



**Bundesagentur für Arbeit**

Regionaldirektion  
Rheinland-Pfalz-Saarland

bringt weiter.



**Rheinland-Pfalz**

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,  
SOZIALES, TRANSFORMATION  
UND DIGITALISIERUNG

# INITIATIVEN ZUR ARBEITSMARKTINTEGRATION 2022–2027



**Digitaler Wandel am Markt: Chancen nutzen – Herausforderungen meistern**

## Vorwort

---

Der rheinland-pfälzische Arbeitsmarkt erholt sich zunehmend von den Folgen der Corona-Pandemie. Die Zahl der Arbeitslosen entspricht wieder dem Vor-Corona-Niveau und es sind mehr Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt als je zuvor.

Trotz dieser grundsätzlich soliden Ausgangslage in Rheinland-Pfalz stehen wir vor erheblichen Herausforderungen: Einerseits sinkt aufgrund der demografischen Entwicklung die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter mit der Folge, dass die Suche nach Fachkräften für die Unternehmen in Zukunft schwieriger werden wird. Andererseits gibt es gleichzeitig Menschen, die von den positiven Entwicklungen und der steigenden Nachfrage nach Fachkräften nicht profitieren und keine Beschäftigung finden können.

Darüber hinaus befindet sich unsere Arbeitswelt selbst im Umbruch: Die Auswirkungen der Globalisierung, der rasche technologische Fortschritt und insbesondere die Digitalisierung verändern unsere Wirtschaft und Gesellschaft nachhaltig. Auf diese Entwicklungen nicht nur zu reagieren, sondern die Transformation der Arbeitswelt vorausschauend zu gestalten, ist eine unserer Herausforderungen.

Auf die geänderten Anforderungen der Arbeitswelt müssen wir uns vorbereiten. Weiterbildung und die Bereitschaft dazu sind die Erfolgsfaktoren, um in der Arbeitswelt von morgen bestehen zu können.

Beim Übergang von der Schule in den Beruf begleiten wir bereits seit vielen Jahren gemeinsam junge Menschen, um sie je nach individueller Bedarfslage zu unterstützen, damit der Einstieg ins Erwerbsleben gelingt.

In unserem partnerschaftlichen Verständnis haben wir viele gemeinsame Berührungspunkte in der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktpolitik. Die Bundesagentur für Arbeit bringt dabei ihre Kernkompetenzen der Beratung, Vermittlung

und Qualifizierung von Arbeitslosen, Beschäftigten und Arbeitgebern ein. Die Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit werden durch die Landesregierung über landeseigene Förderansätze und Instrumente aus dem Europäischen Sozialfond Plus (ESF+) jeweils dort flankiert, wo ein ergänzender Bedarf besteht.

Wir setzen die gute Zusammenarbeit der letzten Jahre fort. Im Rahmen der Arbeitsmarktinitiativen 2022-2027 haben wir uns auf gemeinsame Schwerpunkte und arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen für die kommenden Jahre verständigt und ergänzen damit auch die Fachkräftestrategie des Landes.

Die Arbeitsmarktinitiativen 2022-2027 bestehen aus einem breiten Spektrum an Instrumenten und Maßnahmen. Gemeinsam wollen wir so den aktuellen Herausforderungen der Arbeitswelt in Rheinland-Pfalz begegnen und sie angehen.

Damit schreiben wir die „Initiativen zur Arbeitsmarktintegration 2018/2019“ fort.

Die genannten Schwerpunkte können wir aber nicht alleine bewerkstelligen, sondern nur durch eine Zusammenarbeit mit weiteren Arbeitsmarktakteuren.



**Alexander Schweitzer**  
Minister für Arbeit, Soziales,  
Transformation und Digitalisierung  
des Landes Rheinland-Pfalz



**Heidrun Schulz**  
Vorsitzende der Geschäfts-  
führung der Regionaldirektion  
Rheinland-Pfalz-Saarland

## Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Rheinland-Pfalz

Die rheinland-pfälzische Wirtschaft befand sich im Jahr 2021 bedingt durch die Corona-Pandemie in einem gebremsten konjunkturellen Aufschwung.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Rheinland-Pfalz mit aktuell 1,47 Millionen (Stand: März 2022) weiterhin auf hohem Niveau. Die Nachfrage nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist nach wie vor ungebrochen. So meldeten in 2021 die Unternehmen einen Personalbedarf von 37.300 offenen Stellen; dies waren rund 6.400 (20,6 Prozent) mehr als ein Jahr zuvor.

Dem gegenüber entwickelt sich die Arbeitslosigkeit seit Jahren grundsätzlich rückläufig. Im Jahr 2021 waren in Rheinland-Pfalz jahresdurchschnittlich rund 112.100 Menschen arbeitslos. Dies waren fast 5 Prozent weniger als im Jahresdurchschnitt des Jahres 2020.

Die Arbeitslosenquote betrug im Jahr 2021 in Rheinland-Pfalz 5,4 Prozent. Im Bundesländervergleich hat Rheinland-Pfalz seit Jahren die drittniedrigste Arbeitslosenquote.

Die Corona-Krise hat allerdings auch zu einer Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit geführt. Im Jahresdurchschnitt 2021 wurden rund 40.900 langzeitarbeitslose Menschen gezählt, dies ist ein Anstieg um 26,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Insbesondere diese Personen, die länger als 12 Monate arbeitslos sind, gilt es, gemeinsam in den Blick zu nehmen.

Die kommenden Jahre werden viele Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt bereithalten. Mit den Arbeitsmarktinitiativen 2022-2027 sehen wir uns gut gerüstet nachhaltige und erfolgversprechende Ansätze anzubieten.

Der Ukraine-Krieg führt unmittelbar zu einer Verstärkung der bereits vorhandenen Lieferkettenproblematik. Unsicherheiten bei der Energieversorgung erhöhen den Druck auf Politik, Wirtschaft, Bevölkerung und letztlich auch auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Es ist aktuell

nicht konkret absehbar, wie massiv die Auswirkungen sein werden, da eine „Blaupause“ für eine solche Situation nicht existiert. Umso wichtiger wird das Agieren in Netzwerken auf Landesebene, da eng getaktete Abstimmungen erforderlich sind, um eine gemeinsame Strategie zu entwickeln und umzusetzen. Alle Partnerorganisationen bringen hier ihre Kernkompetenzen ein.

Gleichwohl sehen in bedarfstragenden Branchen viele Betriebe auch eine Chance zur Gewinnung von zusätzlichem Fachkräftepotenzial. Hier gilt es gemeinsam eine realistische Erwartungshaltung zu vertreten. Die Menschen sollten im Sinne einer gelingenden Migration möglichst gut vorbereitet und entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt werden.

Damit die Geflüchteten schnell den Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen finden, ist es erforderlich, Instrumente aufeinander abzustimmen und Förderketten zu bilden, die eine schnelle, aber auch qualifikationsadäquate Beschäftigungsaufnahme zu fairen Bedingungen ermöglichen.

**Wir bündeln unsere Ressourcen zielgerichtet auf die folgenden gemeinsam identifizierten Schwerpunkte:**

**Unterstützung der Transformation der Arbeitswelt**

**Unterstützung von Personengruppen mit besonderem Unterstützungsbedarf**

**Beschäftigtenförderung / Förderung der beruflichen Weiterbildung**

**Gestaltung des Übergangs Schule und Beruf**

## Übergeordnete gemeinsame Initiativen:

### Zusammenarbeit am Ovalen Tisch der Ministerpräsidentin

Dem Ovalen Tisch für Ausbildung und Fachkräfte-sicherung gehören neben der Staatskanzlei, dem Wirtschafts-, Bildungs- und Arbeitsministerium des Landes, die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, Gewerkschaften, Kammern und Verbände an. Unter der Leitung der Ministerpräsidentin beraten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer regelmäßig über die Situation auf dem Ausbildungsmarkt und die Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Im Rahmen einer regelmäßig aktualisierten Fachkräftestrategie, die am Ovalen Tisch erarbeitet und verabschiedet wird, vereinbaren die Partner gemeinsame Ziele und Maßnahmen, die unter anderem auf die Verbesserung der Berufsorientierung und des Übergangs zwischen Schule und Beruf, die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung und Stärkung der dualen Ausbildungszielen. Dabei werden die Ziele und Querschnittsthemen immer wieder an die Situation in Rheinland-Pfalz angepasst.



# UNTERSTÜTZUNG DER TRANSFORMATION DER ARBEITSWELT: DEN WANDEL FÜR MENSCHEN UND BETRIEBE AKTIV GESTALTEN

Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich in den letzten Jahren in einem sich beschleunigenden Wandel. Dieser Prozess wird häufig als „Transformation“ bezeichnet und umfasst verschiedene Faktoren: Neben der zunehmenden Digitalisierung sind das vor allem die Dekarbonisierung sowie demografische Veränderungen.

Davon ist auch die Arbeitswelt betroffen. Sie war zwar schon immer einem ständigen Wandel unterworfen, neu ist aber das hohe Tempo und das Ausmaß der Veränderungen. Die Corona-Pandemie hat diese Transformation nochmals vorangetrieben. Insbesondere der digitale Wandel von Arbeitsprozessen hat dadurch einen Schub erhalten. Damit verbunden sind viele neue Chancen. Für die Unternehmen, weil dahinter ein enormes wirtschaftliches Potenzial steckt. Aber auch für die Beschäftigten ergeben sich vielfältige neue Möglichkeiten. So kann beispielsweise Arbeit mit Blick auf Zeit und Ort flexibler werden und sich damit die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern. Zudem können neue Arbeitsplätze entstehen oder vorhandene Arbeitsplätze aufgewertet werden. Gleichzeitig bestehen aber auch Risiken, so etwa durch eine zunehmende Entgrenzung von Arbeit oder steigende psychische Belastungen.

Verschiedene Branchen sind in unterschiedlicher Weise von diesem Wandel betroffen. Ihnen gemein ist, dass neue Technologien und veränderte Arbeitsprozesse zumeist auch andere Qualifikationen und Kompetenzen aufseiten der Beschäftigten, aber häufig auch ein Umdenken der Betriebe erfordern.

In Rheinland-Pfalz ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial arbeiten, vom Jahr 2016 bis zum Jahr 2019 um

9,2 Prozentpunkte auf 36,1 Prozent gestiegen ist. Dabei handelt es sich um Berufe, in denen mehr als 70 Prozent der Tätigkeiten von Computern oder computergesteuerten Maschinen erledigt werden könnten (Quelle: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung – IAB). Dies verdeutlicht, dass immer mehr Beschäftigte und Unternehmen von den Veränderungsprozessen betroffen sind.

Die Digitalisierung und den Wandel der Arbeitswelt haben wir gemeinsam im Blick. Hier hat uns zuletzt auch die Corona-Pandemie gezeigt, wie schnell digitale Arbeitsmethoden einen Aufschwung erleben. In Zukunft wird es aber auch darum gehen müssen, die mit diesem Wandel verbundenen Risiken und Belastungen anzugehen.

Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, den Betrieben und Beschäftigten zur Seite zu stehen und sie bei diesem Wandel zu begleiten und unterstützen. Die Transformation kann nur dann ein Erfolg werden, wenn die Transformationsprozesse jedes Einzelnen erfolgreich sind.

Die Transformation der Arbeitswelt begleitet die Landesarbeitsmarktpolitik mit einer Reihe von teils präventiven Förderansätzen, die vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie ausgeweitet oder neu aufgelegt wurden. Übergreifendes Ziel ist es, gute, zukunftsfähige Arbeitsplätze zu erhalten und auszubauen.

Mit vernetzten Bildungsstrukturen in den Regionen (beispielsweise „Die Pfalz qualifiziert“) wird den Unternehmen die Möglichkeit geboten, Beratung in Anspruch zu nehmen und ihre Beschäftigten im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes und des „Arbeit- von-morgen-Gesetzes“ zu fördern.

## Transformationsagentur und Unterstützung von Transformationsprozessen

---

Die Transformationsagentur soll Transformationsprozesse sichtbar und nachvollziehbar machen und Beschäftigten, Betrieben sowie Bürgerinnen und Bürgern konkrete Gestaltungsmöglichkeiten aufzeigen (unter anderem durch ihre Dialogfunktion mit Veranstaltungen und Seminaren, ihre Lotsenfunktion zu Förder- und Beratungsangeboten, ihr Zukunftsradar und ihre Inputpapiere sowie ihre Rolle als Knotenpunkt im Netzwerk der Arbeitsmarktpartner, über die zusätzlich neue Projekte und Initiativen angestoßen werden).

Um das Aufgabenspektrum der Transformationsagentur zu definieren und Doppelstrukturen zu vermeiden, wurden bei der Erstellung der Konzeption die zentralen Arbeitsmarktpartner (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, die Bundesagentur für Arbeit sowie Kammern und Weiterbildungsträger) intensiv eingebunden. Im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung wird die Zusammenarbeit mit den Arbeitsmarktpartnern weiter verstetigt.

Die Transformationsagentur als bewusst schlank gehaltene, agil arbeitende Struktur versteht sich als koordinierender Überbau weiterer Unterstützungsangebote des Arbeits- und Transformationsministeriums. Zu diesen an die Agentur ange-dockten Ansätzen gehören diverse Förderansätze des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung, hier insbesondere der **ESF+-Förderansatz „Unterstützung von Transformationsprozessen“**. In dessen Rahmen werden die Trends der Transformation, insbesondere die zunehmende Digitalisierung, der Einsatz von Künstlicher Intelligenz, das zeit- und ortsflexible Arbeiten sowie die ökologische Nachhaltigkeit thematisiert. Ziel des Förderansatzes ist es, die Erwerbstätigen (das heißt Beschäftigte, Solo-Selbstständige und Unternehmer) für die Herausforderungen der Transformation zu sensibilisieren und bei ihrer Bewältigung zu unterstützen. Die Teilnehmenden sollen erkennen, mit welchen pra-

xisnahen Veränderungen sie in ihrem beruflichen Umfeld die Transformation erfolgreich gestalten können. In diesem Zusammenhang werden neue Techniken vermittelt und Weiterbildungsmöglichkeiten aufgezeigt. Die Projekte des Förderansatzes können dabei unterschiedliche Handlungsfelder adressieren: „Kompetenzerhalt und -entwicklung“, „Arbeitsorganisation und Führung“, „Gesundhaltung am Arbeitsplatz“, „Künstliche Intelligenz“ und „Nachhaltiges Arbeiten“.

Die Transformationsagentur verweist in ihrer Lotsenfunktion bei Beratungs- und Qualifizierungsbedarf von Beschäftigten und Unternehmen an die Arbeitsagenturen. Die Berufsberatung im Erwerbsleben in Kooperation mit den regionalen Arbeitgeberservices bieten passgenaue Beratungs- und Qualifizierungsangebote.

### Zusammenarbeit in Gremien der Landesregierung um die Transformation in der Arbeitswelt zu gestalten:

#### Transformationsrat

Im Transformationsrat diskutieren die Landesregierung und ihre Partner (Ressorts der Landesregierung, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Bundesagentur für Arbeit, Kammern) die strategische Gestaltung der Transformation für Rheinland-Pfalz. Um gerade kleine und mittlere Unternehmen sowie deren Beschäftigte in der digitalen Transformation im Land zu unterstützen, entwickeln die Mitglieder des Rates Maßnahmen, die auf die Bedürfnisse der rheinland-pfälzischen Unternehmen und Beschäftigten zugeschnitten sind und passen bestehende an die neuen Herausforderungen an. Der Transformationsrat entwickelt darüber hinaus gemeinsame Positionen zu transformationspolitischen Themen und vertritt diese gegenüber dem Bund.

## Ausgewählter Ansatz des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung:

### Kofinanzierung des Bundesprojektes „Regionales Zukunftszentrum für KI und digitale Transformation“ (RZzKI)

Das RZzKI unterstützt in der Region Rheinland-Pfalz/Saarland durch Beratung und Qualifizierung kleine und mittlere Unternehmen sowie Beschäftigte bei der Einführung neuer Technologien und im menschenzentrierten Umgang mit Künstlicher Intelligenz. Die Finanzierung des Projektes erfolgt aus Mitteln des Bundesarbeitsministeriums sowie Mitteln der Länder Rheinland-Pfalz und Saarland.

### Ansätze der Bundesagentur für Arbeit:

#### Arbeitsmarktexpertise

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bringt ihre Expertise ein zu Transformation und Strukturwandel. Dies erfolgt durch Auswertungen aus der operativen Praxis sowie den Fachverfahren, Regionaleinschätzungen, Statistiken und Auswertungen des regionalen Statistikservice und des IAB regional. Dazu gehören auch Informationen aus BerufeNet, zur Weiterbildungssuche, von Selbsterkundungstools, dem Job-Futuromat und der IAB-Untersuchung zur Qualität der Beschäftigung.

Die Vermittlung, Beratung und Qualifizierung von Arbeitslosen, Arbeitssuchenden, Wiedereinsteigenden und Beschäftigten bleiben zentrale Aufgaben für die BA, um Fachkräfte und Beschäftigung zu sichern. Die BA wird dabei noch stärker Plattform für das Thema Qualifizierung und Beratung in der Transformation werden. Im Zusammenspiel der Partner vor Ort sind die örtlichen Agenturen für Arbeit und Jobcenter wichtige Akteure in regionalen Netzwerken. Sie flankieren durch ihre Expertise und ihre regionale Vernetzung die Gestaltung der lokalen Transformationsprozesse.



#### Vernetzte Bildungsräume

Im Rahmen dezentraler Gestaltungsräume werden vernetzte Bildungsräume geschaffen, die optimal auf die Gegebenheiten vor Ort zugeschnitten sind.

Wir moderieren und gestalten mit unseren Partnerinnen und Partnern die Transformationsprozesse an den regionalen Arbeitsmärkten. Wir entwickeln unsere Angebote weiter und unterstützen damit Beschäftigte bei der beruflichen Weiterentwicklung, Unternehmen bei der Fachkräftesicherung und eröffnen betroffenen Menschen neue Perspektiven am Arbeitsmarkt. Wir tragen so zur Beschäftigungssicherung und Innovationskraft in Rheinland-Pfalz bei.

#### BA der Zukunft und Ausbau digitaler Prozesse

Wir richten unsere Dienstleistungen am konkreten Unterstützungsbedarf unserer Kundinnen und Kunden aus und suchen jeweils passgenaue und individuelle Lösungen. Dabei berücksichtigen wir die sich verändernden Bedürfnisse in der Kundenansprache auch durch den Ausbau digitaler Prozesse und Angebote (Online-Terminvergabe, digitale Anträge auf Geldleistungen, Suchassistenten, digitale Möglichkeiten der Selbsteinschätzung bei der beruflichen Orientierung, Videokommunikation).

# BESCHÄFTIGTENFÖRDERUNG / FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG: DEM FACHKRÄFTEMANGEL MIT WEITER- BILDUNG BEGEGNEN

Der technologische, wirtschaftliche und demografische Wandel stellt Beschäftigte und Unternehmen vor vielfältige Herausforderungen. Für die Beschäftigten gewinnt Qualifizierung und lebenslanges Lernen immer mehr an Bedeutung, damit sie den zunehmenden Qualifikationsanforderungen der Betriebe gerecht werden können. Daher gilt es, die Qualifikationen der Beschäftigten zu erhalten und auszubauen. Wichtig ist, dass insbesondere Beschäftigte ohne Berufsausbildung oder mit veralteten Kenntnissen ein Fachkräfteniveau erreichen. Von zentraler Bedeutung ist dabei die berufliche Weiterbildung. Die Verwirklichung des kontinuierlichen Lernens während der verschiedenen Lebensphasen ist entscheidend für die Perspektive des Einzelnen und den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe.

Obwohl attraktive Förderstrukturen und auskömmliche Mittelansätze zur Verfügung stehen, verharrt die Weiterbildungsbeteiligung bei den Beschäftigten nach Feststellung des IAB seit Langem auf ausbaufähigem Niveau (Quelle: IAB Kurzbericht 24/2020). Im Falle von Arbeitslosigkeit ist zu befürchten, dass das Kompetenzprofil und Qualifikationsniveau der Betroffenen häufig nicht den Anforderungen des Arbeitsmarktes genügt.

In Zeiten des Umbruchs und sich rapide verändernden Arbeitsbedingungen ist es uns wichtig, in die Förderung beruflicher Weiterbildung zu investieren. Weiterbildung ist der Schlüssel zur Deckung von Fachkräftebedarfen wie auch zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit.

Mit passgenauen Informationen zu Fördermöglichkeiten und Qualifizierungsangeboten können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch Betriebe die richtigen Entscheidungen für die Zukunft treffen.

Gemeinsam wollen wir die Nutzung der verbesserten Förderbedingungen voranbringen.

Insbesondere Zeiten der Kurzarbeit sollen für berufliche Weiterbildung genutzt werden, hierfür wurden erleichterte Förderungsvoraussetzungen geschaffen.



# Ausgewählte Aktivitäten des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung zur Unterstützung der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz:



Kofinanziert von der Europäischen Union

## ESF+-Förderansatz „Betriebliche Weiterbildung für Erwerbstätige“

Der Förderansatz „Betriebliche Weiterbildung für Erwerbstätige“ hat zum Ziel, die berufliche Anpassung der Erwerbstätigen an die Anforderungen des Arbeitsmarktes und den Fachkräftebedarf auch im Hinblick auf die Transformation und die Digitalisierung der Arbeitswelt begleitend zu unterstützen. Aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds werden Unternehmen aus Rheinland-Pfalz bei der Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt.



Kofinanziert von der Europäischen Union

## ESF+-Förderansatz „QualiScheck“

Mit dem „QualiScheck“ wird die individuelle berufliche Weiterbildung – auch außerhalb eines betrieblichen Kontextes unterstützt. Die Finanzierung erfolgt über finanzielle Mittel aus dem Europäischen Sozialfond Plus.

## Weiterbildungsportal Rheinland-Pfalz

Das Weiterbildungsportal Rheinland-Pfalz ist ein Angebot des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz und des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Rheinland-Pfalz und bietet einen Überblick über Weiterbildungsangebote in Rheinland-Pfalz und entsprechende Fördermöglichkeiten.

Ziel des Weiterbildungsportals ist es, Transparenz im Hinblick auf Fort- und Weiterbildungsangebote in Rheinland-Pfalz herzustellen und die Recherche nach Weiterbildungskursen für interessierte Beschäftigte, Bürgerinnen und Bürger, Beratungsstellen sowie Unternehmen, Arbeitgeber usw. in Rheinland-Pfalz zu ermöglichen.



Darüber bietet das Portal vielfältige Informationen zum Thema Weiterbildung; beispielsweise: „Wie plane ich eine Weiterbildung, welche Finanzierungsmöglichkeiten gibt es und wie erkenne ich einen guten Kurs?“. Antworten auf diese Fragen und ein umfangreiches Bildungsglossar sollen bei der Planung einer Weiterbildung unterstützen.

## Weiterbildungsgesetz Rheinland-Pfalz

Auf der Grundlage des rheinland-pfälzischen Weiterbildungsgesetzes steht ein breites Weiterbildungsangebot der 65 anerkannten Volkshochschulen und der Mitgliedseinrichtungen der sechs anerkannten Landesorganisationen der Weiterbildung zur Verfügung. Viele dieser Angebote sind im Weiterbildungsportal Rheinland-Pfalz recherchierbar.

## Ausgewählte Ansätze der Bundesagentur für Arbeit:



### **Ausbau der Lebensbegleitenden Berufsberatung**

Sich verändernde Kompetenzanforderungen fordern eine stärkere Ausrichtung auf die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten. Hier setzt die Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB) an. Die Berufsberatung im Erwerbsleben richtet sich an Erwachsene und betreut schwerpunktmäßig Erwerbstätige vor beruflicher Neu- oder Umorientierung, insbesondere mit geringer Qualifikation. Weitere Zielgruppen sind Arbeitslose mit erweitertem beruflichen Orientierungs- und Beratungsbedarf, Wiedereinsteigende sowie Absolventinnen und Absolventen aus Ausbildung und Studium. Die LBB arbeitet eng mit ihren Netzwerkpartnerinnen und -partnern vor Ort zusammen.

### **Initiative „Zukunftsstarter“**

Die Initiative „Zukunftsstarter“ wird bis Ende 2025 fortgeführt mit dem Ziel, dass junge Erwachsene im Alter zwischen 25 und unter 35 Jahren ihren

Berufsabschluss nachholen können. Qualifizierung und berufliche Weiterbildung gewinnen zunehmend an Bedeutung, um auch künftig auf dem Arbeitsmarkt mithalten zu können. Ein Berufsabschluss ist dabei die wichtigste Säule für eine erfolgreiche Erwerbsbiografie. Zudem werden immer häufiger Fachkräfte gesucht, während die Nachfrage in Helferberufen sinkt. Die Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss ist eine wichtige Stellschraube, um den Bedarf an Fachkräften zu sichern.

### **Qualifizierung und Weiterbildungsförderung**

Die Weiterbildungsförderung ist ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument, um die Ausgleichsprozesse wirksam zu unterstützen. Dies gilt insbesondere auch unter dem Aspekt des Erwerbs von Berufsabschlüssen.

Mit dem Qualifizierungschancengesetz und dem darauf aufbauenden „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ wurde der Beratungsauftrag der BA geschärft sowie die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte auch unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht, wenn sie als Folge des digitalen Strukturwandels Weiterbildungsbedarf haben oder in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind.

Der Ausbau der Förderung richtet sich auch an diejenigen, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Art und Umfang der Förderung orientieren sich maßgeblich an der Betriebsgröße.

Während bei der Weiterbildungsberatung alle Beschäftigte unabhängig von ihrem derzeitigen Status, ein individuelles Beratungsrecht zu Fragen und Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung haben, adressiert die Qualifizierungsberatung Unternehmen, die sich zu Fragen der Qualifizierung ihrer Beschäftigten und zu Möglichkeiten der Finanzierung beraten lassen möchten.

## Initiative „Die Pfalz qualifiziert“

Die „Initiative „Die Pfalz qualifiziert“ hat das Ziel, noch mehr Unternehmen und Beschäftigte zu überzeugen, dass Qualifizierung der Schlüssel ist, um den Herausforderungen am Arbeitsmarkt zu begegnen und gut durch den Strukturwandel zu kommen.

Die Agenturen für Arbeit in Landau, Kaiserslautern-Pirmasens und Ludwigshafen, die Industrie- und Handelskammer für die Pfalz, die Handwerkskammer der Pfalz, PfalzMetall, der Weiterbildungsverbund Rheinland-Pfalz InSkills2Go und die IG Metall möchten mit ihrer Kampagne die bestehenden Förderprogramme bekannter machen und über die Möglichkeiten des Weiterbildungsverbundes informieren. Unterstützt wird die Kampagne durch die rheinland-pfälzische Landesregierung.

## New Plan – das Selbsterkundungstool für Beschäftigte

Das Online-Tool New Plan unterstützt Personen im Erwerbsleben bei der beruflichen Orientierung. New Plan hilft auf vielfältige Weise, wenn Beschäftigte in ihrem beruflichen Leben etwas verändern möchten und den richtigen Weg dafür suchen; zum Beispiel durch:

- Anregungen für kleinere und größere Veränderungen,
- Unterstützung bei der Suche nach einem beruflichen Aufstieg oder einer Umorientierung,
- Orientierungsunterstützung nach einer längeren Pause, um den richtigen Bereich für den Wiedereinstieg zu finden,
- Unterstützung auf dem Weg in die Selbstständigkeit und
- Möglichkeiten, eigene Stärken und Schwächen kennenzulernen.

New Plan unterstützt bei diesen Anliegen mit psychologischen Tests, Selbsteinschätzungsverfahren, Informationsangeboten und Suchmöglichkeiten.

Das Tool kann in Verbindung mit einem Beratungstermin in einer örtlichen Agentur für Arbeit oder unabhängig davon genutzt werden.

## BERUFENET

Das Onlineportal rund um das Thema Berufe enthält ausführliche Informationen zu allen Weiterbildungsberufen und Aufstiegswegen in Deutschland. Es unterstützt eine fundierte Entscheidung beim Einstieg in die Berufswahl wie auch bei der beruflichen Weiterentwicklung.

## KURSNET

Das neue KURSNET enthält über 2,2 Millionen Angebote beruflicher Qualifizierung. In dem neuen KURSNET finden Interessierte passende Angebote zu den Themen Ausbildung, Weiterbildung, Vorbereitung auf den Beruf, begleitende Hilfen oder Sprachkurse und gewinnen einen ersten Überblick über die Möglichkeiten in allen Regionen Deutschlands.



# UNTERSTÜTZUNG VON AM ARBEITSMARKT BENACHTEILIGTEN PERSONENGRUPPEN: BENACHTEILIGTE MENSCHEN INTEGRIEREN: MIT INDIVIDUELLEN WEGEN IN NACH- HALTIGE BESCHÄFTIGUNG

Der digitale Wandel am Arbeitsmarkt bringt viele Chancen mit sich; birgt allerdings auch Risiken; gerade für Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf. Hier anzusetzen ist ein Schwerpunkt unserer Zusammenarbeit.

Der Arbeitsmarkt hat sich von den Folgen der Corona-Pandemie weitestgehend erholt. Während die Zahl der arbeitslosen Menschen insgesamt auf Vorpandemieniveau gesunken ist, sinkt hingegen die Zahl der langzeitarbeitslosen Menschen nur sehr langsam. Welche Folgen der Ukraine-Konflikt auf den deutschen Arbeitsmarkt haben wird, ist

derzeit noch nicht absehbar. Gemeinsames Ziel ist es deshalb, die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu fördern, aber auch für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen (beispielsweise Langzeitarbeitslose, Geringqualifizierte...) nachhaltige Beschäftigungsperspektiven zu erschließen. Möglichst viele Menschen sollen die Chance erhalten, gleichberechtigt am Arbeitsleben teilzunehmen und aus eigener Kraft ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Eine auskömmliche Beschäftigung ist nicht nur die Hauptquelle zur Sicherung des Lebensunterhaltes, sondern auch das mit Abstand wichtigste Mittel zur Vermeidung von Armut.

## Langzeitarbeitslosigkeit / Langzeitleistungsbezug im SGB II

---

Gerade Langzeitarbeitslose bzw. Langzeitleistungsbezieher der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) haben deutlich schlechtere Chancen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt. Die Corona-Pandemie hat diesen Effekt noch verstärkt und die kontinuierlich positive Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit vorübergehend unterbrochen. Deshalb ist es nicht nur wichtig, die individuellen Ursachen der Langzeitarbeitslosigkeit zu berücksichtigen, sondern auch neue und innovative Ansätze zu erproben.

Langzeitarbeitslosigkeit zeichnet sich durch vielfältige Lebenssituationen aus. Das gilt sowohl für den Zeitraum vor als auch nach der Corona-Pandemie. Häufig sind ein fehlender Schul- und Berufsabschluss, gesundheitliche Einschränkun-

gen oder auch ein vergleichsweise hohes Alter ursächlich für die Langzeitarbeitslosigkeit.

So verfügten im Jahresdurchschnitt 2021 von rund 40.900 Langzeitarbeitslosen in Rheinland-Pfalz 41 Prozent über keinen formalen Berufsabschluss; 45 Prozent waren über 55 Jahre alt.

Oftmals kommen mehrere vermittlungshemmende Merkmale zusammen. Um hier Erfolge zu erzielen, müssen individuelle, bedarfsgerechte und ganzheitliche Ansätze verfolgt werden. Einerseits geht es darum, präventiv Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen und andererseits entstandene Langzeitarbeitslosigkeit oder sogar Langzeitleistungsbezug zu reduzieren.

Im Jahr 2021 haben rund 95.000 Personen länger als 21 Monate Leistungen bezogen und gelten somit als Langzeitleistungsbezieher. Leistungsbe-rechtigt sind auch Personen, die trotz Erwerb-stätigkeit ein zu geringes Einkommen erzielen oder denen wegen Kindererziehung oder Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen eine Arbeits-aufnahme nicht möglich ist. Diese Personen gehören ggf. auch zu den Langzeitleistungsbezie-her, sind jedoch nicht arbeitslos.

Die Stärkung der Teilhabechancen von langzeit-arbeitslosen Menschen und die Reduzierung des Langzeitleistungsbezugs im SGB II ist eine zen-trale Herausforderung, die einen gemeinsamen Schwerpunkt unserer Aktivitäten darstellt. Gera-de mit Blick auf den Arbeitsmarkt der Zukunft braucht es eine starke Landesarbeitsmarktpolitik, die vor allem diejenigen nicht vergisst, die beson-dere Hilfe und Unterstützung benötigen.

## **Wir setzen uns gemeinsam für eine erfolgreiche Umsetzung gesetzlicher Förderinstrumente ein:**

### **Qualifizierung als Weg aus der Langzeit-arbeitslosigkeit**

Gerade geringqualifizierte Arbeitslose haben ein erhöhtes Risiko, dass aus kurzfristigem Jobverlust Langzeitarbeitslosigkeit wird. Die Corona-Pan-demie hat die Chancen auf eine Neueinstellung für diesen Personenkreis weiter verringert. Hinzu kommt, dass mit zunehmender Dauer der Arbeits-losigkeit die Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt schwieriger wird. Um dem entgegenzuwirken, ver-folgen wir derzeit im Wesentlichen zwei Strategien:

1. den Übergang von Kurzzeit- zu Langzeitarbeits-losigkeit vermeiden durch Vermittlung in eine Beschäftigung oder eine bedarfsgerechte – möglichst abschlussorientierte – Qualifizierung.
2. eine langfristige, abschlussorientierte Weiter-bildung bei Langzeitarbeitslosen, bei denen eine erfolgreiche Qualifizierung sinnvoll und realistisch ist.



### **Teilhabechancengesetz**

Das Teilhabechancengesetz mit den Instrumen-ten Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II) und Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II) bietet Chancen für betroffene Arbeitslose, aber auch für Betriebe und für den Arbeitsmarkt insge-samt. Mit diesem Gesetz werden für sehr arbeits-marktferne Personen, die schon lange Leistungen der Grundsicherung beziehen bzw. lange arbeits-los sind, Möglichkeiten einer geförderten Beschäf-tigung auf dem sozialen und allgemeinen Arbeits-markt geschaffen. Bestandteil beider Instrumente ist eine ganzheitliche, beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching), was sich als wesentlicher Erfolgsfaktor – auch und gerade in der Pandemie – erwiesen hat.

Beide Instrumente haben sich zuletzt als erfolg-reich bewiesen. Die praktische Umsetzung beglei-ten wir weiterhin aktiv. Insbesondere das Instru-ment § 16i SGB II hat sich als wichtiger Baustein im Produktportfolio des SGB II sehr gut etabliert. Wir unterstützen gemeinsam die dauerhafte gesetzliche Verankerung des Instruments über die bisher geltende Befristung (31.12.2024) hinaus.

## Wir haben gemeinsame Förderansätze entwickelt und unterstützen in Rheinland-Pfalz verschiedene Projekte:



### ESF+-Förderansatz „Bedarfsgemeinschaftscoaching“

Im Rahmen Förderansatzes „Bedarfsgemeinschaftscoaching“ werden SGB II-Langzeitleistungsbeziehende und deren Familien ganzheitlich unterstützt. Menschen im Kontext Fluchtmigration können teilnehmen, auch wenn das Kriterium Langzeitleistungsbezug noch nicht erfüllt ist. Gefördert wird eine Kombination aus umfassendem Coaching der gesamten Familie und eine intensive Einzelbetreuung der Teilnehmenden. Dadurch soll die aktive Teilnahme am sozialen Leben sowie das Zusammenleben in den Familien gestärkt werden. Gleichzeitig wird die Beschäftigungsfähigkeit erhöht, um dadurch die Integration in den Arbeitsmarkt zu erhöhen. Ziel ist es auch, den in den Familien lebenden Kindern Fördermöglichkeiten zu eröffnen oder sie schulisch zu stabilisieren und ihnen frühzeitig Perspektiven für ihr weiteres Leben aufzuzeigen. Die Betreuung findet überwiegend in Form aufsuchender oder begleitender Sozialarbeit statt.



### ESF+-Förderansatz „Perspektiven eröffnen Plus“

Der Förderansatz „Perspektiven eröffnen Plus“ richtet sich an Langzeitleistungsbeziehende aus dem Rechtskreis des SGB II. Menschen, die im Kontext Fluchtmigration Leistungen nach dem SGB II beziehen, können ebenfalls teilnehmen, auch wenn das Kriterium Langzeitleistungsbezug nicht erfüllt ist. Mit dem Förderansatz soll insbesondere dem Langzeitleistungsbezug entgegen gewirkt, die digitalen Kompetenzen gefördert und mittelfristig bis langfristig die Chancen auf eine Vermittlung in Arbeit durch eine Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit verbessert werden. Damit einher geht das Ziel, das Armutsrisiko zu vermindern und die Zielgruppe auf die Herausforderun-

gen der Transformation der Arbeitswelt vorzubereiten und damit nicht von den Entwicklungen abzuhängen.

### ESF+-Förderansatz „Frauen aktiv in die Zukunft“

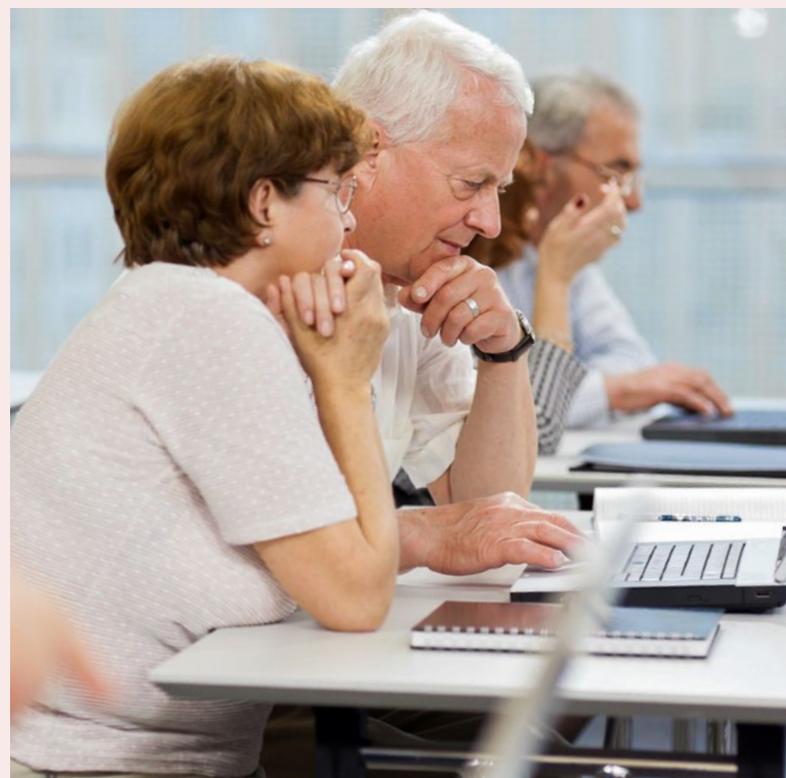


Zur Zielgruppe des Förderansatzes „Frauen aktiv in die Zukunft“ gehören langzeitleistungsbeziehende Frauen im Rechtskreis SGB II. Bei Frauen, die im Kontext Fluchtmigration einen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II haben, entfällt das Kriterium Langzeitleistungsbezug. Durch Beratung, Coaching und Qualifizierung soll die Beschäftigungsfähigkeit der Frauen erhöht werden, Langzeitleistungsbezug reduziert und aktiv ein Beitrag zur Bekämpfung der Armut in Rheinland-Pfalz geleistet werden. In den Projekten soll auf die regionalen Bedarfe und die spezifische Ausgangslage der Frauen individuell eingegangen werden.

## Auch setzen wir gemeinsam innovative Landesprojekte um:

### Landesprojekte für Ältere

Zur Zielgruppe der Landesprojekte gehören erwerbsfähige SGB II-Leistungsberechtigte ab 50 Jahren. Schwerpunkt der Projekte ist es, die digitalen Kompetenzen der SGB II-Leistungsberechtigten auszubauen und zu erweitern. Durch eine niedrigschwellige und zielgruppenspezifische Her-





anführung an neue digitale Technologien und entsprechende Geräte und Anwendungen sollen Hürden und Ängste abgebaut werden, um so einen sicheren Umgang damit zu erlangen. Ein weiterer Fokus liegt auf den gesundheitlichen Einschränkungen und der Überwindung der zum Teil unzureichenden Mobilität. Darüber hinaus soll seitens der Projektträger eine aktive Arbeitgebersprache erfolgen, um Betriebe und Unternehmen für die Einstellung von Älteren zu gewinnen.

### **Landesmodellprojekt „Aktiv statt Passiv“ mit dem Jobcenter Pirmasens**

Zielsetzung des Landesmodellprojektes ist es, Langzeitleistungsbeziehende unter 30 Jahren und langzeitleistungsbeziehende Erziehende, die die Fördervoraussetzungen des § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt) nicht erfüllen und aktuell weder für eine Berufsausbildung noch für ausbildungsfördernde Maßnahmen in Betracht kommen, im Rahmen geförderter Arbeitsverhältnisse sinnstiftend und praxisorientiert zu beschäftigen. Dabei soll Tagesstruktur aufgebaut, das Durchhaltevermögen gestärkt, soziale Teilhabe ermöglicht sowie das Wertgefühl gesteigert werden. Die Arbeitsmarktchancen für die Personen und deren Familien sollen so verbessert und mittelfristig Chancen zur Fachkräftegewinnung geboten werden. Durch berufliche Weiterbildung oder Teilqualifikation bzw. eine Förderung im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes sollen bei entsprechender Eignung anschließend die Wege für eine betriebliche Ausbildung oder Umschulung eröffnet werden.

### **Ausgewählte Ansätze der Bundesagentur für Arbeit:**

#### **Langzeitarbeitslosigkeit-Schwerpunktregionen**

In bundesweit 49 Schwerpunktregionen, darunter drei in Rheinland-Pfalz, werden innovative Ansätze erprobt, um Langzeitarbeitslosigkeit zu verringern. Dazu gehören die Handlungsfelder „Integrationsarbeit mit Bedarfsgemeinschaften“, „bewerberorientierte Arbeitgeber-Ansprache“ sowie „alternative Formen der Beratung“.

#### **Jugendberufsagenturen als präventiver Ansatz zur Vermeidung von (Langzeit-) Arbeitslosigkeit**

Um Langzeitarbeitslosigkeit in ihren Anfängen zu verhindern, bedarf es präventiver Ansätze. „Kein/e Jugendliche/r soll verloren gehen“ beschreibt das gemeinsame Ziel, dass Übergänge von der Schule in den Beruf aktiv gestaltet und begleitet werden müssen, um erfolgreich und nachhaltig zu sein. Mit der Weiterentwicklung der Jugendberufsagenturen unterstützen und fördern wir die Zusammenarbeit der drei beteiligten Rechtskreisträger Arbeitsagenturen, Jobcenter und Jugendhilfe. Jugendliche sollen in Berufswahlprozessen dort möglichst Hilfe aus einer Hand bekommen.

Um die Jugendberufsagenturen im Land zu stärken, wird das Angebot der Bundesagentur für Arbeit ergänzt durch den ESF+-Förderansatz „Jugendberufsagenturen Plus“

## Chancengleichheit am Arbeitsmarkt – Verbesserung der Situation von Frauen

Die Frauenerwerbstätigenquote in Rheinland-Pfalz lag im Jahr 2020 bei unterdurchschnittlichen 71,0 Prozent (Bund: 71,9 Prozent).

Die gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist uns ein besonderes gemeinsames Anliegen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört in den Mittelpunkt unserer gemeinsamen Aufgabenwahrnehmung.

Bei der Ausgestaltung unserer Förderansätze achten wir darauf, dass Frauen und Männer gleichermaßen entsprechend ihren jeweiligen Anteilen an den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen partizipieren. Auf die Verbesserung der Integrationsquote von Frauen richten wir unseren Fokus.

Die Potenziale der Frauen können nur dann vollständig ausgeschöpft werden, wenn entsprechende Rahmenbedingungen gegeben sind. So brauchen Eltern geeignete Kinderbetreuungslösungen, familienkompatible Arbeitsbedingungen und eine partnerschaftliche Aufgabenteilung in der Familie, damit beide Elternteile im gewünschten Umfang am Erwerbsleben teilhaben können. Dazu gehört auch der Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs.



Erwerbsunterbrechungen wegen der Erziehung von Kindern, Pflege von Angehörigen oder auch Teilzeitarbeit kommen bei Frauen häufiger vor als bei Männern. Die geringere Berufserfahrung schlägt sich in geringeren Chancen auf einen beruflichen Aufstieg sowie in niedrigeren Verdiensten nieder. Diesen Verlust von Berufsqualifikationen gilt es insbesondere durch Weiterqualifizierung zu verbessern.

Zusätzlich zur bundesweiten Schwerpunktsetzung in der SGB II-Zielsteuerung hat das Bundesarbeitsministerium (BMAS) mit dem Land Rheinland-Pfalz im Kooperationsausschuss (§ 18b SGB II) im November 2021 einen entsprechenden Beschluss gefasst. Dabei geht es sowohl darum, auf eine Verbesserung der Integrationsquote der Frauen hinzuwirken, als auch Frauen und Männer gleichermaßen an den Angeboten arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen partizipieren zu lassen. Wir werden zukünftig im Kooperationsausschuss mit dem BMAS regelmäßig berichten und haben diese Zielsetzungen in die jährlichen Zielvereinbarungen mit den zugelassenen kommunalen Trägern aufgenommen.

Die Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) in den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern bieten Frauen vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten an. Diese reichen von Vermittlung und Beratung über notwendige Qualifizierung, Telefonaktionstage, frauenspezifische Veranstaltungen, zum Beispiel im Rahmen der Inforeihe „Job|Familie|Karriere“, bis hin zu Bewerbungsseminaren sowie Coachingmaßnahmen. Die BCA begleiten und unterstützen den Ansatz der ganzheitlichen und familienzentrierten Betrachtung der Bedarfsgemeinschaft und halten ein spezialisiertes Angebot bereit, beispielsweise für gendersensible Berufswahl und klischeefreie Beratung, Teilzeitausbildung und Bedarfe für Wiedereinsteigerinnen und Migrantinnen.

# GESTALTUNG DES ÜBERGANGS SCHULE UND BERUF: JEDEM SCHULABGÄNGER EINE ANSCHLUSSPERSPEKTIVE ERMÖGLICHEN



Auf dem Ausbildungsmarkt können wir derzeit zwei Entwicklungen feststellen: Auf der einen Seite bleiben Ausbildungsstellen unbesetzt, auf der anderen Seite gelingt einem Teil der Jugendlichen der Übergang von der Schule in Ausbildung nicht. Die Übergänge von Schule in Ausbildung wurden durch die Corona-Pandemie zusätzlich erschwert.

Während bisher überwiegend Jugendliche mit multiplen Problemlagen eine Unterstützung benötigt haben, gilt dies jetzt verstärkt auch für ausbildungsreife junge Menschen.

Fehlende berufliche Perspektiven sind nicht nur aus Sicht der jungen Menschen problematisch. Auch die Unternehmen in Rheinland-Pfalz benötigen gut ausgebildete Nachwuchsfachkräfte.

Die rheinland-pfälzische Arbeitsmarktpolitik für junge Menschen ist darauf ausgerichtet, Jugendliche rechtzeitig fit für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu machen, sie bei der Berufsorientierung sowie der Suche nach einer Ausbildung beziehungsweise Arbeit zu unterstützen und ihnen fehlende oder ergänzende Qualifikationen und Kompetenzen zu vermitteln.

Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist die beste Grundlage für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben und ein zentraler Baustein zur Fachkräftesicherung. Gemeinsam wollen wir jungen Menschen bestmögliche Chancen eröffnen, ihren individuellen Lebensentwurf erfolgreich zu gestalten.

## Darstellung einiger Förderansätze des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung:



Kofinanziert von der Europäischen Union

### ESF+-Förderansatz Jobfux+

Mit dem Förderansatz „Jobfux+“ werden Schülerinnen und Schüler durch präventive und arbeitsweltorientierte Angebote unterstützt. Die „Jobfuxe“ sind insbesondere in den Abgangsklassen der Schulen direkte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Schülerinnen und Schüler, deren Eltern, die Schule sowie für Ausbildungsbe-

triebe. Sie stellen ein kontinuierliches und breites Spektrum von Angeboten zur Berufsorientierung und Anbahnung von Ausbildungsverhältnissen bereit.



Kofinanziert von der Europäischen Union

## ESF+-Förderansatz: „Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen“

Ausbildungsabbrüche demotivieren die betroffenen Jugendlichen, führen zu einer geringeren Auslastung der Ausbildungskapazitäten und verursachen in den Betrieben unnötige Kosten. Perspektivisch kann so auch die Ausbildungsbereitschaft der betroffenen Betriebe sinken, was sowohl zu einem Rückgang des Ausbildungsplatzangebots führen als auch zu einem Fachkräftemangel beitragen kann.

Mit dem Förderansatz „Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen“ wurde die Möglichkeit geschaffen, gezielt Projekte zur Unterstützung von Auszubildenden anzubieten. Ziel der Projekte ist es, durch gezielte individuelle und bedarfsorientierte Unterstützung Ausbildungsabbrüche zu vermeiden bzw. Ausbildungsabbrüche wieder in das duale Ausbildungssystem zu integrieren und ihnen somit zu einem erfolgreichen Berufsabschluss zu verhelfen.

## Ausgewählte Instrumente der Bundesagentur für Arbeit:

### Berufsberatung vor dem Erwerbsleben

Wir intensivieren die Beratung vor dem Erwerbsleben, in dem Berufsorientierung an Schulen frühzeitiger angeboten (bereits zwei Jahre vor Schulabschluss) und auf Berufsbildende Schulen und Gymnasien ausweitet wird. Dabei werden die Beratungsfachkräfte auch vor Ort an Schulen stärker und mehr präsent sein, um individuelle Beratungen und Sprechstunden durchzuführen.

### Ausweitung der digitalen Angebote

Ergänzend zu unserem persönlichen Beratungsangebot beim Übergang von der Schule in den Beruf bauen wir unser Online-Service-Angebot weiter aus (beispielsweise CheckU, #AusbildungKlarmachen, individuelle Videoberatung, virtuelle Gruppeninformationen).

Digitale Kommunikationsformen werden als weitere Zugangsmöglichkeiten auch für Berufsorientierungsveranstaltungen (inkl. Messen) und Gruppeninformationen verstetigt.

### Vielfältige Förderinstrumente für Jugendliche mit Unterstützungsbedarf

Wir unterstützen auf dem Weg zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss mit unseren Förderinstrumenten (beispielsweise Assistierte Ausbildung, Berufsausbildungsbeihilfe, Einstiegsqualifizierung,

berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) richten diese praxisorientiert aus und bieten ein breites Angebot an Ausbildungsstellen auf unserer Jobbörse.

### Weiterentwicklung der Jugendberufsagenturen

Für die Beratung und Integration junger Menschen unter 25 Jahren sind drei Sozialleistungsträger verantwortlich: die Agenturen für Arbeit, die Jobcenter und die Träger der Jugendhilfe. In Jugendberufsagenturen arbeiten diese drei Rechtskreisträger zusammen, damit junge Menschen abgestimmte und individuelle Unterstützung beim Übergang in Ausbildung und Arbeit erhalten.

Durch ihre Kooperation im Rahmen der Jugendberufsagenturen werden die Integrationschancen von jungen Menschen in die Arbeitswelt und in die Gesellschaft verbessert. Den Jugendberufsagenturen liegt die Idee zugrunde, die Kompetenzen der zuständigen Kooperationspartner enger zu verzahnen und zu koordinieren.

Die Bundesagentur für Arbeit fördert die Weiterentwicklung der aktuell 30 Jugendberufsagenturen in Rheinland-Pfalz. Jede Jugendberufsagentur wird unterstützt beim Ausbau der eigenen Potenziale; „YouConnect“ wird dabei als IT-System für die gemeinsame Fallarbeit zur Verfügung gestellt. Ziel ist eine flächendeckende Struktur an Jugendberufsagenturen mit einem hohen Entwicklungsgrad.

## Gemeinsame Förderansätze:



Kofinanziert von der Europäischen Union

### ESF+-Förderansatz „Jugendberufsagenturen Plus“

Um die Partner vor Ort zu unterstützen und die Jugendberufsagenturen im Land zu stärken, fördert das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung darüber hinaus im Rahmen des Förderansatzes „Jugendberufsagenturen Plus“ regionale Koordinierungsstellen. Diese Koordinierungsstellen erleichtern die Zusammenarbeit der drei Rechtskreisträger und sorgen für die Vernetzung mit weiteren Akteuren, wie beispielsweise Schulen. Über das strukturgebende Element der Jugendberufsagenturen hinaus werden im Rahmen einer aufsuchenden Arbeit entkoppelte Jugendlichen wieder an die Systeme sozialer Sicherung herangeführt. Unser gemeinsames Ziel ist es, auf diese Weise Jugendliche zu erreichen und ihnen über die Jugendberufsagenturen eine individuelle Hilfe aus einer Hand anzubieten.

### ESF+-Förderansatz: „JobAction“

Zur Erhöhung der Ausbildungsfähigkeit wurde für junge Menschen unter 30 Jahren, die sich weder in Schule noch in Ausbildung befinden und einen besonderen Unterstützungsbedarf aufweisen, der Förderansatz „JobAction“ entwickelt. Dieser baut auf einer gezielten Motivations- und Projektarbeit auf, die berücksichtigt, dass die Jugendlichen oftmals bereits vielfältige negative Erfahrungen mit schulischen Lernformen gemacht haben. Die Angebote orientieren sich an der Lebenswelt der jungen Menschen und kombinieren individuelle Betreuung mit Gruppenangeboten. Dies erfolgt beispielsweise über handwerkliche sowie künstlerische Projekte, die den jungen Menschen eine Vielzahl von unterschiedlichen Betätigungsfeldern eröffnen. In der Regel wird dabei auf ein konkretes öffentlichkeitswirksames Event hingearbeitet, über das die Jugendlichen eine Wertschätzung für ihre Arbeit erfahren.



Kofinanziert von der Europäischen Union

## WAS UNTERNEHMEN WIR GEMEINSAM ÜBER UNSERE JEWEILIGEN INSTRUMENTE HINAUS?

- ▶ Wir beachten stärker lokale und regionalspezifische Besonderheiten, tauschen uns regelmäßig darüber aus. Wir sind davon überzeugt, dass durch eine gute Zusammenarbeit gemeinsame Ziele schneller und wirkungsvoller und mit weniger Aufwand erreicht werden.
- ▶ Die Umsetzung der mit dem Arbeitsmarktinitiativen 2022-2027 angestrebten Herausforderungen werden regelmäßig geprüft und gemeinsam bewertet. Auf Basis der Erkenntnisse werden – soweit erforderlich und möglich – die Handlungsansätze und Maßnahmen fortlaufend ergänzt.
- ▶ Wir entwickeln auch zukünftig passgenaue Instrumente. Die Landesarbeitsmarktpolitik gemeinsam mit dem Europäischen Sozialfonds Plus orientiert sich stark an den regionalen Belangen und

kann deshalb vor Ort passgenaue Instrumente und Projekte entwickeln und anbieten, die gut mit den Regelinstrumenten der Bundesagentur für Arbeit kombiniert werden können.

- ▶ Erweiterung unserer Kommunikationsstrukturen. Wir stimmen uns über die bisherigen Formate (zum Beispiel Strategiegelgespräch der Hausspitzen, Jour-Fixe der Fachbereiche, gemeinsame Besprechungen mit den Geschäftsführungen der Arbeitsagenturen und Jobcentern in Rheinland-Pfalz) noch enger ab und haben so immer das Ohr bei den Praktikern. Wir etablieren weitere Austauschformate mit Praktikerinnen und Praktiker vor Ort (beispielsweise „Kreativ-Workshops“), um neue Modellprojekte zu initiieren.



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,  
SOZIALES, TRANSFORMATION  
UND DIGITALISIERUNG



**Bundesagentur für Arbeit**

Regionaldirektion  
Rheinland-Pfalz-Saarland

bringt weiter.

Bauhofstraße 9  
55116 Mainz  
[www.mastd.rlp.de](http://www.mastd.rlp.de)

Eschberger Weg 68  
66121 Saarbrücken  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

## Impressum

Bildnachweis:

Rawpixel/iStock (Titel), Staatskanzlei RLP/Sämmer (S. 4),  
Andrey Popov/iStock (S. 7), Productions/iStock (S. 8),  
monkeybusinessimages/thinkstock (S. 9), Goodluz/Panther  
Media (S. 10), insta\_photos/iStock (S. 11), Daniel Ernst/Adobe  
Stock (S. 13), vm/iStock (S. 14), Henrik5000/ iStock (S. 15),  
photographee.eu/PantherMedia (S. 16),  
goodluz/Adobe Stock (S. 17)

Satz und Layout: [www.grafikbuero.com](http://www.grafikbuero.com)

Druck: cross effect, Ingelheim

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit  
der Landesregierung Rheinland-Pfalz herausgegeben. Sie darf  
weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwer-  
bern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern zum Zwecke der  
Wahlwerbung verwendet werden. Auch ohne zeitlichen  
Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift  
nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme  
der Landesregierung zugunsten einer politischen Gruppe  
verstanden werden könnte.

Stand: September 2022