

(Es gilt das gesprochene Wort – Sperrfrist: Redebeginn)

Festvortrag

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung
(BIBB)

Thema:

„Qualifizieren für die Zukunft - Schwerpunkte
aus dem Blickwinkel der beruflichen Bildung“

anlässlich der Unterzeichnung der
„Landesstrategie zur Fachkräftesicherung
in Rheinland-Pfalz 2014 – 2017“

16. Juli 2014, Staatskanzlei Mainz

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Fon: 0228 / 107 - 2831
Fax: 0228 / 107 - 2982
pr@bibb.de
www.bibb.de

**Sehr geehrte Frau Ministerpräsidentin,
sehr geehrte Frau Ministerinnen Ahnen und Lemke,
sehr geehrter Herr Minister Schweitzer,
meine sehr geehrten Damen und Herren Abgeordnete,
sehr geehrte Präsidenten und Präsidentinnen, Geschäftsführer und
Geschäftsführerinnen,
meine sehr geehrten Damen und Herren,**

zunächst herzlichen Dank, dass Sie mir heute anlässlich der Vereinbarung Ihrer Fachkräftestrategie Gelegenheit geben, das Thema aus dem Fokus der beruflichen Bildung heraus zu beleuchten.

Erlauben Sie mir zunächst einige Anmerkungen zur Ausgangslage, um dann in einem zweiten Teil auf die Stichworte „Durchlässigkeit“ und „junge Menschen mit Migrationshintergrund“ noch einmal gesondert einzugehen. Im dritten und abschließenden Teil meines Vortrags möchte ich an für mich besonders wichtige Ziele bzw. Handlungsfelder Ihrer Fachkräftestrategie anknüpfen.

Ich möchte die Ausgangslage – denken wir an die Jahre 2000ff zurück – zunächst in ein positives Licht rücken, denn die in der letzten Dekade vorherrschende Bildungsstagnation hat sich in eine Bildungsexpansion gewandelt. Die Botschaften lauten:

- weniger Schulabgänger/-innen ohne Abschluss,
- weniger unversorgte Bewerber/-innen um einen Ausbildungsplatz,
- weniger Anfänger/-innen im Übergangsbereich und
- weniger arbeitslose Jugendliche,
- mehr Menschen in der Weiterbildung
- deutlicher Anstieg der Studierendenzahlen – genauer:

- Im Vergleich 2005 - 2013 ist die Zahl der Schulabgänger/-innen ohne Abschluss um 40 Prozent gesunken,
- die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen um einen Ausbildungsplatz ging – trotz des Anstiegs in den letzten beiden Jahren – im gleichen Zeitraum um 48 Prozent zurück
- und die Zahl der Anfänger/-innen im Übergangsbereich verringerte sich um 38 Prozent.

Der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren reduzierte sich ebenso von 15,5 Prozent (2005) auf 8,1 Prozent (2012).

Positiv entwickelte sich auch die Weiterbildungsbeteiligung – von 44 Prozent in 2007 auf 49 Prozent in 2012.

Selbst die OECD hebt mittlerweile den Beitrag der dualen Berufsausbildung am überdurchschnittlichen Bildungsstand der deutschen Bevölkerung heraus.

Eine Gesamtbilanz, die sich sehen lassen kann!

Wir sollten deshalb auch mit gestärktem Rücken auf die Herausforderungen schauen, die da sind bzw. die wir in naher Zukunft erwarten und angehen müssen.

Obwohl das Image der deutschen Berufsausbildung in der Welt noch nie so gut war, müssen wir in Deutschland weiter ein abnehmendes Interesse der Schulabgänger/-innen an einer dualen Berufsausbildung verzeichnen.

Im Ausbildungssystem bleiben immer mehr Ausbildungsstellen unbesetzt. Sogar die Zahl der Schulabgänger/-innen ohne Ausbildungsplatz ist wieder leicht gestiegen.

Passungsprobleme, die nicht neu sind, entwickeln sich augenscheinlich zum herausragenden Problem auf dem Ausbildungsmarkt: die Zahl der erfolglos

suchenden Schulabgänger/-innen steigt bei gleichzeitiger Zunahme der Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen. Daneben wird das Klagen der Branchen über Fachkräftemangel lauter.

Das Phänomen eines abnehmenden Interesses an Berufsbildung bei gleichzeitigem Anwachsen der Zahl der Hochschulzugangsberechtigten, der Studienanfänger/-innen sowie der Hochschulabsolventen und -absolventinnen ruft seit kurzem Politiker wie auch die Vertreter der Wirtschaft auf den Plan.

Angesichts der demografischen Entwicklung und dem sich in bestimmten Branchen abzeichnenden Fachkräftemangel stellen sie sich zunehmend die Frage, welcher Qualifikationsmix für die Zukunft der richtige ist?

Einen ausgeglichenen Ausbildungsmarkt können wir – soviel sei vorweggestellt – nicht erwarten!

Einerseits stehen Jugendlichen mit höheren Schulabschlüssen mehr Alternativen zur Verfügung, andererseits sind Betriebe nur begrenzt bereit, Jugendliche mit niedrigeren Schulabschlüssen auszubilden.

Es zeichnet sich auch deshalb jetzt schon ein Fachkräfteengpass insbesondere im mittleren Qualifikationsbereich ab.

Arbeitsmarktprojektionen, die das BIBB gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) regelmäßig durchführt, zeigen, dass die Zahl der am Arbeitsmarkt verfügbaren Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung bis zum Jahr 2030 sinkt und das Angebot an Akademikern und Akademikerinnen im gleichen Zeitraum zunehmen wird.

Schauen wir da noch einmal genauer hin:

Bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung werden bis zum Jahr 2030 rund 10,5 Millionen den Arbeitsmarkt – hauptsächlich aus Altersgründen – verlassen.

Im selben Zeitraum werden aber nur etwa 7,5 Millionen Menschen – wiederum mit abgeschlossener Berufsausbildung – in das Erwerbsleben eintreten. Wir erwarten deshalb eine Lücke von ca. 3 Millionen Fachkräften in diesem Qualifikationssegment.

Auch bei Meistern und Technikern ist mit einem Rückgang zu rechnen. Durch das altersbedingte Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge sind auch hier spätestens ab der Mitte des kommenden Jahrzehnts größere Engpässe zu erwarten.

Ganz anders sieht es bei Personen mit akademischer Ausbildung aus.

3,1 Millionen Akademiker und Akademikerinnen werden bis zum Jahr 2030 aus dem Erwerbsleben ausscheiden, 4,7 Millionen neue Absolventen und Absolventinnen treten ein – hier haben wir also einen positiven Saldo von 1,6 Millionen Menschen!

Überdies entnehmen wir unseren Arbeitsmarktprojektionen, dass der Bedarf an Hochschulabsolventen und -absolventinnen zwar auch künftig weiter steigen wird, das Angebot wird aber nach Lage der Dinge darüber hinausgehen.

Deshalb schließen wir auch nicht aus, dass zumindest ein Teil dieser Gruppe in die mittlere Qualifikationsebene ausweichen wird, was jedoch nicht heißt, dass wir damit den dort erwarteten Fachkräftemangel in Gänze verhindern werden.

Daran werden auch die seit dem Jahr 2010 stetig zunehmende Zuwanderung sowie die steigenden Erwerbsquoten nichts Wesentliches ändern.

Fazit: die Bildungsexpansion – so erfreulich sie ist – und der damit gleichlaufende Akademisierungstrend wird unser erwartetes Fachkräfteproblem nicht lösen – im Gegenteil, der Trend prägt sich augenscheinlich für den mittleren Qualifikationsbereich sogar negativ aus. Wir haben also mit einem Trend zu tun, der zwei Gesichter hat.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

mit diesen Hinweisen habe ich lediglich einen Spannungsbogen skizziert. Aber auch ohne ein vertieftes Eintauchen in Detailprobleme – hierzu empfehle ich Ihnen einen Blick in unseren BIBB-Datenreport – ist hoffentlich deutlich geworden, dass den Herausforderungen der kommenden Jahre ganz sicher nicht mit Einzelmaßnahmen zu begegnen ist.

Eine Fachkräftestrategie muss ein ganzes Tableau von abgestimmten Aktivitäten beinhalten, die sich auf Bundes- und Landesebene gegenseitig befruchten. Sie sprechen in Ihrer Vereinbarung von einer „kohärenten Gesamtstrategie“. Gefordert ist also ein Zusammenspiel unterschiedlicher Politikbereiche, woraus sich dann unterschiedliche Maßnahmenbündel ergeben, die abzuarbeiten sind:

- z. B. gesellschaftspolitische Maßnahmen:
 - Steuerung von Zuwanderung
 - Entwicklung kinderfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigung
 - Sicherstellung der Gesundheitsvorsorge

Ich begrüße sehr, dass Sie im Rahmen Ihres Ziels „Gesundheitsmanagement als selbstverständlicher Teil der Arbeitswelt“ hier initiativ sind und dieses wichtige Thema mit im Blicke haben.

- z. B. betriebliche Maßnahmen
 - Betriebliche Attraktivität erhöhen, z. B. durch Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Lohn- und Gehaltsgefüge sowie Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen attraktiv gestalten
- geeignete Rekrutierungsstrategien entwickeln
- Existenzgründerkarrieren von langer Hand vorbereiten

Wichtig ist dabei eine Konvergenz von Berufsbildungs- und Beschäftigungskarrieren: Ihre Kampagne „Nach vorne führen viele Wege“ braucht nicht nur die Impulse aus dem Bildungs-, sondern auch aus dem Beschäftigungssystem!

- und last, but not least die bildungspolitischen Maßnahmen

Erlauben Sie mir hier einige Anmerkungen zu zwei Stichworten: zum Stichwort „Durchlässigkeit“, weil dieses Thema zurzeit in der Bildung besonders gefragt ist (u. a. ja auch in Ihrer Fachkräftestrategie aufgenommen), zum anderen das Thema „Jugendliche mit Migrationshintergrund“, weil es mir gerade jetzt besonders am Herzen liegt!

„Durchlässigkeit“ ist neben der „Internationalisierung“ das herausragende Thema in der Berufsbildung, aber nicht nur da.

Es erstaunt deshalb nicht, dass sich gerade zu diesem Thema zurzeit viele zu Wort melden. Vorab: die Wege im Bildungssystem dürfen für keinen eine Sackgasse sein! Deshalb ist „Durchlässigkeit“ ein Qualitätsmerkmal moderner Bildungssysteme!

Ich warne allerdings vor „Durchlässigkeit auf Teufel komm raus!“

Denn unstrittig ist in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft nach wie vor, dass die Produktions- und Innovationsfähigkeit des immer noch industriell geprägten Wirtschaftsstandortes Deutschland auf *zwei* völlig unterschiedlichen Profilen von Qualifikationstypen gründet.

Der eine erwächst aus den Hochschulen, der andere aus dem dualen System heraus. Am Ende sind es dann unsere Ingenieure, Meister, Techniker, Gesellen bzw. Facharbeiter, die als Qualitätsmarken „Made in Germany“ ausmachen und weltweiten Ruf genießen.

Die Unterschiedlichkeit dieser Qualifikationstypen resultiert aus den ebenso völlig unterschiedlichen Lehr- und Lernkulturen, die wir dazu in den Hochschulen sowie im dualen System vorfinden.

Lehren und Lernen in den Hochschulen stellt vor allem auf die Generierung sog. expliziten Wissens, also fachsystematisch erschlossenes Wissen ab, wobei Fächer die wesentlichen Bezüge für das Lehren und Lernen sind.

Die bedeutende Rahmenbedingung für berufliches Lehren und Lernen sind demgegenüber nicht die wissenschaftlichen Fächer, sondern betriebliche Arbeitsaufträge bzw. Wertschöpfungsprozesse, in deren Rahmen dann vor allem implizites oder Erfahrungswissen aufgebaut wird.

In diesem Zusammenhang verweise ich auf die Expertenkommission Forschung und Innovation, die in ihrem Gutachten 2014 explizit herausstellt, dass wir für die Erhaltung der standortstrategischen Wettbewerbsfähigkeit auch in Zukunft beide Qualifikationstypen brauchen.

Von daher sollten wir die Vorschläge zur Verbesserung der Durchlässigkeit vor allem auch dahingehend prüfen, ob sie einen Beitrag zur Profilerhaltung bzw. -schärfung leisten und eine Verwässerung der Profile ausgeschlossen ist.

Und gerade hier ist die Botschaft wichtig: *Man kann auch im beruflichen Bildungssystem Qualifikationen auf den höchsten Niveaus des Deutschen und des Europäischen Qualifikationsrahmens (DQR/EQR) erwerben und muss dazu nicht in die Hochschulen wechseln!*

Deutschland braucht nicht mehr Hochschulabsolventen und -absolventinnen – es braucht mehr Menschen mit Qualifikationen der Niveaus 5, 6, 7 und 8.

Dabei ist es unerheblich, ob diese im Hochschulsystem oder im Berufsbildungssystem erworben wurden. Genau das entspricht der Philosophie von DQR und EQR!

Wird diesem „Profilgebot“ gefolgt, erscheint dann auch beispielsweise die Frage nach der Etablierung sog. offener Hochschulen – eine Empfehlung des Wissenschaftsrates – durchaus in einem kritischeren Licht.

Damit sind Hochschulen gemeint, die – einfach ausgedrückt – Studiengänge für Praktiker anbieten.

Und damit tut sich für die Akteure der beruflichen Bildung eine etwas grundsätzlichere Frage auf:

Wie soll in Zukunft das Verhältnis praxisorientierter Studiengänge und beruflicher Aufstiegsfortbildung, die von den Bildungseinrichtungen der Wirtschaft angeboten werden, ausgestaltet sein und wie werden sie sich dabei unterscheiden?

Ich lege Ihnen ans Herz, diese und andere Fragen gut zu prüfen, bevor mit voreiliger Durchlässigkeit ein Nivellierungsprozess in Gang gesetzt wird, der langfristig die Wurzeln des dualen Systems verkümmern lässt und die auch für die Zukunft zu fordernde hohe Qualität der wissenschaftlichen Ausbildung an deutschen Hochschulen gefährdet.

Ich möchte das Thema „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ deshalb auch hier noch einmal kurz ansprechen, weil wir gerade – neben den gesellschafts- und sozialpolitischen Erwägungen – bei dieser Zielgruppe doch auch die Potenziale vermuten, die zusätzlich benötigt und deshalb erschlossen werden müssen, um den Fachkräftebedarf zu decken.

Aber leider müssen wir feststellen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren deutlich seltener von der sich verbessernden Lage auf dem Ausbildungsmarkt profitiert haben. Drei Befunde machen das exemplarisch deutlich:

1. die Verbleibsquote von Schulabgängern und Schulabgängerinnen ohne Migrationshintergrund in der betrieblichen Ausbildung hat sich in den letzten Jahren deutlich positiver entwickelt als bei den Schulabgängern und Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund
2. Junge Erwachsene mit Migrationshintergrund bleiben mehr als dreimal so oft ohne anerkannten Berufsabschluss als diejenigen ohne Migrationshintergrund
3. Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund münden deutlich häufiger in eine Ausbildung ein als Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund – wohlgemerkt: bei gleichen Ausbildungsvoraussetzungen!

Deutliche Unterschiede also, die uns allen ein schlechtes Zeugnis für unsere bisherigen Integrationsbemühungen ausstellen.

Hier müssen wir unsere gemeinsamen Anstrengungen sicherlich noch sehr viel mehr intensivieren.

In diesem Zusammenhang begrüße ich ausdrücklich Ihre geplanten Initiativen zur „Erleichterung des Zuzugs von Fachkräften und Etablierung einer Willkommenskultur“, die sicher auch positiv auf dieses Problemfeld ausstrahlen werden.

Denn es hakt vor allem noch an der Willkommenskultur und damit an der Bereitschaft, sich auf andere Kulturen auch ein Stück weit einzulassen und dabei Vertrauen zu bewahren!

Sehr geehrte Frau Ministerpräsidentin,
meine sehr geehrten Damen und Herren,

lassen Sie mich im dritten Teil meines Vortrags noch einmal einige für mich besonders bedeutsame Anschlusspunkte Ihrer „Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz 2014 – 2017“ ansprechen.

Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung sind wesentliche Voraussetzungen, um Ausbildungs- und Studienerfolg sicherzustellen.

Zielsetzung und Maßnahmen der Landesstrategie sind durchweg zu begrüßen. So ist einerseits die Ausweitung auf alle weiterführenden Schulen – vor allem auf die Gymnasien – als besonders wichtig herauszustellen, damit wir gerade auch diesen Schülerinnen und Schülern den Blick für die berufliche Bildung und den damit verbundenen Karrierewegen öffnen können. Denn: Neben der Studienorientierung gehört die Berufsorientierung in das Curriculum der gymnasialen Oberstufe!

Unsere Erfahrungen aus dem bundesweiten Berufsorientierungsprogramm (BOP) zeigen andererseits, dass über systematische Berufsorientierung junge Menschen, die Lernprobleme haben, zusätzlich motiviert werden, einen Schulabschluss und eine Ausbildung anzustreben.

So ermöglichen beispielsweise die Werkstatttage jungen Menschen, ihre eigenen Talente und Begabungen in bestimmten Berufen zu entdecken. Das schafft Selbstvertrauen und gute Voraussetzungen, die richtige Berufswahlentscheidung zu treffen. Mit Ihrer „Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule, Berufsberatung und Wirtschaft“ sind Sie hier ja bereits gut unterwegs!

Die *Stärkung und Attraktivitätssteigerung der dualen Berufsausbildung* ist ebenso eine wichtige Zielsetzung. Die Zahl der Studienanfänger/-innen in Deutschland – ich hatte dazu bereits ausgeführt - war 2013 erstmals höher als die Zahl der Anfänger/-innen in der dualen Berufsausbildung.

Auch wenn dies zum Teil auf doppelte Abiturjahrgänge zurückzuführen ist, spiegeln sich hier der allgemeine Trend zur Höherqualifizierung und die gestiegene Studierneigung wider.

Für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist aber gerade auch die duale Berufsausbildung – wie dargelegt – unverzichtbar. Daher ist es zu begrüßen, dass Sie ihre Handlungsstrategien an aktuellen Projektionen zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs ausrichten – auch an denen von BIBB und IAB, die ich anfangs ja schon erwähnte.

Im Kontext einer Steigerung der Ausbildungsbetriebsquote möchte ich – bei aller Richtigkeit der Zielsetzung – allerdings vor zu hohen Erwartungen warnen. Zwar liegt die Quote in Rheinland-Pfalz noch über dem Bundesdurchschnitt von derzeit rund 21 %. Aber auch hier ist eine Verschlechterung zu verzeichnen, und zwar von

- 2009: 27,2 %
- 2010: 26,1 %
- 2011: 25,0 %
- 2012: 24,5 %.

Diesen Abwärtstrend gilt es erst einmal zu stoppen, was angesichts der zunehmenden Matching-Probleme und Stellenbesetzungsschwierigkeiten der Betriebe nicht ganz einfach sein dürfte.

Mit der *Reduzierung und Koordinierung des Übergangsbereichs* greift die Landesstrategie eine Zielsetzung auf, die schon länger auch bundesweit auf der bildungspolitischen Agenda steht und angesichts des „Maßnahme-Dschungels“ eine große Herausforderung darstellt.

Hier lohnt es sich, genauer hinzuschauen und nicht alles über einen Kamm zu scheren. Denn nicht für alle Jugendlichen im Übergangsbereich besteht gleichermaßen Handlungsbedarf.

Für Jugendliche, die die Maßnahmen des Übergangsbereichs gezielt nutzen wollen, um einen höheren Schulabschluss zu erwerben – nach der BIBB-Übergangsstudie sind dies rund 30 % –, besteht kein unmittelbarer Handlungsbedarf.

Stattdessen müssen sich die Anstrengungen auf zwei Zielgruppen konzentrieren. Zum einen auf Jugendliche, die noch nicht ausbildungsreif sind, also auf die eigentliche Zielgruppe des Übergangsbereichs.

Sie brauchen Unterstützung, um den Einstieg in Ausbildung zu schaffen. Einstiegsqualifizierungen und assistierte Ausbildung sind hier wichtige Stichworte für entsprechende Maßnahmen.

Zum anderen auf junge Menschen, die nur deshalb in Maßnahmen des Übergangsbereichs eingemündet sind, weil sie keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, aber über die notwendige Ausbildungsreife verfügen und insofern auch unmittelbar in der Lage wären, eine Ausbildung zu absolvieren.

In Rheinland-Pfalz sind dies rd. 3.700 junge Menschen, bundesweit mehr als 62.500.

Auch diese Bewerber/-innen sollten meines Erachtens neben den unversorgten Bewerbern bei den konkreten Maßnahmen der Fachkräftestrategie als Zielgruppe in den Blick genommen werden.

Hier steht weiterhin das Ziel im Vordergrund, sinnlose Warteschleifen im Übergangsbereich zu vermeiden.

Deshalb muss es uns hier gelingen, gerade die Zahl der kleinen Ausbildungsbetriebe wieder zu steigern, aber auch die berufliche wie auch die regionale Flexibilität der Schulabgänger/-innen durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen.

Auch wenn sich die Zahlen in der beruflichen Weiterbildung und insbesondere auch bei der Beteiligung Älterer an Weiterbildung in den letzten Jahren positiv entwickelt haben, gilt:

Um auch hier ungenutzte Potenziale zu entfalten, muss sich auch die berufliche Weiterbildung in Zukunft insbesondere der Zielgruppe der Geringqualifizierten zuwenden.

Notwendig – so die Schlussfolgerungen eines Forschungskonsortiums aus BIBB, SOFI (Soziologisches Forschungsinstitut, Göttingen) und f-bb (Forschungsinstitut betriebliche Bildung, Nürnberg) –

ist der systematische Ausbau berufsbezogener Weiterbildungsmaßnahmen, die zu anerkannten Abschlüssen führen.

Kurzfristige Anpassungs- und Trainingsmaßnahmen, wie sie in den Betrieben vorherrschend sind, können den Qualifikationsstatus dieser Personengruppe nicht nachhaltig verändern.

Die heute bestehenden Möglichkeiten für Nachqualifizierungen wie auch die Zugänge zur sogenannten „Externenprüfung“ reichen da bei Weitem nicht aus.

Es darf hier nicht nur um eine quantitative Ausweitung des Weiterbildungsangebots gehen. Wir brauchen auch neue Formen von Weiterbildung, die auf die besonderen Lebens- und Arbeitssituationen der Menschen besser ausgelegt sind.

Ich meine hier vor allem arbeitsintegrierte Lehr- und Lernmöglichkeiten sowie in diesem Zusammenhang auch die Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen.

Wichtig im Kontext Fachkräftesicherung erscheinen mir auch Ihre Zielsetzungen und Maßnahmen, die auf eine *Steigerung der Attraktivität von Unternehmen* für Fachkräfte zielen.

Denn wenn die Zahl der Erwerbspersonen infolge der demografischen Entwicklung abnimmt, werden Betriebe zunehmend um Fachkräfte konkurrieren müssen. Attraktive Arbeitgeber bzw. Arbeitgeber in Regionen mit hoher Lebensqualität sind hier klar im Vorteil.

De facto – und da müssen wir uns nichts vormachen – wird es allerdings trotz der angestrebten Maßnahmen auch in Zukunft Unterschiede hinsichtlich der wahrgenommenen Attraktivität von Berufen, Betrieben und Standorten geben.

Besonders positiv ist hier die in der Fachkräftestrategie herausgestellte gemeinsame Verantwortung aller Akteure für die Attraktivität eines Wirtschaftsstandorts und der Aufbau entsprechender Netzwerke hervorzuheben.

Sehr geehrte Frau Ministerpräsidentin, meine sehr verehrten Damen und Herren,

mit der Landesstrategie zur Fachkräftesicherung Rheinland-Pfalz liegt eine kohärente Gesamtstrategie vor, die aus meiner Sicht richtige Antworten auf die aktuellen

Herausforderungen findet und sich deshalb auch mit wichtigen Aktivitäten auf Bundesebene ergänzt.

Letztendlich wird sich der Erfolg auch hier aber erst durch die Umsetzung messen lassen. Zur Überprüfung bedarf es geeigneter Indikatoren, anhand derer Sie zu gegebener Zeit prüfen sollten, ob Sie mit Ihren Aktivitäten zur Zielerreichung richtig liegen.

Dafür wünsche ich – im Interesse der jungen Menschen und der Betriebe in Ihrem schönen Bundesland – gutes Gelingen! Das BIBB wird Sie bei diesem wichtigen Prozess gerne beratend unterstützen.

Ich danke Ihnen herzlich für Ihre Aufmerksamkeit!