

Geschäftspolitische Ziele 2012 im Bereich Arbeitslosenversicherung

01. SEPTEMBER 2011 - VORSTAND DER BA

INTERN



Inhaltsverzeichnis

1. Rahmenbedingungen	4
1.1. Leitplanken der BA im Bereich Arbeitslosenversicherung	4
1.2. Organisatorische Weiterentwicklungen 2012	4
1.3. Reform arbeitsmarktpolitischer Instrumente.....	5
1.4. Nationaler Aktionsplan.....	5
1.5. Beteiligung der Selbstverwaltung am Planungsprozess.....	6
1.6. Budgets für arbeitsmarktpolitische Instrumente	6
1.7. Fortsetzung der Einführung des neuen Dienstleistungsangebots „Interne ganzheitliche Integrationsleistung im SGB III (Inga)“	6
1.8. Gesamtindex 2012	7
1.9. Geschäftsführerbrief zu Beginn der Feinplanung	8
2. Ziele im Bereich Arbeitslosenversicherung	9
2.1. Übergeordnete geschäftspolitische Ziele	9
2.1.1 <i>Beratung und Integration nachhaltig verbessern</i>	9
2.1.2 <i>Wirkungsorientiert und wirtschaftlich arbeiten</i>	9
2.1.3 <i>Hohe Kundenzufriedenheit erzielen</i>	10
2.1.4 <i>Mitarbeiter/innen motivieren und Potenziale erkennen und ausschöpfen</i>	10
2.2. Zielsystem SGB III 2012.....	12
2.2.1 <i>SGF I/Va: Integration und Leistungsgewährung Alg I sowie Markterschließung für Nicht-Leistungsempfänger/innen</i> ..	12
2.2.2 <i>SGF Vb: Markterschließung für Berufseinsteiger/innen</i>	14
2.2.3 <i>SGF VI: Berufliche Rehabilitation</i>	16



**Bundesagentur
für Arbeit**

Impressum

Zentrale der BA
CF1 - Controlling

Verantwortlich
Robert Winter
Bereichsleiter CF1
Tel.: 0911/179-4816



Leitinhalte

1. Rahmenbedingungen

Der Planungsprozess 2012 erfolgt auf Basis der bisherigen Gebietsstrukturen. Der in der Vergangenheit eingeschlagene Weg, die dezentrale Verantwortung zu stärken, wird auch 2012 fortgesetzt.

Seite 4

2. Ziele im Bereich Arbeitslosenversicherung

Die übergeordneten geschäftspolitischen Ziele bleiben bestehen. Mit Blick auf die Mittelfristplanungen bleiben auch die Indikatoren in den SGF weitgehend konstant – nur geringfügige Anpassungen in den SGF Vb und SGF VI. Innerhalb des Gesamtindex erfolgt eine weitere Fokussierung auf die Mittelfristziele.

Seite 9

1. Rahmenbedingungen

Der Planungsprozess 2012 erfolgt auf Basis der bisherigen Gebietsstrukturen. Der in der Vergangenheit eingeschlagene Weg, die dezentrale Verantwortung zu stärken, wird auch 2012 fortgesetzt.

1.1. Leitplanken der BA im Bereich Arbeitslosenversicherung

Dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Der deutsche Arbeits- und Ausbildungsmarkt entwickelt sich in 2011 positiv. Dies ist neben der demographischen Entlastung auf eine rege Nachfrage nach Arbeitskräften im Zuge der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, die von den Tarif- und Sozialpartnern vereinbarten flexiblen Arbeitsmodelle sowie die operativen Leistungsverbesserungen der Arbeitsagenturen zurückzuführen. In einigen Branchen zeichnet sich aufgrund der demographischen Entwicklung ein Nachfrageüberhang ab. In einzelnen Regionen besteht bereits ein **Fachkräftemangel**, welcher nur durch verstärkte Aktivierung bisher nicht genutzter Potenziale, überregionale Vermittlung und ggf. Zuwanderung aus dem Ausland beseitigt werden kann.

Effizienz erhöhen.

Unabhängig von der guten arbeitsmarktlichen Entwicklung muss die BA auch künftig einen erheblichen Beitrag zur Konsolidierung der öffentlichen Haushalte leisten. Neben der weiteren Verbesserung der operativen Ergebnisse, muss auch die Wirtschaftlichkeit als übergeordnetes geschäftspolitisches Ziel noch stärker als bisher in der Organisation und bei den Entscheidungsträgern verankert werden.

Weiterentwicklung der strategischen Ausrichtung.

Derzeit erarbeitet die BA die Fortschreibung und Weiterentwicklung ihrer strategischen Ausrichtung: Zum einen hat die BA im Rahmen der „**Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland**“ die wesentlichen Stellhebel zur Aktivierung der ungenutzten Potenziale identifiziert und leistet damit einen entscheidenden Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Zum anderen wird die „**BA Strategie 2020**“ Leitplanken für die Zukunft setzen. Hierbei wird sich die BA zu Megatrends, technischen und sozialen Weiterentwicklungen sowie zu ihrer verstärkten Rolle in lokalen und regionalen Netzwerken positionieren.

Kontinuität in 2012.

Für 2012 bleiben die strategische Ausrichtung sowie das Zielsystem der BA aus oben genannten Gründen weitgehend unverändert. Das Zielsystem wird lediglich punktuell angepasst. Angesichts der sich wandelnden Organisation und des strategischen Weiterentwicklungsprozesses gilt für 2012 daher weitgehend **Kontinuität**.

1.2. Organisatorische Weiterentwicklungen 2012

Erweiterung zKT und zukunftsichere Neuorganisation im SGB III.

2012 wird sich die Aufbau- und Ablauforganisation der BA verändern. Neben der Erweiterung der zugelassenen kommunalen Träger von 67 auf 108 in der Grundsicherung wird die Organisation im Bereich der Arbeitslosenversicherung unter Berücksichtigung der Marktentwicklungen zukunftsfest ausgerichtet. Die Regionaldirektionen werden in ihrer Kompetenz und Steuerungsfunktion gestärkt. Gleichzeitig sollen die Arbeitsagenturen den in der Vergangenheit eingeschlagenen Weg der Stärkung der dezentralen Verantwortung auch 2012 konsequent fortsetzen: In diesem Kontext ist insbesondere die Kenntnis der regionalen Arbeitsmarktspezifika – im Rahmen der regionalen Netzwerkarbeit vor Ort – noch gewinnbringender zu nutzen. Die an die Kreisgebietsgrenzen angepassten neuen Arbeitsagenturbezirke können sich durch das Herauslösen von sachbearbeitenden Tätigkeiten auf das Kerngeschäft der

Beratung und Vermittlung konzentrieren. Die Bündelung von sachbearbeitenden Tätigkeiten in 40 Operativen Services (OS) wird die Effizienz der Aufgabenerledigung erhöhen.

Vor dem Hintergrund der Neuorganisation wird das IAB 2012 angepasste Vergleichs- und Ausbildungsmarkttypen entwickeln.

Die Budget- und Wirkungsplanung 2012 findet auf Basis der bestehenden Gebietsstrukturen statt. Zum Zeitpunkt der Einführung der neuen Gebietsstrukturen (Anpassung an politische Gebietsstrukturen, Fusionen oder Neugründungen) wird geprüft, ob eine zielvereinbarungsrelevante Neuverteilung des Budgets und der Wirkungsziele durchgeführt werden muss.

**Planungsprozess
2012 auf bisherigen
Gebietsstrukturen.**

1.3. Reform arbeitsmarktpolitischer Instrumente

Mit dem im Gesetzgebungsverfahren befindlichen Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt werden weitere arbeitsmarktpolitische Instrumente zusammengefasst und zugleich die Flexibilität des Instrumenteneinsatzes erhöht.

Reform AMP erhöht Flexibilität.

Nach erfolgreicher Einführung und der notwendigen Qualifizierung unserer Fachkräfte bieten die erweiterten Flexibilitätsspielräume die Möglichkeit, den Maßnahmeneinsatz noch konsequenter an den individuellen Bedarfen der Kundinnen und Kunden auszurichten sowie ein verbessertes Kosten-Nutzen-Verhältnis zu erreichen. Handelt es sich um das effektivste Produkt hinsichtlich des verfolgten Zwecks? Wird mit dem gewählten Produkt das Förderziel auf wirtschaftliche Weise erreicht? Dies sind Prüffragen, die den effizienten Mitteleinsatz unterstützen können. Vor allem mit der Umwandlung des Gründungszuschusses (GZ) Phase 1 in eine Ermessensleistung sind hohe Erwartungen des Gesetzgebers zur Reduzierung eventueller Mitnahmeeffekte verbunden.

Unsicherheiten in der Rechtsanwendung, vor allem bei der Prüfung der Tatbestandsvoraussetzungen des GZ beziehungsweise der Ermessensausübung, müssen in diesem Kontext verhindert werden.¹

Als Termin des Inkrafttretens des Gesetzes ist der 1. April 2012 vorgesehen. Einige Änderungen, insbesondere die des GZ, sollen bereits am Tag nach der Verkündung in Kraft treten (voraussichtlich Ende Oktober/Anfang November 2011). Auf der Intranetseite „Förderung“ – „Arbeitsmarktinstrumentenreform 2012“ werden der Stand des Gesetzgebungsverfahrens sowie fortlaufend aktuelle Informationen zur Instrumentenreform zur Verfügung gestellt ([Link zum Intranet](#)).

1.4. Nationaler Aktionsplan

Mit dem Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der VN-Behindertenrechtskonvention (NAP) ist der Leitgedanke der „Inklusion“ in Berufsbildung und Beschäftigung von der BA aktiv umzusetzen.

Leitgedanken „Inklusion“ aktiv umsetzen.

Der Arbeitsmarkt wird von einer anhaltenden Nachfrage an qualifizierten Arbeitskräften geprägt sein. Dies bietet die Chance, verstärkt Menschen mit Behinderung entsprechend ihrer individuellen Bedarfe und Leistungsfähigkeit zu fördern und mit qualifizierten Berufs- und Bildungsabschlüssen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

¹ Aktuell wird ein neues Qualifizierungskonzept „Fachlichkeit und höhere Qualität in der Beratung und Betreuung – Nutzung von Entscheidungsspielräumen“ initiiert.

Dabei sind verstärkt betriebliche oder betriebsnahe Ausbildungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten zu nutzen, um schon die Rehabilitation inklusiv zu gestalten und die Integrationserfolge durch das erworbene marktnahe Qualifikationsprofil zu erhöhen. Betriebsnahe (kooperative) Qualifikationsformen gibt es in allen drei Förderkategorien. Damit können auch unterstützungsintensive Rehabilitationsbedarfe betriebsnah realisiert werden.

1.5. Beteiligung der Selbstverwaltung am Planungsprozess

Verwaltungsausschüsse werden in geeigneter Form informiert.

Zu den Aufgaben der Verwaltungsausschüsse gehört nach Artikel 5 Absatz 1 der Satzung der BA unter anderem die Beratung der Geschäftsführung bei der jährlichen Zielplanung. In diesem Zusammenhang sollen die Geschäftsführungen der Agenturen ihre Verwaltungsausschüsse über die Budget- und Wirkungsplanung in geeigneter Form informieren.

1.6. Budgets für arbeitsmarktpolitische Instrumente

Budgeteinsatz je Kunde bleibt 2012 konstant.

Vorbehaltlich der Feststellung des BA-Haushalts 2012 durch den Verwaltungsrat und der notwendigen Genehmigung durch die Bundesregierung sollen den Arbeitsagenturen im EGT für das kommende Jahr mindestens die gleichen Haushaltsmittel je förderungsbedürftigem Arbeits- und Ausbildungssuchenden zur Verfügung stehen wie im voraussichtlichen Ist-Ergebnis 2011.

Dezentral beplant werden aufgrund der unsicheren rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen 2012 ausschließlich die Instrumente des engeren wirkungsorientierten EGT, also

- I. integrationsorientierte Instrumente (bspw. FbW),
- II. spezielle Maßnahmen für Jüngere (bspw. BaE) und
- III. Marktersatz.

Zentrale Budgetierung der EGT-Sonderprogramme und des Kapitel 3.

Sonderprogramme des EGT (bspw. WeGebAU) werden genauso zentral budgetiert wie alle Leistungen des Kapitel 3.

Die Zentrale wird den Regionaldirektionen entsprechende Kalkulationen zu den dezentral zu planenden Positionen zum 05.09.2011 bereitstellen. Abweichende Bedarfe müssen bis spätestens 16.09.2011 gemeldet und entsprechend begründet werden.

Die Planung des Maßnahme-Portfolios und anderer kalkulatorischer Größen erfolgt im Rahmen der detaillierten Wirkungs- und Budgetplanungen vom 14.11. bis 14.12.2011.

1.7. Fortsetzung der Einführung des neuen Dienstleistungsangebots „Interne ganzheitliche Integrationsleistung im SGB III (Inga)“

Nach der bereits 2011 erfolgten Einführung des Fachkonzeptes der Integrationsberatung SGB III in den ehemaligen Projektagenturen des Projekts „Interne ganzheitliche Unterstützung zur Integration im SGB III (PINGUIN)“ wird 2012 die sukzessive flächendeckende Einführung des neuen Dienstleistungsangebots mit weiteren 430 zusätzlichen Vermittlungsfachkräften fortgesetzt.

Damit werden in rund 40 Agenturen die Rahmenbedingungen geschaffen, um zukünftig die Integrationschancen von Kundinnen und Kunden mit komplexen Profillagen durch ganzheitliche Unterstützung deutlich zu steigern.

Mit der sukzessiven Einführung und Etablierung des zusätzlichen Dienstleistungsangebots werden für die jeweiligen Agenturen (und kumuliert für die

jeweiligen Regionaldirektionen) zusätzliche Wirkungserwartungen bei den relevanten Indikatoren sowie in Bezug auf die Einsparung von Leistungsausgaben für Kundinnen und Kunden mit komplexen Profillagen formuliert und bekannt gegeben.

1.8. Gesamtindex 2012

Die Erreichung der geschäftspolitischen Ziele einer Regionaldirektion bzw. einer Agentur wird als gewichteter Durchschnitt der einzelnen Indikatoren zu einem Gesamtindex zusammengefasst. Die Gewichtung zwischen den SGF bleibt im Vergleich zum Vorjahr konstant. Innerhalb der SGF I/Va und Vb wird die Gewichtung hinsichtlich der operativen Schwerpunktsetzungen und der Mittelfristziele modifiziert.

Gesamtindex wird hinsichtlich der operativen Schwerpunktsetzungen und der Mittelfristziele modifiziert.

Der im Zielsystem enthaltene Indikator „Anteil nachhaltiger Integrationen“ wird nicht mit einem Zielwert belegt und ist deshalb nicht im Gesamtindex abgebildet. Der Indikator erhält seine Schwerpunktsetzung durch eine gesonderte Thematisierung im Rahmen der Zielnachhaltung.

Gesamtindex 2012 SGB III

Kennzahl	Gewicht		Gewicht	
	Hinweis 2011	2011	Hinweis 2012	2012
SGF I/Va		70,0		70,0
Integrationsgrad Job-to-Job		16,0		20,0
Integrationsgrad gesamt		13,0		15,0
Anzahl erfolgreich besetzter Stellen		13,0		14,0
Dauer faktische Arbeitslosigkeit - LE		14,0		15,0
Dauer faktische Arbeitslosigkeit - NLE		4,0		2,0
Kundenzufriedenheit AN		5,0		2,0
Kundenzufriedenheit AG		5,0		2,0
SGF Vb		20,0		20,0
Einmündungsquote	SGB III	8,0	RK-übergreifend	10,0
Anzahl erfolgreich besetzter Ausbildungsstellen		7,0		8,0
Kundenzufriedenheit Qualität der Beratung		5,0		2,0
SGF VI		10,0		10,0
Integrationsgrad Reha		6,0		6,0
Dauer faktische Arbeitslosigkeit Reha - EE	bis Abgang	2,0	bis Integration	2,0
Dauer faktische Arbeitslosigkeit Reha - WE	bis Abgang	2,0	bis Integration	2,0
Summe:		100,0		100,0

Abbildung 1: Gesamtindex 2012

1.9. Geschäftsführerbrief zu Beginn der Feinplanung

Am 14.11.2011 wird ein Geschäftsführerbrief der Geschäftsbereiche CF und SU III an die Regionaldirektionen versandt. Dieser wird weitere Informationen zur Feinplanung (vom 14.11. bis 14.12.2011) enthalten, insbesondere zu folgenden Punkten:

- Einschätzung der BA zur arbeitsmarktlichen Entwicklung 2012 auf Grundlage des Herbstgutachtens der Bundesregierung zu den ökonomischen Eckwerten,
- Orientierungswerte zu den Budgetwirkungen und Wirkungszielen 2012 für die Regionaldirektionen,
- Planung von Wirkung und wirtschaftlichem Beitrag der Inga-Agenturen sowie
- Haushaltsansätze und Verteilungskriterien für zentral bereitgestellte Budgets für die Feinplanung (im Nachgang der Haushaltsfeststellung durch den Verwaltungsrat der BA).

2. Ziele im Bereich Arbeitslosenversicherung

Die übergeordneten geschäftspolitischen Ziele bleiben bestehen. Mit Blick auf die Mittelfristplanungen bleiben auch die Indikatoren in den SGF weitgehend konstant – nur geringfügige Anpassungen in den SGF Vb und SGF VI.

2.1. Übergeordnete geschäftspolitische Ziele

Die übergeordneten geschäftspolitischen Ziele der BA werden in 2012 fortgeschrieben.

Sie bilden auch weiterhin die „Klammer“ zwischen den einzelnen Strategischen Geschäftsfeldern (SGF).

Übergeordnete geschäftspolitische Ziele bilden die Klammer zwischen den SGF.



Abbildung 2: Übergeordnete geschäftspolitische Ziele

2.1.1 Beratung und Integration nachhaltig verbessern

Dieses übergeordnete Ziel ist nicht SGF-übergreifend messbar und wird daher in Form SGF-spezifischer Indikatoren präzisiert. In den Standard-Berichtsprodukten des Controllings wird die Nachhaltigkeit 2012 laufend beobachtet.

2.1.2 Wirkungorientiert und wirtschaftlich arbeiten

Wirtschaftliches Handeln ist nicht nur die Aufgabe der Führungskräfte. Es muss Selbstverständnis aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA sein, unabhängig von ihrer Funktion, wirkungsorientiert und wirtschaftlich zu denken und zu agieren. Alle Investitionsentscheidungen müssen noch stärker als bisher auf deren Effizienz hinterfragt werden. Dies bedeutet, dass ein Mitteleinsatz nur bei einem tatsächlich vorhandenen Bedarf (objektive Notwendigkeit) in Frage kommt und immer alternative Vorgehensweisen betrachtet und deren Ressourcenbedarf in die Entscheidungsfindung einbezogen werden müssen.

Überall, wo konkrete Wirkungserwartungen formuliert und quantifiziert sind, gilt das ökonomische Minimalprinzip (gegebenes Ziel, Minimum an Aufwand/Ressourceneinsatz).

Wurde ein Wirkungsziel vorher festgelegt, gilt das Minimalprinzip; nur bei zentral definierten Budgets ohne Wirkungserwartung gilt das Maximalprinzip.

Zentrale Budgets ohne konkret quantifizierte Wirkungserwartung werden nach dem Maximalprinzip angewendet (gegebenes Budget, Maximum an Wirkung). Dies impliziert jedoch nicht die Zielsetzung eines vollständigen Einsatzes des verfügbaren Budgets (sogenannte „Punktlandung“).

Die in 2011 eingeführten Wirtschaftlichkeitskennzahlen werden thematisch ausgeweitet und weiterentwickelt. Sie stehen auch 2012 – ergänzend zu den Wirkungszielen – im Fokus.

2.1.3 Hohe Kundenzufriedenheit erzielen

Die Erreichung dieses Ziels wird, wie in den Vorjahren, anhand der Ergebnisse der Befragung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkunden festgestellt und über folgende Indikatoren gemessen:

- Kundenzufriedenheitsindex Arbeitnehmer/innen (KZI AN)
- Kundenzufriedenheitsindex Arbeitgeber/innen (KZI AG)
- Kundenzufriedenheit mit der Qualität der beruflichen Beratung (Ausbildungsmarkt)

Für 2012 werden für diese Größen Zielwerte bis auf die Ebene der Agenturen für Arbeit zentral vorgegeben.

2.1.4 Mitarbeiter/innen motivieren und Potenziale erkennen und ausschöpfen

Mitarbeiterorientierte Ziele beziehen sich auf die Erschließung, Förderung und den erfolgsorientierten Einsatz der Potenziale sowie die Sicherstellung und Verbesserung der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA. Sie dienen damit der Verbesserung der operativen Aufgabenerledigung, der Sicherung der Innovationsfähigkeit sowie der Positionierung der BA als zukunftsfähige und attraktive Arbeitgeberin.

Ausgewählte Aspekte des Diversity Management aufgenommen.

Mit dem für 2012 vorgelegten System der mitarbeiterorientierten Ziele wird die bestehende Grundstruktur hinsichtlich der Qualifikation der Beschäftigten fortgesetzt und spezifiziert. Zudem wurden mit Blick auf die Sicherung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit sowie der Kundenorientierung im Zeichen demografischer und gesellschaftlicher Entwicklungen ausgewählte Aspekte des Diversity Managements aufgenommen.

Für das Jahr 2012 gelten die nachfolgend genannten mitarbeiterorientierten Ziele:

- **„Sicherstellen der Arbeitsfähigkeit und eines hohen Qualifizierungsstandes“.** Dieses Ziel wird mit den folgenden beiden Indikatoren abgebildet:
 - Qualifizierungsstand der Mitarbeiter/innen: Dieser Indikator wird über einen mehrstufigen „Qualifizierungsindex“ abgebildet und errechnet sich aus folgenden Teilfaktoren:
 1. *„Umsetzungsgrad der individuellen Qualifizierung“*: Dieser Teilindikator sichert einen kontinuierlichen Prozess zur Feststellung individueller Schulungsbedarfe.
 2. *„Führungskräfteentwicklung“*: Führungskräfte sollen gezielt zur Stärkung ihrer Führungsfähigkeit entwickelt und qualifiziert werden, um so einen maßgeblichen Beitrag zur Stärkung der operativen Leistungsfähigkeit der BA zu leisten.

3. „Umsetzungsgrad der institutionellen Qualifizierung“: Dieser Teilindikator zielt auf die vollständige und termingerechte Umsetzung bundesweit vorgegebener Schulungsaktivitäten für bestimmte Zielgruppen ab und kommt nur dann zum Tragen, wenn entsprechende Maßnahmen durchzuführen sind.
- Qualität der Ausbildung der Nachwuchskräfte: Als Erfolgsgröße werden hier die Ergebnisse der Zwischen- und Abschlussprüfung herangezogen.
 - **„Förderung der Vielfalt des Personals in der BA“**. Abgebildet wird dieses Ziel durch einen „Diversity-Indikator“, der 2012 aus den folgenden Bestandteilen ermittelt wird:
 1. „Erhöhung der Frauenanteile in leitenden Funktionen“: Dieser Teilindikator soll die Erschließung der Potenziale von Frauen wirksam unterstützen, wie sie auch im **Gleichstellungsplan der BA** festgelegt ist.
 2. „Integration von behinderten Menschen“: Dieser Teilindikator beinhaltet den Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung an allen BA-Beschäftigten und orientiert sich an dem in der **Integrationsvereinbarung der BA** festgelegten Anteil von – deutlich über der gesetzlichen Beschäftigungspflicht liegenden – 8,7%. Damit verbunden ist der Anspruch, auch in Zukunft in hohem Maße Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen bzw. auszubilden und deren Potenziale zu erschließen.

Für die oben angeführten mitarbeiterorientierten Ziele ist der Abschluss von Zielvereinbarungen für alle Mitglieder der Geschäftsführungen verbindlich. Für alle weiteren Führungskräfte ist mindestens der Abschluss des Qualifizierungsindex obligatorisch.

Einen Gesamtüberblick über das für 2012 maßgebliche System der mitarbeiterorientierten Ziele gibt die nachfolgende Abbildung.

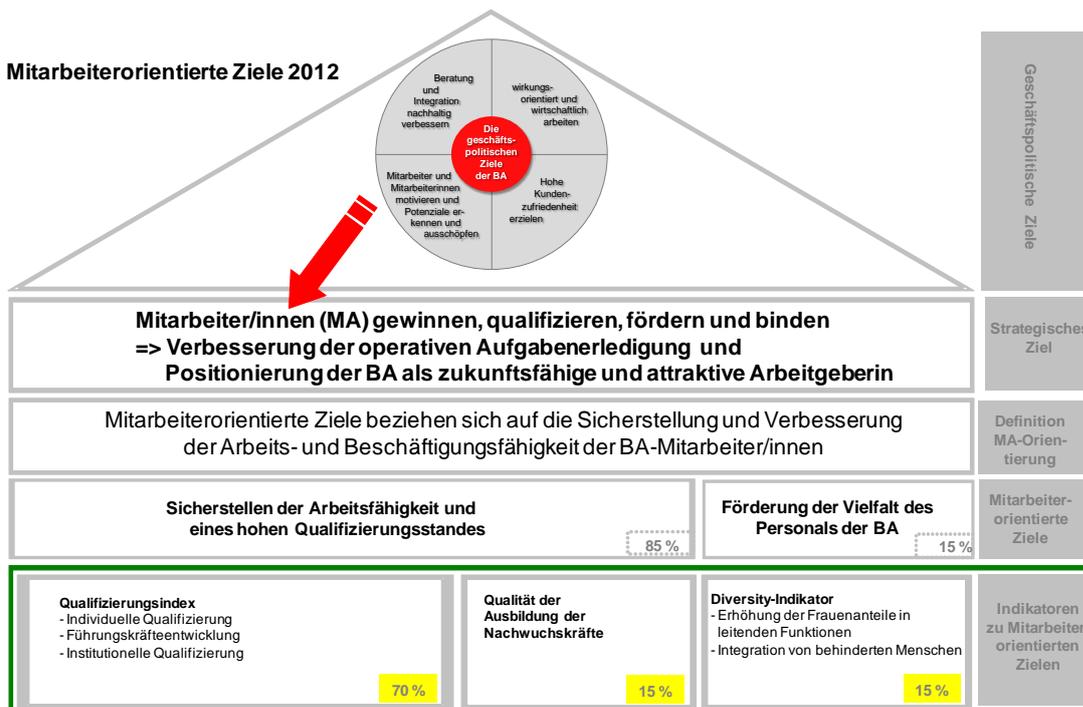


Abbildung 3: Mitarbeiterorientierte Ziele

Bei der Umsetzung der mitarbeiterorientierten Ziele achtet die BA auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

2.2. Zielsystem SGB III 2012

Analog zu den übergeordneten geschäftspolitischen Zielen wird auch bei den SGF-spezifischen Zielen grundsätzlich an den bewährten Indikatoren festgehalten. Die bundesweiten Mittelfristziele 2012 bleiben bestehen.

2.2.1 SGF I/Va: Integration und Leistungsgewährung Alg I sowie Markterschließung für Nicht-Leistungsempfänger/innen

Indikatoren

Das geschäftspolitische Ziel der Vermeidung der Arbeitslosigkeit und der nachhaltigen Verkürzung der Dauer der Arbeitslosigkeit bleibt gegenüber den Vorjahren unverändert bestehen.

Das Zielsystem des SGF I/Va bleibt konstant zum Vorjahr.

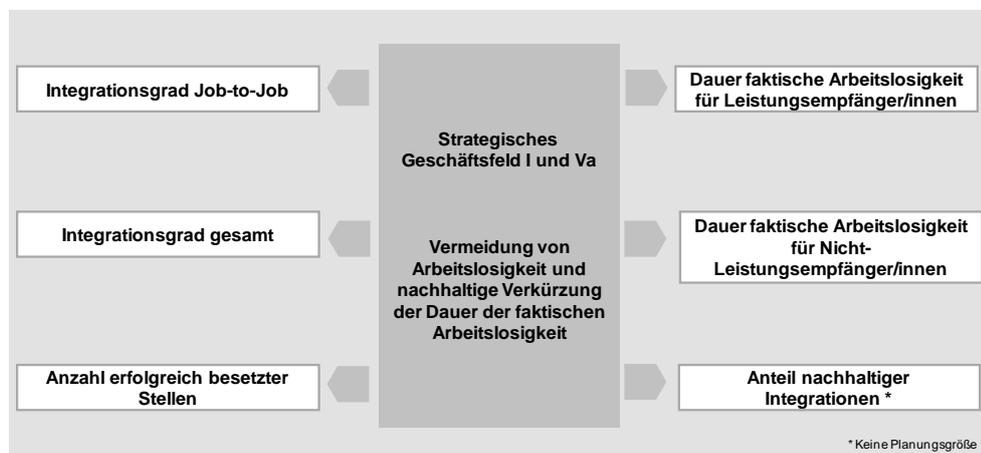


Abbildung 4: Zielsystem SGF I und Va

Die Verhinderung von Arbeitslosigkeit ist auch sozialpolitisch ein wesentliches geschäftspolitisches Ziel. Die Präventionsergebnisse werden durch den Indikator „**Integrationsgrad Job-to-Job**“ gemessen.

Ist Arbeitslosigkeit eingetreten gilt es, aus dem zur Verfügung stehenden Kundenpotenzial möglichst viele Kundinnen und Kunden möglichst schnell und nachhaltig in neue Beschäftigung zu integrieren. Die gesamthafte Integrationserfolge werden über den Indikator „**Integrationsgrad gesamt**“ (auf Analyseebene zukünftig nach Leistungs- und Nicht-Leistungsempfänger/innen differenziert) dargestellt.

Die Ergebnisse auf Arbeitgeberseite werden über den Indikator „**Anzahl erfolgreich besetzter Stellen**“ abgebildet. Dieser Indikator wird über die Einschaltung in den Markt (Anteil Stellenabgänge an neu abgeschlossenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen) und über die Ausschöpfung des Marktes (Anteil erfolgreicher Stellenbesetzungen an Stellenabgängen) geplant.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit wird weiter über die „**Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit – Leistungsempfänger/innen**“ und „**Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit – Nicht-Leistungsempfänger/innen**“ abgebildet. Diese Indikatoren werden durch den Indikator „**Anteil nachhaltiger Integrationen – 6 Monate**“ ergänzt, welcher nicht geplant wird.

Fachkräftebedarf

Es zeichnen sich Engpässe von Bewerberinnen und Bewerbern bei einigen qualifizierten Berufen ab. Dieser Trend wird zunehmen, so dass die BA ihre Aktivitäten auf diesem Gebiet intensivieren muss.

Die Arbeitgeberservices müssen ihre Zusammenarbeit mit der arbeitnehmerorientierten Vermittlung im Sinne effektiverer „Matchingprozesse“ intensivieren – bei einem gemeinsamen Arbeitgeberservice auch mit der arbeitnehmerorientierten Vermittlung des jeweiligen Jobcenters.

- Die aktiv akquirierten Stellen müssen zu den Bedürfnissen der gemeldeten arbeitslosen Kundinnen und Kunden passen. Die aktive Akquise konzentriert sich auf die Bereiche, in denen Engpässe bestehen.
- Aktuelle und zukünftige Personalbedarfe vor Ort (bspw. aus dem Arbeitsmarktmonitor ableitbar) müssen erkannt und bspw. durch rechtzeitige Qualifizierungsmaßnahmen bedient werden.
- Unverzögliche Vermittlungsaktivitäten für marktnahe Bewerberinnen und Bewerber sind sicherzustellen.
- Im Rahmen der Bildungszielplanung sind geeignete Angebote für schwer besetzbare Stellen vorzuhalten.

Passgenaue Akquise in Abhängigkeit der Bedarfe.

Alle Nicht-Leistungsempfänger/innen stellen angesichts eines rückläufigen Kundenpotenzials bei hoher Aufnahmefähigkeit des Marktes ein Integrationspotenzial zur Bekämpfung des Fachkräftemangels dar.

Förderpolitik

Die BA berücksichtigt den Vermittlungsvorrang und die im 4-Phasen-Modell verankerte Logik konsequent. Das primäre Ziel bleibt eine ungeförderte, möglichst nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Sofern der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente erforderlich ist, basiert er auf dem 4-Phasen-Modell. Alle Förderentscheidungen erfolgen unter dem Grundsatz von Wirkung und Wirtschaftlichkeit, d.h. sie verbessern die Integrationsprognose der Kundinnen und Kunden und führen später zu einer Integration. Mit einer Steigerung der Nachhaltigkeit durch qualitativ hochwertigere Maßnahmen (bspw. Umschulungen) kann unter Umständen auch eine Verteuerung des Produkteinsatzes verbunden sein (s. auch 2.1.2.).

Die Entwicklung am Arbeitsmarkt ist schnelllebig geworden. Die BA muss deshalb alle Möglichkeiten der flexiblen Vertragsgestaltung nutzen (z.B. Rahmenverträge). Die Platzkapazitäten sind so vorzuhalten, dass weder eine Unterauslastung noch eine Zuweisung von nicht förderungsbedürftigen Kundinnen und Kunden entsteht.

Die Beurteilung der Wirtschaftlichkeit des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente erfolgt anhand nachfolgender Plausibilisierungskennzahlen:

1. Anteil ungeförderter Integrationen an allen Integrationen
2. Budgetwirkung gesamt
3. Budgetwirkung gefördert

Vermittlungsvorrang bleibt unverändert bestehen.

Bisherige Plausibilisierungsgrößen bleiben bestehen.

2.2.2 SGF Vb: Markterschließung für Berufseinsteiger/innen

Indikatoren

Einmündungsquote wird rechtskreisübergreifend betrachtet.

Im SGF Vb lautet das geschäftspolitische Ziel analog zu den Vorjahren „**Erfolgreicher Berufseinstieg aller Kundinnen und Kunden**“. Das Zielsystem des SGF Vb für das Jahr 2012 bleibt unverändert. Bei der „Einmündungsquote“ wird allerdings die bisherige Einschränkung auf Bewerberinnen und Bewerber SGB III aufgehoben und zukünftig eine rechtskreisübergreifende Betrachtung vorgenommen.

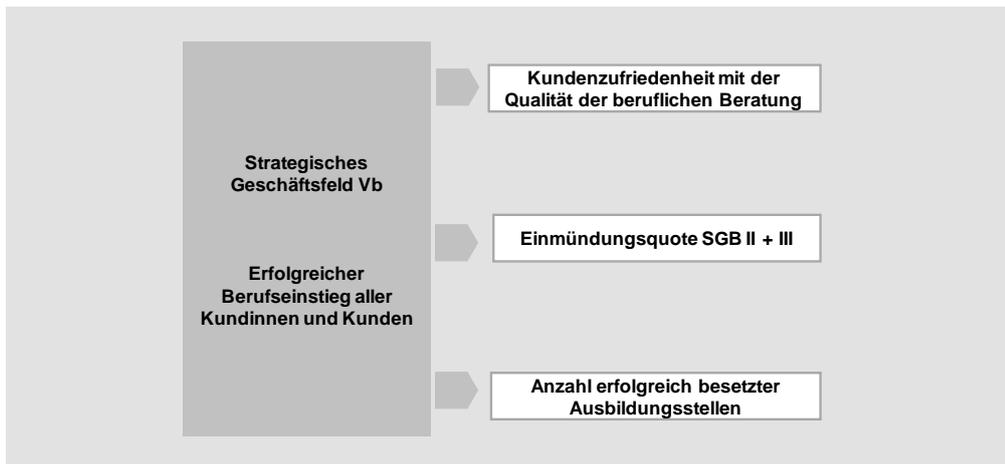


Abbildung 5: Zielsystem SGF Vb

Der Kundenzufriedenheitsindex „**Qualität der beruflichen Beratung**“ bildet auch 2012 die Kundenzufriedenheit mit dem persönlichen Beratungsgespräch ab. Die Berufliche Beratung gehört zu den Kernaufgaben im SGF Vb und ist bei den Planungen der Ressourcen und Aktivitäten für das Geschäftsjahr angemessen zu berücksichtigen. Dies betrifft sowohl den originären und eigenständigen Beratungsauftrag der BA, als auch die Begleitung und Unterstützung des gesamten Integrationsprozesses. Die Beratung orientiert sich an den Anliegen der Kundinnen und Kunden.

Die „**Einmündungsquote**“ bildet den „Nachfrageseitigen Marktanteil“ ab (Verhältnis einmündende BBiG-Bewerber/innen zu allen Schulabgängerinnen und Schulabgängern aus allgemeinbildenden Schulen des aktuellen Schulentlassjahres). Die rechtskreisübergreifende Erweiterung ist zum einen geschäftspolitisch sinnvoll vor dem Hintergrund der hohen Anzahl von Übertragungen der Ausbildungsvermittlung für Bewerber/innen aus dem Rechtskreis SGB II durch die Träger der Grundsicherung (Jobcenter und zugelassene kommunale Träger) auf die Arbeitsagenturen. Zum anderen ist aufgrund der sich verändernden Angebots-Nachfragerelation am Ausbildungsmarkt mit zunehmenden Bewerberengpässen, die auch Einfluss auf die rechtskreisübergreifende Stellenbesetzung haben, zu rechnen. Die BA strebt in diesem Zusammenhang weiterhin die Wahrnehmung der Ausbildungsvermittlung für Bewerberinnen und Bewerber aus beiden Rechtskreisen an.

Zeitnahe Berufsausbildung und Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen.

Die günstigeren Berufseinstiegsmöglichkeiten eröffnen insbesondere auch für benachteiligte junge Menschen neue Chancen für eine unmittelbare betriebliche oder schulische Berufsausbildung, welche konsequent genutzt werden müssen. Gleichzeitig müssen Ausbildungsabbrüche reduziert werden.

Für die Sicherung des künftigen Fachkräftenachwuchses gilt es darüber hinaus, alle Bewerberpotenziale zu nutzen. Dies gilt auch für das Bewerberpo-

tenzial aus dem Kreis junger Arbeitsloser ohne Berufsabschluss unter Beachtung des gesetzlichen Vorrangs der Vermittlung in Arbeit und Ausbildung nach § 4 SGB III.

Analog zum SGF I/Va wird auch im SGF Vb der stellenseitige Vermittlungserfolg für die Arbeitgeber über die „**Anzahl der erfolgreich besetzten Ausbildungsstellen**“ als Indikator abgebildet.

Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs („Ausbildungspakt“)

Mit der Verlängerung des Ausbildungspakts setzen auch die Paktpartner neue Akzente, um möglichst viele Potenziale zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses zu erschließen. Das heißt vor allem, die Ausbildungsreife zu verbessern, schwächere Jugendliche intensiver zu fördern und die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Behinderung voranzubringen.

Auch lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche stehen dabei im Fokus. Die Paktpartner streben an, diesen Jugendlichen verstärkt den Einstieg in die betriebliche Ausbildung zu ermöglichen. Die BA unterstützt den möglichst direkten Einstieg in betriebliche Ausbildung. Darüber hinaus gibt es im Rahmen des Pakts keine weiteren quantitativen Zusicherungen über Plätze oder Maßnahmeeintritte.

Keine quantitativen Zusicherungen im Ausbildungspakt.

Berufsberatung und Arbeitgeberservice müssen auch einen entscheidenden Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten

Die BA leistet ihren Beitrag zu einem gelungenen Übergang Schule - Beruf und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs über:

- Die weitere Stärkung des präventiven Ansatzes, insbesondere durch eine frühzeitige und systematische Berufsorientierung (BO) und Berufsberatung, verzahnt mit dem Einsatz präventiv wirkender Instrumente, wie z. B. vertiefte Berufsorientierung und Berufseinstiegsbegleitung.
- Aktive Netzwerkarbeit in den Regionen, z.B. bei der Umsetzung des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen.
- Eine hohe Dienstleistungsqualität in der Beratung unter Einsatz der Standards in der Beratungs- und Vermittlungsarbeit (Beratungskonzeption und 4-Phasen-Modell), Beratung zu schulischen und hochschulischen Bildungswegen.
- Die Verringerung von Abbruchsquoten.
- Eine Verbesserung des Vermittlungsprozesses in der Ausbildungsvermittlung durch Optimierung der individuellen Bewerbervorauswahl und gezielter Interaktion insbesondere bei Jugendlichen mit Schwierigkeiten am Übergang in die Ausbildung.
- Eine gezielte Arbeitgeberberatung, auch zu den Potenzialen schwächerer Bewerberinnen und Bewerber sowie entsprechenden Unterstützungsangeboten.

Grundsätze der Förderpolitik 2011 gelten weiterhin

Im vergangenen Jahr wurde auf folgende Grundsätze der Förderpolitik, welche auch weiterhin gelten, explizit hingewiesen:

- Vermittlungsvorrang konsequent beachten, Förderung nur soweit erforderlich, Ressourcen wirtschaftlich und wirksam einsetzen,

Grundsätze der Förderpolitik gelten weiterhin.

- Frühzeitiger Einsatz präventiver Instrumente (z.B. Berufseinstiegsbegleitung, vertiefte Berufsorientierung) zur Stärkung des reibungslosen Übergangs in betriebliche Ausbildung,
- Fokussierung von Förderinstrumenten auf Jugendliche, für die aus Gründen, die in ihrer Person liegen, keine direkte Einmündung in betriebliche Ausbildung möglich ist (also keine Kompensation von Ungleichgewichten am Ausbildungsmarkt) sowie
- eine betriebs- und praxisnahe Ausgestaltung von Maßnahmen zur Erleichterung der Einmündung und des Verbleibs – auch leistungsschwächerer Jugendlicher – in betriebliche Ausbildung (z.B. ausbildungsbegleitende Hilfen, Einstiegsqualifizierung).

Die Budgetbedarfe 2012 müssen hinsichtlich des Instrumentenportfolios, der Förderintensitäten sowie hinsichtlich ihrer Wirkung entsprechend plausibel und wirtschaftlich kalkuliert werden.

2.2.3 SGF VI: Berufliche Rehabilitation

Indikatoren

Das Zielsystem im SGF VI ist durch eine weitgehende Kontinuität der Messgrößen geprägt. Die „Teilhabe am Arbeitsleben“ wird auch in 2012 das maßgebliche Ziel für dieses Geschäftsfeld darstellen.

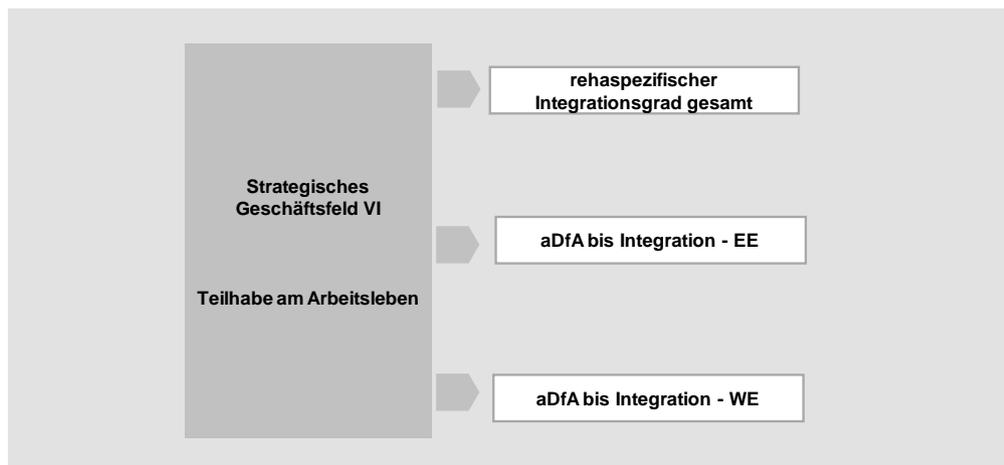


Abbildung 6: Zielsystem SGF VI

Der „rehaspezifische Integrationsgrad“ gibt das Verhältnis von Integrationen zu den potenziell integrierbaren Rehabilitanden nach erfolgter Rehabilitationsmaßnahme an und ermöglicht damit eine Beurteilung der Integrationsleistung innerhalb von 6 Monaten nach Abschluss der Hauptmaßnahme.

Die „**abgeschlossene Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit**“ wird – um unterschiedlichen Rahmenbedingungen und fachlichen Erfordernissen gerecht zu werden – nur noch für die **Integrationen**² abgebildet. Die Trennung nach Erst- und Wiedereingliederung wird weiterhin aufrechterhalten.

Ausrichtung am gesetzlichen Auftrag

Angesichts der gesetzlich definierten Aufgabe, die gleichberechtigte Teilhabe von behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen am Arbeitsmarkt zu fördern, sind diese Indikatoren auch ein wichtiger Gradmesser, inwieweit die BA als Trägerin der beruflichen Rehabilitation den Erwartungen des Gesetzgebers gerecht wird. Insofern ist zu berücksichtigen, dass

² Bisher Betrachtung der Dauer bis Abgang aus Kundenkontakt (= Integrationen und sonstige Abgänge)

Rehabilitanden trotz eines zügigen Reha-Prozesses mit einer für die nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt notwendigen, aber auch angemessenen Maßnahme gefördert werden.

In Anbetracht des in diesem Geschäftsfeld eingesetzten Mittelvolumens erwächst gegenüber den Beitragszahlerinnen und Beitragszahlern die Verpflichtung, qualitativ hochwertige Reha-Verfahren mit einer hohen tatsächlichen Erfolgswirkung in einer angemessenen Prozessdauer zu erzielen.

Zielsetzung ist neben der erfolgreichen Integration, die Dauer dieses Prozesses kontinuierlich zu reduzieren. Durch eine Verkürzung der Phasen der Arbeitslosigkeit vor, zwischen und nach Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation ist eine Optimierung der gesamten Prozessdauer erreichbar. Damit wird einerseits der Bestand an Arbeitslosen gemindert und andererseits auch durch die Verkürzung der Dauer von anfallenden Entgeltersatzleistungen eine Verbesserung der Wirtschaftlichkeit erzielt.

Erfolgreicher Integrationsprozess mit angemessener Dauer des Reha-Verfahrens.

Zeitnahe Identifizierung von potenziellen Reha-Fällen und weitere Optimierung der Schnittstellen außerhalb der Reha-Teams

Der Prozess beruflicher Rehabilitation beginnt sowohl für die Erst- als auch für die Wiedereingliederung mit der zeitnahen Identifizierung potenzieller Reha-Fälle und der frühzeitigen Einleitung erforderlicher Rehabilitationsmaßnahmen z.T. außerhalb des Reha/SB-Teams. Der Organisation an den jeweiligen Schnittstellen (allgemeine Vermittlungsteams, Grundsicherungsstellen) zum Reha/SB-Bereich kommt, auch vor dem Hintergrund der steigenden Zahl von zugelassenen kommunalen Trägern, daher weiterhin eine wesentliche Bedeutung zu. Auch die Einschaltung ggf. anderer zuständiger Rehabilitationsträger (z.B. DRV) muss beachtet werden.

Ausschlaggebend für die individuelle Förderentscheidung ist der behinderungsbedingte Unterstützungsbedarf der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, nicht die Angebotsstruktur vor Ort. Dabei gilt es, die Balance einer zu geringen Unterstützung im Rahmen der Maßnahme (Erfolgsrisiko) und der überhöhten Unterstützung im Rahmen der Maßnahme (Kostenrisiko) zu halten. Zur Unterstützung der individuellen Bedarfsfeststellung ist daher die konsequente Nutzung der verschiedenen Diagnoseverfahren und -instrumente (inkl. Fachdienste), beim möglichen Übergang zur WfbM auch DIA-AM, angezeigt. Im Kernprozess der beruflichen Rehabilitation liegt der Steuerungsschwerpunkt auf einer dem Kundenprofil angemessenen und konsequent integrationsorientierten Maßnahmeauswahl unter Berücksichtigung des individuellen Förderbedarfs und der Förderkategorien. Die zeitnahe, erfolgreiche und nachhaltige Integration von Rehabilitanden ist das oberste Ziel.

Zudem gelten die geschäftspolitischen Ausrichtungen für den Übergang Schule - Beruf (vgl. Punkt 2.2.2) und für die (Wieder-) Eingliederung Erwachsener auch für Menschen mit Behinderung, die im Geschäftsfeld Berufliche Rehabilitation betreut werden:

- Nutzung aller Potenziale für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Dabei ist für junge Menschen mit Behinderung ein qualifizierter Ausbildungsabschluss, soweit dieser aufgrund der behinderungsbedingten Einschränkungen erreichbar ist, die beste Startposition für eine dauerhafte Beschäftigung und damit auch nachhaltige Integration.
- Stärkeres Profitieren von Rehabilitanden von der positiven Entwicklung am Markt.

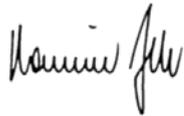
- Hochwertige Beratung als Basis für eine qualitativ hochwertige Begleitung auf dem Weg ins Arbeitsleben.
- Umsetzung des Inklusionsgedankens.

Die Inhalte des NAP und der Leitgedanke „Inklusion“ bestätigen die bisherige geschäftspolitische Ausrichtung der BA im Bereich Rehabilitation, Integrationen in Ausbildung und Beschäftigung vorrangig mit allgemeinen Förderleistungen zu realisieren. Für die operative Aufgabe heißt dies konkret, der Mensch mit Behinderung und sein Unterstützungsbedarf stehen im Mittelpunkt der Beratung.

Die Ausbildung soll betrieblich bzw. so betriebsnah wie möglich (z.B. über kooperative Ausbildungsformen in allen Förderkategorien) erfolgen, um den nachhaltigen Integrationserfolg zu erhöhen. Unterstützte Beschäftigung sichert die Inklusion für sonst nicht ausbildungsfähige bzw. qualifizierbare Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Im Bereich der Wiedereingliederung bedeutet Individualisierung stärker auf den bisherigen Berufsverlauf angepasste Rehabilitationsplanung: Auch hier gilt es, verstärkt betriebliche bzw. betriebsnahe Formen zu nutzen.

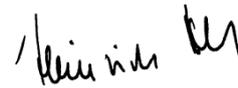
Wir wünschen einen reibungslosen Planungsprozess und freuen uns auf ambitionierte Planungsangebote.



Raimund Becker



Frank-J. Weise



Heinrich Alt