für Arbeit
90327 Nürnberg
Vorstand
April 2021
www.arbeitsagentur.de

Gestaltung
RHEINDENKEN GmbH
Kommunikationsagentur
Köln

Druck
MKL Druck GmbH & Co. KG
Ostbevern

Der Geschäftsbericht steht hier als
Download zur Verfügung:

www.arbeitsagentur.de

- Über uns
- Unsere Veröffentlichungen
- Berichte und Haushalt
- Geschäftsbericht 2020



Einfach QR-Code mit
Smartphone scannen.