

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:
04.01.2018

Beschäftigung und Arbeitsmarkt in Berlin-Brandenburg im Januar 2018

- Das aktuelle Thema: Verbesserung des Arbeitgeber-Service der Bundesagentur

Kernaussagen für die Region Berlin-Brandenburg

Die Arbeitslosigkeit steigt schwächer als für die Jahreszeit üblich.

In Berlin steigt die Zahl der Arbeitslosen auf 168.000, in Brandenburg steigt sie auf 95.000. Mit 263.000 Arbeitslosen hat die Region 28.000 weniger Arbeitslose als vor einem Jahr.

Saisonbereinigt sinkt die Zahl der Arbeitslosen um 3.000.

Die Arbeitslosenquote in der Region ist 8,2% (Berlin 8,8%, Brandenburg 7,2%).

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 +4,3% (+60.300) zu. Brandenburg liegt bei der Zunahme an zweiter Stelle aller ostdeutschen Länder (+1,8%, +15.000).

Von den 263.000 Arbeitslosen in der Region sind

- 29,8% (78.000) dem SGB III und 70,2% (185.000) dem SGB II zugeordnet,
- 31,2% Langzeitarbeitslose (82.000),
- 44,5% Helfer, also ohne berufliche Qualifikation (117.000),
- 7,2% jünger als 25 Jahre (19.000).

Ende des Monats sind 46.000 Arbeitsstellen unbesetzt, davon sind nur 20,7% (9.400 Stellen) für Helfer ohne berufliche Qualifikation geeignet.

Im Vergleich der Bundesländer liegt in der Statistik der Bundesagentur Berlin

- mit einer Arbeitslosenquote von 8,8% hinter Sachsen-Anhalt mit 8,7%, aber vor Mecklenburg-Vorpommern mit 8,3% und Bremen mit 10,3%
- und hat mit einer vorläufigen Unterbeschäftigungsquote von 12,0% hinter Sachsen-Anhalt mit 11,7% und gleichauf mit Mecklenburg-Vorpommern mit 12,0%, aber vor Bremen mit 14,1% seit 31 Monaten in Folge nicht mehr die „Rote Arbeitsmarktlaterne“.

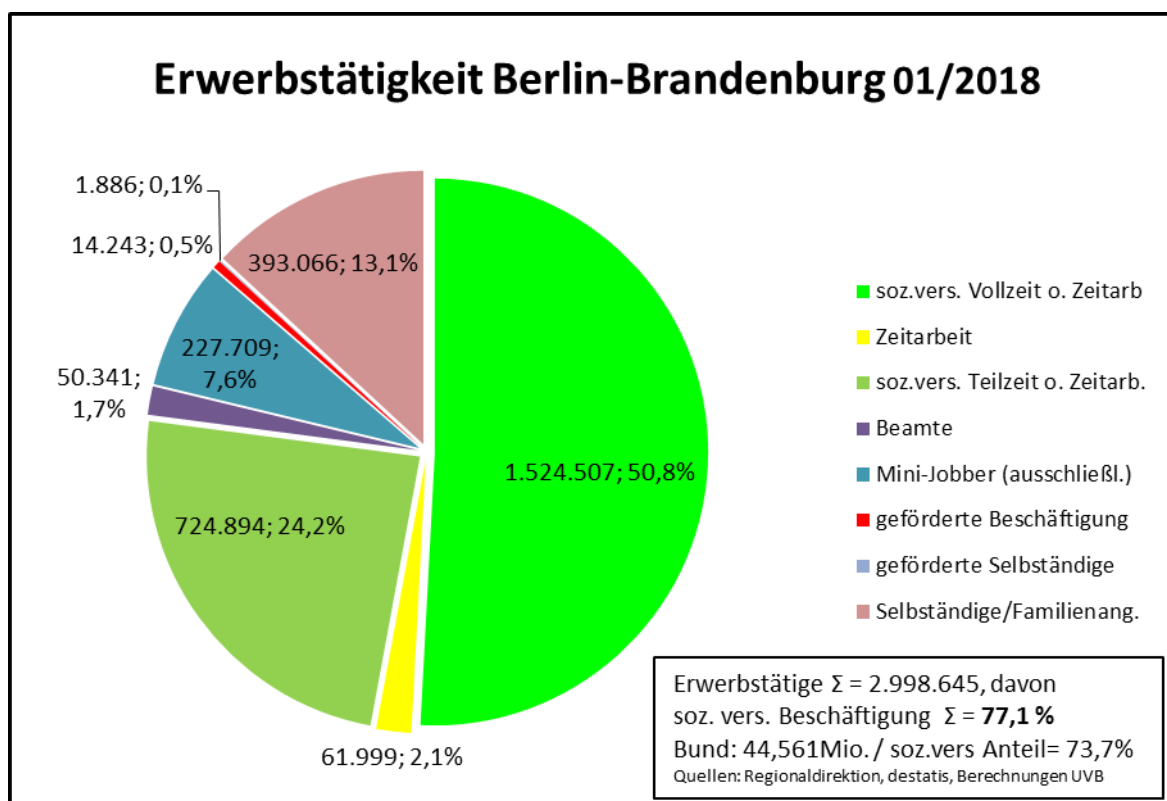
1. Die Beschäftigungssituation

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“).

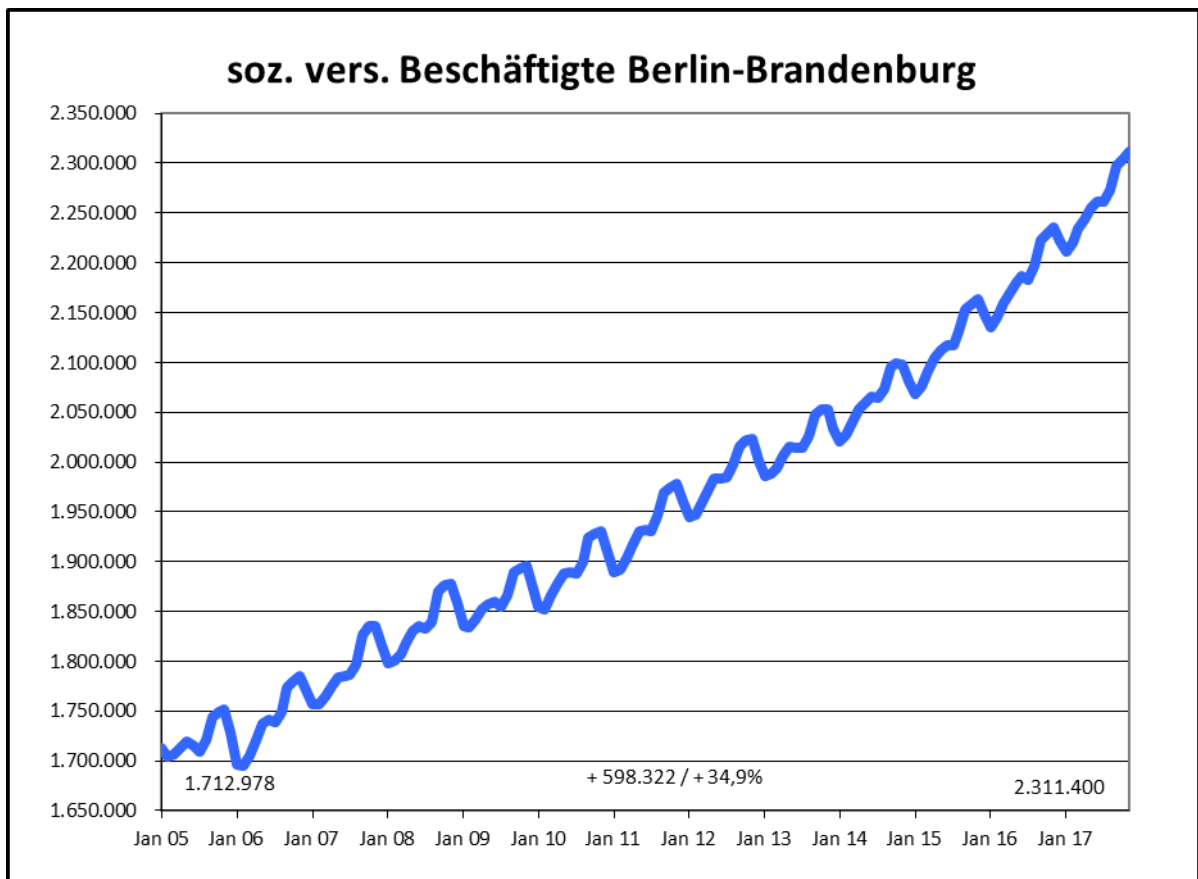
Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug im November 2017 (letzter verfügbare Zahl) in der Region 2.311.400.

Hinzu kommen ca. 50.000 Beamte und ca. 227.000 ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte sowie (die folgenden Zahlen aktuell für den Januar 2018) 1.866 geförderte Selbständige, 14.243 Personen in öffentlich geförderter Beschäftigung und weitere 393.000 Selbständige und mithelfende Familienangehörige. Damit sind 2,998 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 77,1% leicht über dem Bundesdurchschnitt von 73,7%.



Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Berlin-Brandenburg ist seit Jahresanfang 2005 positiv verlaufen. Mit + 34,9% liegt der Zuwachs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region deutlich über dem von Deutschland insgesamt mit + 25,8%.



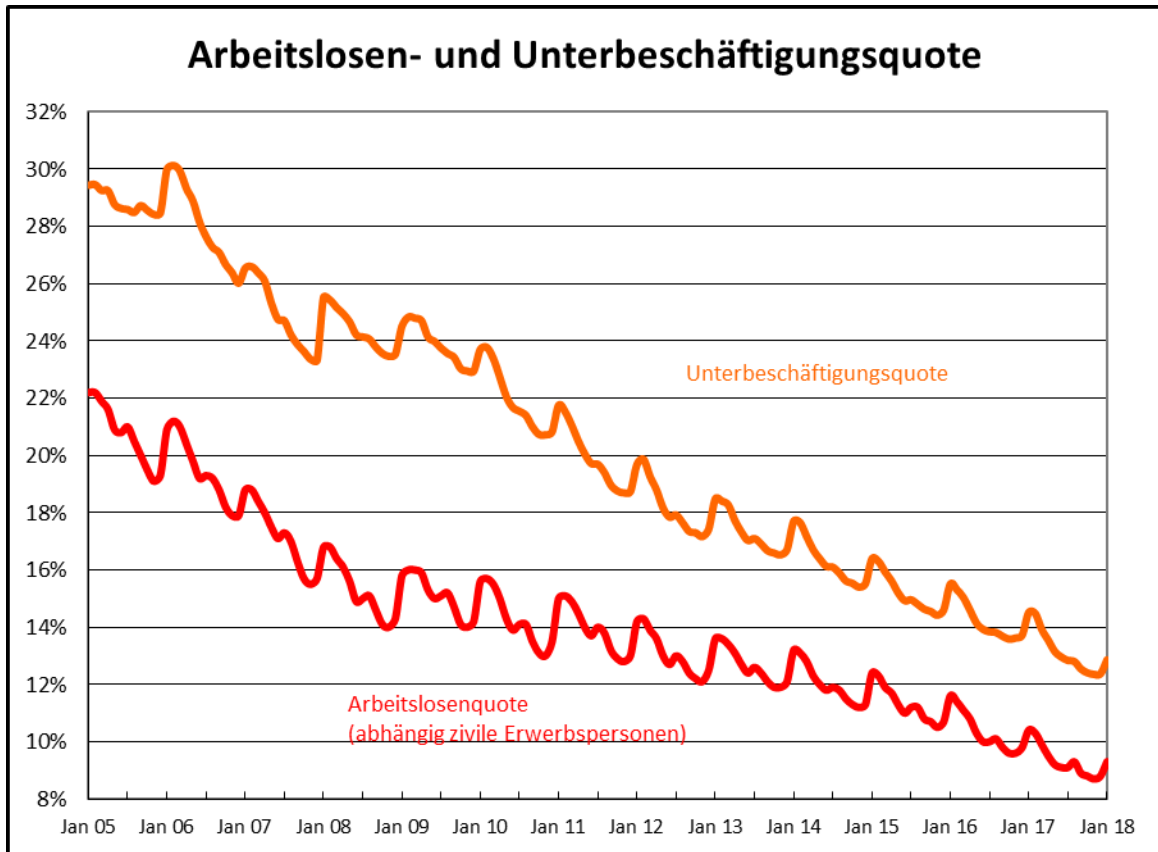
Bei den absoluten Zahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist zu beachten, dass hier auch geförderte reguläre Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse und Kurzarbeiter mitgerechnet werden, also Arbeitsverhältnisse, die mit Mitteln der Beitragszahler (SGB III) oder der Steuerzahler (SGB II) 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

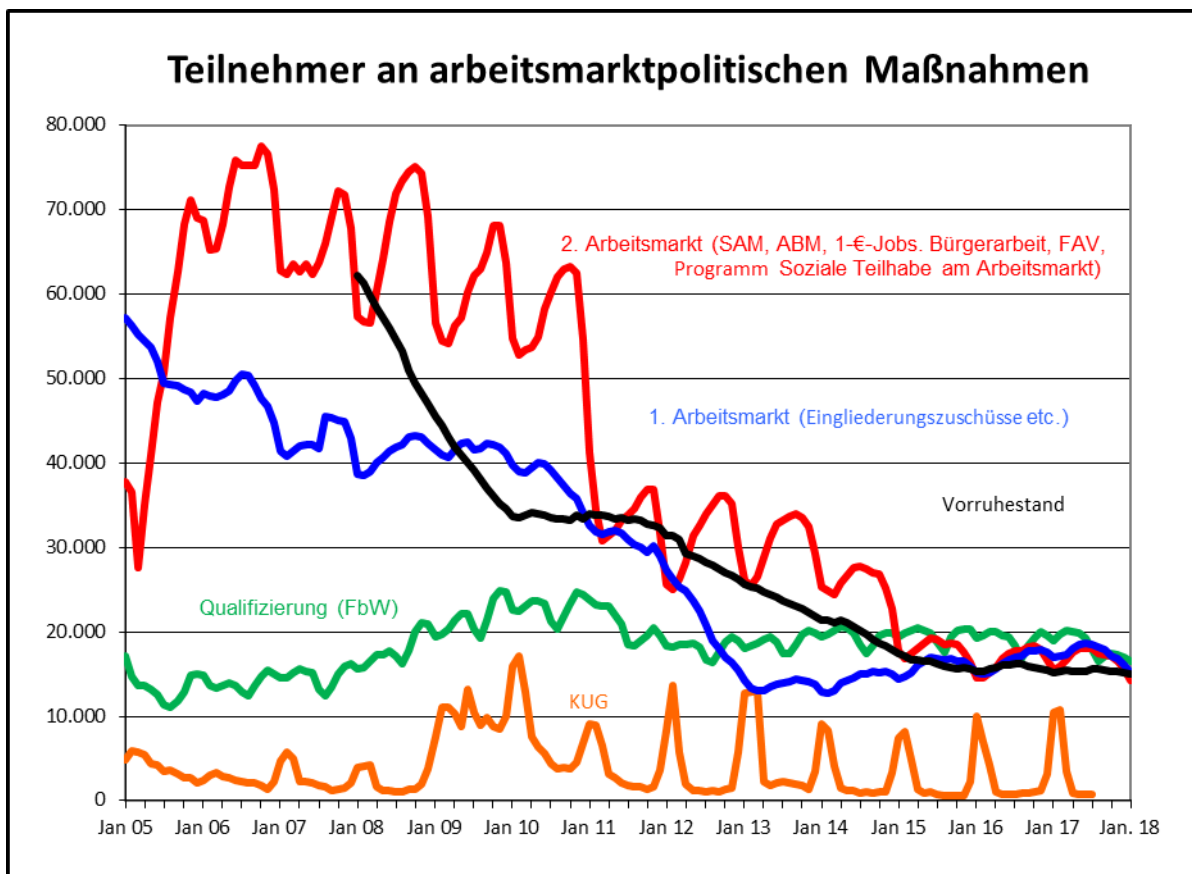
Die Beitragszahler entlasten den Arbeitsmarkt im SGB III – Bereich mit den Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Im SGB II – Bereich finanzieren die Steuerzahler den Einsatz der Instrumente. Die Gesamtsumme der Arbeitslosen und der Personen, die sich in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik bzw. in geförderten Beschäftigungsverhältnissen befinden, ergibt das Defizit an wertschöpfenden, nicht subventionierten Arbeitsplätzen in der Region Berlin-Brandenburg, kurz „Unterbeschäftigung“ genannt. Im Januar 2018 werden insgesamt 103.926 Personen (inkl. Kurzarbeiter) nach dem SGB III und dem SGB II gefördert. Dadurch wird die Unterbeschäftigungsquote auf der Basis der abhängig zivilen Erwerbstätigen von 12,9% um 3,6 Prozentpunkte entlastet und auf die Arbeitslosenquote von 9,3% (**hier** die auf die abhängig zivilen Erwerbspersonen bezogene Arbeitslosenquote) gesenkt.

	Berlin	Brandenburg	Region
Unterbeschäftigungsquote	13,9 %	11,5 %	12,9 %
Entlastung um Prozentpunkte	3,6%-Punkte	3,5%-Punkte	3,6%-Punkte
Arbeitslosenquote	10,3 %	8,0 %	9,3 %
unterbeschäftigte Personen	229.627	137.106	366.733
davon arbeitslose Personen	167.736	95.071	262.807

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 Januar 2018

Im Bezirk der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg ist die Zahl der Arbeitslosen im Januar gegenüber Dezember um 15.947 Personen gestiegen (2.585 mehr Personen als im Vormonat wurden gefördert). Insgesamt sind 27.729 weniger Menschen arbeitslos als vor einem Jahr. Im Dezember waren 24.792 weniger Menschen arbeitslos als ein Jahr zuvor.

Mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wurden 103.926 Personen gefördert. Die Zahl der Arbeitslosen stieg im Januar auf 262.807. Die Arbeitslosenquote stieg um 0,5%-Punkte auf 8,2%. Sie liegt um 0,9%-Punkte unter dem Wert des Vorjahresmonats (Dezembervergleich: - 0,8%-Punkte).

	Berlin		Brandenburg		Region	
	Januar	Veränderung ggü. Vorjahr	Januar	Veränderung ggü. Vorjahr	Januar	Veränderung ggü. Vorjahr
Arbeitslose	167.736	- 8,1%	95.071	- 12,0%	262.807	- 9,5%
davon SGB III	46.084	+ 1,1%	32.164	- 12,1%	78.248	- 4,8%
davon SGB II	121.652	- 11,2%	62.907	- 11,9%	184.559	- 11,4%
Ausländer	51.517	- 3,9%	8.759	- 0,5%	60.276	- 3,4%
Arbeitslosenquote ^{1*}	8,8	- 1,0	7,2	- 1,0	8,2	- 0,9
Arbeitslosenquote ^{2*}	10,3	- 1,2	8,0	- 1,1	9,3	- 1,1
Darunter: Männer	9,6	- 1,0	7,9	- 1,1	8,9	- 1,1
Frauen	8,0	- 0,9	6,4	- 0,9	7,4	- 0,8
unter 25 Jahren	9,1	- 0,7	7,5	- 0,9	8,5	- 0,8
Ausländer	18,2	- 2,3	21,5	- 3,8	18,6	- 2,5
unbesetzte Arbeitsstellen ³	24.013	- 3,9%	21.629	+ 14,0%	45.642	+ 3,8%
Ausbildungsbewerber	10.981	+ 9,8%	8.244	+ 5,4%	19.225	+ 7,9%
Ausbildungsstellen	10.344	+ 6,0%	10.249	+ 3,0%	20.593	+ 4,5%
Maßnahmen Σ.:	61.891	- 6,8%	42.035	- 10,9%	103.926	- 8,5%
Arbeitsgelegenheiten	6.314	- 5,3%	3.799	- 15,7%	10.113	- 9,5%
FAV ⁴	2.277	- 21,0%	166	- 15,3%	2.443	- 20,6%
soziale Teilhabe	997	+ 46,2%	690	+ 23,9%	1.687	+ 36,2%
Weiterbildung (FbW) ⁵	11.745	- 14,6%	4.783	- 8,4%	16.528	- 12,9%
außerbetriebl. Ausbildung	467	- 8,3%	443	- 7,7%	910	- 8,0%
Assistierte Ausbildung	267	+ 38,3%	512	+ 14,8%	779	+ 21,9%
Einstiegsqualifizierung EQ	245	+ 21,3%	547	+ 30,5%	792	+ 27,5%
reguläre Beschäftigung ⁶	9.800	- 11,4%	5.377	- 9,0%	15.177	- 10,6%
dv. Eingliederungszuschuss	2.857	- 18,2%	3.395	- 15,0%	6.252	- 16,5%
davon Gründungszuschuss	1.410	- 4,7%	476	+ 1,3%	1.886	- 3,3%
§ 53a,2, SGB II (> 58 Jahre)	7.661	- 4,0%	7.305	+ 1,6%	14.966	- 1,4%
Kurzarbeiter (Juli 2017)	726	+ 25,6%	447	- 60,3%	1.173	- 31,2%

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

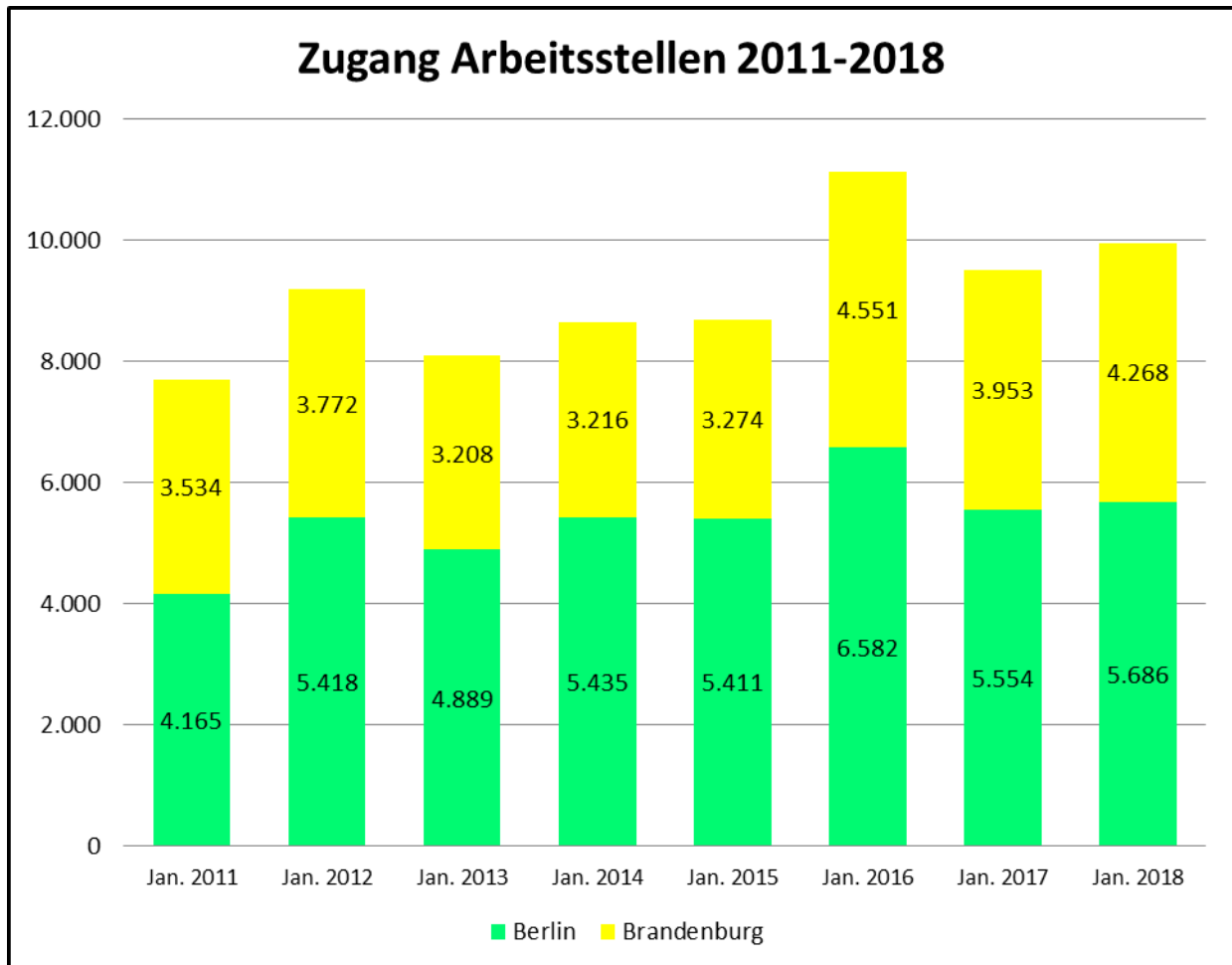
Die Zahl der Arbeitslosen wird getrennt nach der Zahl der Arbeitslosen nach dem SGB III (78.248 oder 29,8% der Arbeitslosen) und dem SGB II (184.559 oder 70,2% der Arbeitslosen) ausgewiesen. Für die ausgewiesenen Arbeitslosen nach dem SGB II gelten die Kriterien des § 16, SGB III (Personen, die nicht 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 31,2% (81.991), in Berlin 27,5% (46.047), in Brandenburg 37,8% (35.944).

Der Anteil der Arbeitslosen ohne berufliche Qualifikation (Qualifikationsniveau „Helfer“) an allen Arbeitslosen beträgt in der Region 44,5%. Das sind 117.066 Arbeitslose ohne berufliche Qualifikation. In Berlin beträgt der Anteil 45,6% (76.448 Arbeitslose), in Brandenburg 42,7% (40.618 Arbeitslose).

4. Zugang an Arbeitsstellen

Bei den Agenturen für Arbeit gingen seit Jahresbeginn 9.954 Arbeitsstellenangebote (ungeförderte Stellen) ein (447 mehr als im Vorjahreszeitraum), in Berlin 5.686 (132 mehr), in Brandenburg 4.268 (315 mehr).



Ende des Monats sind 45.642 offene, ungeförderte Arbeitsstellen registriert (Berlin: 24.013, Brandenburg: 21.629).

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 9.426 Stellen oder 20,7% aller Stellen das Anforderungsniveau „Helfer“, sind also auch für Arbeitslose ohne berufliche Qualifikation geeignet (Berlin 5.393 oder 22,5% aller Stellen, Brandenburg 4.033 oder 18,7% aller Stellen).

5. Arbeitslosigkeit in Berlin

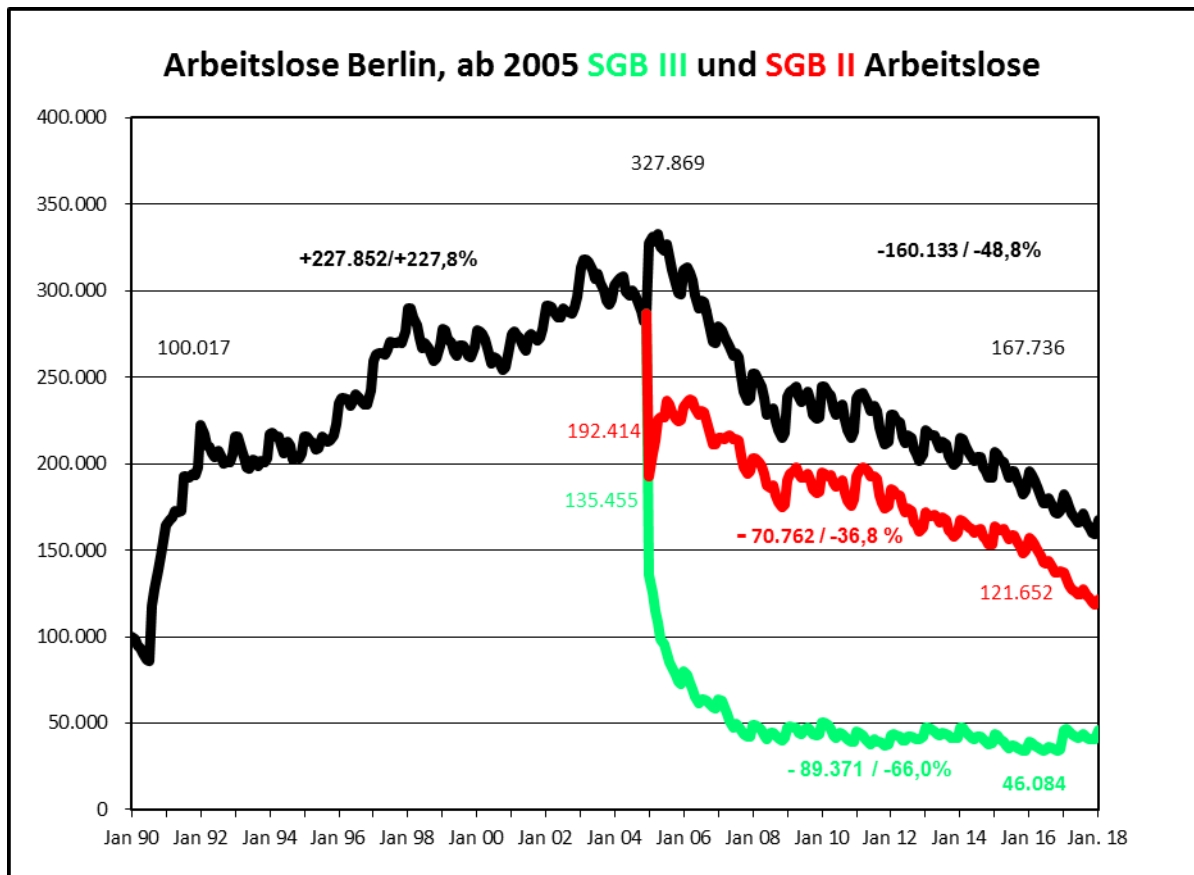
In **Berlin** stieg die Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat um 8.164 auf 167.736 Personen (1.059 mehr Personen als im Vormonat wurden gefördert). Dies waren 14.766 weniger (Dezembervergleich: 13.032 weniger) Arbeitslose als vor einem Jahr. Die Arbeitslosenquote stieg um 0,4%-Punkte auf 8,8%. Sie liegt um 1,0%-Punkte unter dem Wert des Vorjahresmonats (Dezembervergleich: -0,8%-Punkte).

Mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wurden 61.891 Personen gefördert.

Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren stieg gegenüber dem Vormonat um 579 auf 13.096. Sie liegt um 1.062 Personen unter dem Vorjahreswert.

Bei den Arbeitsagenturen gingen im Berichtsmonat 5.686 neue Arbeitsstellenangebote (ungeförderte Stellen) ein, 132 mehr 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** stieg die Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat um 7.783 auf 95.071 Personen (1.526 mehr Personen als im Vormonat wurden gefördert). Dies waren 12.963 weniger Arbeitslose (Dezembervergleich: 11.760 weniger) als vor einem Jahr. Die Arbeitslosenquote stieg um 0,6%-Punkte auf 7,2%. Sie liegt um 1,0%-Punkte unter dem Wert des Vorjahresmonats (Dezembervergleich: -0,9%-Punkte).

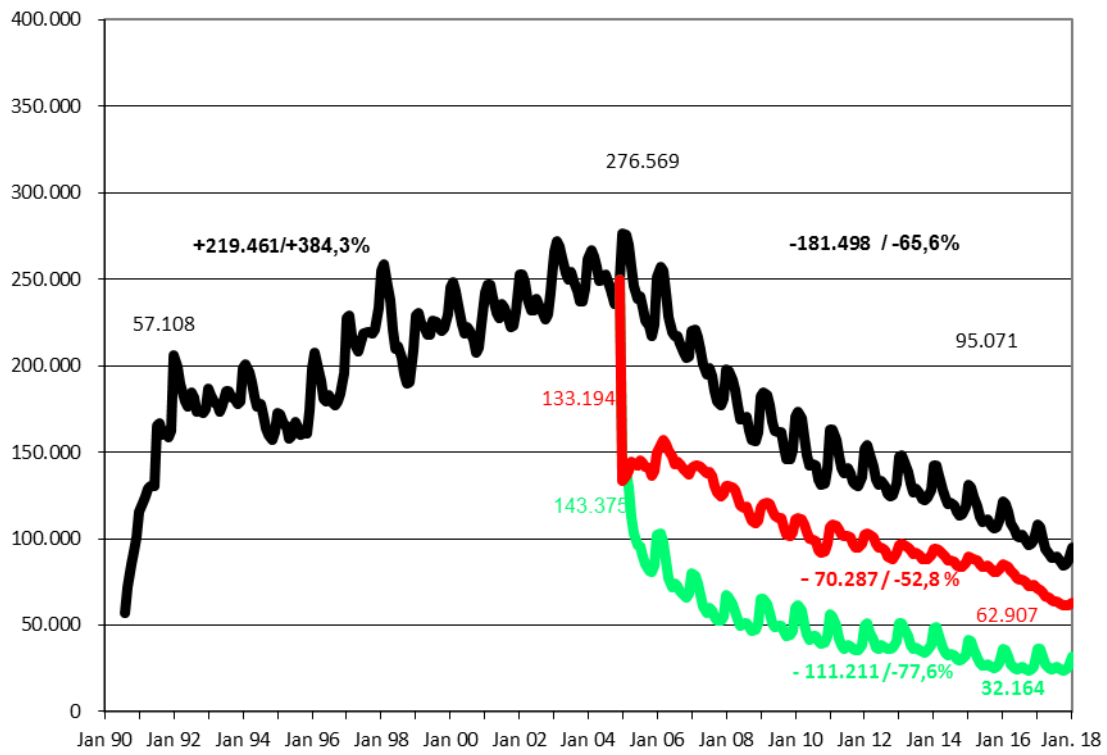
Mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wurden 42.035 Personen gefördert.

Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren stieg gegenüber dem Vormonat um 365 auf 5.956. Sie liegt um 773 Personen unter dem Vorjahreswert.

Bei den Arbeitsagenturen gingen im Berichtsmonat 4.268 neue Arbeitsstellenangebote (ungeförderte Stellen) ein, 315 mehr 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: Verbesserung des Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit

Der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit (AG-S) startete im Jahr 2002 mit der Einführung erster eigenständiger Teams für arbeitgeberorientierte Aufgaben. Heute ist der AG-S in 156 Agenturen für Arbeit und ihren Geschäftsstellen bundesweit vertreten. Zusätzlich kooperieren 88% der 303 gemeinsamen Einrichtungen SGB II (Jobcenter) mit dem Arbeitgeber-Service. Gegen Ende des Jahres 2017 gab es insgesamt 370 AG-S-Teams mit ca. 5.700 Teamleitern und Vermittlungs- und Beratungsfachkräften, davon ca. 4.300 Mitarbeiter in den Arbeitsagenturen und ca. 1.400 Mitarbeiter für den SGB II-Bereich. Im Jahr 2016 hat der Arbeitgeberservice 2.308.000 Vermittlungsaufträge für Arbeitsstellen und 546.977 Vermittlungsaufträge für Ausbildungsstellen bearbeitet.

Das Dienstleistungsportfolio des AG-S besteht aus folgenden Angeboten:

arbeitgeberorientierte Aufgaben

Das Dienstleistungsportfolio des AG-S

- **Arbeits- und Ausbildungsvermittlung**
 - z.B. Entgegennahme von Vermittlungsaufträgen und Stellenaufbereitung, Veröffentlichung, Betreuung, Bewerbervorauswahl und -vorschlag, Messen und Branchentage
- **Arbeitsmarktberatung (inkl. Qualifizierungsberatung)**
 - z.B. zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe oder der Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsstellen
- **Gewährung von Förderleistungen zur Eingliederung in Arbeit und Ausbildung**
 - z.B. Eingliederungszuschuss, Einstiegsqualifizierung
- **Arbeitsmarktzulassung**
 - i.R. von Arbeitserlaubnisverfahren
- **eServices**
 - z.B. elektronische Beantragung der Betriebsnummer, JOBBÖRSE, online Antragstellung Eingliederungszuschuss, Arbeitgeber-Newsletter
- **Selbstinformationsangebote**
 - z.B. Arbeitsmarktmonitor, Arbeitsmarktbericht, aktuelle Statistiken, online Broschüren

Anfang des Jahres 2017 wurde durch Interviews mit 300 Mitarbeitern und Führungskräften in 10 Arbeitsagenturen unterschiedlichen Typs hinsichtlich Wirtschaftslage, Größe, Aufbau, durch Befragung aller Regionaldirektionen, durch Datenanalysen und in einem Arbeitgeber-Workshop ein aktuelles Lagebild der Arbeit des Arbeitgeber-Service ermittelt.

Daraus hat die Bundesagentur für Arbeit folgende Handlungsansätze zur Weiterentwicklung des Arbeitgeber-Service abgeleitet:

Handlungsansätze zur Weiterentwicklung des AG-S

- **Entwicklung und Einführung verbindlicher Service- und Qualitätsstandards**
 - für die arbeitgeberorientierte Arbeit generell und
 - die Nutzung von Stellenangeboten durch bewerberorientierte Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte
- **Implementation speziellen Arbeitsmarktberaterinnen und -beratern für komplexere Beratungsbedarfe**
 - die allgemeine Vermittlungsberatung bleibt Aufgabe aller Fachkräfte im AG-S
 - Abbau von bestehenden Umsetzungsdefizite der Qualifizierungsberatung und deren Ursachen
- **Entlastung des AG-S von administrativen Routineaufgaben**
 - u. a. durch die Ebene der Fachassistenz
- **verbindliche Untergrenzen des Personalanteils im AG-S**
 - Basis bildet eine Markteinschätzung
- **Verbesserung der Ergebnisabbildung AG-S**
 - im Zentrum steht Zufriedenheit der Arbeitgeberkunden mit der Dienstleistung des AG-S
 - Kombination mit weiteren Kennzahlen
- **spezialisiertes Einarbeitungsprogramm mit Kompetenznachweis**
- **neben dem klassischen AG-S werden auch Mischteams aus AN-V und AG-S zugelassen**

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat sich intensiv mit den Erkenntnissen der Bundesagentur und Rückmeldungen von Arbeitgebern, die sie selbst erhalten hat, beschäftigt und Vorschläge entwickelt, wie die Dienstleistungen des Arbeitgeber-Service weiter verbessert werden kann.

Diese Vorschläge, Kernpunkte genannt, sind an die Selbstverwalter der Arbeitsagenturen adressiert. Sie sollen die Selbstverwaltungen vor Ort dabei unterstützen, die jeweiligen Entwicklungsstand des AG-S gemeinsam mit der Verwaltung zu besprechen und Vorschläge zur Weiterentwicklung zu erarbeiten. Die Vorschläge sind in folgende Themenkomplexe gegliedert:

- Grundsätzliches
- Personal / Ressourcen / Qualifizierung
- Beratung der Arbeitgeber
- IT-Unterstützung
- Zielsystem
- Gemeinsamer AG-S der Agenturen und Jobcenter
- Entlastungen
- Operative Prozesse
- Angebotsdifferenzierung
- Schnittstellen

Die Vorschläge können einzeln oder im Paket mit der Verwaltung erörtert werden. Zu den einzelnen Themenkomplexen hat die BDA Fragen vorgeschlagen, die eine gute Hilfestellung für ein gemeinsames Vorgehen und für Vorschläge zur Weiterentwicklung des AG-S Ihrer Arbeitsagentur bieten. In der Anlage erhalten Sie die Vorschläge der BDA.

Arbeitgeber-Service (AG-S) der Bundesagentur für Arbeit (BA) (Beratungsunterlage 87/2017)

11. Dezember 2017

Globalisierung, Digitalisierung der Arbeitswelt, Demografischer Wandel und zunehmende Fachkräftengänge sind tiefgreifende und grundlegende Herausforderungen für Unternehmen. Hieraus ergibt sich, insbesondere für klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) und Betriebe der freien Berufe, ein Beratungs- und Dienstleistungsbedarf, den die BA nicht umfassend, jedoch dort wo es zu ihrem Kerngeschäft gehört, bedienen kann und muss. Neben der Suche, Auswahl und Vermittlung von geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten – so passend wie eben möglich – für Ausbildung und Beschäftigung besteht heute bei KMU ein darüber hinausgehender Beratungs- und Unterstützungsbedarf. Gefragt ist Beratung, z. B. mit Blick auf Qualifizierungs- und Rekrutierungsbedarfe und die Qualifizierungsangebote der BA u. a. für geringqualifizierte Beschäftigte in den Unternehmen. An diesen Anforderungen muss sich das Dienstleistungsportfolio des AG-S ausrichten.

Aus Rückmeldungen von Arbeitgebern zum AG-S im Rahmen der Untersuchung vor Ort und den Ergebnissen der BA sollten bei der Weiterentwicklung des AG-S folgende Punkte Berücksichtigung finden:

- Das Dienstleistungsangebot ist grundsätzlich stimmig, aber die **individuelle, persönliche Beratung und Betreuung der Arbeitgeber ist verbesserungswürdig** (angemessene Branchen- und Tätigkeitsprofilkompetenz erforderlich, Verbindlichkeit, keine ständig wechselnden Ansprechpartner, Reaktionszeit, Erreichbarkeit, Vorschläge entwickeln).
- **Mehr Qualität im Stellenbesetzungsprozess:** Individuelle Betreuung beinhaltet auch die gewollte und funktionierende Zusammenarbeit zwischen den Vermittlern, die Arbeitssuchende betreuen, und dem AG-S. Vorbereitung der Arbeitssuchenden auf Betriebe, aussagekräftige Profile und deren nachvollziehbare Dokumentation sowie die Vermittlung aus Maßnahmen heraus, bieten noch Verbesserungspotenziale. Dazu gehört auch der Abbau von Vorurteilen bestimmten Branchen gegenüber.
- **Kompetentere individuelle Beratung** zum Förderungsportfolio ist u. a. notwendig zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen, Flüchtlingen, betrieblicher Einzelumschulung, Teilqualifizierungsmöglichkeiten, Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen, Befähigung von geringqualifiziertem Personal in den Betrieben etc.
- Einfachere **elektronische Verarbeitung** von Anträgen, einfachere Handhabung der Jobbörse sind ebenfalls wichtig, um insgesamt mehr leisten zu können.

Kernpunkte für die Weiterentwicklung

1. **Kerngeschäft** der BA ist es, eine **originäre Dienstleistung** für den Beitragszahler Arbeitgeber anzubieten. Das bedeutet: keine Auflösung der Arbeitgeberteams, keine Vermischung der Aufgaben der bewerberorientiert arbeitenden Vermittlungsfachkräfte und arbeitgeberorientiert arbeitenden Vermittlungsfachkräfte. Diese richtige Grundaufstellung erfordert gewollte Kooperation und gegenseitige Abstimmung und hindert auch nicht daran dort wo es vor Ort sinnvoll ist, Mischteams aus arbeitgeberorientiert arbeitenden Vermittlern und bewerberorientiert arbeitenden Vermittlern unter einer Führungskraft zu bilden.
2. **Personal/ Ressourcen/ Qualifizierung:** Es darf angesichts der insgesamt guten Arbeitsmarktlage aufgrund der Weiterentwicklung zu **keinem unangemessenem Personal-Aufbau** in der BA kommen. Der AG-S und die bewerberorientiert arbeitenden Bereiche sind Bestandteil des derzeit insgesamt völlig ausreichenden Gesamtpersonaltableaus der BA. Sie sind aufeinander abzustimmen und den Bedarfen in den jeweiligen Regionen anzupassen. Es sind **Qualifizierungsan-**

strengungen für den AG-S auf den Weg zu bringen, nicht nur für Neueinsteiger, um den erkannten Qualifizierungsbedarfen Rechnung zu tragen. Handeln und Denken orientiert an den praktischen Bedarfen und Herausforderungen in den Unternehmen muss im Fokus der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AG-S stehen, worauf gerade die Führungskräfte des AG-S, die Leitungen der Agenturen und Jobcenter hinwirken müssen.

Fragen dazu:

- **Ausstattung:** Wie kann sichergestellt werden, dass der AG-S vor Ort ausreichend ausgestattet wird? Wann ist der AG-S ausreichend ausgestattet, sowohl qualitativ als auch quantitativ? Wie kann Kontinuität in der Betreuung erreicht werden?
- **Back-Office:** Ist an ein Back-Office für den AG-S gedacht? Wenn ja, wie soll es konzipiert sein: mit Vermittlern oder Kräften des mittleren Dienstes?
- **Personalbedarf:** Mit welchem Personalbedarf wird gerechnet?
- **Einsparungen:** Wo werden ggf. Einsparungen beim Personal an anderer Stelle vorgenommen im Rahmen eines mittelfristigen Personalentwicklungspfads möglich und vertretbar?
- **Infrastruktur:** Welche infrastrukturellen Bedarfe hängen damit zusammen (IT, Ausstattung etc.)?
- **Personalauswahl:** Wie wird im Auswahlprozess zukünftig sichergestellt, dass die „richtigen“ Vermittler/innen für die Arbeit mit Arbeitgebern ausgesucht werden? Gibt es qualitätsgesicherte Auswahlstandards/ Assessments?
- **Nachhaltigkeit der Qualifizierung:** Wie wird sichergestellt, dass Quereinsteiger/innen, aber auch HdBA-Absolventen nach der Einarbeitung das Aufgabenportfolio beherrschen?
- **Qualifizierungsangebote:** Welche Qualifizierungsangebote gibt es für das Stammpersonal im AG-S? Welche qualifikatorische Weiterentwicklung ist insgesamt in der Beratung vorgesehen, u. a. um die Qualität der Beratung beim Arbeitgeber zu erhöhen?
- **Qualifizierungsangebote für Führungskräfte:** Welche Qualifizierungsangebote gibt es für Führungskräfte beider Rechtskreise, also auch für Agentur- und Jobcenterleitungen?
- **Finanzen:** Mit welchen Mehrausgaben wird bei Weiterentwicklung gerechnet? Welche Einsparungen werden ggf. langfristig durch welche Maßnahmen erreicht?

3. **Beratung für Arbeitgeber:** Arbeitsmarktberatung beinhaltet auch Qualifizierungsberatung i. S. einer **anlassbezogenen Präventivberatung**. Neben dem konkreten Vermittlungsauftrag kann es daneben weitere Anlässe für eine Qualifizierungsberatung geben, z. B. wenn Stellen für Auszubildende nicht besetzt werden können oder wenn im Rahmen von Weiterbildungsberatungen von Beschäftigten Bedarfe erkannt werden. Auch wenn Unternehmen insbesondere KMU aktiv auf den AG-S zugehen und – auch ohne konkreten Vermittlungsauftrag – um Qualifizierungsberatung bitten, muss man miteinander ins Gespräch kommen. Dabei wird Beratung i. d. R. nur i. S. der Verweis- und Lotsenberatung sowie Sensibilisierung von Unternehmen erfolgen können. Die Durchführung von Demografieanalysen, Personalstruktur- und Bildungsbedarfsanalysen, Bildungsbedarfsplanungen sind und bleiben originäre Aufgaben der Unternehmen. Zur Unterstützung kann die BA auf Tools, insbesondere der Initiative „INQA“ oder „unternehmensWert:Mensch“ hinweisen. Arbeitsmarktberatung bedeutet auch Beratung hinsichtlich der Integration vermeintlich arbeitsmarktferner Menschen, z. B. Rehabilitanden.

Fragen dazu:

- **Qualifizierungsberatung:** Wie soll die Qualifizierungsberatung i. S. einer Verweis- und Lotsenberatung weiterentwickelt werden? Bei welchen Anlässen wird Qualifizierungsberatung in welchem Umfang angeboten? Wie viele Beratungsfachkräfte werden pro Arbeitsagentur benötigt, um diese Aufgabe sinnvoll wahrnehmen zu können? Wie werden die Beratungsfachkräfte für diese Aufgabe geschult? Werden analog zu Selbsterkundungstools für Bewerber hier auch digitale Hilfestellungen für Arbeitgeber entwickelt (in Ergänzung/ Aufbau INQA-Tools)?

4. **IT-Unterstützung ausbauen intern und extern:** Die Möglichkeit der IT-Unterstützung für Arbeitgeber und Vereinfachung der Prozesse über die IT für den AG-S 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 AG-S (Auftragsannahme – Betreuung – Nachbetreuung). Auch sind pa-

piearme Antragstools für Arbeitgeber und Selbsterkundungstools auch für Arbeitgeber (weiter) zu entwickeln.

Fragen dazu:

- **IT:** Wird die IT zur Unterstützung des Stellenbesetzungs- und Antragsverfahrens kunden- und mitarbeiterbezogen weiterentwickelt? Für die bewerberbezogene Vermittlung im Rahmen des 4-Phasen-Modells unterstützt die IT, beim AG-S fehlt dieser Prozess.
- **Digitalisierung:** Welche Überlegungen gibt es Online-Prozesse für den AG-S weiter zu vereinfachen und auch Selbsteinschätzungstools – z. B. zum Erkennen von Qualifizierungsbedarfen, zur Vorbereitung von Gesprächen mit dem AG-S – zur Verfügung zu stellen?

5. **Zielsystem anpassen:** Die Arbeit des AG-S muss im Zielsystem der BA wieder sichtbar werden. So wurde die Arbeitgeberarbeit im Gesamtindex von ehemals 23 % auf 5 % reduziert. Eine Weiterentwicklung des Zielsystems des AG-S muss **insbesondere den Fokus klein- und mittelständischer Unternehmen** als auch Ausbildungsstellen abbilden. Dabei muss sowohl die Besetzung von Stellen als auch die Beratung und Realisierung von Förderbedarfen, als auch die Arbeit des AG-S in der Jobbörse sichtbar gemacht werden.

Fragen dazu:

- **Konzept Ziele des AG-S:** Welche konzeptionellen Überlegungen gibt es, die Arbeit des AG-S abbildbarer zu machen? Wie können auch Anreize für eine „gute Akquise“ und „gute Beratung“ (z. B. auch WeGebAU, Förderanfragen) als auch neue Besetzungswege (Jobbörse-Ausbau, Online-Vermittlung neben dem klassischen Vermittlungsvorschlag) Berücksichtigung finden?

6. **Gemeinsamer Arbeitgeberservice:** Wir wollen den gemeinsamen AG-S von Arbeitsagenturen und Jobcentern, was bedeutet, dass auch im SGB II Unternehmen in den Fokus gerückt werden. Es sollte nur einen gemeinsamen rechtskreisübergreifenden AG-S geben, auch wenn es im SGB II keinen gesetzlichen Arbeitgeberauftrag gibt. Die Zentrale soll dazu ein **strategisches Konzept entwickeln**, das sowohl kurzfristige Lösungsansätze für die gemeinsamen AG-S bietet als auch die Verankerung des AG-S im Zielsystem SGB II im Blick hat.

7. **Entlastungen prüfen:** Es ist richtig, strukturell zu prüfen, inwieweit Operativer Service, Servicecenter und Eingangszone zur **Entlastung bei Routinetätigkeiten des AG-S** beitragen können. Ebenso ist eine Binnendifferenzierung der AG-S-Teams denkbar. Auch Arbeitsprozesse sind zu verschlanken.

Fragen dazu:

- **Prozesse:** Werden Arbeitsprozesse im AG-S hinsichtlich Notwendigkeit und Aufwänden (z. B. Servicevereinbarungen, Antragsverfahren, Datenerfassungsaufwände, Abbildung Stellenbesetzung im System) überprüft und vereinfacht?

8. **Operative Prozesse qualitätssichern:** Der AG-S kann nur gute Arbeit leisten, wenn die **Bewerberdaten aussagekräftig** sind. Die Übergabe von Bewerbern vom Bewerbervermittler zum AG-S muss nach klaren und praxisnahen Regeln vor Ort erfolgen. Sichergestellt werden muss, dass **Qualitätsstandards in der bewerberorientierten Arbeit** (Profiling, Verschlüsselung, der für den konkreten Arbeitseinsatz oder die Ausbildung wesentlichen Ergebnisse etc.) eingehalten werden.

Fragen dazu:

- **Qualität:** Wie wird die Qualität hinsichtlich der Bewerberdaten verbessert?
- **Übergabe von Kunden:** Wie wird der Übergabeprozess verbindlich geregelt?

9. **„Nicht allen Alles“** gilt für den AG-S. Ein differenziertes Portfolio für Arbeitgeber muss deutlich sichtbar und qualitätsgesichert im Rahmen der stellenorientierten Vermittlung sein. Nicht jeder Arbeitgeber braucht eine umfassende Qualifizierungsberatung, nicht jeder Arbeitgeber wünscht sich die Jobbörse, sondern die persönliche Betreuung. Hier muss eine **Differenzierung im Angebot** deutlich werden, die auch für Arbeitgeber nachvollziehbar ist. Führungskräften kommt

deshalb in der Organisation im AG-S und Kommunikation an Unternehmen sowie der Qualitätssicherung eine hohe Verantwortung zu. Ansätze wie die verlaufsbezogene Kundenbetrachtung als Mittel der Fachaufsicht sind auch im AG-S zu entwickeln.

Fragen dazu:

- **Fachaufsicht:** Werden die Erkenntnisse aus der für Anfang 2018 vorgesehenen Überprüfung der Prozesse beim AG-S im Rahmen der verlaufsbezogenen Kundenbetrachtung bei der Weiterentwicklung berücksichtigt?

- 10. Schnittstellen verbessern:** Ein – auch intern koordinierender – Ansprechpartner für jeden Arbeitgeberkunden muss die Regel sein. Die Schnittstelle des AG-S zur bewerberorientierten Vermittlung muss bei einer Verbesserung des AG-S zwingend mit in den Blick genommen werden. Dabei sind auch Erkenntnisse aus dem Projekt „LBB“ für die Weiterentwicklung des AG-S zu nutzen. Grundsätzlich sollte gelten: Die **Integrationsverantwortung** für den Bewerber verbleibt beim arbeiternehmerorientiert arbeitenden Vermittler. Das Fachkonzept der BA bietet mittlerweile ausreichend Möglichkeiten (z. B. ganz wichtig Nebenbetreuung) zur Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Bewerber-Bereich und AG-S. Zentral ist es, die Schnittstellen zur arbeitgeberorientierten Fachberatung mit in den Blick zu nehmen. Hierzu zählt nicht nur die Großkundenbetreuung, sondern vor allem die arbeitgeberorientierte Beratung zum Thema Rehabilitation. Nicht grundlos hat der Gesetzgeber völlig zu Recht alle Reha-Träger dazu verpflichtet, Ansprechstellen für Arbeitgeber zum Thema Rehabilitation zu benennen. Auch mit dem internationalen Personalservice der ZAV gilt es klare, praxisnahe Schnittstellenregelungen weiter zu entwickeln.

Fragen dazu:

- **Schnittstellen:** Wie wird der AG-S hinsichtlich der Ausbildungsstellen- und Rehavermittlung weiterentwickelt? Wie wird im Rahmen der Organisationsentwicklung die Schnittstelle zur Großkundenbetreuung (GKB) und zum internationalen Personalservice der ZAV bearbeitet? Wie wird im Rahmen der Organisationsentwicklung die Schnittstelle LBB zum AG-S bearbeitet?