

An die

- Arbeitgebervertreter in den Verwaltungsausschüssen der Agenturen für Arbeit in Berlin und Brandenburg
- Geschäftsführungen der Mitgliedsverbände der UVB
- Damen und Herren des Präsidiums der UVB zur Unterrichtung

HAUS DER WIRTSCHAFT  
Am Schillertheater 2  
10625 Berlin

Tel.: +49 (0)30 310 05 - 124  
Fax: +49 (0)30 310 05 - 240  
www.uvb-online.de

Bearbeiter:  
Herr Rath  
rath@uvb-online.de  
Datum:  
03.05.2018

### **Beschäftigung und Arbeitsmarkt in Berlin-Brandenburg im April 2018**

- Die aktuellen Themen: Position der Arbeitgeber im Verwaltungsrat zur Bundesagentur für Arbeit 2025 / Daten zu Langzeitarbeitslosen

#### **Kernaussagen für die Region Berlin-Brandenburg**

Am Arbeitsmarkt in Berlin und Brandenburg hält die Frühjahrsbelebung an.

In Berlin sinkt die Zahl der Arbeitslosen auf 160.000, in Brandenburg auf 86.000. Mit 246.000 Arbeitslosen hat die Region 20.000 weniger Arbeitslose als vor einem Jahr.

Saisonbereinigt sinkt die Zahl der Arbeitslosen um 2.000.

Die Arbeitslosenquote in der Region ist 7,6% (Berlin 8,4%, Brandenburg 6,5%).

Das Land Berlin liegt bei der Zunahme der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit Februar 2012 an der Spitze aller Bundesländer. Im Vorjahresvergleich nahm sie um +4,2% (+58.700) zu. Brandenburg liegt bei der Zunahme an zweiter Stelle aller ostdeutschen Länder (+1,90%, +15.600).

Von den 246.000 Arbeitslosen in der Region sind

- 27,6% (68.000) dem SGB III und 72,4% (178.000) dem SGB II zugeordnet,
- 32,1% Langzeitarbeitslose (79.000),
- 45,6% Helfer, also ohne berufliche Qualifikation (112.000),
- 7,4% jünger als 25 Jahre (18.000).

Ende des Monats sind 48.000 Arbeitsstellen unbesetzt, davon sind nur 19,5% (9.400 Stellen) für Helfer ohne berufliche Qualifikation geeignet.

Im Vergleich der Bundesländer liegt in der Statistik der Bundesagentur Berlin

- mit einer Arbeitslosenquote von 8,4% hinter Sachsen-Anhalt mit 7,9% und hinter Mecklenburg-Vorpommern mit 8,1%, aber vor Bremen mit 10,1%
- und hat mit einer vorläufigen Unterbeschäftigungsquote von 11,7% hinter Sachsen-Anhalt mit 11,1% und Mecklenburg-Vorpommern mit 10,8%, aber vor Bremen mit 13,9% seit 34 Monaten in Folge nicht mehr die „Rote Arbeitsmarktlaterne“.

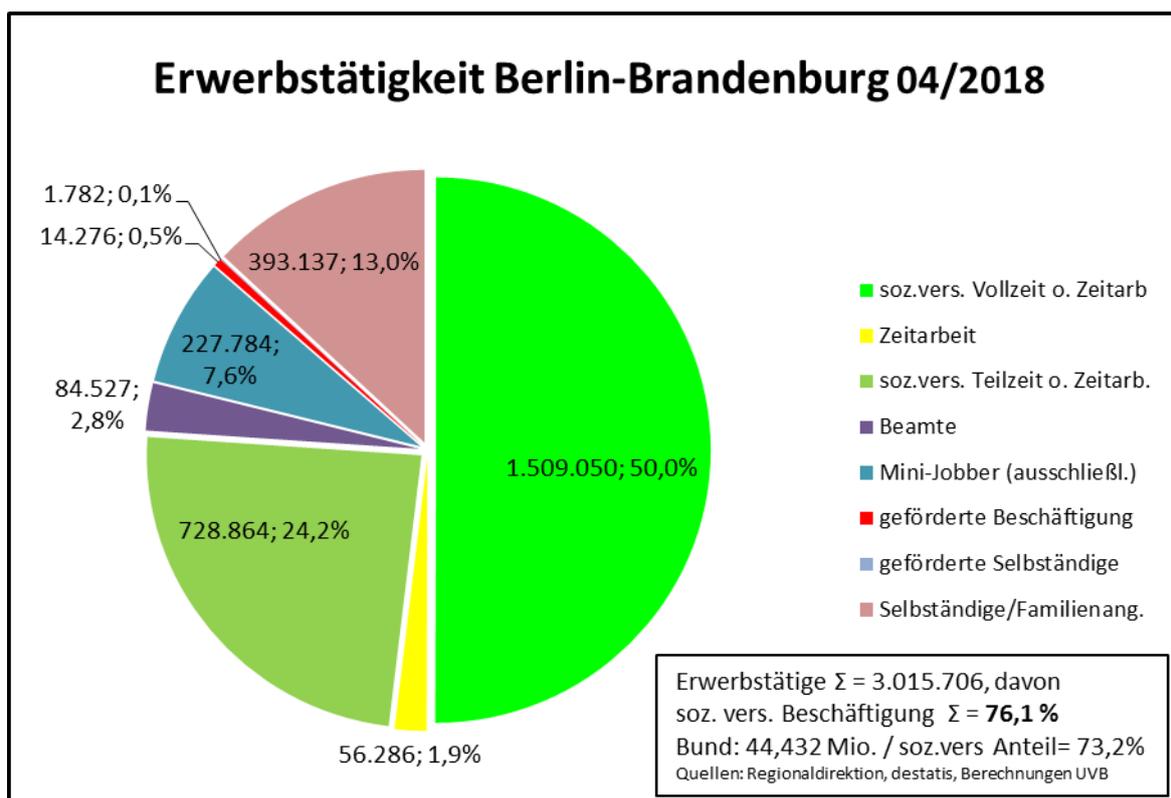
## 1. Die Beschäftigungssituation

Bei der Beschäftigung wird in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit unterschieden zwischen den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, den abhängig zivilen Erwerbstätigen (zusätzlich die Beamte und die ausschließlich geringfügig Beschäftigten) und allen zivilen Erwerbstätigen (zusätzlich die Selbständigen und die mithelfenden Familienangehörigen, jeweils ohne Soldaten - deshalb „zivil“).

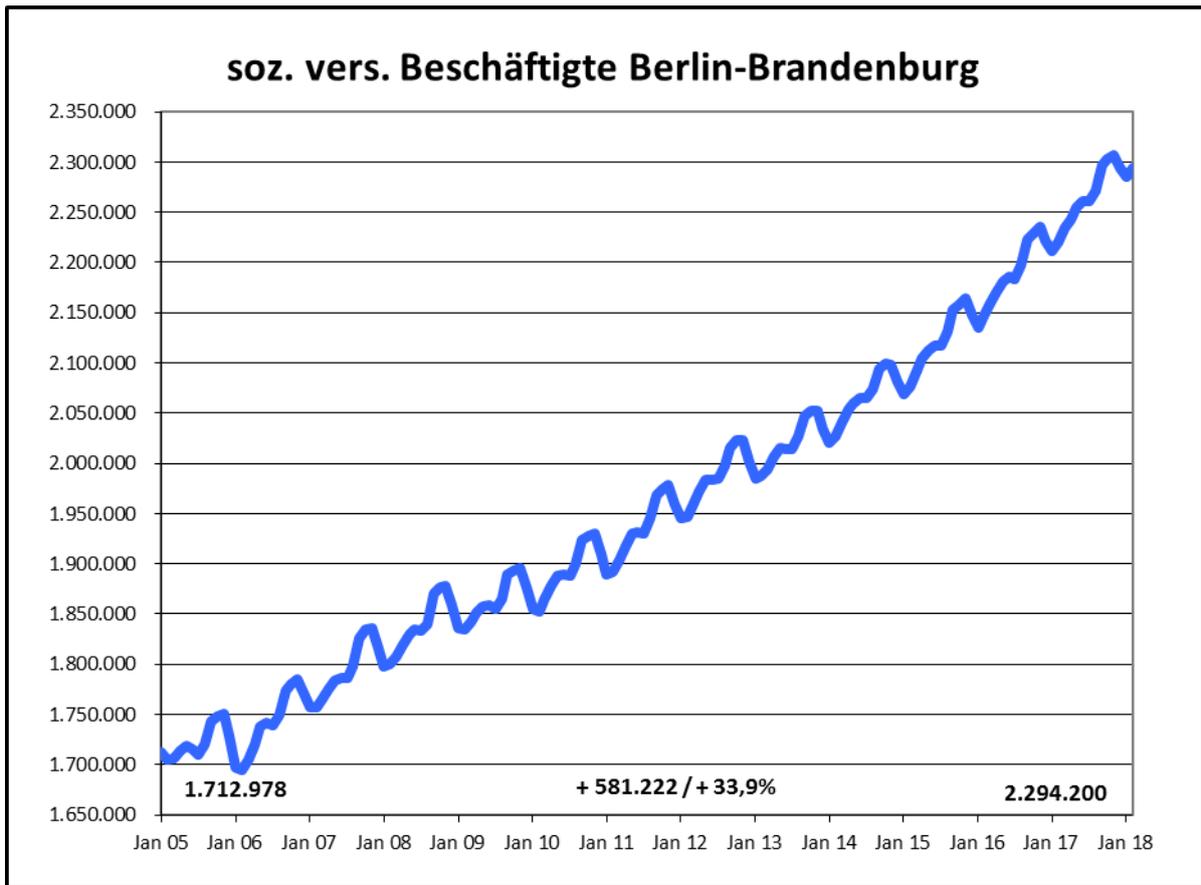
Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug im Februar 2018 (letzter verfügbare Zahl) in der Region 2.294.200.

Hinzu kommen ca. 85.000 Beamte und ca. 228.000 ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte sowie (die folgenden Zahlen aktuell für den April 2018) 1.782 geförderte Selbständige, 14.276 Personen in öffentlich geförderter Beschäftigung und weitere 393.000 Selbständige und mithelfende Familienangehörige. Damit sind 3,015 Mio. Personen in Berlin-Brandenburg erwerbstätig.

Die Darstellung der Struktur der Erwerbstätigkeit nach Beschäftigungsformen zeigt, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse nach wie vor die Erwerbstätigkeit dominieren. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen liegt in der Region mit 76,1% leicht über dem Bundesdurchschnitt von 73,2%.



Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Berlin-Brandenburg ist seit Jahresanfang 2005 positiv verlaufen. Mit + 33,9% liegt der Zuwachs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region deutlich über dem von Deutschland insgesamt mit + 24,8%.



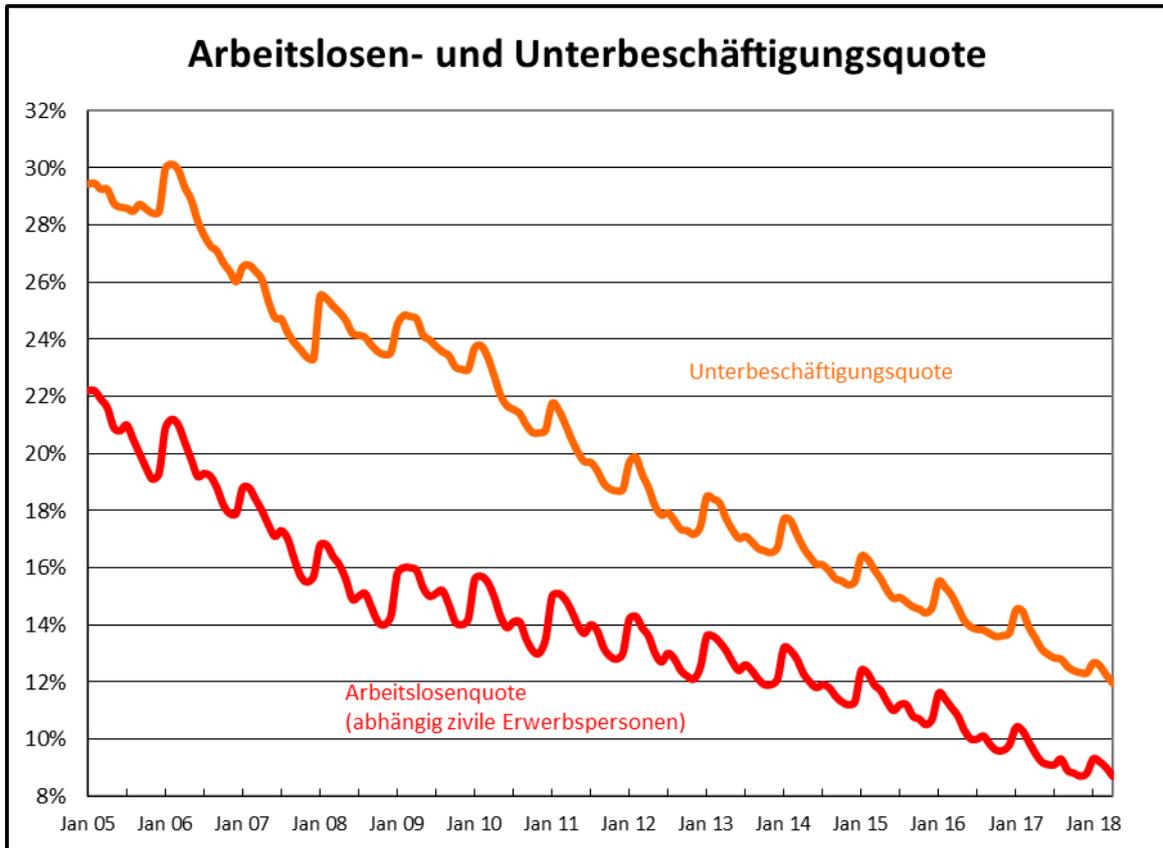
Bei den absoluten Zahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist zu beachten, dass hier auch geförderte reguläre Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse und Kurzarbeiter mitgerechnet werden, also Arbeitsverhältnisse, die mit Mitteln der Beitragszahler (SGB III) oder der Steuerzahler (SGB II) voll oder teilweise finanziert werden. Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber), Beschäftigte in Arbeitsgelegenheiten (1-€-jobber), Selbständige, Beamte und Soldaten werden hier dagegen nicht mitgezählt, für sie fließen keine Beiträge in das Sozialversicherungssystem.

## 2. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

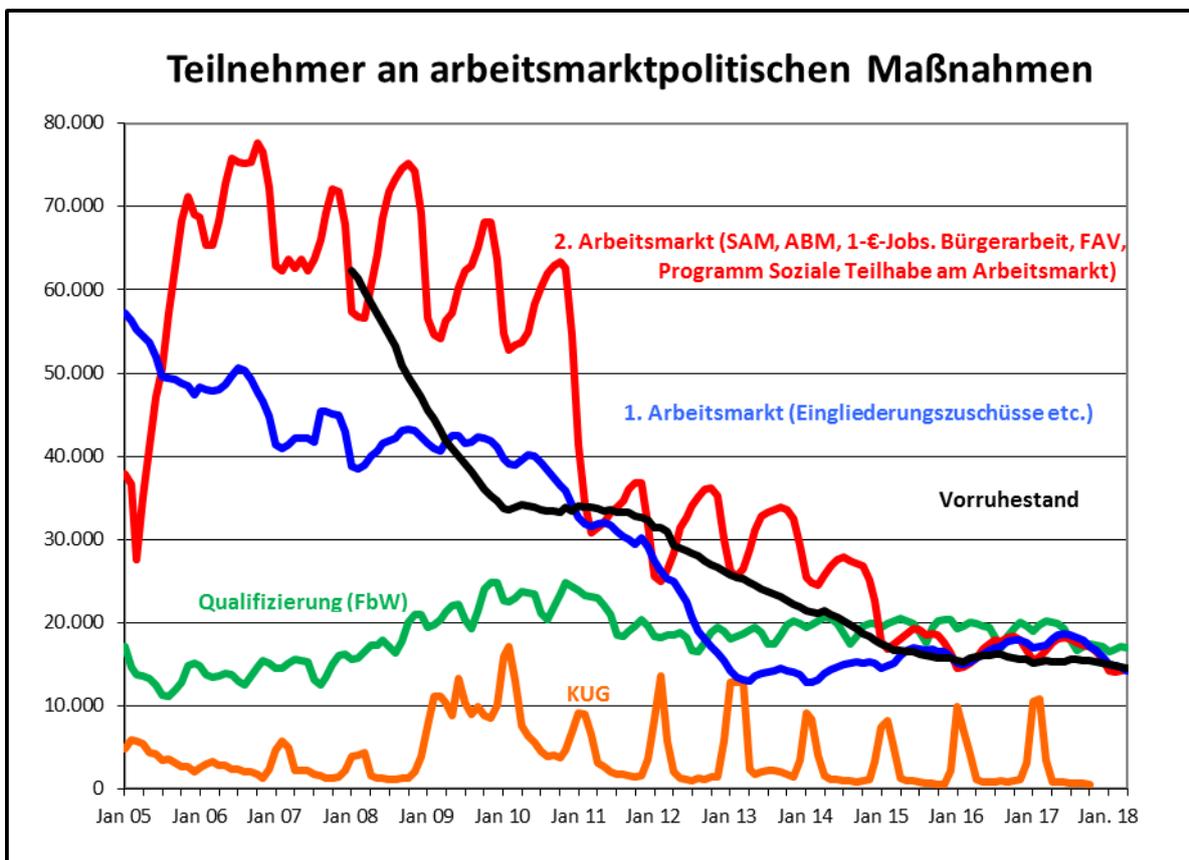
Die Beitragszahler entlasten den Arbeitsmarkt im SGB III – Bereich mit den Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Im SGB II – Bereich finanzieren die Steuerzahler den Einsatz der Instrumente. Die Gesamtsumme der Arbeitslosen und der Personen, die sich in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik bzw. in geförderten Beschäftigungsverhältnissen befinden, ergibt das Defizit an wertschöpfenden, nicht subventionierten Arbeitsplätzen in der Region Berlin-Brandenburg, kurz „Unterbeschäftigung“ genannt. Im April 2018 werden insgesamt 95.348 Personen (inkl. Kurzarbeiter) nach dem SGB III und dem SGB II gefördert. Dadurch wird die Unterbeschäftigungsquote auf der Basis der abhängig zivilen Erwerbstätigen von 12,0% um 3,3 Prozentpunkte entlastet und auf die Arbeitslosenquote von 8,7% (hier die auf die abhängig zivilen Erwerbspersonen bezogene Arbeitslosenquote) gesenkt.

	Berlin	Brandenburg	Region
Unterbeschäftigungsquote	13,1 %	10,3 %	12,0 %
Entlastung um Prozentpunkte	3,2%-Punkte	3,1%-Punkte	3,3%-Punkte
Arbeitslosenquote	9,9 %	7,2 %	8,7 %
unterbeschäftigte Personen	217.760	123.334	341.094
davon arbeitslose Personen	159.960	85.786	245.746

Die Arbeitslosenquote und die Unterbeschäftigungsquote in der Region Berlin-Brandenburg haben sich seit 2005 folgendermaßen entwickelt.



Das Schaubild zeigt die Entwicklung des Einsatzes der wichtigsten Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Bestand an Teilnehmern):



### 3. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt im April 2018

Im Bezirk der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg ist die Zahl der Arbeitslosen im April gegenüber März um 6.343 Personen gesunken (1.819 weniger Personen als im Vormonat wurden gefördert). Insgesamt sind 19.858 weniger Menschen arbeitslos als vor einem Jahr. Im März waren 22.829 weniger Menschen arbeitslos als ein Jahr zuvor.

Mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wurden 95.348 Personen gefördert. Die Zahl der Arbeitslosen sank im März auf 245.746. Die Arbeitslosenquote sank um 0,2%-Punkte auf 7,6%. Sie liegt um 0,7%-Punkte unter dem Wert des Vorjahresmonats (Märzvergleich: - 0,8%-Punkte).

	Berlin		Brandenburg		Region	
	April	Veränderung ggü. Vorjahr	April	Veränderung ggü. Vorjahr	April	Veränderung ggü. Vorjahr
Arbeitslose	159.960	- 6,7%	85.786	- 8,9%	245.746	- 7,5%
davon SGB III	42.709	- 2,7%	25.204	- 8,2%	67.913	- 4,8%
davon SGB II	117.251	- 8,1%	60.582	- 9,2%	177.833	- 8,5%
Ausländer	49.856	- 3,1%	8.319	+ 2,5%	58.175	- 3,1%
Arbeitslosenquote <sup>1*</sup>	8,4	- 0,8	6,5	- 0,6	7,6	- 0,7
Arbeitslosenquote <sup>2*</sup>	9,9	- 0,9	7,2	- 0,7	8,7	- 0,8
Darunter: Männer	9,2	- 0,8	7,0	- 0,7	8,3	- 0,7
Frauen	7,6	- 0,7	5,9	- 0,6	6,9	- 0,7
unter 25 Jahren	8,8	- 0,6	7,2	- 0,4	8,2	- 0,6
Ausländer	17,6	- 2,1	20,5	- 4,0	18,0	- 2,3
unbesetzte Arbeitsstellen <sup>3</sup>	24.580	- 2,1%	23.386	+ 14,2%	47.966	+ 5,2%
Ausbildungsbewerber	16.192	+ 7,7%	11.188	+ 2,8%	27.380	+ 5,6%
davon Flüchtlinge	989	+ 20,5%	342	+ 49,3%	1.331	+ 26,8%
betr. Ausbildungsstellen	12.945	+ 5,3%	12.155	+ 0,02%	25.100	+ 2,7%
Maßnahmen Σ.:	57.800	- 14,3%	37.548	- 14,6%	95.348	- 14,4%
Arbeitsgelegenheiten	6.064	- 17,3%	4.317	- 24,6%	10.381	- 20,5%
FAV <sup>4</sup>	2.075	- 26,3%	148	- 20,0%	2.223	- 25,9%
soziale Teilhabe	983	+ 5,9%	689	+ 5,7%	1.672	+ 5,8%
Weiterbildung (FbW) <sup>5</sup>	12.166	- 15,4%	4.820	- 14,8%	16.986	- 15,2%
außerbetriebl. Ausbildung	377	- 17,0%	380	- 12,0%	757	- 14,6%
Assistierte Ausbildung	347	+ 14,5%	589	+ 14,8%	936	+ 14,7%
Einstiegsqualifizierung EQ	335	- 6,2%	717	+ 14,7%	1.052	+ 7,1%
reguläre Beschäftigung <sup>6</sup>	9.206	- 20,5%	5.006	- 23,3%	14.212	- 21,5%
dv. Eingliederungszuschuss	2.432	- 31,0%	3.266	- 26,3%	5.698	- 28,4%
davon Gründungszuschuss	1.333	- 14,2%	449	- 16,5%	1.782	- 14,8%
§ 53a,2, SGB II (> 58 Jahre)	7.543	- 2,9%	7.024	- 7,2%	14.567	- 5,0%
Kurzarbeiter (Okt. 2017)	520	+ 25,0%	278	- 83,0%	798	- 65,8%

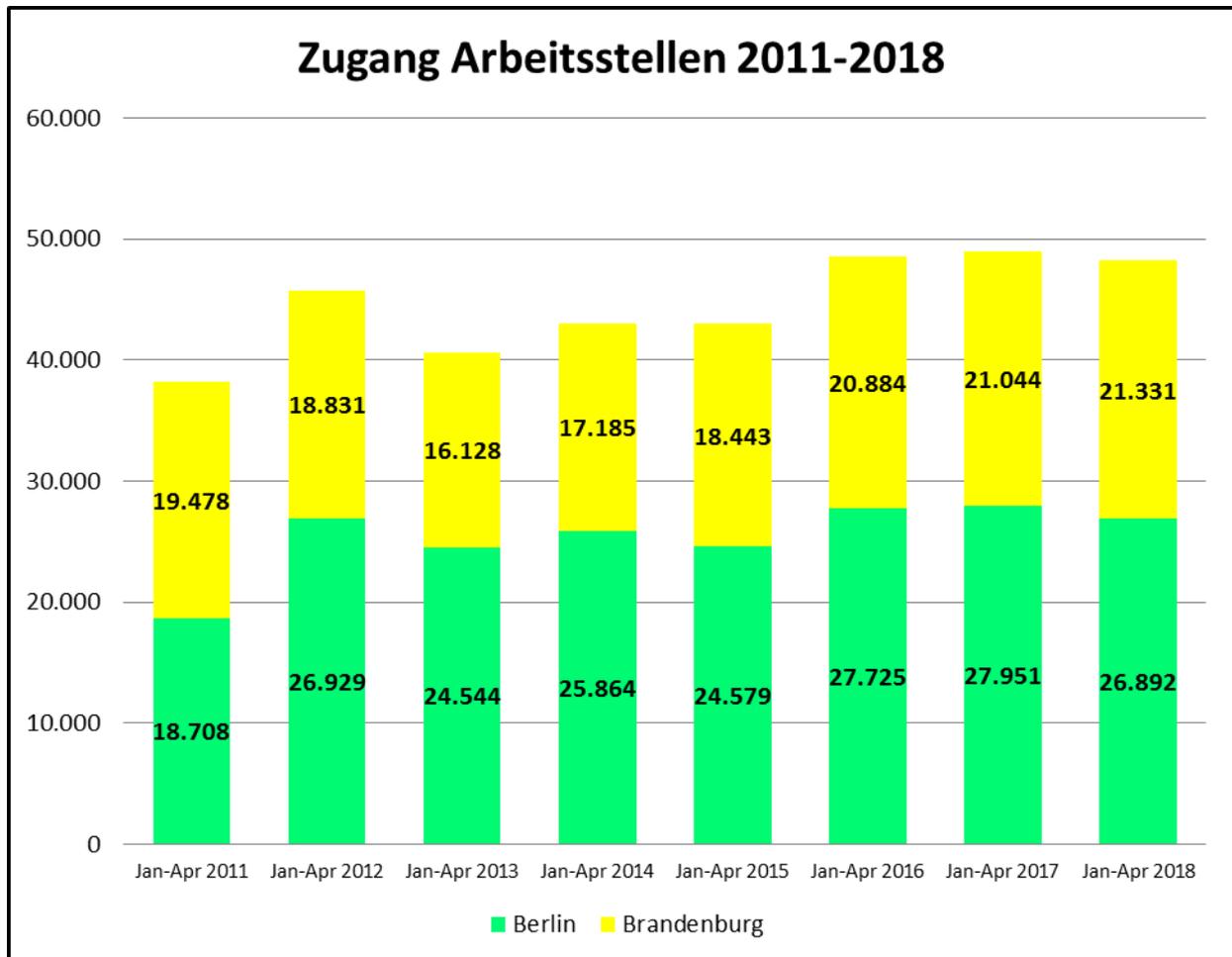
Quelle: Regionaldirektion Berlin-Brandenburg; <sup>1</sup> auf der Basis aller zivilen Erwerbspersonen; <sup>2</sup> auf der Basis der abhängigen zivilen Erwerbspersonen; <sup>3</sup> Veränderung in Prozentpunkten, <sup>4</sup> ungeforderte Stellen, ohne Arbeitsgelegenheiten, soz. Teilhabe. <sup>5</sup> FAV: Förderung von Arbeitsverhältnissen, <sup>6</sup> ohne Reha <sup>6</sup> Eingliederungszuschuss, Gründungszuschuss, Einstiegsgeld etc.

Die Zahl der Arbeitslosen wird getrennt nach der Zahl der Arbeitslosen nach dem SGB III (67.913 oder 27,6% der Arbeitslosen) und dem SGB II (177.833 oder 72,4% der Arbeitslosen) ausgewiesen. Für die ausgewiesenen Arbeitslosen nach dem SGB II gelten die Kriterien des § 16, SGB III (Personen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, eine Beschäftigung suchen, sich arbeitslos gemeldet haben und für Arbeit zur Verfügung stehen).

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen beträgt in der Region 32,1% (78.968), in Berlin 27,9% (44.586), in Brandenburg 40,1% (34.382). Der Anteil der Arbeitslosen ohne berufliche Qualifikation (Qualifikationsniveau „Helfer“) an allen Arbeitslosen beträgt in der Region 45,6%. Das sind 111.960 Arbeitslose ohne berufliche Qualifikation. In Berlin beträgt der Anteil 46,2% (73.821 Arbeitslose), in Brandenburg 44,5% (38.139 Arbeitslose).

#### 4. Zugang an Arbeitsstellen

Bei den Agenturen für Arbeit gingen seit Jahresbeginn 48.223 Arbeitsstellenangebote (ungeförderte Stellen) ein (772 weniger als im Vorjahreszeitraum), in Berlin 26.892 (1.059 weniger), in Brandenburg 21.331 (287 mehr).



Ende des Monats sind 47.966 offene, ungeförderte Arbeitsstellen registriert (Berlin: 24.580, Brandenburg: 23.386).

Zu beachten ist, dass nicht alle offenen Stellen den Arbeitsagenturen gemeldet werden. Der Anteil der offenen Stellen, die den Arbeitsagenturen zur Besetzung gemeldet werden, der sogenannte „Einschaltungsgrad“ der Arbeitsagenturen bei der Stellenbesetzung, sinkt, je höher die Qualifikation ist, die von Betrieben gesucht wird.

Von dem Bestand der offenen Arbeitsstellen haben nur 9.354 Stellen oder 19,5% aller Stellen das Anforderungsniveau „Helfer“, sind also auch für Arbeitslose ohne berufliche Qualifikation geeignet (Berlin 5.073 oder 20,6% aller Stellen, Brandenburg 4.281 oder 18,3% aller Stellen).

#### 5. Arbeitslosigkeit in Berlin

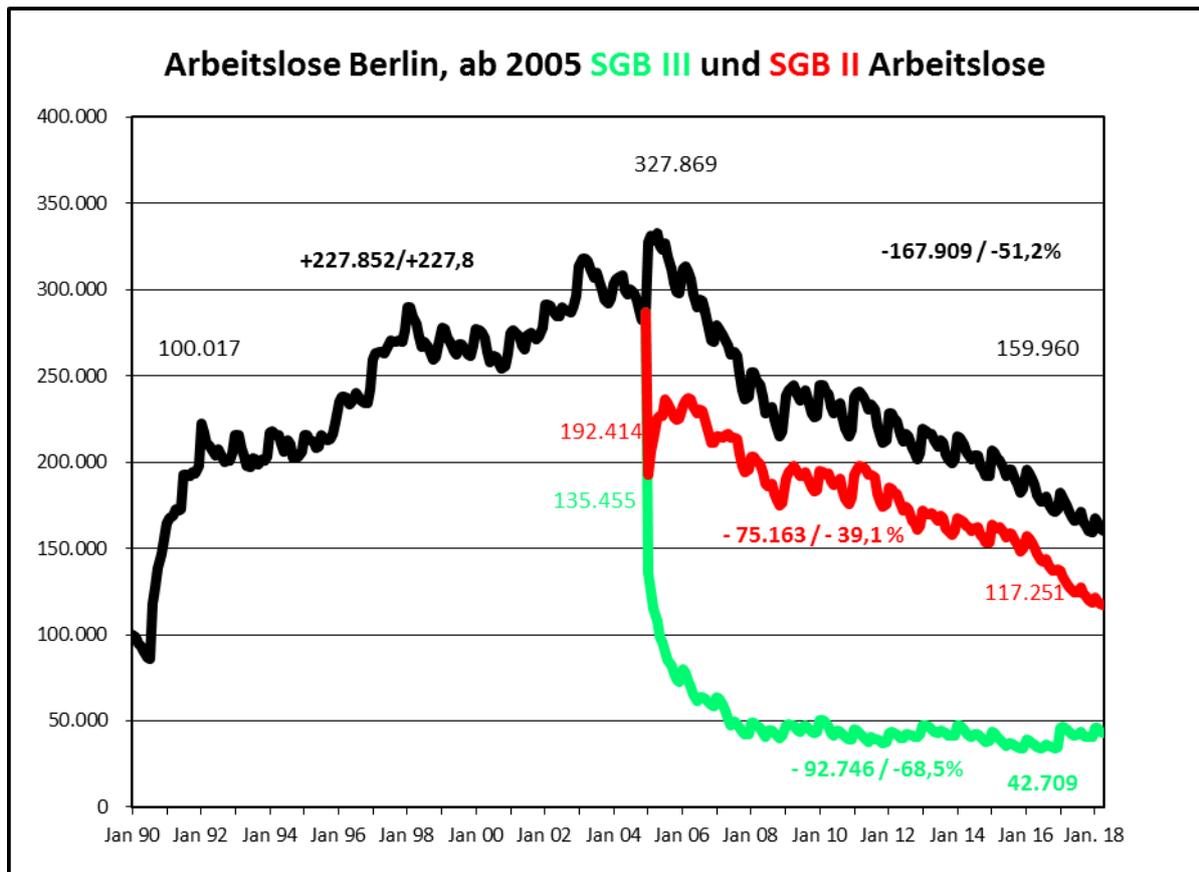
In **Berlin** sank die Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat um 1.812 auf 159.960 Personen (1.228 weniger Personen als im Vormonat wurden gefördert). Dies waren 11.473 weniger (Märzvergleich: 12.857 weniger) Arbeitslose als vor einem Jahr. Die Arbeitslosenquote sank um 0,1%-Punkte auf 8,4%. Sie liegt um 0,8%-Punkte unter dem Wert des Vorjahresmonats (Märzvergleich: -0,9%-Punkte).

Mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wurden 57.800 Personen gefördert.

Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren sank gegenüber dem Vormonat um 643 auf 12.624. Sie liegt um 1.029 Personen unter dem Vorjahreswert.

Bei den Arbeitsagenturen gingen im Berichtsmonat 6.133 neue Arbeitsstellenangebote (ungeförderte Stellen) ein, 813 weniger als im Vorjahresmonat.

Die Langfristbetrachtung der Entwicklung der Arbeitslosigkeit zeigt, dass der Abbau der Arbeitslosigkeit im SGB II nur sehr langsam erfolgt und sich im SGB III seit fünf Jahren kaum noch verändert.



## 6. Arbeitslosigkeit in Brandenburg

In **Brandenburg** sank die Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat um 4.531 auf 85.786 Personen (591 weniger Personen als im Vormonat wurden gefördert). Dies waren 8.385 weniger Arbeitslose (Märzvergleich: 9.972 weniger) als vor einem Jahr. Die Arbeitslosenquote sank um 0,3%-Punkte auf 6,5%. Sie liegt um 0,6%-Punkte unter dem Wert des Vorjahresmonats (Märzvergleich: -0,8%-Punkte).

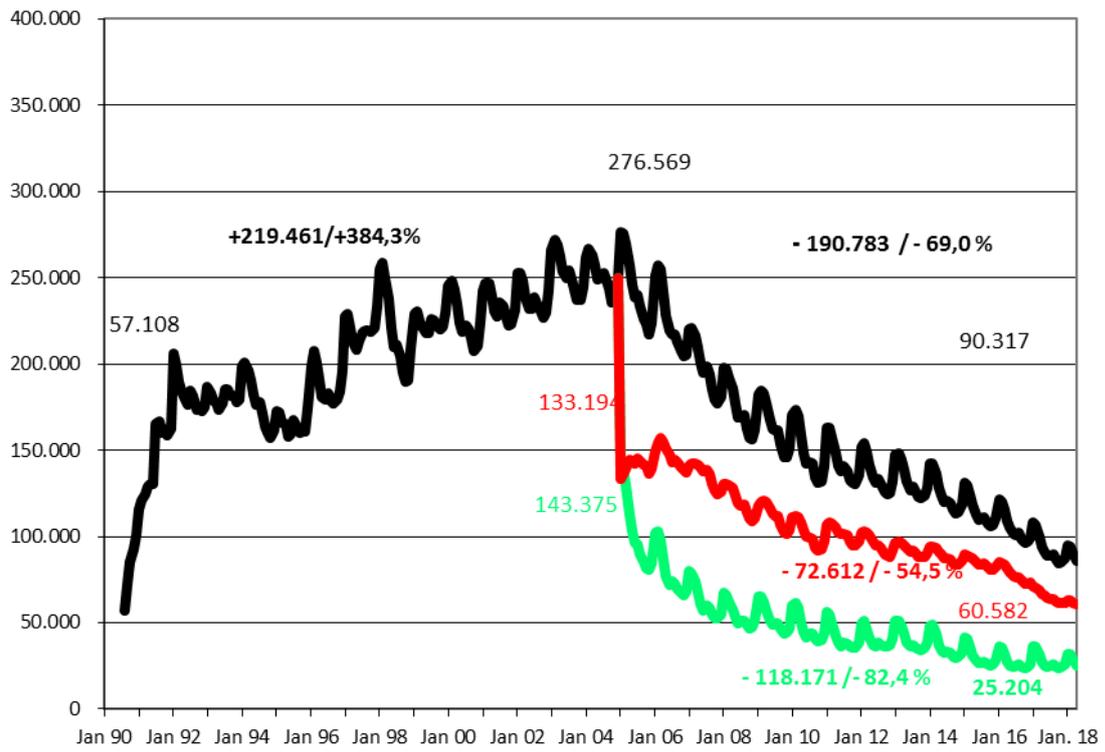
Mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wurden 37.548 Personen gefördert.

Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren sank gegenüber dem Vormonat um 141 auf 5.681. Sie liegt um 395 Personen unter dem Vorjahreswert.

Bei den Arbeitsagenturen gingen im Berichtsmonat 5.072 neue Arbeitsstellenangebote (ungeförderte Stellen) ein, 905 weniger als im Vorjahresmonat.

Die Langfristbetrachtung der Entwicklung der Arbeitslosigkeit zeigt, zumindest im Vergleich zu Berlin, einen eher gleichlaufenden und nicht stagnierenden Abbau der Arbeitslosigkeit gleichermaßen im SGB III und im SGB II - Bereich.

### Arbeitslose Brandenburg, ab 2005 SGB III und SGB II Arbeitslose



## **Das aktuelle Thema: Position der Arbeitgeber im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit 2025**

Die Gruppe der Arbeitgeber im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit hat ein Prioritätenpapier entwickelt, um zu verdeutlichen, welche Schwerpunkte sie für die nächsten Jahre bei der Weiterentwicklung der Bundesagentur und der Arbeitsmarktpolitik setzt. Dabei werden auch Themen aufgegriffen, die sich bereits in der Planung bzw. Umsetzung befinden.

Das Papier ist unterteilt in arbeitsmarktpolitische und organisationsinterne Prioritäten.

Die 1. arbeitsmarktpolitische Priorität ist „Herausforderung Digitalisierung und Strukturwandel meistern“. Im Zuge der Digitalisierung wird Qualifizierung und Berufsorientierung wichtiger. Dabei muss die Vermittlung von Menschen in Arbeit und Ausbildung vorrangige Aufgabe bleiben.

Die 2. Priorität ist die „Gestaltung der Fachkräftesicherung“. Arbeitgeber müssen besser betreut werden, die BA muss eine aktive Rolle bei der Fachkräftezuwanderung übernehmen, Flüchtlinge müssen besser integriert werden, die Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe muss ausgebaut werden.

Die 3. Priorität ist die „Bekämpfung und Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit“ und die „Schulung von Geringqualifizierten und Ungelernten“. Wichtig dabei ist, die Langzeitarbeitslosigkeit gar nicht erst entstehen zu lassen, die Qualifizierung passgenau, betriebs- und arbeitsmarktnah zu gestalten und öffentlich geförderte Beschäftigung in engen Grenzen zu halten.

Die 4. Priorität ist die Anerkennung von Rehabilitation als zentrale Aufgabe der Bundesagentur. Dazu braucht die BA ausreichend qualifiziertes Personal und muss sich noch besser mit anderen Reha-Trägern vernetzen.

Die 1. organisationsinterne Priorität ist eine zukunftssichere Personalplanung. In Arbeitsagenturen und Jobcentern muss ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung stehen.

Als 2. Priorität muss die Arbeitsmarktpolitik konsequent an Wirkung und Wirtschaftlichkeit ausgerichtet werden. Dazu ist Verwaltungsvereinfachung insbesondere im SGB II voranzubringen, um mehr Personal und Mittel für Eingliederung einsetzen zu können.

Als 3. Priorität muss die Arbeitgeberberatung weiter verbessert werden, insbesondere für KMU.

Als 4. Priorität müssen die Möglichkeiten der Digitalisierung auch besser intern genutzt und dafür das Personal entsprechend qualifiziert werden.

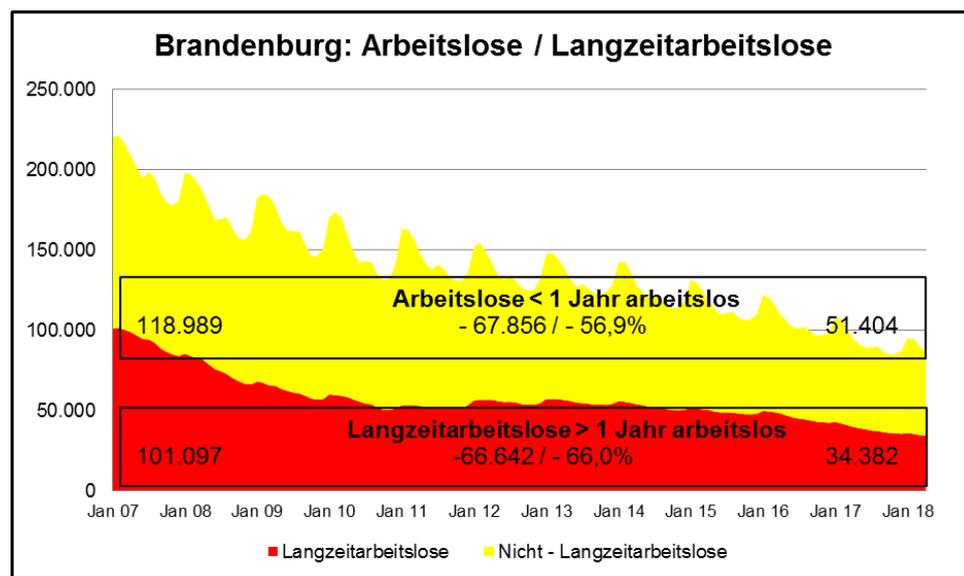
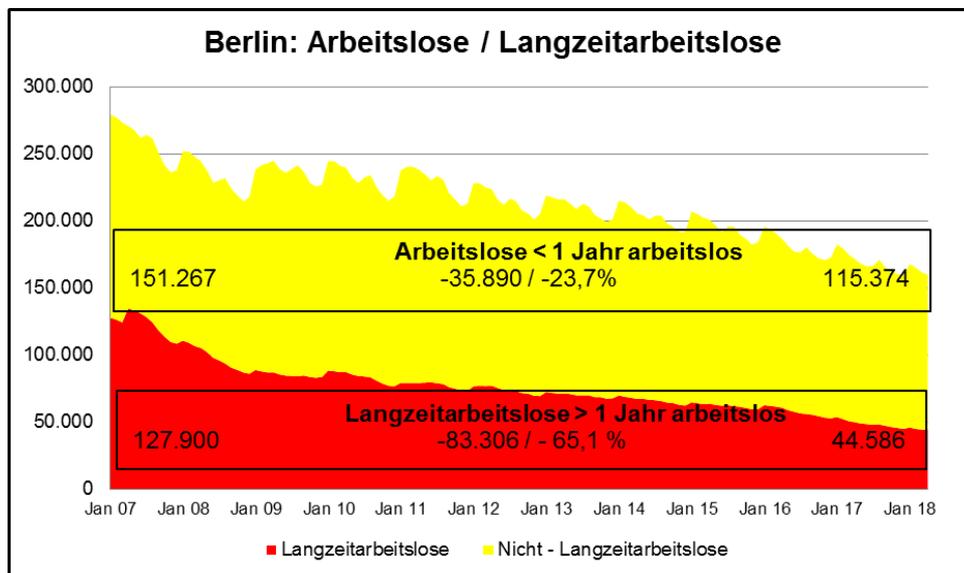
Als 5. Priorität muss die Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und Selbstverwaltung zu einem vertrauensvollen Miteinander ausgebaut werden.

Als 6. Priorität muss die interne Organisations- und Führungskultur weiterentwickelt werden.

In der Anlage erhalten Sie die Position der Arbeitgebergruppe im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit mit dem Titel: „Bundesagentur für Arbeit 2025 – Prioritäten der Arbeitgeber“

## Das aktuelle Thema: Daten zu Langzeitarbeitslosen

In den letzten Jahren ist die Zahl der Arbeitslosen und insbesondere auch die der Langzeitarbeitslosen in Berlin und in Brandenburg stark zurückgegangen.



Auffällig ist: in beiden Ländern, in Berlin viel deutlicher als in Brandenburg, sinkt die Zahl der Langzeitarbeitslosen stärker als die Zahl der Kurzzeitarbeitslosen. Bedeutet dies, die Chancen von Langzeitarbeitslosen, eine Beschäftigung aufzunehmen, größer als die der Kurzzeitarbeitslosen?

Nein. Zu bedenken ist, dass die Zahl der Langzeitarbeitslosen auch dann sinkt, wenn Langzeitarbeitslose in Rente gehen. Und Langzeitarbeitslose werden wieder zu Kurzzeitarbeitslosen, wenn sie z.B. für mehr als sechs Wochen nichterwerbsfähig abgemeldet oder arbeitsunfähig sind. Oder wenn sie an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilnehmen wie z.B. an Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen (ausgenommen Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung). Oder wenn sie eine Beschäftigung von 15 und mehr Wochenstunden aufnehmen und z.B. nach einer Woche wieder arbeitslos werden und dann zunächst für ein Jahr wieder Kurzzeitarbeitslose sind. Die folgende Tabelle zeigt die Abgänge von Langzeitarbeitslosen nach Gründen des Abgangs. Von allen Langzeitarbeitslosen gehen in Berlin 14,6 % in Erwerbstätigkeit, 20,8 % in Ausbildung oder Maßnahmen, 60,3% in

Nichterwerbstätigkeit und für 4,3% liegen sonstige Gründe bzw. keine Angaben vor. In Brandenburg gehen mehr Langzeitarbeitslose in Erwerbstätigkeit (20,4%) und in Ausbildung und Maßnahmen (22,0%) als in Berlin und weniger in Nichterwerbstätigkeit (49,8%). Damit hat Berlin schlechtere und Brandenburg bessere Werte als Deutschland insgesamt:

Abgang aus Langzeitarbeitslosigkeit 04/2017 - 03/2018						
Abgang insgesamt	Berlin		Brandenburg		Deutschland	
	101.810	in %	49.776	in %	1.312.413	in %
dav. Erwerbstätigkeit (ohne Ausbildung)	14.888	14,6%	10.159	20,4%	217.415	16,6%
dav. Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt	10.305	10,1%	6.441	12,9%	159.980	12,2%
Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt	3.407	3,3%	3.119	6,3%	45.217	3,4%
Sonstige Erwerbstätigkeit	1.176	1,2%	599	1,2%	12.218	0,9%
dav. Selbständigkeit	1.082	1,1%	275	0,6%	9.664	0,7%
Wehr- / Freiwilligen- / Zivildienst	94	0,1%	324	0,7%	2.554	0,2%
Ausbildung und sonstige Maßnahmeteilnahme	21.168	20,8%	10.969	22,0%	279.658	21,3%
dav. Schule / Studium / schulische Berufsausbildung	540	0,5%	166	0,3%	5.243	0,4%
Betriebliche / außerbetriebliche Ausbildung	313	0,3%	134	0,3%	5.075	0,4%
Sonstige Ausbildung / Maßnahme	20.315	20,0%	10.669	21,4%	269.340	20,5%
Nichterwerbstätigkeit (ohne Ausbildung)	61.388	60,3%	24.422	49,1%	715.114	54,5%
dav. Arbeitsunfähigkeit	43.947	43,2%	16.890	33,9%	470.861	35,9%
Fehlende Verfügbarkeit / Mitwirkung	12.804	12,6%	3.745	7,5%	150.433	11,5%
Sonderregelungen et al.	3.500	3,4%	1.998	4,0%	54.622	4,2%
Ausscheiden aus dem Erwerbsleben	1.137	1,1%	1.789	3,6%	39.198	3,0%
Sonstige Gründe / keine Angabe	4.366	4,3%	4.226	8,5%	100.226	7,6%

Quelle BA, gleitende Jahreswerte, Zeitraum April 2017 bis März 2018 Datenstand: März 2018

Langzeitarbeitslose haben nur geringe Chancen, eine Beschäftigung im 1. Arbeitsmarkt aufzunehmen. In Deutschland ist ihr Anteil an allen Arbeitslosen in den letzten 10 Jahren von 10,0% auf 7,7% gefallen. In Berlin und in Brandenburg gelingt die Integration von Langzeitarbeitslosen in Beschäftigung wesentlich besser, in Berlin ist der Anteil an allen Arbeitslosen von 14,2% nur auf zuletzt 8,2% gefallen, in Brandenburg von 11,1% nur auf 9,2%. Ein Grund dafür dürfte die gute Entwicklung in Berlin sein: Berlin liegt bei der Zunahme der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit Februar 2012 an der Spitze aller Bundesländer.



Bundesagentur für Arbeit  
Statistik

Arbeitsmarktstatistik

### Einmündung von Arbeitslosen in Beschäftigung im 1. Arbeitsmarkt nach der Dauer der Arbeitslosigkeit

Region: Berlin-Brandenburg (Gebietsstand des jeweiligen Stichtags)  
Ausgewählte Zeiträume, Datenstand: März 2018

Zeit- raum	Berlin			Brandenburg			Deutschland		
	Ins- gesamt	darunter Langzeit- arbeitslose	Anteil Langzeit- arbeitslose	Ins- gesamt	darunter Langzeit- arbeitslose	Anteil Langzeit- arbeitslose	Ins- gesamt	darunter Langzeit- arbeitslos	Anteil Langzeit- arbeitslos
Apr.2008-Mrz.2009	122.180	17.347	14,2%	116.606	12.938	11,1%	2.378.574	237.481	10,0%
Apr.2009-Mrz.2010	120.514	13.364	11,1%	113.715	10.181	9,0%	2.433.783	179.498	7,4%
Apr.2010-Mrz.2011	136.553	16.569	12,1%	118.224	10.838	9,2%	2.731.807	262.379	9,6%
Apr.2011-Mrz.2012	141.081	17.713	12,6%	106.271	9.839	9,3%	2.406.849	222.368	9,2%
Apr.2012-Mrz.2013	132.425	14.826	11,2%	94.236	8.295	8,8%	2.210.737	176.011	8,0%
Apr.2013-Mrz.2014	129.958	13.025	10,0%	95.034	8.989	9,5%	2.269.758	180.620	8,0%
Apr.2014-Mrz.2015	129.820	12.766	9,8%	88.940	8.834	9,9%	2.217.415	187.798	8,5%
Apr.2015-Mrz.2016	127.036	11.825	9,3%	83.171	7.960	9,6%	2.206.321	182.988	8,3%
Apr.2016-Mrz.2017	124.673	11.628	9,3%	75.265	7.293	9,7%	2.106.793	170.995	8,1%
Apr.2017-Mrz.2018	124.951	10.305	8,2%	70.254	6.441	9,2%	2.081.274	159.980	7,7%

Quelle BA, Zusammenstellung UVB

Auch die Chancen des Verbleibs von Langzeitarbeitslosen, die in Beschäftigung im 1. Arbeitsmarkt gewechselt sind, in dieser Beschäftigung sind geringer als die von Nichtarbeitslosen. Nach 12 Monaten sind in Berlin noch 72,8% der nicht Langzeitar-

beitslosen und 67,7% der Langzeitarbeitslosen in Beschäftigung. In Brandenburg sind es noch 73,7% der nicht Langzeitarbeitslosen und 69,8% der Langzeitarbeitslosen. Damit liegt Berlin im bundesdeutschen Durchschnitt, Brandenburg liegt leicht darüber:

<b>Einmündung aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung im 1. Arbeitsmarkt und Verbleib nach 12 Monaten</b>									
	Einmündung aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt			12 Monate später sozialversicherungspflichtig beschäftigt					
	Berlin	Brandenburg	Deutschland	Berlin		Brandenburg		Deutschland	
insgesamt	126.176	76.989	2.127.210	91.257	72,3%	56.434	73,3%	1.569.064	73,8%
nicht Langzeitarbeitslose	114.181	69.361	1.952.000	83.137	72,8%	51.107	73,7%	1.451.231	74,3%
Langzeitarbeitslose	11.995	7.628	175.210	8.120	67,7%	5.327	69,8%	117.833	67,3%

Quelle BA: Abgang Januar 2016 bis Dezember 2016, Datenstand: Februar 2018, Quelle BA

Allein die Betrachtung der Entwicklung der Abnahme der Zahl der nicht Langzeitarbeitslosen und der Langzeitarbeitslosen wie in den ersten beiden Graphiken dieses aktuellen Teils sagt also wenig aus. Die an sich starke Abnahme der Zahl der Kurzzeitarbeitslosen wird verringert, weil Langzeitarbeitslose nach kurzfristiger Beschäftigung, längerer Krankheit oder Beendigung einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme zu den Kurzzeitarbeitslosen hinzukommen und deren zahlenmäßige Abnahme vermindern. Gleichzeitig scheint die starke Abnahme der Zahl der Langzeitarbeitslosen für deren gute Beschäftigungschancen zu sprechen. Faktisch gehen aber mehr Langzeitarbeitslose in Maßnahmen und in Nichterwerbstätigkeit als in Beschäftigung im 1. Arbeitsmarkt. Und wenn sie eine Beschäftigung im 1. Arbeitsmarkt aufnehmen, sind ihre Chancen, nach 12 Monaten noch beschäftigt zu sein, geringer als die der nicht Langzeitarbeitslosen.

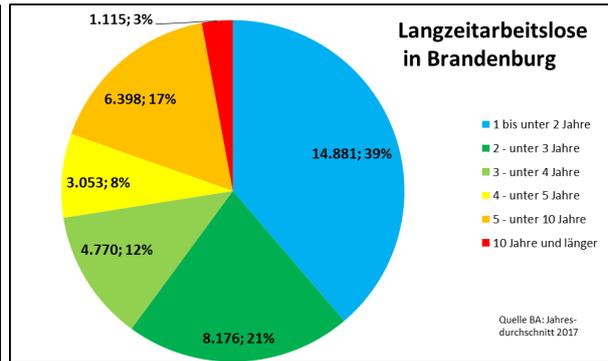
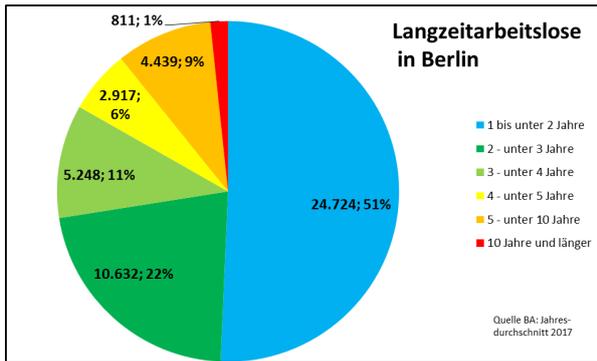
Für die Verbesserung der Integration von Langzeitarbeitslosen in Beschäftigung im 1. Arbeitsmarkt kommt es darauf an, die einzelnen Gruppen der Langzeitarbeitslosen besser zu identifizieren: je arbeitsmarktnäher sie sind, desto größer sind die Chancen, sie zu integrieren und desto intensiver und zielgenauer sollten die Instrumente zu ihrer Eingliederung in Beschäftigung im 1. Arbeitsmarkt angewendet werden. In Berlin sind über die Hälfte der Langzeitarbeitslosen weniger als zwei Jahre arbeitslos, 48 % der Langzeitarbeitslosen sind unter 45 Jahre alt, 75% haben einen Schulabschluss und 43% eine Berufsausbildung. In Brandenburg sind die Anteile bei Dauer und Alter etwas schlechter, bei der Qualifikation aber besser: 78% haben einen Schulabschluss und 64% eine Berufsausbildung.

Entscheidend aus der Sicht der UVB sind folgende Wege für eine Integration:

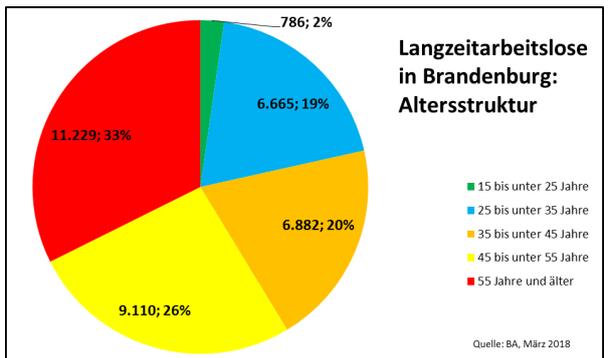
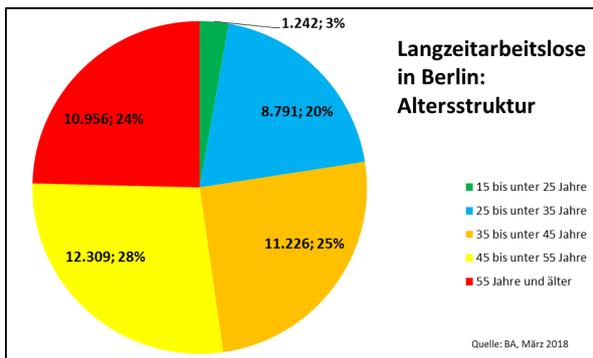
Mehr Langzeitarbeitslose und mehr potentielle Arbeitgeber müssen zusammen kommen können und sich gegenseitig erproben können. Dazu bieten sich z.B. Aktivierungs- und Eingliederungsmaßnahmen an, die bei Trägern, in Betrieben oder auch in Mischformen (1: Phase Träger, 2. Phase Betrieb) durchgeführt werden können. Generell sind Maßnahmen in Betrieben erfolgreicher als Maßnahmen bei Trägern. Bei Langzeitarbeitslosen kann eine Mischform, in der die Teilnehmer auf einen Einsatz im Betrieb vorbereitet und während der betrieblichen Phase begleitet werden, erfolversprechend sein. Eine andere Form der Erprobung ist Zeitarbeit. Entleihende Betriebe und Langzeitarbeitslose können sich erproben, ohne dass die Betriebe für die Arbeitnehmer mit höheren Risiken die vollen arbeitsrechtlichen Verpflichtungen eingehen müssen.

Gerade für Langzeitarbeitslose mit einer Berufsausbildung sind Qualifizierungsmaßnahmen sinnvoll, die vorhandene Fähigkeiten und Fertigkeiten auffrischen und auf den aktuellen Stand bringen. Solche Maßnahmen können kürzer sein als solche, die zu einem Berufsabschluss führen. Auch hier gilt: Maßnahmen mit Anteilen, die in Betrieben durchgeführt werden, sind erfolgreicher als reine Trägermaßnahmen.

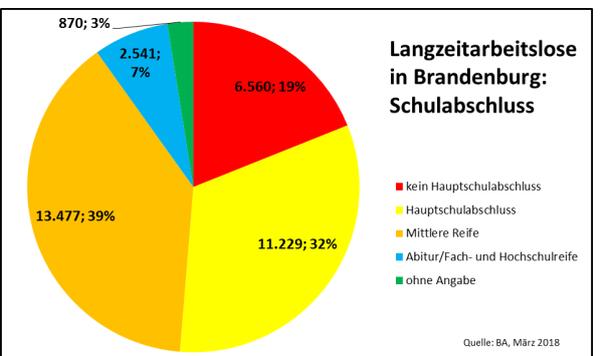
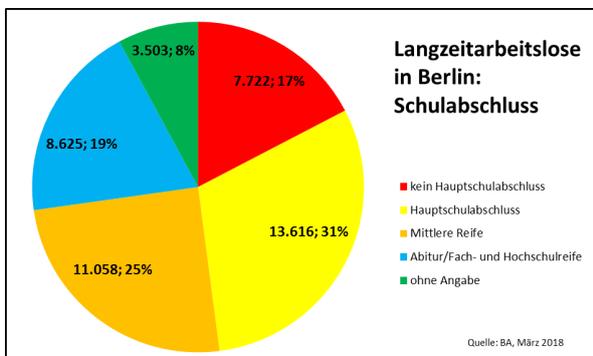
Die folgenden Graphiken zeigen die Struktur der Langzeitarbeitslosen nach der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit für Berlin und für Brandenburg.



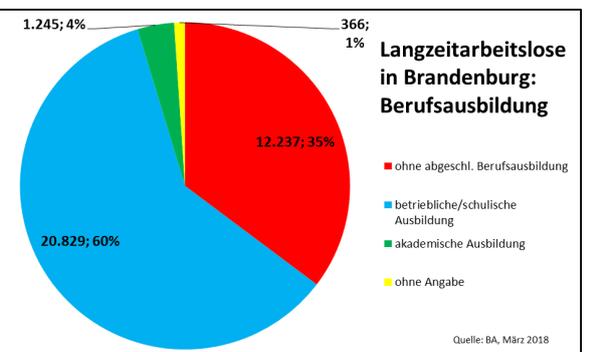
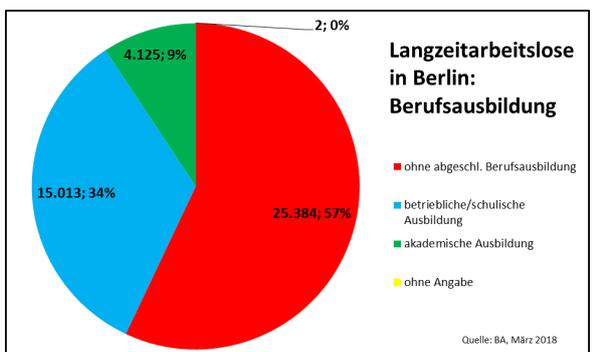
Die Graphiken zeigen die Altersstruktur der Langzeitarbeitslosen:



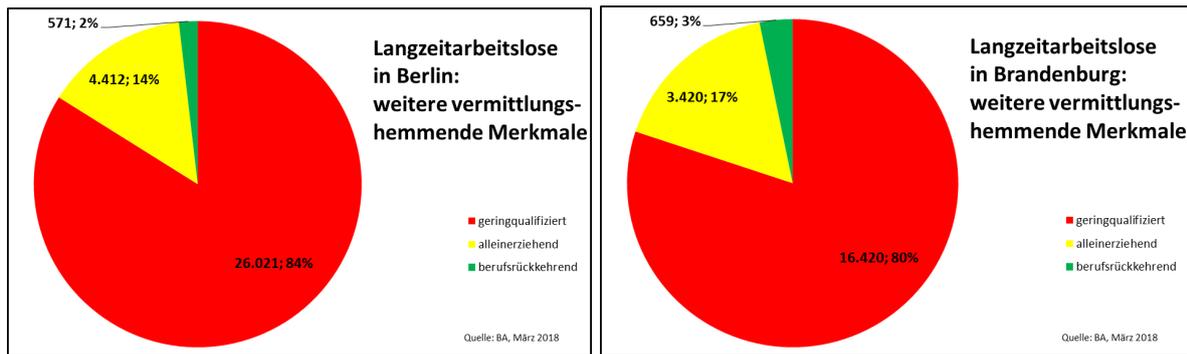
Die Graphiken zeigen die Verteilung der Langzeitarbeitslosen nach Schulabschluss:



Die Graphiken zeigen die Verteilung der Langzeitarbeitslosen nach ihrer Berufsausbildung:



Die Bundesagentur für Arbeit führt in der Statistik über Langzeitarbeitslose als weitere vermittlungshemmende Merkmale „geringqualifiziert“, „alleinerziehend“ und „berufsrückkehrend“ aus:



Gerade für geringqualifizierte Menschen ohne Berufsabschluss oder mit einem veralteten Berufsabschluss, der nicht mehr „arbeitsmarktfähig“ ist, sollten vermehrt Teilqualifizierungen angeboten werden, um vorhandene Fertigkeiten und Fähigkeiten zu reaktivieren und auszubauen. Solche Maßnahmen bieten auch den Vorteil, dass sie (lernentwöhnte) Teilnehmer nicht überfordern und Teilziele erreichbar machen.

Bei realistischer Betrachtung ist aber anzuerkennen, dass der Weg in den ersten Arbeitsmarkt für einen Teil der arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen mit zum Teil mehreren Vermittlungshemmnissen zu weit sein kann. Für diese Personengruppe können die Arbeitsmarktakteure öffentlich geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Einsatzfeldern organisieren, die von den Beteiligten inklusive den regulär Beschäftigten akzeptiert und von der Zielgruppe auch angenommen werden.

Mit Priorität sollten dabei Langzeitarbeitslose mit minderjährigen Haushaltsangehörigen in Arbeit vermittelt werden, da viele Jugendliche in ihren Familien aktuell keinen geregelten Tagesablauf erleben. Öffentlich geförderte Beschäftigung sollte allerdings ohne Beiträge zur Bundesagentur erfolgen, um neue Ansprüche auf das Arbeitslosengeld I nicht wieder aufleben zu lassen.

# **Bundesagentur für Arbeit 2025 – Prioritäten der Arbeitgeber**

Position der Arbeitgebergruppe im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit

5. April 2018

## Arbeitsmarktpolitische Prioritäten

### **1. Herausforderung Digitalisierung und Strukturwandel meistern**

- Qualifizierung 4.0 – passgenau, arbeitsmarktorientiert, zielgruppengerecht: Im Zuge der Digitalisierung wird Qualifizierung immer bedeutsamer. Die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung und die Förderung der Bundesagentur für Arbeit (BA) müssen sich darauf einstellen. Qualifizierung 4.0 muss individuell, passgenau und betriebsnah erfolgen und sich an den Bedarfen auf dem Arbeitsmarkt orientieren. Die BA muss sich dabei auf folgende Zielgruppen für Beratung und Förderung konzentrieren: Arbeitgeber, Arbeitslose, Arbeitssuchende, Wiedereinsteigende und von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte, insbes. Geringqualifizierte.
- Berufsorientierung zukunftsfest gestalten: Die Berufsorientierung muss sich in Richtung des dualen Systems ausrichten, die Chancen einer dualen Ausbildung müssen aufgezeigt werden. Ein wichtiges Instrument hierfür ist eine breite und praxisorientierte Berufsorientierung in den Sekundarstufen I und II in allen Schulformen, auch im Gymnasium. Die BA muss die Orientierung hin zum MINT-Bereich, wo die aktuellen und zukünftigen Arbeitsmarktbedarfe mitunter am größten sind, zur geschäftspolitischen Aufgabe machen und sie bei Beratung und Förderung leben.
- Regionale Disparitäten berücksichtigen: Die regionalen Disparitäten auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt sind beträchtlich und müssen berücksichtigt werden. Zum Beispiel stellen sich in Ballungszentren andere Herausforderungen als im ländlichen Raum. Das erfordert unterschiedliche Antworten, auch seitens der BA. Vor allem muss die Mobilität von Beschäftigten sowie Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden gestärkt werden. Hierzu sollte die BA prüfen, ob die bestehenden Mobilitätshilfen, z. B. die Berufsausbildungsbeihilfe, zur Zielgruppe passen und die richtigen Anreize setzen oder ob sie modifiziert werden sollten.
- Kerngeschäft Gewährung von Leistungen und die Vermittlung von Arbeitslosen nicht vernachlässigen: Die Gewährung von Leistungen ist ein Kerngeschäft der BA, das nicht vernachlässigt werden darf. Die Möglichkeit, durch geeignete IT-Lösungen Prozesse in der Leistungsgewährung zu beschleunigen und zu vereinfachen, sollten genutzt werden, um Kapazitäten für personalintensivere Aufgaben „freizuschöpfen“. Auch wenn Beratung und Qualifizierung wichtiger werden, ist es vorrangige Aufgabe der BA, Menschen in Arbeit und Ausbildung zu vermitteln.

### **2. Fachkräftesicherung gestalten, Antworten auf demografische Entwicklung finden**

- Arbeitgeber als Kunden stärker in den Fokus nehmen: Die Arbeitgeber benötigen als Kunde die BA mehr als früher. Die BA sollte auf die veränderten Bedingungen hin zu einem Arbeitnehmermarkt reagieren. Vermittlungsvorschläge müssen passgenauer werden, Qualität in der Vermittlung und Beratung der Arbeitgeber, auch zu Qualifizierungsmöglichkeiten und anderen Arbeitsmarktthemen, müssen der Quantität von Vermittlungsvorschlägen vorgehen.
- Aktive Rolle bei der Zuwanderung von Fachkräften übernehmen: Die BA muss eine aktive Rolle zur nachhaltigen und qualifizierten Zuwanderung aus Drittstaaten einnehmen. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) muss neu aufgestellt und ihre Vermittlungsfunktion gerade für KMU weiter gestärkt werden. Zu ihren Aufgaben gehört es, EU-Mobilität zu fördern und gerade Grenzregionen in den Fokus zu nehmen.
- Querschnittsaufgabe Chancengleichheit ernst nehmen: Die BA muss ihren Beitrag zur Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit und des Anteils von Frauen in Führungspositionen leisten: durch klischeefreie (Berufs-) Beratung und Qualifizierung, durch Anerkennung der Querschnittsaufgabe Chancengleichheit. Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) leisten hierzu einen wesentlichen Beitrag.
- Eine zentrale Aufgabe der BA ist auch die Integration von Geflüchteten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, um Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen und auch um einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten.

### **3. Langzeitarbeitslosigkeit bekämpfen und verhindern, Geringqualifizierte und Ungelernte schulen**

- Stärken in den Vordergrund stellen: Zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit ist es zentral, dass die Fachkräfte der Jobcenter jeden Arbeitslosen genau nach seinen Stärken und Interessen kennenlernen. Ein exaktes und stärkenorientiertes Profiling muss am Anfang jedes Integrationsprozesses liegen.
- Auf jeden Einzelnen fokussieren: Förderung und Qualifizierung von Arbeitslosen müssen passgenau, betriebs- und arbeitsmarktnah sein. Die individuellen Hemmnisse müssen im Rahmen eines Fallmanagements

differenziert angegangen werden. Wer in Beschäftigung kommt, muss eine Zeit lang begleitet werden. Die Mobilität gerade von Langzeitarbeitslosen muss weiter gefördert werden.

- Prävention als Schlüssel ausbauen: Wesentlich ist, Langzeitarbeitslosigkeit präventiv anzugehen. Hierzu müssen die arbeitsmarktpolitischen Instrumente im Bereich der Qualifizierung, insbesondere für Langzeitarbeitslose, weiterentwickelt und neu kombiniert werden, um bessere Anreize für die Aufnahme einer Qualifizierung zu setzen. Jugendlichen beider Rechtskreise müssen die gleichen Fördermittel zur Verfügung stehen. Ausbildungsförderung sollte einheitlich aus der Arbeitslosenversicherung finanziert werden. Die Zusammenarbeit von Arbeitsagenturen, Jobcentern, Jugendhilfe und Schulen muss weiter verbessert werden. Zur Prävention gehört auch die Gesundheitsförderung von Arbeitslosen. Arbeitslosigkeit darf sich nicht vererben. Deshalb müssen Eltern in der Grundsicherung gezielt gefördert werden.
- Öffentlich geförderte Beschäftigung in engen Grenzen halten: Öffentlich geförderte Beschäftigung in Form von geförderter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung kann als Beginn der Integration in engen Grenzen sinnvoll sein: zeitlich befristet, degressiv ausgestaltet, bei einer regelmäßigen Überprüfung, ob Chance auf eine Wiedereingliederung in nicht geförderte Beschäftigung besteht (sonst Lock-In-Effekt). Begleitendes Coaching ist Kernbestandteil, Tätigkeiten werden möglichst bei privaten Arbeitgebern absolviert, kein Ausbau öffentlicher Beschäftigungsgesellschaften. Öffentliche Förderung ist nur Teil einer Förderkette, an die Maßnahmen zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt anschließen. Arbeitsgelegenheiten müssen ultima ratio sein, um sehr arbeitsmarktferne Personen vorübergehend wieder an einen geregelten Tagesablauf heranzuführen. Entscheidend ist, dass bei öffentlich geförderter Beschäftigung immer eine Einbindung der Sozialpartner erfolgt. Die bestehenden Erfahrungen mit Positivlisten sollten ausgebaut werden.

#### **4. Rehabilitation als zentrale Aufgabe anerkennen – Chancen schaffen**

- BA als Reha-Träger entscheidend für die Jüngeren: Die BA ist als Rehabilitationsträger gerade für Jüngere entscheidend für die Zukunftschancen dieser Menschen. Sie ebnet den Weg, dass junge Menschen Zugang zu Betrieben und betrieblicher Ausbildung finden und damit Alternativen zur Werkstatt kennen lernen und realisieren können.
- BA als Motor für berufliche Teilhabe: Die berufliche Teilhabe von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen ist Kernaufgabe der BA. Zentral ist, dass das Personal hierfür richtig aufgestellt ist, dass genügend qualifizierte Fachkräfte auch in Zukunft zur Verfügung stehen. Verwaltungsrat und Verwaltung haben erste richtige Strukturveränderungen eingeleitet. Diese gilt es konsequent fortzusetzen. Unter anderem muss die BA sich noch enger mit der BAR und den anderen Reha-Trägern vernetzen. Hierfür gibt es den gesetzlichen Auftrag aus dem Bundesteilhabegesetz. Die Ansprache von Unternehmen sollte auch hier zielgruppengerecht sein, also passend zu den Bedarfen der Arbeitgeber.
- Wirkung und Wirtschaftlichkeit im Blick behalten: Bei der Förderung der Rehabilitanden muss mehr auf Wirkung und Wirtschaftlichkeit gesetzt werden, insbesondere durch die Orientierung am Grundsatz „ambulant vor stationär“.
- Reha-Förderung auch in der Grundsicherung auskömmlich gestalten: Die BA ist Rehabilitationsträger für SGB II-Kunden. Jobcenter müssen ein eigenes Reha-Budget erhalten, damit sie Arbeitslose mit Reha-Bedarf frühzeitig fördern können.

#### Strukturelle und organisationsinterne Prioritäten

##### **1. Zukunftssichere Personalplanung vorlegen, Veränderungsprozess mit Qualifizierung der Beschäftigten begleiten:**

- Arbeitswelt 4.0 auch für die BA: Die BA muss sich neuen Herausforderungen stellen, ein tiefgehender Veränderungsprozess hin zu mehr Beratung ist unumgänglich. Sie benötigt eine agile Personalplanung, die die demografische Entwicklung und die künftigen Bedarfe vor dem Hintergrund der operativen Strategie des Vorstands und seiner Prioritäten zusammenführt. Dabei muss ein Personalentwicklungspfad aufgezeigt werden, der das Bekenntnis des Vorstands zu den berechtigten Interessen der Beitragszahlerinnen und -zahler an einer wirkungsorientierten Arbeitsmarktpolitik erkennen lässt. Zentral wird im Rahmen dieses Veränderungsprozesses sein, dass die BA ihr Personal für künftige Aufgaben fit hält. Dies gilt für beide Rechtskreise und umfasst insbesondere, dass die Fachkräfte aktuelle Kenntnisse zur betrieblichen Praxis erhalten und immer wieder auffrischen, so z. B. über Betriebsbesuche, um Bedarfe und Ansprüche in den Betrieben und auf den Arbeitsplätzen zu kennen.
- Die BA als Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende muss sicherstellen, dass in den gemeinsamen Einrichtungen ausreichend und qualifiziertes Personal des Trägers BA zur Verfügung steht und Personal in den Jobcentern die gleichen Personal- und Entwicklungsmöglichkeiten wie die Beschäftigten der Arbeitsagenturen haben.

## **2. Arbeitsmarktpolitik in Agenturen und Jobcentern konsequent an Wirkung und Wirtschaftlichkeit ausrichten:**

- Weiter auf Wirkungsorientierung fokussieren, auch in der Beratung: Der Kurs der BA, sich stets an den Prinzipien von Wirkung und Wirtschaftlichkeit zu orientieren, bleibt richtig. Auch im Bereich der Beratung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkunden muss ein stärkerer Fokus auf die Wirkung und ihre Messung gelegt werden.
- Aktive gestaltende Rolle im System der Grundsicherung in diesem Sinne wahrnehmen: Grundpfeiler sind hierbei das Zielsteuerungssystem im SGB II nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit auszurichten und Aktivierung, Eingliederung, gute Beratung und konsequent durchgehaltene Förderketten zu verstetigen. All dies muss sich im Zielsystem widerspiegeln.
- Verwaltungsvereinfachung insbesondere im SGB II aktiv voranbringen: Bürokratie verhindert wirtschaftlichen Umgang mit der wichtigsten Ressource der BA, den Fachkräften. Damit mehr Personal und Mittel für Eingliederung zur Verfügung stehen, muss in der Grundsicherung verstärkt auf Rechts- und Verwaltungsvereinfachung gesetzt werden. Verwaltungsausgaben für Leistungsgewährung und Sachbearbeitung dürfen nicht die Mittel in der Grundsicherung binden.
- Wirkungsforschung des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) weiter stärken: Die Wirkungsforschung des IAB ist ein wesentlicher Bestandteil einer sinnvollen Steuerung nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit. Die Zusammenarbeit zwischen BA-Fachbereichen und IAB muss weiter verbessert werden. Wichtig ist, dass schon frühzeitig, z. B. in der Entwicklung von Produkten und Instrumenten, die Forschung des IAB angelegt und mitgedacht wird.

## **3. Arbeitgeberberatung verbessern**

- Arbeitgeberservice arbeitsmarktnah, betriebsnah und kompetent aufstellen: Der Arbeitgeberservice muss seiner Bedeutung angemessen neu aufgestellt werden. Durch Digitalisierung, demografischen Wandel und Fachkräfteengpässe besteht bei den Arbeitgebern inzwischen ein erheblicher Beratungs- und Unterstützungsbedarf. Der Arbeitsmarkt hat sich gewandelt. Die BA muss dem gerecht werden.
- Schnittstellenmanagement professionalisieren: Die Schnittstelle zwischen bewerber- und stellenorientierten Vermittlern sowie die Schnittstellen zwischen Arbeitgeberservice und arbeitgeberorientierten Fachberatung, z. B. der Großkundenberatung, der ZAV oder im Bereich Reha, ist bei der Neuaufstellung des Arbeitgeberservice zentral.
- Die Arbeitgeber wollen einen rechtskreisübergreifenden kompetenten und kontinuierlichen Ansprechpartner. Ziel muss ein flächendeckender gemeinsamer Arbeitgeberservice von Arbeitsagenturen und Jobcentern sein. Auch im SGB II müssen Unternehmen in den Fokus gerückt werden und dort im Zielsystem berücksichtigt werden.
- Qualifizierungs- und Arbeitsmarktberatung neu ausrichten – Schwerpunktsetzung auf KMU: Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung von Arbeitgebern ist in weiten Teilen Deutschlands eher eine Seltenheit. Qualifizierungsberatung im Sinne einer anlassbezogenen Präventivberatung muss gerade für KMU und in Regionen mit Fachkräfteengpässen und fortschreitender Digitalisierung zum Standard werden. Dabei muss Qualifizierungsberatung Verweis- und Lotsenberatung bleiben.
- Digitale Angebote für Arbeitgeber ausbauen (Anträge, Jobbörse): Die Möglichkeit der IT-Unterstützung für Arbeitgeber (eServices) und die Vereinfachung der Prozesse über die IT für den Arbeitgeberservice müssen neu entwickelt werden. Die bisherige IT-Landschaft hat sich stark am Bewerber orientiert. Im Gegensatz zum Bewerberprozess, der durch das 4-Phasen-Modell als Workflow-Modell prozessual und IT-technisch unterstützt wird, fehlt ein solcher schlüssiger Prozess mit der notwendigen IT-Unterstützung für den Arbeitgeberservice.

## **4. Herausforderung Digitalisierung intern nutzen**

- Arbeitswelt 4.0 nutzen – (alle) Kompetenzen in der digitalisierten Organisation entwickeln: Die BA muss Vorreiterin in der öffentlichen Verwaltung zum Thema vernetzte Kommunikation werden, um Hierarchien aufzubrechen und den Ideenreichtum nutzen zu können. Hierbei sollten moderne IT-Lösungen eingesetzt und zusammen mit den Nutzern entwickelt werden.
- IT in der BA als Chance für Integration und als Unterstützung für die Beschäftigten nutzen: Die IT der BA muss einerseits den Fachkräften und andererseits den Kunden – Arbeitgebern und Arbeitnehmern - größtmöglichen Nutzen bringen. Sie wird in Zukunft bei Beratung, Information und Qualifizierung von wesentlicher Bedeutung sein. Dies setzt voraus, dass die Fachkräfte der BA im Umgang mit ihnen qualifiziert sind, um den Nutzen der IT optimal zu heben. IT-Veränderung fängt bei den Führungskräften an. Sie müssen Vorreiter in der Nutzung digitaler Möglichkeiten sein.

## **5. Erfolgreiche BA durch starke Selbstverwaltung – Zusammenarbeit stärken**

- Sozialpartner als Unterstützung und Beratung aus der Welt der Kunden nutzen und schätzen: Die Selbstverwaltungsorgane der BA, der Verwaltungsrat und die Verwaltungsausschüsse bei den Arbeitsagenturen, sind Überwachungs-, aber vor allem auch Beratungsorgan der BA. Die Selbstverwaltung bringt die Erfahrung der Kunden der BA ein und gewährleistet Praxisnähe, Interessenausgleich und dass die Anliegen der Beitragszahler aktiv zum Ausgangspunkt des BA-Handelns gemacht werden. Ein vertrauensvolles Miteinander zwischen Selbstverwaltungsorganen und selbstverwalteter BA ist zentral für deren Erfolg.
- Beiräte und Verwaltungsausschüsse informieren und stärken: Vertrauen ist eine Kernbedingung für das weitere gute Zusammenwirken zwischen Selbstverwaltung und Vorstand bzw. Geschäftsführungen der BA. Deshalb ist die umfassende und aktive Information der Selbstverwaltungsorgane essentiell. Dies gilt insbesondere, wenn z. B. wie im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung die Verdrängung von regulärer Beschäftigung möglich ist.

## **6. Moderne Organisations- und Führungskultur weiterentwickeln**

- Wertschätzende und kooperative Führungskultur etablieren: Der digitale Wandel stellt völlig neue Herausforderungen an Beschäftigte und Führungskräfte der BA, auch wenn es darum geht, qualifiziertes Fachpersonal zu rekrutieren und langfristig an sich zu binden. Zentral ist dafür eine Führungskultur, die persönliches Engagement mit Wertschätzung, ausreichenden Entscheidungsfreiräumen und Eigenverantwortung weckt. Die BA muss durch eine solche Führungskultur, durch den Einsatz moderner personalpolitischer Methoden, durch das Vorleben einer solchen Kultur von oben nach unten und ggf. der Förderung erwünschten und der Sanktionierung unerwünschten Führungsverhaltens etablieren.
- Fehlerkultur entwickeln – Lösungsorientierung statt Vergangenheitsbewältigung: Eine gute Führungskraft sorgt für maximale Transparenz von Information und gemeinsame – auch kritische – Reflexion von Zusammenhängen. Fehler werden gemeinsam analysiert und Veränderungsprozesse gemeinsam eingeleitet. Das gemeinsame Ziel sollte bei der BA wieder mehr im Vordergrund stehen.