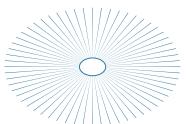




FACHKRÄFTE- STRATEGIE FÜR RHEINLAND- PFALZ

2018 – 2021



Ovaler Tisch



DER OVALE TISCH

der Ministerpräsidentin ist eine rheinland-pfälzische Besonderheit. Ihm gehören an: Die Staatskanzlei, das Arbeits-, Bildungs- und Wirtschaftsministerium, die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, die Landwirtschaftskammer, die Landesvereinigung Unternehmerverbände, der Verband der Freien Berufe, der Einzelhandelsverband, der Hotel- und Gaststättenverband sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Gewerkschaften IG BCE, IG Metall und ver.di. Unter der Leitung von Ministerpräsidentin Dreyer beraten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer regelmäßig über die Situation auf dem Ausbildungsmarkt und Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.

GRUSSWORT DER MINISTERPRÄSIDENTIN



Gut qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind ein Garant für den wirtschaftlichen Erfolg eines Landes. Fachkräfte sind daher eine Voraussetzung dafür, den gesellschaftlichen Wohlstand und Zusammenhalt in Rheinland-Pfalz auch künftig bewahren und steigern zu können. Sie schaffen Wertschöpfung im Land, stärken die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und gewährleisten eine leistungsstarke öffentliche Verwaltung. Doch die Arbeitswelt unterliegt einem konstanten Wandel: Wir werden weniger, wir werden bunter und wir werden älter. Doch nicht nur der demografische Wandel, sondern auch eine weiter fortschreitende Globalisierung, der stetige technische Fortschritt und die Digitalisierung sind einige der Eckpfeiler dieser Entwicklung. In den kommenden Jahren wird es daher in vielen Branchen einen wachsenden Bedarf an Fachkräften geben. Gleichzeitig werden die Anforderungen an das Qualifikationsniveau vieler Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen steigen.

Der Ovale Tisch hat auf diesen Wandel reagiert und bereits im Jahr 2014 eine umfassende „Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz“ erarbeitet. Nach dem großen Erfolg der ersten Fachkräftestrategie und um auch zukünftig den Fachkräftebedarf zu sichern, haben sich die Partner des Ovalen Tisches auf eine Verstärkung

der geschaffenen engen Strukturen ihrer Zusammenarbeit verständigt.

Die neue „Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz“ gliedert sich in drei übergreifende Handlungsfelder und 16 thematische Ziele, die jeweils mit konkreten Einzelvorhaben hinterlegt sind – von der Sicherung des Fachkräftenachwuchses über die Erschließung bislang ungenutzter Potentiale bis hin zum Erhalt und Ausbau vorhandener Kompetenzen der Beschäftigten.

Die vereinbarte Fachkräftestrategie ist in verschiedener Hinsicht etwas Besonderes. So vereint sie erstens alle wesentlichen Akteure für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung: Die Kammern und Arbeitgeberverbände, die Bundesagentur für Arbeit, die Gewerkschaften und die zuständigen Fachministerien. Zweitens geht sie über eine politische Willensbekundung hinaus. Mit der Vereinbarung haben sich die Partner des Ovalen Tisches auf fachlich fundierte und aufeinander abgestimmte Vorhaben bis 2021 geeinigt. Drittens schließlich haben sie sich zu einer regelmäßigen Fortschrittsüberprüfung verpflichtet. Auf diese Weise werden ein hohes Maß an Transparenz und zugleich Verbindlichkeit für alle Partner erreicht.

Diese Fachkräftestrategie wird die Attraktivität des Standorts Rheinland-Pfalz erhöhen. Sie wird zu einem ausgeglichenen Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Rheinland-Pfalz beitragen und damit eine gute Grundlage für gesellschaftlichen Wohlstand und Zusammenhalt in Rheinland-Pfalz bilden. Dafür danke ich allen Partnern des Ovalen Tisches.

Malu Dreyer

Ministerpräsidentin von Rheinland-Pfalz



HANDLUNGSFELD 1

NACHWUCHS SICHERN

Im Rahmen einer Strategie zur Fachkräftesicherung kommt der jungen Generation eine zentrale Rolle zu, denn die Gesellschaft kann es sich nicht leisten, auf die Fachkräfte von morgen zu verzichten. Dementsprechend liegt es im Interesse aller, dass es den Jugendlichen gelingt, ihre Potenziale auszuschöpfen.

Dies ist umso wichtiger, weil gerade in den kommenden zehn Jahren überdurchschnittlich viele Beschäftigte altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die Partner sind sich daher einig, dass es von großer Bedeutung ist, bereits heute für den Fachkräftebedarf der nahen Zukunft auszubilden. Sie wollen deshalb mit den vereinbarten Zielen und Maßnahmen die Voraussetzungen dafür verbessern, dass jeder Mensch einen berufsqualifizierenden Abschluss erwerben kann, der zu ihm passt, den Anforderungen des Arbeitsmarktes entspricht und Beschäftigungsmöglichkeiten sichert. Dabei werden die besonderen Bedürfnisse von beispielsweise Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund sowie Menschen mit Behinderungen oder Menschen mit schlechten Startchancen in das Berufsleben berücksichtigt.

Die Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Studium sind fließend. Daher verstehen die Partner die nachfolgenden Einzelziele als ineinandergreifende Bausteine und berücksichtigen dies auch bei deren Umsetzung.

Ziel 1

BERUFS- UND STUDIENORIENTIERUNG OPTIMIEREN

Eine gute Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung sind Voraussetzung dafür, dass Vorstellung und Realität bei der Berufs- und Studienwahl möglichst weitgehend übereinstimmen. Sie sind damit ein entscheidender Erfolgsfaktor auf dem individuellen Weg ins Berufsleben.

Damit Jugendliche über die bestmöglichen Startchancen verfügen und ihre individuellen Potenziale ausschöpfen können, werden als Vorbereitung für eine erfolgreiche akademische, berufliche oder schulische Ausbildung Schlüsselkompetenzen aufgebaut. Auf diese Weise können junge Menschen eine Wahl treffen, die ihren Potenzialen und Interessen entspricht, aber die zugleich die Gegebenheiten am Arbeitsmarkt berücksichtigt.

Die Partner sind sich darin einig, dass eine hohe Qualität der Berufs- und Studienorientierung auch langfristig gesichert werden soll.

Mit der Rahmenvereinbarung der Partner des Ovalen Tisches zur Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung ist bereits die Grundlage für eine solide Berufs- und Studienorientierung in den Schulen geschaffen worden. Der Prozess der Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung soll als Instrument der individuellen Förderung, welches persönliche Stärken, Interessen und Talente der Schülerinnen und Schüler berücksichtigt, an den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen umgesetzt werden.

ZUR ERREICHUNG DES ZIELES VEREINBAREN DIE PARTNER:

- 1. DAUERHAFT¹:** Die Partner achten bei ihren öffentlichkeitswirksamen Angeboten der Berufs- und Studienorientierung (zum Beispiel Kampagne „Zukunft läuft“, Initiative „Nach vorne führen viele Wege“, Angebote der Bundesagentur für Arbeit) auf eine möglichst reibungslose Verzahnung.
- 2. BIS MITTE 2018:** Die Umsetzung des Tags der Berufs- und Studienorientierung wird unter Einbindung aller Beteiligten analysiert. Die Partner stimmen standardisierte Vorgehensweisen und Musterpräsentationen zum Tag der Berufs- und Studienorientierung auf Landesebene miteinander ab.
- 3. BIS 2020:** Die Umsetzung der Rahmenvereinbarung der Partner des Ovalen Tisches zur Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung wird durch regelmäßige Treffen des Begleitgremiums vorangetrieben. Dabei können auch ausgewählte Themen berücksichtigt werden, die über die in der Rahmenvereinbarung vereinbarten Ziele hinausgehen, zum Beispiel mögliche Konsequenzen aus der MINT-Strategie und eine mögliche unternehmerische Tätigkeit nach einem berufsqualifizierenden Abschluss.
- 4. BIS MITTE 2019:** Die Partner einigen sich darauf, bewährte Formen des Praxislernens fortzuführen und innovative Formen zu testen. Der bestehende Rechtsrahmen für Schulpraktika ist entsprechend weiterzuentwickeln.
- 5. BIS ENDE 2018:** Die Partner prüfen die Ausweitung außerschulischer Angebote (insbesondere in den Ferien) zum Praxislernen in Betrieben, überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Hochschulen und schaffen gegebenenfalls Voraussetzungen für deren Realisierung.
- 6. BIS ENDE 2019:** Die Partner, die Maßnahmen der Berufsorientierung für Schülerinnen und Schülern durchführen, stellen sicher, dass zentrale Ergebnisse der Beratung den Schülerinnen und Schülern in schriftlicher Form zur Verfügung gestellt werden.
- 7. BIS ENDE 2018:** Regionale Netzwerke zur Unterstützung der Berufs- und Studienorientierung werden analysiert, Positivbeispiele gemeinsam identifiziert und kommuniziert. Dabei prüfen die Partner eine Zusammenarbeit mit der Transferagentur Kommunales Bildungsmanagement Rheinland-Pfalz - Saarland.
- 8. BIS 2021:** Die Nutzung landeseigener Diagnoseinstrumente zur Ermittlung individueller Stärken und Talente wird sukzessive auf weitere Schulen ausgeweitet, um eine passgenaue Berufs- und Studienwahlorientierung zu erreichen. Dabei kommen auch eigens entwickelte kultursensible Verfahren für Menschen, die nicht oder kaum deutsch sprechen, zum Einsatz. Die landeseigene Kompetenzanalyse „Profil AC“ wird an die Bedürfnisse der verschiedenen Bildungsgänge angepasst.
- 9. DAUERHAFT:** Die Servicestelle „Berufsorientierung“ des Pädagogischen Landesinstitutes bietet bedarfsorientierte Beratung und Fortbildungsmodule für Berufswahlkoordinatorinnen und -koordinatoren sowie alle anderen interessierten Lehrkräfte an.
- 10. BIS ENDE 2018:** Die Partner setzen sich mit der MINT-Strategie des Landes auseinander und prüfen Unterstützungsmöglichkeiten.

¹ Die Formulierung „Dauerhaft“ meint den gesamten Zeitraum der Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz, also die Jahre 2018 bis 2021.

Ziel 2

DUALE AUSBILDUNG STÄRKEN

Damit mehr junge Menschen als die potenziellen Fachkräfte von morgen dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen, gilt es sicherzustellen, dass das betriebliche und das berufsschulische Ausbildungsangebot auf einem quantitativ und qualitativ hohen Niveau gehalten werden. Dafür muss die duale Aus-

bildung in der Fläche gesichert sein und sowohl ein entsprechendes Angebot bei Betrieben und Berufsschulen als auch ein ausreichendes Interesse der Jugendlichen bestehen. Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt müssen noch besser in Einklang gebracht werden.

ZUR ERREICHUNG DES ZIELES VEREINBAREN DIE PARTNER:

1. **BIS ENDE 2018:** Die Partner diskutieren die bundesweite Evaluation des von der Allianz für Aus- und Weiterbildung initiierten niedrigschwelligen Beschwerdemanagements.
2. **DAUERHAFT:** Die zuständigen Stellen² wenden bedarfsgerechte Maßnahmen an, um die Unternehmen, in denen viele Ausbildungsverhältnisse aufgelöst werden, bei der Steigerung der Ausbildungsqualität über das gesetzliche Mindestmaß hinaus zu unterstützen.
3. **BIS MITTE 2019:** Die zuständigen Stellen prüfen in Zusammenarbeit mit dem Bildungsministerium Möglichkeiten zur gemeinsamen Nutzung von Fortbildungsformaten. Insbesondere Qualifizierungsangebote zur Erhöhung der Ausbildungsqualität, zum Umgang mit Heterogenität und zu den berufspädagogischen Aspekten der Digitalisierung sind dabei von gemeinsamem Interesse.
4. **DAUERHAFT:** Die Partner tragen dazu bei, die Zahl der eingetragenen Ausbildungsverträge zu erhöhen.
5. **DAUERHAFT:** Die Partner unterstützen ausbildungssuchende Jugendliche sowie Unternehmen, die ihre angebotenen Ausbildungsplätze nicht oder mit großen Schwierigkeiten besetzen können. In diesem Zusammenhang werden die Beratungs- und Unterstützungsinstrumente für ausbildungsinteressierte junge Menschen und Unternehmen (zum Beispiel Coach für betriebliche Ausbildung) im Rahmen zur Verfügung stehender Finanzierungsmittel bedarfsgerecht fortgeführt, um Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zu verringern.
6. **DAUERHAFT:** Die in der Konzeption „Berufsschule 2020 - Weiterentwicklung der Berufsschule und Sicherung der dualen Ausbildung in der Fläche“ entwickelten Ansätze werden fortgeschrieben. Hierzu zählen schulorganisatorische und pädagogische Maßnahmen zum Erhalt und zur Stärkung kleiner Berufsschulstandorte, um einen ausbildungsplatz- und wohnortnahen Berufsschulunterricht sicherzustellen. Die im Rahmen dieser Konzeption für die beteiligten Schulversuchsschulen geschaffenen Möglichkeiten sollen landesweit allen berufsbildenden Schulen zur Verfügung stehen.
7. **BIS MITTE 2019:** Die unter dem Aspekt der Digitalisierung entwickelten Ergebnisse des Schulversuchs „Berufsschule 2020“ werden in einem neu aufzulegenden Schulentwicklungsprojekt weiterentwickelt. Dieses wird auf die Digitalisierungsstrategie des Landes und den Masterplan „Zukunft der Arbeit“ abgestimmt.
8. **BIS MITTE 2019:** Die individuelle Beratung von Schülerinnen und Schülern vor Eintritt und während des Besuchs von berufsbildenden Schulen wird systematisiert und weiterentwickelt. Dabei ist auch der Aufbau eines schulischen Mentoringsystems zu prüfen.
9. **DAUERHAFT:** Die Partner verbessern die Voraussetzungen, damit am Ausbildungsmarkt unterrepräsentierte Gruppen leichter eine Ausbildung beginnen und erfolgreich zu Ende führen können. Sie werben für das Instrument der Assistenten-Ausbildung. Zudem unterstützen sie die Arbeit der bundesfinanzierten KAUSA Servicestelle Rheinland-Pfalz, deren Aufgabe es ist, durch Informations-, Beratungs- und Netzwerkarbeit die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrations- oder Fluchthintergrund sowie von Unternehmen, die von Personen mit Migrationshintergrund geführt werden, zu erhöhen.
10. **DAUERHAFT:** Das Land setzt die eingeleiteten Maßnahmen fort, um unter der Berücksichtigung der strukturellen Besonderheiten dieser Schulform 100 Prozent Unterrichtsversorgung an berufsbildenden Schulen zu erreichen.
11. **DAUERHAFT:** Die Partner prüfen Verbesserungsbedarfe im Bereich der Lernortkooperation und entwickeln gegebenenfalls ein Konzept mit dem Ziel, die Zusammenarbeit zwischen berufsbildenden Schulen und Ausbildungsbetrieben zu verbessern.

² Gemeint sind die nach §§ 71ff BBiG zuständigen Stellen

Ziel 3

DUALE AUSBILDUNG ATTRAKTIVER MACHEN

Viele Jugendliche streben mit Zustimmung oder auf Wunsch ihrer Eltern einen aus ihrer Sicht möglichst hohen allgemeinbildenden Schulabschluss an. Auch gesamtgesellschaftlich werden die mit einer dualen Ausbildung verbundenen vielfältigen Möglichkeiten häufig unterschätzt.

Zur Fachkräftesicherung werden Menschen mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung benötigt, nicht nur Erwerbstätige mit akademischem Abschluss. Allen Jugendlichen und Eltern wird die Gleichwertigkeit von beruflicher und

akademischer Bildung vermittelt. Dafür sind entsprechende Signale an alle Jugendlichen und ihre Eltern wichtig, um dem verbreiteten Eindruck entgegenzuwirken, nur mit bestimmten Schul- und Hochschulabschlüssen sei ein erfolgreicher Einstieg in das Erwerbsleben möglich. Für junge Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung kann neben einer normalen Ausbildung ein ausbildungsintegriertes duales Studium eine Möglichkeit zum Einstieg in das Berufsleben bieten.

ZUR ERREICHUNG DES ZIELES VEREINBAREN DIE PARTNER:

1. **AB MITTE 2018:** Die Partner prüfen, wie die Eltern als wichtige Entscheidungsbegleiter ihrer Kinder in die Arbeit zur Berufs- und Studienorientierung verstärkt einbezogen werden können. In diesem Zusammenhang wird die Initiative „Nach vorne führen viele Wege“ auf Grundlage einer vollzogenen Evaluation von allen Partnern optimiert und noch besser mit der Initiative „Zukunft läuft“ sowie mit ähnlichen Angeboten, etwa denen der Bundesagentur für Arbeit und der Kammern, verzahnt. Sie wird mit Unterstützung aller Partner zielgruppengerecht ausgeweitet, um sicherzustellen, dass möglichst alle Eltern in Rheinland-Pfalz einen hohen Kenntnisstand über die Möglichkeiten der schulischen, beruflichen und akademischen Ausbildung haben.
2. **BIS ENDE 2018:** Die bestehenden Ansätze zur Beratung von Studierenden, die einen Umstieg in die berufliche Bildung erwägen, werden analysiert und vernetzt.
3. **AB MITTE 2018:** Es werden Instrumente entwickelt, die die berufsbildenden Schulen sowie die zuständigen Stellen in die Lage versetzen, zu Beginn jedes Ausbildungsjahres alle Auszubildenden über Zusatzangebote (zum Beispiel Lernbausteinkonzept, Erasmus+, anrechenbare Qualifikationen für eine Weiterqualifizierung im Beruf oder im Studium) sowie die Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung zu informieren. In diesem Rahmen werden Informationsmaterialien erstellt, die diese Angebote überblickartig bündeln.
4. **DAUERHAFT:** Der Unterricht an berufsbildenden Schulen soll Schülerinnen und Schülern individuelle und effiziente Bildungswege ermöglichen. Hierzu sind aufbauend auf den Ergebnissen des Schulversuchs „Berufsschule 2020“ abgestimmte, modulatorientierte Konzepte entwickelt, deren Nutzung durch eine entsprechende pädagogische Begleitung an den berufsbildenden Schulen unterstützt wird.
5. **DAUERHAFT:** Die Partner bieten jungen Menschen mit Fluchthintergrund bereits parallel zu den Integrations- und Sprachkursen Informationen über das deutsche Ausbildungssystem an.
6. **DAUERHAFT:** Die Partner werben bei Ausbildungsbetrieben in geeigneter Weise dafür, dass die Betriebe ihre Auszubildenden für zusätzliche Qualifizierungen in der berufsbildenden Schule freistellen.
7. **DAUERHAFT:** Die Mitglieder der Landeskommission für duale Studiengänge setzen die Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des dualen Studiums und zur Gewinnung von neuen Kooperationspartnern weiter um.
8. **DAUERHAFT:** Die Partner tragen dazu bei, weitere Betriebe für eine Beteiligung an ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen zu gewinnen.
9. **DAUERHAFT:** Das Land honoriert im Rahmen zur Verfügung stehender Haushaltsmittel mit dem Aufstiegsbonus das Erreichen beruflicher Fortbildungsabschlüsse.
10. **BIS 2020:** Das Land fördert im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel Projekte an den Hochschulen, die auf den Ausbau dualer Studienangebote und deren Weiterentwicklung zielen. Die Duale Hochschule Rheinland-Pfalz koordiniert die Vernetzung und den Austausch der Projekte und fördert die Gewinnung von Synergieeffekten und die hochschulübergreifende Nutzung der Projektergebnisse.
11. **DAUERHAFT:** Die Partner informieren Studieninteressierte über die Gleichwertigkeit des Niveaus schulischer sowie beruflicher Fortbildungsabschlüsse und akademischer Bachelor-Abschlüsse im Deutschen Qualifikationsrahmen, ebenso über die Unterschiede der damit jeweils verbundenen Berechtigungen.

Ziel 4

ZAHL DER SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER
OHNE SCHULABSCHLUSS SENKEN

Menschen ohne Schulabschluss haben geringere Chancen, eine Berufsausbildung zu beginnen und zugleich ein höheres Risiko, von Arbeitslosigkeit oder prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen zu sein. Der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die die Schule ohne Berufsreife verlassen, soll von rund 6 Prozent im Jahr 2015 gesenkt werden. Dabei bleiben die durch die Bildungsstandards vorgegebenen Anforderungen erhalten. Rheinland-Pfalz wertet in regelmäßigen Abständen das Vorgehen der Länder mit geringeren

Schulabbrecherquoten zur Weiterentwicklung der eigenen Konzepte aus. Da eine gute Berufsorientierung den Jugendlichen ihre persönlichen Perspektiven aufzeigen und motivationssteigernd wirken kann, ist bereits diese ein Beitrag zur Vermeidung von Schulabbrüchen. Darüber hinaus sind jedoch weitere Maßnahmen nötig.

Dabei sollen Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf besonders berücksichtigt werden.

ZUR ERREICHUNG DES ZIELES VEREINBAREN DIE PARTNER:

1. **DAUERHAFT:** Die zur Verfügung stehenden Förderinstrumente von Bund, Land und Bundesagentur für Arbeit für Schülerinnen und Schüler, bei denen das Erreichen eines Schulabschlusses gefährdet ist, werden von den Schulen bedarfsgerecht in ihre Konzepte integriert und genutzt.
2. **DAUERHAFT:** Die Landesregierung und die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Rheinland-Pfalz – Saarland setzen sich dafür ein, bewährte gemeinsame Förderinstrumente wie zum Beispiel den „Praxistag“ und „Keiner ohne Abschluss“ fortzusetzen. Auf Grundlage der Bund-Länder-Vereinbarung zu den Bildungsketten werden bestehende Instrumente überprüft und zukunftsfest gemacht sowie bedarfsorientiert weitere Instrumente entwickelt. Dies gilt auf Grundlage einer entsprechenden Analyse vor allem für Regionen mit einem überdurchschnittlichen Anteil an jungen Menschen, die die Schule ohne Berufsreife verlassen.
3. **DAUERHAFT:** Die landeseigene Kompetenzanalyse Profil AC wird an die Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler, die zieldifferent unterrichtet werden, angepasst. Auch Lehrkräfte, die zieldifferent unterrichten, werden in der Anwendung geschult.
4. **DAUERHAFT:** Die Schulen entwickeln und erproben weitere geeignete Konzepte für Praxislernen im Rahmen der schulischen Berufsorientierung im Bildungsgang „ganzheitliche Entwicklung“ und im Förderschwerpunkt „sozial-emotionale Entwicklung“, die auf die individuellen Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler und die Region abgestimmt sind.
5. **DAUERHAFT:** Die Partner informieren junge Menschen ohne Schulabschluss darüber, dass mit einer erfolgreichen Berufsausbildung gleichzeitig der Schulabschluss „Berufsreife“, bei gutem Bestehen der Abschlussprüfung der Schulabschluss „Qualifizierter Sekundarabschluss I“ erreicht wird. Sie werben bei Ausbildungsbetrieben dafür, diesen jungen Menschen Praktika anzubieten und Ausbildungschancen einzuräumen.
6. **DAUERHAFT:** Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf haben die Möglichkeit, nach Abschluss eines sonderpädagogischen Bildungsgangs den Abschluss der Berufsreife zu erlangen. Damit dies noch häufiger gelingt, sollen langfristig deren Interessen und Stärken noch wirksamer ermittelt und regelmäßig die Möglichkeit der Aufhebung des sonderpädagogischen Förderbedarfs geprüft werden.

Ziel 5

OPTIMIERUNG DES ÜBERGANGSBEREICHS

Die Partner sehen es weiterhin als ein wichtiges Vorhaben an, den Übergangsbereich zwischen Schule und Beruf transparenter zu machen und zu optimieren. Denn immer noch befindet sich ein Teil der Jugendlichen in Maßnahmen des Übergangsbereichs, obwohl sie nach dem Kriterienkatalog des nationalen Ausbildungspaktes als ausbildungsreif gelten und passende duale Ausbildungsangebote zur Verfügung stehen. Als neue Personengruppe im Übergangsbereich sind die jungen Menschen mit Fluchthintergrund mit teils speziellen Unterstützungsbedarfen hinzugekommen: Ihrer Ausbildungsreife

stehen unter anderem unzureichende Sprachkenntnisse und schulische Vorbildung sowie fehlendes Wissen über kulturelle Unterschiede entgegen.

Angestrebt wird, dass sich nur die Jugendlichen im Übergangsbereich befinden, bei denen noch die Ausbildungsreife hergestellt oder Berufswunsch und -eignung miteinander in Einklang gebracht werden müssen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten durch betriebsbezogene Maßnahmen möglichst rasch an Ausbildung herangeführt und so genannte Maßnahmenkarrieren vermieden werden.

ZUR ERREICHUNG DES ZIELES VEREINBAREN DIE PARTNER:

- 1. BIS 2019:** Die Landesregierung und die Bundesagentur für Arbeit entwickeln unter der Voraussetzung einer erfolgreichen Prüfung der technischen und datenschutzrechtlichen Gegebenheiten ein gemeinsames Datensystem, um Bildungsverläufe in Rheinland-Pfalz möglichst lückenlos abbilden zu können.
- 2. BIS 2020:** Sofern ein geeignetes Datensystem entwickelt werden kann, prüft die Landesregierung die Entwicklung einer Plattform, die darauf aufbauend Jugendlichen auf der Grundlage ihrer bisherigen Bildungswege verschiedene Möglichkeiten der weiteren schulischen, beruflichen und akademischen Bildung aufzeigen kann.
- 3. AB 2018:** Alle zwei Jahre wird mit allen interessierten Partnern ein Statistik-Workshop durchgeführt, der zum Ziel hat, sich ein gemeinsames Bild über die Lage am Ausbildungsmarkt und im Übergangsbereich zu verschaffen.
- 4. BIS 2020:** Die strukturelle und pädagogische Weiterentwicklung des Berufsvorbereitungsjahres ist erfolgt.
- 5. AB 2018:** Es werden berufsorientierende Beratungsgespräche mit Schülerinnen und Schülern der Berufsfachschule I durchgeführt, bei denen das Halbjahreszeugnis einen Übergang in die Berufsfachschule II unwahrscheinlich macht. Diese finden in Kooperation mit Vertretern der BA und ggf. der Wirtschaft statt.
- 6. DAUERHAFT:** Bestehende Maßnahmen im Übergangsbereich zur Unterstützung von Menschen mit Fluchthintergrund werden bedarfsgerecht weiterentwickelt und mit vergleichbaren Angeboten für andere Personengruppen zusammengeführt.
- 7. DAUERHAFT:** Die Landesregierung fördert im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel Projekte, die auf den direkten Übergang in Ausbildung abzielen und damit die Zahl der Eintritte in den Übergangsbereich verringern.

Ziel 6

MEHR HILFE AUS EINER HAND

Ein Teil der jungen Menschen wird derzeit parallel, aber nicht abgestimmt mit Leistungen aus den Rechtskreisen der Sozialgesetzbücher II, III und VIII unterstützt. Einige Jugendliche sind zudem komplett aus den Unterstützungssystemen herausgefallen. Angesichts der voraussichtlich sinkenden Zahl an Erwerbspersonen ist jedoch auch künftig jedes nicht entwickelte Potenzial sowohl für den Einzelnen von Nachteil, als auch ein volkswirtschaftlicher Schaden.

Ziel ist es daher, eine noch stärkere Vernetzung und enge Abstimmung der relevanten Akteure vor Ort zu erreichen, um insbesondere Jugendlichen mit besonderen Schwierigkeiten

rechtskreisübergreifende Unterstützung anzubieten. Die Unterstützungsmaßnahmen sollten möglichst ausbildungs- und arbeitsmarktnah sein und dabei die individuellen Bedarfe der Jugendlichen berücksichtigen. Hierzu kann auf bereits erprobte und entwickelte Strukturen aufgebaut werden, so etwa der bundesweit ersten Jugendberufsagentur in Mainz oder den Arbeitsbündnissen „Jugend und Beruf“. Die Partner streben an, entsprechende Kooperationsstrukturen landesweit aufzubauen. Sie stehen gemeinsam zu dem Ziel, dass kein Jugendlicher verloren gehen darf.

ZUR ERREICHUNG DES ZIELES VEREINBAREN DIE PARTNER:

1. **BIS ENDE 2020:** Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit wird weiterentwickelt, um eine möglichst nahtlose Unterstützung der jungen Menschen zu ermöglichen. Dabei werden weitere Schulen durch Nutzung des Instruments „Fördergespräche“ eingebunden.
2. **BIS ENDE 2020:** Das Land vergibt im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel einen Auftrag über begleitende Moderationsleistungen, um neue Kooperationsprozesse einzuleiten und die bereits vorhandenen zu vertiefen beziehungsweise zu verstetigen.
3. **BIS MITTE 2018:** Ausgehend von den Erfahrungen, die in den Modellregionen, in denen allgemeinbildende und berufsbildende Schulen in die rechtskreisübergreifende Kooperation eingebunden worden sind, gesammelt wurden, werden Handlungsempfehlungen erarbeitet.
4. **AB 2018:** Die OT-Partner prüfen gemeinsam mit der Transferagentur Kommunales Bildungsmanagement Rheinland-Pfalz – Saarland, in welcher Form eine Zusammenarbeit und Unterstützung bei der Verbreitung von vereinbarten Konzepten beziehungsweise der Umsetzung von Vorhaben erfolgen kann.

Ziel 7

AUSBILDUNGS- UND STUDIENERFOLG ERHÖHEN

Viele junge Menschen wechseln den Betrieb oder den Beruf beziehungsweise nehmen ein (anderes) Studium auf. Dies kann einer sinnvollen Neuorientierung dienen. Studienabbrüche oder vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen ohne Anschlussperspektive können jedoch einen volkswirtschaftlichen Schaden beziehungsweise betriebswirtschaftlichen Verlust für den jeweiligen Ausbildungsbetrieb darstellen und sich negativ auf

den weiteren beruflichen Werdegang der jungen Menschen auswirken. Schon jetzt existieren Ansätze der Partner, um Studien- und Ausbildungserfolge zu sichern. Diese Bemühungen sollen koordiniert fortgeführt werden. Um diese Ansätze jedoch regional und gegebenenfalls branchenbezogen verfeinern zu können, sind detailliertere Informationen nötig.

ZUR ERREICHUNG DES ZIELES VEREINBAREN DIE PARTNER:

- 1. AB 2018:** Die Partner speisen die Erfahrungen aus der Prävention von frühzeitigen Ausbildungsvertragslösungen in die Berufs- und Studienorientierung ein.
- 2. BIS ENDE 2019:** Die Partner unterstützen die Vernetzung der verschiedenen Akteure, die sich um die Stabilisierung von bestehenden Ausbildungsverhältnissen bemühen. In diesem Zusammenhang werben sie für die Nutzung des Handlungsleitfadens des Landesausschusses für Berufsbildung zur Vermeidung vorzeitiger Ausbildungsvertragslösungen.
- 3. DAUERHAFT:** Die Partner unterstützen die Vernetzung aller Akteure und Angebote zur Prävention von frühzeitigen Ausbildungsvertragslösungen.
- 4. BIS 2020:** Die Landesregierung unterstützt die Hochschulen in ihren Anstrengungen, den Studienerfolg zu erhöhen. Vor dem Hintergrund, dass zunehmend Studierende mit ganz unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen, sozio-ökonomischen und biografischen Hintergründen an die Hochschulen kommen, stellt dies eine besondere Herausforderung dar. Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel fördert das Land Projekte an den Hochschulen. Dazu zählen beispielsweise der Ausbau gezielter und frühzeitiger Beratungsangebote, Unterstützungsmaßnahmen (Coaching, Mentoring oder Tutorenbetreuung) oder innovative Lehrprojekte.

Ziel 8

DURCHLÄSSIGKEIT ZWISCHEN BERUFLICHER UND
AKADEMISCHER BILDUNG WEITER VERBESSERN

Der rasche technologische Fortschritt und der fortschreitende Strukturwandel verlangen den Arbeitgebern und ihren Beschäftigten eine fortwährende Anpassungsleistung ab. Diesem erhöhten Flexibilisierungsdruck müssen entsprechend flexible Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung gegenübergestellt werden, um so einem Fachkräftemangel vorzubeugen und Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen. Zugleich kann eine höhere Durchlässigkeit des Bildungssystems dazu beitragen,

die duale Ausbildung stärker als Einstiegschance zu begreifen und damit attraktiver zu machen. Rheinland-Pfalz nimmt bereits eine Vorreiterrolle bei der Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte ein und wird dies weiterhin tun. Auch umgekehrt sollte der Wechsel aus der akademischen in die berufliche Bildung erleichtert werden, um beispielsweise Studierenden, die ihr Studium nicht fortführen möchten, eine andere Perspektive zu eröffnen.

ZUR ERREICHUNG DES ZIELES VEREINBAREN DIE PARTNER:

1. **BIS 2020:** Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel fördert die Landesregierung Projekte an den Hochschulen zur Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung. Dies betrifft auch die verbesserte Anerkennung von außerhalb der Hochschulen erworbenen gleichwertigen Kenntnissen und Qualifikationen, um die Effizienz des Bildungssystems zu erhöhen und die Studienzeiten für Personen mit beruflichen Qualifikationen zu verkürzen.
2. **BIS ENDE 2019:** Nach einer möglichen Reform des BBiG prüfen die Partner, ob Absolventen einer vollschulischen beruflichen Erstausbildung nach einer einschlägigen berufspraktischen Tätigkeit als Externe zu einer Kammerprüfung zugelassen werden.
3. **BIS 2020:** Die Landesregierung setzt den erfolgreichen Modellversuch zum Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ohne Berufserfahrung fort und verzichtet in geeigneten Studiengängen dauerhaft auf die Berufserfahrung als Zugangsvoraussetzung für beruflich Qualifizierte. Sie prüft im Rahmen der für die laufende Legislaturperiode geplanten Hochschulgesetznovelle, inwieweit der Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ohne Berufserfahrung als Regelzugang einführt werden kann.
4. **BIS ENDE 2020:** Die Landesregierung fördert im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel den Ausbau berufsbegleitender Studiengänge einschließlich berufsintegrierter Studiengänge mit Ausrichtung auf Personen mit beruflicher Qualifikation insbesondere durch Entwicklung, Umsetzung und Implementierung pauschaler Anerkennungsvereinbarungen zwischen Hochschulen und Bildungsträgern der beruflichen Bildung sowie durch Entwicklung, Umsetzung und Implementierung von Unterstützungsangeboten für beruflich qualifizierte Personen in der Studieneingangsphase.
5. **BIS 2019:** Die Landesregierung unterstützt den Virtuellen Campus Rheinland-Pfalz dabei, das bestehende Portal www.studium-ohne-abitur-rlp.de in Abstimmung mit den Hochschulen fortzuentwickeln.
6. **AB 2018:** Die ausgewählten zuständigen Stellen und die Landesregierung treiben die Abstimmung und Verbreitung curricular verzahnter, Bildungsbereich übergreifender Angebote voran.
7. **AB MITTE 2018:** Die Landesregierung prüft, inwieweit fachspezifische Leistungen von Studienabbrechern in Bildungsgängen der berufsbildenden Schulen systematisch berücksichtigt werden können.



HANDLUNGSFELD 2

POTENZIALE NUTZEN

Viele Menschen im erwerbsfähigen Alter haben aus unterschiedlichen Gründen keinen oder keinen ausreichenden Zugang zum Arbeitsmarkt. Dies betrifft unter anderem Personen, die bereits lange arbeitslos sind, ältere Personen, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie Personen, die beispielsweise aufgrund ihres Fluchthintergrundes spezifische Unterstützung benötigen, damit langfristig die Einmündung in den Arbeitsmarkt erfolgen kann.

Auch andere Personengruppen, dazu zählen häufig Frauen, können ihr Potenzial als Fachkräfte nicht voll ausschöpfen. Oftmals steht dies im Zusammenhang mit bestimmten Lebensphasen, wie etwa der Gründung einer Familie, dem anschließenden Wiedereinstieg ins Berufsleben oder der Pflege und Betreuung von Angehörigen.

Um den künftigen Fachkräftebedarf sichern zu können, kann auf diese Personen nicht verzichtet werden. Die Partner sind sich daher einig, dass hier

gezielte, zur jeweiligen Lebenssituation passende Unterstützungen nötig sind, um diesen Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern beziehungsweise ihre Erwerbsbeteiligung zu erhöhen. Rheinland-Pfalz ist ein weltoffenes Land. Zur Erschließung weiterer Potenziale können auch Fachkräfte aus dem Ausland angeworben werden. Diese Anwerbung ist zu begrüßen und bislang geschaffene Rahmenbedingungen gilt es zu verstetigen und weiterzuentwickeln, damit ausländische Fachkräfte nicht nur nach Rheinland-Pfalz kommen, sondern sich hier auch willkommen fühlen und in die Gesellschaft integriert werden. Um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden, müssen gerade kleine und mittlere Unternehmen als Arbeitgeber interessante Angebote unterbreiten. Sie können hierzu einen entscheidenden Beitrag leisten, indem sie auf die Interessen und Bedürfnisse ihrer potenziellen und gegenwärtigen Beschäftigten eingehen, um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und als solcher wahrgenommen zu werden.

Ziel 9

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE VERBESSERN

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für viele Familien eine große Herausforderung. Sie muss für Männer wie Frauen selbstverständlich werden, damit sie ihre persönliche Lebensperspektive verwirklichen können. Gleichzeitig kann sie einen Beitrag leisten, das Erwerbspotenzial besser auszuschöpfen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist darüber hinaus zu einem wichtigen Faktor im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte geworden. Trotz des großen Engagements aller Akteure beim Ausbau der Infrastruktur der Kindertagesbetreuung in Rheinland-Pfalz, insbesondere im U3-Bereich, besteht weiterhin ein großer Bedarf an Betreuungsangeboten, gerade auch

im Ganztagsbereich. Bei der Pflege und Betreuung von Angehörigen wiederum werden entsprechende Anlaufstellen benötigt, die eine gemeinsame, unabhängige und trägerübergreifende Pflegeberatung sicherstellen.

Die Partner streben an, den Anteil der Menschen zu verringern, die aufgrund mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht in dem von ihnen gewünschten Umfang erwerbstätig sein können. Die Partner werben darüber hinaus für eine familien-gerechte Arbeitsgestaltung, um allen Beschäftigten eine Work-Life-Balance zu ermöglichen.

ZUR ERREICHUNG DES ZIELES VEREINBAREN DIE PARTNER:

- 1. BIS 2021:** Der Ausbau von U3-Kita-Plätzen wird über die 2017 bereits erreichte landesweite Ausbauquote von 41,4 Prozent hinaus vorangetrieben.
- 2. BIS MITTE 2018:** Das Land untersucht Vernetzungsansätze zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Erkenntnisse werden in einem Bericht festgehalten und den Partnern am Ovalen Tisch zur Verfügung gestellt.
- 3. BIS ENDE 2019:** Die Partner prüfen eine gemeinsame Initiative, um öffentlich die Chancen einer familienbewussten Unternehmenskultur und Umsetzungsmöglichkeiten zu verdeutlichen.
- 4. BIS ENDE 2018:** Die Partner prüfen, inwieweit die familienfreundliche Personalpolitik durch Auditierungen oder andere geeignete Maßnahmen gesichert und weiterentwickelt wurde.
- 5. BIS 2020:** Die Ressorts der Landesregierung setzen ihre Selbstverpflichtung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik um und sorgen für den weiteren Ausbau in ihrem Geschäftsbereich.
- 6. BIS FRÜHJAHR 2021:** Das Ausbauprogramm für Ganztagschulen wird fortgeführt. Es wird auch künftig sichergestellt, dass alle Schülerinnen und Schüler, die eine Ganztagschule besuchen möchten, ein entsprechendes wohnortnahe Angebot finden.
- 7. DAUERHAFT:** Das Land stellt mit den Pflegestützpunkten weiterhin ein flächendeckendes und wohnortnahe Angebot der Pflegeberatung sicher.

Ziel 10

ERWERBSBETEILIGUNG VON FRAUEN ERHÖHEN

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Rheinland-Pfalz ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Beigetragen haben hierzu unter anderem die verbesserten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (zum Beispiel Ausbau der Kinderbetreuung sowie vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeitregelungen in Unternehmen). Die Erwerbspotenziale von Frauen sind allerdings noch nicht ausgeschöpft. Ihre Erwerbsquote betrug 73 Prozent im Jahr 2016. Sie lag damit um 8,2 Prozentpunkte unterhalb der Erwerbsquote von Männern. Zusätzliche Beschäftigungspotenziale gibt es nach wie vor bei teilzeitbeschäftigten

Frauen, insbesondere bei denjenigen, die ihre Arbeitszeit gerne ausweiten würden.

Darüber hinaus ist es nach wie vor notwendig, verstärkt Frauen aus der „Stillen Reserve“ für eine Erwerbstätigkeit zu motivieren. Berufliche Nachteile, die durch die Familienphase entstehen, müssen allerdings ausgeglichen und der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert werden. Dies gilt vor allem für alleinerziehende Frauen ohne Berufsabschluss, da ein solcher entscheidend für einen erfolgreichen (Wieder-)Einstieg ins Erwerbsleben und die berufliche Weiterentwicklung ist.

ZUR ERREICHUNG DES ZIELES VEREINBAREN DIE PARTNER:

- 1. DAUERHAFT:** Mit gezielten Beratungsangeboten werden Frauen aus der „Stillen Reserve“ beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben unterstützt.
- 2. BIS ENDE 2019:** Die Partner prüfen, mit welchen Maßnahmen Frauen und Unternehmen motiviert werden können, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln.
- 3. BIS ENDE 2018:** Die Partner prüfen, wie Möglichkeiten einer schulischen und beruflichen Ausbildung in Teilzeit verbessert und stärker beworben werden können.
- 4. BIS ENDE 2018:** Die Partner prüfen, wie der Erfolg des Girls' Day nachhaltig gesichert werden kann, um den Anteil von Frauen vor allem in gewerblich-technischen Berufen zu erhöhen.

Ziel 11

ANZAHL DER ERWERBSLOSEN MENSCHEN REDUZIEREN

Der rheinland-pfälzische Arbeitsmarkt zeichnet sich bereits seit vielen Jahren durch eine niedrige Arbeitslosigkeit und gleichzeitig eine hohe Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter aus. Trotz dieser guten Ausgangssituation gibt es weiterhin eine große Zahl erwerbsloser Menschen in Rheinland-Pfalz, die aufgrund von unterschiedlichen Vermittlungshemmnissen wie fehlende Schul- oder berufsqualifizierende Abschlüsse, unzureichende Deutschkenntnisse, ihr Alter sowie Gründen, die im persönlichen Umfeld liegen, nur schwer oder nicht dauerhaft in eine Beschäftigung integriert werden können. Da sich mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit der Unterstützungsbedarf erhöht, muss diese Personengruppe durch individuelle Beratung und Betreuung unterstützt werden. Gleichzeitig bie-

tet die Digitalisierung neue Chancen bei der Arbeitsmarktintegration, insbesondere für Menschen mit Behinderungen.

Die Situation der Menschen mit Fluchthintergrund, die in den Systemen der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter angekommen sind, stellt sich ähnlich dar. Diese Menschen bringen im Hinblick auf Bildungshintergrund und Berufserfahrungen sehr unterschiedliche Voraussetzungen für eine Integration in den deutschen Arbeitsmarkt mit. Hier kommt es vor allem darauf an, diese Zielgruppe von der Bedeutung entsprechender Sprachkompetenzen und formaler berufsqualifizierender Abschlüsse in Deutschland zu überzeugen beziehungsweise bei der Feststellung und Verwertung erworbener Qualifikationen zu unterstützen.

ZUR ERREICHUNG DES ZIELES VEREINBAREN DIE PARTNER:

- 1. AB 2018:** Die Landesregierung fördert gemeinsam mit den Jobcentern in Rheinland-Pfalz einen besonders niedrigschwelligen Unterstützungsansatz, der auf die gesamte Bedarfsgemeinschaft abzielt und damit eine Lücke im bisherigen Unterstützungs-Portfolio schließt.
- 2. DAUERHAFT:** Die Bundesagentur für Arbeit setzt zielgerichtete Instrumente zur Eingliederung von arbeitslosen Menschen ein, einschließlich spezifischer Angebote für Menschen mit Schwerbehinderung. Die Partner werben für eine höhere Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber.
- 3. BIS 2018:** Die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Rheinland-Pfalz – Saarland und die Landesregierung vereinbaren für die Jahre 2018/2019 ein Arbeitsmarktprogramm für Rheinland-Pfalz, das auf die Verbesserung der nachhaltigen Integration von Langzeitarbeitslosen beziehungsweise Langzeitleistungsbeziehenden, Menschen mit Schwerbehinderung sowie Menschen mit Fluchthintergrund abzielt.
- 4. DAUERHAFT:** Die Durchführung von niedrigschwelligen Sprachkursen und die Förderung des Spracherwerbs – in Ergänzung zur bundesgeförderten Sprachförderung – zusammen mit bewährten Partnerinnen und Partnern (zum Beispiel Volkshochschulen und den anderen staatlich anerkannten Trägern der Weiterbildung sowie freien Trägern in der Weiterbildung) wird fortgesetzt und ausgebaut. Die Landesregierung wird im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel diese für die Sprachförderung einsetzen und damit auch zukünftig ergänzende Angebote schaffen.

Ziel 12

ERLEICHTERUNG DES ZUZUGS VON FACHKRÄFTEN
UND VERSTETIGUNG VON WILLKOMMENSTRUKTUREN

Ausländische Fachkräfte haben einen erheblichen Beratungs- und Unterstützungsbedarf. Vor allem größere Firmen bieten daher neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Ausland solche Unterstützung in Eigenregie oder über von ihnen beauftragte Dienstleister an. Viele KMU verfügen jedoch nicht über die notwendigen Ressourcen, um einen solchen Service zu leisten und benötigen daher ebenfalls Unterstützung.

Die interkulturelle Orientierung und Sensibilisierung von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft, ist wesentlich für den Abbau von Zugangsbarrieren und zur Förderung von Teilhabe. Bei der Erleichterung des Zuzugs von Fachkräften kommt zudem den Ausländerbehörden eine wichtige Rolle zu, die weiterhin in

ihren Bemühungen unterstützt werden sollten, eine stärker serviceorientierte Prägung zu erhalten.

Das Beherrschen der deutschen Sprache ist für zugewanderte Fachkräfte von zentraler Bedeutung. Ein weiterer wichtiger Schritt bei der Integration von ausländischen Fachkräften ist die Anerkennung von schulischen, beruflichen und akademischen Qualifikationen. Da jedoch nicht jede Überprüfung von Qualifikationen zu einer vollständigen Anerkennung führt, bedarf es teils einer Nachqualifizierung sowie in bestimmten Berufsgruppen der Optimierung des Ablaufs der Anerkennungsverfahren.

ZUR ERREICHUNG DES ZIELES VEREINBAREN DIE PARTNER:

1. **DAUERHAFT:** Die Partner setzen sich dafür ein, dass die für die Sprachförderung zuständigen Bundesbehörden die vorhandenen Angebote (insbesondere berufsbezogener Sprachkurse) optimieren und ausbauen.
2. **BIS 2020:** Die Landesregierung unterstützt die Hochschulen dabei, landesweit und bedarfsgerecht Sprachkurse für studierwillige Menschen mit Fluchthintergrund zur Verfügung zu stellen.
3. **BIS 2019:** Die Landesregierung prüft, inwieweit bedarfsgerecht Sprachfördermaßnahmen für Menschen mit Fluchthintergrund, die sich in Ausbildung befinden, zur Verfügung gestellt werden können.
4. **DAUERHAFT:** Der Auf- und Ausbau von Angeboten zur Sprachmittlung im Land wird verstetigt. Eine Vernetzung vorhandener Angebote wird angestrebt.
5. **DAUERHAFT:** Prozesse und Organisationsentwicklungen von Ausländerbehörden, zur Stärkung der Serviceorientierung und interkulturellen Öffnung, werden weiterhin unterstützt und begleitet.
6. **DAUERHAFT:** Das landesweite Informations- und Beratungsangebot der in Rheinland-Pfalz etablierten Welcome Center wird fortgeführt, um weitere Aktivitäten zur Vernetzung internationaler Fachkräfte und regionaler Unternehmen ergänzt und durch den Ausbau von Kooperationen vertieft.
7. **BIS ENDE 2018:** Die Partner prüfen, ob und in welcher Form Zuschüsse zu Anpassungsqualifizierungen nach einem Berufsqualifikationsfeststellungsverfahren möglich sind.
8. **BIS ENDE 2018:** Die Partner prüfen, ob es Optimierungsmöglichkeiten bei der Verknüpfung der Unterstützungsangebote für ausländische Fachkräfte gibt.
9. **DAUERHAFT:** Die Partner setzen sich für eine integrationsorientierte Anwendung der mit dem Integrationsgesetz eingeführten Regelung zur Ausbildungsduldung ein.
10. **BIS MITTE 2018:** Die Landesregierung prüft, inwieweit junge Menschen mit Fluchthintergrund, die noch keinen Schulabschluss haben, so gefördert werden können, dass sie ausbildungs- oder studierfähig werden.
11. **DAUERHAFT:** Studierwilligen Menschen, die fluchtbedingt den Nachweis der im Heimatland erworbenen Hochschulzugangsberechtigungen nicht erbringen können, wird durch ein Verfahren zur Validierung der Studierfähigkeit eine erleichterte Nachweisführung ermöglicht und somit der Hochschulzugang eröffnet.

Ziel 13

ATTRAKTIVITÄT VON UNTERNEHMEN FÜR FACHKRÄFTE STEIGERN

Die Partner streben an, dass alle Unternehmen in der Lage sind, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Hierfür ist eine attraktive Unternehmenskultur wichtig, zu dieser gehört eine an den unterschiedlichen Lebenssituationen und -phasen orientierte Personalpolitik sowie die Wertschätzung der Vielfalt der Beschäftigten. Ziel der Partner ist es daher, Rahmenbedingungen für Unternehmen zu schaffen, die es deren Beschäftigten erlauben, ihre Motivation, Qualifikation und Gesundheit über alle Lebens- und Berufsphasen hinweg in Einklang mit den be-

trieblichen Belangen zu bringen. Arbeitgeber mit bekannten Produktmarken und an Standorten mit gut ausgebauter Infrastruktur oder hohem Freizeitwert haben in der Darstellung ihrer Attraktivität Vorteile. Die Attraktivität des Unternehmensstandorts und der umgebenden Region sind jedoch in der Regel nicht durch ein einzelnes Unternehmen veränderbar. Vielmehr bedarf es einer Kooperation mit anderen Betrieben und Akteuren, um regionale Rahmenbedingungen entsprechend zu verbessern.

ZUR ERREICHUNG DES ZIELES VEREINBAREN DIE PARTNER:

- 1. DAUERHAFT:** Die Partner tragen dazu bei, dass vor allem die kleinen und mittelständischen Unternehmen die Bedeutung der Arbeitgeberattraktivität bis hin zur Entwicklung einer Arbeitgebermarke kennen und entsprechende Strategien entwickeln und umsetzen. Dafür bringen sie sich in regionale Netzwerke ein.
- 2. DAUERHAFT:** Durch Öffentlichkeitsarbeit werden herausragende Aktivitäten von Unternehmen zur Steigerung der Attraktivität sichtbar gemacht.
- 3. AB 2018:** Die Partner prüfen den Aufbau eines Fachkräfteportals, das es ermöglicht, Stellenangebote und Stellensuche optimal zu platzieren.
- 4. BIS ENDE 2019:** Die Partner prüfen, wie Angebote des ÖPNV für Auszubildende und Beschäftigte tariflich attraktiver werden können.



HANDLUNGSFELD 3

KOMPETENZEN ERHALTEN & AUSBAUEN

Auch wenn es gelingt, das Nachwuchspotenzial bestmöglich auszuschöpfen, werden zum einen demografiebedingt voraussichtlich weniger junge Menschen auf den Arbeitsmarkt nachrücken, zum anderen verändern sich die Anforderungen an die erwerbstätigen Menschen beständig.

Es muss daher weiterhin ein vordringliches Ziel sein, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen im Land sowohl im Hinblick auf ihr fachliches Wissen und ihre Kompetenzen als auch auf ihre physischen und psychischen Voraussetzungen über das gesamte Erwerbsleben hinweg zu stärken und auszubauen. In diesem Zusammenhang sind vor allem zwei Entwicklungen zu berücksichtigen, die die Erreichung dieses Ziels zu einer besonderen Herausforderung machen: Zum einen resultiert aus der Globalisierung und dem rasch voranschreitenden technologischen Fortschritt in der Arbeitswelt beziehungsweise der Digitalisierung ein wachsender Anpassungsbedarf.

Dies gilt mit Blick auf die Qualifikationen der Erwerbstätigen, aber auch hinsichtlich der Art und Weise, wie Arbeitsplätze ausgestaltet sind und wie die Erwerbstätigen an der Ausgestaltung der Arbeitsplätze beteiligt werden.

Zum anderen steigt das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung in den kommenden Jahrzehnten deutlich an. Höhere Anforderungen treffen somit auf durchschnittlich ältere Beschäftigte, auf deren Kompetenzen und Erfahrungen nicht verzichtet werden kann. Die Partner stimmen daher darin überein, dass es zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs unerlässlich ist, die Beschäftigungsquote der Älteren durch attraktive Angebote deutlich anzuheben.

Die Partner stimmen daher darin überein, dass es gemeinsamer Anstrengungen bedarf, um dazu beizutragen, dass Menschen über ihr ganzes Erwerbsleben hinweg gesund und qualifiziert arbeiten können.

Ziel 14

NACHQUALIFIZIERUNG ERWERBSTÄTIGER PERSONEN UND ZERTIFIZIERUNG VON KOMPETENZEN VERBESSERN

In Rheinland-Pfalz hatten im Jahr 2016 etwa 20 Prozent der erwerbstätigen Personen keine abgeschlossene Berufsausbildung und damit ein erhöhtes Risiko, durch den Strukturwandel arbeitslos zu werden. Für sie besteht grundsätzlich die Möglichkeit, durch eine Nachqualifizierung Bildungsnachweise und/oder durch eine Prüfung einen Berufsabschluss nachzuholen. Beide Möglichkeiten können auch im Interesse der aktuellen Arbeitgeber sein. Sie bedürfen vielfach einer guten individuellen Beratung und eines passenden Förderangebots.

Die meisten Partner des Ovalen Tisches sind im Rahmen der bundesweiten Allianz für Aus- und Weiterbildung die Verpflichtung eingegangen, insbesondere die Nachqualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne Berufsabschluss zu verstärken. Dafür sollen bestehende Fördermöglichkeiten

besser genutzt und fortentwickelt werden, um vor allem junge Erwachsene ohne Berufsausbildung zu einem qualifizierten Berufsabschluss zu führen. Wichtig ist darüber hinaus, dass Beschäftigte und Arbeitgeber auch künftig bei Weiterbildungsvorhaben unterstützt werden. Über Fördermöglichkeiten soll eine größere Transparenz hergestellt werden.

Aufgrund einer EU-Ratsempfehlung werden in Deutschland Verfahren zur Sichtbarmachung und Zertifizierung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen entwickelt. Sie werden voraussichtlich ab dem Jahr 2019 erprobt sein und zur Verfügung stehen, um vor allem beruflich relevante Kompetenzen einer Person zu identifizieren, zu dokumentieren, zu bewerten und zu zertifizieren.

ZUR ERREICHUNG DES ZIELES VEREINBAREN DIE PARTNER:

- 1. BIS MITTE 2018:** Die Partner prüfen, ob eine ausreichende Übersicht über die Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten zur Nachqualifizierung erwerbstätiger Personen ohne Berufsabschluss besteht.
- 2. BIS ENDE 2018:** Die Partner identifizieren gegebenenfalls bestehende Lücken in der Beratung und Förderung der Nachqualifizierung erwerbstätiger Personen ohne Berufsabschluss und in der Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen. Sie analysieren zudem gemeinsam das bundesweite Modellprojekt „Valikom“.
- 3. BIS MITTE 2019:** Soweit die Prüfung einen entsprechenden Bedarf ergeben hat, veröffentlichen die Partner gemeinsam eine adressatengerechte Übersicht der Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten zur Nachqualifizierung erwerbstätiger Personen ohne Berufsabschluss und zur Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen.
- 4. BIS MITTE 2019:** Soweit die Prüfung einen entsprechenden Bedarf ergeben hat, diskutieren die Partner, ob eine Ausweitung der Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Nachqualifizierung erwerbstätiger Personen ohne Berufsabschluss und zur Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen erfolgen kann.
- 5. DAUERHAFT:** Die Partner bewerben passende Fördermöglichkeiten und werben bei den Beschäftigten und den Unternehmen dafür, die Möglichkeit der Nachqualifizierung zu nutzen. Über die Fördermöglichkeiten der BA insbesondere mit dem Programm WeGebAU (Weiterbildungsförderung von Beschäftigten) und die Fördermöglichkeiten des Landes soll eine größere Transparenz hergestellt werden.

Ziel 15

WEITERBILDUNG STÄRKEN

Die allgemeine, berufliche und betriebliche Weiterbildung stellen wichtige Säulen der Fachkräftesicherung dar. Die Kompetenzen der Erwerbstätigen sind ein wesentlicher Standortfaktor in Rheinland-Pfalz, den es angesichts technologischer und demografischer Entwicklungen sowie der wachsenden Bedeutung von Wissen, Information und Kommunikation nachhaltig zu gestalten gilt.

Die Weiterbildung leistet hierzu einen bedeutenden Beitrag. Kontinuierliches Lernen ist dabei sowohl wichtig für die individuelle berufliche Perspektive über die gesamte Zeit der Erwerbs-

tätigkeit als auch entscheidend für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Ziel ist es daher, dass die Bedeutung der Weiterbildung bekannt ist und als selbstverständlicher Teil der Arbeitswelt angesehen wird – dies insbesondere bei Gruppen mit bislang niedriger Weiterbildungsbeteiligung. Um dieses Ziel zu erreichen, ist unter anderem eine größere Transparenz bei den Weiterbildungsmöglichkeiten hilfreich. Auch eine gute Beratung kann dazu beitragen, ein geeignetes, auf den jeweiligen Weiterbildungsbedarf zugeschnittenes Angebot zu finden.

ZUR ERREICHUNG DES ZIELES VEREINBAREN DIE PARTNER:

1. **BIS ENDE 2018:** Die Partner veröffentlichen gemeinsam eine adressatengerechte Übersicht der Fördermöglichkeiten.
2. **DAUERHAFT:** Das Land fördert mit dem QualiScheck die berufliche Weiterbildung.
3. **BIS ENDE 2018:** Die Partner entwickeln Vorschläge, wie die Karrieremöglichkeiten mit den Abschlüssen der Höheren Berufsbildung wie Techniker, Meister oder Fachwirte besser öffentlichkeitswirksam kommuniziert werden können.
4. **DAUERHAFT:** Die Partner unterstützen die Weiterentwicklung des Weiterbildungsportals Rheinland-Pfalz und prüfen, wie bestimmte Zielgruppen noch intensiver über das Portal und die Weiterbildungsmöglichkeiten in Rheinland-Pfalz informiert und wie berufsrelevante Weiterbildungsbereiche im Portal noch stärker fokussiert werden können. Auch die Gewerkschaften melden ihre Weiterbildungsangebote an das Weiterbildungsportal.
5. **DAUERHAFT:** Die Aktivitäten, die das Nachholen von Grundbildung und Schulabschlüssen für Erwachsene ermöglichen, werden rheinland-pfalzweit bedarfsgerecht fortgeführt. Dabei werden insbesondere niedrigschwellige Zugangsmöglichkeiten zu Alphabetisierungskursen weiter ausgebaut. Die Partner unterstützen im Rahmen der landesweiten Initiative für Alphabetisierung und Grundbildung die Öffentlichkeitsarbeit sowie Sensibilisierung für das Thema Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene.
6. **AB 2018:** Die Partner verbessern den Informationsstand der rheinland-pfälzischen Beschäftigten und Auszubildenden über die Möglichkeit der Bildungsfreistellung insbesondere zur beruflichen Fort- und Weiterbildung.

Ziel 16

GESUNDES ARBEITEN IN DER SICH WANDELNDEN ARBEITSWELT

Der demografische und technologische Wandel stellt unsere Gesellschaft auf unterschiedlichen Ebenen vor große Herausforderungen, so auch mit Blick auf die betriebliche Gesundheitsprävention und den Arbeitsschutz. Arbeit muss so ausgestaltet und organisiert werden, dass die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bereits in jüngeren Jahren vor einem vorzeitigen Verschleiß bewahrt wird.

Gesunde Arbeitsbedingungen sind zugleich wichtig, um die großen und unverzichtbaren Fachkräftepotenziale nutzen zu können, die in einer höheren Erwerbsbeteiligung Älterer stecken. Arbeitsbedingungen sollten so gestaltet sein, dass

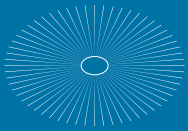
Erwerbstätige bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten können.

Die Herausforderungen, die sich aus der Entwicklung hin zu immer älter werdenden Belegschaften ergeben, sind allerdings vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen noch nicht bekannt genug. Doch selbst dort, wo dies der Fall ist, stellt die Verankerung entsprechender Maßnahmen die Betriebe vor große Herausforderungen.

Es ist daher das Ziel, dass Betriebliches Gesundheitsmanagement über alle Betriebsgrößen hinweg zu einem selbstverständlichen Teil der Arbeitswelt wird.

ZUR ERREICHUNG DES ZIELES VEREINBAREN DIE PARTNER:

- 1. DAUERHAFT:** Der etablierte regelmäßige Erfahrung- und Wissensaustausch der Partner zur sich wandelnden Arbeitswelt wird fortgesetzt.
- 2. BIS ENDE 2020:** Das Land bietet im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel für kleine und mittlere Unternehmen in allen Regionen des Landes entsprechende Unterstützungsangebote zu Themen des demografischen oder technologischen Wandels beziehungsweise zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement an. Insbesondere kleinste, kleine und mittlere Unternehmen sollen im Zugang zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement unterstützt werden.
- 3. DAUERHAFT:** Die Partner unterstützen die Unternehmen bei der Gestaltung der Personalplanung in Hinblick auf die Altersstruktur und bei der Gestaltung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.
- 4. BIS ENDE 2019:** Die Partner schaffen eine Übersicht zu den bestehenden Netzwerken im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement.
- 5. BIS ENDE 2019:** Die Partner verschaffen sich ausgehend von den Ergebnissen aus dem Arbeitsprogramm „Psyche“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie eine Übersicht über den aktuellen Stand.
- 6. DAUERHAFT:** Es wird überprüft, inwieweit Ergebnisse aus dem Entwicklungsprozess des Masterplans „Zukunft der Arbeit“ mit Bezug zu Themen der Fachkräftestrategie aufgegriffen werden sollten.



Ovaler Tisch

IMPRESSUM

Herausgeberin

Staatskanzlei Rheinland-Pfalz
Peter-Altmeier-Allee 1
55116 Mainz
V.i.S.d.P.: Andrea Bähler

Redaktion

Referat 622-2
Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie
Referat 8201
Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau
Stabsstelle Berufsorientierung und Fachkräftesicherung,
Referat 9405 A
Ministerium für Bildung
Referat 721
Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz
Referat 15106, Referat 15322, Referat 15323
Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur
Referat 222
Staatskanzlei

Layout

www.schiebezimmer.de

Druck

BKS, Wiesbaden

Erscheinungstermin

16. November 2017 (Auflage 1.500 Stück)

Bildnachweis

istockphoto.com/andresr (S. 1)
Staatskanzlei RLP/ Elisa Biscotti (S. 2)
istockphoto.com/FatCamera (S. 4)
istockphoto.com/gradyreese (S. 14)
istockphoto.com/scyther5 (S. 20)