



Auszubildendenumfrage Wirtschaft 2040 | Südhessen denkt voran

Wie blickt der Fachkräftenachwuchs auf die Region Südhessen?



Darmstadt
Rhein Main Neckar

WIRTSCHAFT
2040 | SÜDHESSEN
DENKT VORAN



VORWORT

Arbeitsmarkt und Arbeitswelt befinden sich in einem massiven Umbruch. Die Auswirkungen von demografischem Wandel, Digitalisierung und Automatisierung sind bereits heute zu spüren und werden in Zukunft noch weiter zunehmen. Für Arbeitgeber wird es immer schwieriger, Auszubildende zu finden und Talente zu halten. Um den Wandel der Wirtschaft aktiv mitzugestalten, hat die IHK Darmstadt Rhein Main Neckar im Jahr 2023 das Projekt „Wirtschaft 2040 | Südhessen denkt voran“ gestartet.¹

Als Teil des Projekts wurde vom 10. bis 31. Juli 2023 eine anonyme Online-Umfrage durchgeführt, die sich an alle Auszubildenden in IHK-Berufen aus dem IHK-Bezirk Darmstadt richtete.² Es wurden ca. 6.500 Personen per E-Mail angeschrieben. Von diesen haben sich 659 an der Umfrage beteiligt. Im Fokus stand die Frage, wie der Fachkräftenachwuchs die eigenen Berufsperspektiven und die allgemeinen Rahmenbedingungen in der Region Südhessen einschätzt:³

- Wie blicken die jungen Menschen auf ihre Ausbildung?
- Was macht aus ihrer Sicht eine attraktive Region aus?
- Wie beurteilen die Nachwuchsfachkräfte die aktuellen Gegebenheiten in Südhessen?
- Wie blicken die Auszubildenden generell auf ihre berufliche Zukunft?

Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, wo konkreter Handlungsbedarf besteht, damit unsere Region und deren Unternehmen auch in Zukunft attraktiv für die junge Generation sind.

Dr. Benedikt Porzelt
Stabsstelle IHK-Strategie

¹ Weitere Informationen zum Projekt und den eingesetzten Analyse- und Beteiligungsformaten finden Sie unter www.wirtschaft2040.de.

² Eine ähnliche Umfrage wurde im Herbst 2023 auch unter südhessischen Studierenden durchgeführt (siehe www.wirtschaft2040.de).

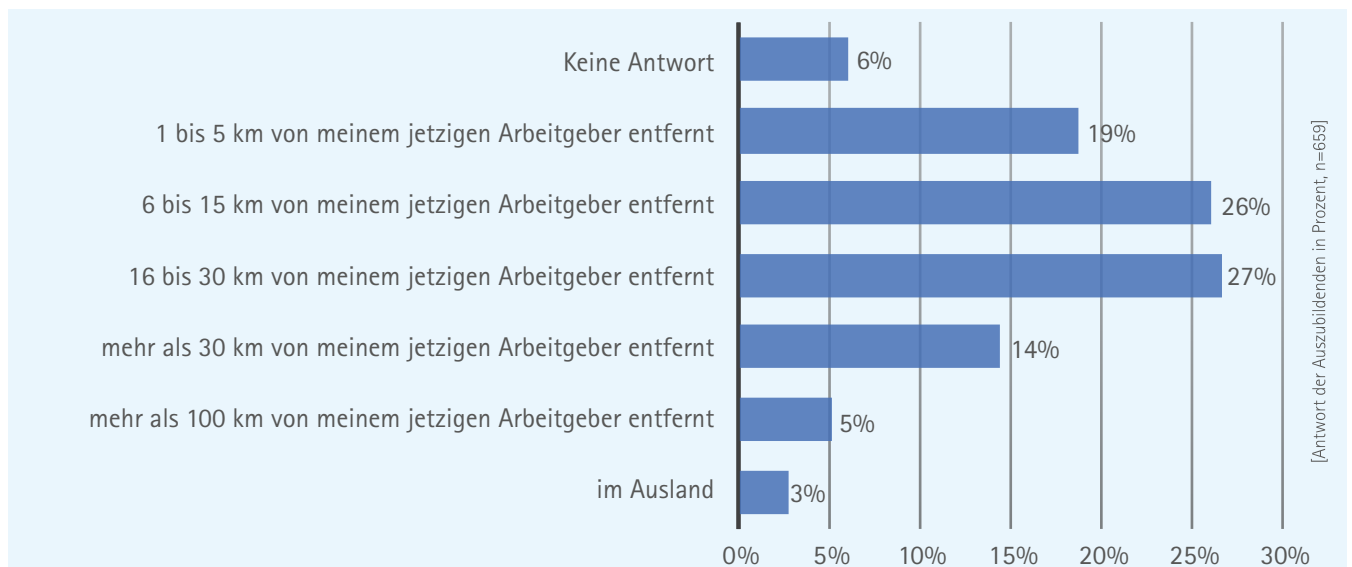
³ In der Umfrage wurden auch Fragen zum Berufsorientierungs- und Bewerbungsprozess gestellt, die in dieser Auswertung nicht aufgegriffen werden. Für weitere Informationen zu diesem Bereich siehe www.ihk.de/darmstadt (Nr. 6017126 in Suchfeld eingeben).

Umfrageergebnisse

Mobilität: Nur elf Prozent der Auszubildenden sind für die Ausbildung umgezogen

Die meisten Auszubildenden (über 70 Prozent) kommen aus einem Umkreis von 30 Kilometer Entfernung zu ihrem Arbeitgeber. Knapp acht Prozent haben vor Ausbildungsbeginn mehr als 100 Kilometer entfernt oder im Ausland gewohnt. Lediglich elf Prozent sind für die Ausbildung umgezogen. Gleichzeitig benötigen die meisten Auszubildenden von ihrem aktuellen Wohnort zur Berufsschule in der Regel unter 60 Minuten Anreisezeit.⁴ Zum Ausbildungsbetrieb ist der Großteil der Befragten sogar unter 30 Minuten unterwegs.

Wohnort vor Ausbildungsbeginn



Einschätzung

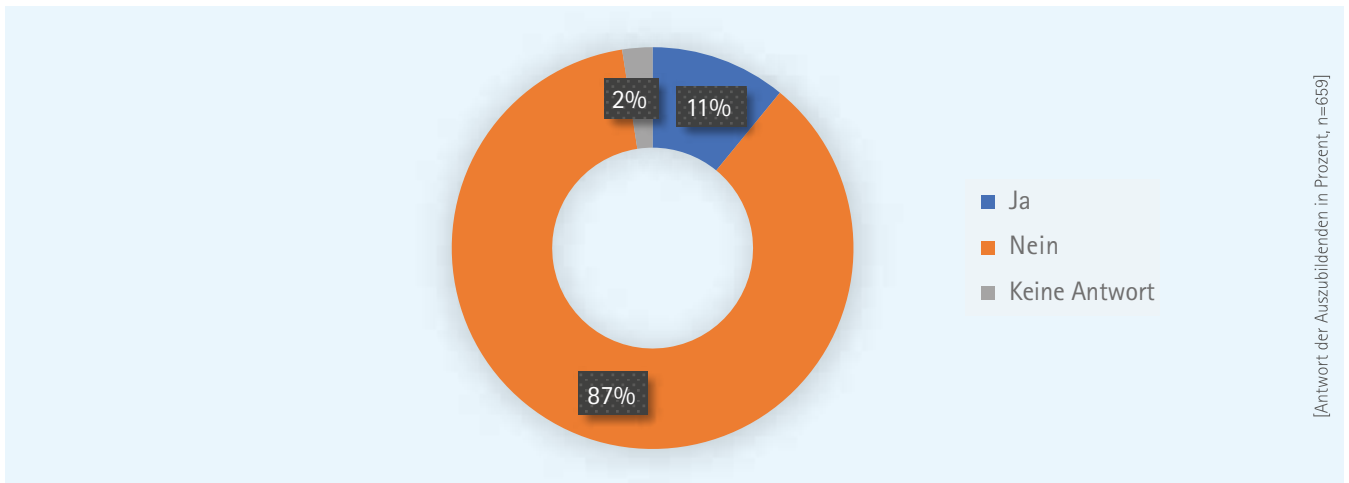
- Jugendliche suchen in erster Linie nach einer wohnort-nahen Ausbildungsmöglichkeit.⁵ Eine gute berufliche Bildungsinfrastruktur vor Ort ist folglich von zentraler Bedeutung, um Jugendlichen aus der Region ansprechende und individuell passende Qualifizierungswege bieten zu können.
- Der Umstand, dass über 72 Prozent der Befragten weniger als 60 Minuten zur Berufsschule benötigen, belegt eine (noch) gute Anbindung der Berufsschulstandorte in der Region.⁶

⁴ Hier zeigt sich eine Parallele zur Studierendenumfrage im Rahmen von Wirtschaft 2040. So gestaltet sich die prozentuale Verteilung der Anreisezeit der Auszubildenden zur Berufsschule ähnlich wie die Anreisezeit der Studierenden zum Ort der Lehrveranstaltung.

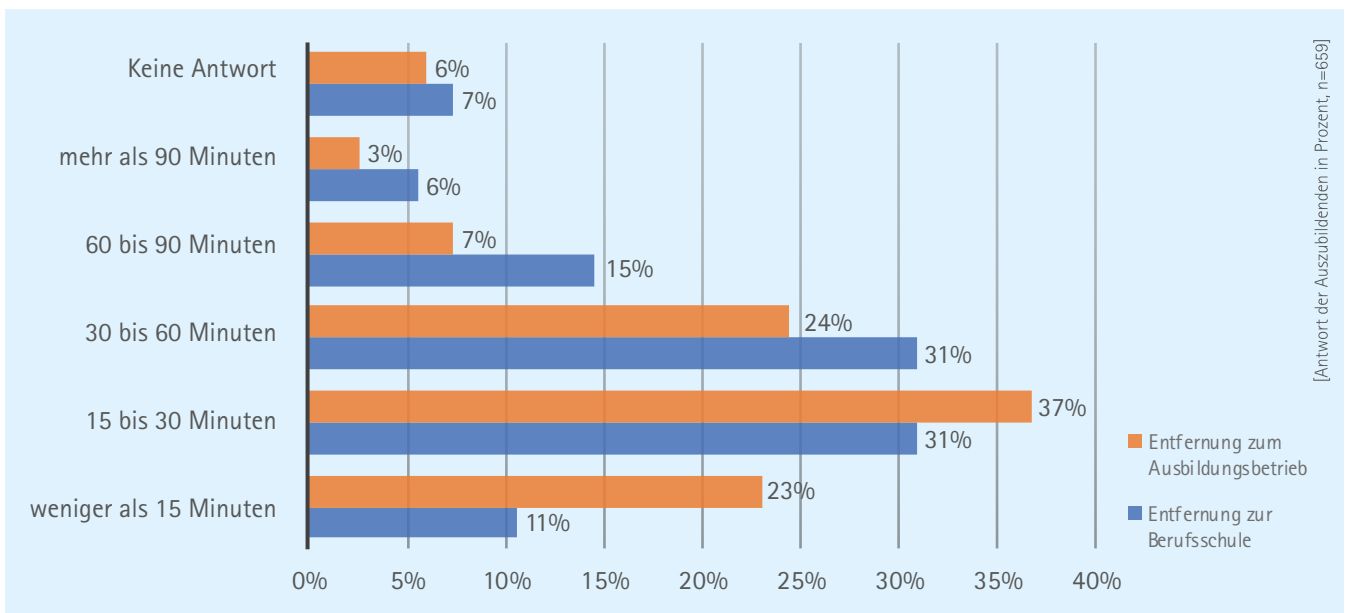
⁵ Bei südhessischen Studierenden lässt sich eine deutlich höhere Mobilität feststellen. So zeigt unsere Umfrage unter Studierenden, dass diese häufiger für das Studium umziehen und auch aus größerer Entfernung nach Südhessen kommen. Dies lässt sich allerdings auch mit dem oftmals höheren Alter zu Studienbeginn erklären.

⁶ Es lässt sich jedoch nicht ausschließen, dass die Auszubildenden bewusst Berufe wählen, die in der näheren Umgebung beschult werden, um lange Fahrtzeiten gezielt zu vermeiden.

Umgezogen für die Ausbildung



Dauer von Wohnung bis zur Berufsschule / zum Ausbildungsbetrieb (einfache Strecke)



Für ein Viertel der Befragten ist es bereits der „zweite Anlauf“

Knapp 25 Prozent der Auszubildenden geben in der Umfrage an, dass sie vor der jetzigen Ausbildung bereits eine Ausbildung oder ein Studium abgebrochen haben. Etwa neun Prozent haben sogar schon eine Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen.

Einschätzung

- Der hohe Anteil an Personen, die eine Ausbildung oder ein Studium abgebrochen haben, den dringenden Optimierungsbedarf bei der Vorbereitung der Jugendlichen auf den Berufsstart. Die berufliche Orientierung an Schulen muss weiter gestärkt werden. Nur durch eine frühzeitige und praxisnahe berufliche Orientierung an Schulen lässt sich späteren Bildungsabbrüchen und unnötigen Hängepartien junger Talente vorbeugen.

Erste Ausbildung der Befragten



Gründe für eine duale Ausbildung: Persönliches Interesse, Praxisbezug und Karriereperspektive

Jugendliche wählen ihre Ausbildung in erster Linie nach persönlichem Interesse. Für 87 Prozent der Befragten ist das Interesse an den jeweiligen beruflichen Aufgaben ein zentraler Grund für den Ausbildungsstart. Dicht dahinter folgt mit 85 Prozent der Antworten der Praxisbezug. Aber auch die Argumente „Karrierechancen“ (78 Prozent), „schneller Einstieg in den Beruf“ (72 Prozent) oder die Möglichkeit, „sofort Geld zu verdienen“ (67 Prozent) werden hoch bewertet.

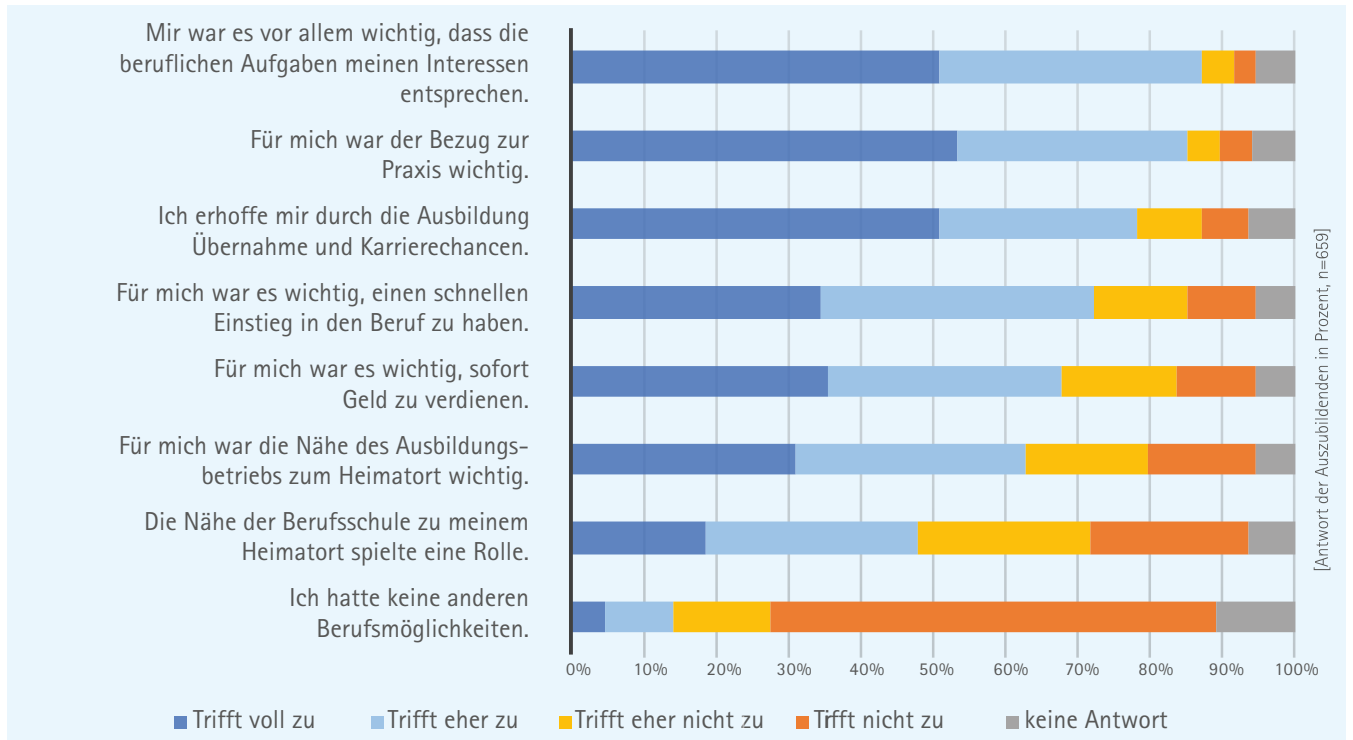
Einschätzung:

- Die Punkte, die am häufigsten als Grund für den Ausbildungsstart genannt werden, zielen vor allem auf Aspekte ab, die charakteristisch für die duale Ausbildung sind: Praxisnähe, gute Übernahme- und Karrierechancen, schneller Berufseinstieg und ein sicheres Gehalt. Dies unterstreicht die grundlegende Attraktivität des dualen Ausbildungssystems.
- Fast 50 Prozent der Befragten geben an, dass die Nähe zur Berufsschule einen relevanten Aspekt für ihre Berufswahl darstellte. Vor dem Hintergrund sinkender Zahlen von Schülerinnen und Schülern an hessischen Berufsschulen muss dieser Aspekt kritisch gesehen werden. So können Verlagerungen von Fachklassen dazu führen, dass davon betroffene Ausbildungsberufe in der Region von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern nicht mehr als attraktiv wahrgenommen werden.

- Über 70 Prozent der Befragten standen alternative Berufsmöglichkeiten offen. Das zeigt, dass die meisten jungen Menschen aktuell über eine große Auswahl auf dem Arbeitsmarkt verfügen. Für Betriebe wird es folglich immer schwieriger, Talente vom eigenen Ausbildungsplatz zu überzeugen. Dass gleichzeitig knapp 14 Prozent der Befragten offen angeben, dass sie keine anderen Optionen zur getroffenen Berufswahl hatten, zeigt parallel dazu ein akutes Problem auf dem aktuellen Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt auf: Einerseits stehen viele attraktive Angebote zur Auswahl, aus denen Jugendliche wählen können. Andererseits gibt es noch immer zu viele Jugendliche, denen der Übergang von der Schule in den Beruf nicht reibungslos gelingt.⁷

⁷ Dies zeigt sich unter anderem auch an der Anzahl junger Menschen, die sich weder in Ausbildung noch Beschäftigung befinden (sogenannte „NEETs“). Deren Anteil an den 20- bis 24-Jährigen lag im Jahr 2022 bundesweit bei 8,9 Prozent (vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsindikatoren/ohne-ausbildung-beschaeftigung.html>).

Gründe für Ausbildung



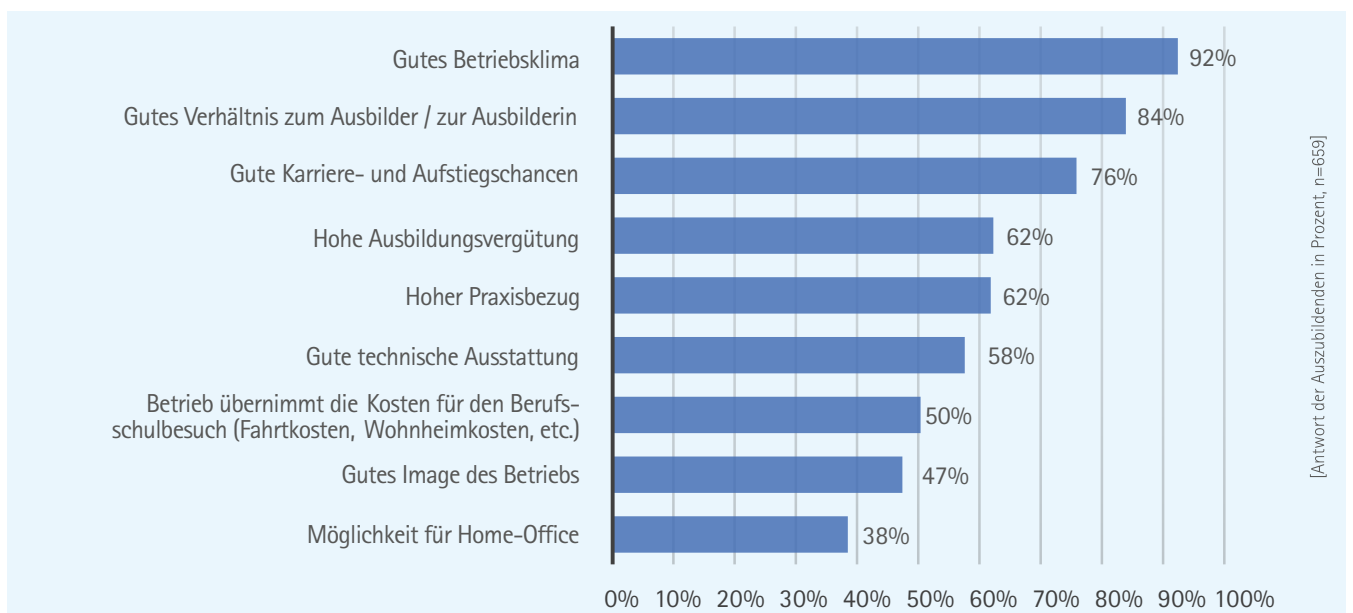
Attraktive Arbeitgeber: Betriebsklima, persönliches Verhältnis und Aufstiegschancen

Aus Sicht der Auszubildenden sind drei Aspekte besonders wichtig für die Attraktivität eines Arbeitgebers: ein gutes Betriebsklima, ein gutes Verhältnis zum Ausbilder oder zur Ausbilderin sowie gute Karriere- und Aufstiegschancen. Diese Punkte stehen noch vor einer hohen Ausbildungs-

vergütung, die für ca. 62 Prozent der Befragten einen attraktiven Arbeitgeber ausmacht. Interessant ist die Tatsache, dass die Möglichkeit für Home-Office für die Mehrheit der Befragten keine besondere Relevanz hat.⁸

⁸ In der Studierendenumfrage im Rahmen von Wirtschaft 2040 hat dieser Aspekt eine deutlich höhere Bedeutung und wird von ca. 68 Prozent der Befragten als Kriterium für einen attraktiven Arbeitgeber genannt.

Einschätzung zu Kriterien eines attraktiven Arbeitgebers



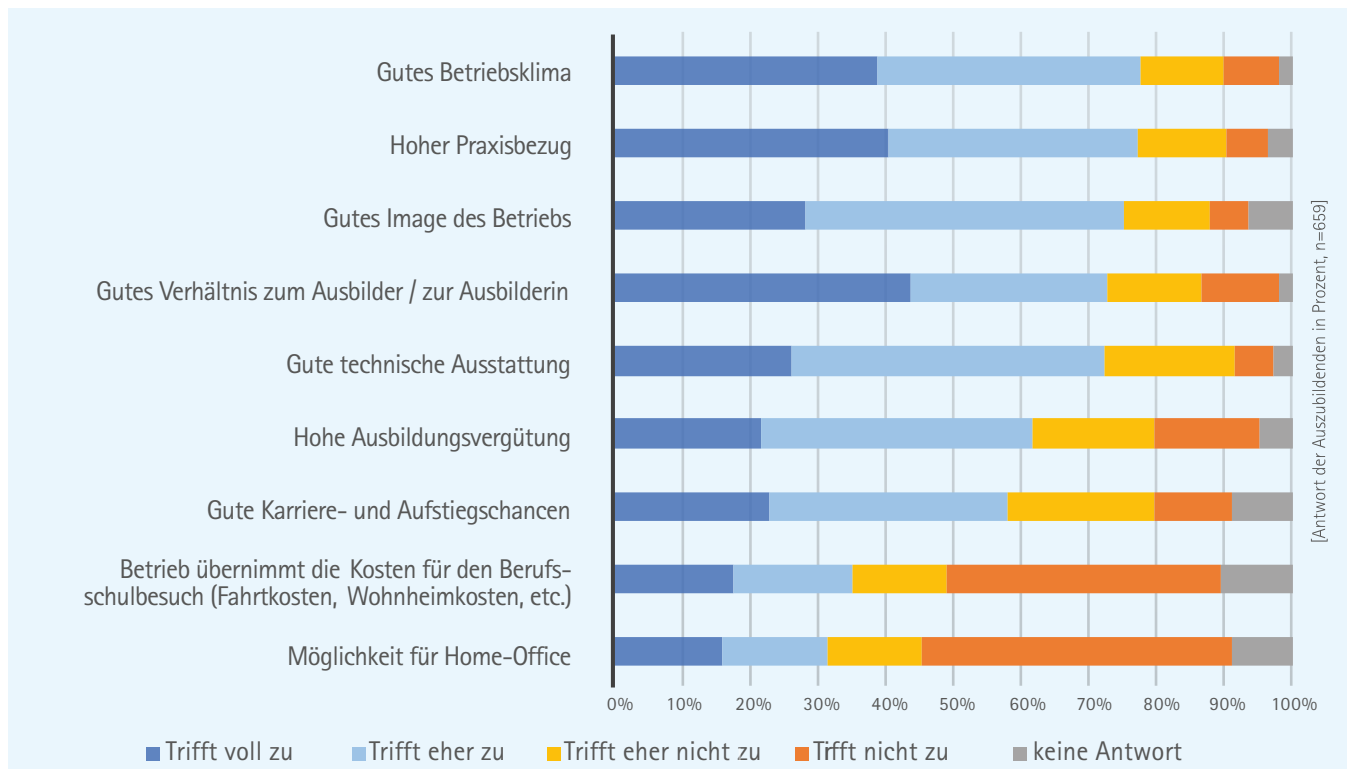
Ausbildungsbetriebe können Wünsche in der Regel erfüllen

Die Befragten bewerten die südhessischen Ausbildungsbetriebe überwiegend positiv. Vor allem die Bereiche Betriebsklima und Praxisbezug schneiden sehr gut ab. Mit der Höhe der Ausbildungsvergütung und Karrierechancen ist zwar auch noch eine Mehrheit der Befragten zufrieden, allerdings gibt es in diesen Bereichen auch einige kritische Rückmeldungen. Vor dem Hintergrund der äußerst positiven Einschätzungen zum eigenen Ausbildungsbetrieb und den dort herrschenden Rahmenbedingungen überrascht es nicht, dass 75 Prozent der Befragten erklären, dass sie die duale Ausbildung weiterempfehlen würden.

Einschätzung

- Ein sehr großer Teil der südhessischen Ausbildungsbetriebe erfüllt die Ansprüche seiner Auszubildenden und bietet ihnen attraktive Entwicklungsmöglichkeiten.
- Die teilweise kritischen Stimmen im Bereich der Aufstiegschancen dürften teilweise auch einer ausbaufähigen Transparenz bestehender Entwicklungsperspektiven geschuldet sein. Hier können Betriebe gegensteuern, indem bereits frühzeitig passende Perspektiven nach der Ausbildung thematisiert werden.

Einschätzung des eigenen Ausbildungsbetriebs



Perspektive nach der Ausbildung: Arbeiten im erlernten Beruf und Weiterbildung in Südhessen

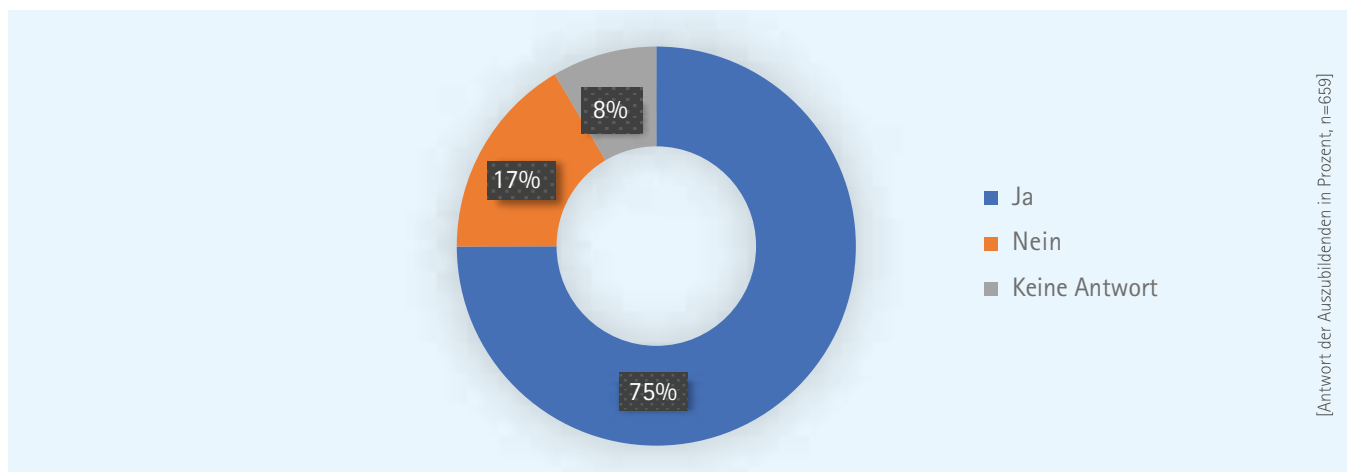
Ein Großteil der Auszubildenden sieht die eigene Zukunft in der Berufspraxis. 29 Prozent der Befragten möchten nach der Ausbildung möglichst lange in ihrem erlernten Beruf arbeiten. Weitere 28 Prozent möchten eine berufliche Weiterbildung anschließen. Lediglich drei Prozent möchten ein klassisches Vollzeit-Studium anschließen. Die meisten Auszubildenden (54 Prozent) erklären, dass sie auch in Zukunft in Südhessen bleiben möchten. Für lediglich elf Prozent kommt dies nicht in Frage.⁹

⁹ In der Studierendenumfrage im Rahmen von Wirtschaft 2040 liegt der Anteil der Befragten, die sich einen Verbleib in Südhessen vorstellen können, ebenfalls bei 54 Prozent. Der Anteil der Personen, die sich das nicht vorstellen können, liegt mit 14 Prozent bei den Studierenden etwas höher als bei den Auszubildenden.

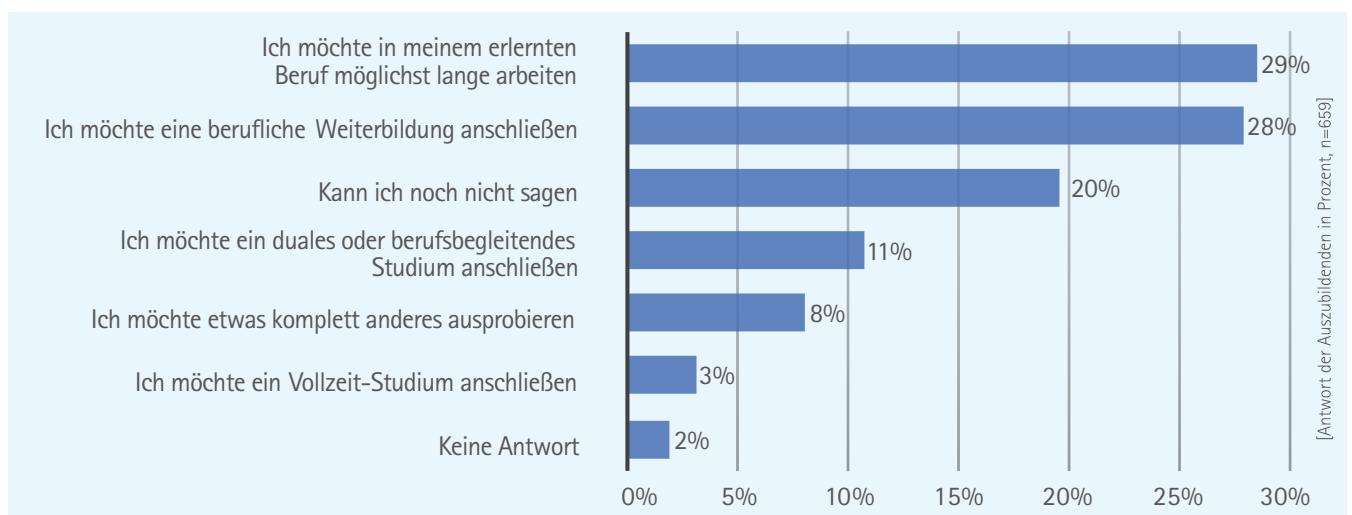
Einschätzung

- Es ist positiv, dass der Verbleib in Südhessen für viele der jungen Nachwuchstalente eine attraktive Perspektive nach der Ausbildung darstellt. Gleichzeitig gilt es jedoch aktiv auf die jungen Menschen einzuwirken, die sich noch nicht sicher sind.
- Die Antworten zeigen, dass die abgeschlossene Ausbildung für einen Großteil der Befragten die zentrale Basis für die weitere berufliche Zukunft darstellt, die vor allem im Unternehmensalltag stattfinden soll. So strebt ein Großteil der Befragten im Anschluss an die Ausbildung eine Karriere im erlernten Beruf oder eine passende fachliche Weiterentwicklung an. Ein Verlassen des eingeschlagenen Karriereweges ist folglich nur für einen geringen Teil der Befragten relevant. Folglich werden die meisten Auszubildenden nach ihrem Abschluss der Wirtschaft als Fachkräfte zur Verfügung stehen.

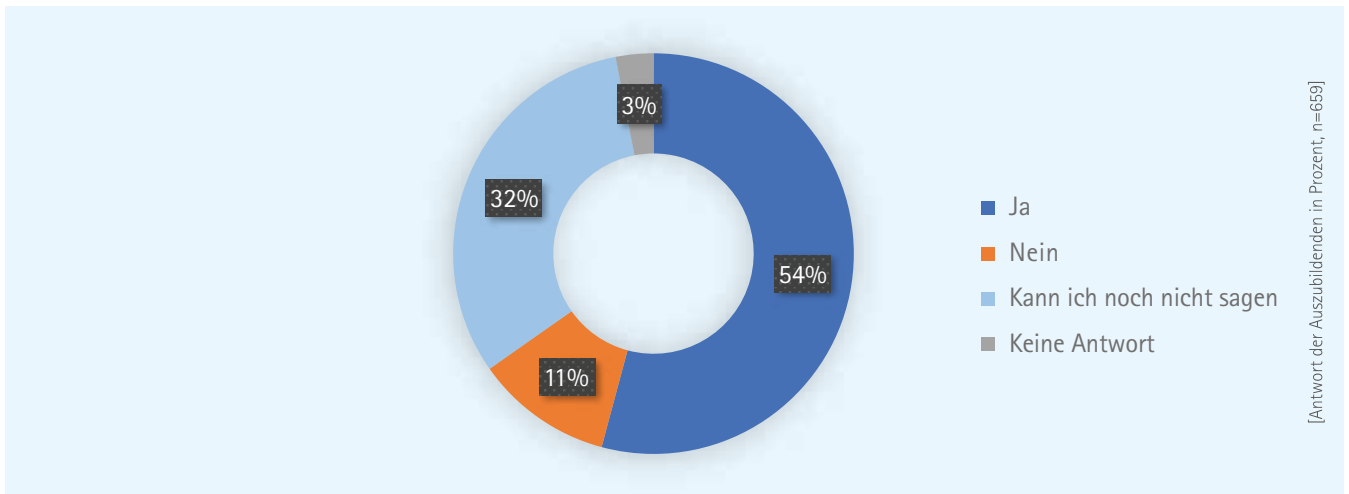
Weiterempfehlung der dualen Ausbildung



Berufliche Perspektive nach Abschluss der Ausbildung



Einschätzung zum zukünftigen Verbleib in Südhessen



Attraktive Region: Wohnraum, Freunde und Familie sowie Arbeitgeber in der Nähe

Die Auszubildenden konnten angeben, welche Kriterien aus ihrer Sicht eine attraktive Region auszeichnen. Auf Basis der Antworten ergeben sich fünf Top-Kriterien, die für die Nachwuchsfachkräfte besonders entscheidend sind:

- die Verfügbarkeit von bezahlbarem Wohnraum (75 Prozent)
- die Nähe zu Freunden und Familie (72 Prozent)
- attraktive Arbeitgeber in der Region (69 Prozent)
- eine gute Infrastruktur im Bereich ÖPNV und Internet (76 Prozent)
- kurze Pendelwege (63 Prozent)

Das Vorhandensein von vielfältigen Kultur- und Freizeitangeboten (34 Prozent) sowie Stadtleben (20 Prozent) ist aus Sicht der Auszubildenden hingegen weniger entscheidend für eine attraktive Region.

Einschätzung

- Weiche Standortfaktoren sind bei der Beurteilung einer attraktiven Region weniger im Fokus der Auszubildenden. So schätzt die deutliche Mehrheit der Befragten die Erreichbarkeit von Erholungsgebieten, die Vielfalt von Kultur- und Freizeitangeboten sowie ein Stadtleben als wenig relevant ein.¹⁰

¹⁰ Auch die Studierenden bewerten in der IHK-Umfrage den Bereich Stadtleben als wenig relevant für eine attraktive Region. Vielfältige Kultur- und Freizeitangebote sowie eine gute Erreichbarkeit von Erholungsgebieten werden jedoch von mehr als der Hälfte der Studierenden als wichtig für eine attraktive Region angesehen.

Blick auf Südhessen: Es fehlt an bezahlbarem Wohnraum und guter Infrastruktur

Neben ihren Ideal-Vorstellungen einer attraktiven Region konnten die Auszubildenden auch eine Einschätzung zum gegenwärtigen Stand in Südhessen abgeben. Die Ergebnisse zeichnen dabei ein durchwachsendes Bild.

Bei zwei der TOP-5-Kriterien einer attraktiven Region fällt Südhessen aus Sicht der Auszubildenden durch:

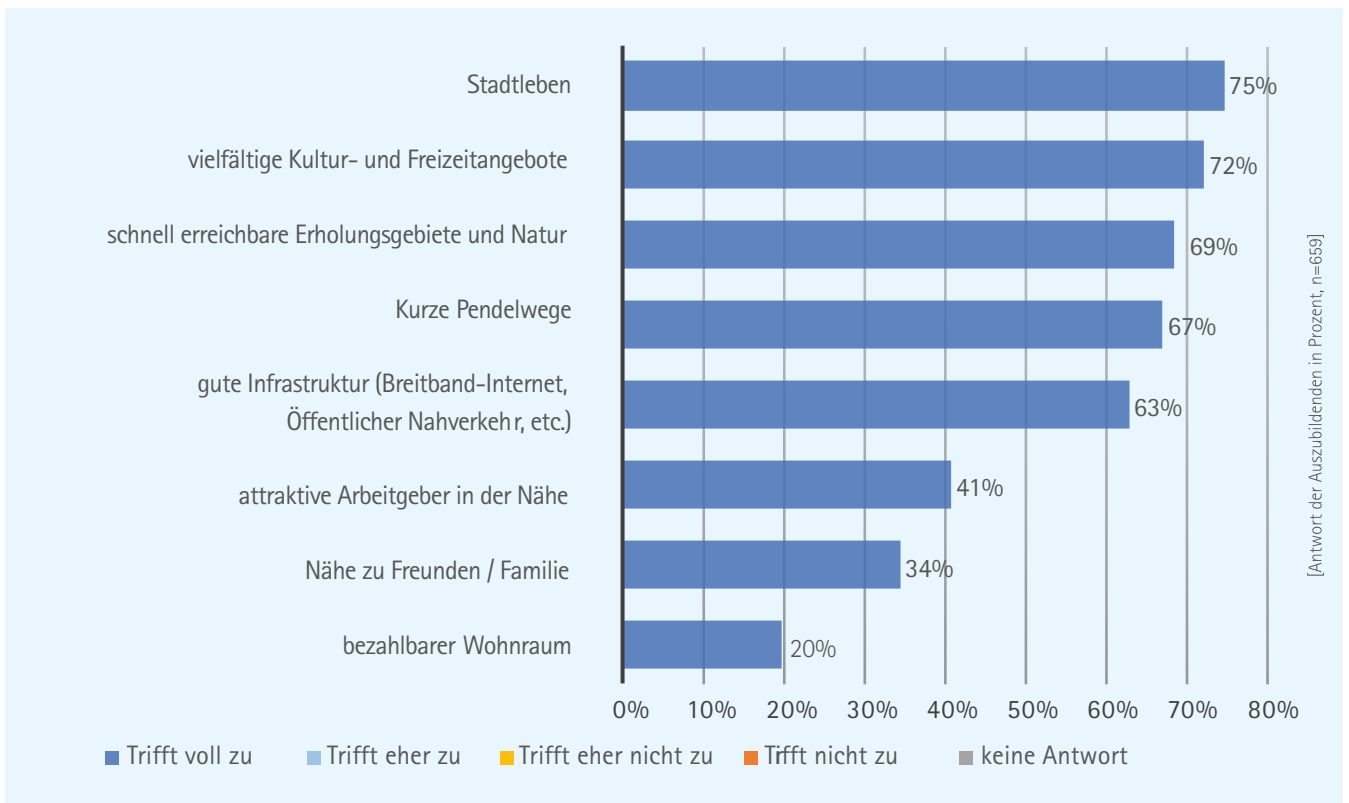
- Bezahlbarer Wohnraum ist in Südhessen ein knappes Gut. Lediglich 24 Prozent der Befragten bewerten die Ausgangslage bei diesem Top-Kriterium in Südhessen positiv.
- Die Infrastruktur (ÖPNV, Internet etc.) wird nur von 39 Prozent der Auszubildenden als gut eingeschätzt. Auch bei diesem Top-Kriterium für eine attraktive Region kann Südhessen nicht überzeugen.
- Aus Sicht der Auszubildenden zeichnet sich Südhessen kaum durch Kultur- und Freizeitangebote (31 Prozent) sowie Stadtleben (28 Prozent) aus.

Nur durchschnittlich fällt die Einschätzung bei zwei weiteren wichtigen Kriterien aus:

- Mit 49 Prozent sehen weniger als die Hälfte der Auszubildenden attraktive Arbeitgeber in der Region.
- Nur 48 Prozent der Befragten attestieren Südhessen kurze Pendelwege.

Für den Großteil der Auszubildenden (71 Prozent) zeichnet sich Südhessen durch die Nähe zu Freunden und Familie aus.

Wichtigste Kriterien für eine attraktive Region aus Sicht der Auszubildenden

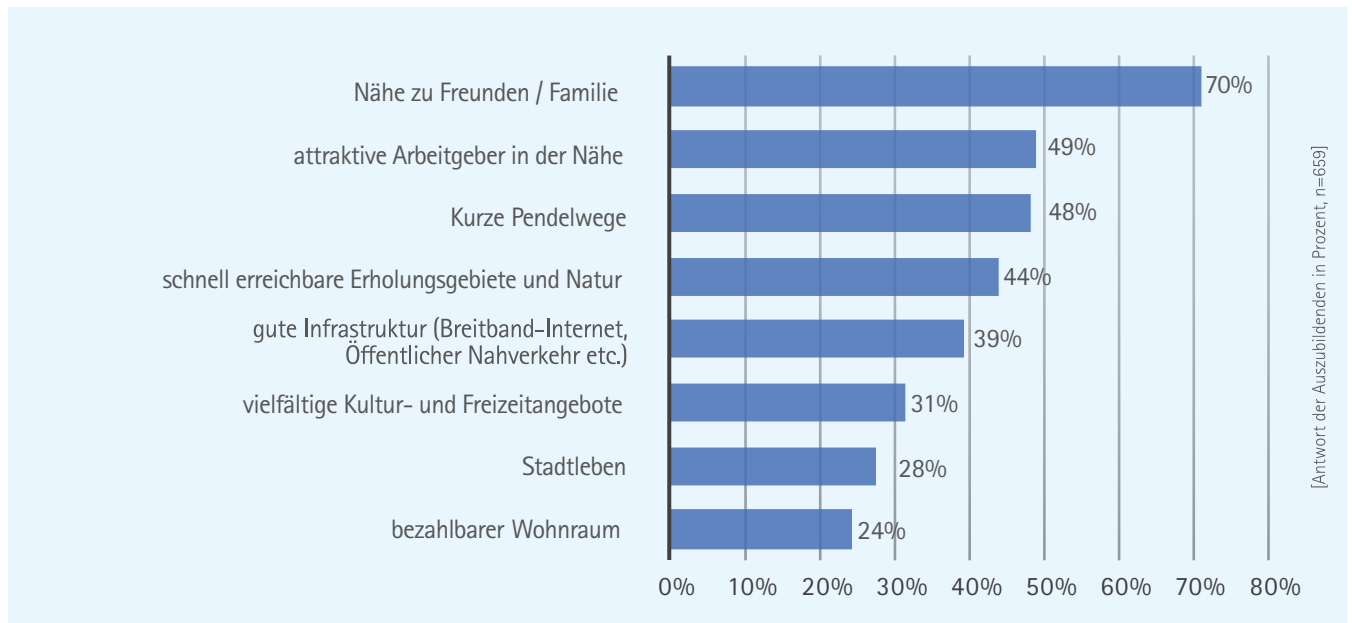


Einschätzung

- Für einen Großteil der Befragten zeichnet sich Südhessen vor allem durch die Nähe zu Freunden und Familie aus. Der Blick auf die übrigen Rahmenbedingungen offenbart einen deutlichen Entwicklungsbedarf, um die Fachkräfte von morgen zu überzeugen.
- Besonders problematisch ist in diesem Kontext die Verfügbarkeit von bezahlbarem Wohnraum. So kann es nur gelingen, Fachkräfte von der Region zu überzeugen, wenn diese auch ansprechenden Wohnraum in der Nähe finden und bezahlen können.¹¹
- Auch die Einschätzung der Infrastruktur zeigt deutlichen Handlungsbedarf. So werden auch außerhalb der Ballungszentren zuverlässige Mobilitätsangebote und schnelles Internet benötigt, um jungen Fachkräften eine attraktive Perspektive zum Bleiben in der Region zu bieten.
- Es ist überraschend, dass trotz der hohen Wirtschaftskraft und Branchenvielfalt in Südhessen weniger als die Hälfte der Auszubildenden attraktive Arbeitgeber in der Region sehen.¹² Es muss folglich besser gelingen, dem Fachkräftenachwuchs einen besseren Überblick über die Karrierechancen in der Region zu vermitteln.
- Das schlechte Abschneiden der Bereiche Kultur- und Freizeitangebote sowie Stadtleben ist zwar ebenfalls bedenklich, jedoch weniger gravierend als die zuvor genannten Punkte, da die meisten Auszubildenden diese Bereiche laut der Umfrageergebnisse nicht als entscheidende Faktoren für eine attraktive Region wahrnehmen.

¹¹ Auch in der Studierendenbefragung wird die Verfügbarkeit von bezahlbarem Wohnraum in Südhessen als sehr schlecht beurteilt.

¹² In der Studierendenbefragung wird dieser Aspekt mit 66 Prozent deutlich positiver beurteilt.

Einschätzung zu aktuell zutreffenden Standortbedingungen in Südhessen aus Sicht der Auszubildenden**Blick in die eigene Zukunft: Geld, Entwicklungsperspektiven und Arbeitsbedingungen im Fokus**

Zum Abschluss der Umfrage konnten die Auszubildenden frei auf die Frage antworten „Was treibt Sie aktuell am meisten um, wenn Sie an Ihre berufliche Zukunft denken?“ Die 223 gegebenen Antworten wurden anschließend inhaltlich kategorisiert und die Kategorien gewichtet nach der Häufigkeit ihrer Nennung in einer Wortwolke aufbereitet (siehe Abbildung 1, Folgeseite).¹³

¹³ Abhängig von den angesprochenen Inhalten wurden einige Antworten mehreren Kategorien zugeordnet.

Abbildung 1: Darstellung
der in den Freitextant-
worten angesprochenen
Themen



Top 8 Antwort-Kategorien

- **Geld (27 Prozent)**
 - Über ein Viertel der Antwortenden denken beim Blick in die berufliche Zukunft an die späteren Verdienstmöglichkeiten und die Finanzierung des eigenen Alltags.¹⁴
- **Finanzsorgen (14 Prozent)**
 - Bei diesen Antworten werden offen Bedenken geäußert, dass das spätere Gehalt nicht für den eigenen Lebensunterhalt ausreichen wird. Oftmals werden hohe Mietkosten und Inflation als Grund angeführt. Auch Unsicherheiten bezüglich der eigenen finanziellen Absicherung und Altersvorsorge werden angesprochen.
- **Weiterentwicklung (10 Prozent)**
 - Hier sprechen die Auszubildenden Pläne zur fachlichen Weiterentwicklung an. Oftmals benennen die Befragten schon konkrete Weiterbildungswege, die sie nach der Ausbildung einschlagen möchten, um beruflich aufzusteigen.
- **Unsicherheit und Zweifel (9 Prozent)**
 - Bei diesen Antworten offenbart sich eine allgemeine Unsicherheit und teilweise Orientierungslosigkeit bezüglich der Zukunft. Einerseits betrifft dies Zweifel bezüglich der eigenen fachlichen Eignung und Karriereentwicklung. Andererseits werden auch Ängste vor kommenden Entwicklungen thematisiert (z.B. Krieg oder Klimawandel).
- **Hohes Gehalt (7 Prozent)**
 - Bei diesen Antworten liegt der Fokus ebenfalls auf dem Aspekt Geld. Allerdings wird in diesem Fall explizit ein hohes Gehalt angestrebt, das einen guten Lebensstandard sichern soll.
- **Kritik an Ausbildung (5 Prozent)**
 - Diese Kategorie zeichnet sich dadurch aus, dass konkrete Beschwerden über die aktuellen Ausbildungsbedingungen geäußert werden. Dies betrifft beispielsweise Fragen der Beschulung oder Konflikte mit Betreuenden im Unternehmen.
- **Work-Life-Balance (4 Prozent)**
 - Antworten, die in diese Kategorie fallen, zeichnen sich durch den Wunsch nach einer attraktiven Mischung aus Arbeit und Privatleben aus. Auch wenn in diesem Kontext vereinzelt Modelle wie die 4-Tage-Woche angesprochen werden, zielen die meisten Antworten vor allem auf das Anliegen, dass neben dem Beruf noch ausreichend Zeit für Familie und Freunde vorhanden sein soll.
- **Zufriedenheit (4 Prozent)**
 - In diesen Antworten wird von den Auszubildenden explizit angegeben, dass sie mit ihrer aktuellen Lage insgesamt zufrieden sind und keine Sorgen haben.

¹⁴ In diese Kategorie fallen auch die Teil-Kategorien „Finanzsorgen“ und „hohes Gehalt“.

Einschätzung

- Die Freitextantworten offenbaren einen zwiespältigen Blick der Auszubildenden in die Zukunft. Vor allem treibt die Auszubildenden die Frage der eigenen finanziellen Lage um. Bedenklich ist dabei, dass ein großer Teil dieser Antworten sich explizit auf Geldsorgen bezieht. Die Berufseinsteigerinnen und -einsteiger treibt die Frage um, wie das Leben in Südhessen finanziert werden kann.¹⁵ Folglich können die hohen Wohn- und Lebenshaltungskosten in unserer Region zum Hindernis beim Halten des Fachkräftenachwuchses werden.
- Gleichzeitig beschäftigen sich viele der Antwortenden aber auch explizit mit der fachlichen Weiterentwicklung und Karriere im Anschluss an die Ausbildung und zeigen sich grundsätzlich zufrieden mit der eigenen Ausgangslage.
- Die Auszubildenden hinterfragen ihre (zukünftigen) Arbeitsbedingungen. So wird etwa der Wunsch nach einer angemessenen Work-Life-Balance geäußert und konkrete Kritik an bestimmten Rahmenbedingungen während der eigenen Ausbildung geäußert.
- Die mehrfach feststellbare Unsicherheit bezüglich kommender Entwicklungen offenbart einen nüchternen Blick der jungen Menschen auf die eigene Zukunft: Klimawandel, Wirtschaftslage und Altersvorsorge sind nur einige der genannten Themen, die die Auszubildenden umtreiben. Vor diesem Hintergrund passen die oftmals geäußerten Klischees zur Generation Z hinsichtlich überzogener Erwartungshaltungen an die Arbeitswelt nicht. Eine zentrale Herausforderung für die zukünftige Fachkräftesicherung wird folglich auch darin liegen, die Wünsche und Ängste des Nachwuchses ernst zu nehmen und gemeinsam nach Lösungen für die Herausforderungen von morgen zu suchen. Hierfür empfiehlt sich der Einsatz eines strategischen Generationenmanagements in Wirtschaft und Gesellschaft.¹⁶

¹⁵ Auch bei der Studierendenumfrage im Rahmen von Wirtschaft 2040 werden von über zehn Prozent der Befragten im Rahmen der Freitextantworten finanzielle Sorgen geäußert.

¹⁶ Die Freitextantworten im Rahmen der Studierendenumfrage erbrachten ein sehr ähnliches Ergebnis, sodass dieser Aspekt nicht nur die jungen Auszubildenden betrifft.

Bilanz

Die südhessischen Auszubildenden sind insgesamt mit ihrer Ausbildung zufrieden und sehen in Südhessen eine attraktive Perspektive für die eigene Zukunft. So strebt ein Großteil der Befragten im Anschluss an die Ausbildung eine Karriere im erlernten Beruf oder eine passende fachliche Weiterentwicklung an. Für die regionale Fachkräftesicherung ist dies von zentraler Bedeutung.

Besonders erfreulich ist, dass die meisten Ausbildungsbetriebe die Ansprüche erfüllen können, die von den Nachwuchsfachkräften an attraktive Arbeitgeber gestellt werden. Dies ist wichtig, da angesichts des demografischen Wandels der Druck auf Unternehmen zunehmen wird, sich attraktiv gegenüber den jungen Fachkräften zu präsentieren.

Die Umfrage offenbart allerdings auch weniger erfreuliche Befunde. So blickt ein Teil der Auszubildenden verhalten auf die eigene berufliche Zukunft. Neben der eigenen Weiterentwicklung und guten Verdienstmöglichkeiten treibt die Auszubildenden auch die Frage um, wie sie den eigenen Lebensunterhalt in Südhessen finanzieren können und wie sich Krieg, Klimawandel oder die Entwicklung der Wirtschaftslage auf die persönliche Zukunft auswirken werden.

Obwohl sich mehr als die Hälfte der Auszubildenden vorstellen kann, in Südhessen zu leben und zu arbeiten, fällt der Blick auf die aktuelle Ausgangslage durchwachsen aus. So schätzt ein Großteil der Befragten in der Region die Nähe zu Freunden und Familie. Die Beurteilung der Nähe zu attraktiven Arbeitgebern und der Pendelzeiten in der Region fällt hingegen nur durchschnittlich aus. Besonders problematisch ist, dass mehrere wichtige Rahmenbedingungen äußerst kritisch gesehen werden: Aus Sicht der Auszubildenden fehlt es in Südhessen vor allem an bezahlbarem Wohnraum. Auch die Infrastruktur (u.a. ÖPNV und Internet) wird von einem Großteil der Auszubildenden negativ bewertet.

Trotz der guten Grundvoraussetzungen im Bereich der dualen Ausbildung zeigt die Umfrage einen deutlichen Handlungsbedarf. Dabei ist ein zeitnahes Handeln erforderlich, da viele der Kritikpunkte Problemlagen betreffen, die nicht kurzfristig behoben werden können. Wenn es gelingt, die vielfältigen Herausforderungen im Bereich bezahlbarer Wohnraum, Mobilität und digitale Infrastruktur zu lösen, kann unsere Region auch in Zukunft attraktiv für junge Fachkräfte bleiben.

Handlungsempfehlungen

Die **berufliche Orientierung an Schulen** hat deutlich Luft nach oben. Nur durch eine frühzeitige und praxisnahe Vorbereitung der Jugendlichen auf den späteren Berufsstart kann den zu hohen Abbruchquoten in Studium und Ausbildung begegnet werden. Die berufliche Orientierung sollte daher in allen allgemeinbildenden Schulformen gestärkt werden. Gerade über die Kooperation mit regionalen Unternehmen kann die Berufsorientierung an Praxisnähe gewinnen und den Jugendlichen ein besserer Eindruck vom späteren Arbeitsalltag und von den Karriereperspektiven in Südhessen vermittelt werden. Damit alle Lehrkräfte die berufliche Orientierung voranbringen, sollten Bezüge zur Berufswelt als fester Bestandteil des Fachunterrichts verankert werden und die Inhalte der beruflichen Orientierung Eingang in die Kerncurricula finden.

Es bedarf einer **Stärkung der Berufsschulstandorte**, damit die duale Ausbildung in Zukunft eine attraktive Karriereoption für junge Talente in der Region bleibt – auch außerhalb der Ballungszentren. Im Rahmen des Prozesses „Zukunftsfähige Berufsschule“ muss neben passenden Standortkonzepten auch gezielt die Qualität des Lehrpersonals, die Unterrichtsversorgung und die Ausstattung der Schulen vor Ort gesichert werden. Um einen hochwertigen und zeitgemäßen Unterricht zu gewährleisten, bedarf es an Berufsschulen einer exzellenten digitalen Ausstattung und dem Einsatz digitaler Lernmethoden. Hierfür sollte auch Distanzunterricht für Fachstufen in IT-affinen Berufen genutzt werden, um notwendige Anreizeiten zur Berufsschule zu reduzieren. Das Land sollte in Abstimmung mit den Schulträgern dafür sorgen, dass die Ausstattung und die Infrastruktur der Berufsschulen landesweit einem einheitlichen hohen Standard entsprechen.

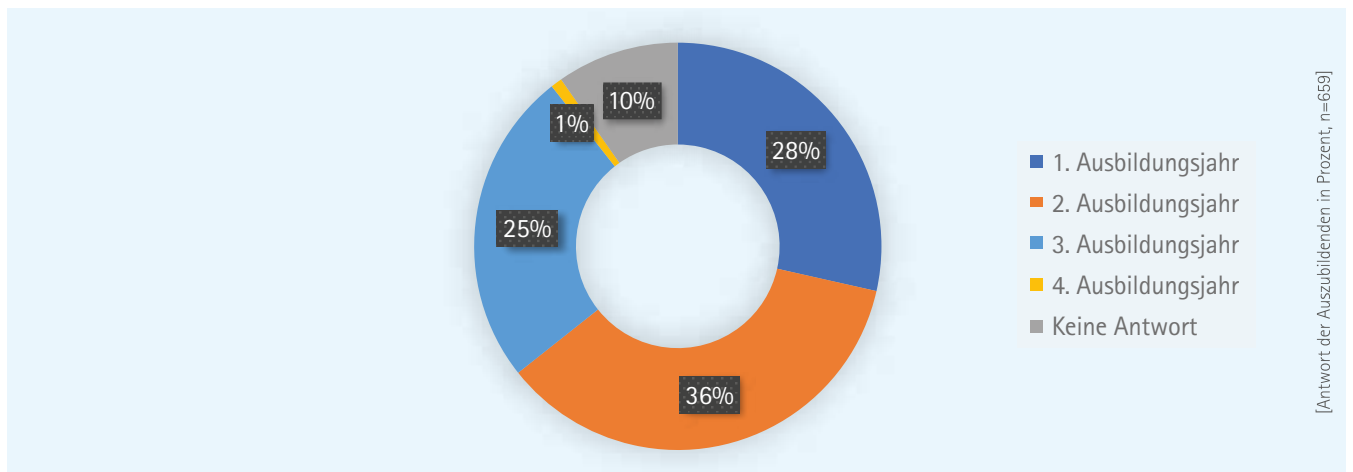
Ohne **genügend bezahlbaren Wohnraum** wird es schwierig, einen großen Teil der ausgebildeten Fachkräfte in Südhessen zu halten oder Talente aus anderen Regionen anzulocken. Fehlender Wohnraum hat sich in den vergangenen Jahren zu einem massiven Problem entwickelt, dem dringend begegnet werden muss. Die Umfrage belegt den hohen Handlungsdruck in diesem Bereich. Auf Landesebene sollte geprüft werden, welche Anforderungen in der hessischen Bauordnung angepasst werden können, um das Bauen zu beschleunigen, zu vereinfachen und die Baukosten zu senken. Neben der Schaffung von neuem Wohnraum ist auch der Einsatz innovativer Wohnkonzepte ein gangbarer Weg, um auf die Wohnungsnot zu reagieren.

Die **Mobilitätsangebote und Infrastruktur** der Region müssen weiter optimiert werden, um den Anforderungen der Nachwuchsfachkräfte zu entsprechen. Die zuverlässige und schnelle Erreichbarkeit im Umweltverbund (per ÖPNV und Rad sowie zu Fuß) und im motorisierten Individualverkehr ist Grundvoraussetzung für eine gelungene Flächenentwicklung – nicht nur in den Zentren Südhessens. Um dem in den letzten Jahren massiv gestiegenen Wachstumsdruck in den Zentren entgegenzuwirken, gilt es, die ländlicheren Bereiche der Metropolregionen mit attraktiven Mobilitätsangeboten und einer zukunftsfähigen infrastrukturellen Anbindung auszustatten. Hierzu zählen neben einem zuverlässigen ÖPNV auch attraktive Taktzeiten. Auf diese Weise kann auch das Umland weiter an Attraktivität bei Nachwuchsfachkräften gewinnen.

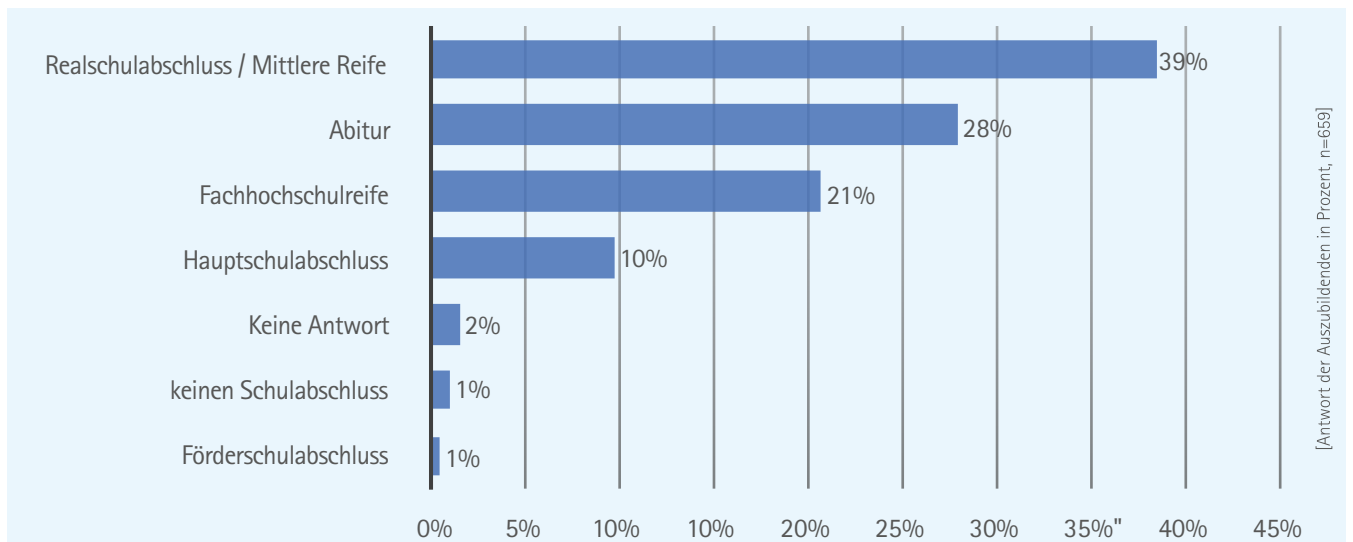
Anhang – Statistische Angaben der Teilnehmenden

- Insgesamt sind die Befragten gleichmäßig über die Ausbildungsjahre 1 bis 3 verteilt. Der Schwerpunkt liegt im zweiten Ausbildungsjahr.
- Fast die Hälfte der Befragten hat die Hochschulzugangsberechtigung (Abitur oder Fachhochschulreife). Damit ist diese Gruppe deutlich überrepräsentiert. (Der tatsächliche Anteil dieser Gruppe an Ausbildungsverhältnissen in Südhessen lag im Erhebungszeitraum bei ca. 35 Prozent.)
- Auszubildende mit mittlerer Reife stellen mit knapp 39 Prozent den zweithöchsten Anteil. Dies entspricht weitgehend dem Anteil in der Ausbildung. (Der tatsächliche Anteil dieser Gruppe an Ausbildungsverhältnissen in Südhessen lag im Erhebungszeitraum bei ca. 42 Prozent.)
- Nur etwa zehn Prozent der Befragten verfügen über einen Hauptschulabschluss. Damit ist diese Gruppe deutlich unterrepräsentiert. (Der tatsächliche Anteil dieser Gruppe an Ausbildungsverhältnissen in Südhessen lag im Erhebungszeitraum bei ca. 19 Prozent.)
- Nur ca. 28 Prozent der Befragten kamen direkt von der allgemeinbildenden Schule in die Ausbildung. Die meisten Befragten sind sechs Monate vor Ausbildungsbeginn einer anderen Tätigkeit nachgegangen.

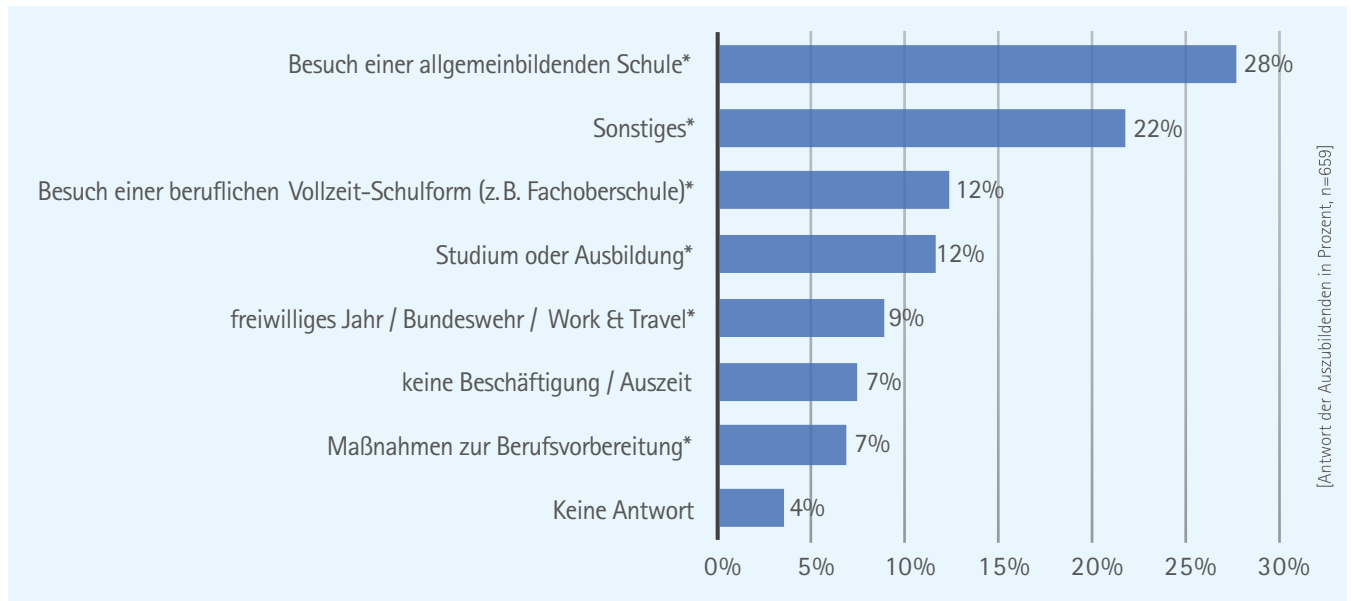
Ausbildungsjahr der Befragten



Höchster Schulabschluss der Befragten



Tätigkeit sechs Monate vor Ausbildungsbeginn ¹⁷



¹⁷ Die meisten Antworten bei „Sonstiges“ beziehen sich darauf, dass vor Ausbildungsbeginn bereits gearbeitet wurde (Anteil von ca. 85 Prozent bei Freitextantworten).

* Freitextantworten, die zu vorgegebenen Antwortoptionen passten, wurden nachträglich verrechnet.

Impressum


Verleger und Herausgeber:


IHK Darmstadt


Rhein Main Neckar

Rheinstraße 89

64295 Darmstadt

 06151 871-0

 info@darmstadt.ihk.de

 darmstadt.ihk.de

Autor: Dr. Benedikt Porzelt

Stand: April 2024

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Titelbild: iStock; monkeybusinessimages