



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 steht vor einer Vielzahl von Herausforderungen, die durch den demografischen Wandel, die fortschreitende Transformation und den akuten Arbeits- und Fachkräftemangel geprägt sind. Diese Entwicklungen erfordern von uns allen ein Umdenken und innovative Ansätze, um die Zukunft unserer Arbeitswelt aktiv zu gestalten.

Wir haben in Rheinland-Pfalz mit einem eigenen Transformationsministerium bereits frühzeitig mit der Gestaltung des Wandels begonnen und wichtige Weichen gestellt. Gleichzeitig ist klar: Die rasanten Entwicklungen in der Digitalisierung, die Herausforderungen des Klimawandels und die demografischen Verschiebungen erfordern von uns, dass wir kontinuierlich in der Gestalterrolle bleiben.

Dies gilt auch für die aktive Arbeitsmarktpolitik in Rheinland-Pfalz. Wir wollen einen wirksamen Beitrag leisten, damit arbeitslose Menschen wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen können und um Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern. 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 Sozialfonds Plus (ESF+) jeweils dort flankiert, wo ein ergänzender Bedarf besteht.

Die Möglichkeiten der Weiterbildung und die Bereitschaft dazu sind wichtige Erfolgsfaktoren, um in der Arbeitswelt von morgen bestehen zu können. Dabei kommt es nicht nur auf das Maßnahmeangebot an. Es braucht auch den Willen der Beschäftigten und die Flankierung durch die Unternehmen. Den Arbeitgebern kommt bei der Integration in den Arbeitsmarkt und auch bei der

Fachkräftesicherung eine wesentliche Rolle zu. Wir brauchen die Bereitschaft von Arbeitgebern, den Menschen eine Chance in ihrem Betrieb zu geben und in ihre Potenziale zu investieren, auch wenn diese Bewerber/-innen nicht auf den ersten Blick zu 100 Prozent auf die Arbeitsstelle passen. Gleichzeitig gilt es, Beschäftigte im Betrieb zu fördern und kontinuierlich für die betrieblichen Anforderungen weiterzubilden. Landesregierung und Bundesagentur für Arbeit stehen dabei den Unternehmen und ihren Beschäftigten unterstützend zur Seite.

Im Rahmen der Arbeitsmarktinitiativen 2022–2027 haben wir uns auf gemeinsame Schwerpunkte und arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen verständigt. Die vorliegende Auflage wurde ergänzt und angepasst um aktuelle Strategien und Instrumente.



Dörte Schall

Ministerin für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz



Heidrun Schulz

Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit

Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Rheinland-Pfalz

Der Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz erwies sich angesichts der schwachen Konjunktur und der multiplen Krisen auch im Jahr 2023 als robust. Bei tendenziell steigender Arbeitslosigkeit waren gleichzeitig noch nie so viele Menschen erwerbstätig.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Rheinland-Pfalz mit aktuell 1,48 Millionen (Stand: Juli 2024) weiterhin auf hohem Niveau. Dabei stieg die Anzahl der ausländischen Beschäftigten gegenüber dem Jahr 2022 um 6,7 Prozent, während die Zahl deutscher Beschäftigter leicht rückläufig war. Die Arbeitskräftenachfrage der rheinland-pfälzischen Unternehmen ging im Jahr 2023 allerdings deutlich zurück. Im Jahresdurchschnitt wurden 41.900 offene Stellen gezählt. Dies waren 3.900 oder 8,5 Prozent weniger als ein Jahr zuvor.

Die schwächelnde Wirtschaft hatte Auswirkungen auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit. 2023 waren rund 110.700 Frauen und Männer arbeitslos, 8.200 oder 8 Prozent mehr als im Jahr 2022.

Während fast alle Personengruppen vom Anstieg betroffen waren, ist die Langzeitarbeitslosigkeit im Vergleich zum Vorjahr mit minus 2,3 Prozent leicht gesunken. Dennoch gelten rund 32 Prozent der arbeitslosen Menschen als langzeitarbeitslos. Insbesondere die Personen, die länger als 12 Monate ohne Beschäftigung sind und einen besonderen Unterstützungsbedarf haben, gilt es nicht aus dem Blick zu verlieren.

Die Arbeitslosenquote betrug im Jahr 2023 in Rheinland-Pfalz 4,9 Prozent. Im Bundesländervergleich hat Rheinland-Pfalz seit Jahren die drittniedrigste Arbeitslosenquote.

Der Ukraine-Krieg mit all seinen Folgen hinsichtlich der Situation der Geflüchteten, der Aufnahmefähigkeit der Arbeitsmärkte, der beruflichen und sozialen Integration der Menschen, der angespannten Wirtschaftslage und der weitreichenden

Energiewende wird uns noch länger beschäftigen, als es 2022 vorstellbar war.

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.

Dafür ist es erforderlich, weiterhin Integrationsprozesse und Instrumente aufeinander abzustimmen, die eine schnelle Beschäftigungsaufnahme zu fairen Bedingungen ermöglichen.

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. Mit der Fortschreibung unserer Ansätze sehen wir uns gut gerüstet.

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

Unterstützung der Transformation der Arbeitswelt

Beschäftigtenförderung / Förderung der beruflichen Weiterbildung

Unterstützung von Personengruppen mit besonderem Unterstützungsbedarf

Gestaltung des Übergangs Schule und Beruf

Übergeordnete gemeinsame Initiativen

Zusammenarbeit am Ovalen Tisch des Ministerpräsidenten

Dem Ovalen Tisch für Ausbildung und Fachkräfte-sicherung gehören neben der Staatskanzlei die für Arbeit, Wirtschaft und Bildung zuständigen Ressorts der Landesregierung, die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, Gewerkschaften, Kammern und Verbände an. Unter der Leitung des Ministerpräsidenten 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 Partnerinnen und 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 Ausbildung zielen. 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 als „Transformation“ bezeichnet und umfasst verschiedene Faktoren: Neben der zunehmenden Digitalisierung sind das vor allem die Dekarbonisierung mit dem Ziel der Klimaneutralität sowie der demografische Wandel.

Davon ist insbesondere auch die Arbeitswelt betroffen. Sie war zwar schon immer ständigen Veränderungen unterworfen, neu ist aber das hohe Tempo und das Ausmaß des Wandels. Damit verbunden sind viele neue Chancen. Für die Unternehmen, weil dahinter ein enormes wirtschaftliches Potenzial unter anderem durch Produktinnovationen und die Digitalisierung von Verfahren steckt. Aber auch für die Beschäftigten ergeben sich vielfältige neue Möglichkeiten. So wird beispielsweise Arbeit mit Blick auf Zeit und Ort flexibler. Damit kann sich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern. Zudem werden vorhandene Arbeitsplätze mit neuen Tätigkeiten aufgewertet, teilweise entstehen auch gänzlich neue Arbeitsplätze. Gleichzeitig bestehen aber auch Risiken, so etwa durch eine zunehmende Entgrenzung von Arbeit oder steigende psychische Belastungen. Auch steigt der Druck auf die Beschäftigten den neuen Anforderungen an ihr Wissen und Können durch berufliche Weiterbildung zu begegnen.

Verschiedene Branchen sind dabei in unterschiedlicher Weise und Intensität von diesem Wandel betroffen. Die Digitalisierung ist dabei ein wesentlicher Treiber der Transformation. Beispielsweise lag 2022 der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz, die in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial arbeiten, mit 39,6 Prozent leicht über dem bundesdeutschen Durchschnitt; ein Anstieg von 3,5

Prozentpunkten gegenüber 2019. Dabei handelt es sich um Berufe, in denen mehr als 70 Prozent der Tätigkeiten von Computern oder computergesteuerten Maschinen erledigt werden könnten. Auch wenn dies nichts über den tatsächlichen Wegfall von Arbeitsplätzen aussagt, verdeutlicht dies, dass immer mehr Beschäftigte und Unternehmen von den Veränderungsprozessen betroffen sind (Quelle: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung - IAB). Diese Veränderungsprozesse erfordern ein Umdenken auf Seiten der Beschäftigten wie auch der Betriebe, um die Arbeitswelt von morgen zu gestalten.

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

Die Transformation der Arbeitswelt begleitet die Landesarbeitsmarktpolitik mit einer Reihe von teils präventiven Förderansätzen, die entlang der Entwicklung des Arbeitsmarktes regelmäßig angepasst, ausgeweitet oder neu aufgelegt werden. Damit flankiert das Land die Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Übergreifendes Ziel ist es, zukunftsfähige Arbeitsplätze zu erhalten und auszubauen.

Mit vernetzten Bildungsstrukturen in den Regionen (z. B. „Die Pfalz qualifiziert“ oder „Rheinhesen qualifiziert“) sowie im Rahmen von regionalen Netzwerken (z. B. „Transformationsnetzwerk Rhein-Nahe-Hunsrück“ oder „Transformationsnetzwerk Altenkirchen/Westerwald“) wird den Unternehmen die Möglichkeit geboten, Beratungen in Anspruch zu nehmen und ihre Beschäftigten im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes und nachfolgender Gesetze sowie vielfältiger Angebote des Landes zu fördern.

Transformationsagentur sowie Transformationsbegleiterinnen und -begleiter

Die Transformationsagentur soll die Veränderungsprozesse unserer Arbeitswelt sichtbar und nachvollziehbar machen und Beschäftigten, Betrieben sowie Bürgerinnen und Bürgern konkrete Gestaltungsmöglichkeiten aufzeigen. Neben einem umfassenden digitalen Angebot und ihrer Lotsenfunktion zu Förder- und Beratungsangeboten, setzt sie dabei auf Veranstaltungen und Workshops sowie Impulspapiere zu Zukunftsthemen. Mit ihrer Arbeit unterstützt sie das große Netzwerk der Arbeitsmarktpartnerinnen und -partner sowie regionale Zusammenschlüsse und Initiativen von Akteuren überall in Rheinland-Pfalz.

Um das Aufgabenspektrum der Transformationsagentur zu definieren und Doppelstrukturen zu vermeiden, wurden bei der Erstellung der Konzeption die zentralen Arbeitsmarktpartnerinnen und -partner (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, die Bundesagentur für Arbeit sowie Kammern und Weiterbildungsträger) intensiv eingebunden. Im Rahmen einer individuellen Kooperationsvereinbarung wird die Zusammenarbeit mit ihnen weiter verstetigt und das Netzwerk der Transformationsagentur laufend erweitert.

Die Transformationsagentur als schlanke und agil arbeitende Struktur versteht sich als koordinierender Überbau weiterer Unterstützungsangebote des Arbeits- und Transformationsministeriums. Dazu zählen unter anderem die ESF+-Förderansätze „Qualischeck“ und „Betriebliche Weiterbildung“ wie auch das persönliche Coaching von Beschäftigten im Rahmen der aus ESF+ und Landesmitteln geförderten Transformationsbegleitung.

Die Transformationsagentur sowie die Projekte im ESF+-Förderansatz „Transformationsbegleitung“ arbeiten eng mit den örtlichen Agenturen für Arbeit und der Regionaldirektion der Bundes-

agentur für Arbeit Rheinland-Pfalz/Saarland zusammen. Die Berufsberatung im Erwerbsleben in Kooperation mit den regionalen Arbeitgeberservices bieten dabei mögliche Beratungs- und Qualifizierungsangebote.

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

Transformationsrat

Im Transformationsrat diskutieren die Landesregierung und ihre Partnerinnen und Partner (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.

Die Arbeit des Transformationsrates setzt dabei nicht nur auf die Impulse seiner Mitglieder, sondern auch auf den Input der Beschäftigten und Betriebe in ganz Rheinland-Pfalz. Aus diesem Grund finden 2024 und 2025 öffentliche Podiumsdiskussionen des Rates im Rahmen der Veranstaltungsreihe „TransformationLIVE“ mit Erfolgsbeispielen und Leuchtturmprojekten in verschiedenen Regionen von Rheinland-Pfalz statt.

Ausgewählte Aktivitäten des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung:



ESF+-Förderansatz „Transformationsbegleitung“

Ab Oktober 2022 wurde ein individuelles Coaching von Beschäftigten durch Transformationsbegleiterinnen und -begleiter in später fünf Modellregionen erprobt. Sie ergänzen die Lotsenfunktion der Transformationsagentur operativ durch einen regionalen Beratungsansatz. Die Beschäftigten werden in Abstimmung mit der Transformationsagentur in einem individuellen Coaching-Prozess für die Folgen der Transformationsprozesse und den daraus resultierenden Weiterbildungsbedarfen sensibilisiert.

Auf Grundlage einer Kompetenz- und Arbeitsplatzanalyse beraten die Transformationsbegleiterinnen und -begleiter zu individuellen Handlungsbedarfen und -möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeitswelt im Wandel. Zusammen werden dann

passende Weiterbildungen/Qualifizierungen inklusive entsprechender Fördermittel identifiziert. Bei Bedarf unterstützen die Transformationsbegleiterinnen und -begleiter anschließend auch bei der Antragstellung.

Dabei arbeiten die Transformationsbegleiterinnen und -begleiter eng mit den örtlichen Agenturen für Arbeit zusammen. Aufgrund der erfolgreichen Erprobung dieses Coachingansatzes wird die Transformationsbegleitung als ESF+-Förderansatz ab 2025 fortgeführt und ausgeweitet.

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.



Ausgewählte Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit:

Arbeitsmarktexpertise

Die Bundesagentur für Arbeit bringt ihre Expertise zu Fragen der Transformation und des Strukturwandels ein. Dies erfolgt durch Auswertungen der operativen Praxis sowie der Fachverfahren, Regionaleinschätzungen, Statistiken und Auswertungen des regionalen Statistiks-service 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 Bundesagentur, um Fachkräfte und Beschäftigung zu sichern. Die Bundesagentur für Arbeit wird dabei noch stärker zur Plattform für das Thema Qualifizierung und Beratung in der Transformation werden. Im Zusammenspiel der Partnerinnen und 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 Menschen neue Perspektiven am Arbeitsmarkt. Wir tragen so zur Beschäftigungssicherung und Innovationskraft in Rheinland-Pfalz bei.

Aufbau und Ausbau von Arbeitsmarktdrehscheiben

Sofern es bei der Transformation auf dem Arbeitsmarkt nicht gelingt, Beschäftigte mittels Weiterbildung im bestehenden Arbeitsverhältnis zu halten, können Arbeitsmarkt-Drehscheiben dazu beitragen, dass vom Arbeitsplatzabbau betroffene Beschäftigte einen neuen Arbeitsplatz finden und das Entstehen von Arbeitslosigkeit verhindert wird.

Ziel einer Arbeitsmarktdrehscheibe ist es, Beschäftigungspotenziale abgebender und aufnehmender Unternehmen transparent zu machen und Qualifizierungsbedarfe zu identifizieren. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt dabei den weiteren Ausbau von regionalen Netzwerken und flankiert mit ihren Förderstrukturen, um einerseits Job-to-Job-Prozesse zu beschleunigen und andererseits einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten.

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 gewinnen 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.

Hierfür stehen attraktive Förderstrukturen und auskömmliche Mittelansätze zur Verfügung. Entsprechend gilt es, die Weiterbildungsbeteiligung bei den Beschäftigten weiter zu steigern (vgl. IAB-Betriebspanel für Rheinland-Pfalz 2023). Im Falle von Arbeitslosigkeit ist ansonsten 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.



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 Plus werden Unternehmen und Selbstständige 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 von Beschäftigten – auch außerhalb eines betrieblichen Kontextes – unterstützt. Die Finanzierung erfolgt über finanzielle Mittel aus dem Europäischen Sozialfond Plus.

Weiterbildungsportal Rheinland-Pfalz

Das Weiterbildungsportal Rheinland-Pfalz 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 u. a. in Rheinland-Pfalz zu ermöglichen.

Darüber hinaus 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.

Vielfältiges Weiterbildungsangebot in Rheinland-Pfalz

Auf der Grundlage des rheinland-pfälzischen Weiterbildungsgesetzes steht ein breites Weiterbildungsangebot der 62 anerkannten Volkshochschulen sowie 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 am Arbeitsmarkt wirksam zu unterstützen. Dies gilt insbesondere auch unter dem Aspekt des Erwerbs von Berufsabschlüssen.

Mit dem Qualifizierungschancengesetz und den darauf aufbauenden Gesetzen wurde der Beratungsauftrag der Agenturen für Arbeit 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 Beschäftigten 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.

Zum 1. April 2024 traten Neuregelungen des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung in Kraft. Neue Leistung im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung ist das

Qualifizierungsgeld. Zielgruppe des Qualifizierungsgeldes sind Beschäftigte, denen im besonderen Maße durch die Transformation der Arbeitswelt der Verlust von Arbeitsplätzen droht, deren berufliche Weiterbildung jedoch eine zukunfts-sichere Beschäftigung im aktuellen Betrieb ermöglicht.

Initiative „Die Pfalz qualifiziert“ als Beispiel für regionale Weiterbildungsverbünde

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 Weiterbildungs-

	Abschlussorientierte Weiterbildung bei fehlendem Berufsabschluss (nach § 81 (2) SGB III)		Sonstige berufliche Weiterbildung nach § 82 SGB III in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und Zugehörigkeit zu einer Personengruppe *Um 5 % erhöhte Förderung bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht (in Abhängigkeit von der Betriebsgröße)		Neu Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III
Betriebsgröße	 Alle Betriebsgrößen	 < 50 Beschäftigte	 50–499 Beschäftigte	 Ab 500 Beschäftigte	 Alle Betriebsgrößen
Übernahme Lehrgangskosten	100 %	100 % (soll)	50 % 100 % (soll) bei Vollendung des 45. Lebensjahres oder Schwerbehinderung	25 %	durch den Arbeitgeber zu tragen
Arbeitsentgeltzuschuss	bis zu 100 %	75 %	50 %	25 %	keine Übernahme
Entgeltersatzleistung	keine Übernahme	keine Übernahme	keine Übernahme	keine Übernahme	60/67 %
Zulassungserfordernis	Maßnahme und Träger	Maßnahme und Träger	Maßnahme und Träger	Maßnahme und Träger	nur Träger
Behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen	keine Übernahme	werden übernommen	werden übernommen	werden übernommen	werden übernommen

verbund 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.

„mein NOW“ – die nationale Weiterbildungsplattform

Die nationale Weiterbildungsplattform „mein NOW“ bündelt einen Großteil der beruflichen Weiterbildungsangebote von Trägern, Kammern, Bundesländern und der Datenbank der Bundesagentur für Arbeit übersichtlich und zentral an einer Stelle im Internet.

Allein das neue KursNet der Bundesagentur enthält über 5,7 Millionen Angebote beruflicher Qualifizierung.

„mein NOW“ ist als integratives Portal gestaltet, das Angebote und Inhalte der Partnerinnen und Partner in neutralem Design und gleichwertig darstellt. Die Nutzung ist intuitiv, ganzheitlich und kann über einen längeren Weiterbildungsprozess erfolgen. Auch Unternehmen und deren Personalbereiche, die auf der Suche nach Weiterbildungsangeboten für Mitarbeitende sind, können über „mein NOW“ erreicht werden. Die erste Version von „mein NOW“ wurde zum 1. Januar 2024 im Internet veröffentlicht. Bis Ende des Jahres 2024 folgen weitere Ausbaustufen des Portals mit neuen Funktionalitäten.

New Plan – das Selbsterkundungstool für Beschäftigte

Das Online-Tool New Plan unterstützt im Rahmen von „mein NOW“ 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.
- Weitere Unterstützung 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.



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

In fast allen Wirtschaftsbereichen wird mittlerweile ein Mangel an Arbeits- und Fachkräften beklagt. Hier sind verschiedene Lösungsansätze notwendig. Eine immer größere Rolle wird in Zukunft der Fachkräfteeinwanderung aus dem Ausland zukommen. Gleichzeitig gibt auch unter den erwerbsfähigen arbeitslosen Menschen nicht ausgeschöpfte Potenziale, die nicht verloren gehen dürfen.

Gemeinsames Ziel ist es deshalb, die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu fördern und für am

Arbeitsmarkt benachteiligte Personen (beispielsweise Langzeitarbeitslose oder Geringqualifizierte) nachhaltige Beschäftigungsperspektiven zu schaffen. 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 und einer höheren Lebenszufriedenheit, sondern auch das mit Abstand wichtigste Mittel zur Vermeidung von Armut.

Langzeitarbeitslosigkeit / Langzeitleistungsbezug im SGB II

Gerade Langzeitarbeitslose beziehungsweise Langzeitleistungsbeziehende der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) haben deutlich schlechtere Chancen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt. Bei unseren Unterstützungsmaßnahmen halten wir es für wichtig, die individuellen Ursachen der Langzeitarbeitslosigkeit zu berücksichtigen und gleichzeitig auch neue und innovative Ansätze zu erproben.

Langzeitarbeitslosigkeit zeichnet sich durch vielfältige Lebenssituationen aus. Häufig sind ein fehlender Schul- und/oder Berufsabschluss, gesundheitliche Einschränkungen oder auch ein vergleichsweise hohes Alter ursächlich für die Langzeitarbeitslosigkeit.

So verfügten im Jahresdurchschnitt 2023 von rund 34.900 Langzeitarbeitslosen in Rheinland-Pfalz

59 Prozent über keinen formalen Berufsabschluss; 35 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 2023 haben rund 85.500 Personen länger als 21 Monate Leistungen bezogen und gelten somit als Langzeitleistungsbeziehende. Leistungsberechtigt sind auch Personen, die trotz Erwerbstätigkeit 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 Langzeitleistungsbeziehenden, sind jedoch nicht arbeitslos.

Die Stärkung der Teilhabechancen von langzeitarbeitslosen Menschen und die Reduzierung des Langzeitleistungsbezugs im SGB II ist eine zentrale Herausforderung, die einen gemeinsamen Schwerpunkt unserer Aktivitäten darstellt. Gerade mit Blick auf den Arbeitsmarkt der Zukunft braucht es eine starke Landesarbeitsmarktpolitik, die vor allem diejenigen in den Fokus nimmt, die besondere Unterstützung benötigen.

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

Qualifizierung als Weg aus der Langzeitarbeitslosigkeit

Gerade geringqualifizierte Arbeitslose haben ein erhöhtes Risiko, dass auf einen kurzfristigen Jobverlust eine langfristige Arbeitslosigkeit folgt. Hinzu kommt, dass mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit die Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt schwieriger wird. Um dem entgegenzuwirken, verfolgen wir derzeit im Wesentlichen zwei Strategien:

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

Teilhabechancengesetz

Das Teilhabechancengesetz mit den Instrumenten 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 insgesamt. Mit diesem Gesetz werden für sehr arbeitsmarktfremde Personen, die schon lange Leistungen der Grundsicherung beziehen beziehungsweise lange arbeitslos sind, Möglichkeiten einer geförderten



Beschäftigung auf dem sozialen und allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen. Bestandteil beider Instrumente ist eine ganzheitliche, beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching), die sich als erfolgshaftender Faktor bewährt hat.

Beide Instrumente haben sich zuletzt als erfolgreich erwiesen. Die praktische Umsetzung begleiten wir weiterhin aktiv. Insbesondere das Instrument des § 16i SGB II hat sich als wichtiger Baustein im Produktportfolio des SGB II sehr gut etabliert. Die gesetzliche Entfristung der beiden Instrumente wurde auch seitens des Landes gefördert und die Umsetzung daher sehr begrüßt.

Wir haben gemeinsam Förderansätze entwickelt und unterstützen in Rheinland-Pfalz zahlreiche Projekte:



ESF+-Förderansatz „Bedarfsgemeinschaftscoaching“

Im Rahmen des Förderansatzes „Bedarfsgemeinschaftscoaching“ werden SGB-II-Langzeitleistungsbeziehende und deren Familien ganzheitlich unterstützt. Menschen im Kontext Fluchtmigration können teilnehmen, auch wenn das Kriterium des Langzeitleistungsbezuges 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 werden die Beschäftigungsfähigkeit und damit die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht. 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 des Langzeitleistungsbezuges nicht erfüllt ist. Mit dem Förderansatz sollen insbesondere dem Langzeitleistungsbezug entgegengewirkt, 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 Anforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt vorzubereiten.

ESF+-Förderansatz „Frauen aktiv in die Zukunft“

Zur Zielgruppe des Förderansatzes „Frauen aktiv in die Zukunft“ gehören langzeitleistungsbeziehende Frauen im Rechtskreis des SGB II. Bei Frauen, die im Kontext Fluchtmigration einen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II haben, entfällt das Kriterium des Langzeitleistungsbezuges. 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. Der Aufbau und die Vertiefung von digitalen Kompetenzen und Medienkompetenzen wird ebenso gefördert. 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 aufzubauen oder zu erweitern. Durch eine niedrigschwellige und zielgruppenspezifische Heranführung 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 Arbeitgeberansprache erfolgen, um Betriebe und Unternehmen für die Einstellung von Älteren zu gewinnen.





Landesförderansatz „Digi-Scouts“

Grundlegende digitale Kompetenzen sind mittlerweile obligatorisch für eine Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gesellschaft. Ziel der Landesprojekte „Digi-Scouts“ ist es daher, die in der Regel zu geringen Digitalkompetenzen von Bürgergeldbeziehenden auf- und auszubauen. Die Teilnehmenden sollen weiterhin dazu befähigt werden, die Online-Angebote der Jobcenter selbständig zu nutzen. Die Projekte sind direkt bei den Jobcentern angesiedelt und beinhalten Maßnahmen der niedrigschwelligen Information und Begleitung.

Landesförderansatz „Von Hand zu Hand“

Zielgruppe des Förderansatzes sind am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen im Leistungsbezug des SGB II, die besondere Unterstützung bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt benötigen. Die Idee ist, Menschen zu begleiten, die neue Situationen als sehr große persönliche Herausforderung und Hürde wahrnehmen. Dazu können der erste Termin beim Jobcenter oder der Beginn einer neuen arbeitsmarktpolitischen Maßnahme zählen. Ziel ist, die Teilnahme- und Durchhaltechancen von Bürgergeldbeziehenden zu stärken und ihnen Mut und Selbstvertrauen zu geben.

Landesförderansatz „Jobcoach24+“

Jobcoaches unterstützen SGB-II-Beziehende dabei, Hürden auf dem Weg zur Arbeitsmarktintegration zu beseitigen. Die Unterstützung orientiert sich dabei an den individuellen Bedarfen der Teilnehmenden. Zum Coaching gehört beispielsweise die Begleitung bei der Aufnahme einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme und bei der Suche nach einem geeigneten Maßnahmeträger, eines Praktikumsbetriebes oder einer Arbeitsstelle. Ziele sind auch die Motivation, das Selbstbewusstsein und die Eigenverantwortung der Teilnehmenden zu stärken. Mit dem Förderansatz flankiert Rheinland-Pfalz den Job-Turbo der Bundesregierung.

Ausgewählte Ansätze der Bundesagentur für Arbeit:

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 Beschäftigtenquote der Frauen in Rheinland-Pfalz lag im Jahr 2023 bei 56,3 Prozent (vgl. Männer: 63,8 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 sowie familienkompatible Arbeitsbedingungen. Dazu gehört auch der Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs und ferner eine partnerschaftliche Aufgabenteilung in der Familie, damit beide Elternteile im gewünschten Umfang am Erwerbsleben teilhaben können.

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 eine Ausbildung nicht. 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.

Ausgewählte Aktivitäten des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung zur Unterstützung von Jugendlichen in Rheinland-Pfalz



Kofinanziert von der Europäischen Union

ESF+-Förderansatz Jobfux+

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

lastung 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.

Ausbildungsabbrechende wieder in das duale Ausbildungssystem zu integrieren und ihnen somit zu einem erfolgreichen Berufsabschluss zu verhelfen.



Landesmodellprojekt „Berufsorientierungszeit“

Jugendliche, die bislang über keine ausreichende Berufsorientierung verfügen, erhalten im Rahmen der Berufsorientierungszeit die Möglichkeit, an einer Reihe von individuell wählbaren Praktika in verschiedenen Betrieben unterschiedlicher Bran-

chen und Gewerke teilzunehmen. Dabei werden sie von Coaches bei der Feststellung der eigenen Interessen und Stärken, der Vor- und Nachbereitung der Praktika und in der sich anschließenden Bewerbungsphase für mögliche Ausbildungsplätze unterstützt. Das Modellprojekt wird dabei von der Handwerkskammer der Pfalz kofinanziert, ist aber branchenoffen gestaltet.

Ausgewählte Instrumente der Bundesagentur für Arbeit

Berufsberatung vor dem Erwerbsleben

Wir intensivieren die Beratung vor dem Erwerbsleben, indem Berufsorientierung an Schulen frühzeitiger angeboten (bereits zwei Jahre vor Schulabschluss) und auf Berufsbildende Schulen und Gymnasien ausgeweitet wird. Dabei werden die Beratungsfachkräfte auch vor Ort an Schulen stärker 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, #Ausbildung-Klarmachen, 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), rich-

ten diese praxisorientiert aus, setzen die Ausbildungsgarantie um 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 diese 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 Kooperationspartnerinnen und -partner enger zu verzahnen und zu koordinieren.

Die Bundesagentur für Arbeit fördert die Weiterentwicklung der aktuell 31 Jugendberufsagenturen in Rheinland-Pfalz. Jede Jugendberufsagentur wird unterstützt beim Ausbau der eigenen Potenziale; es besteht die Möglichkeit das IT-System „YouConnect“ als IT-System für die gemeinsame Fallarbeit zu nutzen. Ziel ist eine flächendeckende Struktur an Jugendberufsagenturen mit einem hohen Grad der Zusammenarbeit.

Gemeinsame Förderansätze

Praktika zur Berufsorientierung in Rheinland-Pfalz

Praktika bieten sowohl für die Jugendlichen als auch für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Vorteile. Die jungen Menschen haben einen direkten Zugang zur Berufspraxis, sammeln erste Erfahrungen und können feststellen, ob die Tätigkeit ihren Vorstellungen und Neigungen entspricht. Die Betriebe lernen ihre künftigen Mitarbeiterin-



nen und Mitarbeiter sehr früh kennen und binden sie rechtzeitig ans Unternehmen. Mit Hilfe der Initiative „Raus aus der SCHULE...rein ins PRAKTIKUM“ werben die Regionaldirektion und das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung gemeinsam mit zahlreichen weiteren Netzwerkpartnerinnen und -partnern für die Inanspruchnahme von beruflichen Praktika.

ESF+-Förderansatz „Jugendberufsagenturen Plus“

Um die Partnerinnen und Partner vor Ort zu unterstützen und die Jugendberufsagenturen im Land zu stärken, fördert das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung im Rahmen des Förderansatzes „Jugendberufsagentur Plus“ regionale Koordinierungsstellen in den Jugendberufsagenturen. Diese Koordinierungsstellen erleichtern die Zusammenarbeit der drei Rechtskreisträger und sorgen für die Vernetzung mit weiteren Akteurinnen und Akteuren, wie beispielsweise Schulen. Über das strukturgebende Element der Jugendberufsagenturen hinaus, werden im Rahmen einer aufsuchenden Arbeit entkoppelte Jugendliche 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 eine 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



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 aller Projekte und Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsmarktinitiativen 2022–2027 wird regelmäßig geprüft und bewertet. Auf Basis der Erkenntnisse werden Anpassungen und Weiterentwicklungen vorgenommen.
- ▶ 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.
- ▶ Unsere bewährten Kommunikationsstrukturen erhalten wir aufrecht. Wir stimmen uns über die bisherigen Formate (zum Beispiel Strategiegeläch der Hausspitzen, Jour-Fixe der Fachbereiche, gemeinsame Besprechungen mit den Geschäftsführungen der Arbeitsagenturen und Jobcentern in Rheinland-Pfalz) eng ab und haben so immer das Ohr bei den Praktikern. Wir etablieren weitere Austauschformate mit Praktikerinnen und Praktikern 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

Eschberger Weg 68
66121 Saarbrücken
www.arbeitsagentur.de

Impressum

Bildnachweis:

fizkes/iStock (Titel), Jülich (Bild Schall S. 2), Bundesagentur für Arbeit (Bild Schulz S. 2) Staatskanzlei RLP/Schäfer (S. 4), Andrey Popov/iStock (S. 7), SDI Productions/iStock (S. 9), kali9/iStock (S. 10), Daniel Ernst/Adobe Stock (S. 11), Bundesagentur für Arbeit (S. 12), insta_photos/iStock (S. 13), gpointstudio/iStock (S. 15), Halfpoint/iStock (S. 17), Prathan Chorrungsak/iStock (S. 18), Ridofranz/iStock (S. 19), Monkeybusinessimages/iStock (S. 20), svetikd/iStock (S. 22), Henrik5000/iStock (S. 23)

Satz und Layout: www.grafikbuero.com

Druck: Weissgrund Media, Ingelheim

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Rheinland-Pfalz herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern 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: Dezember 2024