

Anhang zur Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2018-2021

Ifd. Nr. (alle Vorhaben)	Ziel	Zeithorizont	Beschreibung des Vorhabens	Federführung	Operative Partner
Handlungsfeld 1: „Nachwuchs sichern“					
1	1: Berufs- und Studienorientierung optimieren	Dauerhaft	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.	BM	BA DGB HWK IHK MWVLW MWWK
2	1: Berufs- und Studienorientierung optimieren	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.	BM	BA DGB HWK IHK MWWK
3	1: Berufs- und Studienorientierung optimieren	Bis 2020	Die Umsetzung der Rahmenvereinbarung der Partner des Ovalen Tisches zur Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung wird durch regelmäßige Treffen des Begleitgremiums fortgeführt. 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.	BM	BA DGB HWK IHK LVU MSAGD MWVLW
4	1: Berufs- und Studienorientierung optimieren	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.	BM	BA DGB HWK IHK LVU MWVLW
5	1: Berufs- und Studienorientierung optimieren	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.	MWVLW	BM DGB HWK IHK
6	1: Berufs- und Studienorientierung optimieren	Bis Ende 2019	Die Partner, die Maßnahmen der Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler durchführen, stellen sicher, dass zentrale Ergebnisse der Beratung den Schülerinnen und Schülern in schriftlicher Form zur Verfügung gestellt werden.	BA	BM DGB HWK IHK LWK MSAGD
7	1: Berufs- und Studienorientierung optimieren	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.	BM	DGB HWK IHK LVU MSAGD
8	1: Berufs- und Studienorientierung optimieren	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.	BM	BA
9	1: Berufs- und Studienorientierung optimieren	Dauerhaft	Die Servicestelle „Berufsorientierung“ des Pädagogischen Landesinstitutes bietet bedarfsorientierte Beratung und Fortbildungsmodulare für Berufswahlkoordinatoreninnen und -koordinatoren sowie alle anderen interessierten Lehrkräfte an.	BM	
10	1: Berufs- und Studienorientierung optimieren	Bis Ende 2018	Die Partner setzen sich mit der MINT-Strategie des Landes auseinander und prüfen Unterstützungsmöglichkeiten.	BM	BA DGB HWK IHK LVU LWK MWVLW MWWK
11	2: Duale Ausbildung stärken	Bis Ende 2018	Die Partner diskutieren die bundesweite Evaluation des von der Allianz für Aus- und Weiterbildung initiierten niedrigschwelligen Beschwerdemanagements.	MWVLW	BA BM DEHOGA DGB HWK IG BCE IG Metall IHK LWK LVU MSAGD ver.di
12	2: Duale Ausbildung stärken	Dauerhaft	Die (nach § 71ff BBiG) zuständigen Stellen 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.	IHK	DGB HWK LFB

Anhang zur Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2018-2021

Ifd. Nr. (alle Vorhaben)	Ziel	Zeithorizont	Beschreibung des Vorhabens	Federführung	Operative Partner
13	2: Duale Ausbildung stärken	Bis Mitte 2019	Die (nach § 71ff BBiG) 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 gemeinsamen Interesse.	BM	DEHOGA DGB EHV HWK IHK LFB MSAGD MWVLW
14	2: Duale Ausbildung stärken	Dauerhaft	Die Partner tragen dazu bei, die Zahl der eingetragenen Ausbildungsverträge zu erhöhen.	MWVLW	BA DEHOGA DGB HWK IG BCE IG Metall IHK LWK LVU MSAGD ver.di
15	2: Duale Ausbildung stärken	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.	MWVLW	BA DEHOGA DGB HWK IHK MSAGD
16	2: Duale Ausbildung stärken	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.	BM	DEHOGA DGB EHV HWK IHK LFB MWVLW
17	2: Duale Ausbildung stärken	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.	BM	DGB MSAGD
18	2: Duale Ausbildung stärken	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.	BM	BA DGB
19	2: Duale Ausbildung stärken	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.	HWK	BA BM DGB IHK LWK MFFJIV MSAGD MWVLW
20	2: Duale Ausbildung stärken	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.	BM	
21	2: Duale Ausbildung stärken	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.	BM	DEHOGA DGB EHV HWK IHK LFB LWK MWVLW
22	3: Duale Ausbildung attraktiver machen	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.	MWVLW	BA BM DEHOGA DGB EHV HWK IHK LFB LVU LWK MSAGD
23	3: Duale Ausbildung attraktiver machen	Bis Ende 2018	Die bestehenden Ansätze zur Beratung von Studierenden, die einen Umstieg in die berufliche Bildung erwägen, werden analysiert und vernetzt.	MWVLW	BA HWK IHK

Anhang zur Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2018-2021

Ifd. Nr. (alle Vorhaben)	Ziel	Zeithorizont	Beschreibung des Vorhabens	Federführung	Operative Partner
24	3: Duale Ausbildung attraktiver machen	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.	BM	DEHOGA DGB EHV HWK IHK LFB LWK MSAGD MWVLW MWWK
25	3: Duale Ausbildung attraktiver machen	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.	BM	
26	3: Duale Ausbildung attraktiver machen	Dauerhaft	Die Partner bieten jungen Menschen mit Fluchthintergrund bereits parallel zu den Integrations- und Sprachkursen Informationen über das deutsche Ausbildungssystem an.	MWVLW	BA BM DGB HWK IHK MSAGD
27	3: Duale Ausbildung attraktiver machen	Dauerhaft	Die Partner werben bei Ausbildungsbetrieben in geeigneter Weise dafür, dass die Betriebe ihre Auszubildenden für zusätzliche Qualifizierungen in der berufsbildenden Schule freistellen.	IHK	BM DGB HWK IG Metall LVU MWVLW ver.di
28	3: Duale Ausbildung attraktiver machen	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.	MWWK	BM DGB HWK IG Metall IHK LVU MWVLW ver.di
29	3: Duale Ausbildung attraktiver machen	Dauerhaft	Die Partner tragen dazu bei, weitere Betriebe für eine Beteiligung an ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen zu gewinnen.	MWWK	BM DGB HWK IG Metall IHK LVU MWVLW ver.di
30	3: Duale Ausbildung attraktiver machen	Dauerhaft	Das Land honoriert im Rahmen zur Verfügung stehender Haushaltsmittel mit dem Aufstiegsbonus das Erreichen beruflicher Fortbildungsabschlüsse.	MWVLW	HWK IHK LWK
31	3: Duale Ausbildung attraktiver machen	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.	MWWK	BM DGB HWK IG Metall IHK LVU MWVLW ver.di
32	3: Duale Ausbildung attraktiver machen	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.	BM	BA HWK IHK MWVLW MWWK
33	4: Zahl der Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss senken	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.	BM	BA DGB MSAGD
34	4: Zahl der Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss senken	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 zukunftsorientiert 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.	BM	BA DGB MSAGD
35	4: Zahl der Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss senken	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.	BM	

Anhang zur Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2018-2021

Ifd. Nr. (alle Vorhaben)	Ziel	Zeithorizont	Beschreibung des Vorhabens	Federführung	Operative Partner
36	4: Zahl der Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss senken	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.	BM	
37	4: Zahl der Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss senken	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.	BA	BM DGB
38	4: Zahl der Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss senken	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.	BM	
39	5: Optimierung des Übergangsbereichs	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.	MSAGD	BA BM DEHOGA DGB EHV HWK IHK LFB LWK MWVLW
40	5: Optimierung des Übergangsbereichs	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.	MSAGD	BA BM DEHOGA DGB EHV HWK IHK LFB LWK MWVLW
41	5: Optimierung des Übergangsbereichs	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.	MSAGD	BA BM DGB HWK IG Metall IHK MWVLW
42	5: Optimierung des Übergangsbereichs	Bis 2020:	Die strukturelle und pädagogische Weiterentwicklung des Berufsvorbereitungsjahres ist erfolgt.	BM	DGB MSAGD
43	5: Optimierung des Übergangsbereichs	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.	BM	BA HWK IHK MSAGD MWVLW
44	5: Optimierung des Übergangsbereichs	Dauerhaft	Bestehende Maßnahmen im Übergangsbereich zur Unterstützung von Menschen mit Fluchthintergrund werden bedarfsgerecht weiterentwickelt und mit vergleichbaren Angeboten für andere Personengruppen zusammengeführt.	MSAGD	BA BM DGB DEHOGA EHV HWK IHK LFB LWK MFFJIV MWVLW
45	5: Optimierung des Übergangsbereichs	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.	MSAGD	DGB DEHOGA EHV HWK IHK LFB LWK MWVLW
46	6: Mehr Hilfe aus einer Hand	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.	BA	BM DGB

Anhang zur Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2018-2021

Ifd. Nr. (alle Vorhaben)	Ziel	Zeithorizont	Beschreibung des Vorhabens	Federführung	Operative Partner
47	6: Mehr Hilfe aus einer Hand	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.	MSAGD	BA BM DEHOGA DGB EHV HWK IHK LFB LWK MWVLW
48	6: Mehr Hilfe aus einer Hand	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.	BM	BA DGB MSAGD
49	6: Mehr Hilfe aus einer Hand	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.	MWVK	BM DEHOGA DGB EHV IG BCE IG Metall LFB LVU LWK MSAGD MWVLW ver.di
50	7: Ausbildungs- und Studienerfolg erhöhen	Ab 2018	Die Partner speisen die Erfahrungen aus der Prävention von frühzeitigen Ausbildungsvertragslösungen in die Berufs- und Studienorientierung ein.	BM	BA DEHOGA DGB EHV HWK IHK LFB LWK
51	7: Ausbildungs- und Studienerfolg erhöhen	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.	MWVLW	BM DEHOGA DGB HWK IG BCE IG Metall IHK LWK LVU MSAGD ver.di
52	7: Ausbildungs- und Studienerfolg erhöhen	Dauerhaft	Die Partner unterstützen die Vernetzung aller Akteure und Angebote zur Prävention von frühzeitigen Ausbildungsvertragslösungen.	MWVLW	BA DEHOGA DGB HWK IG BCE IG Metall IHK LWK LVU MSAGD ver.di
53	7: Ausbildungs- und Studienerfolg erhöhen	Bis 2020	Die Landesregierung unterstützt die Hochschulen in ihren Anstrengungen, den Studienerfolg zu erhöhen. Vor dem Hintergrund, dass zunehmend Studierende mit ganz unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen, sozioökonomischen 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.	MWVK	BM DGB HWK IG Metall IHK LVU ver.di
54	8: Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung weiter verbessern	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.	MWVK	BM DGB HWK IG Metall IHK LVU MWVLW ver.di
55	8: Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung weiter verbessern	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.	MWVLW	BM: DEHOGA DGB HWK IG BCE IG Metall IHK LWK LVU MSAGD ver.di

Anhang zur Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2018-2021

Ifd. Nr. (alle Vorhaben)	Ziel	Zeithorizont	Beschreibung des Vorhabens	Federführung	Operative Partner
56	8: Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung weiter verbessern	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.	MWWK	BM DEHOGA DGB HWK IG BCE IG Metall IHK LVU LWK MSAGD MWVLW ver.di
57	8: Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung weiter verbessern	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.	MWWK	BA BM DGB HWK IG BCE IG Metall IHK LVU MFFJIV MSAGD MWVLW ver.di
58	8: Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung weiter verbessern	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.	MWWK	BM DGB HWK IG Metall IHK LVU MWVLW ver.di
59	8: Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung weiter verbessern	Ab 2018	Die ausgewählten zuständigen Stellen und die Landesregierung treiben die Abstimmung und Verbreitung curricular verzahnter, Bildungsbereiche übergreifender Angebote voran.	HWK	BM DGB IHK LWK MWVLW MWWK
60	8: Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung weiter verbessern	Ab Mitte 2018	Die Landesregierung prüft, inwieweit fachspezifische Leistungen von Studienabrechern in Bildungsgängen der berufsbildenden Schulen systematisch berücksichtigt werden können.	BM	DGB HWK IHK MWWK
Handlungsfeld 2: "Potentiale nutzen"					
61	9: Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern	Bis 2021	Der Ausbau von U3-Kita-Plätzen wird über die 2017 bereits erreichte landesweite Ausbaquote von 41,4 Prozent hinaus vorangetrieben.	BM	
62	9: Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern	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.	MFFJIV	
63	9: Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern	Bis Ende 2019	Die Partner prüfen eine gemeinsame Initiative, um öffentlich die Chancen einer familienbewussten Unternehmenskultur und Umsetzungsmöglichkeiten zu verdeutlichen.	MFFJIV	DGB LVU MWVLW
64	9: Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern	Bis Ende 2018	Die Partner prüfen, inwieweit die familienfreundliche Personalpolitik durch Auditierungen oder andere geeignete Maßnahmen gesichert und weiterentwickelt wurde.	LVU	DEHOGA DGB EHV HWK IHK LWK MFFJIV MSAGD
65	9: Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern	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.	MFFJIV	BM MSAGD MWVLW MWWK
66	9: Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern	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 wohnortnahes Angebot finden.	BM	
67	9: Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern	Dauerhaft	Das Land stellt mit den Pflegestützpunkten weiterhin ein flächendeckendes und wohnortnahes Angebot der Pflegeberatung sicher.	MSAGD	DGB
68	10: Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen	Dauerhaft	Mit gezielten Beratungsangeboten werden Frauen aus der „Stillen Reserve“ beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben unterstützt.	MFFJIV	BA MSAGD
69	10: Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen	Bis Ende 2019	Die Partner prüfen, mit welchen Maßnahmen Frauen und Unternehmen motiviert werden können, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln.	MFFJIV	BA DGB MSAGD

Anhang zur Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2018-2021

Ifd. Nr. (alle Vorhaben)	Ziel	Zeithorizont	Beschreibung des Vorhabens	Federführung	Operative Partner
70	10: Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen	Bis Ende 2018	Die Partner prüfen, wie Möglichkeiten einer schulischen und beruflichen Ausbildung in Teilzeit verbessert und stärker beworben werden können.	MWVLW	BA BM DEHOGA DGB HWK IG BCE IG Metall IHK LWK LVU MFFJIV MSAGD ver.di
71	10: Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen	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.	MFFJIV	BM MWVLW
72	11: Anzahl der erwerbslosen Menschen reduzieren	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.	MSAGD	BA DGB
73	11: Anzahl der erwerbslosen Menschen reduzieren	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.	BA	DEHOGA DGB EHV HWK IHK LFB LWK MSAGD
74	11: Anzahl der erwerbslosen Menschen reduzieren	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, für Menschen mit Schwerbehinderung sowie Menschen mit Fluchthintergrund abzielt.	MSAGD	BA DGB
75	11: Anzahl der erwerbslosen Menschen reduzieren	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.	MFFJIV	DGB MSAGD
76	12: Erleichterung des Zuzugs von Fachkräften und Verstetigung von Willkommensstrukturen	Dauerhaft	Die Partner setzen sich dafür ein, dass die für die Sprachförderung zuständigen Bundesbehörden die vorhandenen Angebote (insbesondere berufsbezogener Sprachkurse) optimieren und ausbauen.	MFFJIV	BM DGB MSAGD MWVLW
77	12: Erleichterung des Zuzugs von Fachkräften und Verstetigung von Willkommensstrukturen	Bis 2020	Die Landesregierung unterstützt die Hochschulen dabei, landesweit und bedarfsgerecht Sprachkurse für studierwillige Menschen mit Fluchthintergrund zur Verfügung zu stellen.	MWVK	
78	12: Erleichterung des Zuzugs von Fachkräften und Verstetigung von Willkommensstrukturen	Bis 2019:	Die Landesregierung prüft, inwieweit bedarfsgerecht Sprachfördermaßnahmen für Menschen mit Fluchthintergrund, die sich in Ausbildung befinden, zur Verfügung gestellt werden können.	MWVLW	BM DGB MSAGD
79	12: Erleichterung des Zuzugs von Fachkräften und Verstetigung von Willkommensstrukturen	Dauerhaft	Der Auf- und Ausbau von Angeboten zur Sprachmittlung im Land wird verstetigt. Eine Vernetzung vorhandener Angebote wird angestrebt.	MFFJIV	DGB IHK
80	12: Erleichterung des Zuzugs von Fachkräften und Verstetigung von Willkommensstrukturen	Dauerhaft	Prozesse und Organisationsentwicklungen von Ausländerbehörden, zur Stärkung der Serviceorientierung und interkulturellen Öffnung, werden weiterhin unterstützt und begleitet.	MFFJIV	DGB
81	12: Erleichterung des Zuzugs von Fachkräften und Verstetigung von Willkommensstrukturen	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.	MSAGD	DEHOGA DGB EHV HWK IHK LFB LWK MFFJIV MWVLW
82	12: Erleichterung des Zuzugs von Fachkräften und Verstetigung von Willkommensstrukturen	Bis Ende 2018	Die Partner prüfen, ob und in welcher Form Zuschüsse zu Anpassungsqualifizierungen nach einem Berufsqualifikationsfeststellungsverfahren möglich sind.	MWVLW	BA BM DGB HWK IHK MSAGD
83	12: Erleichterung des Zuzugs von Fachkräften und Verstetigung von Willkommensstrukturen	Bis Ende 2018	Die Partner prüfen, ob es Optimierungsmöglichkeiten bei der Verknüpfung der Unterstützungsangebote für ausländische Fachkräfte gibt.	MSAGD	DGB IHK MWVLW

Anhang zur Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2018-2021

Ifd. Nr. (alle Vorhaben)	Ziel	Zeithorizont	Beschreibung des Vorhabens	Federführung	Operative Partner
84	12: Erleichterung des Zuzugs von Fachkräften und Verstetigung von Willkommensstrukturen	Dauerhaft	Die Partner setzen sich für eine integrationsorientierte Anwendung der mit dem Integrationsgesetz eingeführten Regelung zur Ausbildungsduldung ein.	MFFJIV	DGB HWK IHK MSAGD MWVLW
85	12: Erleichterung des Zuzugs von Fachkräften und Verstetigung von Willkommensstrukturen	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.	MFFJIV	BM DGB MSAGD MWVLW MWWK
86	12: Erleichterung des Zuzugs von Fachkräften und Verstetigung von Willkommensstrukturen	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.	MWWK	DGB
87	13: Attraktivität von Unternehmen für Fachkräfte steigern	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	LVU	HWK IHK MSAGD
88	13: Attraktivität von Unternehmen für Fachkräfte steigern	Dauerhaft	Durch Öffentlichkeitsarbeit werden herausragende Aktivitäten von Unternehmen zur Steigerung der Attraktivität sichtbar gemacht.	MWVLW	BA DEHOGA EHV HWK IHK LVU LWK MSAGD
89	13: Attraktivität von Unternehmen für Fachkräfte steigern	Ab 2018	Die Partner prüfen den Aufbau eines Fachkräfteportals, das es ermöglicht, Stellenangebote und Stellengesuche optimal zu platzieren.	MSAGD	BA DEHOGA EHV HWK IHK LFB LWK MWVLW
90	13: Attraktivität von Unternehmen für Fachkräfte steigern	Bis Ende 2019	Die Partner prüfen, wie Angebote des ÖPNV für Auszubildende und Beschäftigte tariflich attraktiver werden können.	MWVLW	BA DEHOGA DGB EHV HWK IHK LVU LWK
Handlungsfeld 3: „Kompetenzen erhalten und ausbauen“					
91	14: Nachqualifizierung erwerbstätiger Personen und Zertifizierung von Kompetenzen verbessern	Bis Mitte 2018	Die Partner prüfen, ob eine ausreichende Übersicht über die Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten zur Nachqualifizierung erwerbstätiger Personen ohne Berufsabschluss besteht.	MSAGD	BA BM DEHOGA DGB EHV HWK IHK LFB LWK MWVLW MWWK
92	14: Nachqualifizierung erwerbstätiger Personen und Zertifizierung von Kompetenzen verbessern	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“.	MSAGD	BA BM DEHOGA DGB EHV HWK IHK LFB LWK MWVLW MWWK
93	14: Nachqualifizierung erwerbstätiger Personen und Zertifizierung von Kompetenzen verbessern	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.	MSAGD	BA BM DEHOGA DGB EHV HWK IHK LFB LWK MWVLW MWWK

Anhang zur Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2018-2021

Ifd. Nr. (alle Vorhaben)	Ziel	Zeithorizont	Beschreibung des Vorhabens	Federführung	Operative Partner
94	14: Nachqualifizierung erwerbstätiger Personen und Zertifizierung von Kompetenzen verbessern	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.	MSAGD	BA BM DEHOGA DGB EHV HWK IHK LFB LWK MWVLW MWWK
95	14: Nachqualifizierung erwerbstätiger Personen und Zertifizierung von Kompetenzen verbessern	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.	MSAGD	BA BM DEHOGA DGB EHV HWK LFB LVU LWK MWVLW MWWK
96	15: Weiterbildung stärken	Bis Ende 2018	Die Partner veröffentlichen gemeinsam eine adressatengerechte Übersicht der Fördermöglichkeiten.	MSAGD	BA BM DEHOGA DGB EHV HWK IHK LFB LWK MWVLW MWWK
97	15: Weiterbildung stärken	Dauerhaft	Das Land fördert mit dem QualiCheck die berufliche Weiterbildung.	MSAGD	MWVLW
98	15: Weiterbildung stärken	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.	IHK	BM DGB HWK IG BCE IG Metall LVU LWK MSAGD MWVLW MWWK ver.di
99	15: Weiterbildung stärken	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.	MWWK	BA BM DEHOGA DGB EHV HWK IG BCE IG Metall IHK LFB LVU LWK MSAGD MWVLW ver.di
100	15: Weiterbildung stärken	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.	MWWK	BA BM DEHOGA DGB EHV HWK IG BCE IG Metall IHK LFB LVU LWK MFFJIV MSAGD ver.di

Anhang zur Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2018-2021

Ifd. Nr. (alle Vorhaben)	Ziel	Zeithorizont	Beschreibung des Vorhabens	Federführung	Operative Partner
101	15: Weiterbildung stärken	Ab 2018	Die Partner verbessern den Informationsstand der rheinland-pfälzischen Beschäftigten und Auszubildenden über die Möglichkeit der Bildungsfreistellung insbesondere zur beruflichen Fort- und Weiterbildung.	MWWK	BA BM DEHOGA DGB EHV HWK IG BCE IG Metall IHK LFB LVU LWK MSAGD MWVLW ver.di
102	16: Gesundes Arbeiten in der sich wandelnden Arbeitswelt	Dauerhaft	Der etablierte regelmäßige Erfahrungs- und Wissensaustausch der Partner zur sich wandelnden Arbeitswelt wird fortgesetzt.	MSAGD	BA BM DEHOGA DGB EHV HWK IG BCE IG Metall LVU LWK MWVLW ver.di
103	16: Gesundes Arbeiten in der sich wandelnden Arbeitswelt	Bis Ende 2020	Das Land bietet im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel für KMU 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.	MSAGD	DGB
104	16: Gesundes Arbeiten in der sich wandelnden Arbeitswelt	Dauerhaft	Die Partner unterstützen die Unternehmen bei der Gestaltung der Personalplanung in Hinblick auf die Altersstruktur und bei der Gestaltung des Betrieblichem Gesundheitsmanagements.	MSAGD	BA DGB
105	16: Gesundes Arbeiten in der sich wandelnden Arbeitswelt	Bis Ende 2019	Die Partner schaffen eine Übersicht zu den bestehenden Netzwerken im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement.	MSAGD	BA DGB DEHOGA EHV HWK LFB LWK
106	16: Gesundes Arbeiten in der sich wandelnden Arbeitswelt	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.	MSAGD	BA DEHOGA DGB EHV HWK LFB LWK
107	16: Gesundes Arbeiten in der sich wandelnden Arbeitswelt	Bis Ende 2019	Es wird überprüft, inwieweit Ergebnisse aus dem Entwicklungsprozess des Masterplans „Zukunft der Arbeit“ mit Bezug zu Themen der Fachkräftestrategie aufgegriffen werden sollten.	MSAGD	BA BM DGB