



FACHKRÄFTE- STRATEGIE FÜR RHEINLAND- PFALZ

2022 – 2026



Ovaler Tisch



DER OVALE 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

Rheinland-Pfalz ist ein wirtschaftlich erfolgreiches und besonders lebenswertes Bundesland. Dieser Erfolg basiert auf bestens ausgebildeten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, starken kleinen, mittleren und großen Unternehmen und den schönen Regionen in unserem Flächenland. Mitten in Europa steht unser Land ebenso vor globalen Herausforderungen wie ganz Deutschland. Neben den Auswirkungen des verheerenden Angriffskrieges in der Ukraine beschäftigen unsere Gesellschaft die notwendigen ökologischen und ökonomischen Veränderungen im Zuge der Klimakrise. Der demographische Wandel und die Digitalisierung verändern unsere Arbeitswelt in einer Dimension von historischem Ausmaß.

Beim Blick auf diese „großen“ Entwicklungen gerät leicht in den Hintergrund, dass es die Menschen sind, die diesen Wandel ganz konkret, Tag für Tag, gestalten. Die Sicherung des Fachkräftebedarfs von heute und morgen ist daher ein entscheidender Schlüssel, um für die Zukunft in Rheinland-Pfalz gesellschaftlichen Wohlstand und Zusammenhalt sichern zu können. Nicht zuletzt die Corona-Pandemie hat uns gezeigt, wie sehr wir in allen Arbeitsbereichen auf ein gutes Miteinander, auf gut ausgebildete Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie auf die Bereitschaft zur stetigen Weiterbildung angewiesen sind.

Ich bin stolz darauf, wie wir als Rheinland-Pfälzer und Rheinland-Pfälerinnen mit den Krisen unserer Gegenwart umgehen. Die vorliegende dritte Fachkräftestrategie zeigt in mehrfacher Hinsicht das entscheidende Erfolgsrezept für

den künftigen Arbeits- und Ausbildungsmarkt: Kontinuität, Innovationen und starke Partnerschaften.

Bereits 2014 hat der Ovale Tisch erfolgreiche Maßnahmen im Rahmen der ersten Fachkräftestrategie erarbeitet. In der Nachfolge zur zweiten Strategie wurden die Ziele nun umfassend überarbeitet und neue Maßnahmen entwickelt. Die Fachkräftestrategie wird getragen von einem starken Bündnis aller wichtigen Partner auf dem rheinland-pfälzischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt: Kammern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, der Bundesagentur für Arbeit und den zuständigen Fachministerien.

Ich bin sehr zuversichtlich, dass Rheinland-Pfalz auch in Zukunft ein attraktiver Wirtschaftsstandort bleibt und dass es uns gemeinsam gelingt, mit guten Arbeitsplätzen in erfolgreichen Unternehmen Zukunftsperspektiven für junge Menschen zu schaffen. Die vorliegende Fachkräftestrategie bildet im Angesicht einer von Krisen gebeutelten Welt einen starken Rahmen und für die Zukunft ein festes Fundament. Dafür danke ich allen Partnern des Ovalen Tisches.



Malu Dreyer
Ministerpräsidentin
von Rheinland-Pfalz



Präambel – Fachkräftestrategie III

Die **dritte Fachkräftestrategie des Landes Rheinland-Pfalz** für den **Zeitraum 2022 bis 2026** knüpft an die vorhergehenden beiden Strategien (Laufzeiten 2014 bis 2018 und 2018 bis 2022) an. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Partner des Ovalen Tisches der Ministerpräsidentin bildet auch in Zukunft die Basis für die Entwicklung und Umsetzung der neuen Strategie. Auch künftig gehen wir die Herausforderungen, die es zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zu bewältigen gilt, gemeinsam entschlossen an. Da die Partner im Rahmen der vorangegangenen Strategien viele grundlegende Ziele und Vorhaben bereits erfolgreich zusammen bearbeitet haben, konnten sie diese in der neuen Strategie weiter schärfen. Die Zahl der Ziele ließ sich so auf insgesamt sieben komprimieren. Diese sind mit **62 konkreten, aufeinander abgestimmten Vorhaben** hinterlegt worden.

Der zukünftige Fachkräftebedarf zieht sich quer durch alle Arbeitsfelder und Branchen. Die vorliegende Strategie ist daher weiterhin **branchenübergreifend ausgerichtet** und formuliert Ziele und Vorhaben, die den Herausforderungen einer sich transformierenden Arbeits- und Ausbildungswelt gerecht werden.

Die **Digitalisierung**, der Umbau in Richtung des **klimaneutralen Wirtschaftens**, der **demografische Wandel** und die **Erschließung wirtschaftlicher Zukunftsfelder** sind dabei maßgebliche Faktoren und stellen als Querschnittsthemen sowohl Hintergrund als auch dynamisches Umfeld dar, in dem die Strategie ihre Wirkung entfalten wird. Hinzu kommen

geopolitische bzw. weltwirtschaftliche Umbrüche und ihre zum Teil schwer zu prognostizierenden Auswirkungen auf Rheinland-Pfalz.

In der Konsequenz kann die Fachkräftestrategie nicht als „abgeschlossene“ Agenda verstanden werden, sondern wird den dynamischen Veränderungen durch ihre **wiederkehrende Beratung am Ovalen Tisch** Rechnung tragen. Dabei können und sollen punktuell weitere Akteure bei der Umsetzung der Strategie eingebunden und bei Bedarf **ergänzende strategische Ansätze** mit einer stärker branchenbezogenen Ausrichtung entwickelt werden. Auf diese Weise können etwa Themen wie der Fachkräftebedarf für die **Energiewende** oder im Bereich der **Biotechnologie** systematisch integriert werden.

Dem Thema der **Qualifizierung** kommt ein entscheidender inhaltlicher Schwerpunkt in der neuen Fachkräftestrategie zu. Neue Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von heute und die Fachkräfte von morgen bestimmen daher die inhaltlichen Ausrichtungen der einzelnen Vorhaben. So findet Lernen nicht nur im jungen Alter, z. B. in der Phase der beruflichen Orientierung oder in der beruflichen Erstausbildung statt, sondern bedeutet lebenslanges Lernen und geeignete Qualifizierung über das gesamte Erwerbsleben hinweg. Die duale Ausbildung soll hierbei als Erfolgsmodell zur beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Integration von jungen Menschen sowie zur beruflichen Qualifizierung weiter gestärkt werden. Daneben gewinnt die non-formale berufliche Weiterbildung immer mehr an Bedeutung und bildet einen weiteren Schwerpunkt der Strategie, um auf die Transformationserfordernisse angemessen zu reagieren.

Junge Menschen sollen in Rheinland-Pfalz bestens vorbereitet und gut begleitet in der Arbeitswelt ankommen. Ein wichtiges Ziel bleibt daher die **Optimierung des Übergangs zwischen Schule und Beruf**, um qualifizierte Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten im Spannungsfeld von Interessen, Befähigungen und Anforderungen zu ermöglichen. Gleichzeitig ist es wichtig, Potentiale nicht zu übersehen. So können beispielsweise nicht alle Menschen mit Behinderungen ihre Fähigkeiten bereits vollständig in die allgemeine Arbeitswelt einbringen. Dafür müssen die Rahmenbedingungen sowohl für die Menschen mit Behinderungen als auch für die Unternehmen stimmen. Ein übergreifendes Ziel der Partner ist es daher, durch Beratung und Vernetzung den Zugang zu und den Verbleib in Unternehmen für Menschen mit Behinderungen zu erweitern. Dabei sind die Rahmenbedingungen ständig weiter zu entwickeln, um die Chancen für Menschen mit Behinderungen in den Unternehmen zu steigern.

Ein Schwerpunkt der neuen Fachkräftestrategie ist es, eine **attraktive und gesunde Arbeitswelt für alle** zu erreichen. Trotz verbesserter Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann von einer **gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter** am Arbeitsmarkt noch nicht gesprochen werden. Daher wird auch die Chancengleichheit für Frauen am Arbeitsmarkt mit neuen Maßnahmen weiterhin fokussiert.

Und nicht zuletzt ist für eine moderne Sicherung von Fachkräften die **Erschließung des internationalen Nachwuchses und Fachkräftepotentials** unabdingbar. Eine weltoffene Ausrichtung und eine gelebte Willkommenskultur sind wichtige Grundlagen, um mit konkreten Maßnahmen und abgestimmten Prozessen auf Landesebene gut ausgebildeten und qualifizierten Fachkräften einen verbesserten Zugang zum rheinland-pfälzischen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Gleichzeitig gilt es, deren Integration in die Gesellschaft zu unterstützen und Rheinland-Pfalz als Wirtschafts- und Lebensstandort attraktiv zu halten.

Mit Zielen und ineinandergreifenden, innovativen Vorhaben, die auf den Kompetenzerwerb und -erhalt abzielen und sich dabei an der konkreten Lebenswelt der Menschen ausrichten, schafft die dritte Fachkräftestrategie des Landes Rheinland-Pfalz einen stabilen Rahmen für die Fachkräftesicherung der Zukunft. Sie wird getragen von einem starken Bündnis und ist damit ein wichtiger Kompass in Zeiten des beständigen Wandels der Arbeitswelt.



Ziel 1

Vorberufliche Berufsorientierung optimieren

Alle jungen Menschen haben Anspruch auf eine gute berufliche Orientierung, →s. Glossar da diese ein entscheidender Erfolgsfaktor auf dem Weg ins Berufsleben ist. Mit ihrer Hilfe können sie eine Berufswahl treffen, die ihren Potentialen sowie Interessen entspricht und die zugleich die Gegebenheiten am Arbeitsmarkt berücksichtigt. Duale, schulische und akademische Bildungswege sind dabei gleichwertig.

Es gilt, junge Menschen auch über digitale Zugangswege anzusprechen. Zu einer praxisnahen und realitätsgetreuen Berufsorientierung gehören insbesondere vielfältige praktische Erfahrungen und außerschulische Angebote. Verstärkt begleitet werden sollen zudem junge Menschen, die besondere Unterstützung bei der Berufswahl benötigen. Um Parallelstrukturen zu vermeiden, müssen die Angebote der beruflichen Orientierung noch stärker systematisiert, gebündelt und miteinander verzahnt werden.

VORHABEN ZUR ERREICHUNG DES ZIELES

1. Um die Qualität berufsorientierender Praktika zu sichern, erarbeiten die Partner gemeinsame Empfehlungen für Ablauf und Inhalte von Praktika. Diese werden Schulen, Betrieben, Schülerinnen und Schülern und Eltern/Erziehungsberechtigten zur Verfügung gestellt.
2. Um den persönlichen Kontakt zwischen Schülerinnen und Schülern und den Betrieben zu ermöglichen, sind Praktika auch in unterrichtsfreien Zeiten und Ferien möglich. Die Partner erarbeiten ein Konzept mit konkreten Praktikumsangeboten, das sie an Schülerinnen und Schüler, Schulen und Eltern/Erziehungsberechtigte kommunizieren.
3. Die Partner kümmern sich verstärkt darum, dass die Schülerinnen und Schüler Orientierung erhalten, um sich auf den Einstieg in die Arbeitswelt vorzubereiten und individuelle Wege für ihre schulische, hochschulische oder berufliche Aus- und Fortbildung zu finden. Dafür werden fächerübergreifende Aufgaben mit beruflichen Bezügen erarbeitet, die im Unterricht oder bei Veranstaltungen Orientierung ermöglichen.
4. Die Partner erarbeiten gemeinsame Konzepte, um Erkundungen als Form des Unterrichts intensiver zu nutzen. Diese ermöglichen gezielte Einblicke in die Arbeitswelt mit konkretem Zusammenhang zu unterschiedlichen Fächern und Lerninhalten. Erkundungsschwerpunkte sollen in technischen und berufsorientierenden Bereichen, z. B. Klimaschutz und nachhaltige Entwicklung, liegen.
5. Um die Schulen bei der Umsetzung der Tage der Berufs- und Studienorientierung zu unterstützen, werden die Schulen zu Beginn eines Schuljahres über die angebotenen Programmbausteine der Partner informiert.
6. Um den jungen Menschen den Kontakt mit der Arbeitswelt einfach zu machen, werden Formate für Kurzbewerbungen um Praktikumsplätze entwickelt.
7. Ergänzend zur bzw. in Kooperation mit dem Lernort Schule intensivieren die Partner ihre außerschulischen Berufsorientierungsangebote. Sie stimmen sich dabei untereinander und mit den Schulen ab. Hierbei werden Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf in der Berufsbildung gezielt berücksichtigt.
8. Die Partner entwickeln den Einsatz digital gestützter zielgruppenadäquater Angebote zur beruflichen Orientierung weiter. Besonderes Augenmerk erhalten die Formate für Berufswahlbegleiterinnen und -begleiter, ^{→ s. Glossar} die ausgebaut und verstetigt werden.
9. Die Partner verständigen sich darauf, auf allen Kommunikationskanälen eine gezielte Elternsprache vorzusehen sowie leichte Sprache und nach Bedarf mehrsprachige Angebote einzusetzen.
10. Die Partner realisieren gemeinsam eine repräsentative Befragung von Schülerinnen und Schülern, um die Berufsorientierung noch zielgruppengerechter auszugestalten.
11. Die Partner intensivieren die Berufsorientierungsangebote, die sich gezielt an Mädchen und junge Frauen richten, insbesondere im MINT-Bereich. ^{→ s. Glossar}
12. Die nach wie vor teilweise verbreitete Einteilung in vermeintliche Frauen- und Männerberufe verhindert oft, dass das gesamte Berufsspektrum unvoreingenommen in den Blick genommen wird. So entscheiden sich Mädchen und junge Frauen auch heute noch seltener für MINT-Fächer und MINT-Berufe. Um für den Einfluss von Sprache auf die Berufs- und Studienwahl zu sensibilisieren und Geschlechterklischees zu minimieren, schließt SCHULEWIRTSCHAFT RLP ^{→ s. Glossar} eine Partnerschaft mit der Initiative Klischeefrei ^{→ s. Glossar} und führt mit ihr gemeinsam Netzwerkveranstaltungen durch. Die übrigen Partner prüfen ebenfalls eine Zusammenarbeit mit der Initiative.



Die lokalen Netzwerke SCHULEWIRTSCHAFT setzen ihren Dialog zwischen Unternehmens- und Schulvertreterinnen und -vertretern zu allgemeinen Themen im Übergang Schule-Beruf fort.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) intensiviert ihre Berufsberatung vor dem Erwerbsleben, indem sie Berufsorientierung an Schulen frühzeitiger anbietet und auf berufsbildende Schulen und Gymnasien ausweitet. Dabei werden Beratungskräfte auch vor Ort an Schulen stärker präsent sein, um individuelle Beratungen durchzuführen.

Die BA führt virtuelle berufliche Orientierung durch, organisiert und beteiligt sich an Berufsorientierungsmessen und -veranstaltungen und weitet dabei ihre digitalen Angebote bedarfsgerecht aus. Mit dem Selbsterkundungstool Check-U als Online-Angebot bietet die BA ein Online-Testverfahren für die berufliche Orientierung.

Bei #AusbildungKlarmachen finden Ausbildungsinteressierte umfangreiche Informationen „rund um das Thema Ausbildung“ (z. B. Ausbildungsplätze, Bewerbungstipps und Veranstaltungen). Die Berufsberatung bietet im Rahmen der Videokommunikation persönliche Beratung wie auch Berufsorientierungsveranstaltungen an.

Entsprechend der rheinland-pfälzischen Richtlinie zur Schullaufbahnberatung sowie Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung (BSO) werden Schülerinnen und Schüler aller Schularten gleichwertig u.a. über die duale Berufsausbildung und Studiemöglichkeiten informiert.

Landeseigene Diagnoseinstrumente zur Ermittlung individueller Stärken und Talente werden auf weitere Schulen ausgeweitet, um eine passgenaue Berufs- und Studienwahlorientierung zu erreichen. Dabei kommen auch sprach- und kultursensible Verfahren für Menschen, die nicht oder kaum Deutsch sprechen, zum Einsatz. Die Instrumente Kompetenzanalyse „Profil AC“, das spracharme Diagnose- und Fördertool „2P | Potential und Perspektive“ sowie die App „zukunft läuft“ werden in verschiedenen Bildungsgängen zur Vorbereitung der Berufswahlentscheidung eingesetzt.

Die Servicestelle „Berufsorientierung“ des Pädagogischen Landesinstitutes bietet bedarfsorientierte Beratung und Fortbildungsmodule für Berufswahlkoordinatorinnen und -koordinatoren sowie alle anderen interessierten Lehrkräfte an.



Ziel 2

Übergang zwischen Schule und Beruf optimieren

Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt für junge Menschen eine wichtige Umbruchphase in ihrem Leben dar. Dieser Übergang sollte möglichst erfolgreich verlaufen – die Grundsteine dafür werden bereits in der Schule gelegt. Insbesondere die Zahl der jungen Menschen ohne Schulabschluss muss nach Ansicht der Partner weiter gesenkt werden. Alle Schülerinnen und Schüler sollen die notwendigen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Berufsqualifizierung erlangen. Zudem gilt es, noch mehr Hilfe zum späteren Erwerb von Schulabschlüssen anzubieten und insbesondere die Möglichkeiten zur Erlangung von Schulabschlüssen über den beruflichen Bildungsweg bekannter zu machen.

Für junge Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf im Übergang sollen die Jugendberufsagenturen zu zentralen Anlaufstellen werden. Dabei ist durch frühzeitige und enge Zusammenarbeit mit den Schulen sicherzustellen, dass junge Menschen mit unzureichender Anschlussperspektive nicht verloren gehen. Hierfür bedarf es eines Datenaustauschs und der Vernetzung aller beteiligter Akteure. Diese jungen Menschen sollen durch betriebsnahe und zielgerichtete Angebote möglichst rasch an eine erfolgsversprechende Ausbildung herangeführt und bei Bedarf weiterhin begleitet werden. Auch um die Qualität des Übergangsbereichs weiter zu steigern, bedarf es möglichst lückenloser Informationen über Bildungsverläufe, die Hinweise auf neue Erfordernisse beim Unterstützungsbedarf geben.

VORHABEN ZUR ERREICHUNG DES ZIELES

1. Junge Menschen müssen auf eine Ausbildung vorbereitet werden, die gut zu ihnen passt und die Ausbildungsplatzsituation in der Region berücksichtigt. Ein noch zu erstellender Vergleich, der die für bestimmte Ausbildungsberufe notwendigen Kompetenzmerkmale vor Ausbildungsbeginn mit den Lerninhalten an den allgemeinbildenden Schulen gegenüberstellt, soll Impulse für den fachlichen Austausch zwischen der Wirtschaft und dem Schulbereich geben. In diesem Kontext sollen auch die Angebote im Übergangsbereich mit in den Blick genommen werden.
2. Um Jugendlichen eine fundierte Berufswahlentscheidung und Betrieben das Kennenlernen einer potentiellen Nachwuchskraft zu ermöglichen, bündeln die Partner ihre Kompetenzen und erweitern ihre Möglichkeiten mit dem gemeinsamen Ziel, mehr Praktika in Betrieben zu realisieren. In diesem Zusammenhang werden gemeinsame Marketing- und Presseaktivitäten und ein Überblick über Praktikumsangebote angestrebt.
3. Die Partner verständigen sich darauf, verstärkt und zielorientierter zu kommunizieren, dass verschiedene Schulabschlüsse auch durch Ausbildung erreicht werden können. Sie passen auch ihre schriftlichen Publikationen entsprechend an.
4. BA ^{→ s. Glossar} und MASTD ^{→ s. Glossar} fördern in den Jugendberufsagenturen (JBA) ^{→ s. Glossar} die Einrichtung weiterer regionaler Koordinierungsstellen. Diese unterstützen vor Ort dabei, die Angebote von Arbeitsagenturen, Jobcentern und Jugendämtern zu einer „Hilfe aus einer Hand“ zu verzahnen und dabei eng mit den Schulen zusammenzuarbeiten (z. B. über Fördergespräche). Zudem werden entkoppelte Jugendliche ^{→ s. Glossar} im Rahmen der Förderung durch eine aufsuchende Arbeit in die Angebote der JBA gelotst.
5. Das Projekt „Ausbildungsversprechen“ ^{→ s. Glossar} richtet sich an junge Menschen mit oder ohne Schulabschluss im Berufsvorbereitungsjahr und in der Berufsfachschule I. Es wird an sechs berufsbildenden Schulen und teilnehmenden Betrieben entwickelt und umgesetzt.
6. Die Partner prüfen, inwieweit den rheinland-pfälzischen Jugendberufsagenturen ein Instrument zur qualitativen Betrachtung ihres jeweiligen Entwicklungsstandes zur Verfügung gestellt werden kann, mit dem diese ihre rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit schrittweise systematisch weiter verbessern können.
7. Das Land fördert neue Angebote zur Vorbereitung auf eine Ausbildung, die mit gezielter Motivations- und Projektarbeit junge Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf adressieren.
8. Mit der Schülerdatennorm ^{→ s. Glossar} streben die Partner einen Datenaustausch zwischen Land und BA an, um Jugendliche ohne Anschlussperspektive besser zu erreichen und zu verhindern, dass Jugendliche am Übergang Schule-Beruf verloren gehen.
9. Zur Verbesserung der Datenlage wird eine Arbeitsgruppe „Steuerungsdaten für eine exzellente Bildungspolitik“ eingerichtet. Das Gremium tauscht sich über bestehende Datenerfassungen aus, identifiziert bestehende Datenlücken und initiiert Lösungsvorschläge, die den jeweiligen Entscheidungsträgern vorgelegt werden.
10. Die Partner werben gemeinsam für die Inanspruchnahme der Fördermöglichkeiten der Assistierten Ausbildung ^{→ s. Glossar} und der Einstiegsqualifizierung. ^{→ s. Glossar} Sie nutzen dabei insbesondere ihre direkten Kontakte zu Unternehmen und Jugendlichen und informieren darüber auf ihren Internetplattformen.



Die von der BA initiierte Weiterentwicklung der Jugendberufsagenturen (JBA) sichert die gemeinsamen Hilfen für Jugendliche aus einer Hand und stärkt die regionale Zusammenarbeit der drei Rechtskreisträger Arbeitsagentur, Jobcenter und Jugendhilfe. Jede JBA soll unterstützt werden beim Ausbau der eigenen Potentiale; YouConnect wird dabei als IT-System für die gemeinsame Fallarbeit zur Verfügung gestellt. Ziel ist eine flächendeckende Struktur an Jugendberufsagenturen mit einem hohen Entwicklungsgrad.

Die Arbeit im JBA-Fachbeirat auf Landesebene, der die verschiedenen Aktivitäten der Partner koordiniert, den intensiven fachlichen Austausch ermöglicht und die kommunalen Aktivitäten rechtskreisübergreifender Zusammenarbeit unterstützt, wird fortgeführt.

Die BA unterstützt auf dem Weg zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss mit ihren Förderinstrumenten (z. B. Assistierte Ausbildung, Berufsausbildungsbeihilfe, Einstiegsqualifizierung).

Interessen und Stärken von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf werden ermittelt und für die berufliche Orientierung genutzt. Es ist ihnen möglich, nach Abschluss des sonderpädagogischen Bildungsgangs die Berufsreife zu erlangen.

Die Schulen nutzen 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.

Die Integrationsfachdienste werden ab 1.8.2022 erneut vom Land beauftragt, junge Menschen mit Behinderungen auf den Übergang ins Berufsleben vorzubereiten, passgenaue und individuelle Anschlussmöglichkeiten der Qualifizierung, Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden und den Übergang von der Schule in den Beruf zu begleiten.

Bewährte Unterstützungsformate zum Erreichen eines Schulabschlusses und für den Übergang in eine Ausbildung, wie zum Beispiel der „Praxistag“ und „Keiner ohne Abschluss“, werden fortgesetzt. Mit den Angeboten Jobfux und Übergangcoach werden Schülerinnen und Schüler auf dem Weg zum Schulabschluss und in die Ausbildung unterstützt. Das Angebot Übergangcoach wird ausgebaut und weiterentwickelt, ebenso die Coaches für betriebliche Ausbildung.



Ziel 3

Duale Ausbildung zukunftsfest und attraktiv ausgestalten

Die duale Ausbildung ist für junge Menschen unabhängig von ihrer individuellen Ausgangssituation ein Einstieg in eine sichere berufliche Zukunftsperspektive. Gleichzeitig ist sie für viele Unternehmen der Hauptweg zur Sicherung der eigenen Fachkräftebedarfe. Daher ist es ein Ziel dieser Fachkräftestrategie, die duale Berufsausbildung weiterhin zukunftsfest und attraktiv zu gestalten und die Aufstiegsmöglichkeiten transparenter zu kommunizieren. Hierfür sind Angebot und Nachfrage auf den vorrangig regionalen Ausbildungsmärkten noch besser aufeinander abzustimmen, alle Formen der dualen Ausbildung, vor allem Teilzeit- und Verbundausbildung, zu nutzen und in die Stabilität von Ausbildungsverhältnissen zu investieren. Dies ist vor allem in diesem Bildungsbereich nur durch abgestimmtes Handeln verschiedener Partner realisierbar.

Ein dauerhaft qualitativ hohes Niveau des dualen Ausbildungssystems an allen Lernorten ist ein Ziel dieser Fachkräftestrategie, um die Attraktivität dieses Bildungswegs im Wettbewerb mit anderen Bildungsbereichen sicherzustellen. Hierfür ist es erforderlich, dass sowohl ausbildende Betriebe als auch Ausbildungspersonal sowie Berufsschullehrkräfte durchgängig gute Voraussetzungen mitbringen und ausbauen. Ihre Leistungen wertzuschätzen ist ein Teil der authentischen Darstellung der Qualitäten und Chancen der dualen Berufsausbildung. Gleichzeitig müssen alle Lernorte der dualen Ausbildung qualitativ hochwertig und zukunftsorientiert ausgestattet sein.

VORHABEN ZUR ERREICHUNG DES ZIELES

1. Die berufsübergreifenden Themen der Standardberufsbildpositionen → s. Glossar sind in neuen Berufsbildern ein wichtiger Inhalt der betrieblichen, überbetrieblichen und schulischen Ausbildung. Die Partner vereinbaren eine zielgerichtete Kommunikation mit digitalen sowie Präsenz-Veranstaltungen und Schulungsangeboten über die Neuordnungen und neuen Standardberufsbildpositionen. Die Partner veranstalten regionale Fortbildungs- und Austauschformate für die Akteure der Lernortkooperation für sämtliche Ausbildungsberufe nach BBiG und HwO. → s. Glossar
2. Vor dem Hintergrund der sich weiterentwickelnden digitalen Möglichkeiten soll, u.a. zum Zweck der qualitativen Verbesserung der dualen Ausbildung, das Zusammenwirken der Lernorte bei der Durchführung der Berufsbildung gestärkt werden. Dazu wird ein Konzept erörtert, erprobt und umgesetzt, welches den Grad der didaktischen Intensität der Lernortkooperation, dessen Verbindlichkeitsgrad sowie dessen Finanzierung definiert.
3. Die Partner analysieren die bestehenden berufspädagogischen Weiterbildungsmöglichkeiten für das betriebliche Ausbildungspersonal, insbesondere mit der Zielsetzung, dass die Angebote in Qualität und Umfang ausreichend und bedarfsgerecht sind.
4. Die Partner werten das bundesgeförderte Projekt Netzwerk Q 4.0 → s. Glossar hinsichtlich einer Nutzung der im Projekt erarbeiteten Materialien und Trainings für Akteure in Rheinland-Pfalz aus.
5. Die Partner veranstalten regionale Austauschformate für die dortigen Akteure der Lernortkooperation, um vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen zu verhindern. Dabei werden eventuelle Instrumentenlücken identifiziert, damit begonnene Ausbildungen erfolgreich zu Ende geführt werden können.
6. Um auch bei steigenden Anforderungen in den Ausbildungsordnungen den Ausbildungserfolg zu stützen, analysieren die Partner den Bedarf an zusätzlicher, berufsspezifischer Lernunterstützung für Auszubildende und realisieren ggf. Pilotprojekte.
7. Die Partner vereinbaren, die bestehenden Instrumente zur Integration in eine Ausbildung und zum Ausgleich zwischen Ausbildungsangebot und -nachfrage noch besser miteinander zu verzahnen und aufeinander abzustimmen.
8. Die Partner verständigen sich darauf, ihre Zielgruppenansprache in der Fachkräftesicherung besser zu strukturieren und zu verzahnen. Hierfür vereinbaren sie eine regelmäßige gemeinsame Abstimmung unter den Redaktionsverantwortlichen für die entsprechenden Informationsangebote, Kommunikationskanäle und Kampagnen.
9. Die Partner informieren Schülerinnen und Schüler, Auszubildende, Eltern/Erziehungsberechtigte sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren über die Möglichkeit von Auslandsaufenthalten während der dualen Ausbildung. Dabei bewerben sie auch die Fördermöglichkeiten über das Programm Erasmus+. → s. Glossar
10. Bei Vorliegen von fundierten Erkenntnissen zur Einführung eines Azubi-Tickets werden die Partner des Ovalen Tisches durch das MKUEM → s. Glossar in den Ausgestaltungsprozess dialogisch eingebunden. Darüber hinaus prüfen die Partner die Einführung einer landesweiten Azubi-Card (vergleichbar Schülerschein, Studierendenausweis) als Vorteilsausweis für Auszubildende. Die Landesregierung beteiligt sich an dieser Prüfung im Rahmen der geplanten Einführung des 365-Euro-Tickets für junge Menschen.
11. Die Landesregierung setzt sich für die Ermöglichung pauschaler Anrechnungsvereinbarungen zwischen Hochschulen und Bildungsträgern der beruflichen Bildung ein, um die Durchlässigkeit zwischen den beiden Systemen zu stärken und beruflich Qualifizierten eine größere Planbarkeit ihrer Karrierewege zu ermöglichen. Im Rahmen der qualitativen Berichterstattung zum Zukunftsvertrag → s. Glossar erfolgt eine turnusmäßige Abfrage an den Hochschulen. Diese wird im Landesausschuss für Berufsbildung → s. Glossar gemeinsam mit dem MWG → s. Glossar bewertet.





Ziel 4

Fort-, Weiterbildung und Qualifizierung gesellschaftlich verankern und zielgruppen-gerecht ausgestalten

Angesichts technologischer und demografischer Transformationen kommt der berufsbezogenen Fort- und Weiterbildung besondere Bedeutung in der Fachkräftesicherung zu. Eine Kultur der kontinuierlichen Qualifizierung ist sowohl für die individuelle berufliche Perspektive über die gesamte Zeit der Erwerbstätigkeit hinweg als auch für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen wichtig. Hierfür gilt es, insbesondere auf Bundesebene geregelte Berufsbilder permanent weiter zu entwickeln und damit zukunftsfähig zu erhalten.

Ziel dieser Fachkräftestrategie ist es, dass Weiterbildung sowohl bei allen Erwerbspersonen als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als selbstverständlicher und lebensbegleitender Teil der Arbeitswelt angesehen wird. Es soll

sichergestellt werden, dass die notwendigen finanziellen und zeitlichen Ressourcen für eine bedarfsgerechte Weiterbildung zur Verfügung stehen und die Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten noch weiter gestärkt wird. Zudem bedarf es größtmöglicher Transparenz über Weiterbildungsangebote und Beratungsmöglichkeiten. Diese sollen auf die bestehenden Angebote auf Bundesebene abgestimmt werden.

Es sind zielgruppenspezifisch die Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung →s. Glossar sowie die berufliche Neuorientierung und die abschlussorientierte Nachqualifizierung →s. Glossar in den Blick zu nehmen. Zugleich ist zu berücksichtigen, dass Weiterbildung in Teilen betriebsintern sowie informell stattfindet.

VORHABEN ZUR ERREICHUNG DES ZIELES

1. Die Transformationsagentur ^{→ s. Glossar} erstellt gemeinsam mit den Partnern eine lebenslagenbezogene Übersicht aller Fördermöglichkeiten der Fort- und Weiterbildung sowie aller Beratungsangebote und pflegt diese. Die Partner nutzen ihre jeweiligen Netzwerke, um diese Übersicht den Betrieben und den Beschäftigten zugänglich zu machen und so für die Nutzung der Beratungs- und Fördermöglichkeiten zu werben.
2. Die Partner streben an, mehr Verbünde zur Förderung von Weiterbildung zu schaffen. Hierzu verschaffen sie sich einen Überblick über bestehende regionale Ansätze, wie z. B. das landesweite Projekt „InSkills2Go“ der LVU/IBE, ^{→ s. Glossar} und von diesen erfolgreich eingesetzten Tools (z. B. die bei InSkills2Go entwickelten Tools zur strategischen personal- und personenbezogenen Qualifizierungsplanung und die Suche-Biete-Plattform). Auf dieser Basis prüfen sie die Möglichkeiten, Good-Practice-Ansätze auf weitere Regionen bzw. Branchen auszuweiten.
3. Um die Inanspruchnahme vorhandener Fördermöglichkeiten als auch die tatsächliche Umsetzung von Weiterbildung konkret zu unterstützen, starten die Arbeitsmarktpartner in der Pfalz die Kampagne „Die Pfalz qualifiziert“. Ziel ist es, in enger Abstimmung Unternehmen und Beschäftigte bei der Vorbereitung und der Bewältigung des Strukturwandels zu begleiten.
4. Die Partner streben an, dass alle verfügbaren Fördermittel von EU, Bund und Land genutzt werden. Die Transformationsagentur wird daher mit der Erstellung einer Übersicht über bestehende Förderrichtlinien beauftragt und informiert die Partner regelmäßig über neue Ansätze. Die Partner vereinbaren eine Ad-hoc-Abstimmung für den Fall von Projektaufufen des Bundes und der EU.
5. Die Partner prüfen zusätzliche Wege, um für die Nutzung der Bildungsfreistellung ^{→ s. Glossar} für die berufsbezogene Weiterbildung zu werben.
6. Die Partner des Ovalen Tisches evaluieren die aktuell bestehenden Angebote im Bereich der Weiterbildungsbegleitung von Unternehmen. In einem weiteren Schritt prüfen sie zusätzliche Beratungsbedarfe und konzipieren ggf. konkrete Begleitangebote.
7. Das Land baut die Förderung von Blended-Learning- / Online-Kursen zur digitalen Grundbildung für Menschen mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen aus. Diese beinhalten begleitend aufsuchende Unterstützung.
8. Die Initiative „Zukunftsstarter“ richtet sich an junge Erwachsene zwischen 25 und unter 35 Jahren, die keinen Berufsabschluss haben. Ziel ist ein beruflicher Neustart und der Erwerb von Berufsqualifikationen und Berufsabschlüssen. Die Partner bewerben diese neue Initiative.
9. Die Partner verständigen sich auf ein Konzept zur Nachqualifizierung erwerbstätiger Personen mit dem Ziel, einen Berufsabschluss nachzuholen und die Validierung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen zu verbessern. Dazu nutzen die Partner die Erkenntnisse aus dem ValiKom-Projekt. ^{→ s. Glossar}
10. Einmal im Jahr soll ein landesweiter Tag der Weiterbildung stattfinden, an dem sich die Spitzen des Ovalen Tisches und andere Prominente öffentlichkeitswirksam weiterbilden.
11. BA und MASTD vereinbaren gemeinsame Initiativen zur Arbeitsmarktintegration, welche auf die Transformationsprozesse der Arbeitswelt, die Beschäftigtenförderung und die besonderen Unterstützungsbedarfe von Zielgruppen ausgerichtet sind.
12. Das Land prüft, die Bildungsfreistellung für digitale Weiterbildungsangebote dauerhaft nutzbar zu machen.



Die Partner stimmen darin überein, dass sowohl Beschäftigte wie auch Unternehmen für die Handlungserfordernisse zu sensibilisieren sind, die durch die Transformationsprozesse entstehen. Alle Partner werben für die Nutzung der Qualifizierungsfördermöglichkeiten.

Mit der Berufsberatung im Erwerbsleben bietet die BA berufliche Orientierung und Beratung entlang der gesamten Erwerbsbiografie und unterstützt Beschäftigte bei einer eigenständigen

und tragfähigen Berufswegeplanung. Die BA unterstützt die berufliche Weiterbildung insbesondere mit Bildungsgutscheinen und Eingliederungszuschüssen.

Das Land unterstützt die berufliche Weiterbildung unter anderem über den „Aufstiegsbonus“ sowie über seine ESF+-Förderansätze ^{→ s. Glossar} „Qualischeck“ und „Betriebliche Weiterbildung“.



Ziel 5

Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen

Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen ist ein wesentlicher Hebel zur Fachkräftesicherung. Daher ist die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt als durchgängiges Ziel zu verfolgen.

Trotz verbesserter Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann von einer gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter am Arbeitsmarkt noch nicht gesprochen werden. Die Wahl von Berufen und Lebensentwürfen wird unter anderem von Rollenstereotypen beeinflusst. Ziel ist es, Frauen auch für Berufe zu gewinnen, in denen sie unterrepräsentiert sind und die oftmals überdurchschnittlich gut entlohnt werden.

Es gilt darüber hinaus, Rahmenbedingungen zu schaffen, durch die unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung vermieden werden kann. Ein wesentlicher Hebel ist der Ausbau der Betreuungsangebote in Kitas, Kindertagespflege und Pflegeeinrichtungen.

Frauen unterbrechen ihr Erwerbsleben familienbedingt noch immer häufiger als Männer. Dies kann in Abhängigkeit von der Unterbrechungsdauer neben dem Erwerb neuer Kompetenzen auch mit dem Verlust von Berufsqualifikationen einhergehen. Die individuellen Chancen am Arbeitsmarkt können durch frühzeitige Weiterqualifizierungen verbessert werden.

VORHABEN ZUR ERREICHUNG DES ZIELES

1. Die Partner entwickeln einen Leitfaden für Betriebe und Beschäftigte, wie auf freiwilliger Basis die berufliche Qualifizierung in familienbedingten Pausen erhalten und aktualisiert werden kann, z. B. über betriebliche Kontakthalteprogramme, Schulungsangebote usw. Berufsrückkehrerinnen werden bzgl. verbesserter Rahmenbedingungen beim Wiedereinstieg beraten. Zudem erfolgt eine Qualifizierung und Karriereberatung für Berufsrückkehrerinnen, die in ihr ursprüngliches Arbeitsverhältnis nicht zurückkehren können oder wollen.
2. Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt begleiten und unterstützen den Ansatz der ganzheitlichen und familienzentrierten Betrachtung der Bedarfsgemeinschaft, um allen Geschlechtern die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt zu eröffnen. Dadurch werden insbesondere Potentiale von Frauen erkannt und gefördert – losgelöst von tradierten Rollenbildern. Ziel ist eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt.
3. In (regionalen) Netzwerken coachen erfahrene Gründerinnen andere Frauen zu Unternehmensgründung und selbstständiger Tätigkeit. Zudem dienen die Netzwerke als Plattform für Austausch etwa über Best-Practice-Beispiele. Regionale Wirtschaftsnetzwerke für Frauen sollen die gegenseitige Förderung und den fachlichen Austausch unterstützen.
4. Um eine moderne Arbeitskultur, ein positives Arbeitgeberimage und Rollenvorbilder für zukünftige Generationen zu schaffen, setzen sich die Partner für eine gleichberechtigte Förderung von Geschlechtern in unternehmerischen Karrieren ein. Sie erarbeiten dazu Handlungsempfehlungen und Praxisleitfäden und stellen für die externe Kommunikation Best-Practice-Beispiele zusammen.
5. Um Potentiale im Bereich des Arbeitszeitvolumens zu heben und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für familienorientierte Arbeitszeitmodelle und Teilzeitvarianten zu sensibilisieren, erstellen die Partner einen Überblick über Best-Practice-Beispiele und einen diesbezüglichen Leitfaden mit der besonderen Fokussierung auf kleine und mittlere Unternehmen.



Mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der BA wird ein spezialisiertes Angebot bereitgestellt, z. B. für gendersensible Berufswahl und klischeefreie Beratung, Teilzeitausbildung und Bedarfe für Wiedereinsteigerinnen und Migrantinnen.



Ziel 6

Erschließung des internationalen Nachwuchs- und Fachkräftepotentials

Über die Erschließung inländischer Potentiale hinaus bedarf es zur Sicherung der Fachkräftebedarfe in Rheinland-Pfalz auch der Zuwanderung von im Ausland lebenden Fachkräften sowie an einer Ausbildung interessierten jungen Menschen. Um sie im Wettbewerb mit anderen Bundesländern für Rheinland-Pfalz zu gewinnen, gilt es, besondere Anstrengungen zu unternehmen.

Viele Menschen mit Migrationshintergrund sind heute schon in Rheinland-Pfalz als Fachkräfte tätig. Haben sie ihre Berufsqualifizierung außerhalb Deutschlands absolviert, stehen Instrumente wie die Kompetenz- oder Berufsqualifikationsfeststellung → s. Glossar sowie

die Anpassungsqualifizierung → s. Glossar zur Verfügung, damit sie als Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt anerkannt werden bzw. arbeiten können. Ein Ziel dieser Fachkräftestrategie ist es, die Nutzung der Instrumente auch durch Prozesstransparenz zu erhöhen und den Zugang zu Sprachförderung zu erleichtern sowie die berufsbezogenen Sprachkompetenzen bedarfsgerecht zu fördern.

Für beide Gruppen eine Willkommenskultur mit attraktiven Unterstützungsangeboten zu entwickeln bzw. fortzuentwickeln, ist ein Ziel dieser Fachkräftestrategie ebenso wie eine stringente und authentische Werbung für Rheinland-Pfalz als Lebens- und Arbeitsort.

VORHABEN ZUR ERREICHUNG DES ZIELES

1. Die Partner bilden eine Arbeitsgruppe, um unter Berücksichtigung der bundesseitigen Rahmenbedingungen die bestehenden Prozesse bei der Fachkräfteeinwanderung und Anerkennung in qualitativer und quantitativer Hinsicht zu analysieren, zu optimieren und zu beschleunigen.
2. Die Partner entwickeln ein gemeinsames Vorgehen, um ausländische Fachkräfte gezielt für Rheinland-Pfalz anzuwerben.
3. Die Partner begleiten die vom Bund und Land angestrebten Vereinfachungen der Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen konstruktiv, prüfen hierbei alle Möglichkeiten, um die Verwaltungsabläufe zu optimieren und um den Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen zu erleichtern. Die Partner stellen dabei sicher, dass bewährte Strukturen auch künftig erhalten bleiben.
4. Die Partner analysieren die Strukturen zur Integration von Auszubildenden aus dem Ausland und identifizieren ggf. weiteren Entwicklungsbedarf, um die Strukturen bedarfsgerecht auszuweiten. Neben dem Verweis auf die Website „Make it in RLP“ und die des „Virtuellen Welcome Centers“ der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) bewerben die Partner digital die Möglichkeiten der dualen Ausbildung und Praktika in Rheinland-Pfalz an deutschen Auslandsschulen und weiterführenden Schulen im Ausland, die ausreichend deutsche Sprachkenntnisse vermitteln.
5. Am Lernort **BBS** → s. Glossar sollen bestehende schulinterne Unterstützungsmöglichkeiten wie z. B. Stütz- und Förderunterricht für „Deutsch als Fremdsprache“ für Berufsschulpflichtige und außerschulische Unterstützungsangebote für Jugendliche mit Flucht- und Migrationserfahrung so miteinander verzahnt werden, dass der Übergang in eine Ausbildung und deren erfolgreicher Abschluss gelingt.

Dazu werden an vier BBS-Standorten Erhebungen zu bestehenden Angeboten sowie den Bedarfen der Jugendlichen durchgeführt, Handlungsempfehlungen und Konzepte erarbeitet sowie der Transfer des Erreichten auf weitere Standorte vorbereitet.

6. Das Land fördert bedarfsgerecht Unterstützungsangebote für ausländische mobil Beschäftigte, um diese in arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen zu beraten.



Die Partner nutzen die Möglichkeit der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland in Zusammenarbeit mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), → s. Glossar um insbesondere die Branchen mit hohem Fachkräftebedarf zu unterstützen.

Das Bildungsfreistellungsgesetz bietet bereits einen rechtlichen Rahmen zur Freistellung von Beschäftigten, der auch die Teilnahme an Sprachkursen umfasst. Die Partner werben bei den Betrieben dafür, dass sie ihre Beschäftigten wie auch Auszubildenden zu diesem Zweck freistellen.



Ziel 7

Rahmenbedingungen für eine attraktive und gesunde Arbeitswelt verbessern

Gute Arbeitsbedingungen sind wichtig, um die Fachkräftepotentiale nutzen zu können. Für Unternehmen und Beschäftigte schaffen Tarifverträge, Mitbestimmung, Weiterbildung und der Arbeits- und Gesundheitsschutz eine gute Basis.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist sowohl für Unternehmen als auch für Beschäftigte der Erhalt der Arbeitskraft bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter wichtig. Insbesondere mit Blick auf das frühzeitige Erkennen und Angehen von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz sind ein starker Fokus auf die Gefährdungsbeurteilung sowie ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement

nötig. Ziele sind daher, den Fokus auf Gefährdungsbeurteilungen und ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement über alle Betriebsgrößen hinweg zu legen sowie Gute Arbeit zum Standortfaktor in Rheinland-Pfalz werden zu lassen.

Um alle Fachkräftepotentiale erschließen und erhalten zu können, bedarf es einer hohen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Gerade Erwerbstätige mit familiären Betreuungsverpflichtungen stehen hier vor besonderen Herausforderungen. Deshalb gilt es, die Angebote für Kinderbetreuung und Pflege auszubauen und bedarfsgerecht auszugestalten.

VORHABEN ZUR ERREICHUNG DES ZIELES

1. Betriebe müssen für Möglichkeiten, Beruf und Familie bzw. Pflege besser zu vereinbaren, noch stärker sensibilisiert werden. Infolge der Corona-Krise sind neue Möglichkeiten der digitalen Arbeit und Zusammenarbeit entstanden, wodurch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestiegen ist. Diese Entwicklung ist zu verstetigen. Dafür halten die Partner innerhalb der nächsten beiden Jahre vier Informationsveranstaltungen ab.
2. Die Partner prüfen, ob und inwiefern tarifvertragliche Regelungen im öffentlichen Auftragswesen einen Beitrag leisten können, um die Attraktivität der Arbeitsmarktbedingungen für Fachkräfte zu erhöhen.
3. Die Transformationsagentur wird einen Überblick über bestehende Beratungs- und Fördermöglichkeiten für eine gesunde Arbeitswelt schaffen und diesen fortlaufend aktualisieren.
4. Die Bedeutung von Sozialpartnerschaft, → s. Glossar Tarifverhandlungen und Tarifverträgen wird durch ein gemeinsames Lehrkräfte-Fortbildungsangebot der LVU und des DGB → s. Glossar hervorgehoben. Das Angebot soll regelmäßig in Kooperation mit dem BM → s. Glossar erfolgen und das Verständnis der Lehrkräfte für die Sozialpartnerschaft stärken. Gleichzeitig sollen Planspiele die ökonomischen Kompetenzen derjenigen Lehrkräfte erweitern, die als in Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die berufliche Orientierung der Schülerinnen und Schüler zuständig sind.
5. Die Kammern integrieren das Thema Gesundheitsförderung bzw. Gesundheitsmanagement verstärkt in ihre Vorbereitungskurse für Fortbildungsabschlüsse.
6. Im Einklang mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz wird schrittweise eine deutliche Erhöhung der jährlichen Betriebsbesichtigungen angestrebt, um im Jahr 2026 eine Zielquote von 5% aller Betriebe zu erreichen. Zu diesem Zweck werden beim Land entsprechend zusätzliche Stellen geschaffen.

THEMENÜBERGREIFENDES VORHABEN

Die Partner prüfen, inwieweit es besondere branchenbezogene Fachkräftebedarfe (etwa für den Bereich Energiewende oder das Thema Biotechnologie) erforderlich machen, punktuell weitere Akteure bei der Umsetzung der Strategie einzubinden oder ergänzend zu dieser, eigenständige strategische Ansätze zu entwickeln.

Glossar

Ziel 1

Berufliche Orientierung (S. 6) — Berufliche Orientierung ist ein Prozess, der in der Schule einsetzt und bis zum Einmünden in Ausbildung, Studium und Beruf verläuft (Kultusministerkonferenz 2017). Durch berufliche Orientierung erhalten Schülerinnen und Schüler teils in einem eigenen Fach, teils fächerübergreifend Informationen über unterschiedliche Berufe und praxisorientierte Einblicke in die Arbeitswelt. Dies trägt dazu bei, dass die Jugendlichen ihre Berufswahl aufgrund einer realistischen Einschätzung treffen können. Hierzu dienen auch die Unterstützungsleistungen durch die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit, die Ausbildungsberatung, z. B. der Kammern, die Studienberatung der Hochschulen sowie informelle Einblicke in Arbeitswelt.

Berufswahlbegleiterinnen und -begleiter (S. 7) — Berufswahlbegleiterinnen und -begleiter sind u. a. Eltern / Sorgeberechtigte, Lehrkräfte und Übergangsakteure, z. B. Beraterinnen und Berater und Sozialarbeiterinnen und -arbeiter.

MINT (S. 7) — MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

SCHULEWIRTSCHAFT (S. 7) — SCHULEWIRTSCHAFT ist das bundesweit von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern getragene und öffentlich geförderte Netzwerk für partnerschaftliche Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft.

Initiative Klischeefrei (S. 7) — Die von zwei Bundesministerien finanzierte Initiative Klischeefrei macht sich für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees stark. Der bundesweite Zusammenschluss von Partnerorganisationen aus Bildung, Politik, Wirtschaft, Praxis und Wissenschaft setzt zielführende Maßnahmen um, vernetzt sich und tauscht Materialien und gute Praxis aus.

Ziel 2

BA (S. 9) — Bundesagentur für Arbeit

MASTD (S. 9) — Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung

Jugendberufsagentur (JBA) (S. 9) — Die JBA bündelt die berufsbezogenen Angebote der Sozialgesetzbücher (SGB) II, III und VIII im Zusammenwirken mit allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen vor Ort sowie mit Unterstützung weiterer lokaler Partner. Ziel ist es, jungen Menschen am Übergang Schule-Beruf Hilfe aus einer Hand anzubieten.

Entkoppelte Jugendliche (S. 9) — Junge Menschen, die sich weder in Schule, Ausbildung oder Arbeit befinden und die zudem keinen Zugang zu institutionellen Hilfesystemen haben.

Ausbildungsversprechen (S. 9) — Es handelt sich um ein Modellprojekt des BM, dessen Projektziel es ist, dass Schülerinnen und Schüler sich verpflichten, während des Schuljahres bestimmte Anforderungen in der Schule und im Praktikum zu erfüllen. Teilnehmende Betriebe geben im Gegenzug die Zusage für eine anschließende Ausbildung, wenn die gestellten Anforderungen erfüllt werden.

Schülerdatennorm (S. 9) — Gesetzesgrundlage (§ 31a SGB III) zur Übermittlung von Schüler(innen)daten zwischen den Schulen und der Bundesagentur für Arbeit und den nach Landesrecht bestimmten Stellen des Landes. Junge Menschen ohne gesicherte Anschlussperspektive sollen so auch nach Verlassen der Schule über die Angebote der Berufsberatung informiert werden und bei Bedarf weitere Unterstützungsangebote erhalten.

Assistierte Ausbildung (AsA) (S. 9) — Die AsA ist ein Förderangebot der Bundesagentur für Arbeit mit dem Ziel, jungen Menschen zu einem erfolgreichen Berufsausbildungsabschluss zu verhelfen. Sowohl die Ausbildungsbetriebe erhalten Unterstützung, z. B. bei der Durchführung der Ausbildung, als auch die Auszubildenden, z. B. in Form von Förderunterricht.

Einstiegsqualifizierung (EQ) (S. 9) — Die EQ ist ein sozialversicherungspflichtiges (Langzeit-)Praktikum zwischen 6 und 12 Monaten, das von der Bundesagentur für Arbeit gefördert wird. Es dient der Heranführung an eine duale Berufsausbildung mit dem Ziel der Übernahme in ein reguläres Ausbildungsverhältnis in dem Betrieb.

Ziel 3

Standardberufsbildpositionen (S. 11) — Standardberufsbildpositionen stellen für alle Ausbildungsberufe identisch formulierte Inhalte mit berufsübergreifenden Themen (Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit sowie digitalisierte Arbeitswelt) dar. Diese sollen sicherstellen, dass Auszubildende künftig berufsübergreifend innerhalb einer modernen und zukunftsgegenwärtigen Ausbildung Kompetenzen erwerben können, die sie als angehende Fachkräfte von morgen in einer sich verändernden Arbeitswelt benötigen, um dauerhaft beschäftigungsfähig zu sein.

BBiG (S. 11) — Berufsbildungsgesetz

HwO (S. 11) — Handwerksordnung

Netzwerk Q 4.0 (S. 11) — Ein gemeinsames Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) und der Bildungswerke der Wirtschaft und anderen Bildungsinstitutionen und wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Es hat zum Ziel, Ausbilderinnen und Ausbilder in Zeiten der Digitalisierung moderne Fach- und Sozialkompetenzen zu vermitteln, sodass diese in der Lage sind, die Inhalte und Prozesse der Ausbildung in ihrem Unternehmen entsprechend den aktuellen Entwicklungen des digitalen Wandels zu gestalten.

Erasmus+ (S. 11) — Die Europäische Union macht mit Erasmus+ Auslandsaufenthalte für verschiedene Zielgruppen möglich. Das Programm unterstützt Menschen in Europa dabei, interkulturelle Kompetenzen zu erwerben und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

MKUEM (S. 11) — Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie und Mobilität

Zukunftsvertrag (S. 11) — Mit dem Zukunftsvertrag werden Studium und Lehre im Rahmen eines Bund-Länder-Programms gefördert. Nach der Verwaltungsvereinbarung zum Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken wird den Hochschulen ab 2021 dauerhaft ein jährliches Mittelbudget zusätzlich zur Grundfinanzierung zur Verfügung gestellt. Jedes Land erstellt eine spezifische Verpflichtungserklärung, aus der die strategischen Ansätze und Schwerpunkte bei der Verwendung der Mittel aus dem Zukunftsvertrag hervorgehen. Die Erreichung der Ziele aus den Verpflichtungserklärungen der Länder werden durch ein mehrstufiges Berichtswesen begleitet. Jedes Jahr dokumentieren die Länder die Bereitstellung und die Verwendung von Mitteln aus dem Zukunftsvertrag in einem quantitativen Bericht. Alle drei Jahre erstellen sie einen qualitativen Bericht, in dem sie die durchgeführten Maßnahmen und die Zielerreichung bewerten.

Landesausschuss für Berufsbildung (S. 11) — Nach BBiG einzurichtendes Gremium, das die Landesregierung in Fragen der Berufsbildung berät.

MWG (S. 11) — Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit

Ziel 4

Aufstiegsqualifizierung (S. 12) — Die Aufstiegsqualifizierung ist eine berufliche Fortbildung, die auf einem Berufsabschluss basiert und mit einer Abschlussprüfung endet. Über 700 Fortbildungsabschlüsse wie Meister/in, Fachwirt/in, Techniker/in, Erzieher/in oder Betriebswirt/in können mit finanzieller Unterstützung durch das sog. Aufstiegs-Bafög erreicht werden.

Berufliche Neuorientierung und die abschlussorientierte Nachqualifizierung (S. 12) — Bei einer abschlussorientierten Nachqualifizierung können erwachsene Personen mit fehlenden Zertifikaten bzw. fehlender formaler Qualifikation (z. B. in Folge fehlender Berufsausbildung) mittels weiterbildender Maßnahmen einen Zugang zu einer Abschlussprüfung in einem anerkannten Beruf erreichen.

Transformationsagentur (S. 13) — Die Transformationsagentur bildet einen Knotenpunkt für die Transformationspolitik der Landesregierung. Sie unterstützt Beschäftigte, Betriebe und Bürgerinnen bzw. Bürger bei den Herausforderungen der sich ändernden Arbeitswelt in Folge von Digitalisierung, dem Übergang hin zu einer klimaneutralen Wirtschaftsweise sowie dem demografischen Wandel.

LVU (S. 13) — Landesvereinigung der Unternehmerverbände Rheinland-Pfalz

IBE (S. 13) — Institut für Beschäftigung und Employability Ludwigshafen

Ziel 4

Bildungsfreistellung (S. 13) — Beschäftigte in Rheinland-Pfalz haben einen Rechtsanspruch auf Bildungsfreistellung von der Arbeit zum Zweck der beruflichen und gesellschaftspolitischen Weiterbildung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber. Der Anspruch auf Bildungsfreistellung beträgt in der Regel zehn Tage in einem Zeitraum von zwei Kalenderjahren und gilt für Veranstaltungen, die nach dem Bildungsfreistellungsgesetz als Weiterbildungsveranstaltungen anerkannt sind.

ValiKom-Projekt (S. 13) — Die Validierung von Kompetenzen wird bundesweit in zahlreichen Projekten erprobt. Hierbei stellen zuständige Stellen der Berufsbildung mit unterschiedlichen Verfahren fest, welche beruflichen Kompetenzen v.a. Personen ohne Berufsausbildung in ihrer Erwerbstätigkeit erworben haben.

ESF+ – Europäischer Sozialfonds Plus (S. 13, Infobox) — Der Europäische Sozialfonds Plus (ESF+) ist das wichtigste beschäftigungspolitische Instrument der Europäischen Union. Der Schwerpunkt des ESF+ in der Förderperiode 2021-2027 in Rheinland-Pfalz liegt dabei insbesondere auf der Unterstützung von Jugendlichen beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf, auf der Anpassung an die Transformation der Arbeitswelt und auf der sozialen Inklusion und Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von am Arbeitsmarkt Benachteiligten.

Ziel 6

Berufsqualifikationsfeststellung (S. 16) — Feststellung der Gleichwertigkeit im Ausland erworbener Ausbildungsnachweise unter Berücksichtigung sonstiger nachgewiesener Berufsqualifikationen und inländischer Ausbildungsnachweise (siehe auch Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz Rheinland-Pfalz – BQFGFP).

Anpassungsqualifizierung (S. 16) — Personen, die über im Ausland erworbene, in Deutschland aber nicht vollständig anerkannte Abschlüsse verfügen, können über Anpassungsqualifizierungen Kenntnisse und Fertigkeiten erlangen, die zu einer Gleichwertigkeit mit einem deutschen Berufsabschluss führen und ihnen die (vollständige) Ausübung ihres Berufes erlauben.

BBS (S. 17) — Berufsbildende Schule

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) (S. 17, Infobox) — Im Netzwerk der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) vor allem für die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland und für die Vermittlung besonderer Berufsgruppen verantwortlich.

Ziel 7

Sozialpartnerschaft (S. 19) — Sozialpartnerschaft beschreibt das kooperative Verhältnis von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden mit dem Ziel, Interessensgegensätze im Konsens zu lösen und Konflikte einzudämmen.

DGB (S. 19) — Deutscher Gewerkschaftsbund

BM (S. 19) — Ministerium für Bildung





Ovaler Tisch

IMPRESSUM

Herausgeberin

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

Redaktion

Referat 622
Ministerium für Arbeit, Soziales, Digitalisierung und Transformation

Referat 8403
Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau

Referat 9407 A
Ministerium für Bildung

Referat 222
Staatskanzlei

Layout

www.schiebezimmer.de

Druck

Kerker Druck GmbH

Erscheinungstermin

20. Juli 2022 (Auflage 1.000 Stück)

Bildnachweis

Bonninstudio/Stocksy – stock.adobe.com (S. 1)
Drazen – stock.adobe.com (S. 6)
Jacob Lund – stock.adobe.com (S. 8)
ehrenberg-bilder – stock.adobe.com (S. 10)
StockPhotoPro – stock.adobe.com (S. 11)
goodluz – stock.adobe.com (S. 12)
pressmaster – stock.adobe.com (S. 14)
fizkes – stock.adobe.com (S. 15)
peopleimages.com – stock.adobe.com (S. 16)
Look! – stock.adobe.com (S. 17)
NDABCREATIVITY – stock.adobe.com (S. 18)