



RUSTIK

JUGEND UND AUSBILDUNG IM RHEIN-HUNSRÜCK-KREIS

Ergebnisse aus dem
Horizon-Europe-Projekt RUSTIK

Svea Thietje, Achim Kistner,
Barbara Beicht und Alissa Ufer



Funded by
the European Union



UK Research
and Innovation

Inhaltsverzeichnis

01	<i>Das RUSTIK Living Lab Rhein-Hunsrück</i>	7
	1.1 Das Projekt RUSTIK.....	7
	1.2. Fragestellung im Living Lab Rhein-Hunsrück.....	9
	1.2.1 Hintergrund und Problemstellung im Rhein-Hunsrück-Kreis	9
	1.2.2. Forschungs- und Untersuchungsfragen	12
02	<i>Methodisches Vorgehen</i>	13
03	<i>Ergebnisse aus dem Living Lab Rhein-Hunsrück</i>	16
	3.1. Berufliche Orientierung und Zukunftsvorstellungen junger Menschen	16
	3.2. Erwartungen, Anforderungen und Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt.....	20
	3.3. Mobilität als Schlüsselfaktor für Ausbildungsentscheidungen..	24
	3.4. Kommunikation, Information und Netzwerke	25
	3.5. Ungenutzte Potenziale auf dem Ausbildungsmarkt.....	28
04	<i>Handlungsperspektiven aus dem Living Lab und Bedeutung für den Rhein-Hunsrück-Kreis</i>	30
05	<i>Referenzen und Literatur</i>	32



Jugend, Ausbildung und Zukunft im Rhein-Hunsrück-Kreis

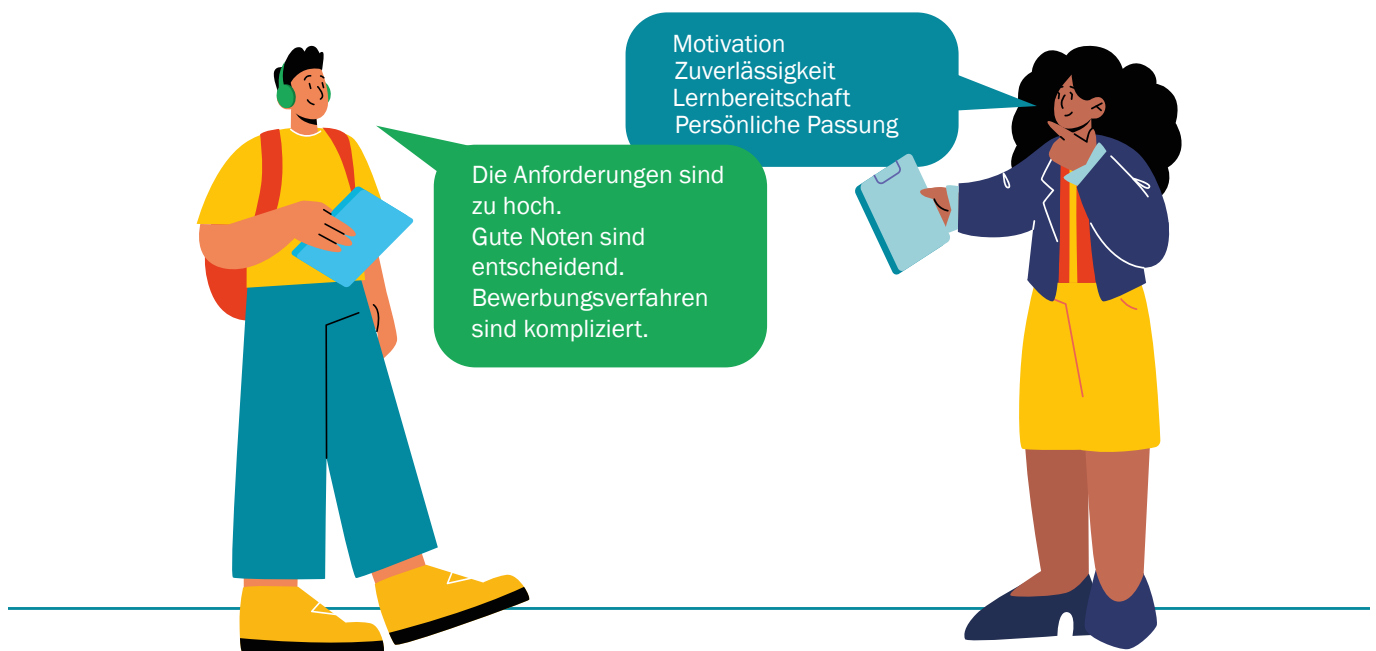
*Ausbildungsplätze frei,
Jugendliche da. Warum finden
beide nicht zusammen?*

Im Rahmen des europäischen Projekts RUSTIK wurde untersucht, warum im Rhein-Hunsrück-Kreis zahlreiche Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, obwohl gleichzeitig viele junge Menschen auf der Suche nach ihrer beruflichen Zukunft sind. Die Ergebnisse zeigen: Das zentrale Problem ist weniger ein Mangel an Ausbildungsangeboten oder fehlendem Interesse der Jugendlichen, sondern Diskrepanzen zwischen Erwartungen, Informationen und Rahmenbedingungen.

Die gute Nachricht: Viele Jugendliche sehen ihre Zukunft grundsätzlich in der Region. Dennoch gelingt es häufig nicht, junge Menschen und Ausbildungsbetriebe erfolgreich zusammenzubringen. Genau hier setzt das Living Lab Rhein-Hunsrück an.

Das zentrale Problem: Der „Mismatch“

Jugendliche und Unternehmen finden oft nicht zueinander, obwohl grundsätzlich Interesse auf beiden Seiten besteht.



Drei Schlüsselthemen für die Zukunft

Persönliche Begegnungen

Praktika, Betriebsbesichtigungen und direkte Kontakte schaffen Vertrauen und helfen, unrealistische Erwartungen auf beiden Seiten abzubauen.

Kommunikation

Informationen sind vorhanden, erreichen Jugendliche aber nicht immer. Familie, Freunde und soziale Medien beeinflussen Berufsentscheidungen häufig stärker als klassische Informationsangebote.

Mobilität

Viele Ausbildungsplätze sind ohne Auto schwer erreichbar. Mobilität entscheidet deshalb oft darüber, ob ein Ausbildungsangebot überhaupt in Frage kommt.

Wesentliche Erkenntnisse

Der Rhein-Hunsrück-Kreis hat kein Ausbildungsplatzproblem, sondern vor allem ein Passungsproblem. Die Ergebnisse zeigen: Gute Perspektiven sind vorhanden. Künftig kommt es darauf an, Jugendliche und Unternehmen früher, direkter und realistischer miteinander ins Gespräch zu bringen, bestehende Angebote sichtbarer zu machen und alternative Lösungen im Bereich Mobilität zu schaffen. So können Fachkräfte gesichert und die Zukunft junger Menschen in der Region gestärkt werden.

01

Das RUSTIK Living Lab Rhein-Hunsrück



Quelle: Regionalrat Wirtschaft Rhein-Hunsrück e.V.

1.1 Das Projekt RUSTIK

Gemeinsam Zukunftsperspektiven für ländliche Regionen entwickeln

Ländliche Regionen in Europa stehen vor tiefgreifenden Veränderungen. Demografischer Wandel, Fachkräftemangel, Digitalisierung, Klimawandel oder neue Anforderungen an Mobilität und Daseinsvorsorge stellen viele Regionen vor ähnliche Herausforderungen. Gleichzeitig sind ländliche Räume wichtige Lebens-, Wirtschafts- und Innovationsräume mit großen Potenzialen für die Zukunft.

Vor diesem Hintergrund wurde das europäische Forschungs- und Innovationsprojekt RUSTIK (Rural Sustainability Transitions through Integration of Knowledge for improved policy processes) ins Leben gerufen. Das Projekt wird von 2022 bis Ende 2026 im Rahmen des Forschungsprogramms Horizon Europe der Europäischen Union gefördert. Ziel von RUSTIK ist es, ländliche Regionen

dabei zu unterstützen, aktuelle Veränderungen besser zu verstehen und große gesellschaftliche Umbrüche nachhaltig zu bewältigen. Dabei steht insbesondere die Frage im Mittelpunkt, wie dabei Daten, lokales Wissen und praktische Erfahrungen besser genutzt werden können, um Entscheidungen in Politik, Verwaltung und Regionalentwicklung zu unterstützen.

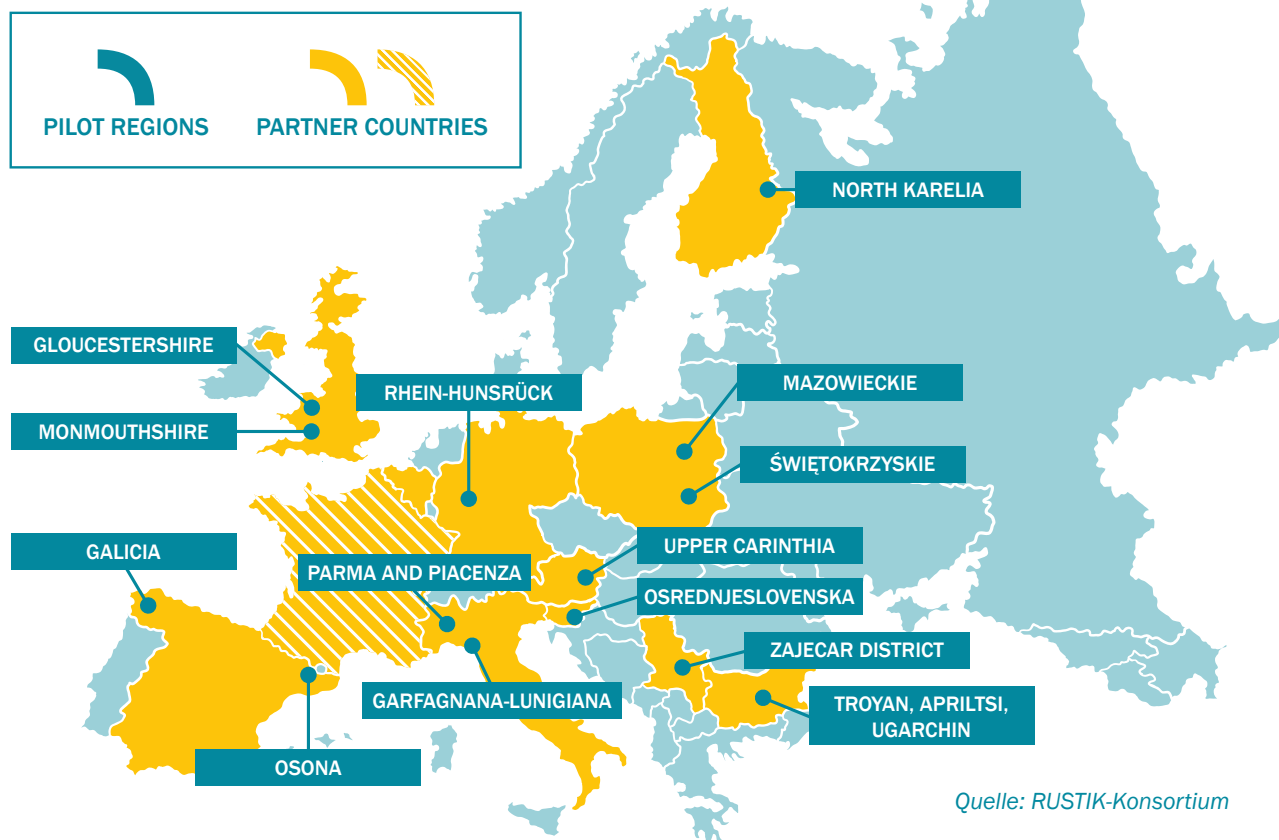
Anders als klassische Forschungsprojekte verfolgt RUSTIK einen praxisorientierten Ansatz. Wissenschaftler*innen arbeiten gemeinsam mit Akteur*innen aus Verwaltung, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Regionalentwicklung daran, konkrete Herausforderungen vor Ort zu analysieren und mögliche Lösungsansätze zu entwickeln. Ziel ist nicht nur die Gewinnung neuer Erkenntnisse, sondern auch ein konkreter Nutzen für die beteiligten Regionen.

14 Regionen, viele Herausforderungen, gemeinsame Lernprozesse

Im Zentrum von RUSTIK stehen 14 Pilotregionen aus zehn europäischen Ländern. Die Regionen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer geographischen Gegebenheiten, Wirtschaftsstruktur und Bevölkerungsentwicklung teilweise erheblich. Entsprechend vielfältig sind auch die Themen, mit denen sie sich beschäftigen: von demografischem Wandel und Fachkräftesicherung über nachhaltige Landnutzung und Anpassung an den Klimawandel bis hin zu Digitalisierung oder regionaler Wertschöpfung.

Trotz dieser Unterschiede verbindet die Pilotregionen ein gemeinsames Ziel: Sie möchten besser verstehen, wie sich ländliche Räume verändern, welche Chancen und Herausforderungen daraus entstehen und wie diese Entwicklungen aktiv gestaltet werden können. Durch den regelmäßigen Austausch zwischen den Regionen konnten Erfahrungen, Methoden und Ideen über Ländergrenzen hinweg geteilt und weiterentwickelt werden.

Pilotregionen im Horizon-Projekt RUSTIK



Der Living-Lab-Ansatz

Das Herzstück des Projekts bilden die sogenannten Living Labs. Dabei handelt es sich um offene Lern- und Entwicklungsräume, in denen unterschiedliche Akteur*innen gemeinsam an einer konkreten Fragestellung arbeiten. Im Mittelpunkt stehen dabei reale Herausforderungen vor Ort und nicht-theoretische Fragestellungen.

Charakteristisch für die in RUSTIK eingerichteten Living Labs ist:

- die enge Zusammenarbeit von Praxis und Forschung,
- die aktive Beteiligung regionaler Akteur*innen,
- die gemeinsame Entwicklung und Erprobung neuer Ideen,

- die Nutzung / Generierung von Daten und lokalem Wissen sowie
- der Anspruch, konkrete Impulse für Politik und Praxis zu liefern.

Jede der 14 Pilotregionen entwickelte ein eigenes Living Lab mit einem regionalen Schwerpunktthema. Die gewonnenen Erkenntnisse flossen sowohl in die regionale Arbeit vor Ort als auch in den europäischen Austausch innerhalb des Projekts ein. Auf diese Weise entstand nicht nur neues Wissen über die Vielfalt ländlicher Räume in Europa, sondern auch ein besseres Verständnis dafür, wie nachhaltige Entwicklung in unterschiedlichen regionalen Kontexten unterstützt werden kann.

1.2. Fragestellung im Living Lab Rhein-Hunsrück

1.2.1 Hintergrund und Problemstellung im Rhein-Hunsrück-Kreis

Eine wirtschaftlich starke Region im Wandel

Der Rhein-Hunsrück-Kreis ist eine überwiegend ländlich geprägte Region im Bundesland Rheinland-Pfalz. Mit rund 107.000 Einwohner*innen sowie einer vergleichsweise geringen Bevölkerungsdichte prägen kleine Orte, Mittelzentren und eine vielfältige mittelständische Wirtschaft die Region.

Die wirtschaftliche Entwicklung verlief in den vergangenen Jahren insgesamt positiv. Der Landkreis hat eine hohe Arbeitsplatzdichte, eine niedrige Arbeitslosenquote und mehr als 4.500 Unternehmen. Die regionale Wirtschaft wird vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen getragen. Gleichzeitig hat die positive wirtschaftliche Entwicklung dazu geführt, dass der Bedarf an Fach- und Nachwuchskräften kontinuierlich gestiegen ist. Viele Betriebe berichten bereits heute von Schwierigkeiten, offene Stellen, Ausbildungsplätze und duale Studienangebote zu besetzen.

Gut zu wissen:

Der Rhein-Hunsrück-Kreis auf einen Blick

- 📍 rund 107.000 Einwohner*innen
- 🟡 über 4.500 Unternehmen
- 📈 höchste Arbeitsplatzdichte aller Landkreise in Rheinland-Pfalz
- 🔴 niedrige Arbeitslosenquote
- 🌲 rund 90 % Wald- und Landwirtschaftsflächen
- 🟡 mit dem Flughafen-Hahn als bedeutendem Standortfaktor
- 📈 Vorreiterregion der Energiewende mit einer Stromproduktion von über 300 % des Eigenbedarfs
- 🔴 keine Hochschule oder Universität im Landkreis

Quelle: *Regionalrat Wirtschaft Rhein-Hunsrück e.V.*



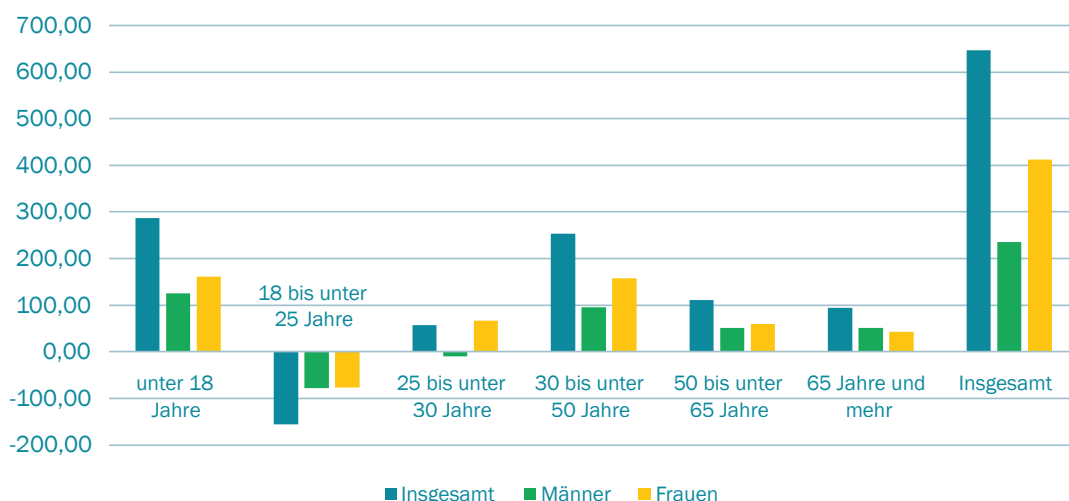
Wenn Fachkräfte fehlen und die Bevölkerung älter wird

Wie viele ländliche Regionen steht auch der Rhein-Hunsrück-Kreis vor den Herausforderungen des demografischen Wandels. Die Bevölkerung altert und in den kommenden Jahren werden zahlreiche Beschäftigte aus der geburtenstarken sogenannten Babyboomer-Generation aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Dadurch steigt der Bedarf an qualifizierten Fachkräften in vielen Branchen weiter an. Besonders betroffen sind Bereiche wie Handwerk, Industrie, Verwaltung, Gesundheitswesen und Soziales sowie technische Berufe. Gleichzeitig sinkt die Zahl der jungen Menschen, die dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und es wird erwartet, dass sich diese Entwicklung durch den bevorstehenden Eintritt der geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand weiter verschärfen wird.

Junge Menschen verlassen die Region - zumindest vorübergehend

Eine besondere Herausforderung zeigen die demografischen Veränderungen in der Gruppe der jungen Erwachsenen. Während der Rhein-Hunsrück-Kreis in allen anderen Altersgruppen von Zuzügen profitiert, zeigt sich bei jungen Erwachsenen von 18 bis 25 Jahren ein deutlich negativer Wanderungssaldo – in dieser Altersgruppe verlassen mehr Personen den Landkreis, als hinzukommen. Dieser Trend hielt in den vergangenen fünf Jahren mit leichten Schwankungen an. Junge Menschen verlassen die Region nach dem Schulabschluss. Da es im Landkreis keine Hochschulen gibt, ist diese Entwicklung teilweise erwartbar. Zwar kehren einzelne Personen später in die Region zurück, die verfügbaren Daten lassen jedoch erkennen, dass die Phase des Übergangs von Schule in Ausbildung, Studium oder Beruf einen kritischen Punkt für die langfristige Bindung junger Menschen an die Region darstellt.

Wanderungssaldo Rhein-Hunsrück nach Geschlechtern und Altersgruppen



Quelle: Daten zur Wanderungsstatistik 2020, eigene Darstellung nach StaBuL 2023

Viele Ausbildungsplätze - zu wenige Bewerberinnen und Bewerber

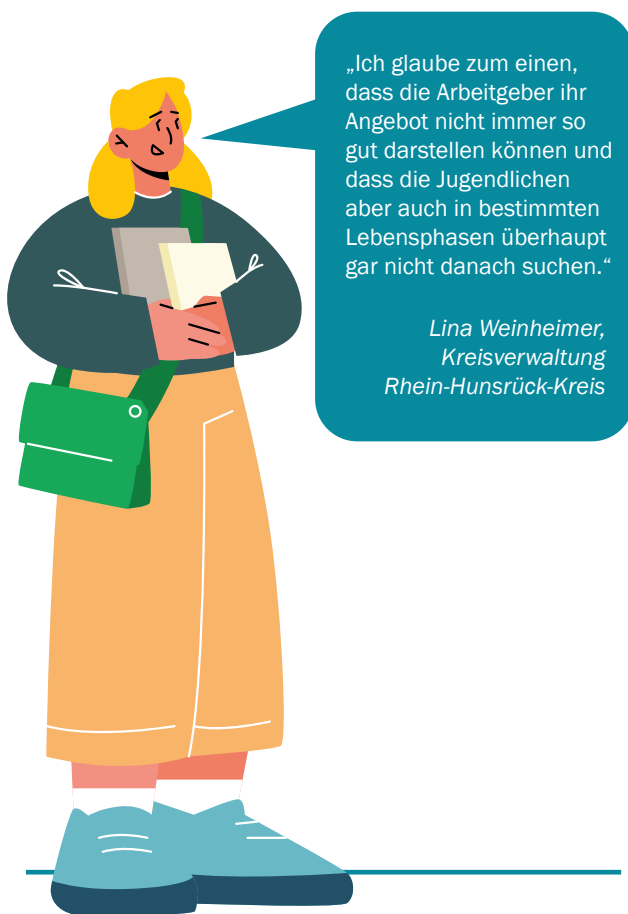
Parallel zu dieser Entwicklung bestehen auf dem Ausbildungsmarkt deutliche Ungleichgewichte. Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplätze die Zahl der gemeldeten Bewerber*innen deutlich übersteigt. Im Berichtsjahr 2022/2023 standen im Rhein-Hunsrück-Kreis 745 gemeldeten Ausbildungsstellen lediglich 413 gemeldete Ausbildungssuchende gegenüber. Auf 100 Ausbildungsplätze kamen damit nur rund 55 Bewerber*innen. Deutschlandweit lag dieser Wert mit etwa 77 Bewerber*innen je 100 Ausbildungsplätze deutlich

höher. Besonders betroffen waren Ausbildungsberufe in den Bereichen Handel, Verwaltung, Metallverarbeitung und Maschinenbau. Für viele Unternehmen stellt sich deshalb nicht mehr die Frage, welche Bewerber*in ausgewählt werden soll, sondern vielmehr, ob überhaupt ausreichend Interessierte gefunden werden können.

Zentrale Erkenntnis zu Projektbeginn

- Es gibt Ausbildungsplätze.
- Es gibt junge Menschen, die Interesse haben im Rhein-Hunsrück-Kreis zu leben.
- Trotzdem finden beide Seiten häufig nicht zueinander.

Der Mismatch als Ausgangspunkt des Living Labs



Genau an diesem Punkt setzte das Living Lab Rhein-Hunsrück an. Die Erfahrungen des Regionalrats Wirtschaft Rhein-Hunsrück, Diskussionen mit regionalen Akteur*innen sowie erste Datenanalysen deuteten darauf hin, dass Unternehmen und junge Menschen teilweise sehr unterschiedliche Vorstellungen, Erwartungen und Informationsstände besitzen.

Auf der einen Seite stehen Unternehmen, die Auszubildende und Fachkräfte suchen. Auf der anderen Seite stehen junge Menschen, von denen viele grundsätzlich im Rhein-Hunsrück-Kreis leben und arbeiten möchten. Dennoch gelingt es häufig nicht, beide Seiten erfolgreich zusammenzubringen. Das Living Lab bezeichnete dieses Phänomen als „Mismatch“ zwischen den Bedürfnissen junger Menschen und den Anforderungen beziehungsweise Angeboten regionaler Unternehmen.

Dabei wurde früh deutlich, dass die Ursachen weit über Fragen des Gehalts oder der Anzahl offener Stellen hinausgehen. Erste Hinweise deuteten auf die Bedeutung von

- gegenseitiger Wahrnehmung von jungen Menschen und Unternehmen,
- unterschiedlichen Erwartungen an Ausbildung und Beruf,
- Informations- und Kommunikationswegen,
- Attraktivität des Lebens- und Arbeitsumfelds in der Region hin.

Eine Fragestellung mit hoher regionaler Relevanz

Zu den genannten Themen lagen bislang nur wenige regionale Daten und Wissensquellen vor. Insbesondere fehlten Informationen über die Erwartungen und Zukunftsvorstellungen junger Menschen sowie über die konkreten Herausforderungen der Ausbildungsbetriebe bei der Gewinnung von Nachwuchskräften. Das Living Lab Rhein-Hunsrück verfolgte daher das Ziel, die Ursachen des beschriebenen Mismatches besser zu verstehen und neue Erkenntnisse für die regionale Entwicklung zu gewinnen. Gleichzeitig knüpfte die Fragestellung unmittelbar an bestehende regionale und landesweite Aktivitäten zur Fachkräftesicherung an. Sowohl die Lokale Integrierte Ländliche Entwicklungsstrategie (LILE) der LEADER-Region Hunsrück als auch die Aktivitäten des Regionalrats Wirtschaft Rhein-Hunsrück verfolgen das Ziel, die Region für junge Menschen als Lebens-, Ausbildungs- und

Arbeitsort attraktiv zu gestalten und Fachkräfte langfristig in der Region zu halten.

Mit den Initiativen GELOBTES LAND und WILDWUCHS bestehen bereits etablierte Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Berufsorientierung. Während GELOBTES LAND die Stärken des Rhein-Hunsrück-Kreises als Lebens- und Arbeitsstandort sichtbar macht, konkrete Hilfestellungen leistet und individuelle Stellenvermittlungen durchführt, unterstützt WILDWUCHS Jugendliche bei der Berufsorientierung und informiert über regionale Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten. Darüber hinaus wurde 2022 im Rahmen der „Konzertierten Aktion/Jugendkonferenz“ ein kreisweites Konzept zur Berufsorientierung entwickelt, das die Angebote verschiedener Akteur*innen bündelt und Schulen bei der beruflichen Orientierung junger Menschen unterstützt. Von großer Wichtigkeit für den Landkreis ist auch das Programm JOBfux, das Schüler*innen beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf begleitet und dabei eng mit Schulen, Betrieben und der Arbeitsagentur zusammenarbeitet. Für junge Menschen mit besonderen Unterstützungsbedarfen



bestehen zudem Angebote wie JobAction (Förderansatz des Landes Rheinland-Pfalz), wodurch Coaching-, Qualifizierungs- und Vermittlungsangebote bereitgestellt werden.

Auch auf Landesebene besitzt das Thema eine hohe politische Relevanz. Die Fachkräftestrategie Rheinland-Pfalz sowie die Demografiestrategie des Landes greifen die Herausforderungen des demografischen Wandels und der Fachkräftesicherung auf und betonen die Bedeutung attraktiver Lebens-, Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen für die Zukunftsfähigkeit ländlicher Regionen. Damit

bildet die Fragestellung des Living Labs einen zentralen Bestandteil aktueller regional- und strukturpolitischer Diskussionen. Das Living Lab Rhein-Hunsrück soll durch die Bereitstellung neuer Daten und Erkenntnisse zu einem vertieften Verständnis der regionalen Situation beitragen. Ziel war es, bestehende Annahmen zu überprüfen, bislang wenig beleuchtete Perspektiven sichtbar zu machen und zusätzliche Impulse für Wirtschaft, Politik, Bildungseinrichtungen und Regionalentwicklung zu liefern.

1.2.2. Forschungs- und Untersuchungsfragen

Schnell wurde deutlich, dass es auf viele zentrale Fragen rund um Ausbildung, Fachkräftesicherung und die Zukunft junger Menschen im Rhein-Hunsrück-Kreis noch keine ausreichenden Antworten gibt. Sowohl die Perspektive der Jugendlichen als auch die Erfahrungen der Unternehmen waren bislang nur begrenzt bekannt. Um diese Wissenslücken zu schließen, konzentriert sich das Living Lab Rhein-Hunsrück auf drei zentrale Forschungs- und Untersuchungsfragen:



Perspektive Jugend

1. Welche Bedürfnisse und Vorstellungen haben junge Menschen in der Region bzgl. ihrer weiteren Bildung und ihrer Ausbildungsstelle?

Im Mittelpunkt stand die Frage, welche Wünsche, Erwartungen und Zukunftsvorstellungen junge Menschen mit Blick auf Ausbildung, Beruf und Leben in der Region haben. Untersucht wurde unter anderem, welche Kriterien bei der Wahl eines Ausbildungsplatzes besonders wichtig sind, welche Hürden wahrgenommen werden und welche Faktoren die Entscheidung für oder gegen einen Verbleib im Rhein-Hunsrück-Kreis beeinflussen.



Perspektive Arbeitgeber

2. Vor welchen Herausforderungen stehen Arbeitgeber im Rhein-Hunsrück-Kreis bei der Besetzung von Ausbildungsstellen?

Die zweite Fragestellung richtete den Blick auf die Perspektive der Unternehmen. Dabei ging es insbesondere darum, die Erfahrungen regionaler Ausbildungsbetriebe bei der Gewinnung von Auszubildenden und Bewerber*innen für ein duales Studium besser zu verstehen, die Situation auf dem Ausbildungsmarkt einzuordnen und bestehende Maßnahmen zur Fachkräftesicherung sichtbar zu machen.



Perspektive Region

*3. Wie können auch langfristig Informationsflüsse zwischen Jugendlichen und Arbeitgebern sowie weiteren Akteur*innen der Region sichergestellt werden?*

Über die Analyse der aktuellen Situation hinaus beschäftigten sich Arbeiten im Living Lab auch mit der Frage, wie der Austausch zwischen Jugendlichen, Unternehmen/Arbeitgebern, Schulen, Beratungsstellen und weiteren Akteur*innen langfristig gestärkt werden kann. Im Fokus standen dabei Möglichkeiten, bestehende Netzwerke weiterzuentwickeln und die gewonnenen Erkenntnisse dauerhaft in regionale Strategien und Maßnahmen zu verankern.

02

Methodisches Vorgehen

Das Living Lab Rhein-Hunsrück verfolgte einen partizipativen Ansatz, bei dem Wissenschaft, Praxis und regionale Akteur*innen eng zusammenarbeiteten. Ziel war es, die unterschiedlichen Perspektiven auf den regionalen Ausbildungsmarkt zusammenzuführen, neue Erkenntnisse zu gewinnen und daraus gemeinsam Handlungsansätze für die Region abzuleiten.

Der Arbeitsprozess gliederte sich in drei aufeinander aufbauende Phasen:

- Problemformulierung
- Datenexperiment
- Policy-Gestaltung und regionaler Dialog

Die einzelnen Phasen bauten aufeinander auf und kombinierten die Analyse bestehender Daten mit neu erhobenen Informationen sowie verschiedenen Beteiligungs- und Dialogformaten.

DATENANALYSE UND KONZEPTION
Mai 2023 - März 2024:

- Fokusgruppensitzungen
- Auswertung Arbeitsmarkt- und demografische Daten
- Stakeholder und Policy Mapping

JUGENDBEFragung

Juni - Oktober 2024:

- 415 Teilnehmende, 290 vollständige Fragebögen
 - Pre-Test und Weiterentwicklung Fragebogen mit 71 Schüler*innen

INTERVIEWS
August - Dezember 2024:

- 14 Interviews mit 17 Expert*innen

BEFRAGUNG AUSBILDENDER BETRIEBE

Februar - April 2025:

- 102 Teilnehmende, 71 vollständige Fragebögen

REGIONALER ENTWICKLUNGS- & POLITIKPROZESS
Februar 2025 - Dezember 2026:

- Dialog- und Beteiligungsformate



Phase 1: Problemformulierung – Die Herausforderungen verstehen

Zu Beginn des Living Labs wurde gemeinsam mit regionalen Akteur*innen die Ausgangssituation im Rhein-Hunsrück-Kreis analysiert und die zentrale Fragestellung entwickelt. Grundlage hierfür waren vorhandene statistische Daten, Literaturrecherchen sowie Gespräche mit Vertreter*innen aus Wirtschaft, Bildung, Politik, Verwaltung und Jugendhilfe.

Einen wichtigen Beitrag leisteten dabei **zwei Fokusgruppensitzungen**, in denen Jugendliche,

regionale Arbeitgeber sowie Akteur*innen aus Bildung, Politik und Verwaltung ihre Perspektiven einbrachten. Der Austausch dieser unterschiedlichen Sichtweisen ermöglichte es, die Fragestellung des Living Labs gemeinsam zu schärfen und an den tatsächlichen Herausforderungen und Informationsbedarfen der Region auszurichten.

Phase 2: Datenexperiment – Neue Daten für neue Erkenntnisse

Im Mittelpunkt der zweiten Phase stand die Gewinnung neuer regionaler Daten und Informationen. Ziel war es, die tatsächlichen Perspektiven und Erfahrungen von Jugendlichen und Unternehmen besser zu verstehen und bisher fehlende Informationen zum Ausbildungsmarkt im Rhein-Hunsrück-Kreis zu ergänzen. Dafür wurden bestehende statistische Daten ausgewertet und mit verschiedenen Befragungs- und Beteiligungsformaten kombiniert.

Bestehende Daten als Ausgangspunkt

Zu Beginn wurden vorhandene statistische Daten zur Bevölkerungsentwicklung sowie zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ausgewertet. Die Analyse half dabei, regionale Besonderheiten sichtbar zu machen und die späteren Ergebnisse der Befragungen besser einordnen zu können.

Jugendbefragung

Ein zentraler Baustein des Datenexperiments war eine Online-Befragung mit Jugendlichen im Alter von 14 bis 25 Jahren. Ziel war es, mehr über ihre Zukunftspläne, Erwartungen und Erfahrungen im Zusammenhang mit Ausbildung, Beruf und Leben im Rhein-Hunsrück-Kreis zu erfahren.

Experteninterviews

Ergänzend wurden 2024 insgesamt 14 leitfadengestützte Interviews mit 17 Expert*innen durchgeführt. Die Interviewpartner*innen kamen unter anderem aus Arbeitsverwaltung, Wirtschaftsförderung, Schulen, Jugendhilfe, Jugendeinrichtungen, Berufsberatung, Migrationsarbeit und Unternehmen. Ziel war es, vertiefende Erkenntnisse zu strukturellen Herausforderungen, Unterstützungsbedarfen und bestehenden Netzwerkstrukturen zu gewinnen.

Arbeitgeberbefragung

Um die Perspektive der Arbeitgeber einzubeziehen, wurde zwischen Februar und April 2025 eine Befragung regionaler Ausbildungsbetriebe durchgeführt. Im Fokus standen Erfahrungen bei der Nachwuchsgewinnung, Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt und in den Betrieben sowie bestehende Unterstützungsangebote.

Jugendbefragung auf einen Blick

290 vollständig ausgefüllte Fragebögen (415 Teilnahmen insgesamt)

Jugendliche aus unterschiedlichen Schulformen:

- 37 % Gymnasium
- 30 % Realschule plus
- 18 % Berufsbildende Schulen
- 12 % Integrierte Gesamtschulen
- weitere Schulformen in kleinerem Umfang vertreten

56 % weiblich, 43 % männlich, rund 2 % divers

Rund drei Viertel der Teilnehmenden waren zwischen 14 und 17 Jahren alt.

Themen der Befragung: Berufs- und Ausbildungswünsche, Bleibeabsichten, Wünsche an die Ausbildung, Hindernisse sowie Informations- und Kommunikationswege

Arbeitgeberbefragung auf einen Blick

- 71 vollständig ausgefüllte Fragebögen von Unternehmen und Institutionen aus dem Rhein-Hunsrück-Kreis
- Ausbildungsbetriebe aus unterschiedlichen Branchen nahmen teil:
 - 46 % Produzierendes Gewerbe und Handwerk
 - 24 % Handel, Verkehr und Gastgewerbe
 - 16 % Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen
 - 13 % Öffentliche Verwaltung, Bildung, Kultur, Gesundheit und Soziales
- Unternehmen unterschiedlicher Größenklassen, von kleinen Familienbetrieben bis hin zu Großunternehmen, beteiligten sich an der Befragung
- 89 % der befragten Arbeitgeber bilden aktuell aus
- Themen der Befragung: Ausbildungsangebot, Besetzung von Ausbildungsplätzen, Anforderungen an Auszubildende, Ausbildungsabbrüche sowie Fachkräfte- und Nachwuchssicherung

Phase 3: Policy-Gestaltung und regionaler Dialog – Ergebnisse diskutieren und weiterdenken

Die gewonnenen Erkenntnisse wurden gemeinsam mit regionalen Akteur*innen diskutiert und weiterentwickelt. Dabei stand nicht nur die Analyse der Ergebnisse im Vordergrund, sondern vor allem die Frage, welche Schlussfolgerungen sich daraus für die Zukunft des Rhein-Hunsrück-Kreises ableiten lassen.

Dialog- und Beteiligungsformate

Einen zentralen Baustein bildete das Dialogforum im Februar 2025 mit rund 150 Teilnehmenden. Vertreten waren Jugendliche, Unternehmen, Schulen, Arbeitsmarktinstitutionen, Verwaltung, Politik sowie weitere gesellschaftliche Gruppen aus der Region. Die Veranstaltung bot die Möglichkeit, erste Ergebnisse vorzustellen, unterschiedliche Perspektiven zusammenzubringen, wichtige Erkenntnisse aus anderen Studien einzubeziehen und gemeinsam zu diskutieren.

Darüber hinaus wurden die Erkenntnisse in weiteren Workshops und Austauschformaten aufgegriffen und diskutiert. Im Rahmen eines zweiten Dialogforums im November 2025 arbeiteten Jugendliche, Unternehmen und weitere regionale Stakeholder gemeinsam an konkreten Handlungsansätzen zu Themen wie Mobilität, Berufsorientierung, Kommunikation, Zusammenarbeit zwischen Schulen und Betrieben sowie der Aktivierung bislang ungenutzter Fachkräftepotenziale.

Der Living-Lab-Prozess verfolgte damit nicht nur das Ziel, neues Wissen zu gewinnen, sondern auch den Austausch zwischen den beteiligten Gruppen zu fördern und regionale Lern- und Vernetzungsprozesse anzustoßen.

Quelle: *Regionalrat Wirtschaft Rhein-Hunsrück e.V.*



Quelle: *Regionalrat Wirtschaft Rhein-Hunsrück e.V.*



03

Ergebnisse aus dem Living Lab Rhein-Hunsrück

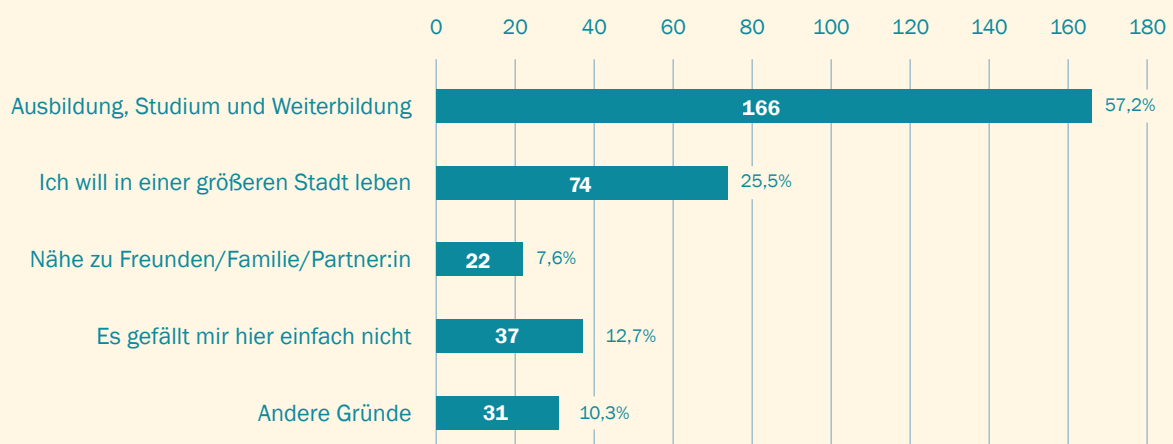
3.1. Berufliche Orientierung und Zukunftsvorstellungen junger Menschen

Viele junge Menschen können sich eine Zukunft in der Region vorstellen

Die Ergebnisse der Jugendbefragung zeichnen ein insgesamt positives Bild des Rhein-Hunsrück-Kreises. Fast 80 % der befragten Jugendlichen können sich vorstellen oder vielleicht vorstellen, zukünftig in der Region zu leben. Besonders wichtig für die Bleibeentscheidung sind familiäre Bindungen, Freundschaften und das soziale Umfeld. Gleichzeitig wird

deutlich, dass Ausbildung, Studium und Weiterbildung häufig Anlass für einen Wegzug sind. Auffällig ist, dass mehr als die Hälfte der Jugendlichen überwiegend zwar nicht wegziehen möchten, dies aber vor allem aufgrund fehlender bzw. nicht zu ihnen passenden Bildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten in Betracht ziehen.

Potenzielle Gründe für einen Wegzug



Andere Gründe: **Auslandsjahr** / **Reisen** / **Auswandern**, mehr Unternehmensmöglichkeiten, mehr Hilfe, Infrastruktur

Quelle: RUSTIK Jugendbefragung (2024)

Die Befragung verdeutlicht deutliche Unterschiede in der regionalen Bindung verschiedener jugendlicher Gruppen. Besonders ausgeprägt ist die Verbundenheit mit dem Rhein-Hunsrück-Kreis bei Jugendlichen, die eine betriebliche Ausbildung anstreben: Rund 72 % dieser Gruppe möchten nach dem Schulabschluss in der Region bleiben. Jugendliche mit Studienabsichten äußerten dagegen deutlich häufiger den Wunsch, die Region zumindest vorübergehend zu verlassen.

Gleichzeitig macht die Befragung deutlich, dass ein Wegzug nicht zwangsläufig eine dauerhafte Abkehr von der Region bedeutet. Viele Jugendliche können sich vorstellen, im Rhein-Hunsrück-Kreis zu bleiben oder zu einem späteren Zeitpunkt zurückzukehren, sofern attraktive

Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsperspektiven vorhanden sind. Dies greift eine Beobachtung aus den vorbereitenden Fokusgruppen auf: Für die Zukunftsentscheidungen junger Menschen spielen berufliche und bildungsbezogene Perspektiven eine wichtige Rolle, werden jedoch stets im Zusammenspiel mit weiteren Faktoren wie der Verbundenheit zur Region, dem familiären Umfeld oder sozialen Beziehungen betrachtet.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Erwartungen junge Menschen an Ausbildung und Beschäftigung haben und inwieweit diese mit den Angeboten und Anforderungen regionaler Unternehmen übereinstimmen.

Ausbildung bleibt ein attraktiver Karriereweg

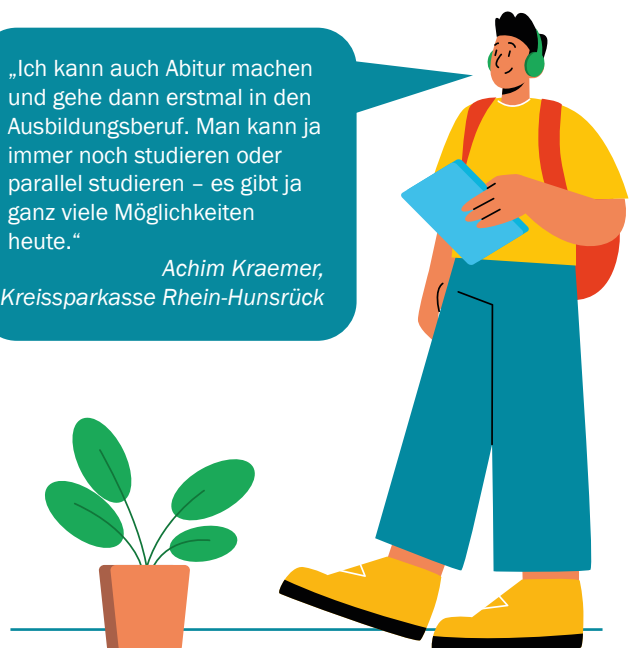


Quelle: heinrichs drehteile GmbH & Co. KG

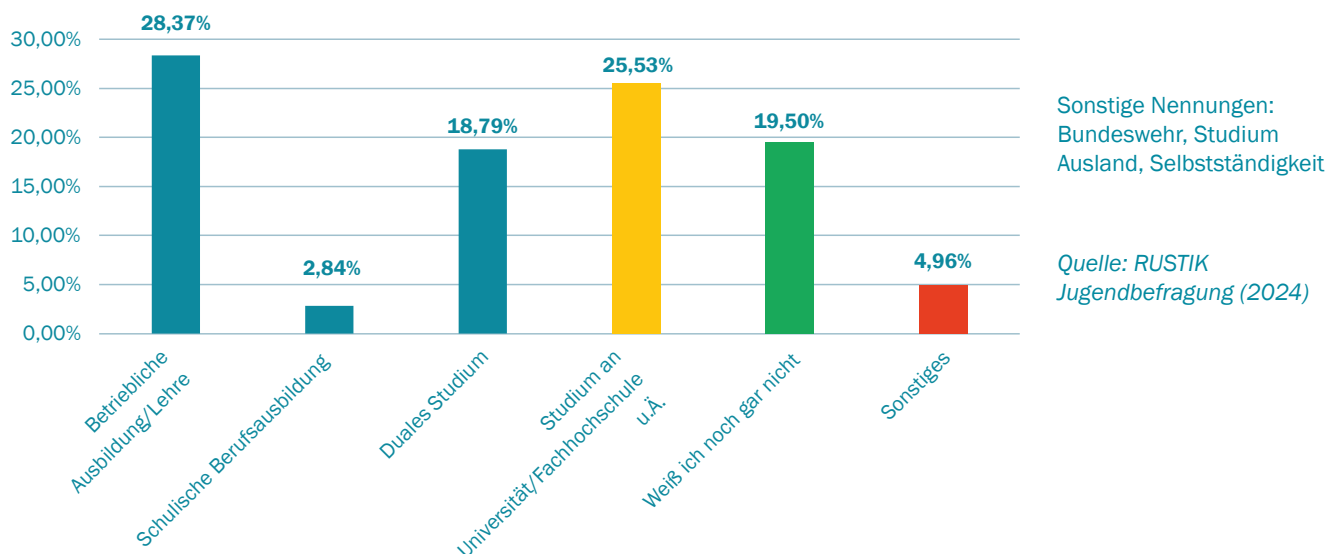
Die Befragungsergebnisse zeigen zugleich, dass berufliche Bildungswege für viele junge Menschen im Rhein-Hunsrück-Kreis weiterhin eine attraktive Option darstellen. Rund 28 % der Befragten streben eine betriebliche Ausbildung an, weitere 19 % können sich ein duales Studium vorstellen. Damit interessiert sich knapp die Hälfte der Jugendlichen für Bildungswege, die eine enge Verbindung zu Betrieben und Arbeitgebern ermöglichen und auch im Rhein-Hunsrück-Kreis angeboten werden. Gleichzeitig unterscheiden sich die Bildungswünsche deutlich nach Schulabschluss. Während Jugendliche mit mittlerem oder niedrigerem Schulabschluss häufiger eine betriebliche Ausbildung anstreben, planen 42 % der Jugendlichen mit (voraussichtlichem) Abitur ein Studium an einer Universität oder Hochschule. Das duale Studium nimmt dabei eine wichtige Brückenfunktion zwischen beruflicher und akademischer Bildung ein und eröffnet insbesondere Jugendlichen mit höheren Schulabschlüssen eine attraktive Alternative zum klassischen Hochschulstudium.

„Ich kann auch Abitur machen und gehe dann erstmal in den Ausbildungsberuf. Man kann ja immer noch studieren oder parallel studieren – es gibt ja ganz viele Möglichkeiten heute.“

Achim Kraemer,
Kreissparkasse Rhein-Hunsrück



Zukunftsvorstellungen der Jugendlichen nach dem Schulabschluss



Auffällig ist zudem der vergleichsweise hohe Anteil noch unentschlüsselter Jugendlicher. Rund 20 % der Befragten gaben an, noch keine klaren Pläne für die Zeit nach dem Schulabschluss zu haben. Lediglich unter Jugendlichen mit (voraussichtlichem) Fachabitur lag dieser Anteil mit etwa 10 % deutlich niedriger. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass viele junge Menschen unabhängig vom angestrebten Schulabschluss noch Orientierung hinsichtlich ihres

weiteren Bildungs- und Berufswegs suchen.

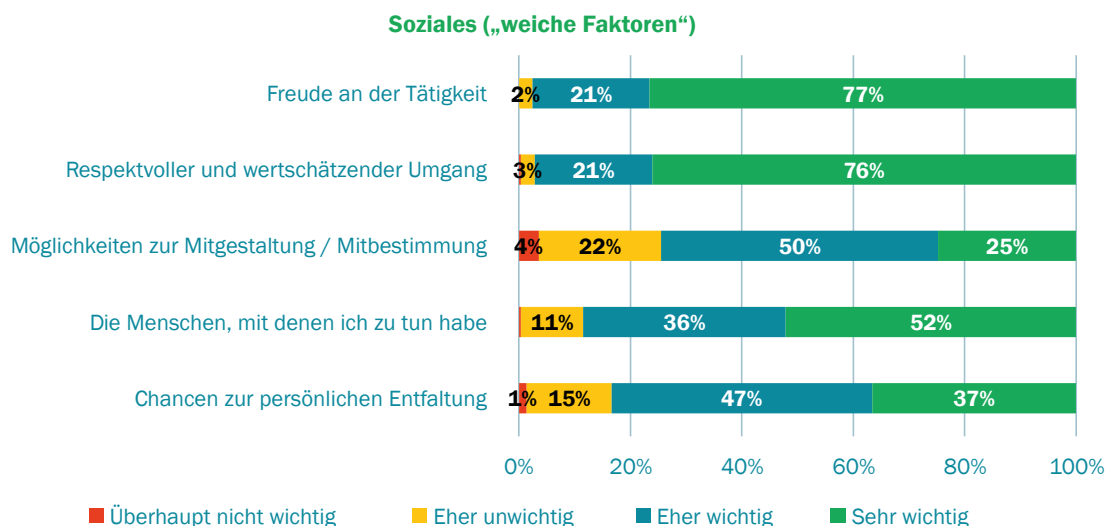
Darüber hinaus zeigt sich, dass auch das familiäre Umfeld die Bildungsentscheidungen junger Menschen beeinflusst. Von den Befragten, bei denen mindestens ein Elternteil studiert hat, streben 39 % selbst ein Studium und weitere 27 % ein duales Studium an. Demgegenüber möchten lediglich 11 % dieser Gruppe eine betriebliche Ausbildung absolvieren.

Wertschätzung, Spaß und Zukunftsperspektiven sind am wichtigsten

Bei der Wahl eines Ausbildungsplatzes spielen für Jugendliche vor allem zwischenmenschliche Faktoren eine wichtige Rolle. Wertschätzung, ein respektvoller Umgang und Freude an der Tätigkeit werden von den Jugendlichen besonders hoch bewertet. So stuften rund

77 % der Befragten einen wertschätzenden Umgang als sehr wichtig ein, während 76 % die Freude an der Tätigkeit als entscheidenden Faktor bezeichneten. Auch die Qualität der Ausbildung wird von nahezu der Hälfte der Befragten als sehr wichtig eingestuft.

Wichtigkeit sozialer Aspekte bei der Wahl einer Ausbildungsstelle



Gleichzeitig zeigt sich, dass auch klassische Karriere- und Zukunftsaspekte eine wichtige Rolle spielen. Rund zwei Drittel der Jugendlichen messen späteren Karrierechancen eine sehr hohe Bedeutung bei, während etwa 62 % die zukünftigen Einkommensaussichten als sehr wichtig bewerten. Auch die Zukunftsaussichten der jeweiligen Branche sowie die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung wurden von vielen Befragten bei ihrer Entscheidung berücksichtigt. Damit zeigt sich, dass Jugendliche keineswegs ausschließlich auf soziale Faktoren achten, sondern soziale Aspekte und langfristige Entwicklungsperspektiven gleichermaßen in ihre Überlegungen einbeziehen.

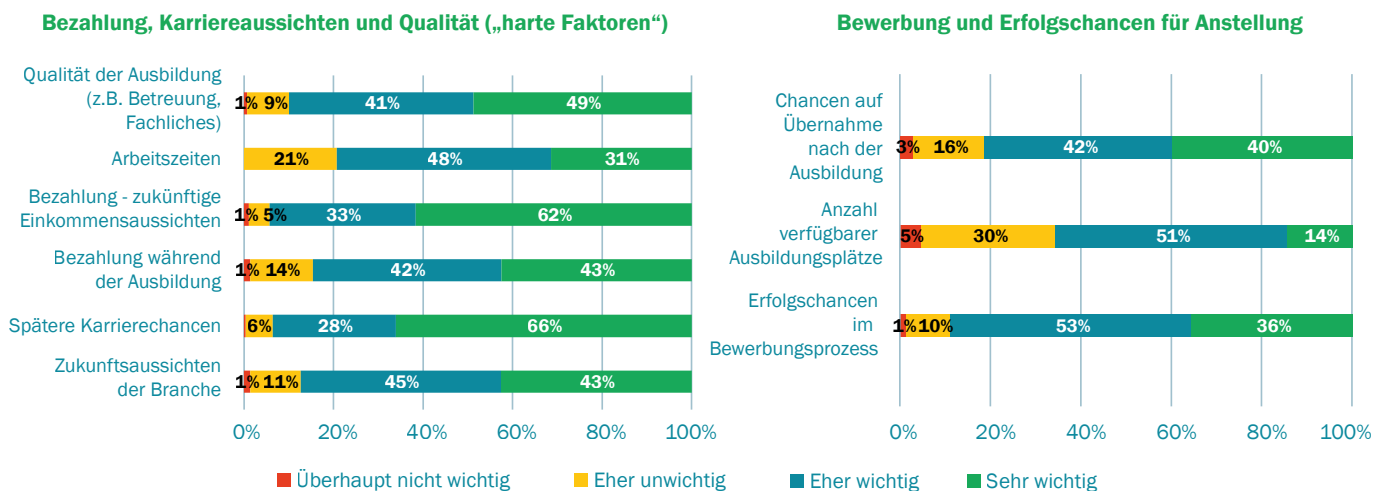
„Respektvoller Umgang und Vermittlung von Spaß an der Arbeit sind mir sehr wichtig!“

Aussage eines Jugendlichen aus der Jugendbefragung

„Es geht eigentlich immer um die Frage, habe ich mich da wohl gefühlt und habe ich mich wertgeschätzt gefühlt? Das ist das Erste, wovon Schüler sprechen, und ich glaube, das ist auch sehr oft nachher wirklich der ausschlaggebende Grund.“

Marc Chittka, BBS Simmern

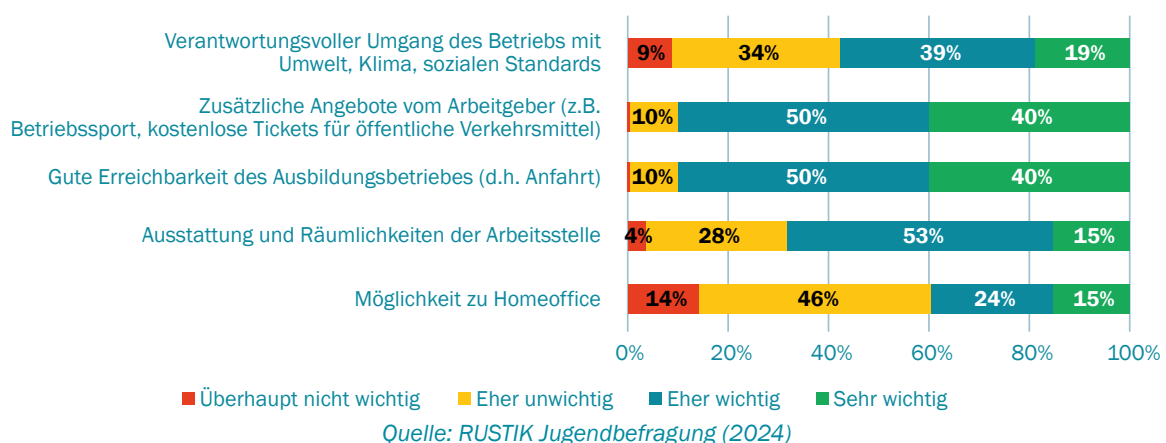
Wichtigkeit karrierebezogener Aspekte bei der Wahl einer Ausbildungsstelle



Weniger bedeutsam erscheinen dagegen einzelne Zusatzangebote und Ausstattungsmerkmale. Auffällig ist zum Beispiel die vergleichsweise geringe Bedeutung von Homeoffice-Möglichkeiten. Rund 60 % der Befragten bewerteten diese als eher unwichtig oder überhaupt nicht wichtig. Auch die räumliche Ausstattung des Arbeitsplatzes sowie ökologische und soziale Unternehmensstandards spielen bei der Ausbildungswahl

eine nachrangige Rolle. Demgegenüber werden eine gute Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs sowie zusätzliche Unterstützungsangebote deutlich positiver bewertet. Die Ergebnisse verdeutlichen insgesamt, dass Jugendliche ihre Ausbildungsentscheidung vor allem danach ausrichten, ob sie sich im Betrieb wohlfühlen, Entwicklungsmöglichkeiten sehen und langfristige Perspektiven erwarten können.

Wichtigkeit sonstiger Aspekte bei der Wahl einer Ausbildungsstelle



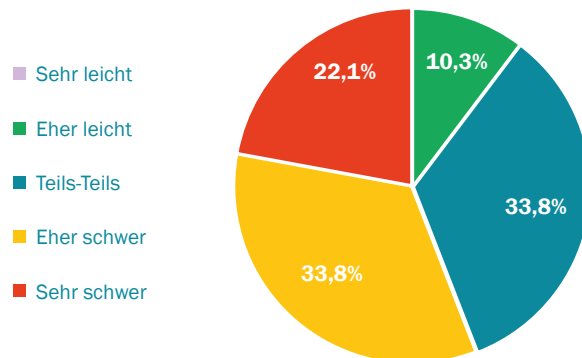
3.2. Erwartungen, Anforderungen und Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt

Viele Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt

Bereits zu Beginn des Living Labs zeigte sich ein deutliches Ungleichgewicht auf dem regionalen Ausbildungsmarkt: Zahlreiche Unternehmen suchten Auszubildende, während die Zahl der Bewerber*innen deutlich geringer ausfiel. Die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung bestätigen, dass diese Situation auch aus Sicht auszubildender Unternehmen und Institutionen weiterhin eine zentrale Herausforderung darstellt.

Rund 56 % der befragten Betriebe gaben an, die Besetzung ihrer Ausbildungsplätze als eher oder sehr schwierig zu empfinden. Nur etwa jede zehnte Organisation beschrieb die Gewinnung von Auszubildenden als eher leicht. Damit wird deutlich, dass es für viele Institutionen längst nicht mehr darum geht, aus einer Vielzahl von Bewerbungen auszuwählen. Vielmehr besteht die Herausforderung häufig darin, überhaupt geeignete Interessierte zu erreichen

Für uns war die Suche nach Auszubildenden in den letzten 3 Jahren...



Quelle: RUSTIK Arbeitgeberbefragung (2025)

Kleine und mittlere Unternehmen sind besonders betroffen



Die Befragung zeigt, dass die Besetzung von Ausbildungsplätzen je nach Unternehmensstruktur unterschiedlich gut gelingt. Insgesamt blieb laut Angaben der Befragten knapp jeder vierte geplante Ausbildungsplatz unbesetzt. Besonders betroffen sind kleine und mittlere Unternehmen: In Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten konnten laut Umfrage jeweils rund 4 von 10 Ausbildungsplätzen nicht besetzt werden. Bei größeren Unternehmen lag dieser Anteil dagegen bei unter 10 %. Auch zwischen den Wirtschaftsbereichen zeigen sich deutliche Unterschiede. Die größten Besetzungsprobleme bestehen im produzierenden Gewerbe, wo rund ein Drittel der geplanten Ausbildungsplätze (33 %) unbesetzt blieb. Deutlich günstiger stellt sich die Situation bei den wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen dar. Dort konnten nahezu alle Ausbildungsplätze besetzt werden; der Anteil unbesetzter Stellen lag bei lediglich 5 %. Auffällig sind zudem Unterschiede zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern. Während Körperschaften nur 7 % ihrer geplanten Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten, waren die Anteile bei Einzelunternehmen (31 %) und Personengesellschaften (28 %) deutlich höher.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass sich der Fachkräfte- und Nachwuchsmangel vor allem auf diejenigen Unternehmen auswirkt, die das Rückgrat der regionalen Wirtschaftsstruktur bilden: kleine und mittlere Betriebe.

Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze nach Branche, Betriebsgröße und Rechtsform

	Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze an der Summe geplanter Ausbildungsplätze		
	Anteil unbesetzte Ausbildungsplätze	Summe geplanter Ausbildungsplätze	Summe unbesetzter Ausbildungsplätze
Insgesamt	23,8%	298	71
Wirtschaftsbereiche			
Produzierendes Gewerbe	33,1%	148	49
Handel/Verkehr/Gastronomie	16,9%	77	13
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	4,7%	43	2
ÖD/Erziehung/Unterricht/ Gesundheit/Soziales	23,3%	30	7
Betriebsgröße			
Unter 50 Beschäftigte	41,9%	43	18
50 bis unter 250 Beschäftigte	41,1%	90	37
250 und mehr Beschäftigte	9,7%	165	16
Rechtsform			
Einzelunternehmen	31,3%	16	5
Personengesellschaft	27,6%	225	62
Körperschaft	7,0%	57	4

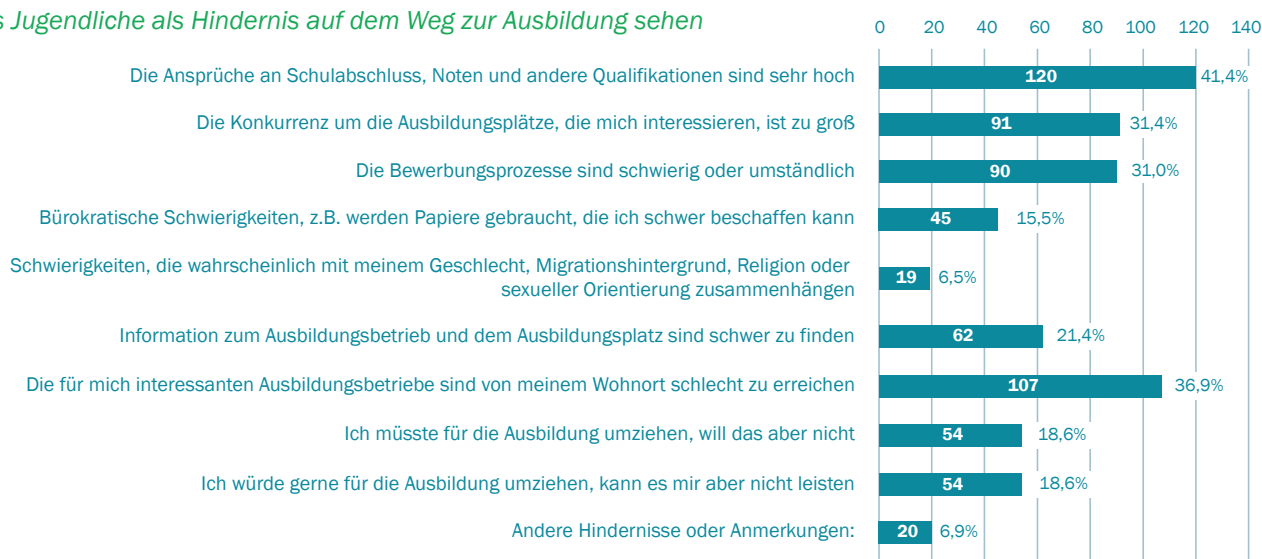
Quelle: RUSTIK Arbeitgeberbefragung (2025)

Viele Jugendliche unterschätzen ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz

Ein zentrales Ergebnis des Living Labs ist die Identifikation eines deutlichen Wahrnehmungsunterschieds zwischen Jugendlichen und Ausbildungsbetrieben hinsichtlich der Anforderungen an Auszubildende. Viele Jugendliche gehen davon aus, dass gute Schulnoten, formale Qualifikationen und ein hoher Leistungsnachweis die entscheidenden Voraussetzungen für eine erfolgreiche Bewerbung

darstellen. Entsprechend gaben 41 % der Befragten an, sich von den aus ihrer Sicht hohen Anforderungen an Schulabschluss, Noten und Qualifikationen abgeschreckt zu fühlen. Auch komplizierte Bewerbungsverfahren und die Angst vor Konkurrenz werden häufig als Hindernisse wahrgenommen.

Was Jugendliche als Hindernis auf dem Weg zur Ausbildung sehen



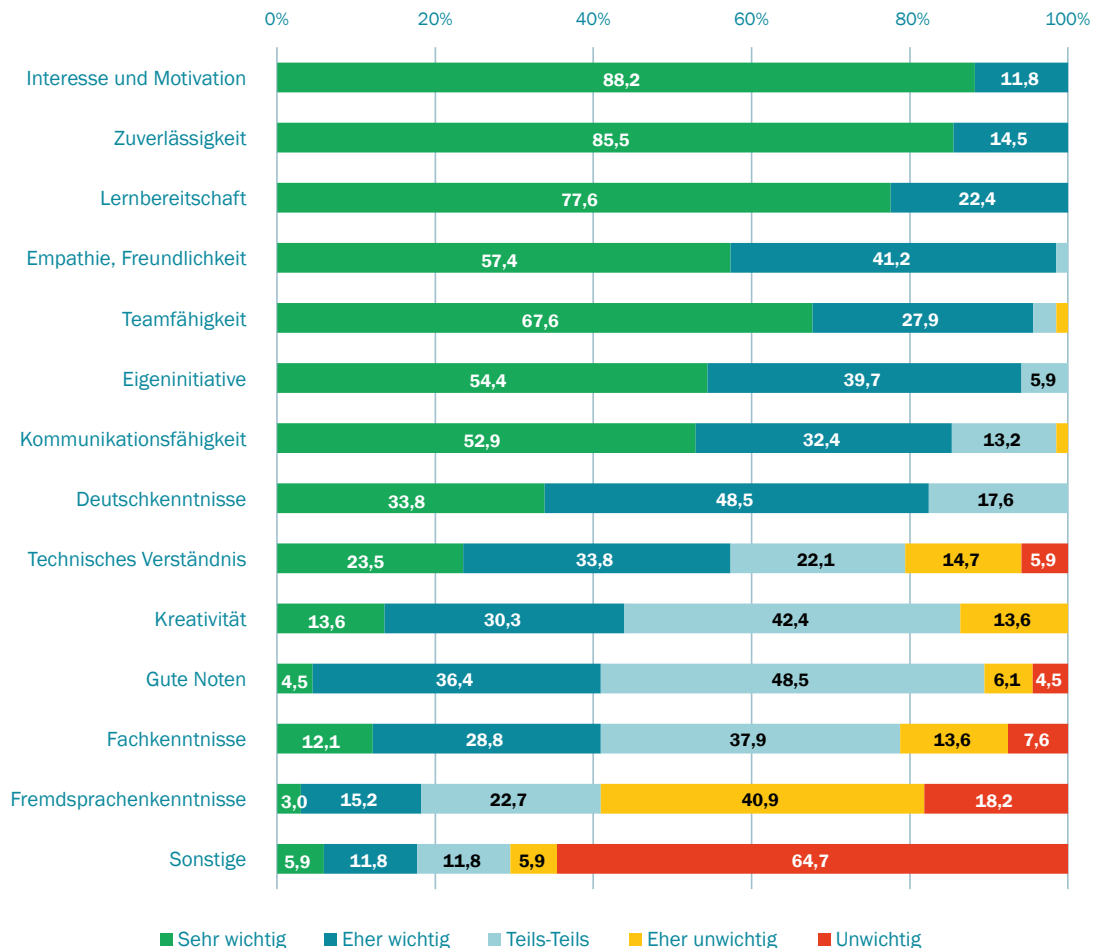
Quelle: RUSTIK Jugendbefragung (2024)

Persönlichkeit wichtiger als Zeugnisse

Die Arbeitgeberbefragung zeichnet dagegen ein anderes Bild. Für die meisten Arbeitgeber stehen persönliche Eigenschaften im Mittelpunkt. Motivation, Interesse, Zuverlässigkeit und Lernbereitschaft werden deutlich häufiger als wichtig genannt als schulische Leistungen

oder formale Qualifikationen. Nur ein kleiner Teil der Unternehmen misst sehr guten Schulnoten eine besonders hohe Bedeutung bei. Wesentlich wichtiger erscheinen die Bereitschaft zu lernen sowie soziale und kommunikative Kompetenzen.

Worauf Arbeitgeber bei Auszubildenden Wert legen



Quelle: RUSTIK Arbeitgeberbefragung (2025)

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass zwischen der Wahrnehmung vieler Jugendlicher und den tatsächlichen Erwartungen der Unternehmen Unterschiede bestehen. Dadurch könnten Ausbildungswege mitunter gar nicht erst in Betracht gezogen werden, obwohl die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Bewerbung grundsätzlich gegeben wären. Eine frühzeitige und transparente Kommunikation über Anforderungen, Erwartungen und Ausbildungsinhalte kann daher dazu beitragen, Unsicherheiten abzubauen und jungen Menschen den Zugang zu Ausbildung zu erleichtern.

„Es ist wichtig, dass die jungen Talente empathisch, zuverlässig und gewissenhaft sind. Wir arbeiten täglich mit unseren Kunden zusammen, dementsprechend ist es wichtig, dass wir uns auch auf unsere Kunden einstellen können und sie professionell begleiten können. Daher ist die Persönlichkeit teilweise wichtiger als das klassische Schulzeugnis.“

Catrin Weyrich, Kreissparkasse Rhein-Hunsrück

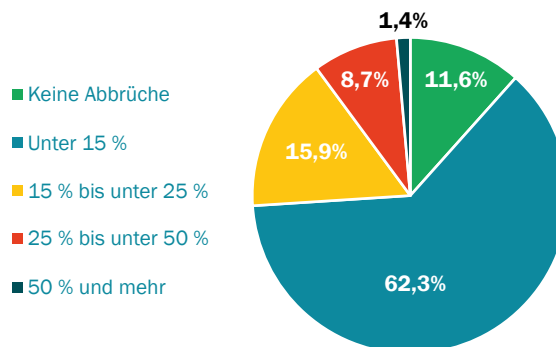
Wenn Erwartungen und Ausbildungsrealität auseinandergehen

Die Folgen dieses Wahrnehmungsunterschieds zeigen sich nicht nur bei der Bewerbung, sondern auch im weiteren Verlauf der Ausbildung. Die Arbeitgeberbefragung verdeutlicht, dass Ausbildungsabbrüche häufig auf falsche Vorstellungen vom Beruf, eine unzureichende Kenntnis der tatsächlichen Arbeitsanforderungen oder eine mangelnde Passung zwischen Erwartungen und Ausbildungsrealität zurückzuführen sind. Viele Betriebe berichten, dass Auszubildende erst während der Ausbildung feststellen, dass die Inhalte, Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten nicht ihren ursprünglichen Vorstellungen entsprechen.

Darüber hinaus nennen Unternehmen Überforderung, fehlende Lern- und Leistungsbereitschaft sowie Defizite in Selbstorganisation und Sozialkompetenz als häufige Ursachen für vorzeitige Vertragsauflösungen. Die Aussagen der Betriebe verdeutlichen, dass Ausbildungsabbrüche aus einem Zusammenspiel verschiedener Faktoren entstehen können. Eine frühzeitige und realistische

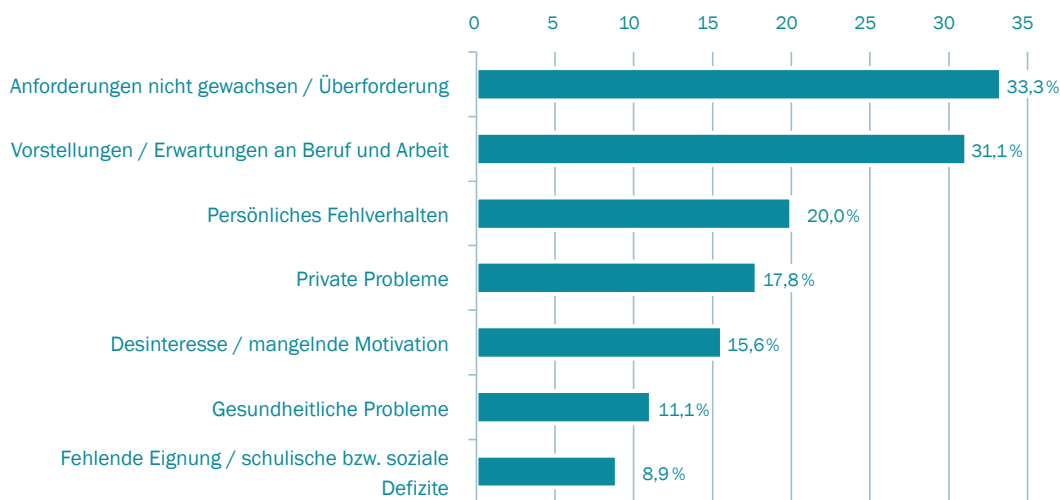
Berufsorientierung kann daher nicht nur die Besetzung von Ausbildungsplätzen verbessern, sondern auch dazu beitragen, Fehlentscheidungen und Ausbildungsabbrüche zu reduzieren.

Ausbildungsabbrüche in den letzten 10 Jahre



Quelle: RUSTIK Arbeitgeberbefragung (2025)

Wie Unternehmen Ausbildungsabbrüche erklären



Quelle: RUSTIK Arbeitgeberbefragung (2025)

Bedeutung von Berufsorientierung und Praxiserfahrungen

Die Ergebnisse sprechen dafür, Berufsorientierung noch stärker als bislang als Passungsprozess zu verstehen. Praktika, Betriebsbesichtigungen, Berufsfelderkundungen und direkte Kontakte zu Auszubildenden bieten Jugendlichen die Möglichkeit, Berufe kennenzulernen und Erwartungen mit der beruflichen Realität abzugleichen. Gleichzeitig erhalten Unternehmen die Chance, potenzielle Auszubildende frühzeitig kennenzulernen und gegenseitige Erwartungen zu klären. Mit Formaten wie der Aktion BLIND DATE, die es jungen Teilnehmer*innen erlaubt

bei verschiedenen Unternehmen einen Schnuppertag zu verbringen, bestehen im Rhein-Hunsrück-Kreis bereits wichtige Ansätze, an die dabei angeknüpft werden kann. Eine solche frühzeitige Begegnung kann dazu beitragen, Unsicherheiten abzubauen, unrealistische Vorstellungen zu korrigieren und langfristig sowohl die Besetzung als auch die erfolgreiche Absolvierung von Ausbildungen zu unterstützen.

3.3. Mobilität als Schlüsselfaktor für Ausbildungsentscheidungen

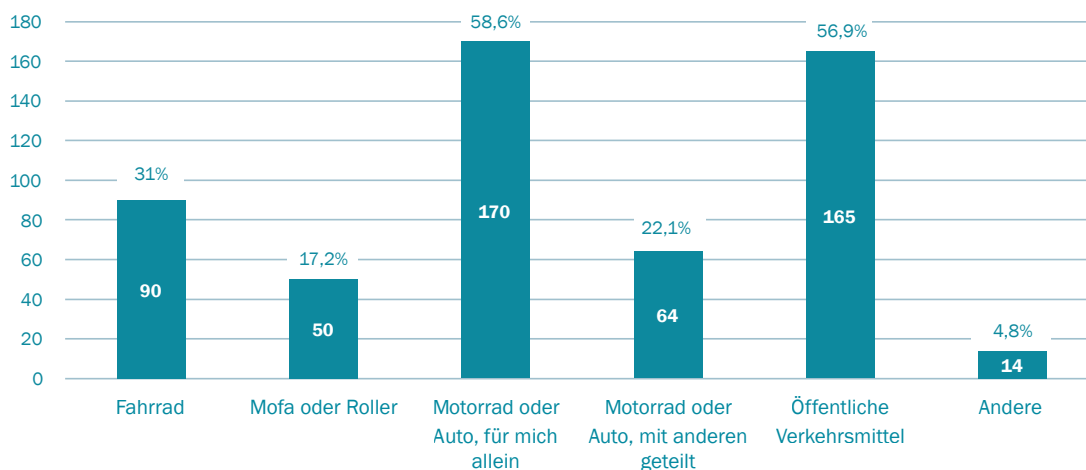
Wenn der Ausbildungsplatz nur schwer erreichbar ist

Mobilität zählt zu den größten Herausforderungen auf dem regionalen Ausbildungsmarkt. Sowohl Jugendliche als auch Arbeitgeber benennen die Erreichbarkeit von Ausbildungsstandorten als Hindernis. Rund 37 % der befragten Jugendlichen gaben an, dass interessante Ausbildungsbetriebe von ihrem Wohnort aus nur schwer erreichbar seien. Auch aus Sicht der Arbeitgeber spielt das Thema eine wichtige Rolle: 44 % der Befragten nannten Mobilität beziehungsweise die Erreichbarkeit des Betriebs als Herausforderung bei der Gewinnung von Auszubildenden.

Für viele junge Menschen ist Mobilität eine wichtige Voraussetzung, um Ausbildungs- und Berufsperspektiven überhaupt wahrnehmen zu können. Mehr als die Hälfte der Befragten geht davon aus, während Ausbildung oder dualen Studium öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen.

Gleichzeitig erwarten knapp 59 %, über ein eigenes Auto oder Motorrad verfügen zu können. Dies unterstreicht die hohe Bedeutung individueller Mobilität für Bildungs- und Berufswege im Rhein-Hunsrück-Kreis. Unterschiede zeigen sich auch zwischen den Schulformen. Während rund 70 % der Schüler*innen an Gymnasien und integrierten Gesamtschulen erwarten, während Ausbildung oder dualen Studium auf ein eigenes Fahrzeug zurückgreifen zu können, gilt dies nur für 37 % der Befragten an Realschulen plus. Gleichzeitig rechnen Jugendliche dieser Schulform häufiger mit einer Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel. Dies deutet darauf hin, dass Mobilität nicht nur eine Frage der Verkehrsinfrastruktur ist, sondern auch eng mit dem Alter der Auszubildenden sowie den finanziellen Möglichkeiten des familiären Umfelds zusammenhängt.

Verkehrsmittel, die den Jugendlichen während ihrer Ausbildung nutzen werden



Quelle: RUSTIK Jugendbefragung (2024)

Mobilität ist ein gemeinsames Problem

Die Ergebnisse erklären sich durch die räumlichen Strukturen des Rhein-Hunsrück-Kreises. Viele Jugendliche leben in kleineren Gemeinden, wodurch Ausbildungsorte und Berufsschulen häufig nur mit Auto erreichbar und mit längeren Fahrzeiten verbunden sind. Der öffentliche Nahverkehr orientiert sich vielfach am Schulverkehr und bietet insbesondere am Nachmittag, in den Abendstunden und am Wochenende nur eingeschränkte Verbindungen. Die Dialogveranstaltungen bestätigten diesen Befund. Neben Defiziten im öffentlichen Nahverkehr wurden insbesondere hohe Führerscheinkosten, fehlende alternative Mobilitätsangebote sowie ein teilweise unzureichender

Überblick über bestehende Verkehrsangebote als zentrale Herausforderungen genannt. Mobilität wurde dabei nicht nur als individuelles, sondern auch als betriebliches Problem verstanden, da fehlende Erreichbarkeit die Gewinnung von Auszubildenden erschwert.

Gute Ideen gibt es bereits

Im Rahmen der Workshops diskutierten die Teilnehmenden verschiedene Lösungsansätze. Dazu zählen vergünstigte Azubi-Tickets, betriebliche Shuttle-Angebote, Fahrgemeinschaften oder Kooperationen zwischen Unternehmen. Darüber hinaus wurden Zuschüsse zum Führerschein, die gemeinsame Nutzung von Pool-Fahrzeugen für Auszubildende sowie digitale Lösungen zur besseren Planung von Fahrwegen und Mitfahrgelegenheiten als mögliche Ansätze genannt. Die Ergebnisse zeigen deutlich: Mobilität ist im Rhein-Hunsrück-Kreis nicht nur eine Frage der Verkehrsinfrastruktur, sondern eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass junge Menschen Ausbildungsangebote überhaupt wahrnehmen können. Gleichzeitig wird deutlich, dass viele Lösungsansätze nicht allein auf Ebene von Verkehrsbetrieben oder Politik liegen, sondern auch durch Unternehmen und regionale Kooperationen mitgestaltet werden können.

„Die öffentlichen Verkehrsmittel sind sehr schlecht. Es ist schwer, zu jeder Zeit an die Arbeitsstelle zu kommen.“

Aussage eines Jugendlichen aus der Jugendbefragung

„Das [Erreichbarkeitsproblem] versuchen wir mit Fahrgemeinschaften aufzufangen. Zum Teil auch mit flexiblen Arbeitszeiten, wenn es mit Busverbindungen Probleme gibt. Da versuchen wir das irgendwie möglich zu machen, dass diese Hemmschwelle nicht da ist.“

Michael Fey, Leitung Ausbildung gewerblich, technisch, ERO GmbH

3.4. Kommunikation, Information und Netzwerke

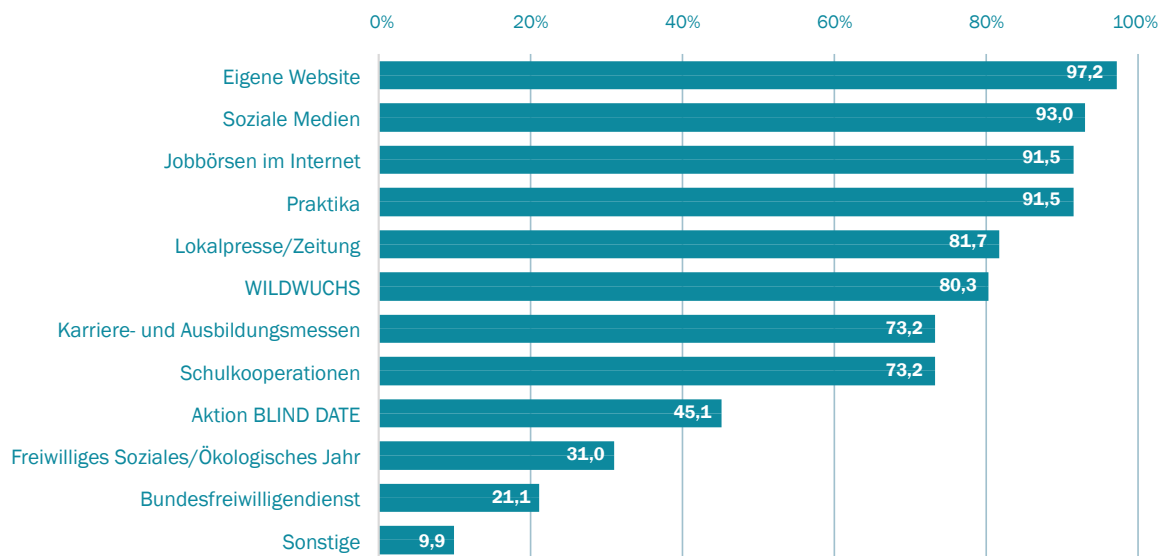
Informationen sind vorhanden - sie erreichen ihre Zielgruppen nicht immer



Quelle: Regionalrat Wirtschaft Rhein-Hunsrück e.V.

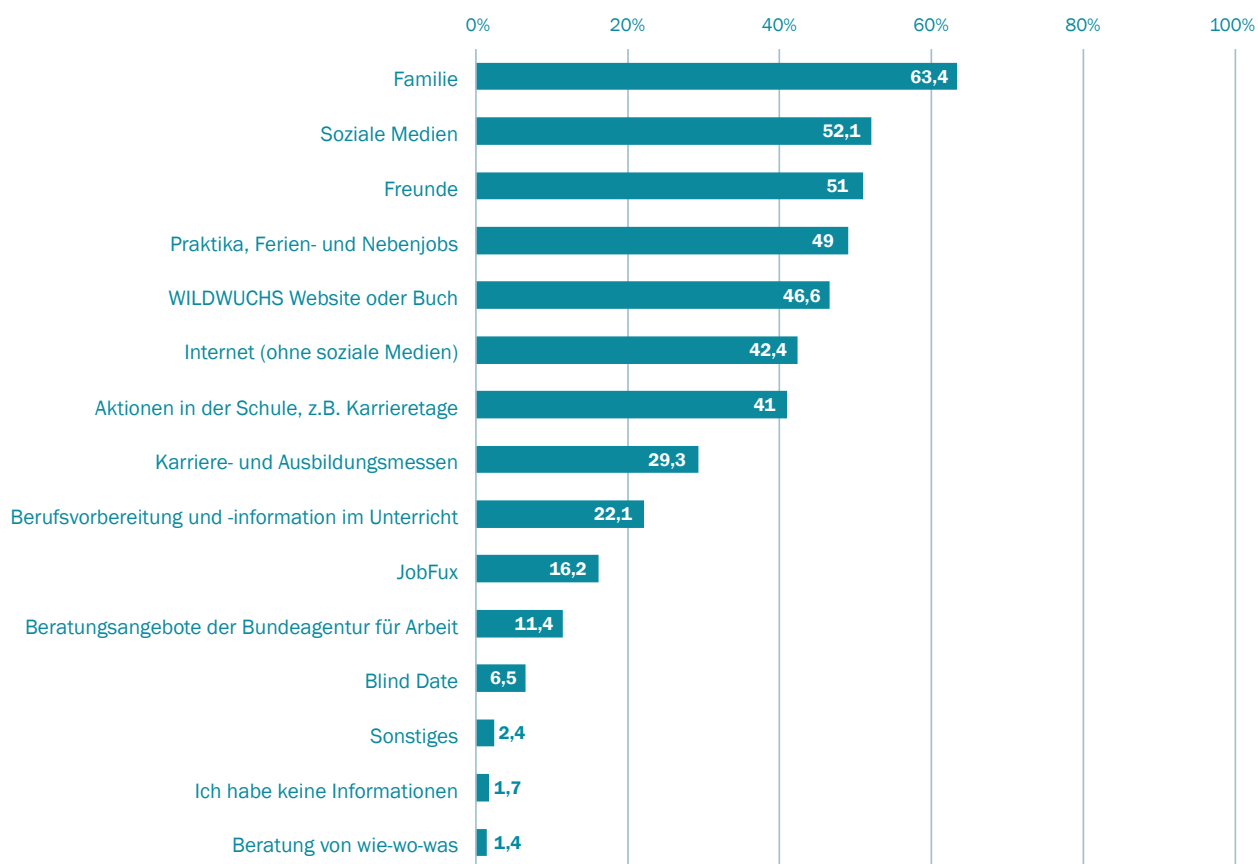
Im Rhein-Hunsrück-Kreis bestehen bereits zahlreiche Angebote zur Berufsorientierung und Fachkräftesicherung. Die Arbeiten im Living Lab machten jedoch deutlich, dass zwischen vorhandenen Angeboten und ihrer tatsächlichen Nutzung teilweise Diskrepanzen bestehen. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse der Jugendbefragung, dass sich die meisten Jugendlichen grundsätzlich gut informiert fühlen und auf unterschiedliche Informationsquellen zurückgreifen. Dennoch wurde in den Befragungen, Interviews und Workshops deutlich, dass bestehende Unterstützungsangebote nicht immer die gewünschten Zielgruppen erreichen oder als relevante Orientierungshilfe wahrgenommen werden. Arbeitgeber in der Region wünschen sich hingegen mehr Sichtbarkeit für ihre Ausbildungsangebote und bessere Möglichkeiten, mit jungen Menschen in Kontakt zu treten.

Rekrutierungsmethoden der Unternehmen



Quelle: RUSTIK Arbeitgeberbefragung (2025)

Informationsquellen der Jugendlichen über Ausbildungsmöglichkeiten



Quelle: RUSTIK Jugendbefragung (2024)

Familie, Freundeskreis und soziale Medien prägen Berufsentscheidungen

Wenn es um Informationen zu Ausbildung und Beruf geht, verlassen sich Jugendliche vor allem auf ihr persönliches Umfeld. Familie und Freundeskreis zählen zu den wichtigsten Informationsquellen. Daneben spielen vor allem soziale Medien sowie eigene Erfahrungen durch Praktika, Ferien- oder Nebenjobs eine wichtige Rolle. Regionale Angebote wie WILDWUCHS, JobFux, BLIND DATE sowie schulische Berufsorientierungsmaßnahmen oder die Beratungsangebote der Arbeitsagentur werden ebenfalls genutzt, erreichen Jugendliche jedoch in unterschiedlichem Maße. Damit bestätigen die Ergebnisse eine wichtige Erkenntnis aus den Dialogveranstaltungen: Berufsentscheidungen werden nicht ausschließlich in Schulen oder Beratungsstellen getroffen. Vielmehr sind sie eng mit dem sozialen Umfeld junger Menschen verbunden. Eltern wurden daher von vielen Beteiligten als wichtige Multiplikator*innen für die Berufsorientierung bezeichnet.

Gleichzeitig wünschen sich viele Jugendliche noch mehr Möglichkeiten, Unternehmen und Berufe persönlich

kennenzulernen. Besonders häufig genannt wurden Praktika, persönliche Beratungsgespräche sowie direkte Einblicke in Betriebe.

„Wir finden es gut, wenn Eltern ihren Kindern Impulse geben.“

*Interview Dave Sindhu, Einrichtungsleiter
Team Am Zug, Kirchberg*

„Wenn sie jünger sind, ist eine Bezugsperson immer gut, weil sie sich sonst nicht trauen irgendwohin zugehen und einen anzusprechen.“

*Michael Fey, Leitung Ausbildung
gewerblich, technisch, ERO GmbH*

Arbeitgeber setzen auf vielfältige Kommunikationswege

Die Arbeitgeberbefragung zeigt, dass viele Unternehmen bereits erhebliche Anstrengungen unternehmen, um auf ihre Ausbildungsangebote aufmerksam zu machen. Dazu gehören Praktika, Ausbildungsmessen, Schulkooperationen, Karriereseiten, soziale Medien sowie die Veröffentlichung freier Ausbildungsplätze über bestehende Portale und Netzwerke.

Dennoch berichten zahlreiche Betriebe von Schwierigkeiten, ausreichend Bewerber*innen zu erreichen.

Besonders kleinere und mittlere Unternehmen verfügen häufig über geringere personelle und finanzielle Ressourcen für Ausbildungsmarketing als große Arbeitgeber. Die Gegenüberstellung der Befragungen sowie Erkenntnisse aus den Interviews deuten darauf hin, dass Jugendliche und Unternehmen bei der Berufsorientierung teilweise unterschiedliche Informations- und Kommunikationswege bevorzugen.

Direkte Begegnungen schaffen Vertrauen

Persönliche Kontakte besitzen für beide Seiten eine besondere Bedeutung. Während Jugendliche vor allem Praktika, Betriebsbesuche und persönliche Gespräche als hilfreich bewerten, sehen auch Unternehmen in direkten Begegnungen die besten Möglichkeiten, ihre Ausbildungsangebote sichtbar zu machen und realistische Einblicke in den Berufsalltag zu vermitteln.

Vor diesem Hintergrund wurde auch die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Betrieben im Living Lab intensiv diskutiert. Zahlreiche Unternehmen pflegen bereits enge Kontakte mit Schulen, viele Betriebe wünschen sich jedoch einen noch intensiveren Austausch. Die beteiligten Akteur*innen sehen insbesondere in dauerhaft etablierten Kooperationsstrukturen großes Potenzial, um jungen Menschen frühzeitig regionale Ausbildungs- und Berufsperspektiven aufzuzeigen und Erwartungen

zwischen Schulen, Unternehmen und Jugendlichen besser aufeinander abzustimmen.

Die Ergebnisse legen nahe, dass Maßnahmen, die Jugendliche (auch gemeinsam mit ihren Eltern), Schulen und Unternehmen unmittelbar miteinander in Kontakt bringen, ein besonders hohes Potenzial besitzen. Praktika, Ausbildungsmessen, Schul-Betriebs-Kooperationen oder niedrigschwellige Kennenlernformate können dazu beitragen, Informationslücken abzubauen und die Passung zwischen Ausbildungsangeboten und den Erwartungen junger Menschen zu verbessern. Insgesamt zeigt sich, dass die Herausforderung weniger im Fehlen einzelner Angebote liegt. Vielmehr besteht Potenzial darin, bestehende Aktivitäten besser sichtbar zu machen, stärker miteinander zu vernetzen und die relevanten Zielgruppen gezielter anzusprechen.

3.5. Ungenutzte Potenziale auf dem Ausbildungsmarkt

Fachkräftepotenziale bleiben vielfach ungenutzt

Das Living Lab untersuchte auch Potenziale einzelner Gruppen, die auf dem regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bislang nicht immer ausreichend genutzt werden. Dazu gehören insbesondere junge Menschen mit Migrationsgeschichte, Geflüchtete, Jugendliche mit schwierigen Bildungsbiografien, junge Eltern oder Menschen mit Behinderungen.

Bereits in den vorbereitenden Analysen wurde deutlich, dass diese Gruppen (und ihre Herausforderungen) sowohl in statistischen Auswertungen als auch in bestehenden Maßnahmen häufig nur begrenzt sichtbar sind. Gleichzeitig

sehen viele regionale Akteur*innen hier erhebliche Potenziale für die zukünftige Fachkräftesicherung.

Ergebnisse aus der Jugendbefragung, den Interviews und Dialogveranstaltungen verdeutlichen die Bedeutung dieser Zielgruppen. Sie zeigen oft ein überdurchschnittlich großes Interesse an betrieblichen Ausbildungswegen und stellen damit ein bislang nicht vollständig ausgeschöpftes Potenzial für die regionale Fachkräftesicherung dar. Gleichzeitig machen die Ergebnisse deutlich, dass sie häufiger Unterstützungsbedarfe äußern und zusätzliche Hürden auf dem Weg in Ausbildung und Beruf wahrnehmen.

Junge Menschen mit besonderen Unterstützungs- und Förderbedarfen

- 📌 zeigen häufig ein überdurchschnittliches Interesse an betrieblichen Ausbildungswegen
- 🟡 nutzen das Angebot von JobFux stärker
- 📌 können seltener auf Familie und Freundeskreis als Informations- und Orientierungshilfe zurückgreifen
- 🔴 machen sich größere Sorgen um Diskriminierung
- 📌 haben eher einen Bedarf an Sprachförderung und individueller Begleitung

Neben sprachlichen und organisatorischen Herausforderungen wurde auch deutlich, dass diesen jungen Menschen oftmals wichtige Informations- und Unterstützungsnetzwerke fehlen. Während Familie und Freundeskreis für viele Jugendliche eine zentrale Rolle bei

der Berufsorientierung spielen, stehen diese Ressourcen nicht allen jungen Menschen in gleichem Maße zur Verfügung. Dadurch können zusätzliche Unsicherheiten bei der Suche nach Ausbildungs- und Berufsperspektiven entstehen.



Unterstützung und Begleitung können neue Chancen eröffnen

Die Diskussionen im Living Lab zeigen, dass bereits vergleichsweise kleine Unterstützungsmaßnahmen große Wirkung entfalten können. Genannt wurden beispielsweise Mentoringprogramme, Sprachförderangebote, Kinderbetreuung, individuelle Begleitung beim Übergang in Ausbildung sowie niedrigschwellige Beratungs- und Unterstützungsformate. Hervorgehoben wurde dabei insbesondere die Bedeutung vertrauensvoller Ansprechpersonen und Begleitstrukturen, die diese jungen Menschen auf ihrem Weg in Ausbildung und Beruf unterstützen können.

Von den Arbeitgebern wurden insbesondere Sprachkenntnisse als zentrales Hemmnis für den Einstieg

in Ausbildung und Beruf hervorgehoben. Beispiele aus der Praxis zeigen, dass zusätzliche Unterstützungsangebote dazu beitragen können, bestehende Barrieren abzubauen und die Integration in Ausbildung und Beschäftigung zu erleichtern. Genannt wurden etwa betriebliche Deutschkurse, individuelle Lernbegleitung oder ehrenamtliche Mentor*innen, die junge Menschen während der Ausbildung begleiten. Gleichzeitig wurde deutlich, dass insbesondere kleinere Betriebe solche Unterstützungsangebote oft nicht allein leisten können und daher auf externe Beratungs- und Förderstrukturen angewiesen sind.



Fachkräftesicherung bedeutet auch Teilhabe

Viele Akteur*innen betonten, dass die stärkere Einbindung dieser Zielgruppen nicht nur einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten kann. Vielmehr bieten entsprechende Maßnahmen auch die Chance, Teilhabe, Integration und Chancengerechtigkeit in der Region zu stärken.

Die Ergebnisse verdeutlichen damit, dass die langfristige Fachkräftesicherung im Rhein-Hunsrück-Kreis eine breite Perspektive auf unterschiedliche Lebenslagen und Zielgruppen erfordert. Es wird zukünftig immer mehr darauf ankommen, vorhandene Potenziale stärker zu erschließen

und bestehende Zugangsbarrieren abzubauen. Die Aktivierung bislang wenig berücksichtigter Zielgruppen kann damit gleichzeitig einen Beitrag zur Fachkräftesicherung, zur sozialen Integration und zur Zukunftsfähigkeit der Region leisten.

04

Handlungsperspektiven aus dem Living Lab und Bedeutung für den Rhein-Hunsrück-Kreis



Von den Ergebnissen zur Umsetzung

Das Living Lab Rhein-Hunsrück hat gezeigt, dass die Herausforderungen auf dem regionalen Ausbildungsmarkt nicht auf einen Mangel an Ausbildungs- und Berufsorientierungsangeboten zurückzuführen sind. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass viele junge Menschen grundsätzlich Interesse an einer Ausbildung und an beruflichen Perspektiven in der Region haben. Gleichzeitig bestehen Informationsdefizite, unterschiedliche Erwartungen an Ausbildung und Beruf sowie strukturelle Herausforderungen, insbesondere im Bereich Mobilität. Vor diesem Hintergrund wurden gemeinsam mit regionalen Akteur*innen verschiedene Handlungsperspektiven entwickelt. Sie knüpfen an bestehende Aktivitäten in der Region an und sollen dazu beitragen, die Berufsorientierung weiterzuentwickeln, den Austausch zwischen den beteiligten Akteuren zu stärken und langfristig die Fachkräftesicherung im Rhein-Hunsrück-Kreis zu unterstützen.

Quelle: Regionalrat Wirtschaft Rhein-Hunsrück e.V.



Berufsorientierung als Passungsprozess stärken

Eine zentrale Erkenntnis des Living Labs ist, dass viele Jugendliche die Anforderungen von Ausbildungsbetrieben anders einschätzen als diese tatsächlich sind. Gleichzeitig berichten Unternehmen von unrealistischen Vorstellungen über Berufsbilder und Ausbildungsinhalte. Aus diesem Grund wurde vorgeschlagen, Berufsorientierung stärker als Passungsprozess zwischen Jugendlichen und Betrieben zu verstehen. Praktika, Betriebsbesichtigungen, direkte Begegnungen mit Auszubildenden sowie sogenannte „Reality-Check-Formate“ können dazu beitragen, Berufe frühzeitig erlebbar zu machen und Erwartungen mit der beruflichen Realität abzugleichen.

Denkbar ist unter anderem die Durchführung gemeinsamer Praxistage mehrerer Unternehmen einer Branche oder Berufsgruppe. Jugendliche könnten dabei verschiedene Betriebe kennenlernen und unterschiedliche Tätigkeitsfelder direkt vor Ort erleben.

Kommunikation und Sichtbarkeit weiter verbessern

Die Ergebnisse zeigen, dass zahlreiche Informations- und Unterstützungsangebote im Rhein-Hunsrück-Kreis bereits vorhanden sind, diese ihre Zielgruppen jedoch nicht immer erreichen. Gleichzeitig wünschen sich viele Unternehmen mehr Sichtbarkeit für ihre Ausbildungsangebote.

Als wichtiger Ansatzpunkt wurde daher die Weiterentwicklung der Kommunikation identifiziert. Denkbar sind beispielsweise Unterstützungsangebote für Unternehmen zur zielgruppengerechten Ansprache junger Menschen über soziale Medien. Neben der Wahl geeigneter Kommunikationskanäle wurde dabei auch die Bedeutung authentischer und ansprechender Bildwelten betont. Workshops zu Themen wie Social-Media-Kommunikation, Fotografie und zielgruppengerechtem Ausbildungsmarketing könnten insbesondere kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützen, ihre Ausbildungsangebote sichtbarer zu machen und Jugendliche besser anzusprechen.

Diese Forderung greift der Regionalrat Wirtschaft selbst auf und zeigt in einem ganztägigen Workshop im November 2026 auf, wie die Ansprache junger Menschen gerade auch in kleineren Betrieben mit überschaubarem technischem und finanziellem Aufwand gelingen kann.

Auch die Integration der Ergebnisse in bestehende Initiativen wie die Ausbildungsfibel WILDWUCHS bietet Potenzial, um regionale Ausbildungs- und Berufsperspektiven sichtbarer zu machen.

Eltern und soziale Netzwerke von Jugendlichen stärker einbinden

Das Living Lab hat deutlich gemacht, dass Familie, Freundeskreis und persönliches Umfeld die

Berufsentscheidungen junger Menschen maßgeblich beeinflussen. Eltern wurden von vielen Beteiligten daher als wichtige Multiplikator*innen für die Berufsorientierung betrachtet. Für die Zukunft wurden verschiedene Ansätze diskutiert, um Eltern gezielter einzubeziehen, beispielsweise durch Informationsveranstaltungen, spezielle Formate im Rahmen von Ausbildungsmessen oder die Bereitstellung niedrigschwelliger Informationsangebote. Bei der Bewerbung der Ausbildungsstellen durch die Unternehmen ist diese Zielgruppe zu berücksichtigen.

Mobilität als Voraussetzung für Ausbildung und Beruf

Die Ergebnisse des Living Labs haben gezeigt, dass Mobilität im Rhein-Hunsrück-Kreis eine zentrale Voraussetzung für die Wahrnehmung von Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten ist. Viele Jugendliche gaben an, dass die Erreichbarkeit von Ausbildungsbetrieben ihre Bildungs- und Berufsentscheidungen maßgeblich beeinflusst.

Im Rahmen der Dialogveranstaltungen wurden verschiedene Ansätze diskutiert, um bestehende Mobilitätshürden zu verringern. Genannt wurden unter anderem vergünstigte Azubi-Tickets, betriebliche Shuttle-Angebote, Fahrgemeinschaften sowie eine stärkere Zusammenarbeit von Unternehmen bei Mobilitätsfragen. Auch flexible Arbeitszeiten wurden als Möglichkeit gesehen, bestehende Probleme bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel teilweise auszugleichen.

Bislang ungenutzte Potenziale besser erschließen

Das Living Lab hat verdeutlicht, dass in einigen Zielgruppen zusätzliche Potenziale für die regionale Fachkräftesicherung liegen. Dies betrifft insbesondere junge Menschen mit Migrationsgeschichte, Jugendliche mit besonderen Unterstützungsbedarfen sowie weitere Gruppen, die bislang nur eingeschränkt vom bestehenden Ausbildungs- und Berufsorientierungsangebot erreicht werden. Vor diesem Hintergrund wurde diskutiert, wie bestehende Unterstützungs-, Beratungs- und Orientierungsangebote gezielt weiterentwickelt werden können. Als wichtige Ansatzpunkte wurden unter anderem verstärkte individuelle Begleitung beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf, Sprachförderung sowie niedrigschwellige und angepasste Informations- und Beratungsangebote (z.B. mehrsprachig oder leichte Sprache) genannt. Ziel ist es, bestehende Hürden abzubauen und mehr jungen Menschen den Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung zu erleichtern. Zugleich wurde betont, dass Fachkräftesicherung nicht allein als wirtschaftliche Herausforderung verstanden werden

sollte, sondern auch Fragen der Teilhabe, Integration und Chancengerechtigkeit umfasst.

Zusammenarbeit und regionale Netzwerke stärken

Viele Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt können von einzelnen Akteur*innen nicht allein gelöst werden. Die Diskussionen im Living Lab haben deshalb die Bedeutung langfristiger Kooperations- und Austauschstrukturen unterstrichen.

Ein wichtiger Ansatzpunkt ist die Wiederbelebung bzw. Einberufung des Plenums der „Konzertierten Aktion/Jugendkonferenz“, in der Schulen, Arbeitsmarktakteure, Verwaltung und weitere regionale Partner bereits seit vielen Jahren zusammenarbeiten. Der Regionalrat Wirtschaft Rhein-Hunsrück setzt sich dafür ein, dieses Netzwerk wieder zu aktivieren und den Austausch durch regelmäßige Runde Tische zu verstetigen. Die Ergebnisse des Living Labs bieten hierfür eine wichtige thematische Grundlage. Ziel ist es, aktuelle Herausforderungen der Berufsorientierung und Fachkräftesicherung gemeinsam zu diskutieren, bestehende Aktivitäten besser aufeinander abzustimmen und die Zusammenarbeit der beteiligten Akteurinnen und Akteure weiter zu stärken.

Darüber hinaus wurden weitere Austauschformate, beispielsweise zwischen Ausbildungsbetrieben oder zwischen Schulen und Unternehmen, als sinnvolle Ergänzungen diskutiert.

Erkenntnisse in Strategien und Entwicklungsprozesse integrieren

Ein zentrales Anliegen des Living Labs besteht darin, die gewonnenen Erkenntnisse langfristig in bestehende regionale Strategien und Planungsprozesse einzubringen. Geplant ist unter anderem die Berücksichtigung zentraler Ergebnisse im neuen Kreisentwicklungskonzept des Rhein-Hunsrück-Kreises sowie in der Weiterentwicklung des kreisweiten Berufsorientierungskonzepts der „Konzertierten Aktion/Jugendkonferenz“ aus dem Jahr 2022.

Darüber hinaus sollen die Erkenntnisse in zukünftige LEADER- und Regionalentwicklungsprozesse einfließen. Dabei wird auch geprüft, wie die Ergebnisse aus RUSTIK mit den Erkenntnissen des Jugendpartizipationsprojekts der LAG Hunsrück verknüpft werden können. Langfristig könnten Jugendthemen dadurch noch stärker in regionalen Entwicklungsstrategien verankert werden, beispielsweise durch die Schaffung eines eigenständigen Handlungsfeldes in einer zukünftigen LEADER-Strategie. Dadurch können die im Living Lab identifizierten Herausforderungen und Handlungsbedarfe langfristig in regionalen Entscheidungs- und Entwicklungsprozessen verankert werden.

Zukunftsthemen und neue Formate stärken

Die Diskussionen im Living Lab machten deutlich, dass die Fachkräftesicherung auch neue Formate und Kooperationen erfordert, um junge Menschen frühzeitig für berufliche Perspektiven in der Region zu begeistern.

Ein diskutierter Ansatz ist die Einrichtung eines (teilmobilen) Makerspace, in dem Jugendliche unterschiedliche Technologien, Werkzeuge und Tätigkeitsfelder praktisch erproben können. Ziel ist es, Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten frühzeitig erlebbar zu machen, Interessen zu fördern und niedrigschwellige Zugänge zu beruflicher Orientierung zu schaffen. Der Regionalrat Wirtschaft bewirbt sich beim Bundesland Rheinland-Pfalz um die zweijährige Förderung der Etablierung des Rhein-Hunsrück-Kreises als MINT-Region 2027 und 2028. In enger Kooperation mit einer Vielzahl von Partnern, u. a. Schulen, Hochschulen, weiteren Bildungspartnern sowie Betrieben, sollen Netzwerkstrukturen aufgebaut und geeignete Materialien und Werkzeuge für transportable Kits entwickelt werden. Diese können einerseits in den Räumlichkeiten des Vereins in Form eines „Mini-Makerspace“ genutzt werden. Andererseits sollen sie in Schulen den Kindern und Jugendlichen Kenntnisse in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik nahebringen und die Gelegenheit bieten, eigene Fähigkeiten zu erproben. Damit können langfristig Fachkräftepotenziale in diesen Bereichen gefördert werden.

Ausblick

Die Ergebnisse des Living Labs liefern eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung regionaler Strategien zur Fachkräftesicherung. Sie zeigen, dass gute Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven sowie Berufsorientierungsinitiativen im Rhein-Hunsrück-Kreis bereits vorhanden sind. Entscheidend wird künftig sein, Jugendliche und Unternehmen früher miteinander in Kontakt zu bringen, bestehende Angebote sichtbarer zu machen und strukturelle Zugangsbarrieren abzubauen.

Die Ergebnisse des Living Labs sollen darüber hinaus weiterhin in regionalen und überregionalen Netzwerken und Fachgremien vorgestellt werden. Dadurch können die Erfahrungen aus dem Rhein-Hunsrück-Kreis mit anderen Regionen geteilt und zugleich neue Impulse für die Weiterentwicklung der eigenen Aktivitäten gewonnen werden.

Das Living Lab versteht sich damit nicht als Abschluss eines Projekts, sondern als Ausgangspunkt für einen längerfristigen Lern-, Vernetzungs- und Entwicklungsprozess, der die Zukunftsaussichten junger Menschen und die Fachkräftesicherung in der Region gleichermaßen stärken kann.



05

Referenzen und Literatur

- Bertelsmann Stiftung (2021): Wegweiser Kommune. Kommunale Daten für eine innovative Zukunft. Online verfügbar unter <https://www.wegweiser-kommune.de/daten/demografische-entwicklung+frauenbeschaeftigungsquote+verhaeltnis-der-beschaeftigungsquote-von-frauen-und-maennern+rhein-hunsrueck-kreis-lk+hunsrueck-mittelrhein+boppard+simmern-rheinboellen+2021+tabelle>, abgerufen am 29.11.2023.
- BUND (2020): Der Rhein-Hunsrück-Kreis: Die Vormacher der Energiewende. Online verfügbar unter https://www.bund-rlp.de/fileadmin/rlp/Mensch_und_Umwelt/Energiewende/Vormacher_der_Energiewende_BUND_2020.pdf, abgerufen am 29.11.2023.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2023a): Bewerber und Berufsausbildungsstellen - Deutschland, West/Ost, Länder und Kreise (Zeitreihe Monatszahlen ab März 2009). Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1459818&topic_f=zr-monat-ausbm, abgerufen am 28.11.2023.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2023b): Gemeldete Arbeitsstellen. Rhein-Hunsrück-Kreis. Frankfurt am Main, Oktober 2023. Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=15024&r_f=rp_Rhein-Hunsrueck-Kreis&topic_f=gemeldete-arbeitsstellen, abgerufen am 28.11.2023.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2023c): Berufe auf einen Blick (Alle Berufe, MINT und Ingenieurberufe). Rhein-Hunsrück-Kreis. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html>, abgerufen am 28.11.2023.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2023d): Eckwerte Arbeitsmarkt. Rhein-Hunsrück-Kreis, Oktober 2023. Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1610104&topic_f=gemeinde-arbeitslose-quoten, abgerufen am 28.11.2023.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2023e): Fachkräfteengpassanalyse. Deutschland und Länder, Oktober 2023. Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse, abgerufen am 28.11.2023.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2023f): Arbeitsmarkt nach Qualifikationen. Deutschland, West/Ost und Länder (Jahreszahlen). Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1610084&topic_f=amq, abgerufen am 28.11.2023.
- Calmbach, M., Borgstedt, S., Borchard, I., Thomas, P. M., & Flaig, B. B. (2024): Wie ticken Jugendliche 2024?: Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland. Eine SINUS-Studie im Auftrag von: Arbeitsstelle für Jugendseelsorge der Deutschen Bischofskonferenz, Bund der Deutschen Katholischen Jugend, Bundeszentrale für politische Bildung, Deutsche Kinder- und Jugendstiftung, DFL Stiftung Springer-Verlag, Bonn.

- Gerdes, J. & Wagner, A. (2025): RUSTIK Online-Umfrage unter auszubildenden Unternehmen und Institutionen im Rhein-Hunsrück-Kreis. Auswertung Living Lab Rhein-Hunsrück.
- Hurrelmann, K., Köcher, R.; Sommer, M. (2019): Kinder der Einheit. Same Same but (Still) Different! Die McDonald's Ausbildungsstudie 2019. Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren. Berlin.
- LAG Hunsrück (2022): Lokale Integrierte Ländliche Entwicklungsstrategie LAG Hunsrück. Online verfügbar unter <https://www.lag-hunsrueck.de/leader-2023>, abgerufen am 29.11.2023.
- Landesforsten RLP (2021a): Eigentümer der Wälder. Online verfügbar unter <https://www.wald.rlp.de/de/wald/eigentuemer-der-waelder/>, abgerufen am 29.11.2023.
- Landesforsten RLP (2021b): Unser Wald in Zahlen. Online verfügbar unter <https://www.wald.rlp.de/forstamt-koblenz/wald/unser-wald-in-zahlen>, abgerufen am 29.11.2023.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz (MASTD) (2023): Demografiestrategie Rheinland-Pfalz. Aktuelle Schwerpunkte und Fokusthemen. Online verfügbar unter https://masffj.rlp.de/fileadmin/06/Service/Publikationen/Demografie/251028_15_barrierefrei_Demografiestrategie_A5_rz.pdf, abgerufen am 29.11.2023.
- Staatskanzlei Rheinland-Pfalz (2022): Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2022 – 2026. Online verfügbar unter https://fachkraeftestrategie.rlp.de/fileadmin/fachkraeftestrategie/Dokumente/STK-2205049_Broschuere_Fachkraeftestrategie-220808_1221_shk-WEB-Einzelseiten.pdf, abgerufen am 29.11.2023.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (StaBuL) (2023): Regionalstatistik. Online verfügbar unter <https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/>, abgerufen am 24.04.2023.
- Statistisches Landesamt RLP (StaLA) (2021): Meine Heimat. Online verfügbar unter <https://meine-heimat-statistik.de/>, abgerufen am 29.11.2023.
- Statistisches Landesamt RLP (StaLA) (2023): Kreisdatenprofil Rhein-Hunsrück Kreis (Stichtag 24.03.2023). Online verfügbar unter https://www.statistik.rlp.de/fileadmin/dokumente/kreisdatenprofil/ergebnisse/20230427_KRS140_Rhein-Hunsrueck-Kreis.pdf, abgerufen am 29.11.2023.
- Thietje, S., Kistner, A., Lang, J., & Heini, S. (2023): Pilot Region Report Rhein-Hunsrück. RUSTIK. <https://doi.org/10.5281/zenodo.21370637>.
- Thietje, S., Lang, J., & Kistner, A. (2023): Transition Narrative Rhein-Hunsrück. RUSTIK. <https://doi.org/10.5281/zenodo.21370748>.
- Thietje, S., Kistner, A., & Lang, J. (2023): First Living Lab Report Rhein-Hunsrück. RUSTIK. <https://doi.org/10.5281/zenodo.21369959>.
- Thietje, S. & Kistner, A. (2024): RUSTIK Jugendbefragung. Auswertung Living Lab Rhein-Hunsrück.
- Thietje, S., & Kistner, A. (2024): Second Living Lab Report Rhein-Hunsrück. RUSTIK. <https://doi.org/10.5281/zenodo.21370168>.
- Thietje, S., Kistner, A., & Lang, J. (2025): Joint Final Results Report Rhein-Hunsrück. RUSTIK. <https://doi.org/10.5281/zenodo.21370500>.





**Funded by
the European Union**



**UK Research
and Innovation**

Dieses Projekt wird von der Europäischen Union im Rahmen des Forschungs- und Innovationsprogramms „Horizont Europa“ mit der Finanzhilfvereinbarung Nr. GA 101061051 gefördert. Die im Rahmen dieses Projekts entwickelten Arbeiten werden auch von Innovate UK durch das Horizon Europe Guarantee Scheme unterstützt.

