

Weiterbildung von Beschäftigten
Verantwortliche Führungskraft: KPM 1

Empfehlungs- und Maßnahmenkatalog

Handlungsfeld	Nr.	Empfehlung der Internen Revision	Kategorie ¹	Zuständ. Org.- Bereich	Maßnahmen des zuständigen Organisationsbereichs	Erledigung bis	Erledigt am
Beratungsqualität	1	Die Anforderungen an die Beratung zur Förderung der Weiterbildung Beschäftigter müssen klar definiert und für alle Beteiligten transparent sein sowie entsprechend umgesetzt werden.	B	KPM 1 KPM 21	<u>Referenzprozess:</u> Eine bundesweite Vereinheitlichung wird bereits angestrebt. Die KKP Beschäftigte und Arbeitgeber sowie FGL 1 entwickeln ab dem 2. Halbjahr 2024 einen verbindlichen bundesweiten Referenzprozess. Dieser soll zur Rollenklarheit bzgl. der Aufgaben der Organisationseinheiten im Rahmen der Beschäftigtenberatung und -förderung führen. Anschließend ist vorgesehen zur Fachaufsicht prozessuale Beobachtungspunkte zu entwickeln, die die Umsetzung qualitativ begleiten.	voraussichtlich Ende 2024 1. Halbjahr 2025	

¹ A: Empfehlungen, die aus Sicht der Internen Revision ein sofortiges Handeln der zuständigen Organisationseinheit erfordern (Sofortmaßnahmen).
 B: Empfehlungen, bei denen aus Sicht der Internen Revision ein Handlungserfordernis besteht.
 C: Empfehlungen, bei denen aus Sicht der Internen Revision eine Umsetzung wünschenswert ist. Es erfolgt keine Nachhaltung durch die Interne Revision.

Interne Revision

Handlungsfeld	Nr.	Empfehlung der Internen Revision	Kategorie ¹	Zuständ. Org.- Bereich	Maßnahmen des zuständigen Organisationsbereichs	Erledigung bis	Erledigt am
					<p><u>Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE):</u> Aktuell gibt es für die BBiE Basiselemente, die die Anforderungen an den Prozess der Beschäftigtenberatung und -förderung beschreiben. Im Leitfaden „Lebensbegleitende Berufsberatung“ (LBB) vom 22.11.2023 (eingeführt mit Weisung vom 01.12.2023) wird der Prozess für die Zielgruppen Beschäftigte vor beruflicher Neu- oder Umorientierung und Wiedereinsteigende dargestellt. Eine qualitative Beschreibung für den Beratungsprozess findet sich im Grundlagenpapier zur Weiterentwicklung der „Beratungskonzeption der BA“ (BeKo) als verbindliche Arbeitsgrundlage für die BBiE.</p> <p><u>Arbeitgeber-Service (AG-S):</u> Die aktive Ansprache von Arbeitgebern und die individuelle Beratung von der Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber hin zur Beschäftigtenqualifizierung sind wesentliche Elemente der Arbeitgeberarbeit der BA.</p> <p>Um die Beratungsqualität und -quantität des AG-S zu steigern, wurde der AG-S mit Beginn 2024 zur Umsetzung von Fokusaufgaben, u. a. Qualifizierungsberatung und Umsetzung der Förderinstrumente, personell gestärkt (231 Vollzeitäquivalente bundesweit).</p>	<p>liegt bereits vor</p> <p>Personalisierung laufend seit Anfang 2024</p>	

Interne Revision

Handlungsfeld	Nr.	Empfehlung der Internen Revision	Kategorie ¹	Zuständ. Org.- Bereich	Maßnahmen des zuständigen Organisationsbereichs	Erledigung bis	Erledigt am
					Es wird aktuell für die Mitarbeiter*innen des AG-S ein Qualifizierungsangebot zur Verbesserung der Beratungsmethodik eingekauft, dessen Inhalte in die Qualifizierungen der BA integriert werden sollen. Auch befinden sich weitere Qualifizierungsangebote zur Beschäftigtenqualifizierung mit Arbeitgeberbezug bereits in Planung.	Ende 2024	
	2	Es muss sichergestellt werden, dass alle im Beratungskontext relevanten Informationen nachvollziehbar dokumentiert werden. Dabei sollte die Umsetzung des neuen Dokumentationsstandards der Arbeitsmarktberatung nachgehalten werden.	B	KPM 1 KPM 21	<p><u>BBiE:</u> Der Befund bezieht sich auf fehlende Dokumentationen in den VerBIS-Feldern zur Stärkenanalyse bzw. Lösungsstrategien. Diese Felder werden jedoch von der BBiE nicht zur Dokumentation verwendet. Sie dienen der arbeitnehmerorientierten Vermittlung im Kontext des 4-Phasen-Modells.</p> <p>Nach dem Leitfaden „Lebensbegleitende Berufsberatung“ Teil A Kap. 10 erfolgt die Dokumentation sowohl der Fördervoraussetzungen als auch die Entscheidung mittels eines Beratungsvormerks in VerBIS sowie ggf. in COSACH, wenn durch die BBiE für eine Kundin oder einen Kunden eine positive Förderentscheidung getroffen wird.</p> <p><u>AG-S:</u> Der mit Weisung 202403004 vom 15.03.2024 kommunizierte verbindliche Dokumentationsstandard im Kontext der Arbeitsmarktberatung sowie der</p>	o. w. V.	

Interne Revision

Handlungsfeld	Nr.	Empfehlung der Internen Revision	Kategorie ¹	Zuständ. Org.- Bereich	Maßnahmen des zuständigen Organisationsbereichs	Erledigung bis	Erledigt am
					<p>Anpassung der Dokumentationsunterstützung in VerBIS (März 2024) trägt der Empfehlung der IR Rechnung. Dies stellt sicher, die relevanten Informationen transparenter und nachvollziehbarer für die Prozessbeteiligten zu machen.</p> <p>Die Nachhaltung der Umsetzung der Dokumentation ist bereits Element der verbindlich vorgegebenen Fachaufsicht der Teamleiter*innen mittels der monatlich durchzuführenden „Verlaufsbezogenen Kundenbetrachtung Arbeitgeber“ (VKB AG-S). Deren Wahrnehmung durch die Führungskräfte sowie die Umsetzungsqualität werden in 2024 im Rahmen der ersten ebenübergreifenden VKB durch die Regionaldirektionen und die Zentrale bewertet und ein risikoorientierter Dialogprozess zur Qualitätsverbesserung initiiert.</p> <p>Auf Basis der arbeitgeberseitigen Dokumentationsanpassungen in VerBIS (und der Weisung) wird aktuell an neuen operativen Analyse- und Steuerungsattributen und Metriken gearbeitet. Diese wurden bisher über verschiedene Anläufe nicht wegen der reinen Basis der Vermerkdokumentation von Personalvertretungsgremien mitgetragen.</p>	4. Quartal 2024	
Förderentscheidungen	3	Es muss sichergestellt werden, dass jede Förderentscheidung ausreichend begründet	B	KPM 1 KPM 21	Die BA hat den Bedarf eines zielgruppenorientierten Trainings zur Beschäftigtenqualifizierung erkannt. Einzelne	bereits in Umsetzung	

Interne Revision

Handlungsfeld	Nr.	Empfehlung der Internen Revision	Kategorie ¹	Zuständ. Org.- Bereich	Maßnahmen des zuständigen Organisationsbereichs	Erledigung bis	Erledigt am
		und die Ermessensausübung nachvollziehbar dokumentiert wird.			<p>Module richten sich z. B. an den AG-S. Die rechtssichere Nutzung von Ermessensspielräumen ist Bestandteil eines für die Entwicklung vorgesehenen Trainingsangebots.</p> <p>Zudem wird die Nachhaltung der ordnungsgemäßen Ermessensausübung und Dokumentation künftig Bestandteil der Qualitätssicherung und Fachaufsicht sein (siehe Punkt Nr. 4, 2. Absatz).</p>	ab 2025	
Fachaufsicht	4	Es sollte darauf hingewirkt werden, dass die AA die Weiterbildung von Beschäftigten risikoorientiert in die Fachaufsicht einbeziehen und dabei sowohl die Arbeitgeber- als auch die Beschäftigtenperspektive ganzheitlich berücksichtigen.	B	KPM 1 KPM 21 KPM 32	<p>Ausgehend von dem angestrebten Referenzprozess werden Beobachtungspunkte festgelegt, anhand derer die Umsetzungsqualität gemessen werden soll. Diese Beobachtungspunkte werden anschließend in aktualisierte Fragenkataloge für die Fachaufsicht übersetzt und den Teamleitungen in der Kleinlösung „Unterstützung der Fachaufsicht“ (UFa) zur Verfügung gestellt.</p> <p>Die Dienststellen können neben den zentral vorgegebenen Fragenkatalogen zur Fachaufsicht eigene Prüfthemen entwickeln und somit für eine einheitliche fachaufsichtliche Bearbeitung der Prüfthemen in den eigenen Häusern sorgen. Die Beantwortung der Prüffragen erfordert auch eine Bewertung der vorhandenen Dokumentation.</p>	1. Halbjahr 2025	

Interne Revision

Handlungsfeld	Nr.	Empfehlung der Internen Revision	Kategorie ¹	Zuständ. Org.- Bereich	Maßnahmen des zuständigen Organisationsbereichs	Erledigung bis	Erledigt am
					<p><u>AG-S:</u> Im Rahmen der verlaufsbezogenen Kundenbetrachtung (auch ebenenübergreifend) als Bestandteil der Fachaufsicht wird (siehe oben) u. a. die Wirksamkeit und Qualität der Arbeitgeberdienstleistungen durch den AG-S bewertet.</p> <p>Ferner wird auf die bereits zuvor dargestellten Maßnahmen zur Qualitätssicherung verwiesen.</p>	siehe Nr. 2 4. Quartal 2024	