



Institut für Ländliche Strukturforschung e.V.
an der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Von Lücken zu Brücken: Der "Mismatch" auf dem Ausbildungsmarkt im Rhein-Hunsrück Kreis

Ergebnisse aus dem Living Lab Rhein-Hunsrück
im Rahmen des HEU-Projekts RUSTIK

Svea Thietje, Achim Kistner



Funded by
the European Union



Virtueller Austausch, 17.09.2025



HORIZON-Projekt

RUSTIK

Jugend und
Ausbildung im
Rhein-Hunsrück-
Kreis



Das Projekt RUSTIK

Kurze Projektvorstellung

01

Der RUSTIK Living-Lab-Ansatz

02

Arbeiten und Ergebnisse im LL RH

Bisherige Ergebnisse aus Befragungen/Interviews

03

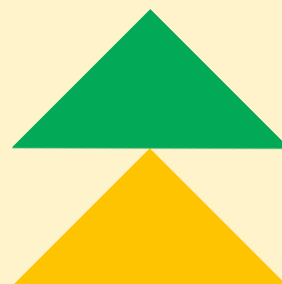
Nächste Schritte und Diskussionsfragen

04



01

- Kurze Projektvorstellung
- Die RUSTIK-Pilotregionen



Projektvorstellung: RUSTIK



Ziel: Ländliche Regionen dabei unterstützen, bessere Strategien, Initiativen und politische Maßnahmen zu entwickeln, die den nachhaltigen Wandel vorantreiben.



Erhebung und Kombination von neuen Daten und Informationen, um Herausforderungen in ländlichen Regionen besser verstehen und Lösungsansätze zu entwickeln.



Auftraggeber: EU Horizon Europe

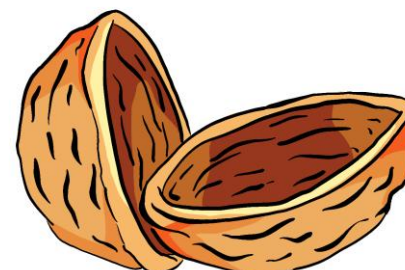


Laufzeit 4 Jahre: Sept. 2022- Aug. 2026



Konsortium: 31 Partner aus 12 europäischen Ländern, davon 2 außerhalb der EU (Serbien and UK)

Webseite <https://rustik-he.eu/>



14 Pilotregionen für Living Labs



Neue Daten /
Informationen

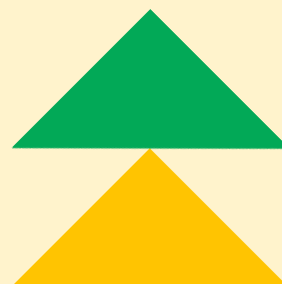


Verbesserte (reg.)
Strategien/Policies
/Netzwerke



02

- Living-Lab-Ansatz
- Zyklen in den Living Labs

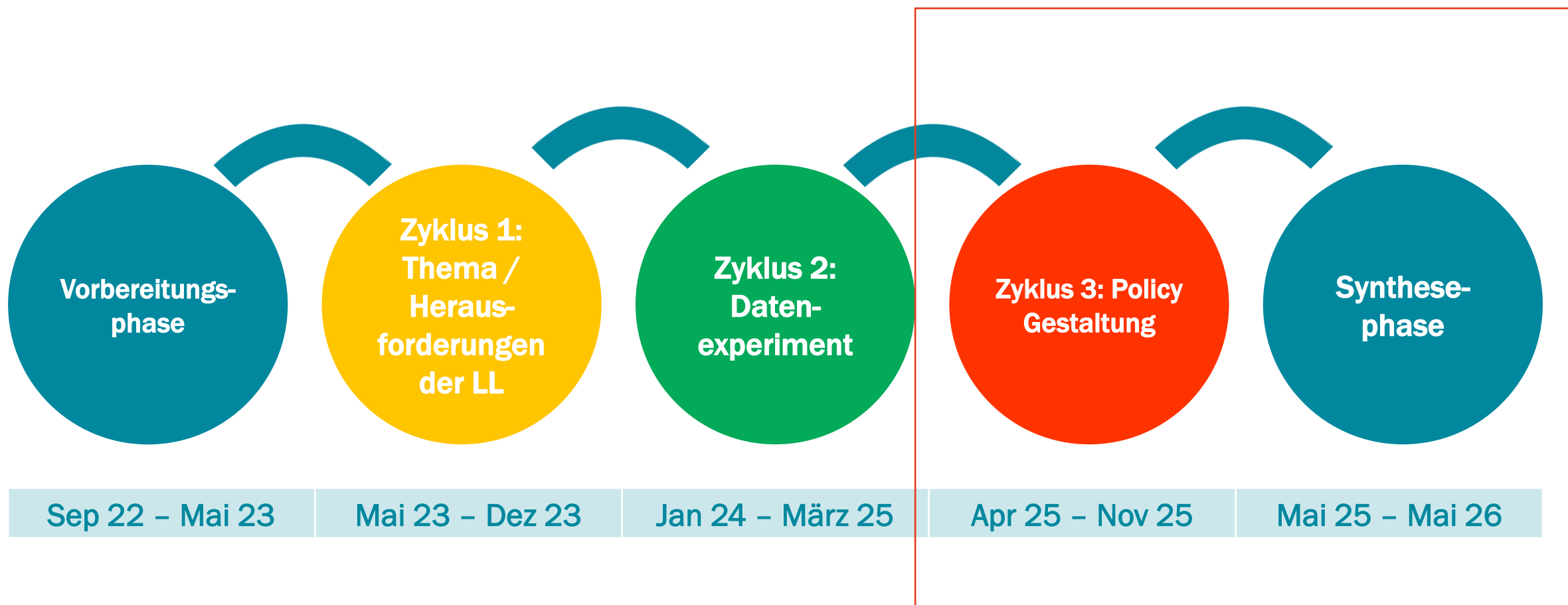


Living-Lab-Ansatz im RUSTIK-Projekt

- 📍 Living Labs sind eine Methode, um soziale und technische Innovationen in Echtzeit zu entwickeln, zu testen und daraus zu lernen (Steen & van Bueren 2017). Sie
 - 📍 sind Ortsgebunden
 - 📍 nutzen Experimente
 - 📍 beziehen regionale Stakeholder mit ein (Thema muss insb. für Praxis von Relevanz sein, bottom-up)
 - 📍 haben eine Leitung, die die Ziele koordiniert (LL Coordinator / Pilot Region Partner)
 - 📍 Reflektieren/evaluieren ihre Erfahrungen, um ihre Arbeit zu verbessern.



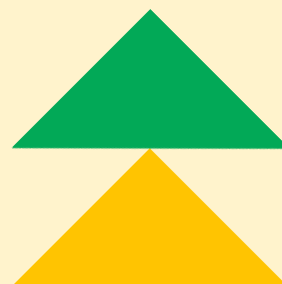
Living Lab Zyklen im RUSTIK Projekt



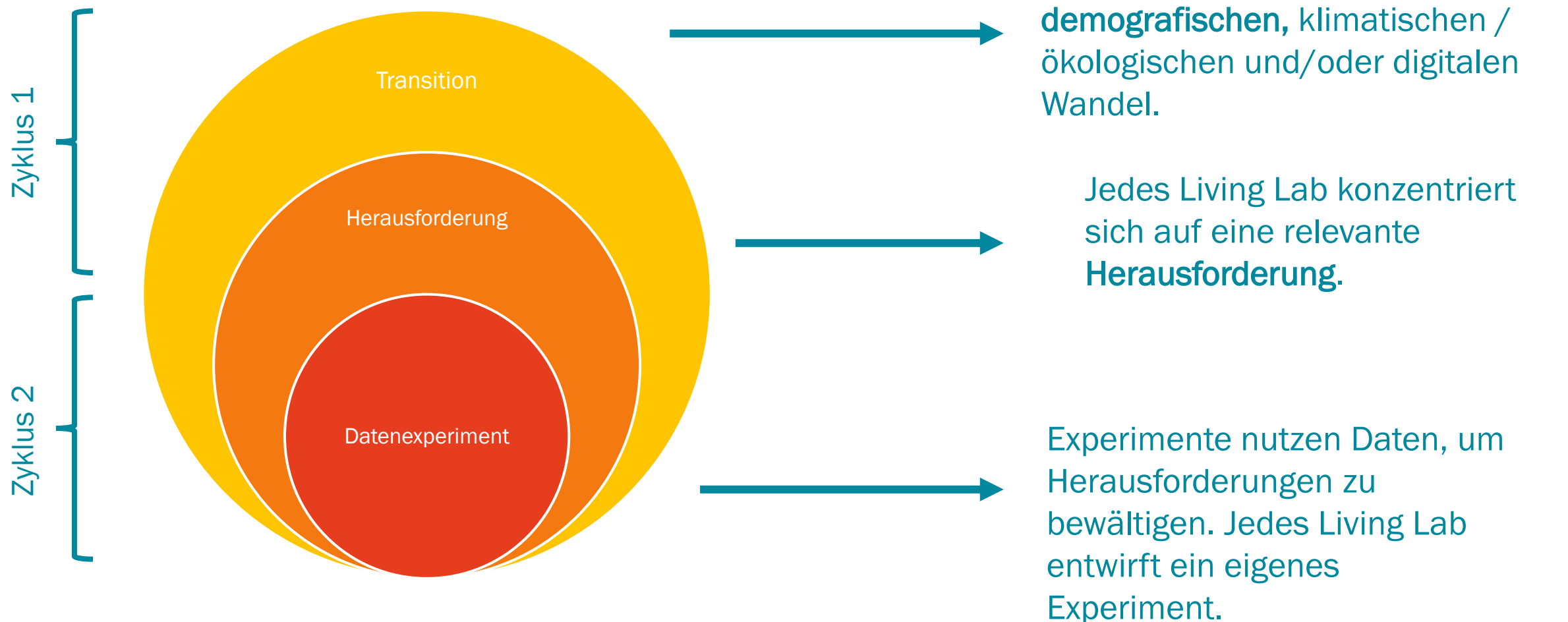


03

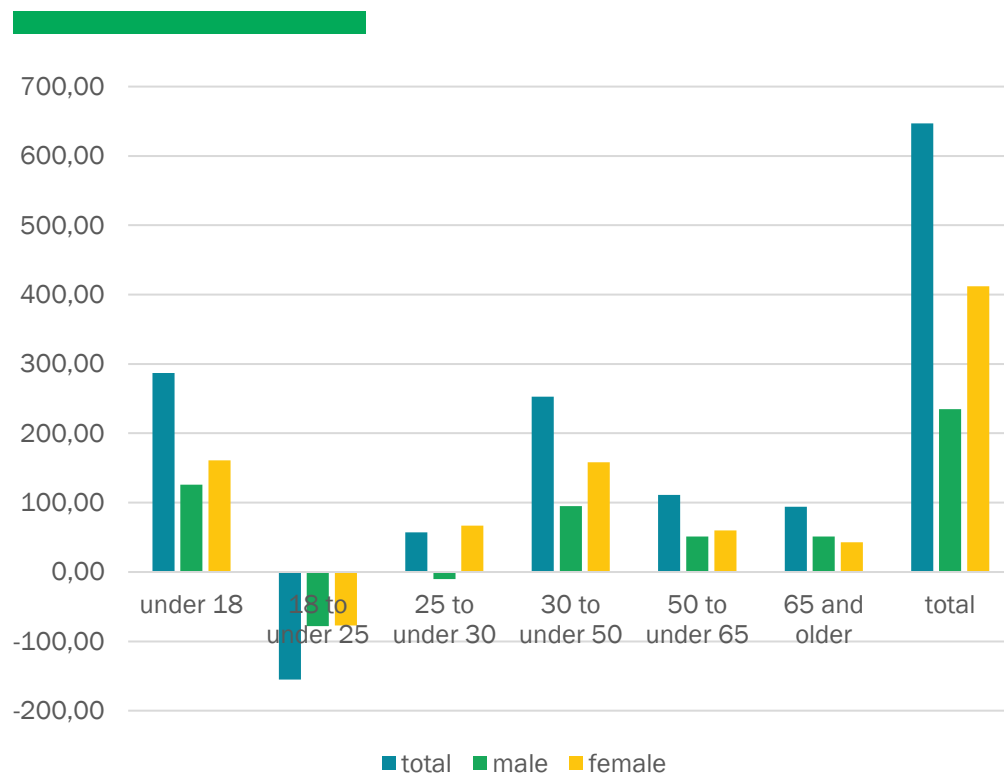
Vorgehensweise und
Ergebnisse im Living Lab
Rhein-Hunsrück



Der Weg zum Datenexperiment



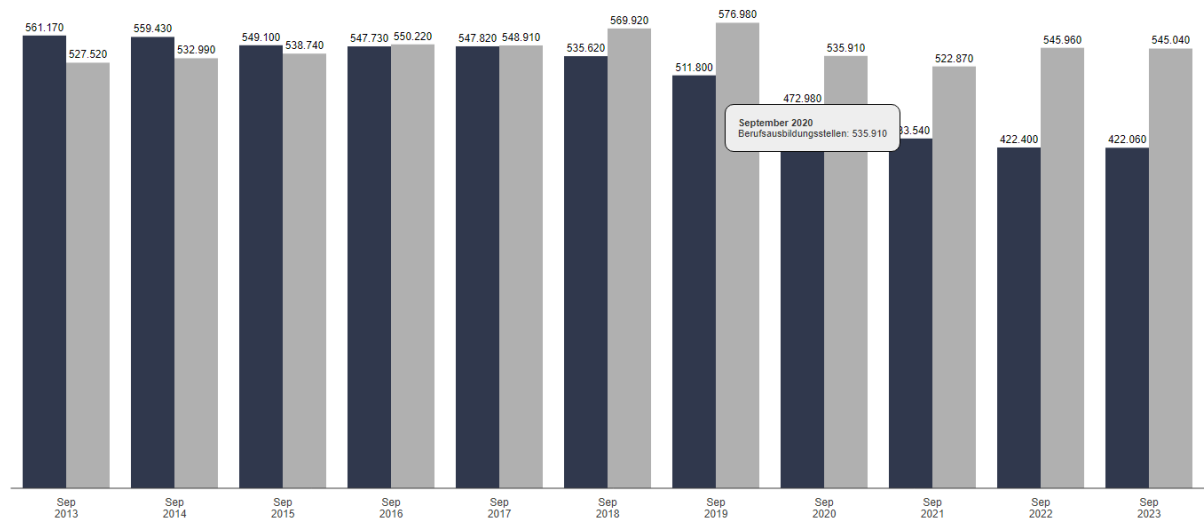
Herausforderung im Living Lab Rhein-Hunsrück



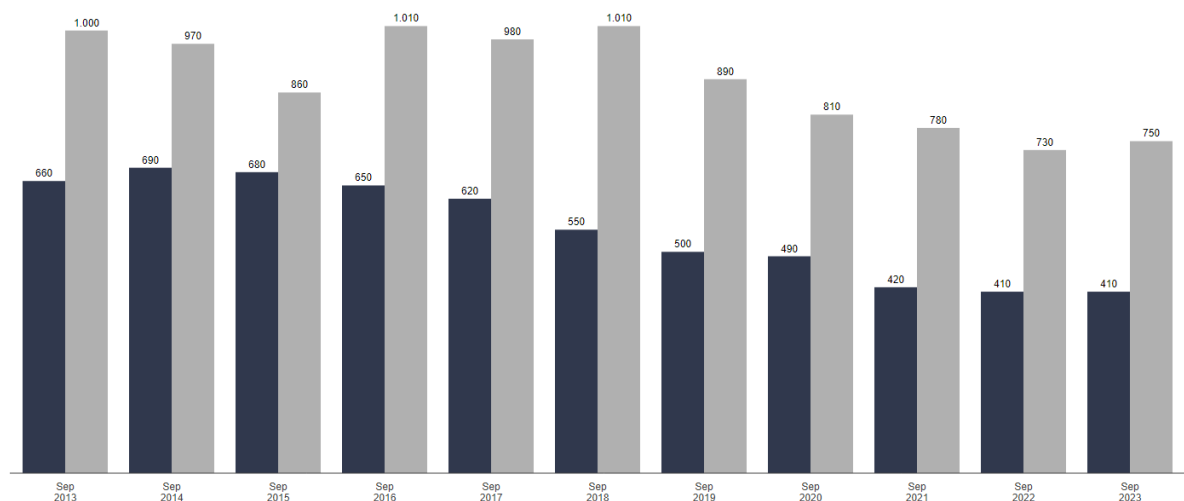
Migration balance of RHK in 2020, by gender and age groups (StaBuL 2023)

Abwanderung junger Menschen im Alter von 18 bis 25 Jahren.

- Rückgang der 18- bis 25-Jährigen– u. a. wegen fehlender Hochschule
- Gleichzeitig: Viele innovative Arbeitgeber mit vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten, aber keine Universität
- Annahme: Viele Jugendliche nach dem Schulabschluss in der Region zu bleiben.



Bundesrepublik Deutschland



Rhein-Hunsrück-Kreis

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Ausgangssituation: Ausbildungs-suchende und Ausbildungsstellen

Letztes Berichtsjahr, Okt. 2022 - Sept. 2023:
750 gemeldete Ausbildungsstellen
410 gemeldete Bewerber:innen

Feststellung und Annahmen:

- Im Rhein-Hunsrück-Kreis wird eine sehr breite Palette an Stellen für eine Ausbildung oder ein Duales Studium angeboten. Nichtsdestotrotz bleiben Jahr für Jahr Plätze frei und zugleich Bewerber*innen unversorgt.
→ Es gibt eine deutliche Diskrepanz zwischen den Erwartungen junger Menschen und der Art, wie regionale Arbeitgeber ihre Ausbildungsangebote präsentieren.

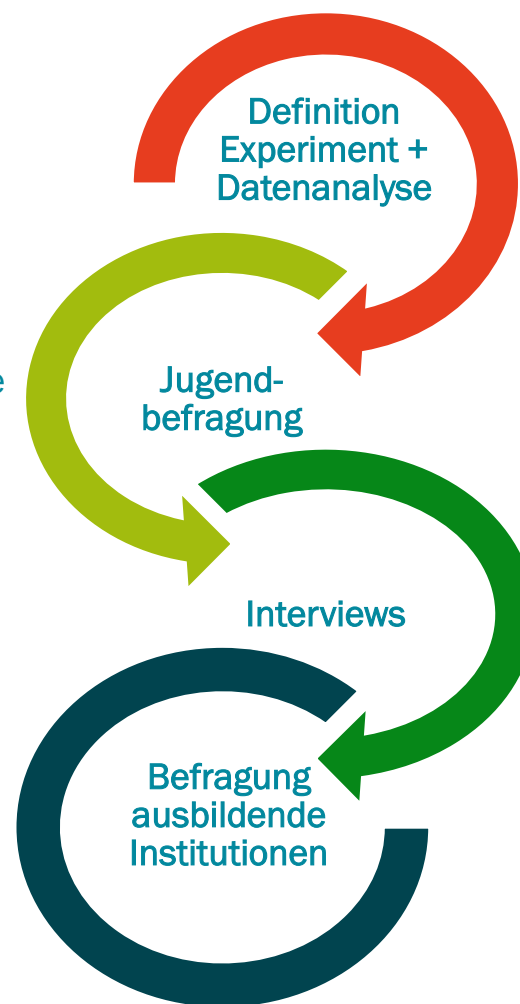
Unsere Fragestellungen

- 1. Welche **Bedürfnisse/Vorstellungen** haben **junge Menschen** in der Region an ihre **Weiterbildung** sowie an eine **Ausbildungsstelle**? Welche Faktoren, die außerhalb des Einflusses des Arbeitsgebers liegen, beeinflussen die Entscheidung der Jugendlichen für ein bestimmte Ausbildungsstelle?
- 2. Vor welchen **Herausforderungen** stehen **regionale Arbeitgeber im Rhein-Hunsrück-Kreis** bei der **Besetzung von Ausbildungsstellen**? Welche Anforderungen und Angebote haben sie an potenzielle Bewerber*innen und wie werden die Zielgruppen angesprochen?
- 3. Wie können auch **langfristig Informationsflüsse** zwischen **Jugendlichen und Arbeitgebern** sowie weiteren **Akteuren der Region** sichergestellt werden? Wie können diese mit verbesserten Netzwerken/Projekten/Politiken verstetigt werden?

Datenexperiment - Erhebungsschritte

- Laufzeit: Juni-Oktober 2024
- 415 Teilnehmende, 290 vollständige Fragebögen
- Pre-Test und Weiterentwicklung Fragebogen mit 71 Schüler:innen

- Februar- April 2025: 102 Teilnehmende, 71 vollständige Fragebögen



- Fokusgruppensitzungen + Jour Fixe
- Auswertung Arbeitsmarkt- und demograph. Daten
- Stakeholder und Policy Mapping

- August-Dezember 2024: insgesamt 14 Interviews mit 17 Expert*innen

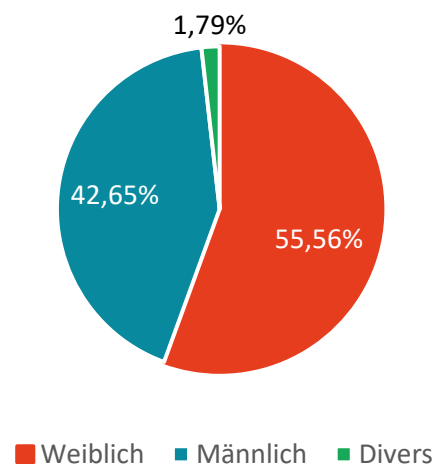


Erkenntnisse aus der Jugendbefragung

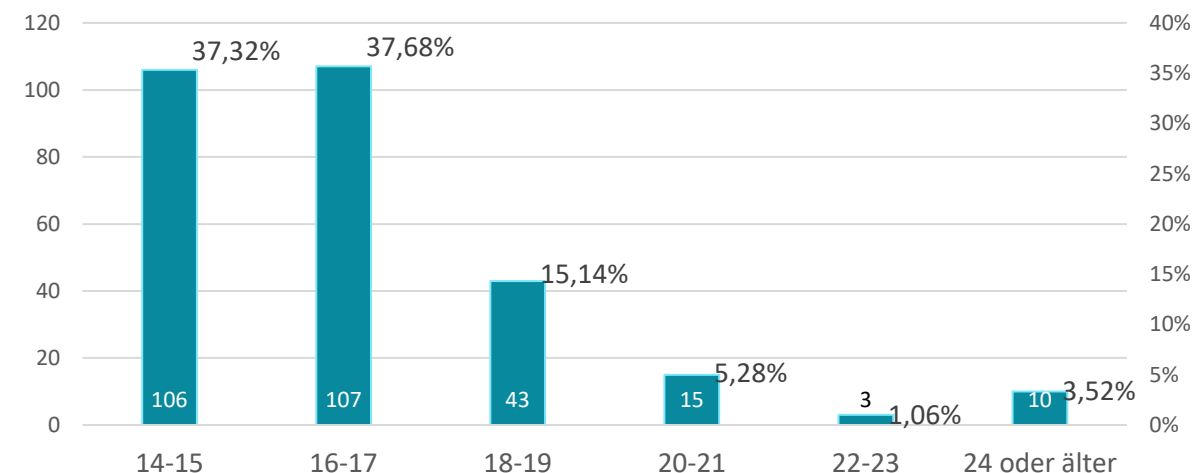
Hintergrundinformationen zur Befragung

- 📍 Laufzeit: Juni bis Ende Oktober 2024
- 📍 Anzahl der Antworten: 415, Anzahl der abgeschlossenen Fragebögen: 290
- 📍 Altersgruppe: 14-25 Jahre
- 📍 Weitere Kriterien: Wohn- oder Schulort RHK, Schulabschluss in höchstens 2 Jahren oder vor kurzem absolviert

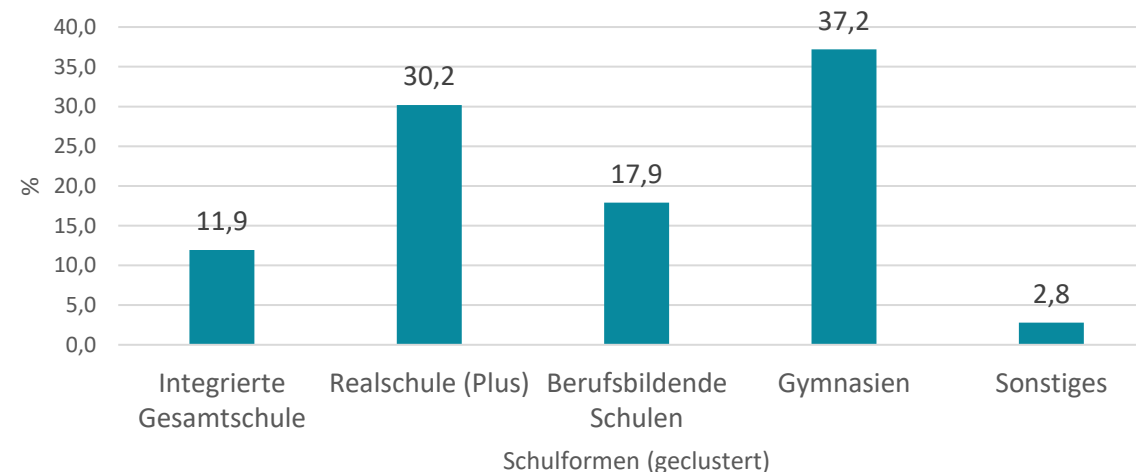
Geschlecht



Alter



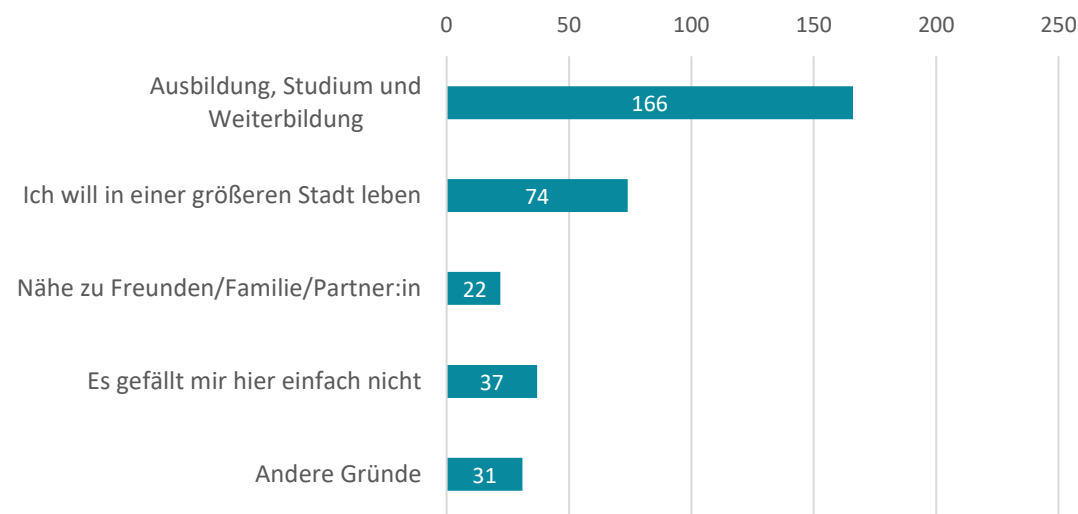
Besuchte Schule



Leben und Bleiben im Rhein-Hunsrück-Kreis

- Fast 80 % können sich (vielleicht) vorstellen im Rhein-Hunsrück-Kreis zu bleiben
- Hauptgrund hierfür sind Familie und Freund*innen (70%)

Wegziehgründe

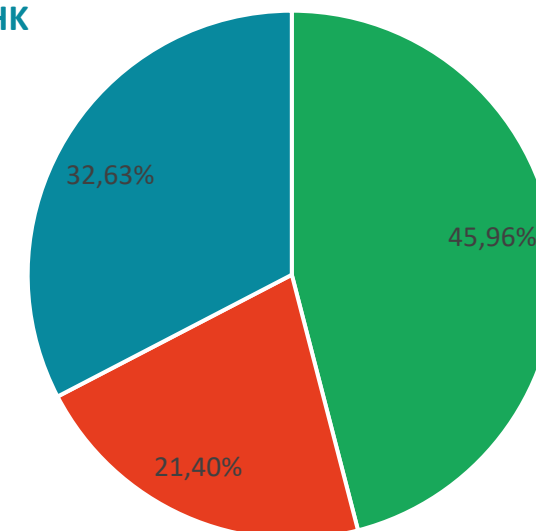


Bleibewunsch im RHK

■ Ja

■ Nein

■ Weiß ich noch nicht

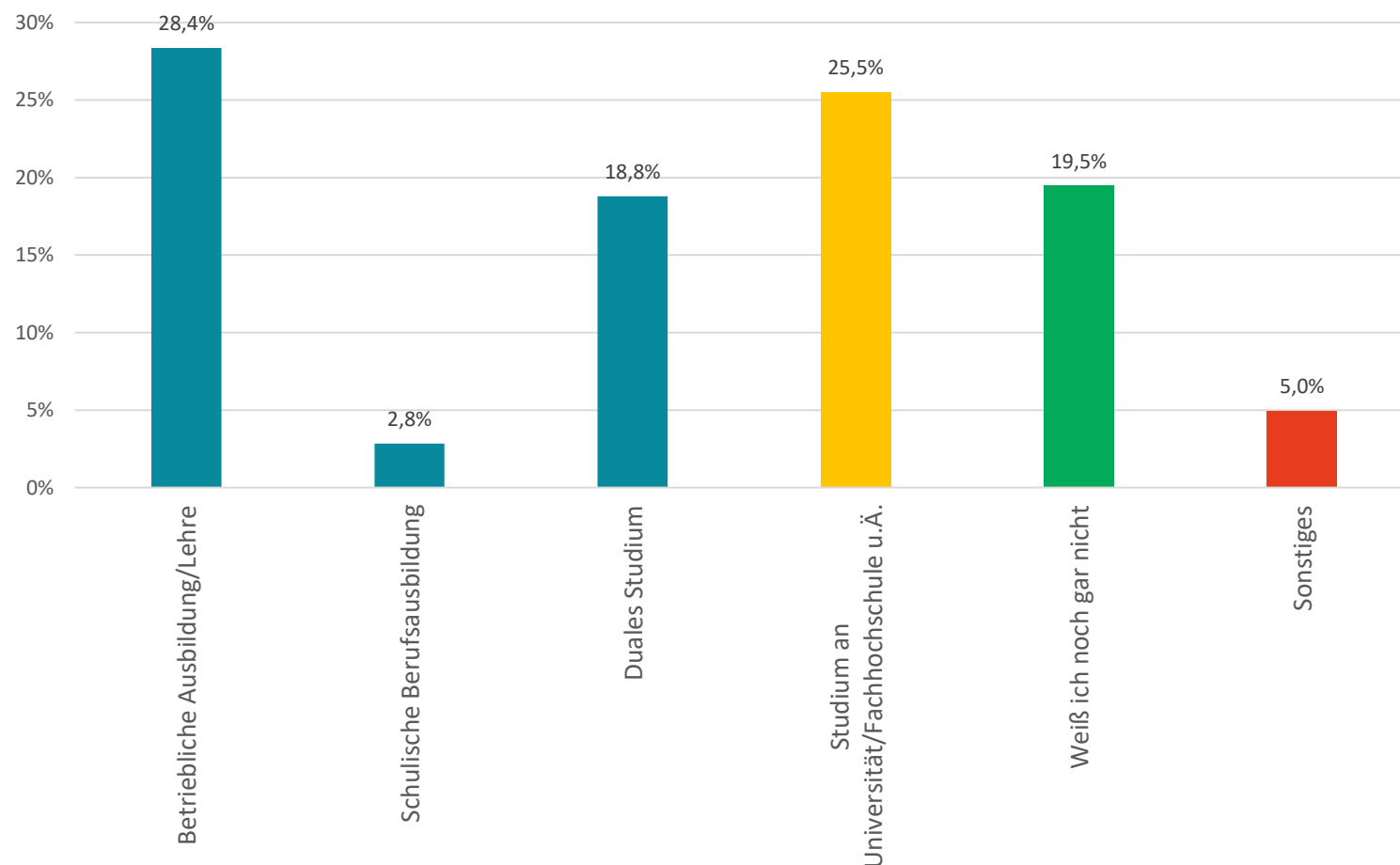


- Potenzielle Wegziehgründe wären vor allem Ausbildung, Studium und Weiterbildung (57 %).
- Auf die Frage, was Jugendlichen im RHK fehlt, wurden am häufigsten Angebote für junge Menschen (59 %) und ÖPNV (39 %) genannt.

Zukünftige Aus- und Weiterbildung

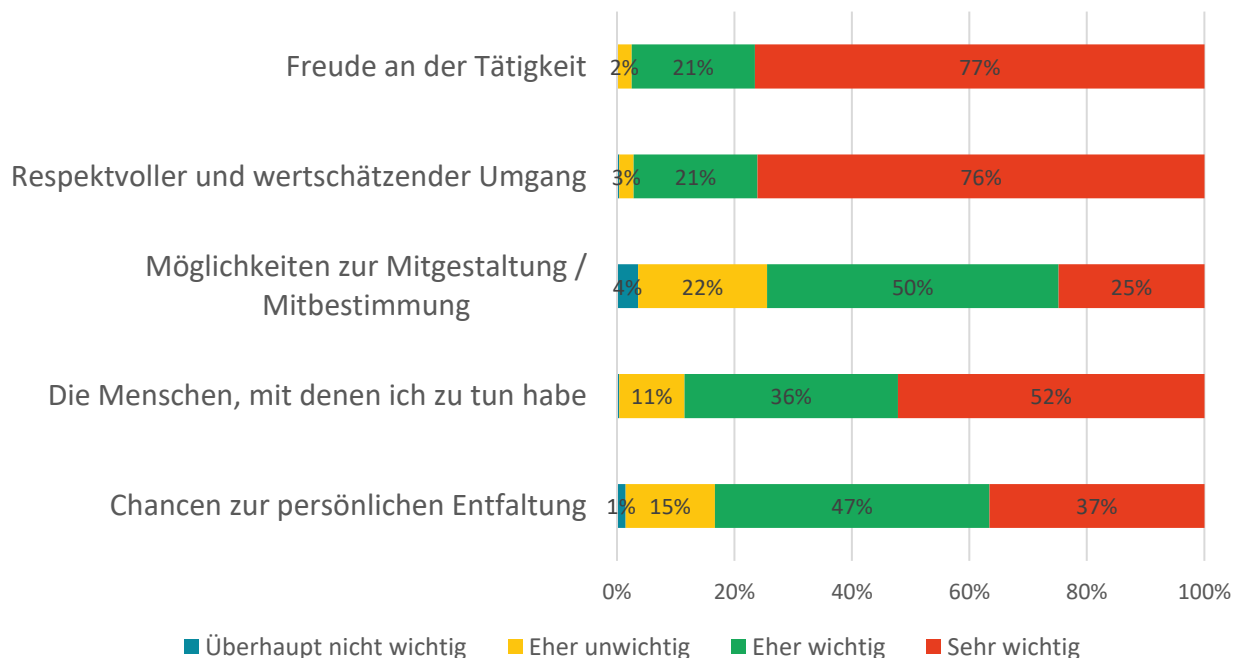
- 📍 **Interesse an Angeboten im RHK ist grundsätzlich vorhanden** (Ausbildung + Duales Studium = kumuliert 50 %).
- 📍 **Weiterbildungswunsch hängt stark vom Schulabschluss ab**, 42 % der Schüler*innen, die voraussichtlich Abitur machen, geben an, an einer Hochschule studieren zu wollen.
- 📍 **Berufsorientierung scheint nicht mit dem Schulabschluss zusammenzuhängen!** Lediglich die Schüler*innen mit (voraussichtlich) Fachabitur scheinen berufsorientierter zu sein (nur 10 % dieser Gruppe geben "Weiß ich nicht" an. In den anderen Gruppen sind dies jeweils etwas mehr als 20%).
- 📍 **Der Bildungsabschluss der Erziehungsberechtigten beeinflusst zu einem gewissen Grad auch den Weiterbildungswunsch der Kinder.** 39 % Befragten, wo mindestens ein Elternteil studiert hat, gibt an ebenfalls ein Studium anzustreben. Weitere 27 % dieser Gruppe planen ein Duales Studium. Nur 11 % eine betriebliche Ausbildung.

Was möchtest du nach dem Schulabschluss am liebsten machen?

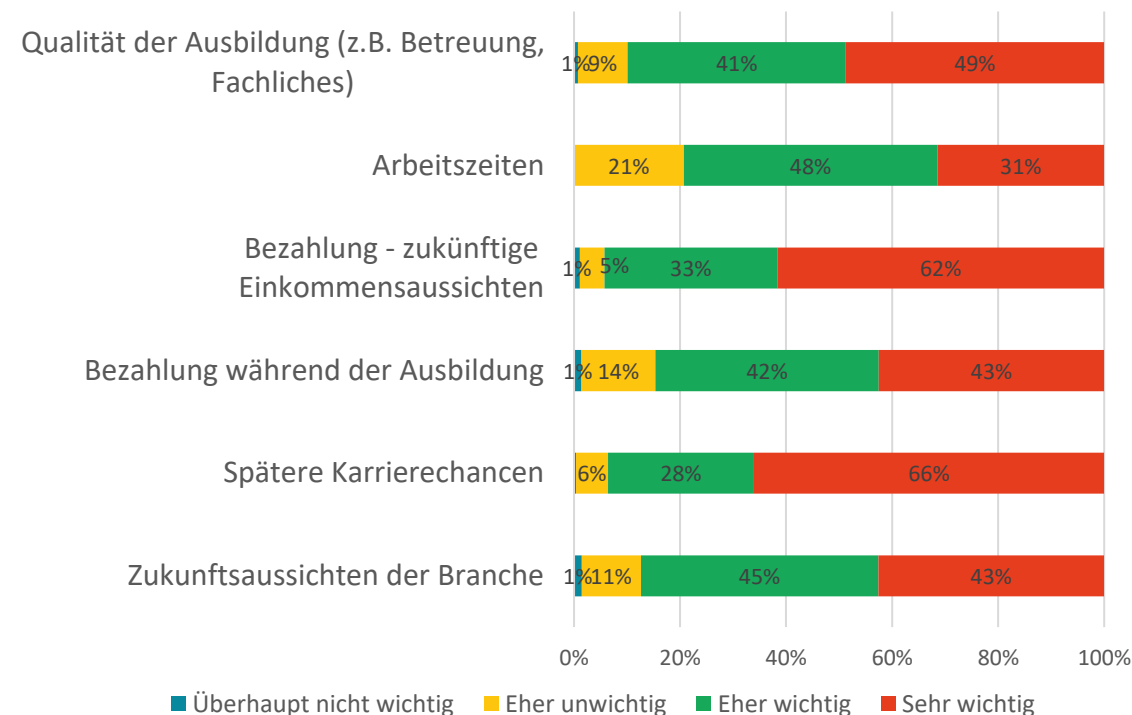


Die wichtigsten Aspekte für Jugendliche bei der Wahl der Ausbildungsstelle

Soziales („weiche Faktoren“)

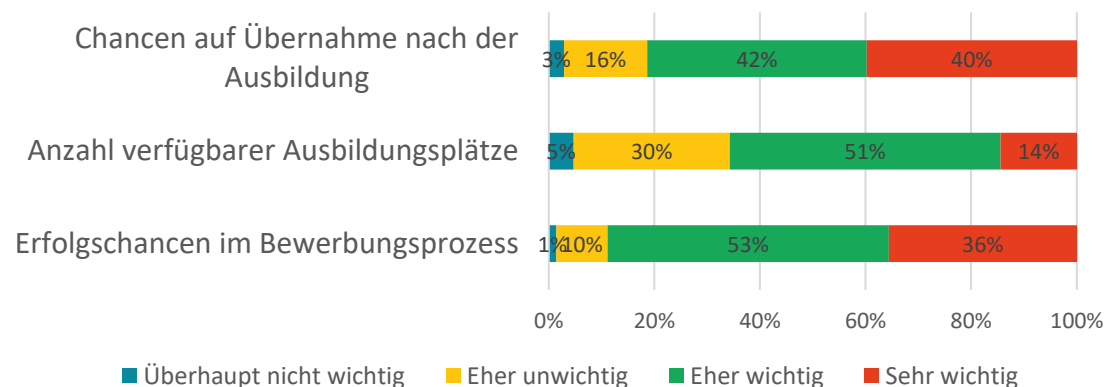


Bezahlung, Karriereaussichten und Qualität („harte Faktoren“)

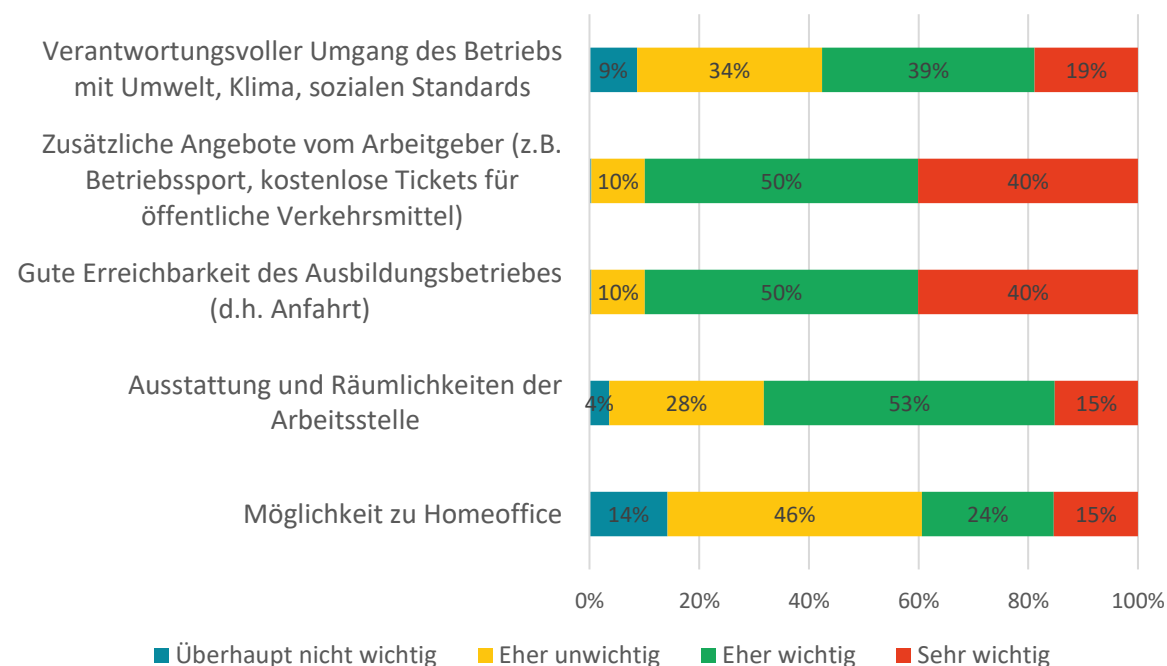


Die wichtigsten Aspekte für Jugendliche bei der Wahl der Ausbildungsstelle

Bewerbung und Erfolgchancen für Anstellung

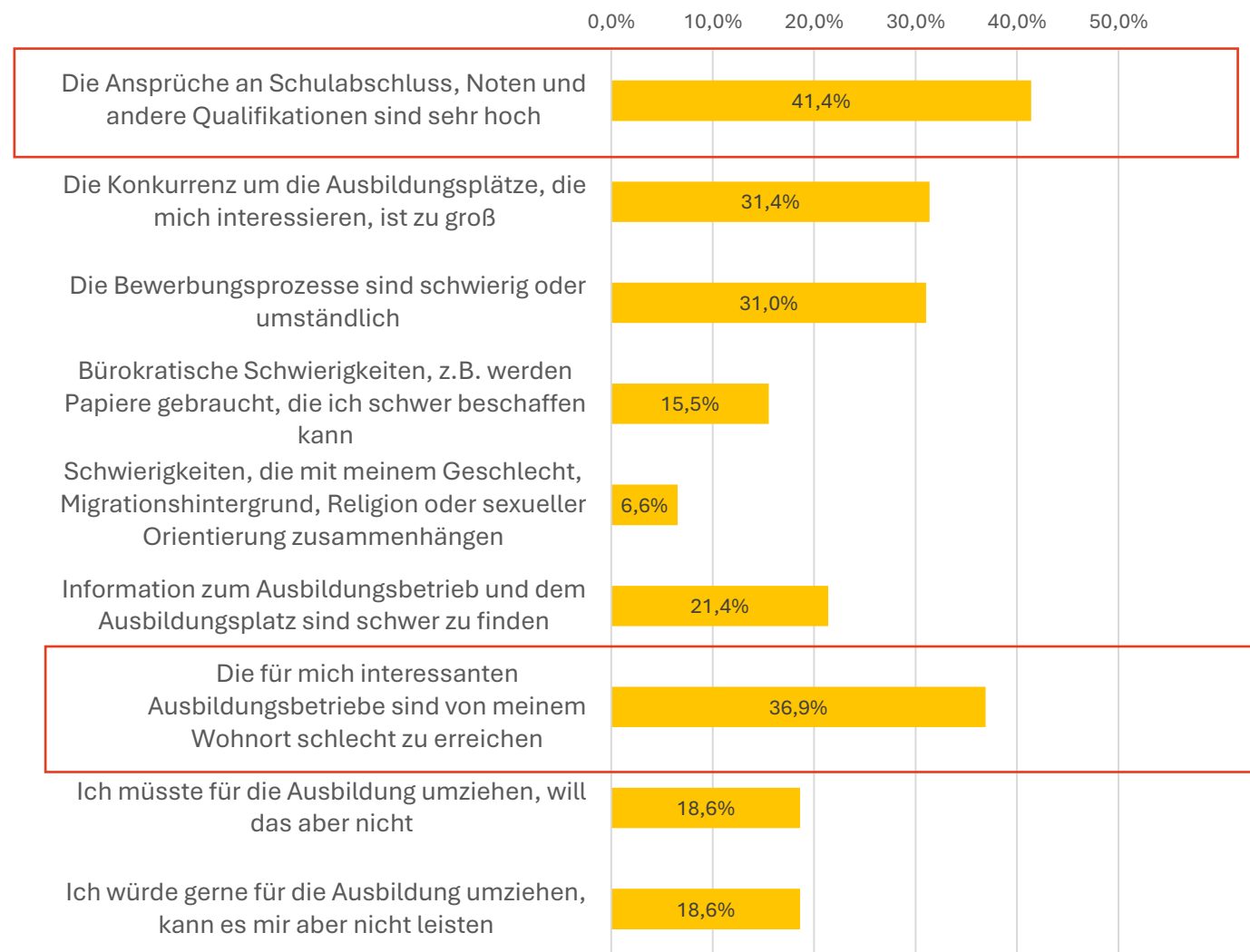


Andere Vorteile des ausbildenden Unternehmens



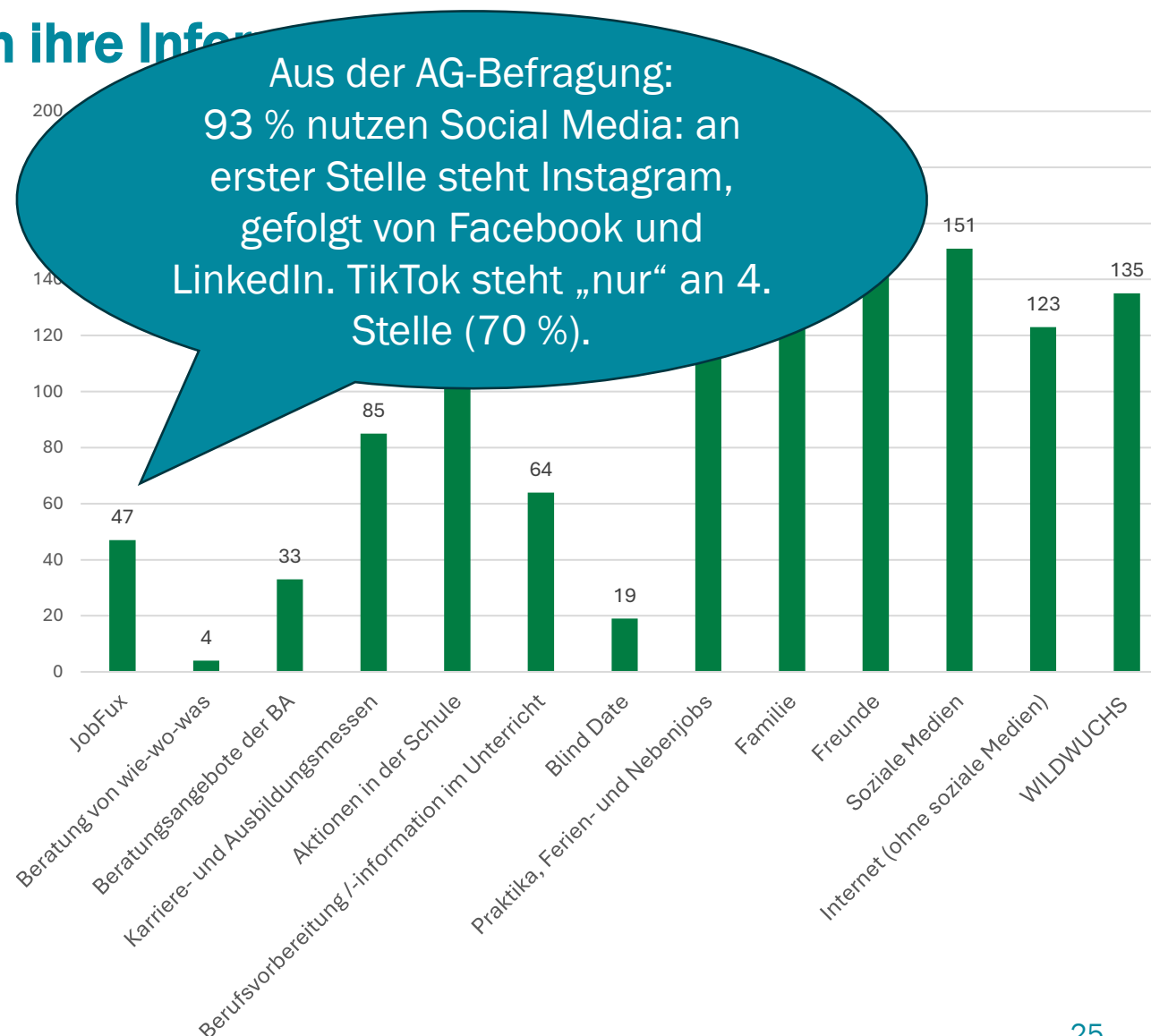
Hindernisse bei der Ausbildungssuche

- 📍 Viele Jugendliche fühlen sich von den hohen Ansprüchen an Schulabschluss, Noten und Qualifikationen abgeschreckt
- 📍 Mobilität und Erreichbarkeit sind ein Problem
- 📍 Umständliche Bewerbungsverfahren und Angst vor Konkurrenz werden als großes Hindernis gesehen
- 📍 Bürokratische Schwierigkeiten machen zwar nur 15,5 % (45 Gesamtnennung) aus. **Alle** befragten Personen, die angeben kein Deutsch zu sprechen, haben dies angegeben!



Woher bekommen die Jugendlichen ihre Infos?

- 📍 Familie (63 %) und Freund*innen (51 %) sind die wichtigsten Ratgeber!
- 📍 Social Media spielt eine eher große Rolle und ist bei den digitalen Medien mit Abstand am wichtigsten (52 %).
- 📍 Praxisnähe ist von großer Relevanz – Praktika/Ferienjobs/Nebenjobs (49 %) und Schulaktionen (41 %) bieten wertvolle Einblicke.
- 📍 Klassische Beratungsstellen und teilweise sogar schulische Angebote werden vergleichsweise als weniger relevante Informationsquellen gesehen.



Was wünschen sich Jugendliche von Arbeitgebern im RHK bzgl. einer Ausbildung?

„Respektvoller Umgang
und Vermittlung von Spaß
an der Arbeit!“

Dass man so genommen
wird, wie man ist!

„Dass er sich die Zeit für die
Auszubildenden nimmt und
auf persönliche Bedürfnisse
eingeht!“

„Geld!“

„Dass Azubis als Menschen, die
schon in bestimmten Bereichen ihr
Wissen entfalten können gewertet
werden und nicht nur als billige
Arbeitskraft.“

„Ich wünsche mir, dass ich
eine Ausbildung schaffe!“

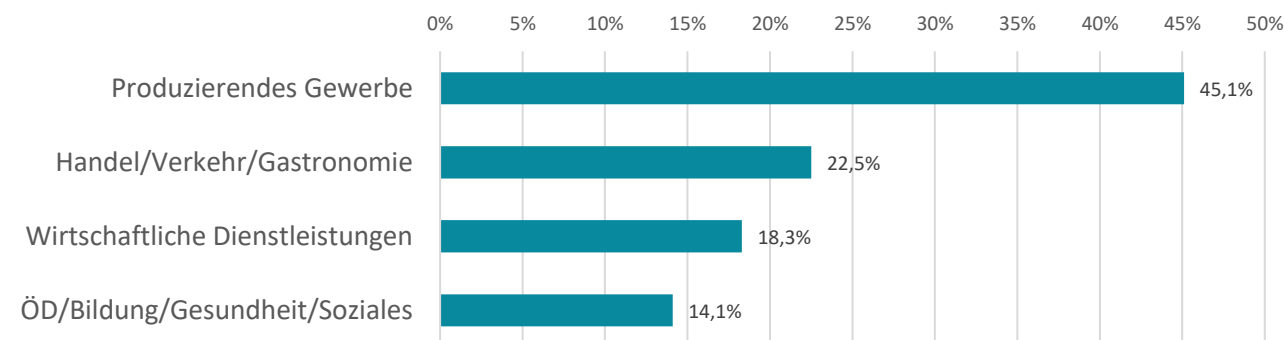
„Einfach jemand entspannten. Es fällt mir
schwer unter strengen Menschen mit denen ich
außerhalb nichts zu tun habe zu arbeiten. Ich
fühle mich in solchen Situationen eingeeengt und
werde auch schlechtere Leistungen
aufzuweisen weil ich unter Stress stehe.“

Erkenntnisse aus der Arbeitgeberbefragung

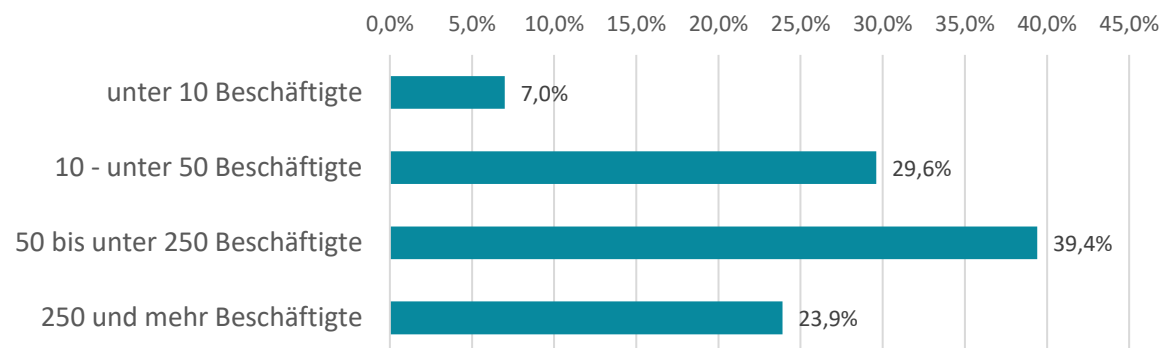
Hintergrundinformationen zur Befragung

- 📍 Laufzeit: Februar bis April 2025
- 📍 Anzahl der Antworten: 102, Anzahl der abgeschlossenen Fragebögen: 71
- 📍 Guter Branchenmix (die meisten Antworten aus dem Bereich Fertigungsindustrie und Maschinenbau, 20 %)

Befragte nach Sektor

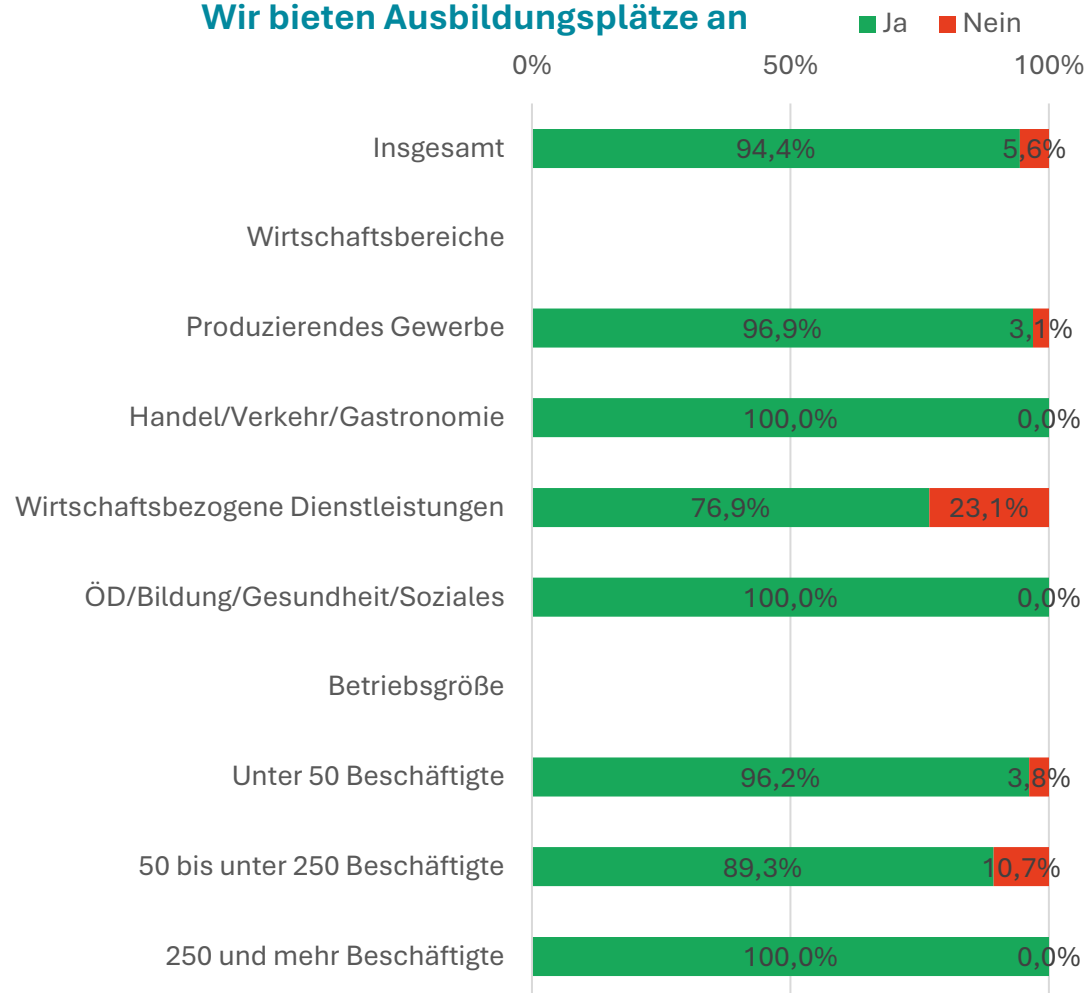


Befragte nach der Größe der Betriebe (in Prozent)



Wer bildet aus?

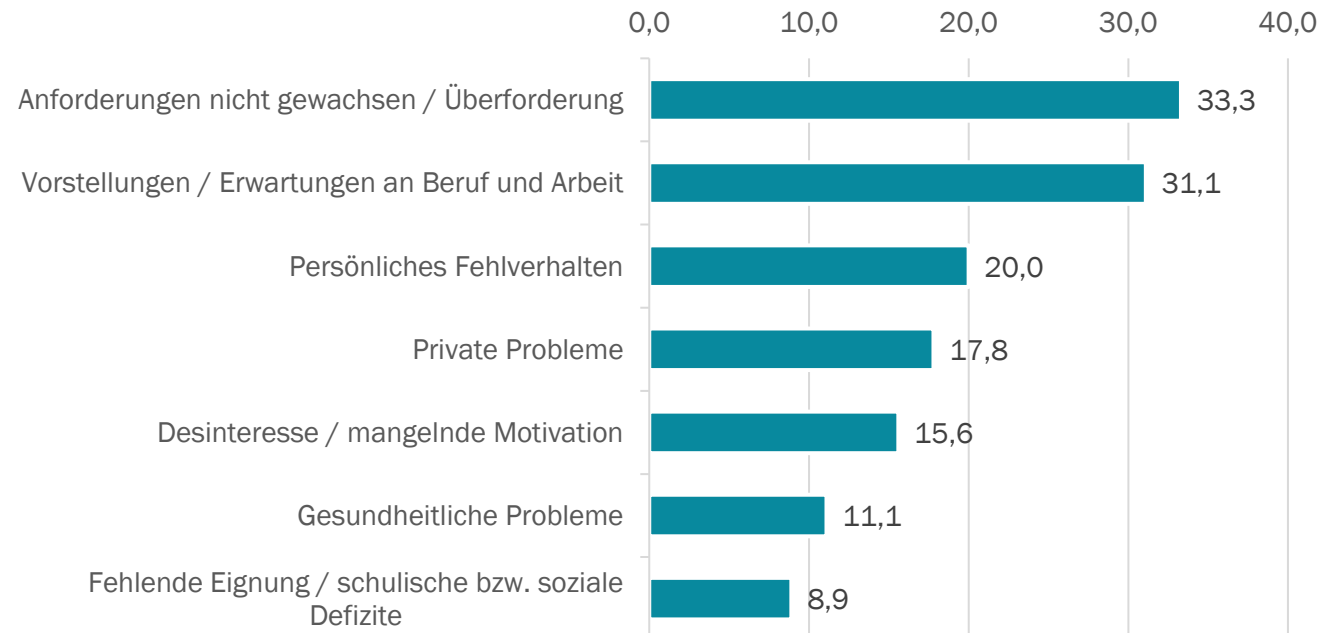
Wir bieten Ausbildungsplätze an



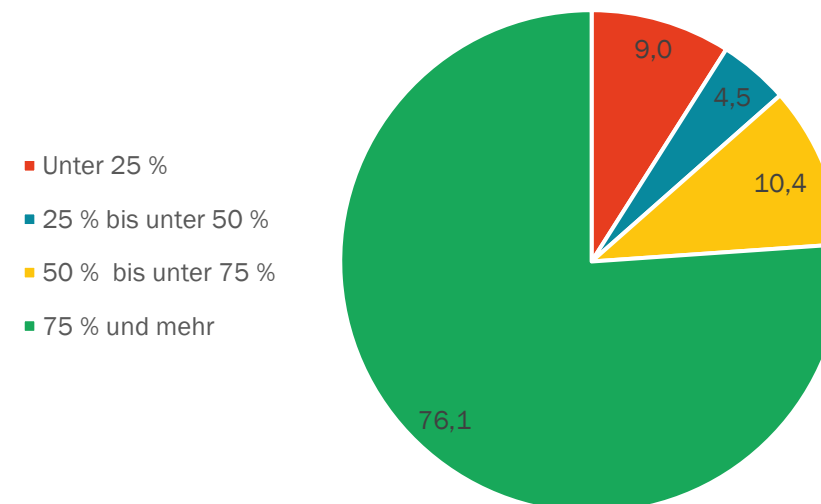
- **94,4 %** der befragten Arbeitgeber bieten Ausbildungsplätze an, und **88,6 %** beschäftigen aktuell Auszubildende.
- **44 %** der Befragten bieten **Duale Studiengänge** an
- Die Anzahl der Auszubildenden pro Betrieb reicht von **0 bis 56 Personen** (Median 3, Durchschnitt: 7,7)

Ausbildungsabbrüche & Übernahmen

Genannte Gründe für den Abbruch der Ausbildung
(Mehrfachnennungen, zusammengefasste Kategorien in Prozent)



"Wie hoch ist Ihre Übernahmequote nach Abschluss der Ausbildung in den letzten 10 Jahren?" (in Prozent)



Besetzung der Ausbildungsplätze

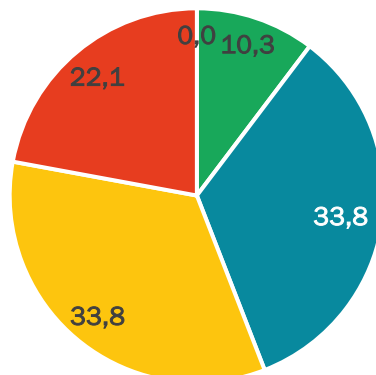


Trotz bundesweiter Rekord-Abbruchquote (2022: 29,5 %) ziehen die meisten Azubis im RHK ihre Ausbildung durch!
In den Betrieben von 89,8 % der Befragten werden unter 25 % Abbrüche verzeichnet.

Die größere Hürde: Passende Bewerber finden!

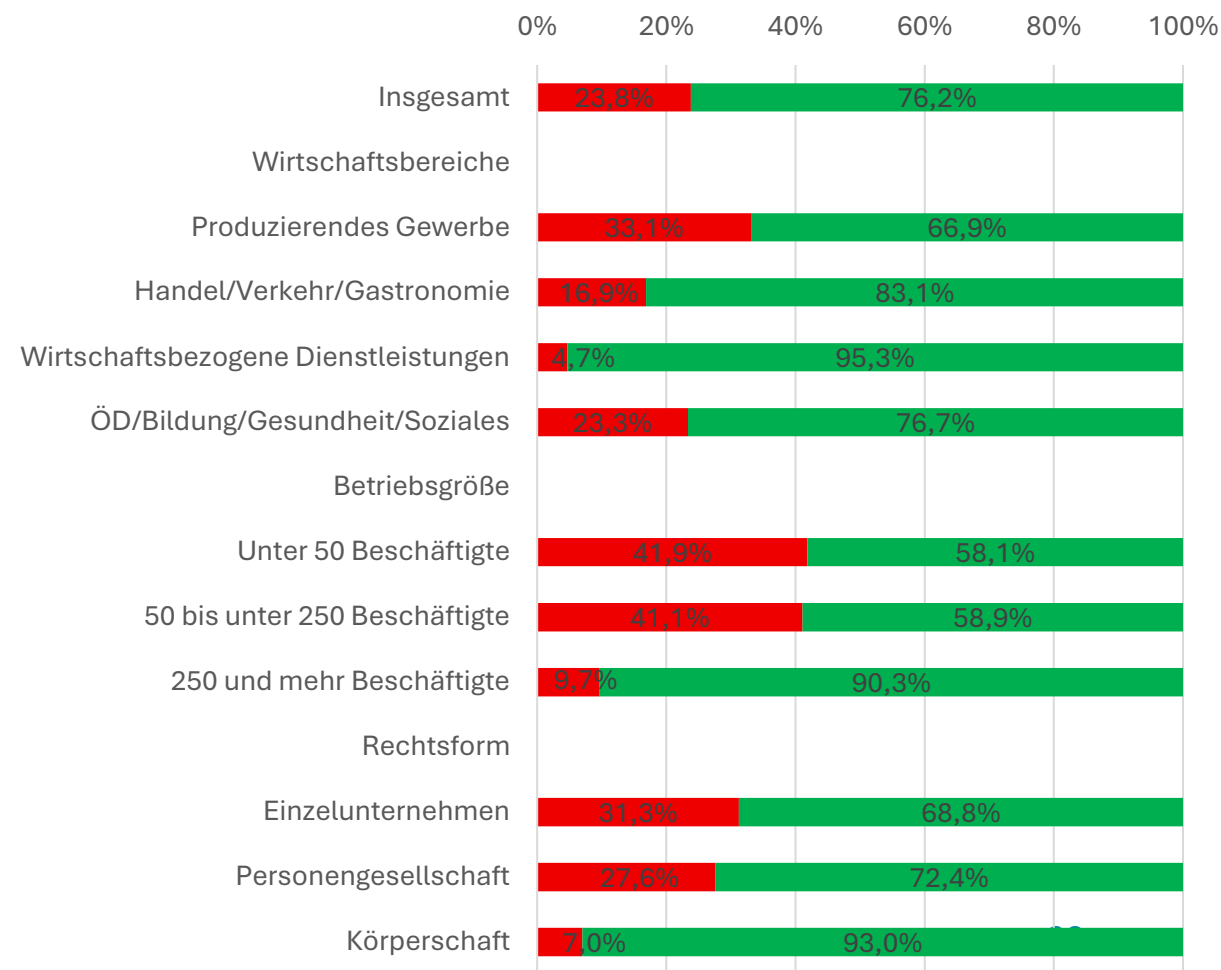
"Für uns war die Suche nach Auszubildenden in den letzten drei Jahren insgesamt..." (in Prozent)

- Sehr leicht
- Eher leicht
- Teils-Teils
- Eher schwer
- Sehr schwer



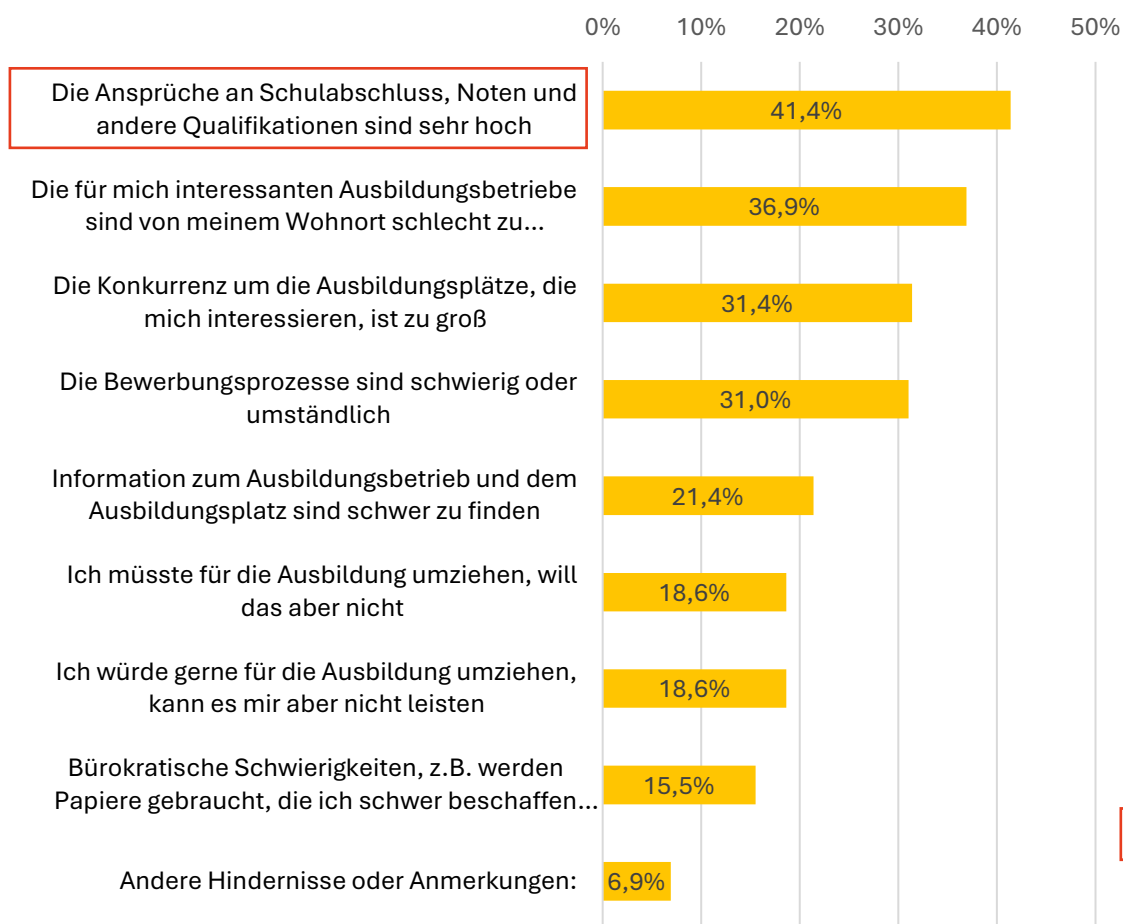
Besetzte und unbesetzte Ausbildungsplätze in den Befragten Organisationen

- Anteil unbesetzte Ausbildungsplätze an der Summe geplante Ausbildungsplätze
- Anteil besetzte Ausbildungsplätze an der Summe geplante Ausbildungsplätze

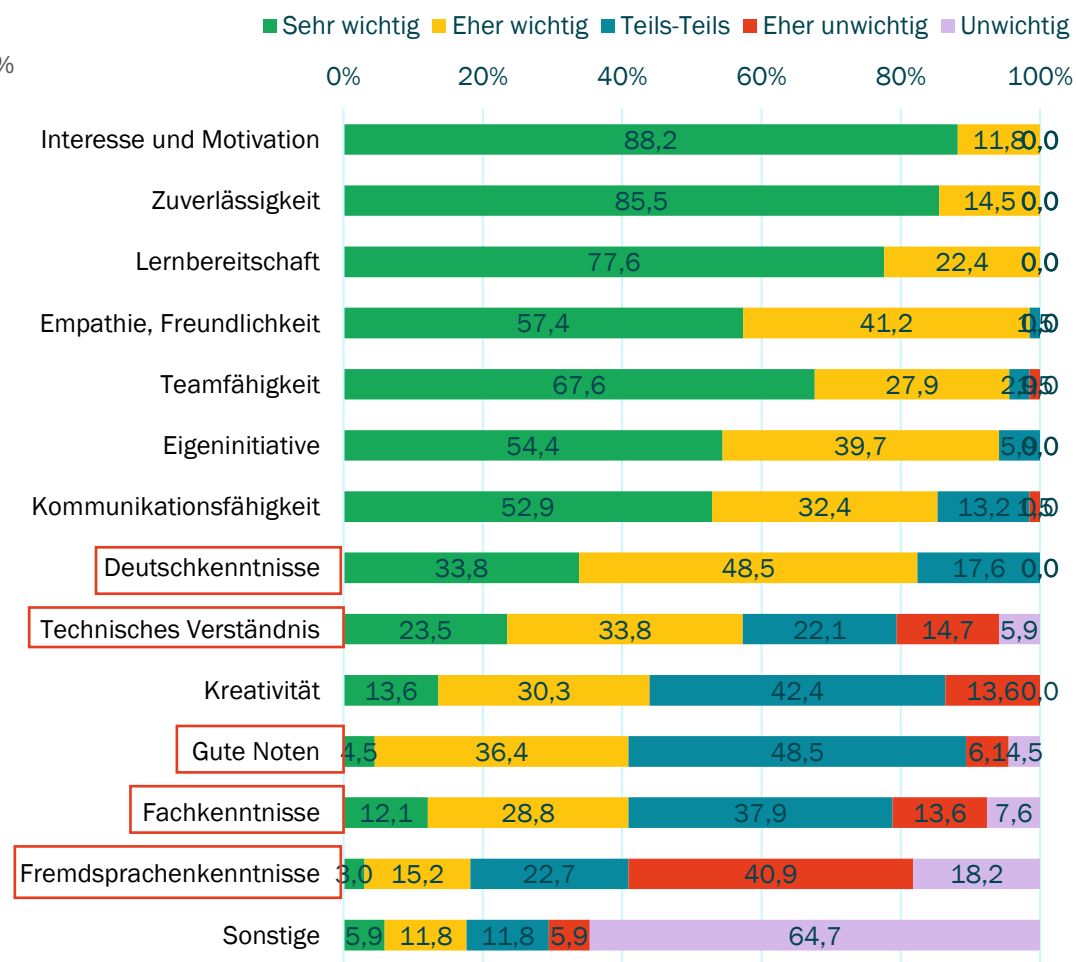


Besetzung der Ausbildungsplätze: Erwartungen an Azubis

Von Jugendlichen befürchtete Hindernisse bei der Ausbildungssuche

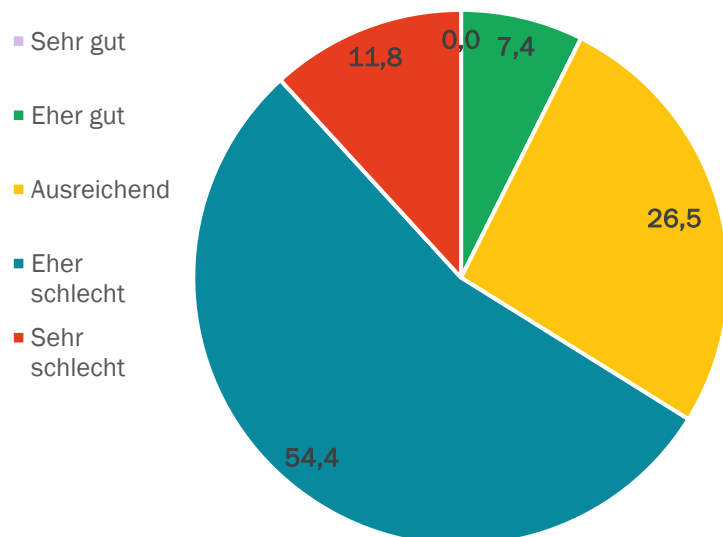


"Welche Eigenschaften, Kenntnisse und Kompetenzen sind bei Auszubildenden besonders wichtig?" (Mehrfachnennungen möglich)

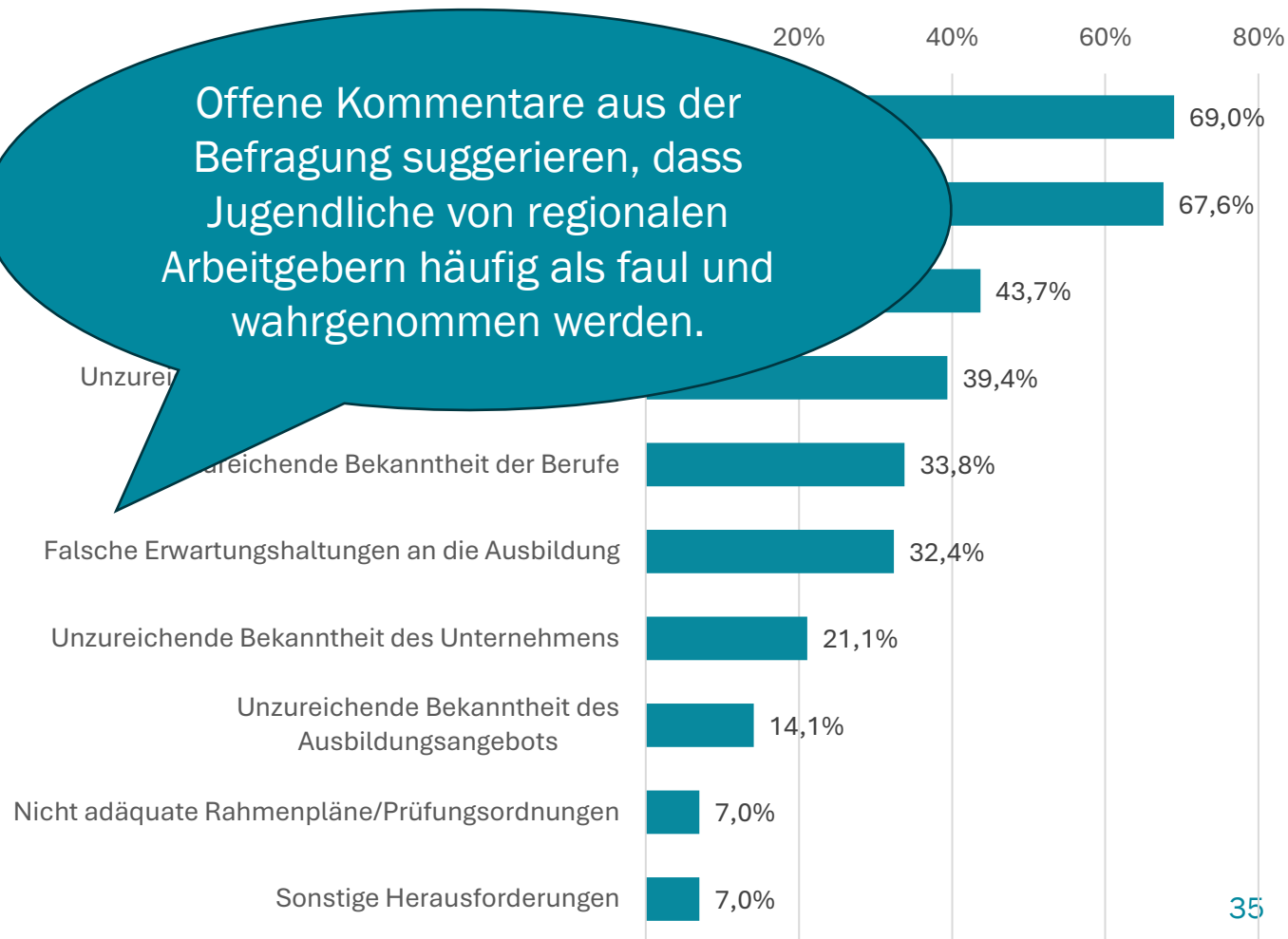


Besetzung der Ausbildungsplätze: Herausforderungen

"Wie beurteilen Sie die Verfügbarkeit geeigneter Bewerber und Bewerberinnen für Ausbildungsplätze?" (in Prozent)



"Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen?" (Mehrfachnennungen möglich)

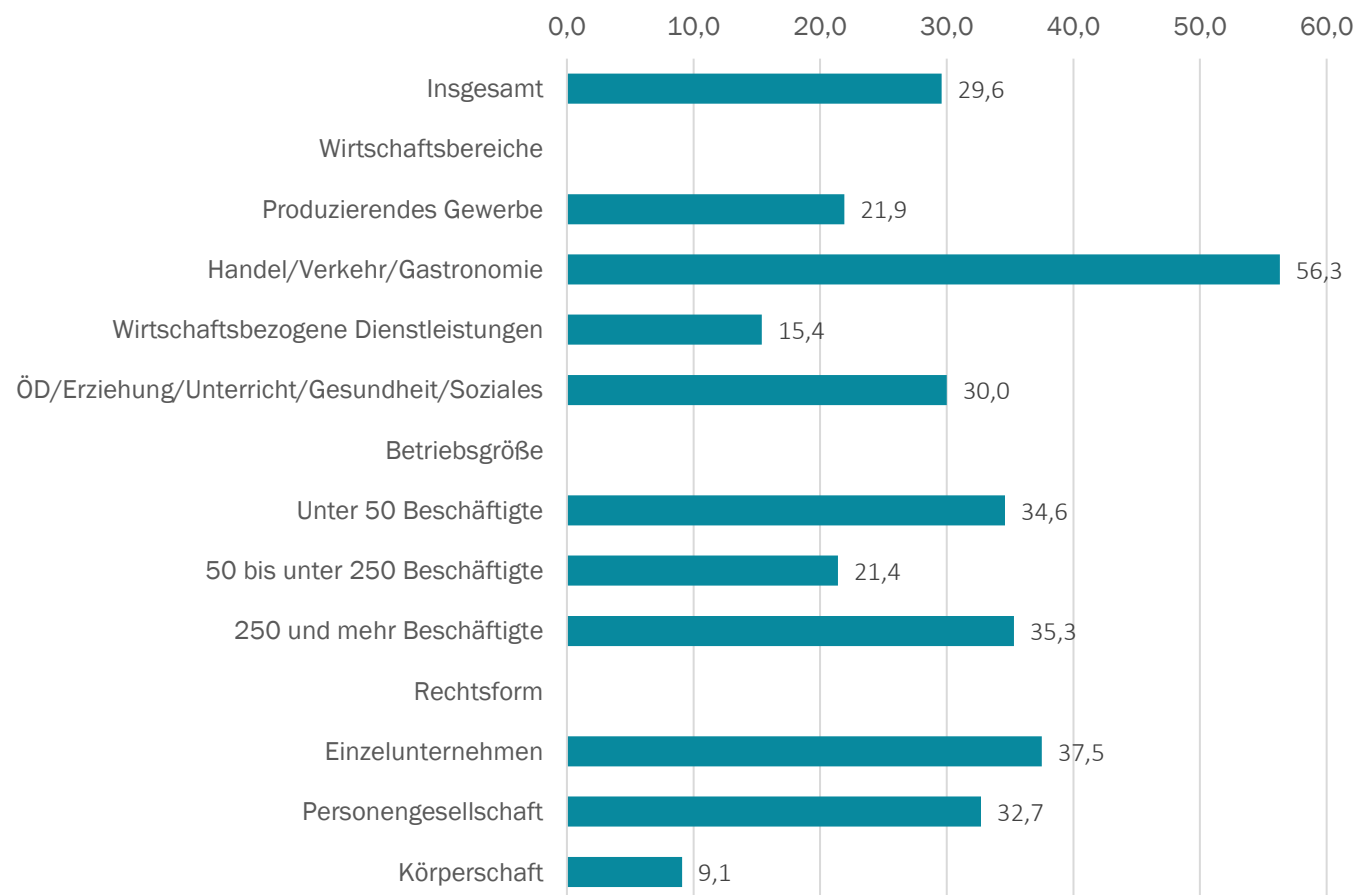


Besetzung der Ausbildungsplätze: Coping-Strategien

Was tun Betriebe schon, um mit der Situation umzugehen?

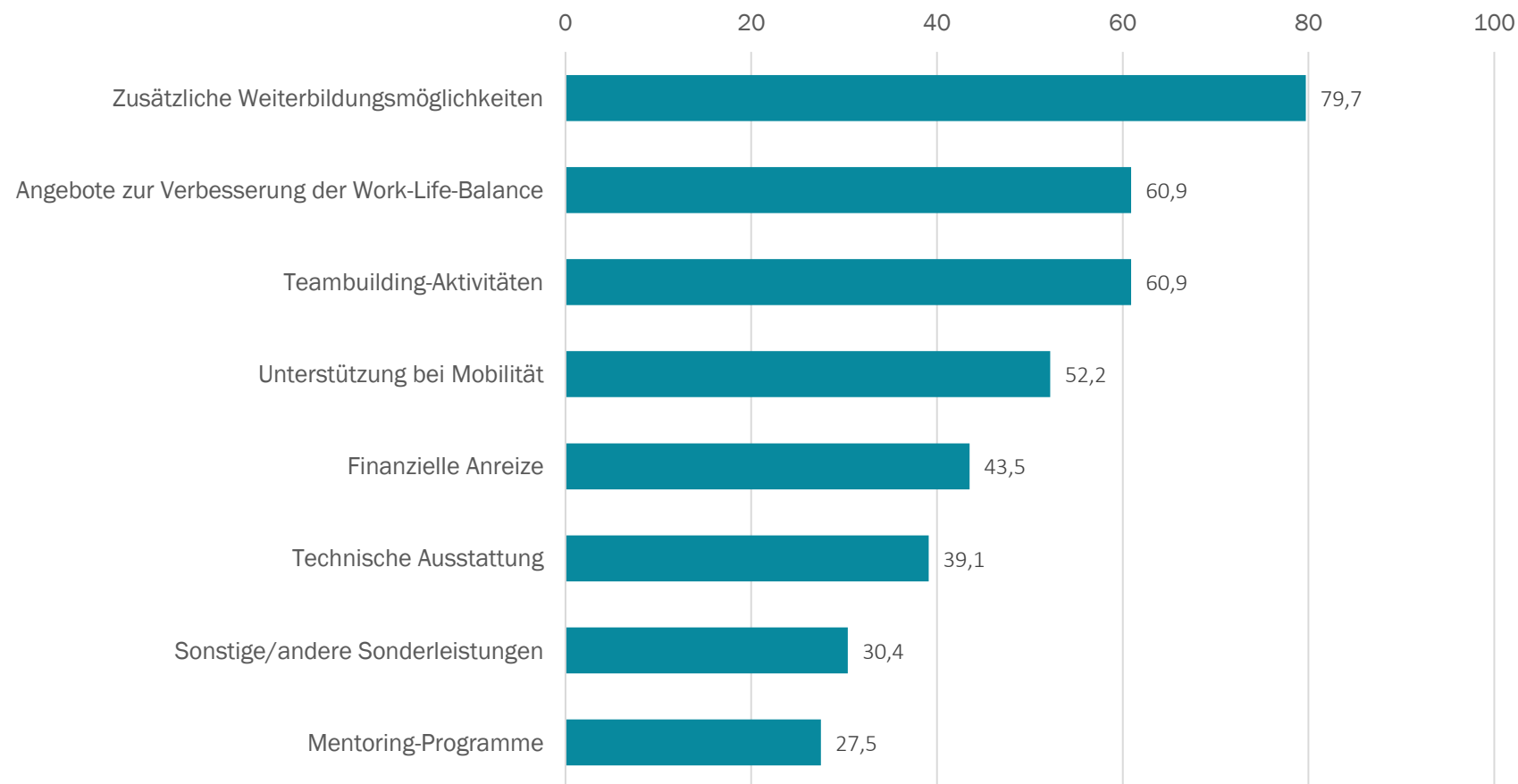
- informieren und werben
- die Attraktivität ihrer Ausbildungsstellen erhöhen
- Azubis weiter qualifizieren
- Mobilität fördern

"Bemühen Sie sich speziell, auch potenzielle Auszubildende von außerhalb des Rhein-Hunsrück-Kreises anzusprechen?" (nur "Ja" in Prozent)



Besetzung der Ausbildungsplätze: Angebote der AG

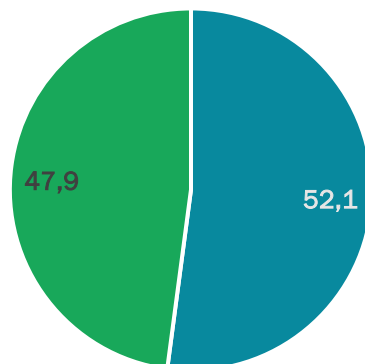
"Welche besonderen Angebote bieten Sie Ihren Auszubildenden?"
(Mehrfachnennungen, in Prozent)



Förderung

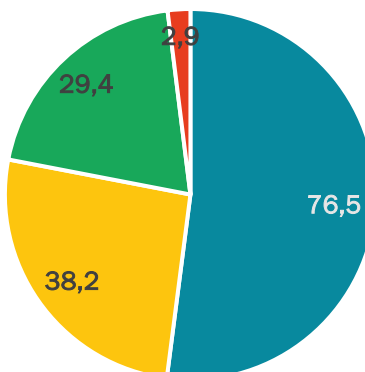
Nutzung öffentlicher Förderangebote (in Prozent)

- Keine Angaben zu Förderangeboten
- Förderangebote genutzt

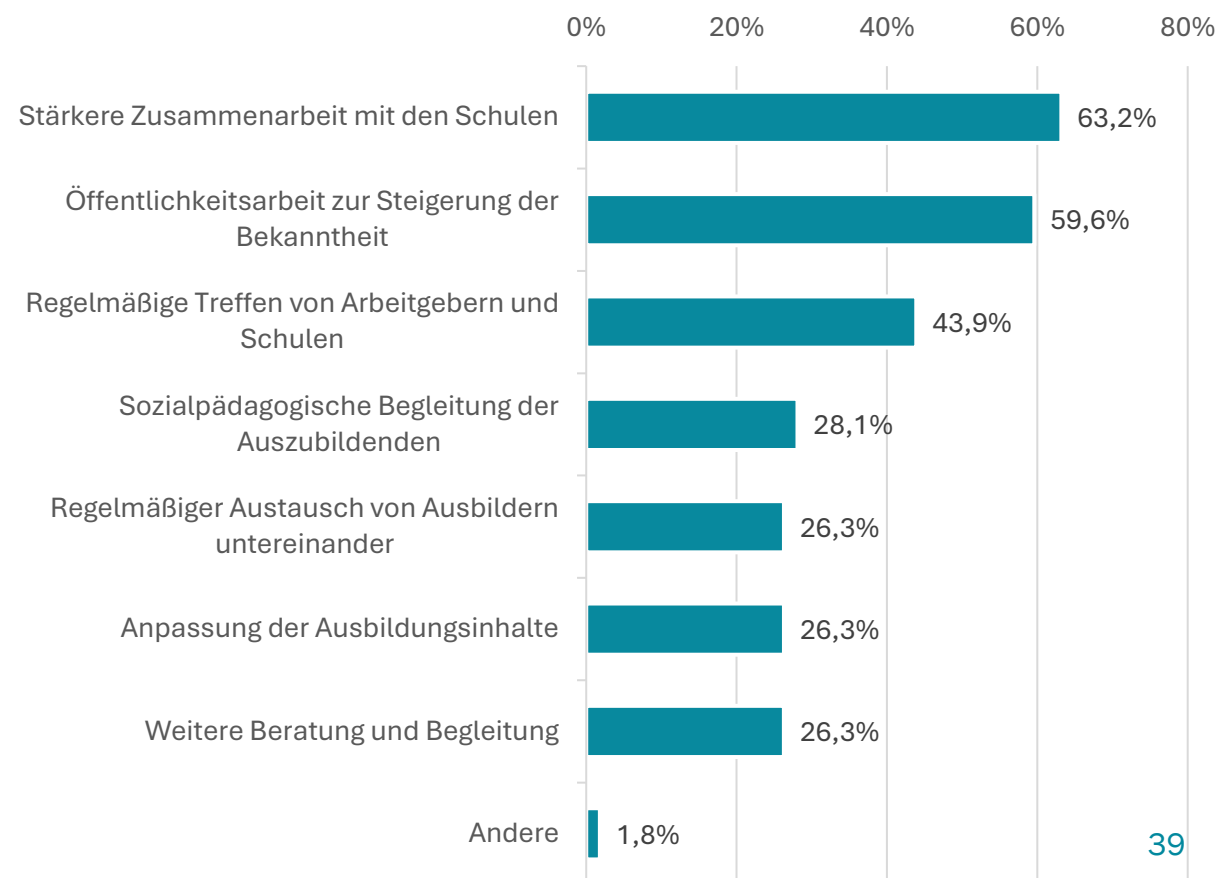


"Welche öffentlichen Förderangebote werden bei Ihnen bereits genutzt?" (Mehrfachnennungen in Prozent)

- Berufsorientierungspraktikum
- Assistierte Ausbildung (AsA)/ausbildungsbegleitende Hilfen
- Einstiegsqualifizierung
- Andere

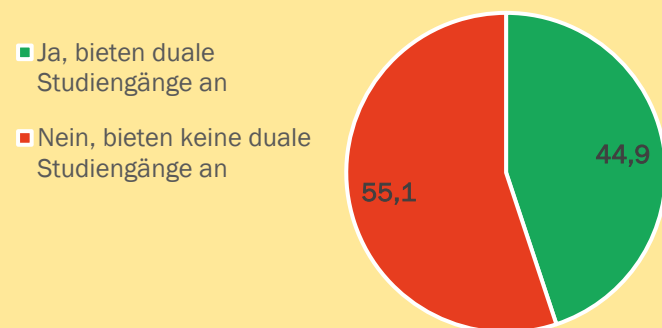


"Welche Unterstützung wünschen Sie sich im Bereich Ausbildung und Duales Studium?" (Mehrfachnennungen möglich)

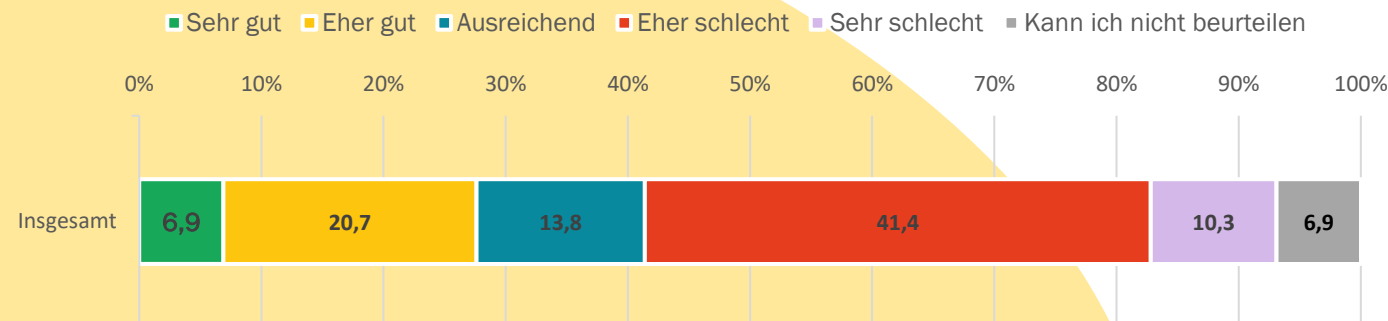


Spotlight Duales Studium

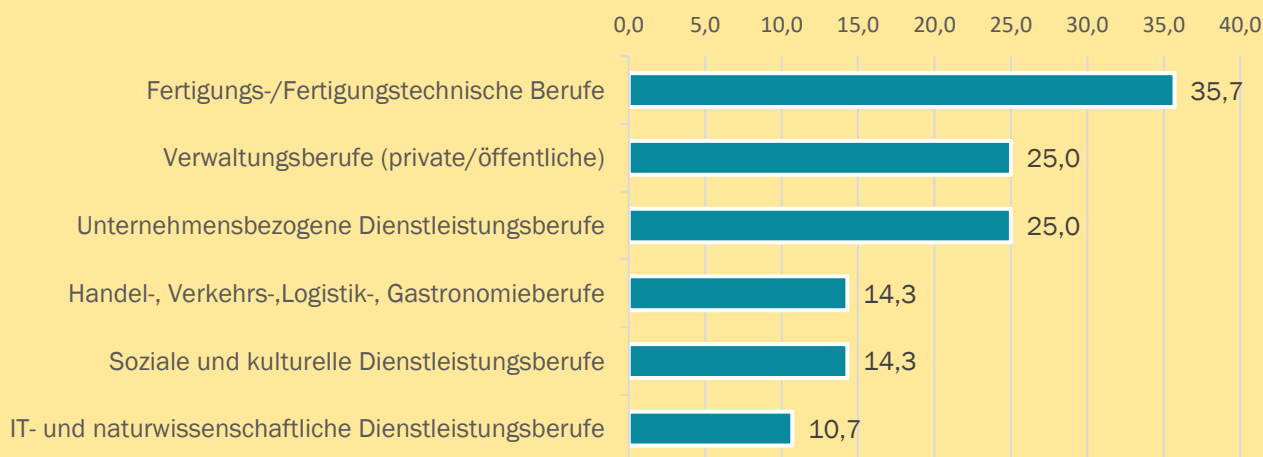
"Bieten Sie duale Studiengänge an?" (in Prozent)



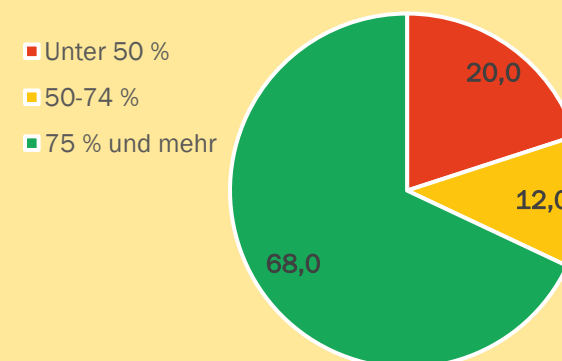
Verfügbarkeit geeigneter Bewerber für duale Studienplätze (in Prozent)



"Bieten Sie duale Studiengänge an? – Falls ja, welche Studiengänge bieten Sie an?" (Mehrfachnennungen, in Prozent)



"Wie hoch war die Übernahmequote (durchschnittlich) nach Abschluss des Dualen Studiums in den letzten 5 Jahren?" (in Prozent)



Kernaussagen: Wünsche & Herausforderungen für Arbeitgeber

Für ausbildende Institutionen im RHK...

... wiegen soziale Kompetenzen stärker als Schulnoten. Eigenschaften wie Motivation, Zuverlässigkeit und Lernbereitschaft werden wichtiger bewertet als schulische Leistungen oder fachliches Wissen.

... ist die Kenntnis der deutschen Sprache sehr wichtig. Dies macht es schwierig für junge Menschen, die kein Deutsch sprechen. Viele größere Unternehmen bieten mittlerweile Deutschkurse an.

... ist die Zusammenarbeit mit den Schulen zentral. Die Hälfte der Befragten wünscht sich eine stärkere Zusammenarbeit mit den Schulen. Zudem wünschen sich viele Arbeitgeber Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit zur Steigerung der Bekanntheit.

Was bringen die Ergebnisse des Datenexperiments?



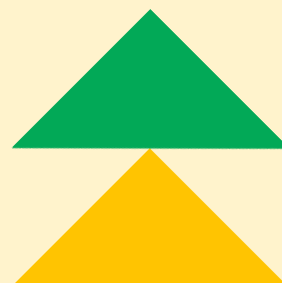
Dialog Forum mit 150 Teilnehmenden im Feb. 2025 (Arbeitgeber, Schulen, junge Menschen, andere Arbeitsmarktakteure, policy makers etc.)

1. Fundierte Datengrundlage zu Bedarfen und Hürden junger Menschen und Arbeitgeber im Bereich Ausbildung
2. Stimmen (verschiedener Gruppen) junger Menschen zum Thema Ausbildung wurden gehört und einbezogen
3. Neue Netzwerke wurden aufgebaut und bestehende reaktiviert (Förderung des Dialogs)
4. „Politische Aufmerksamkeit“ gewonnen (auf Kreis- und Regionalebene) und Ergebnisse mit Entscheidungsträgern diskutiert



04

Nächste Schritte und
Diskussionsfragen



Wie geht es weiter?

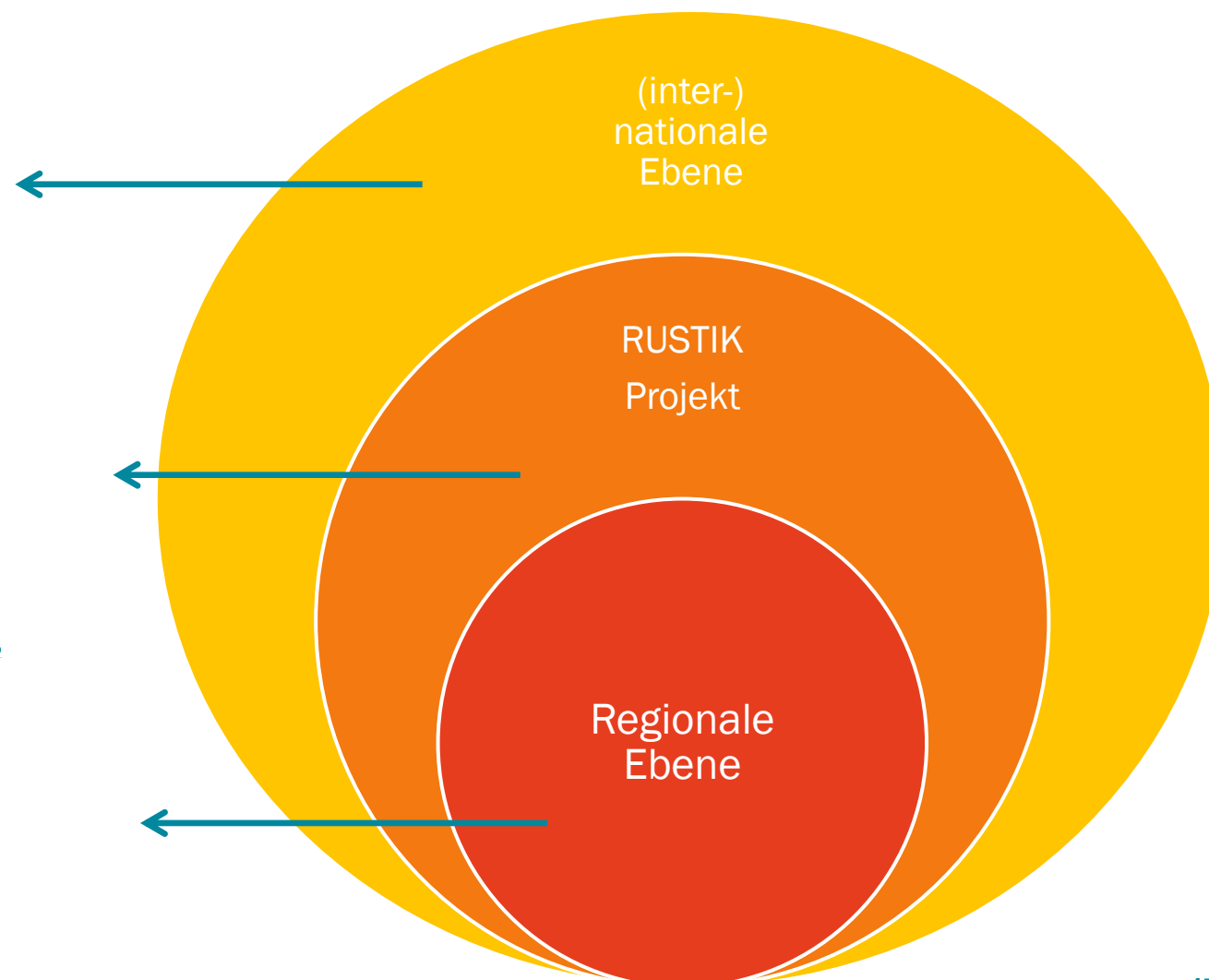
Ergebnisverbreitung und Diskussion:

- 📍 Rural Pact – Community Group, Youth in Rural areas‘
- 📍 Deutsches LEADER-Netzwerk

Austausch mit weiteren Pilotregionen des RUSTIK-Projekts, insb. Monmouthshire, Nordkarelien, Nockregion

Weitere Arbeiten/Ziele im Rhein-Hunsrück-Kreis

- 📍 Integration in „Policies“ weiter prüfen
- 📍 2. Dialog-Veranstaltung mit Jugend und Arbeitgebern im November 2025



Interessante Quellen

- 📍 D3.1 Reports of Pilot Regions audits on data use and needs and transition policy challenges and opportunities (<https://zenodo.org/records/11620611>)
- 📍 D3.2 Reports of results of 14 Pilot Regions experiments (<https://zenodo.org/records/14546476>)
- 📍 D4.2 Report on the institutional structures and policy panoramas in the Pilot Regions (<https://zenodo.org/records/11618548>)
- 📍 D1.2 Synthesis report based on 14 narrative descriptions from the academic partners responsible for the Pilot Regions (<https://zenodo.org/records/11612761>)
- 📍 Informationen auf der Seite des ReWi: <https://www.rheinhunsrueck.de/projekte/rustik>

Diskussionsfragen

Bedeutung der Ergebnisse für Policies, neue Projekte, neue Netzwerke

- 📍 Ergeben sich aus Ihrer Sicht konkrete Schlussfolgerungen für bestehende oder neue Politikmaßnahmen?
- 📍 Sind die Ergebnisse anschlussfähig an bestehende Projekte oder ergibt sich daraus Potenzial für neue Projekte?
- 📍 Sind die Ergebnisse relevant für bestehende Akteursnetzwerke oder ergibt sich daraus Potenzial für neue Netzwerkverbindungen?

Diskussionsfragen

Rückfragen zu den Erkenntnissen aus Befragungen

- 📍 Besonders großes ungenutztes Erwerbskräftepotenzial gibt es generell bei Menschen mit Migrationshintergrund, Geflüchtete, Menschen mit Behinderung usw. Arbeitgeber bewerten gleichzeitig fehlende Deutschkenntnisse als Problem. -> Wie kann dieses Potenzial besser genutzt werden?
- 📍 Es gibt bereits unterschiedliche Angebote, die Jugendliche und Arbeitgeber in den Kontakt bringen. Dennoch gibt es häufig Missverständnisse. Wie können Informationsflüsse aus Ihrer Sicht noch besser gestaltet werden?

17.09.2025 virtueller Austausch per Teams

- 📍 Link zum Download der Aufzeichnung des virtuellen Austausches vom 17.September 2025

<https://dracoon.team/public/download-shares/C4hjCYroOpAAcBLrOab1MFJ5j1AbKn7L>

- 📍 (befristet bis 16.10-2025)