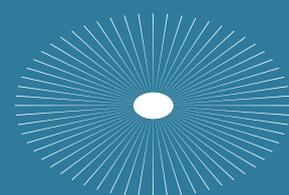




Landesstrategie zur Fachkräftesicherung *in Rheinland-Pfalz*



Ovaler Tisch

Der Ovale Tisch

der Ministerpräsidentin ist eine rheinland-pfälzische Besonderheit.

Ihm gehören an:

Die Staatskanzlei, das Arbeits-, Bildungs- und Wirtschaftsministerium, die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, die Landwirtschaftskammer, die Landesvereinigung Unternehmerverbände, der Verband der Freien Berufe, der Einzelhandelsverband, der Hotel- und Gaststättenverband sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Gewerkschaften IG BCE, IG Metall und ver.di.

Unter der Leitung von Ministerpräsidentin Dreyer beraten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer regelmäßig über die Situation auf dem Ausbildungsmarkt und Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.



Wir werden weniger, wir werden bunter und wir werden älter. Auf diese kurze Formel gebracht lässt sich eine Entwicklung in Rheinland-Pfalz beschreiben, die in Zukunft unsere Gesellschaft und vor allem unsere Arbeitswelt prägen wird. In vielen Lebensbereichen und auch auf dem Arbeitsmarkt können wir dies aber heute bereits spüren. Der demografische Wandel, eine weiter fortschreitende Globalisierung, der stetige technische Fortschritt und die Digitalisierung sind einige der Eckpfeiler dieser Entwicklung. In den kommenden Jahren wird es daher in vielen Branchen einen wachsenden Bedarf an Fachkräften geben. Gleichzeitig werden die Anforderungen an das Qualifikationsniveau vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigen.

Der Ovale Tisch hat auf diesen Wandel reagiert und eine umfassende „Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz“ erarbeitet. Dazu haben die Partner am Ovalen Tisch intensiv beraten und in vier Handlungsfeldern alle relevanten Bereiche abgedeckt: Von der Sicherung des Fachkräftenachwuchses über die Erschließung bislang ungenutzter Potentiale bis hin zum Erhalt und Ausbau vorhandener Kompetenzen der Beschäftigten. Ebenfalls im Fokus der Strategie stehen Konzepte, durch die sich Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte als attraktive Arbeitgeber positionieren können.

Die Landesstrategie zur Fachkräftesicherung, die für die nächsten vier Jahre vereinbart wurde, zeichnet sich in mehrfacher Hinsicht durch ein besonderes Vorgehen aus. So vereint sie erstens alle wesentlichen Akteure für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung: Die Kammern und Arbeitgeberverbände, die Bundesagentur für Arbeit, die Gewerkschaften und die zuständigen Fachministerien. Zweitens geht sie über eine politische Willensbekundung hinaus. Mit der Vereinbarung haben sich die Partner des Ovalen Tisches auf fachlich fundierte und aufeinander abgestimmte Vorhaben bis 2017 geeinigt. Drittens schließlich haben sie sich zu einer regelmäßigen Fortschrittsüberprüfung verpflichtet.

Auf diese Weise wird ein hohes Maß an Transparenz und zugleich Verbindlichkeit für alle Partner erreicht.

Diese Strategie wird nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten, sondern auch die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Rheinland-Pfalz weiter erhöhen. So tragen wir zu einem ausgeglichenen Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Land bei – eine gute Grundlage für gesellschaftlichen Wohlstand und Zusammenhalt in Rheinland-Pfalz.

Dafür danke ich allen Partnern des Ovalen Tisches.



Malu Dreyer
Ministerpräsidentin
von Rheinland-Pfalz



Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz 2014-2017

Gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein Garant für den wirtschaftlichen Erfolg eines Landes. Fachkräfte sind daher eine Voraussetzung dafür, den gesellschaftlichen Wohlstand und Zusammenhalt in Rheinland-Pfalz auch künftig bewahren und steigern zu können. Sie schaffen Wertschöpfung im Land, stärken die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und gewährleisten eine leistungsstarke öffentliche Verwaltung.

Bereits heute gibt es in einzelnen Regionen und Branchen zu wenige Fachkräfte. Diese Entwicklung wird sich voraussichtlich fortsetzen: Zwischen 2010 und 2030 wird die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter um schätzungsweise 356.000 sinken. Zugleich steigen aufgrund des technologischen Fortschritts und des damit verbundenen Strukturwandels die Anforderungen an die Qualifikation der Erwerbstätigen. Daher wird es für viele Arbeitgeber immer schwieriger werden, gut qualifizierte und ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Für geringqualifizierte Menschen wiederum besteht ein überdurchschnittlich hohes Arbeitslosigkeits- und Verarmungsrisiko, was sowohl soziale Ausgrenzung zur Folge haben kann als auch zu erheblichen gesamtgesellschaftlichen Kosten führt. Es gilt, das Auftreten eines Fachkräftemangels bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit zu verhindern. Dabei kommt der Bildung eine besondere Bedeutung zu.

Aus diesem Grund ist es das Ziel der Partner des Ovalen Tisches, ihren Beitrag dazu zu leisten,

- dass die rheinland-pfälzischen Arbeitgeber die notwendigen qualifizierten Fachkräfte finden, um im Wettbewerb zu bestehen, und

- dass die Menschen im Land über die notwendigen Voraussetzungen verfügen, um sich erfolgreich im Arbeitsmarkt bewegen zu können.

Angesichts der Dimension der mit diesen Zielen verbundenen Herausforderungen wäre ein nur punktuelles Vorgehen unzureichend. Vielmehr bedarf es an vielen Stellen gleichgerichteter Ansätze, die in einer kohärenten Gesamtstrategie zusammengeführt werden müssen.¹ Die Partner des Ovalen Tisches sind sich daher einig, dass für eine erfolgreiche Fachkräftestrategie insbesondere die intensive und dauerhafte Koordinierung ihrer Aktivitäten von herausragender Bedeutung ist. Sie überprüfen einmal jährlich, inwieweit die in dieser Vereinbarung niedergelegten Ziele erreicht worden sind.

Bei ihrem gemeinsamen Vorgehen berücksichtigen die Partner, dass der künftige Fachkräftebedarf in vielerlei Hinsicht von gesellschaftlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen abhängig ist, die nur begrenzt prognostizierbar sind.² Darüber hinaus können sich vor allem bundes- oder europapolitische Rahmenbedingungen ändern. Daher soll diese Vereinbarung für sich verändernde externe Faktoren offen bleiben und flexible Reaktionen der Partner ermöglichen.

¹ Diese Fachkräftestrategie ist branchenübergreifend angelegt, für einzelne Branchen existieren gesonderte Strategien. Für die Gesundheits- und Pflegebranche beispielsweise hat die Landesregierung bereits im Jahr 2013 die „Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Gesundheitsfachberufe“ auf den Weg gebracht.

² Die IHK und die BA informieren die anderen Partner regelmäßig über ihre jeweils aktuellen Projektionen zum künftigen Fachkräftebedarf. Diese Vorausberechnungen werden bei der Umsetzung der Fachkräftestrategie entsprechend berücksichtigt.

Handlungsfeld 1 Nachwuchs sichern



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

Dies ist umso wichtiger, weil gerade in den kommenden zehn bis fünfzehn Jahren überdurchschnittlich viele Beschäftigte altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die Partner sind sich daher einig, dass es von großer Bedeutung ist, bereits heute für den Fachkräftebedarf der nahen Zukunft auszubilden.

Sie wollen deshalb mit den vereinbarten Zielen und Maßnahmen die Voraussetzungen dafür verbessern, dass jeder Mensch einen berufsqualifizierenden Abschluss erwerben kann, der zu ihm passt, den Anforderungen des Arbeitsmarktes entspricht und Beschäftigungsmöglichkeiten sichert. Dies soll ohne Brüche geschehen.

Die Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Studium sind fließend. Daher verstehen die Partner die nachfolgenden Einzelziele³ als ineinandergreifende Bausteine und berücksichtigen dies auch bei deren Umsetzung.

Ziel 1: Chancen für erfolgreiche Ausbildung und erfolgreiches Studium erhöhen

Eine gute Berufsorientierung, Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung sind Voraussetzung dafür, dass Vorstellung und Realität bei der Berufs- und Studienwahl möglichst weitgehend übereinstimmen. Sie sind damit eine wichtige Prävention von späteren Ausbildungs- oder Studienabbrüchen.

Nur so können junge Menschen eine Wahl treffen, die ihren Potentialen und Interessen entspricht, aber die zugleich die Gegebenheiten am Arbeitsmarkt berücksichtigt. Die Partner sind sich darin einig, dass eine hohe Qualität der Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung auch langfristig gesichert werden soll. Damit Jugendliche über die bestmöglichen Startchancen für ihren beruflichen Weg verfügen und ihre Potentiale, gleich welcher Begabung, ausschöpfen können, werden als Vorbereitung für den Übergang von Schule in den Beruf beziehungsweise in das Studium Schlüsselkompetenzen aufgebaut. Damit werden junge Menschen befähigt, eine Ausbildung oder ein Studium erfolgreich zu Ende zu führen. Mit der „Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule, Berufsberatung und Wirtschaft im Bereich der Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung in Rheinland-Pfalz“ ist bereits die Grundlage für eine solide Berufsorientierung geschaffen. Diese soll mit dem langfristigen Ziel fortgeschrieben werden, dass die rheinland-pfälzischen Schülerinnen und Schüler in allen wei-

terführenden Schulen über eine hohe Berufswahlkompetenz verfügen. Der Prozess der Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung soll als Instrument der individuellen Förderung,

welches persönliche Stärken, Interessen und Talente der Schülerinnen und Schüler berücksichtigt, an den Schulen implementiert werden.

Vorhaben 2015

1. Die Rahmenvereinbarung ist fortgeschrieben und um weitere Schwerpunkte ergänzt, insbesondere hinsichtlich einer intensivierten Berufsorientierung in allen Schularten sowie allen Schulstufen und einer optimierten Übergangsgestaltung.
2. Regionale Netzwerke informieren die Schülerinnen und Schüler, welche Wege ihnen mit ihrem Abschluss offenstehen. Die Schulaufsicht hat für diese regionalen Netzwerke eine Begleitstruktur entwickelt. Die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung auf Grundlage einer Dualen Ausbildung sind in allen Schularten und allen Schulstufen bekannter.
3. Duale Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten werden von allen Partnern der Rahmenvereinbarung durch die Initiative „Nach vorne führen viele Wege“ beworben. Die Maßnahmen werden im Begleitgremium regelmäßig abgestimmt.
4. An allen weiterführenden Schulen sind frühzeitige Maßnahmen zur Berufsorientierung als integraler Bestandteil des Unterrichts verankert. Die Angebote der Berufsorientierung sind flexibel gestaltet, berücksichtigen die Belange von Schülerinnen und Schülern mit Behinderungen und sind an den betrieblichen Realitäten ausgerichtet.
5. Weiterführende Schulen nutzen Diagnoseinstrumente zur individuellen Förderung, z. B. Potenzialanalysen.
6. Die Servicestelle „Berufsorientierung“ des Pädagogischen Landesinstitutes bietet sukzessive Qualifizierungsmodule für die Berufswahlkoordinatorinnen und -koordinatoren an. Für die Fort- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern gibt es bedarfsorientierte Angebote.
7. Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung sind als Querschnittsthemen in die Leitlinie für die künftige Lehrplanarbeit aufgenommen.
8. Die Verzahnung der Landes- mit den Bundesprojekten ist erfolgt und in einer Bund-Länder-Vereinbarung festgeschrieben.

Vorhaben 2017

9. Die Handlungsfelder der fortgeschriebenen Rahmenvereinbarung sind durch Maßnahmen aller Partner konkretisiert und ein Umsetzungsprozess ist eingeleitet.
10. Duale Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten werden von allen Partnern der Rahmenvereinbarung durch die Initiative „Nach vorne führen viele Wege“ beworben. Die Maßnahmen werden im Begleitgremium regelmäßig abgestimmt.
11. Die regionalen Netzwerke werden durch die Servicestelle „Berufsorientierung“ begleitet und optimiert.
12. Die Schulen bieten flexible Elemente des Lernens in der Praxis unter Berücksichtigung der Angebote der Partner sowie der Projekte des Bundes. Die Angebote sind in den Regionen transparent verfügbar.
13. Qualifizierungsmaßnahmen für Berufswahlkoordinatorinnen und -koordinatoren werden flächendeckend eingeführt.
14. Alle neu entwickelten Lehrpläne berücksichtigen die Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung als Querschnittsthema.

³ Die Ziele werden als der angestrebte Ist-Zustand im jeweiligen Jahr angegeben.

Handlungsfeld 1 Nachwuchs sichern

Ziel 2: Duale Ausbildung stärken

Mit vielen Zielen dieser Vereinbarung soll erreicht werden, dass mehr junge Menschen als die potentiellen Fachkräfte von morgen dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen. Es gilt daher sicherzustellen, dass das betriebliche und das berufsschulische Ausbildungsangebot auf einem quantitativ und qualitativ hohen Niveau gehalten werden.

Die Partner streben ein ausgeglichenes Verhältnis von Ausbildungsangebot und -nachfrage an.

Langfristig muss die duale Ausbildung in der Fläche gesichert sein, ein entsprechendes Angebot bei Betrieben und Berufsschulen sowie ein ausreichendes Interesse der Jugendlichen bestehen.

Ziel 3: Duale Ausbildung attraktiver machen

Viele Jugendliche streben mit Zustimmung oder auf Wunsch ihrer Eltern einen möglichst hohen Schulabschluss an und betrachten eine duale Ausbildung als zweite Wahl. Dies gilt vor allem für Jugendliche mit Ambitionen auf eine Hochschulreife (in allgemeinbildenden und beruflichen Gymnasien, Integrierten Gesamtschulen und Realschulen plus mit Fachoberschulen).

Zur Fachkräftesicherung werden jedoch nicht nur Erwerbstätige mit akademischem Abschluss, sondern auch mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung benötigt. Langfristig sollte daher die duale Ausbildung für alle Jugendlichen als eine attraktive Option wahrgenommen werden. Der Ovale Tisch hat hierzu mit seiner Initiative „Nach vorne führen viele Wege“ bereits einen wichtigen Grundstein gelegt.

Insbesondere ausbildungsintegrierte duale Studiengänge können eine duale Ausbildung gerade für Abiturientinnen und Abiturienten besonders attraktiv machen. Sie verknüpfen ein Hochschulstudium mit einer beruflichen Ausbildung oder einem fachbezogenen Praktikum in einem kooperierenden Unternehmen.

Bereits heute eröffnen die Hochschulen ein vielfältiges Angebot an dualen Studiengängen, die den Studierenden eine lohnende Verbindung zwischen Theorie und Praxis sowie den Unternehmen ein Instrument der qualifizierten Personalgewinnung bieten.

Vorhaben 2015	Vorhaben 2017
1. Die Ausbildungsquote und die Ausbildungsbetriebsquote liegen über dem Bundesschnitt. Eine Steigerung der Ausbildungsbetriebsquote wird unter Maßgabe der Qualitätssicherung angestrebt.	8. Die Ausbildungsquote und die Ausbildungsbetriebsquote liegen über dem Bundesschnitt. Eine Steigerung der Ausbildungsbetriebsquote wird unter Maßgabe der Qualitätssicherung angestrebt.
2. Empfehlungen der Expertengruppe zur strukturellen Weiterentwicklung der berufsbildenden Schulen befinden sich in der Umsetzung. ⁴	9. Es sind ergänzende webbasierte Lernformen zur Sicherung des Ausbildungsangebotes in der Fläche entwickelt worden.
3. Es wird an einem verbindlichen Verfahren gearbeitet, wie im Zusammenspiel von Schulträger, Ausbildungsbetrieben und Bildungspolitik ein langfristiger regionaler Konsens über die Entwicklung von Berufsschulstandorten hergestellt werden kann.	10. Abgestimmte Konzepte zur stärkeren Erstausbildung von jungen Erwachsenen werden umgesetzt.
4. Es werden schulorganisatorische Maßnahmen zur Flexibilisierung der Lernprozesse erprobt, um duale Ausbildung in der Fläche halten zu können.	11. Die Partner entwickeln eine Handreichung für die Qualität in der Ausbildung.
5. Der Landesausschuss für Berufsbildung wird gebeten, Vorschläge zur Optimierung insbesondere der fachlichen und pädagogischen Qualität der Berufsausbildung zu prüfen.	
6. Die Partner prüfen, ob und auf welche Weise die Mobilität der Auszubildenden unterstützt werden kann.	
7. Die Partner prüfen, wie das Interesse und der Anteil der jungen Erwachsenen (bis 35 Jahre), die eine Erstausbildung anfangen, erhöht werden kann.	

Vorhaben 2015	Vorhaben 2017
1. Die Aktivitäten unter dem Motto „Nach vorne führen viele Wege“ werden forciert. Es wird eine repräsentative Befragung der relevanten Zielgruppen für das Jahr 2016 konzipiert, um die Wirksamkeit der Kampagne zu überprüfen.	7. Aufgrund der repräsentativen Befragung der relevanten Zielgruppen wird die Kampagne „Nach vorne führen viele Wege“ weiterentwickelt.
2. Zusatzangebote für Auszubildende (z.B. Lernbausteinconcept, Erasmus +) werden besser beworben.	8. Das Angebot an dualen Studiengängen ist weiter bedarfsgerecht ausgebaut worden.
3. Soweit von dem Auszubildenden und dem Betrieb gewünscht, können Auszubildende für zusätzliche Qualifizierungen in der berufsbildenden Schule freigestellt werden. Im Unterricht können anrechenbare Qualifikationen für eine Weiterqualifizierung im Beruf oder im Studium erworben werden.	9. Die Zahl der durchschnittlichen Unternehmenskooperationen pro dualen Studiengang ist insbesondere durch die Einbeziehung kleinerer Betriebe weiter erhöht worden.
4. Die Partner regen an, insbesondere das Angebot an ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen bedarfsgerecht im Sinne einer inhaltlichen, zeitlichen und institutionellen Verzahnung der Lernorte weiter auszubauen.	
5. In der Landeskommission für duale Studiengänge wurden Maßnahmen identifiziert, um die Zahl der Unternehmenskooperationen je Studiengang zu erhöhen.	
6. Die Partner prüfen die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung.	

⁴ Diese beziehen sich auf: Hohe Unterrichtsversorgung zur Stärkung der Berufsschule, den Ausbau der individuellen Förderung und des inklusiven Unterrichts; Durchgängige und systematische Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung; Erhaltung und Stärkung kleiner BBS Standorte; Sicherung eines ausbildungsplatz- und wohnortnahen Berufsschulunterrichtes; Verbesserung von Qualitätsstandards in der Lehreraus-, Lehrerfort-, und Lehrerweiterbildung; Differenzierte Förderung leistungsschwacher und leistungsstarker Jugendlicher; Erhöhung der Flexibilität in der Unterrichtsorganisation; Entwicklung regionaler Bildungsnetzwerke unter Einbeziehung der berufsbildenden Schulen; Weiterentwicklung der Berufsschule 1 und des Berufsvorbereitungsjahres; Anpassung des Bildungs- und Qualitätsangebotes in der höheren Berufsschule; Sicherung einer adäquaten Beschulung behinderter Jugendlicher über alle Schulformen der berufsbildenden Schulen hinweg, zur Sicherung der Teilhabe am gesellschaftlichen und beruflichen Leben; Übertragung pädagogischer, organisatorischer, personeller und finanzieller Verantwortung auf weitere Schulen (EQuL).

Handlungsfeld I Nachwuchs sichern

Ziel 4: Zahl der Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss senken

Junge Menschen, die die Schule ohne Abschluss verlassen, haben geringere Chancen eine Berufsausbildung zu beginnen. Auch im weiteren Lebensverlauf sind sie weit überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit und prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen.

Mit der Schulstrukturreform wurden durch die Errichtung der „Realschule plus“ und den Ausbau von Integrierten Gesamtschulen bereits zentrale Weichenstellungen vorgenommen. Die Schulabbrecherquote ist zuletzt auf 5,5 Prozent gesunken. Dieser im Bundesvergleich unterdurchschnittliche Anteil der Schülerinnen und Schüler, die eine Schule ohne Abschluss verlassen, muss nach Möglichkeit weiter gesenkt werden. Dabei bleiben die durch die Bildungsstandards vorgegebenen Anforderungen erhalten. Rheinland-Pfalz wertet in regelmäßigen Abständen das Vorgehen der Länder mit geringeren Schulabbrecherquoten zur Weiterentwicklung der eigenen Konzepte aus. Da eine gute Berufsorientierung (siehe Ziel 1) den Jugendlichen ihre persönlichen Perspektiven aufzeigen und motivationssteigernd wirken kann, ist bereits diese ein Beitrag zur Vermeidung von Schulabbrüchen. Darüber hinaus sind jedoch weitere Maßnahmen nötig.

Ein besonderer Handlungsbedarf besteht bei Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf.

Im Förderschwerpunkt Lernen haben diese nach dem Abschluss der Förderschule die Möglichkeit, den Abschluss der Berufsreife zu erlangen. Diese Qualifikation erreichen bereits 27,4 Prozent der Förderschülerinnen und -schüler. Um diesen Anteil zu steigern, sollen langfristig persönliche Interessen und Stärken der Schülerinnen und Schüler noch wirksamer ermittelt und in individuellen Förderplänen berücksichtigt werden.

Vorhaben 2015

1. Die Schulabbrecherquote liegt weiterhin unter dem Bundesdurchschnitt und eine Senkung wird angestrebt.
2. Die Rahmenvereinbarung Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung wurde um einen Schwerpunkt für diese Zielgruppe ergänzt.
3. Der Praxistag ist flächendeckend an allen Schulen mit Bildungsgang Berufsreife implementiert.
4. Die Kammern, Unternehmensverbände und Gewerkschaften werben in den Betrieben für den Praxistag.
5. Der Ansatz „Keiner ohne Abschluss“ wird in der bestehenden Form weitergeführt.
6. Für Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen, die auf der Grundlage eines Förderplans individuelle Schulabschlüsse erreichen, sind der Praxistag oder vergleichbare Formen der Berufsorientierung flächendeckend implementiert.
7. Eine Potenzialanalyse steht ausgewählten Schulen im Bildungsgang „ganzheitliche Entwicklung“ über die Beauftragung der Integrationsfachdienste durch das Land in Kooperation mit der BA zur Verfügung. Sie wird im Kontext der weiteren pädagogischen Ausgestaltung des Unterrichts an Förderschulen und Schwerpunktschulen in die systematische Förderung integriert und ist in einer Vereinbarung verankert.

Vorhaben 2017

8. Die Schulabbrecherquote liegt weiterhin unter dem Bundesdurchschnitt und eine Senkung wird angestrebt.
9. An allen Schulen mit Bildungsgang Berufsreife werden praxisorientierte Angebote, über den Praxistag hinaus, unterbreitet.
10. Geeignete Diagnoseinstrumente zur Ermittlung individueller Stärken und Talente werden angewandt und für eine individuelle Förderung genutzt.
11. Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen, die auf der Grundlage eines individuellen Förderplans mit der besonderen Form der Berufsreife abschließen, erhalten an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen Angebote, um unter Berücksichtigung ihrer Behinderung die Berufsreife zu erreichen.

Handlungsfeld I Nachwuchs sichern

Ziel 5: Reduzierung und Koordinierung des Übergangsbereichs

Die Zahl der auf dem Ausbildungsmarkt „unversorgten Jugendlichen“ bewegt sich derzeit auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Allerdings spiegeln die Zahlen aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit weder die Angebots- noch die Nachfragesituation vollständig wider. So befindet sich zum Beispiel ein Teil der Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz finden konnten, in Maßnahmen des Übergangsbereichs, obwohl sie nach dem Kriterienkatalog des nationalen Ausbildungspaktes als ausbildungsreif gelten.

Der Übergangsbereich besteht darüber hinaus auch aus nebeneinander stehenden schulischen Angeboten und Einzelmaßnahmen, die teils nicht ausbildungsnah genug sind. Dies verursacht hohe Kosten und führt zu einem intransparenten und ineffektiven Angebot – mit nachteiligen Folgen für die Jugendlichen selbst und das Fachkräftepotential.

Ziel ist, dass sich im Übergangsbereich nur Jugendliche befinden, bei denen noch die Ausbildungsreife hergestellt oder Berufswunsch und -eignung miteinander in Einklang gebracht werden müssen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten durch betriebsbezogene Maßnahmen möglichst rasch an Ausbildung herangeführt und so genannte „Maßnahmenkarrieren“ vermieden werden.

Zum anderen sollten die Maßnahmen des Übergangsbereichs so weit wie möglich aufeinander abgestimmt, Parallelstrukturen beseitigt und Lücken geschlossen werden. Den Partnern ist bewusst, dass eine solche ergebnisoffene Überprüfung im Widerspruch zu Einzelinteressen stehen kann. Sie stimmen jedoch darin überein, dass diese angesichts des übergreifenden, gemeinsamen Ziels einer Koordinierung des Übergangsbereichs zurücktreten sollten.

Vorhaben 2015

1. Jährlich 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.
2. Für Rheinland-Pfalz ist eine Methode entwickelt worden, mit deren Hilfe sich die Partner koordiniert dem Übergangsbereich widmen. Die Partner vereinbaren, in welchen Regionen bis 2017 eine stärkere Koordinierung im Übergangsbereich stattfinden soll.
3. Die Reform der Berufsfachschule I hin zu einem stärkeren Praxisbezug ist rechtlich umgesetzt.
4. Die strukturelle und pädagogische Weiterentwicklung des Berufsvorbereitungsjahres ist initiiert.
5. Für alle „unversorgten Bewerber“ bietet die Bundesagentur eine intensive Betreuung an und erprobt zusätzliche Maßnahmen.
6. In Rheinland-Pfalz ist ein Prozess zur Identifikation von Qualitätskriterien für die Maßnahmen im Übergangsbereich erfolgt.

Vorhaben 2017

7. Die Quote der Jugendlichen im Übergangsbereich liegt unter dem Bundesdurchschnitt.
8. Der Übergangsbereich in Rheinland-Pfalz ist systematisch weiterentwickelt worden. In den vereinbarten Regionen erfolgt eine Koordinierung.
9. Die Reform der Berufsfachschule I hin zu einem stärkeren Praxisbezug ist umgesetzt.
10. Die strukturelle und pädagogische Weiterentwicklung des Berufsvorbereitungsjahres ist umgesetzt.

Handlungsfeld I Nachwuchs sichern

Ziel 6: Mehr Hilfe aus einer Hand

Es gibt eine Vielzahl junger Menschen mit komplexen und intensiven Förderbedarfen. Ein erheblicher Teil von diesen wird derzeit parallel, aber nicht abgestimmt im Rahmen der Leistungen der Sozialgesetzbücher II, III und VIII unterstützt.

Ein Teil der Jugendlichen ist zudem komplett aus den Unterstützungssystemen herausgefallen. Angesichts der sinkenden Zahl an Erwerbspersonen ist jedoch auch künftig jedes nicht entwickelte Potenzial sowohl für den Einzelnen von Nachteil als auch ein volkswirtschaftlicher Schaden.

Obwohl daher eine ganzheitliche Unterstützung bei der beruflichen und sozialen Integration der betroffenen jungen Menschen nötig wäre, fehlt meist eine Betreuung aus einer Hand. Langfristiges Ziel ist es daher, Jugendlichen mit besonderen Schwierigkeiten rechtskreisübergreifende Unterstützung anzubieten.

Die Unterstützungsmaßnahmen sollten möglichst ausbildungs- und arbeitsmarktnah sein und dabei die individuellen Bedarfe der Jugendlichen berücksichtigen.

Vorhaben 2015

1. Auf Grundlage bereits vorhandener Konzepte wie etwa den Arbeitsbündnissen „Jugend und Beruf“ wird die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit weiterentwickelt und etwaige Betreuungslücken werden identifiziert und ggf. geschlossen. In ausgewählten Regionen sind intensivere Kooperationsstrukturen initiiert worden, die den Jugendlichen rechtskreisübergreifende Hilfe anbieten. Hierbei wird geprüft, inwieweit Schulen einbezogen werden können.
2. Es findet eine Festlegung statt, in wievielen Regionen bis 2017 solche Kooperationen initiiert werden sollen.

Vorhaben 2017

3. In den beschlossenen Regionen sind intensivere Kooperationen zur rechtskreisübergreifenden Hilfe initiiert worden. Dies mündet nach Möglichkeit in der Gründung von Jugendberufsagenturen.
4. Allgemeinbildende und berufsbildende Schulen sind in die rechtskreisübergreifenden Kooperationen eingebunden.

Ziel 7: Studien- und Ausbildungs- abbrüche reduzieren

Viele junge Menschen wechseln den Betrieb oder den Beruf beziehungsweise nehmen ein (anderes) Studium auf. Problematisch sind allerdings Abbrüche für jenen Teil der Jugendlichen, die keine Anschlussperspektive haben (sogenannter „Abbruch nach unten“).

Vorzeitige Studienabbrüche oder Vertragslösungen stellen einen volkswirtschaftlichen Schaden bzw. betriebswirtschaftlichen Verlust für den jeweiligen Ausbildungsbetrieb dar und können für die betroffenen jungen Menschen eine Verschwendung von Lebenszeit sein. Ausbildungsabbrüche gehen mit entsprechenden Motivationsverlusten auf beiden Seiten einher.

Schon jetzt existieren Ansätze der Partner, um Studien- und Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen. Diese Bemühungen sollen koordiniert fortgeführt werden. Um diese Ansätze jedoch regional und gegebenenfalls branchenbezogen verfeinern zu können, sind detailliertere Informationen nötig.

Vorhaben 2015

1. Der Landesausschuss für Berufsbildung wird gebeten, ein Konzept zur Erfassung und Reduzierung der Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge zu erarbeiten.
2. Das Konzept beinhaltet eine standardisierte Befragung von Jugendlichen und Ausbildungsbetrieben, die einen Ausbildungsvertrag vorzeitig lösen.
3. Das Konzept beinhaltet darüber hinaus eine Prüfung, ob und welche Instrumente die Partner zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen einsetzen können.
4. Der Landesausschuss für Berufsbildung wird darüber hinaus gebeten, Vorschläge für die Erfassung von Studienabbrüchen zu erarbeiten.

Vorhaben 2017

5. Aufbauend auf dem Konzept des Landesausschusses für Berufsbildung haben die Partner Maßnahmen ergriffen.
6. Es ist sichergestellt, dass die Befragung im Ausbildungsjahr 2015/2016 erstmals durchgeführt werden konnte.
7. Jugendlichen ohne Anschlussperspektive wird eine strukturierte Unterstützung beim Aufbau einer Anschlussperspektive angeboten.
8. Die Vorschläge des Landesausschusses für Berufsbildung zur Erfassung von Studienabbrüchen wurden geprüft und ggf. ist mit deren Umsetzung begonnen worden.



Handlungsfeld 1 Nachwuchs sichern

Ziel 8: Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung weiter verbessern

Der rasche technologische Fortschritt und der fortschreitende Strukturwandel verlangt den Arbeitgebern und ihren Beschäftigten eine fortwährende Anpassungsleistung ab. Diesem erhöhten Flexibilisierungsdruck müssen entsprechend flexible Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung gegenübergestellt werden, um so einem Fachkräftemangel vorzubeugen und Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen. Zugleich kann eine höhere Durchlässigkeit des Bildungssystems dazu beitragen, die duale Ausbildung stärker als Einstiegschance zu begreifen und damit attraktiver zu machen. Rheinland-Pfalz nimmt bereits eine Vorreiterrolle bei der Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte ein und wird dies weiterhin tun.

Die Anerkennung von außerhalb der Hochschulen erworbenen gleichwertigen Kenntnissen und Qualifikationen ist auch ein wichtiger Beitrag, um die Effizienz des Bildungssystems zu erhöhen und die Studienzeiten für Personen mit beruflichen Qualifikationen zu verkürzen. Langfristig soll es für die am stärksten in Anspruch genommenen beruflichen Fort- und Weiterbildungsabschlüsse jeweils mindestens ein berufsbegleitendes Studienangebot geben, für das eine pauschale Anerkennungsvereinbarung existiert.

Auch umgekehrt sollte der Wechsel aus der akademischen in die berufliche Bildung erleichtert werden, um insbesondere Studienabbrechern eine zusätzliche Perspektive zu eröffnen. Studienabbrüche sind nicht immer problematisch, sondern können – insbesondere wenn sie in der Anfangsphase eines Studiums stattfinden – eine erfolgreiche Neuorientierung nach sich ziehen. Für Studierende, die ihre Studienentscheidung überdenken oder revidieren, sollte es langfristig an jeder Hochschule ein Netzwerk geben, um diese qualifiziert zu beraten und Anschlussperspektiven auch in der beruflichen Bildung aufzuzeigen.

Zugleich sollen die Möglichkeiten verbessert werden, die bis zum Abbruch erbrachten Studienleistungen auf berufliche Aus- und Weiterbildungsabschlüssen anerkennen zu lassen.

Vorhaben 2015

1. Der Anteil beruflich qualifizierter Studierender gegenüber dem Ausgangswert 2010 (0,79%) hat sich verdoppelt. Der Anteil beruflich qualifizierter Studienanfängerinnen und -anfänger hat sich gegenüber dem Ausgangswert 2010 (1,1%) verdreifacht.
2. Durch geeignete Informationsmaßnahmen (z.B. Veranstaltungen, Broschüren, Internetportale für beruflich Qualifizierte) ist der Bekanntheitsgrad der Zugangsregelungen für beruflich Qualifizierte weiter erhöht worden.
3. Der Modellversuch zum Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte, in dessen Rahmen auf die bestehende zweijährige Berufserfahrung als Zugangsvoraussetzung verzichtet wird, ist abgeschlossen. Ausgehend hiervon wird geprüft, ob und ggf. unter welchen Rahmenbedingungen auf die Berufserfahrung als Zugangsvoraussetzung verzichtet werden kann und welche Rückwirkungen sich damit auf den Berufsschulunterricht ergeben.
4. Die im Rahmen individueller Anerkennungsverfahren von den Hochschulen regelmäßig anerkannten Kenntnisse und Qualifikationen sollen auf geeignete Weise sichtbar und transparent gemacht werden.
5. Die Kammern haben ihre Anerkennungsverfahren und ihre Angebote zur Vermittlung von Studienabbrechern in eine berufliche Aus- oder Fortbildung veröffentlicht.

Vorhaben 2017

6. Die Zahl und der Anteil der beruflich qualifizierten Studienanfängerinnen und -anfänger sowie der beruflich qualifizierten Studierenden hat sich gegenüber 2015 noch einmal erhöht bzw. auf einem hohen Niveau stabilisiert.
7. Die Landesregierung unterstützt die Hochschulen dabei, die Rahmenbedingungen für beruflich Qualifizierte weiter zu verbessern und trägt so dazu bei, die Voraussetzungen für weitere Öffnungsschritte zu schaffen.
8. Die Zahl der Studiengänge, für die pauschale Anerkennungsvereinbarungen zwischen Hochschulen und zuständigen Stellen der beruflichen Bildung abgeschlossen wurden sowie berufsbegleitend studierbar sind, ist erhöht worden.
9. Die Landesregierung unterstützt die Hochschulen dabei, sich an entsprechenden Netzwerken mit anderen Beratungsstellen zu beteiligen, um Studienabbrecherinnen und -abbrecher zu unterstützen.

Handlungsfeld 2 Potentiale nutzen



Viele Menschen im erwerbsfähigen Alter haben aus unterschiedlichen Gründen keinen oder keinen ausreichenden Zugang zum Arbeitsmarkt. Dies betrifft Menschen ohne formale oder mit geringer Qualifikation, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Personen, die bereits lange arbeitslos sind, sowie Personen, die aufgrund ihres Rechtsstatus, zum Beispiel als Flüchtlinge, nicht arbeiten dürfen.

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

Um den künftigen Fachkräftebedarf sichern zu können, kann auf diese Personen nicht verzichtet werden. Die Partner sind sich daher einig, dass hier gezielte, zur jeweiligen Lebenssituation passende Unterstützungen nötig sind, um diesen Menschen den Zugang zum

Arbeitsmarkt zu erleichtern beziehungsweise ihre Erwerbsbeteiligung zu erhöhen.

Dies gilt insbesondere auch mit Blick auf ältere Beschäftigte, auf deren Kompetenzen und Erfahrungen nicht verzichtet werden kann. Die Partner stimmen daher darin überein, dass es zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs unerlässlich ist, die Beschäftigungsquote der Älteren durch attraktive Angebote deutlich anzuheben.

Zur Erschließung weiterer Potentiale können auch Fachkräften aus dem Ausland angeworben werden. Diese Anwerbung ist zu begrüßen, allerdings müssen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit ausländische Fachkräfte nicht nur nach Rheinland-Pfalz kommen, sondern sich hier auch willkommen fühlen und in die Gesellschaft integriert werden.

Ziel 9: Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern

Die Gründung einer Familie kann ein Beweggrund sein, sich aus dem Berufsleben ganz oder teilweise zurückzuziehen. Obwohl sich in den letzten Jahrzehnten die Rollenbilder in der Gesellschaft gewandelt haben, sind es auch heute noch zumeist Frauen, die wegen der Familienarbeit ihre Erwerbstätigkeit einschränken. Zunehmend wünschen sich auch Männer, gleichberechtigt Familien- und Erziehungsaufgaben wahrzunehmen.

Viele Eltern möchten jedoch nach einiger Zeit wieder in den Beruf einsteigen oder von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine zentrale Herausforderung, um die Erwerbsbeteiligung zu steigern. Gerade Alleinerziehende, die zur Sicherung ihres Lebensunterhalts auf eine Berufstätigkeit angewiesen sind, stellt dabei eine unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor große Probleme. Trotz des großen Engagements aller Akteure beim Ausbau der Infrastruktur der Kindertagesbetreuung in Rheinland-Pfalz, insbesondere im U3-Bereich, besteht weiterhin ein großer Bedarf an Betreuungsangeboten. Insbesondere zusätzliche Ganztagsangebote im vorschulischen und schulischen Bereich werden von Eltern und Unternehmen nachgefragt. Hierbei ist nicht nur die Zahl der Plätze und die Nachfrage

vor Ort entscheidend, die durch Angebote des Landes und der Schulträger abgedeckt werden können, sondern auch die zeitliche Flexibilität und die Qualität der Angebote.

Bedarfsgerechte Betreuungsangebote und flexible, familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind daher auch wesentliche Bausteine, um die Attraktivität von Unternehmen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu steigern. Die Partner sind sich einig, dass die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen ausgeweitet und stärker als bisher an den Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgerichtet werden sollten.

Bei der Pflege und Betreuung von Angehörigen wiederum werden entsprechende Anlaufstellen benötigt, die eine gemeinsame, unabhängige und trägerübergreifende Pflegeberatung sicherstellen. Darüber hinaus bedarf es genügend gut ausgebildeter Fachkräfte, mit denen trotz der demografiebedingt steigenden Nachfrage eine qualitativ hochwertige Pflege gewährleistet werden kann.

Die Partner möchten darüber hinaus erreichen, dass sich insgesamt der Anteil der Menschen verringert, die aufgrund von mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht in dem von ihnen gewünschten Umfang erwerbstätig sein können.

Vorhaben 2015

1. Die Ausbaquote für U3-Kita-Plätze liegt landesweit bei über 41 Prozent.
2. Es bestehen Förderangebote zur Einrichtung von Kindertagespflege in Betrieben.
3. Die Partner setzen sich dafür ein, dass die Betriebe im Rahmen ihrer Möglichkeiten zusätzliche Betreuungsplätze durch die Offensive „Kindertagespflege“ sowie durch Betriebskindergärten schaffen.
4. 67 Prozent der allgemeinbildenden Schulen halten ein qualitativ hochwertiges Ganztagsangebot vor.
5. Die zuständigen Ressorts werben für die Übernahme der Selbstverpflichtung „familienfreundliche Verwaltung“ in ihren nachgeordneten Dienststellen. Die Wirtschafts- und Sozialpartner werben für analoge oder ähnliche Selbstverpflichtungen.
6. Das Land stellt mit den Pflegestützpunkten weiterhin ein flächendeckendes und wohnortnahes Angebot der Pflegeberatung sicher.
7. Die „Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Gesundheitsfachberufe“ für das Berufsfeld Pflege ist umgesetzt.

Vorhaben 2017

8. Der Ausbau der U3-Kita-Plätze wird fortgesetzt.
9. Die Partner setzen sich dafür ein, dass die Betriebe im Rahmen ihrer Möglichkeiten zusätzliche Betreuungsplätze durch die Offensive „Kindertagespflege“ sowie durch Betriebskindergärten schaffen.
10. Das Ausbauprogramm zur Ganztagschule in Angebotsform wird bis zum Ende der Legislaturperiode fortgeführt.
11. Die zuständigen Ressorts werben für die Übernahme der Selbstverpflichtung „familienfreundliche Verwaltung“ in ihren nachgeordneten Dienststellen. Die Wirtschafts- und Sozialpartner werben für analoge oder ähnliche Selbstverpflichtungen.
12. Das Land stellt mit den Pflegestützpunkten weiterhin ein flächendeckendes und wohnortnahes Angebot der Pflegeberatung sicher.

Handlungsfeld 2 Potentiale nutzen

Ziel 10: Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen

Obwohl die Erwerbstätigkeit von Frauen in den letzten Jahren zugenommen hat, ist das Erwerbspotential noch nicht hinreichend ausgeschöpft. Frauen stehen dem Arbeitsmarkt heute zwar häufiger und kontinuierlicher als früher zur Verfügung, aber aufgrund zum Teil unzureichender Rahmenbedingungen noch nicht in dem Umfang, wie von ihnen gewünscht.

Aus empirischen Untersuchungen ist bekannt, dass teilzeitbeschäftigte Frauen ihre individuellen Arbeitszeiten häufig ausweiten möchten. Gleichzeitig gilt es, verstärkt Frauen aus der sogenannten „Stillen Reserve“ für eine Erwerbstätigkeit zu motivieren.

Der Wunsch vieler Frauen, beruflich stärker aktiv zu werden, trifft sich mit den Interessen der Wirtschaft, die Fachkräfte benötigt.

Berufliche Wettbewerbsnachteile, die durch die Familienphase entstehen (u. a. veraltete Qualifikationen), müssen allerdings ausgeglichen und der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert werden. Dies gilt vor allem für alleinerziehende Frauen ohne anerkannten Berufsabschluss, da ein solcher entscheidend für einen erfolgreichen (Wieder-) Einstieg ins Erwerbsleben und die berufliche Weiterentwicklung ist.

Die Partner sind sich einig, dass eine Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit ein wichtiges Potenzial für die Sicherung des Fachkräftebedarfs darstellt und der gemeinsamen Anstrengung aller Akteure bedarf. Es gilt daher, Anreize zu schaffen zur Aktivierung der Stillen Reserve und zur Erhöhung des Arbeitszeitvolumens.

Vorhaben 2015

1. Durch gezielte Beratungsangebote werden Frauen aus der Stillen Reserve für den Arbeitsmarkt gewonnen.
2. Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter stellen sicher, dass für Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer ein ausreichendes Förderangebot zur Verfügung steht.
3. Die Kammern und die BA beraten auch über Möglichkeiten der Teilzeit-Ausbildung.

Vorhaben 2017

4. Durch gezielte Beratungsangebote werden Frauen aus der Stillen Reserve für den Arbeitsmarkt gewonnen.
5. Eine „Unterstützungskultur“ für berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger ist in allen arbeitsmarktrelevanten Institutionen etabliert.
6. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist gegenüber 2014 gestiegen und die Gründe hierfür sind analysiert.

Ziel 11: Steigerung der Erwerbs- beteiligung Älterer

Die Partner sind sich einig, dass die Beschäftigungsquote der älteren Beschäftigten auch durch attraktive Angebote deutlich anzuheben ist. Ein höheres tatsächliches Renteneintrittsalter ist dabei mit Blick auf die steigende gesetzliche Altersgrenze auch ein sozialpolitisches Anliegen, um Altersarmut zu vermeiden. Darüber hinaus aber zeigen Berechnungen, etwa der Bundesagentur oder der Landesregierung, welche großen und unverzichtbaren Fachkräftepotentiale in einer höheren Erwerbsbeteiligung Älterer stecken.

Junge und alte Beschäftigte bringen unterschiedliche Kompetenzen und Fähigkeiten in einen Betrieb ein, die sich gegenseitig ergänzen können. Vielen Betrieben ist bewusst, dass die Beschäftigung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiger Baustein zur Fachkräftesicherung ist. Für die Unternehmen ist es daher wichtig, sich umfassend mit der Thematik zu beschäftigen.

Vorhaben 2015

1. Die Partner prüfen, wie die Beschäftigung älterer arbeitssuchender Fachkräfte gesteigert werden kann.
2. Es ist geprüft worden, ob eine Auszeichnung für rheinland-pfälzische Unternehmen eingeführt werden soll, die in vorbildhafter Weise ältere Beschäftigte integriert haben.

Vorhaben 2017

3. Auf Basis der 2015 erfolgten Prüfung werden Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigung älterer Fachkräfte umgesetzt.
4. Die Erwerbsbeteiligung Älterer ist gestiegen.



Handlungsfeld 2 Potentiale nutzen

Ziel 12: Anzahl der erwerbslosen Menschen reduzieren

Rheinland-Pfalz verfügt über einen ausgesprochen robusten Arbeitsmarkt. Die Zahl der Beschäftigten befindet sich derzeit auf einem Höchststand. Dennoch gibt es weiterhin eine große Zahl an erwerbslosen Menschen, die aus vielfältigen Gründen nur schwer oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Einige Gruppen sind dabei überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen oder üben Tätigkeiten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus aus. Oftmals sind fehlende Schul- oder berufsqualifizierende Abschlüsse sowie unzureichende Deutschkenntnisse der Grund dafür, dass Menschen nicht den Weg in reguläre Beschäftigungsverhältnisse finden. Aus diesem Grund ist die Aufnahme einer berufsqualifizierenden Ausbildung oder einer anderen arbeitsmarktrelevanten Qualifizierung die entscheidende Voraussetzung dafür, auch dieses Potential an Fachkräften erschließen zu können. Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit steigt der Unterstützungs- und Qualifizierungsbedarf.

Vorhaben 2015

1. Die Landesregierung wird daraufhin wirken, dass die arbeitsmarktpolitischen Instrumente den festgestellten Bedarfen des Arbeitsmarktes angepasst werden.
2. Es sind branchenbezogene Gespräche geführt worden, um spezifischen Qualifizierungsbedarf zu ermitteln und insgesamt Arbeitskräfteangebot und -nachfrage besser zusammenzubringen.
3. Programme der Bundesagentur wie „Ausbildung wird was – Spätstarter gesucht“ werden fortgesetzt.
4. Die Kammern bewerben die Erstausbildung von jungen Erwachsenen intensiver. Hierfür prüfen die Kammern auch, inwieweit ihre Ausbildungsdatenbanken zur Steigerung der Transparenz für diese Zielgruppe genutzt werden können.
5. Ein Modellversuch zur Nachbetreuung von Arbeitslosen, die eine Ausbildung oder Beschäftigung aufnehmen, ist ausgewertet worden und eine landesweite Umsetzung wird geprüft. Die Unterstützung von Qualifizierungsvorhaben für spezielle Zielgruppen durch Programme des Landes und der BA wurde fortgeführt.
6. Das Land, die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter setzen gemeinsam die Qualifizierungsoffensive für die Altersgruppe der ungelerten 25- bis 35-Jährigen fort. Der Erwerb eines Berufsabschlusses oder zumindest einer Teilqualifikation steht im Vordergrund der Bemühungen. Bis Ende 2015 streben Agenturen für Arbeit und Jobcenter eine deutliche Steigerung der Einmündungen dieser Altersgruppe in eine abschlussorientierte Qualifizierung oder Erstausbildung an.

Vorhaben 2017

7. Die Initiative der Kammern zur Erstausbildung von Erwachsenen ist evaluiert worden und wird weiterentwickelt.
8. Die Kammern unterstützen die Betriebe mit ihren Datenbanken und weiteren Maßnahmen bei der Werbung von Erwachsenen für die berufliche Qualifizierung.
9. Die Unterstützung von Qualifizierungsvorhaben für spezielle Zielgruppen durch Programme des Landes und der BA wurde fortgeführt.
10. Die Aktivitäten, die das Nachholen von Grundbildung und Schulabschlüssen ermöglichen, wurden rheinland-pfalzweit bedarfsgerecht weitergeführt.

Ziel 13: Erleichterung des Zuzugs von Fachkräften und Etablierung einer Willkommenskultur

Ausländische Fachkräfte haben einen erheblichen Beratungs- und Unterstützungsbedarf. Vor allem größere Firmen bieten daher neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Ausland solche Unterstützung in Eigenregie oder über von ihnen beauftragte Dienstleister an. Viele KMU hingegen sind nicht in der Lage, einen solchen Service zu leisten. Unterstützungsangebote für zuwanderungswillige Fachkräfte können ein wichtiger Baustein bei der Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. Bei der Erleichterung des Zuzugs von Fachkräften kommt zudem den Ausländerbehörden eine wichtige Rolle zu, da sie Erstanlaufstellen für Zugewanderte aus Staaten außerhalb der Europäischen Union sind. Aus diesem Grund sollten die Ausländerbehörden eine stärker serviceorientierte Prägung erhalten. Eine serviceorientierte und interkulturelle Ausrichtung dieser Behörden kann nur mit aktiver Unterstützung der Kommunen erreicht werden. Die Partner begrüßen es, dass in Rheinland-Pfalz erste Modellbehörden bereits Organisationsprozesse in diese Richtung begonnen haben. Ein weiterer wichtiger Schritt bei der Integration von ausländischen Fachkräften ist die zeitnahe Anerkennung von beruflichen Qualifikationen. Hierzu bestehen in Rheinland-Pfalz bereits bundes- und landesrechtliche Regelungen, die die

Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen vereinfachen sollen. Da jedoch nicht jede Überprüfung von Qualifikationen zu einer vollständigen Anerkennung führt, bedarf es teils einer Nachqualifizierung sowie insgesamt der Optimierung des Ablaufs der Anerkennungsverfahren. Flüchtlinge verfügen teilweise über gute Qualifikationen und stellen ein weiteres Potential für den Fachkräftemarkt dar. Wichtige Schlüssel für den Zugang zum Arbeitsmarkt sind die Qualifikationsfeststellung und die Vermittlung von Sprachkompetenz. Da mit einem neuen Arbeitsplatz meist auch ein neuer

Lebensmittelpunkt einhergeht, ist es wichtig, die Fachkräfte als neue Mitbürgerinnen und Mitbürger willkommen zu heißen und sie damit nicht nur als ökonomische, sondern auch als kulturelle Bereicherung für das Land wahrzunehmen. In diesem Zusammenhang ist die interkulturelle Öffnung gesellschaftlicher Institutionen und Organisationen ein wichtiges Instrument zum Abbau von Zugangsbarrieren. Die interkulturelle Öffnung bleibt ein andauernder gesellschaftlicher Prozess, der sich auch auf die bereits hier lebenden Migrantinnen und Migranten erstreckt und der von den Partnern unterstützt und gefördert wird.

Vorhaben 2015

1. Die Partner haben ein Konzept für Unterstützungsangebote für zuwanderungswillige Fachkräfte erarbeitet.
2. Ansätze zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte werden unter Berücksichtigung auch von Programmen und Daten der BA analysiert und es werden Erfolgsfaktoren herausgearbeitet.
3. Ausländerbehörden führen Prozesse zur Serviceorientierung und interkulturellen Öffnung durch.
4. Zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Mitarbeitenden in der öffentlichen Verwaltung werden Schulungsmaßnahmen in Aus-, Fort- und Weiterbildung angeboten.
5. Zur Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikationen existieren zentrale Anlaufstellen, die vor allem die Identifizierung der weiteren zuständigen Stelle erleichtert.
6. Die im Integrationskonzept der Landesregierung „Integration, Anerkennung und Teilhabe – Leben gemeinsam gestalten“ formulierten Ansätze und Maßnahmen werden fortlaufend umgesetzt.
7. Bedarfsorientierte Sprachkurse für Flüchtlinge werden landesweit zur Verfügung gestellt, um sie besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Vorhaben 2017

8. Die Partner haben damit begonnen, das Konzept für Unterstützungsangebote für Zuwanderungswillige umzusetzen.
9. Die Landesregierung hat im Zuwanderungs- und Integrationsbericht über umgesetzte Maßnahmen Bericht erstattet.
10. Alle zuständigen Stellen haben den Anerkennungsverfahrensablauf in ihrem Zuständigkeitsbereich optimiert.
11. Die Partner haben überprüft, wie im Anschluss der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen der Nachqualifizierungsbedarf gedeckt werden kann.
12. Die im Integrationskonzept der Landesregierung „Integration, Anerkennung und Teilhabe – Leben gemeinsam gestalten“ formulierten Ansätze und Maßnahmen werden fortlaufend umgesetzt.
13. Zur Stärkung der Interkulturellen Kompetenz von Mitarbeitenden in der öffentlichen Verwaltung werden Schulungsmaßnahmen in Aus-, Fort- und Weiterbildung angeboten.
14. Prozesse hin zu Serviceorientierung und interkultureller Öffnung der Ausländerbehörden werden fortgesetzt. Es erfolgt eine Ausweitung der kommunalen Organisationsentwicklung auf weitere Standorte.
15. Bedarfsorientierte Sprachkurse für Flüchtlinge werden landesweit zur Verfügung gestellt, um sie besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Handlungsfeld 3 Kompetenzen erhalten und ausbauen



Um den künftigen Fachkräftebedarf decken zu können, müssen nicht nur neue Fachkräfte hinzugewonnen, sondern auch die Kompetenzen der bereits vorhandenen gesichert werden. Es muss daher ein vordringliches Ziel sein, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen im Land sowohl im Hinblick auf ihre physischen und psychischen Voraussetzungen als auch auf ihre Qualifikationen über das gesamte Erwerbsleben hinweg zu erhalten und auszubauen.

In diesem Zusammenhang sind vor allem zwei Entwicklungen zu berücksichtigen, die die Erreichung dieses Ziels zu einer besonderen Herausforderung machen: Zum einen resultiert aus der Globalisierung und dem rasch voranschreitenden technologischen Fortschritt in der Arbeitswelt ein wachsender Anpassungsbedarf. Dies gilt mit Blick auf die Qualifikationen der Erwerbstätigen, aber auch hinsichtlich der Art und Weise, wie Arbeitsplätze ausgestaltet sind. Zum anderen steigt das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung in den kommenden Jahrzehnten deutlich an. Höhere Anforderungen treffen somit auf durchschnittlich ältere Beschäftigte.

Die Partner stimmen daher darin überein, dass es gemeinsamer Anstrengungen bedarf, um dazu beizutragen, dass Menschen gesund und qualifiziert bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten können.

Ziel 14: Weiterbildungsbeteiligung erhöhen

Die Weiterbildung ist von zentraler Bedeutung, um die Qualifikationen der Beschäftigten zu erhalten und auszubauen. Dies gilt insbesondere für berufliche, akademische und betriebliche Weiterbildung. Kontinuierliches Lernen ist dabei sowohl wichtig für die berufliche Perspektive des Einzelnen als auch entscheidend für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Langfristiges Ziel ist es daher, dass die Bedeutung der Weiterbildung bekannt ist und von Arbeitgebern und Arbeitnehmern als ein selbstverständlicher Teil der Arbeitswelt angesehen wird, zu dem beide Seiten einen Beitrag leisten. Um dieses Ziel zu erreichen, ist unter anderem eine größere Transparenz bei den Weiterbildungsmöglichkeiten hilfreich.

Vorhaben 2015	Vorhaben 2017
<ol style="list-style-type: none"> Es ist eine Prüfung erfolgt, ob das Weiterbildungsportal RLP so weiterentwickelt werden kann, dass mehr Arbeitgeber und Beschäftigte dieses nutzen. Dabei ist auch geprüft worden, inwieweit bislang unerfüllte Weiterbildungswünsche über das Portal geäußert werden können. Es ist geprüft worden, in welcher Form eine stärkere gemeinsame Vermarktung des Weiterbildungsportals möglich ist. Mit weiteren, nicht kommerziellen Weiterbildungsportalen – insbesondere auch der Hochschulen – ist eine Zusammenarbeit geprüft worden. Die gegenseitige Verlinkung mit den Angeboten der BA („Kursnet“) ist ebenfalls geprüft worden. Die Partner haben geprüft, wie bestehende Programme (z. B. WeGebAU) stärker beworben werden können. Unternehmen und Beschäftigte werden im Rahmen des Ansatzes „Zukunftsfähige Arbeit“ für das Thema „Weiterbildung“ sensibilisiert und unterstützt. In mindestens zwei Regionen sind entsprechende Foren initiiert worden. Es ist geprüft worden, in welcher Form Arbeitgeberorganisationen, die Kammern und die Gewerkschaften am wirkungsvollsten bei ihren Mitgliedern für eine höhere Weiterbildungsbeteiligung werben können. Die Partner prüfen, ob und wie die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen gemessen werden kann. 	<ol style="list-style-type: none"> Die 2015 abgeschlossenen Prüfungsaufträge zur Weiterentwicklung des Weiterbildungsportals RLP sind in ein Umsetzungskonzept gemündet. Unternehmen und Beschäftigte werden im Rahmen des Ansatzes „Zukunftsfähige Arbeit“ für das Thema „Weiterbildung“ sensibilisiert und unterstützt. In mindestens fünf Regionen sind entsprechende Foren initiiert worden. Arbeitgeberorganisationen, die Kammern und die Gewerkschaften werben bei ihren Mitgliedern für eine höhere Weiterbildungsbeteiligung. Die Partner haben geprüft, wie darüber hinaus die Weiterbildungsbeteiligung gesteigert werden kann. Es ist geprüft worden, inwieweit durch geeignete Informationsaktionen die Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung weiter gesteigert werden kann.

Ziel 15: Weiterbildungsberatung und -förderung optimieren

Eine gute Beratung kann dazu beitragen, ein geeignetes, auf die persönliche Situation zugeschnittenes Weiterbildungsangebot zu finden. Dies gilt nicht nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch für die Arbeitgeber. Es existiert allerdings eine unübersichtliche Vielzahl von Beratungsangeboten, teils von kommerziellen, teils von öffentlichen Trägern. Die Qualität der Beratung ist dabei sehr unterschiedlich. Ziel ist daher eine stärkere Koordination der Weiterbildungsberatung auf institutioneller Ebene.

Teils wirken auch die mit einer Weiterbildung verbundenen Kosten abschreckend. Dementsprechend wichtig ist es, dass die Beschäftigten bei ihren Weiterbildungsvorhaben unterstützt werden, wie dies beispielsweise bereits über Förderprogramme der Bundesagentur für Arbeit und des Landes geschieht. Für die Beschäftigten ist allerdings nicht immer leicht erkennbar, welche Weiterbildungen von welcher Stelle gefördert werden. Daher sollen die Fördermöglichkeiten künftig transparenter dargestellt werden.

Vorhaben 2015	Vorhaben 2017
<ol style="list-style-type: none"> 1. Es ist eine Bestandsanalyse erfolgt, welche Institutionen in Rheinland-Pfalz zum Thema „Weiterbildung“ beraten. 2. Es hat eine Analyse bestehender Fördermöglichkeiten stattgefunden. Eine Aufbereitung der Fördermöglichkeiten mit dem Ziel einer stärkeren Transparenz der Angebote ist in Arbeit. Dabei werden auch mögliche Lücken in der Förderung identifiziert. 3. Ein Konzept zur Koordination der Weiterbildungsberatung ist in Arbeit. 4. Die Förderung von Weiterbildungen über den Qualischeck ist fortgesetzt worden. 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Die Integration aller Fördermöglichkeiten in das Weiterbildungsportal RLP ist erfolgt. Dabei sind Weiterbildungsangebote möglichst mit einem Hinweis auf ihre Förderfähigkeit verknüpft. 6. Es ist geprüft worden, inwieweit identifizierte Lücken in der Förderung geschlossen werden können. 7. Die Förderung von Weiterbildung über den Qualischeck ist fortgesetzt worden.



Handlungsfeld 3 Kompetenzen erhalten und ausbauen

Ziel 16: Gesundheitsmanagement als selbstverständlicher Teil der Arbeitswelt

Da die Basis zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, sind insbesondere Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge und des Arbeitsschutzes von Bedeutung. Eine entsprechend angepasste Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation darf dabei nicht erst bei älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ansetzen, vielmehr muss die Leistungsfähigkeit bereits in jüngeren Jahren vor einem vorzeitigen Verschleiß bewahrt werden („alternsgerechtes Arbeiten“).

Hierbei kann der Beirat für Arbeitsschutz wichtige Impulse liefern. Die Herausforderungen, die sich aus der Entwicklung hin zu immer älter werdenden Belegschaften ergeben, sind gerade in kleinen und mittleren Betrieben noch nicht bekannt genug. Doch auch dort, wo dies der Fall ist, stellt die Verankerung entsprechender Maßnahmen die Betriebe vor große Herausforderungen. Es ist daher das langfristige Ziel, dass Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement zu einem selbstverständlichen Teil der Arbeitswelt werden.

Vorhaben 2015	Vorhaben 2017
<ol style="list-style-type: none"> 1. Es wird ein Konzept zur gemeinsamen „Vermarktung“ der Bedeutung der Gesundheitsförderung entwickelt. 2. Die Kammern haben ihr Fortbildungsangebot um BGM-Schulungen ergänzt, um in diesen über den betriebswirtschaftlichen Nutzen von BGM sowie über die Vorgehensweise zu dessen Einführung in Betrieben aufzuklären. 3. Die Kammern haben für ihre Mitgliedsunternehmen betriebsspezifische Angebote zur Demografieberatung etabliert bzw. weiterentwickelt. 4. Unternehmen und Beschäftigte werden im Rahmen des Ansatzes „Zukunftsfähige Arbeit“ für Themen der Gesundheitsförderung sensibilisiert und unterstützt. In mindestens zwei Regionen sind entsprechende Foren initiiert worden. 5. Es ist geprüft worden, wie die Regelungen des Arbeitsschutzes, insbesondere die Vorgaben zur Gefährdungsbeurteilung, besser umgesetzt werden können. 6. Die Partner prüfen, ob und wie der Anteil von Betrieben, die BGM installiert haben, gesteigert werden kann. 7. Die Qualifikation der Beschäftigten im sozialen, medizinischen und technischen Arbeitsschutz wird gestärkt. 	<ol style="list-style-type: none"> 8. Das 2015 beschlossene gemeinsame Konzept befindet sich in der Umsetzung. 9. Unternehmen und Beschäftigte werden im Rahmen des Ansatzes „Zukunftsfähige Arbeit“ für Themen der Gesundheitsförderung sensibilisiert und unterstützt. In mindestens fünf Regionen sind entsprechende Foren initiiert worden.

Handlungsfeld 3 Kompetenzen erhalten und ausbauen

Ziel 17: Die Partner gestalten den demografischen Wandel gemeinsam

Der demografische Wandel stellt unsere Gesellschaft auf unterschiedlichen Ebenen vor große Herausforderungen. Diese können nur in gemeinsamer Anstrengung aller Partner bewältigt werden. Hierfür sind differenzierte Lösungen erforderlich, die den vielschichtigen Facetten des Wandels Rechnung tragen.

Durch eine intensive Kommunikation wollen die Partner sicherstellen, dass ihre Aktivitäten zu einer konsistenten Gesamtstrategie zusammengeführt werden. Dabei gilt es, Rheinland-Pfalz und seine Unternehmen als Lebens- und Arbeitsort auch unter den sich verändernden demografischen Rahmenbedingungen attraktiv zu halten.

Zur Gestaltung des demografischen Wandels hat die Landesregierung eine umfangreiche Demografiestrategie auf den Weg gebracht. Diese soll mit verschiedenen Partnern umgesetzt werden.

Aus diesem Grund vereinbaren die Partner des Ovalen Tisches einen engeren Erfahrungsaustausch zu ihren jeweiligen Ansätzen. Dabei kann es sich je nach Bedarf um politische Entscheidungen, individuelle Lösungen, betriebliche oder auch tarifvertragliche Vereinbarungen handeln.

Vorhaben 2015

1. Die Partner prüfen ergebnisoffen, welche Möglichkeiten bestehen, um gemeinsam die Folgen des demografischen Wandels zu gestalten.
2. Zwischen den Partnern ist ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch etabliert worden.
3. Es ist geprüft worden, wie das Thema „Demografie“ in Rheinland-Pfalz vorangetrieben werden kann, zum Beispiel durch Einführung eines Demografiesiegels für Unternehmen.
4. Die Partner sensibilisieren und unterstützen die betrieblichen Akteure bei demografiefesten Personalstrategien.

Vorhaben 2017

5. Der Prüfauftrag wurde abgeschlossen und die Ergebnisse wurden präsentiert.
6. Basierend auf der 2015 erfolgten Prüfung, wie das Thema „Demografie“ in Rheinland-Pfalz vorangetrieben werden kann, sind entsprechende Umsetzungsschritte eingeleitet worden.

Handlungsfeld 4 Attraktivität von Unternehmen für Fachkräfte steigern



Ziel 18: Attraktivität von Unternehmen für Fachkräfte steigern

Im Rahmen einer Strategie zur Fachkräftesicherung kommt den Unternehmen als Arbeitgeber eine bedeutende Rolle zu. Um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden, müssen gerade kleine und mittlere Unternehmen als Arbeitgeber interessante Angebote unterbreiten können. Hierbei sind Arbeitgeber mit bekannten Produktmarken und an Standorten mit gut ausgebauter Infrastruktur oder hohem individuellem Freizeitwert im Vorteil.

Ziel muss es aber sein, alle Unternehmen in die Lage zu versetzen, in ihrer Rolle als Arbeitgeber auf die Interessen und Bedürfnisse ihrer Beschäftigten einzugehen, um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und als solcher wahrgenommen zu werden.

Die Partner streben an, dass vor allem die kleinen und mittelständischen Unternehmen die Bedeutung der Arbeitgeberattraktivität bis hin zur Entwicklung einer Arbeitgebermarke kennen und entsprechende Strategien entwickeln. Die Partner leisten hierzu ihre Beiträge und tragen auch Sorge dafür, dass hemmend wirkende Rahmenbedingungen abgebaut werden.

Integraler Bestandteil einer attraktiven Unternehmenskultur ist eine lebensphasenorientierte Personalpolitik. Dies beinhaltet auch die Wertschätzung der Vielfalt der Beschäftigten.

Ziel der Partner ist es, Rahmenbedingungen für Unternehmen zu schaffen, die es deren

Beschäftigten erlauben, ihre Motivation, Qualifikation und Gesundheit über alle Lebens- und Berufsphasen hinweg in Einklang mit den betrieblichen Belangen zu bringen.

Die Attraktivität des Unternehmensstandorts und der umgebenden Region als wichtige Faktoren für die Attraktivität eines Arbeitgebers sind in der Regel nicht durch ein einzelnes Unternehmen veränderbar. Vielmehr bedarf es einer Kooperation mit anderen Betrieben und Akteuren, um regionale Rahmenbedingungen entsprechend zu verbessern.

Die Partner sind sich daher bewusst, dass sie gemeinsam Verantwortung für die Attraktivität von Wirtschaftsstandorten tragen. Ziel der Partner ist es, dass es in Rheinland-Pfalz etablierte Netzwerke gibt, in denen Aktivitäten hierfür koordiniert werden.

Vorhaben 2015

1. Austauschplattformen für Unternehmen und Regionalvertreter wurden geschaffen, um die regionalen Rahmenbedingungen zu erfassen und zu verbessern.
2. Es wurden Grundlagen erarbeitet, um Unternehmen in der Öffentlichkeit herauszuheben, die sich in vorbildlicher, innovativer Weise um Fachkräftesicherung bemühen und bereits Strategien entwickelt haben, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.
3. Die Kammern geben die Erkenntnisse über die praktische Umsetzung der lebensphasenorientierten Personalpolitik im Rahmen der Beratung ihrer Mitglieder weiter.
4. Erste Unternehmen bzw. Betriebe wurden für die von ihnen praktizierte Arbeitgeberattraktivität ausgezeichnet.

Vorhaben 2017

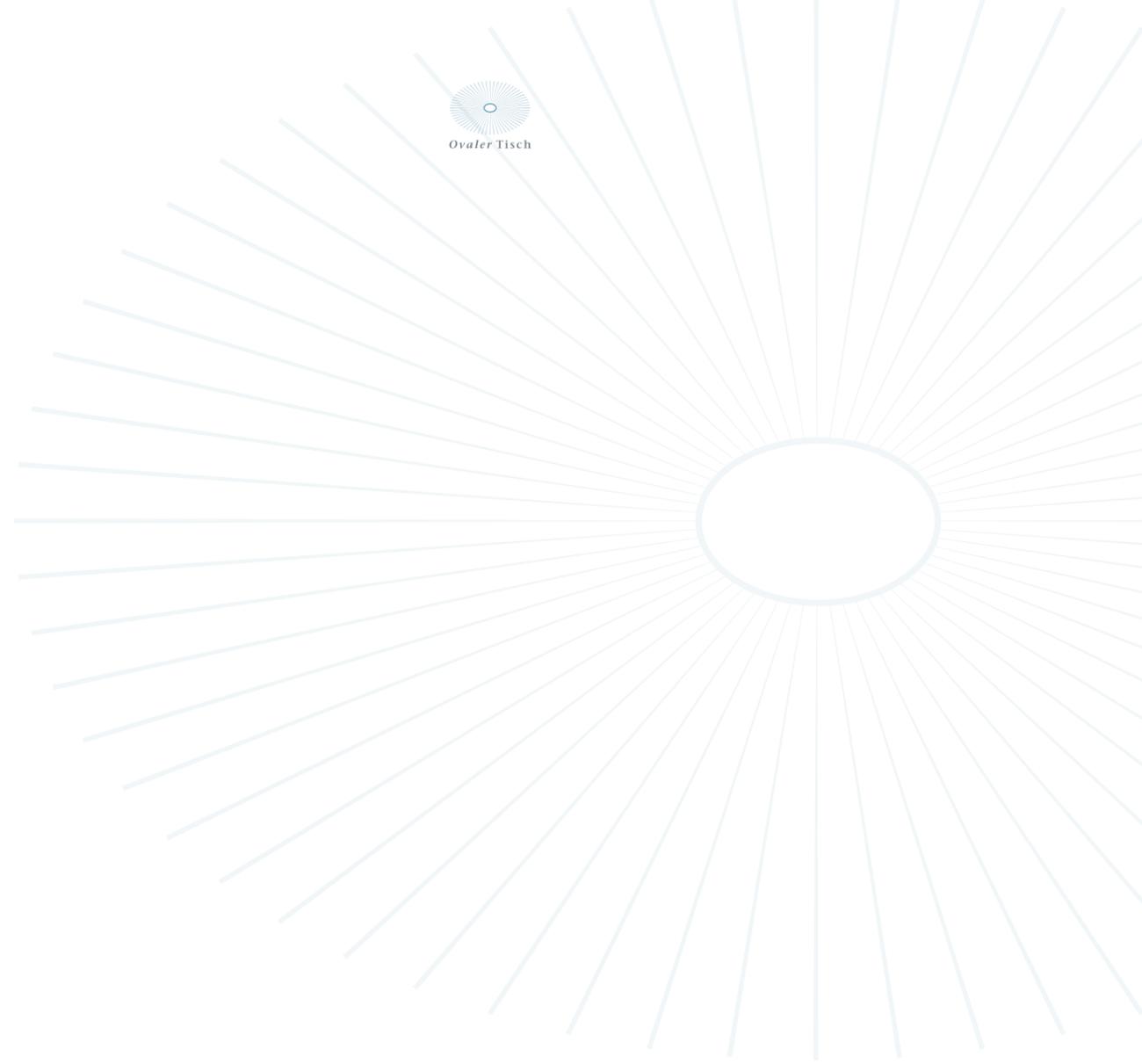
5. Es gibt Plattformen und Netzwerke, die den Austausch auf regionaler Ebene erleichtern.
6. In mindestens einer Modellregion wurde ein strukturierter Diskussionsprozess „Arbeitgeber-Fachkräfte-Region“ initiiert.
7. Eine jährlich zunehmende Zahl von Unternehmen wurde durch Öffentlichkeitsarbeit mit dem Projekt „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ vertraut gemacht. Dadurch hat die Arbeitgeberattraktivität an Bedeutung gewonnen.







Ovaler Tisch



Impressum

Herausgeberin:

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

Redaktion:

Referat 621-1 im Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie
Referat 8201 im Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung
Referate 943A und 9415B im Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur
Grundsatz-Referat im Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen
Referat 246 in der Staatskanzlei

Layout: formart culture, Zweibrücken (www.formart.com)

Druck: Kern GmbH, Bexbach

Erscheinungstermin: 14. Juli 2014 (Auflage 1000 Stück)

Bildnachweis:

fotolia, JPC-PROD
gettyimages, Leon, Nick White, Image source, Tom Merton,
Staatskanzlei-Rheinland-Pfalz: Elisa Biscotti, Stefan Sämmer

