



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

regio **pro**
REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN

Quo vadis, duales System? Die duale Ausbildung in Hessen und seinen Regionen

– *Ausbildungsberufe im Lichte ermittelter Fachkräftebedarfe
bis 2022* –

Sonderstudie des Projekts regio pro

November 2017



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
Programme zur beruflichen Bildung



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

HESSEN



Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft, Energie,
Verkehr und
Landesentwicklung

Inhalt

1. Die duale Ausbildung in Hessen und seinen Regionen	4
2. Das Ziel der Sonderstudie	4
3. Die Ausgangslage: Die zentrale Bedeutung beruflicher Ausbildung im Kontext ermittelter Fachkräfteengpässe	5
4. Übergreifende Herausforderungen im dualen Ausbildungsgeschehen in Hessen.....	8
4.1 Qualitative Determinanten regionaler Ausbildungsmärkte.....	8
4.2 Entwicklungen und Herausforderungen in Ausbildungsberufen des dualen Systems	12
4.3 Ausbildungsberufe im Lichte der Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte	22
5. Resümee	36
Abbildungsverzeichnis.....	39
Tabellenverzeichnis.....	39
Literatur	39

1. Die duale Ausbildung in Hessen und seinen Regionen

Im Jahr 2017 wurde erstmals im Rahmen von regio pro eine Sonderstudie zum Thema „Die Berufsprognosen aus regio pro im Spiegel aktueller Ausbildungsdaten“ durchgeführt. Hier wurde ausgehend von den aktuellen Fachkräfteprognosen bis 2022 in einem mehrstufigen methodischen Verfahren ermittelt, in welchen einzelnen Ausbildungsberufen des dualen Systems aktuell und zukünftig mit Engpässen in der Deckung der Fachkräftebedarfe zu rechnen ist. Innerhalb der Studie stehen ausschließlich Ausbildungsberufe des dualen Ausbildungssystems, also jene, die an zwei Lernorten – Betrieb und Berufsschule – vermittelt und von den Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern betreut werden, im Fokus. Somit werden im Rahmen der Studie Ausbildungsberufe aus den Bereichen der Krankenpflege, Altenhilfe und Medizin sowie soziale und erzieherische Berufe nicht berücksichtigt, gleichwohl laut Prognosen auch hier Engpässe an ausgebildeten Fachkräften zu erwarten sind. Diese Berufe und Berufsgruppen werden in ausgewiesenen einzelnen und maßgeschneiderten Forschungsberichten und Forschungsprojekten Rechnung getragen.¹

Für die Studie wurden quantitative und qualitative Methoden miteinander kombiniert, um der Komplexität regionaler Arbeitsmärkte und dem zentralen Segment der dualen Berufsausbildung gerecht zu werden. An dieser Stelle sollte erläutert werden, dass die Identifizierung einzelner Ausbildungsberufe, die von einem Engpass an Bewerbern betroffen sind und damit einen maßgeblichen Ursprung für den ermittelten Engpass an Fachkräften mit Berufsausbildung darstellen können, über eine aufwendige Kopplung der Datensätze von regio pro mit der Berufsausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit sowie über Expertengespräche mit Ausbildungsberaterinnen und -beratern, Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern der Bereiche Aus- und Weiterbildung der Handwerks- und Industrie- und Handelskammern erfolgte. Im Hinblick auf die Ergebnisse der Sonderstudie und deren Explikation im Rahmen dieses Exkurses wird daher den quantitativen Ergebnissen das erhobene Expertenwissen als relevanter Kontext zur Seite gestellt. Diese Analyse wurde für das Bundesland Hessen und für seine 26 Landkreise und kreisfreien Städte zwischen Februar 2017 und Oktober 2017 durchgeführt. Bezüglich der sprachlichen Regelung wird den Ausführungen vorweggestellt, dass zu Gunsten der Leserlichkeit und Übersichtlichkeit das männliche Geschlecht präferiert wird, sobald der Fokus auf den Ausbildungsberufen liegt. Bei Ausführungen zu natürlichen Personen, wird eine gendersensible Sprache präferiert.

2. Das Ziel der Sonderstudie

Mit der Sonderstudie wird das Ziel verfolgt, einen tieferen Einblick innerhalb eines spezifischen Segments der Fachkräfterekrutierung in regionalen Arbeitsmärkten zu gewinnen. Sie trägt somit der Ausrichtung des Projekts regio pro – der regionalisierten Betrachtung von Fachkräfteangebot und -nachfrage – Rechnung und sorgt für ein besseres Verständnis, wie sich in Hessen und seinen Regionen die Ausbildung als klassischer Weg zur Rekrutierung von Fachkräften und zur Deckung von Fachkräftebedarfen entwickelt. Die Sonderstudie lässt sich somit innerhalb des grundlegenden Prinzips des Projekts regio pro verorten, demzufolge eine regionalisierte und kleinräumige Betrachtung von Arbeitsmärkten wesentlich zur Gestaltung

¹ Zur näheren Untersuchung von Ausbildungs- und Fachkräftebedarfen in Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens in Hessen: www.hessischer-pflegermonitor.de

von Veränderungsprozessen wie des demografischen Wandels und den damit einhergehenden ungedeckten Fachkräftebedarfen ist. Darüber hinaus können Entscheiderinnen und Entscheider aus Politik, Wirtschaft, dem Bildungsbereich und Interessensverbänden anhand dieser vertieften Informationen in einzelnen Berufen adäquate und passfähige Handlungsansätze und Handlungsstrategien entwerfen, die den Entwicklungen in einzelnen Ausbildungsberufen innerhalb eines übergreifenden Arbeitsmarkt- und Berufsbildungskontextes Rechnung tragen. Die Ergebnisse der Sonderstudie geben daher Aufschluss über die Entwicklung von Vertragsabschlüssen, Abbruchquoten und erfolgreich abgelegten Prüfungen in einzelnen Ausbildungsberufen, die innerhalb der Prognosen von regio pro in Berufsgruppen mit ungedeckten Fachkräftebedarfen verortet und als Engpassberufe im Ausbildungskontext betrachtet werden können. Gibt es beispielsweise in einigen Berufen hohe Abbruchquoten bei Auszubildenden mit geringem oder keinem Schul- bzw. qualifizierenden Bildungsabschluss, können hier gezielt Maßnahmen aufgesetzt werden, die sich an dieser identifizierten Zielgruppe orientieren. Insofern bietet diese Sonderstudie u.a. die Möglichkeit, zielgruppenspezifische Informationen mit dem Wissen um strukturelle oder inhaltliche Herausforderungen einzelner Ausbildungsberufe als Grundlage für gegensteuernde und gestaltende Maßnahmen und Initiativen zu legen.

3. Die Ausgangslage: Die zentrale Bedeutung beruflicher Ausbildung im Kontext ermittelter Fachkräfteengpässe

Laut Prognosen aus regio pro werden bis zum Jahr 2022 dem hessischen Arbeitsmarkt rund 83.140 Fachkräfte fehlen, was gegenüber der Beschäftigung im Jahr 2015 einen ungedeckten Bedarf von drei Prozent darstellt (Vgl. Demireva, Rauner-Lange 2017). Der Großteil dieser fehlenden Fachkräfte kann auf ungedeckte Bedarfe an Fachkräften mit Berufsausbildung zurückgeführt werden – in dieser Gruppe werden prospektiv 61.100 Fachkräfte bis zum Jahr 2022 auf dem hessischen Arbeitsmarkt fehlen. Zu dieser Gruppe gehören nunmehr jene Fachkräfte, die eine Berufsausbildung im Rahmen des dualen Ausbildungssystems durchlaufen. Aus diesen erwarteten Engpässen ergibt sich für die Fachkräfte mit Berufsausbildung und damit für das duale Ausbildungssystem eine Doppelrolle: Die duale Ausbildung stellt sowohl eine Herausforderung *für* als auch eine Lösung *zur* Deckung von Fachkräftebedarfen dar. Aus dieser prägnanten Doppelrolle der dualen Berufsausbildung heraus, ist es geboten, sich dem Ausbildungsgeschehen in Hessen und seinen Landkreisen und kreisfreien Städten differenziert, besser gesagt: regionalisiert und disaggregiert zu nähern. Dies wird im Rahmen der Sonderstudie dezidiert geleistet.

Bereits an diesem quantitativen Verhältnis kann erkannt werden, welche Bedeutung die duale berufliche Ausbildung für den hiesigen Arbeitsmarkt in Deutschland und damit auch für den Arbeitsmarkt in Hessen darstellt. Das Bundesinstitut für Berufsbildung stellt im Rahmen des Berufsbildungsberichts 2016 heraus, dass bundesweit das Ausbildungsplatzangebot um gut 0,5 Prozent angewachsen ist, während die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge um knapp 0,2 Prozent gesunken ist (Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2016). Gleichwohl sich diese Werte eher in einem niedrigen anteiligen Bereich bewegen, ist die Bedeutung einer un-

besetzten Stelle – abhängig von der Größe des jeweiligen Arbeitgebers und den damit verbundenen Möglichkeiten fehlende Kapazitäten zu kompensieren – besonders für Klein-, Klein- und zum Teil Mittelständische Betriebe nicht zu unterschätzen. Besonders im Handwerk und im Bereich der Gastronomie ist man auf Auszubildende als tatkräftige Arbeitskräfte in hohem Maße angewiesen. Diese Entwicklung – wachsendes Ausbildungsplatzangebot auf der einen Seite, sinkende Vertragsabschlüsse auf der anderen Seite – stellt eine auf den ersten Blick paradoxe Situation dar, die anhand der Daten sowohl für das Bundesgebiet, als auch für Hessen wiedergefunden werden kann. Diese Situation ist insofern paradox, als dass sich die Zahlen der gemeldeten Bewerber und der gemeldeten Berufsausbildungsstellen aufeinander zu bewegen, gleichzeitig die Zahl unversorgter Bewerber stabil bleibt und sogar etwas anwächst und ausbildende Betriebe und Unternehmen vermehrt über einen Mangel an Auszubildenden und Bewerbern klagen.

Diese Situation findet sich ebenfalls für Hessen wieder: Die quantitative Entwicklung ist bereits komplex und paradox und konterkariert die Bedeutung der dualen Ausbildung für den hessischen Arbeitsmarkt. Diese Bedeutung kann dadurch unterstrichen werden, dass im Laufe des Berichtsjahres 2015/2016 rund 40.775 Auszubildende ihre Ausbildungsstelle angetreten haben (Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017). Gleichwohl seit einigen Jahren die Zahl junger Menschen, die sich für eine Ausbildung entscheiden, zunehmend rückläufig ist. Dies stellt für die meisten hessischen Unternehmen und Betriebe eine wachsende Herausforderung dar, da diese – meist aus dem Bereich der Klein- und Mittelständischen Unternehmen sowie Kleinbetriebe im Handwerk – auf Bewerber und Auszubildende angewiesen sind. Dies trifft sowohl auf kaufmännische, gewerblich-technische Berufe sowie auf Handwerksberufe zu, die besonders in ländlich geprägten Kreisen eine nicht zu unterschätzende Bedeutung für die lokale Wirtschaftsstruktur haben.

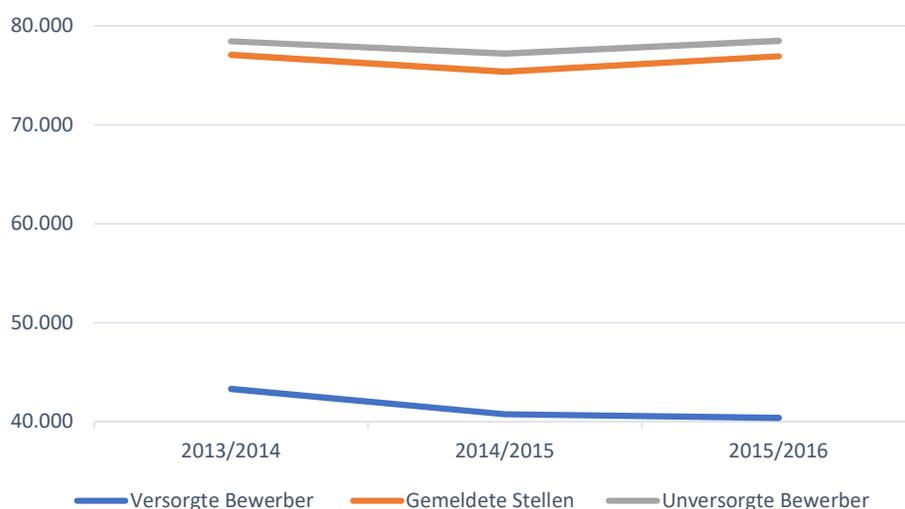
Demgegenüber lohnt es sich auch hier den Blick auf aggregierte Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zu legen. So gab es im September des Berichtsjahres 2013/2014 auf dem hessischen Ausbildungsmarkt gut 31.526 gemeldete Ausbildungsstellen, über drei Jahre bis zum Berichtsjahr 2016/2017 sind knapp 3.000 Ausbildungsstellen hinzugekommen – der Bundesagentur für Arbeit liegen für diesen Zeitraum 35.435 gemeldete Ausbildungsstellen vor (Vgl. ebd.).

Demgegenüber ist die Anzahl an gemeldeten Bewerbern für eine Ausbildungsstelle von 44.689 im Jahr 2013/2014 auf 42.936 im Jahr 2016/2017 gesunken, im Jahr 2015&2016 gab es gar 41.986 Bewerber. Scheint diese Situation nicht bereits komplex und paradox genug zu sein, ist ebenfalls die Anzahl der unversorgten Bewerber zu Beginn eines Ausbildungsjahres von 1.351 (2013/2014) auf 1.834 (2014/2015) angewachsen und lag im Jahr 2016/2017 bei 1.865 unversorgten Bewerbern (Vgl. ebd.).

Es stellt sich anschließend an diese Ausführungen die Fragen, womit diese Entwicklung begründet werden kann. Das quantitative Argument, dass sich ausgehend von gemeldeten Stellen und gemeldeten Bewerbern sowie deren Entwicklung der Ausbildungsmarkt einer relativen Balance annähert, da für jede Stelle ein Bewerber vorhanden sei, kann mit Verweis auf die Situation von beiden Seiten – sowohl von Bewerbern, als auch von Arbeitgebern – als obsolet betrachtet werden. In besonderem Maße können die Klagen von Arbeitgebern vernom-

men werden, denen zu Folge keine adäquaten Bewerber zu finden seien und dementsprechend Stellen unbesetzt bleiben. Anders gesagt, die Frage nach der Balance des Ausbildungsmarktes ist keine ausschließliche Frage des quantitativen Matchings zweier Seiten. Es ist darüber hinaus eine Frage der Passfähigkeit zwischen Stelle bzw. Arbeitgeber und Bewerber, also des qualitativen Matchings, der Passung zwischen Anforderungen und sich verändernden Anforderungen z.B. durch Digitalisierung auf der einen Seite und individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten auf der anderen Seite. Hinzu kommen rahmende Faktoren wie Mobilität der Auszubildenden, Klassenbildungen in Berufsschulen sowie deren Zusammenlegung im Falle ausbleibender Auszubildenden, die sich als determinierende Aspekte des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes maßgeblich auf das Zusammenfinden von Auszubildenden und Arbeitgebern auswirken.

Abbildung 1: Bewerber- und Ausbildungsstellen in Hessen im Zeitverlauf



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2017, eigene Darstellung

Das Argument, das daraus abgeleitet und im Zentrum der Sonderstudie steht, lautet daher, dass neben dem rein quantitativen Matching besonders die qualitativen Aspekte und Faktoren des Ausbildungsmarktes betrachtet werden müssen, die letztlich dazu führen, dass u.a. gemeldete Stellen unbesetzt und gemeldete Bewerber unversorgt bleiben. Die erhobenen Informationen über eben jene qualitative Seite des Ausbildungsmarktes und die Verknüpfung dieser Informationen mit quantitativen Daten zu regionalspezifischem Wissen, aus dem übergeordnete Entwicklungen und Trends für das Ausbildungsgeschehen für das Bundesland Hessen strukturiert abgeleitet werden können, stellt den Mehrwert dieser Studie dar. Dadurch liefert diese Studie Einblicke in den Ausbildungsmarkt in Hessen, die in der Art noch nicht vorliegen.

Im folgenden Exkurs werden die Ergebnisse dieser Sonderstudie speziell für das Bundesland Hessen dargestellt.² Zu Beginn werden allgemeine Trends und Entwicklungen im dualen Aus-

² Die Ergebnisse für die 26 Landkreise und kreisfreien Städte Hessens sind innerhalb der Regionaldossiers des Jahres 2017 aufbereitet und können für jeden Landkreis und kreisfreie Stadt u.a. auf der Homepage des Projekts unter www.regio-pro.eu eingesehen werden.

bildungsgeschehen beschrieben, um einen Überblick über die aktuellen Themen, die die Situation des dualen Ausbildungssystems maßgeblich prägen, zu gewinnen. Diesen allgemeinen Trends werden regionale Spezifika in Hessen gegenübergestellt, um ebenfalls die Individualität regionaler Ausbildungsmärkte im Kontext regionaler Arbeitsmärkte zu verdeutlichen und der Komplexität des Themas gerecht zu werden. Sodann wird unter Rückgriff auf die ermittelten Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte eine Verortung des regionalen Ausbildungsgeschehens vorgenommen, sodass die Ergebnisse der Sonderstudie innerhalb des Projekts regio pro kontextualisiert und gerahmt werden.

4. Übergreifende Herausforderungen im dualen Ausbildungsgeschehen in Hessen

Im folgenden Abschnitt werden übergreifende Entwicklungen im dualen Ausbildungsgeschehen für das Bundesland Hessen herausgestellt. Hierfür werden die auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte ermittelten Befunde zu übergreifenden Trends aggregiert. Gleichwohl gilt es, um der Vielschichtigkeit des Themas gerecht zu werden, regionalspezifische Einblicke den übergreifenden Entwicklungen zur Seite zu stellen. Die Ergebnisse werden in drei Abschnitten dargestellt, welche die

1. Qualitative Determinanten regionaler Ausbildungsmärkte
2. Entwicklungen und Herausforderungen in Ausbildungsberufen des dualen Systems
3. Ausbildungsberufe im Lichte der Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte

umfasst. Abschließend wird ein kurzes Resümee gezogen.

4.1 Qualitative Determinanten regionaler Ausbildungsmärkte

Eine erste Annäherung an das Ausbildungsgeschehen in Hessen wird im Folgenden über die Beschreibung qualitativer Faktoren geleistet. Hier soll in einer Gesamtschau beschrieben werden, welche „weichen“ Faktoren sich maßgeblich auf die Ausbildungssituation in Hessen auswirken. Es ist dabei wichtig zu betonen, dass diese qualitativen Determinanten nicht für alle Regionen in Hessen gleichermaßen relevant sind; vielmehr gilt es zu differenzieren, welche Faktoren in welchen Regionen Hessens Wirkung entfalten. Diese Ausführungen sollen dafür sensibilisieren, dass sowohl regionale Arbeitsmärkte, als auch regionale Ausbildungsmärkte sehr komplex sind; pauschale Aussagen über *den* Ausbildungsmarkt in *dem* ländlichen oder städtischen Raum können weder getätigt, noch empirisch gehalten werden. Im Anschluss an diese Beschreibung wird gezielt auf untersuchte Ausbildungsberufe sowie deren Herausforderungen eingegangen.

Als qualitative Faktoren, die das Ausbildungsgeschehen in Hessen und den 26 Landkreisen und kreisfreien Städten maßgeblich prägen, können

1. das bereits erwähnte Gefälle zwischen Berufen unterschiedlicher Ausrichtungen
2. die Passfähigkeit zwischen individuellen Kompetenzen und Anforderungen der Ausbildungsstelle, sowie
3. die Mobilität von Auszubildenden

betrachtet werden.

Das Gefälle zwischen Berufen unterschiedlicher Fachausrichtungen

Das Gefälle zwischen diesen beruflichen Ausrichtungen wird von allen befragten Expertinnen und Experten als eine maßgebliche Entwicklung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ihrer Region genannt. Während die kaufmännischen Berufe wie Industriekaufmann, Kaufmann für Büromanagement, Kaufmann im Einzelhandel sowie Mediengestalter Digital und Print sich großer Beliebtheit bei Jugendlichen erfreuen und es tendenziell eher zu wenig Ausbildungsstellen denn Auszubildende gibt, gestaltet sich das Verhältnis zwischen Ausbildungsstellen und Auszubildenden für die Berufe gewerblich-technischer Ausrichtung, sowie für Handwerksberufe zunehmend schwieriger. Hier bleiben vermehrt Ausbildungsstellen unbesetzt, was die befragten Expertinnen und Experten auf eine tendenziell weniger stark ausgeprägte Attraktivität dieser Berufe zurückführen. Diese geringe Attraktivität kann systemischer Natur sein, beispielsweise beim Fleischer, Bäcker oder Maurer, oder sich auf einzelne Aspekte der Arbeit beziehen, wie im Maler- oder Dachdeckerhandwerk. Dieses Gefälle unter diesen Berufen ließe sich entlang der Gründe für eine empfundene (fehlende) Attraktivität entsprechend wie folgt beschreiben: Je stärker sich Berufs- und Ausbildungsinhalte durch körperliche Tätigkeiten auszeichnen und gleichzeitig eine Entfernung von Dienstleistungsorientierung stattfindet, desto weniger attraktiv erscheint für junge Menschen eine Ausbildung in diesen Berufen. Gleichwohl dieses Gefälle je nach Region zwischen latent und manifest changiert, prägt es grundlegende Strukturen des Ausbildungsgeschehens in allen 26 Landkreisen und kreisfreien, damit des Bundeslands Hessen. Im Hinblick auf das Ausbildungsgeschehen auf Bundesebene steht das Bundesland Hessen allerdings nicht alleine dar: Die Bedeutungsverschiebung zwischen dem sekundären und tertiären Sektor und der Entwicklung der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft ist ein umgreifender Wandel, der auch im Arbeitsmarkt und damit im Ausbildungsmarkt für wertemäßige und normative Verschiebungen hinsichtlich der Ausbildungsorientierung sorgt (Vgl. Danielli, Backhaus, Laube 2002; Vgl. Baabe-Meijer, Kuhlmeier, Meyser 2016). Dies macht es für fast alle Handwerksbetriebe schwer, gute und qualifizierte Auszubildende zu finden, Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Regionen können nicht getroffen werden. Die gewerblich-technischen Berufe sind hingegen in ländlichen Regionen beliebter als in städtischen Regionen, da sie innerhalb eines familiären Settings ein relativ hohes Ansehen genießen und für eine meist saisonunabhängige und stabile Perspektive im „Betrieb von nebenan“ sorgen. Die kaufmännischen Berufe wiederum sind sowohl in städtischen Regionen, als auch in ländlichen Regionen sehr attraktiv. Auszubildende verbinden mit diesen Berufen keine körperliche Schwere, ein höheres Maß an Gestaltungsfreiheit und weitestgehend geregelte Abläufe.

Passfähigkeit zwischen Bewerber, Ausbildungsstelle und Ausbildungsberuf

Im Rahmen der Expertenbefragung wurde ferner immer wieder betont, wie ausschlaggebend die Passfähigkeit zwischen Bewerber und Ausbildungsstelle bzw. zwischen individuellen Kompetenzen und Vorstellungen sowie inhaltlichen Anforderungen ist. So stellten einige Expertinnen und Experten für Berufe in der Gastronomie beispielsweise heraus, wie medial vermittelte Bilder von Sterneköchen die Vorstellungen von Jugendlichen beeinflussen und diese letztlich

mit den Alltagserfahrungen im Zuge der Ausbildung kollidieren. Dies führe nach Expertenmeinung über Zeit zur Frustration und nähere Abbruchgedanken. Die befragten Expertinnen und Experten beobachten zudem, dass sich immer mehr Berufe in einem inhaltlichen Wandel befänden, der u.a. für eine Zunahme an inhaltlicher Komplexität in Berufen Sorge, die wiederum mit der Zielgruppe an Bewerbern nur schwer vereinbar sei: So stehen beispielsweise für den Ausbildungsberuf im Malerhandwerk zunehmend Fragen nach gut gedämmten Häusern, der Verwendung langlebiger und atmender Lacke und Farben im Fokus. Die Bewerber müssen sich daher in zunehmendem Maße mit naturwissenschaftlichem Wissen auseinandersetzen, es beherrschen und anwenden können. In ländlichen Regionen mit einem hohen Bau an Eigenheimen, stellt nach Expertenmeinung z.B. der Beruf des Maurers in Verbindung mit dem Beruf des Dachdeckers und des Malers die Grundlage für effizient beheizte Häuser dar. Die Zielgruppen, aus denen die Bewerber für diese Ausbildungsberufe rekrutiert werden, sind weitestgehend junge Männer mit Hauptschulabschluss. Während ihre Altersgenossen mit einem Realschulabschluss oder der allgemeinen bzw. fachgebundenen Hochschulreife sich für ein Studium wohlmöglich in einem anderen Bundesland oder eine Berufsausbildung mit kaufmännischer Ausrichtung interessieren, seien diese Jugendlichen wiederum nach Ansicht der befragten Expertinnen und Experten meist nicht in der Lage die zunehmende Bedeutung naturwissenschaftlichen Wissens in diesen Berufen in der Praxis zu erkennen. Dementsprechend scheint es, dass für diese Berufe zunehmend das personale Fundament aufgrund fehlender Passfähigkeit wegbricht.

Eine fehlende Passfähigkeit kann allerdings auch in eine andere Richtung wirken: Formulieren beispielsweise selbstbewusste Bewerber oder Auszubildende individuelle Erwartungen an ihre Tätigkeit oder an Bildungsinhalte, gelten sie für ihren Arbeitgeber oftmals als aufmüpfig oder Unruhestifter, was wiederum innerbetriebliche Konflikte zur Folge haben und die Ausbildungssituation für den Auszubildenden (und den Betrieb) erschweren kann. Hier wird nach Sicht der Expertinnen und Experten häufig jedoch verpasst, im Sinne der Bindung von Auszubildenden auf deren Vorstellungen einzugehen, ihrem Wunsch des Begegnens auf Augenhöhe nachzukommen und sie als Verhandlungspartner anzuerkennen. Somit kann auch fehlendes Verständnis von Seiten des ausbildenden Betriebs für die individuelle Situation des Auszubildenden zu Frust und damit zu einem Abbruch der Ausbildung führen. Fehlende Passfähigkeit bezieht sich somit nicht nur auf den Abgleich von Anforderungen und Kompetenzen, sondern ebenfalls auf die Interaktion und Kommunikation zwischen Auszubildendem und Betrieb bzw. Arbeitgeber (Vgl. Esser 2009).

Individuelle Mobilitätsbedarfe von Auszubildenden

Neben dem zwischenberuflichen Gefälle sowie der fehlenden Passfähigkeit stellt die Mobilität der Auszubildenden ein weiterer maßgeblicher Aspekt für das Ausbildungsgeschehen dar. Die zwei größten Zielgruppen für eine Ausbildung sind jene mit einem Hauptschul- oder einem Realschulabschluss. Nur die wenigsten haben entweder einen höheren Bildungs- oder gar keinen Bildungsabschluss. Daher sind die meisten Auszubildenden zum Ausbildungsbeginn im Durchschnitt 15 bis 16 Jahre alt.

In ländlich geprägten Landkreisen wie dem Schwalm-Eder-Kreis, Vogelsbergkreis, Waldeck-Frankenberg, aber auch dem Landkreis Fulda, Landkreis Gießen in der Mitte gelegen, sowie im Süden in den Kreisen Bergstraße, Darmstadt-Dieburg oder Odenwaldkreis können Auszubildende, die mindestens 16 Jahre alt sind, ihren Weg zur Ausbildungsstelle mit dem Motorroller hinter sich bringen. Dieser zweiradgestützte Individualverkehr von Jugendlichen hängt von einem relativ gesicherten familiären Umfeld ab, da häufig die Eltern des Auszubildenden für den Führerschein, den Motorroller und/oder die Versicherungs- und Treibstoffkosten finanziell aufkommen. Ferner füllt er das wachsende Vakuum des öffentlichen Personennahverkehrs (im Folgenden ÖPNV) im ländlichen Raum, der selten als attraktive Möglichkeit für Pendelwege im Ländlichen angesehen wird. In städtischen Regionen hingegen sind die Auszubildenden meist auf den ÖPNV angewiesen und nutzen diesen auch. Allerdings kann an den Randgebieten städtischer Regionen, wie dem Rhein-Main Gebiet, die Mobilität wiederum zu einem entscheidenden Faktor für einen Ausbildungsberuf werden; nämlich dann, wenn die städtischen Strukturen ins Ländliche ausfransen und man sich abseits der gut ausgebauten infrastrukturellen Trassen bewegt: dies kann z.B. in Groß-Gerau südlich von Rüsselsheim, ab Wiesbaden rheinaufwärts, südlich von Darmstadt sowie in dem ab Hanau östlich gelegenen Gebiet des Main-Kinzig-Kreises der Fall sein. Die Auszubildenden in diesen Regionen stehen stets unter dem Verdacht, zum Rhein-Main-Gebiet und den weitreichenden Pendelinfrastrukturen zu zählen, gleichwohl die infrastrukturellen Bedingungen in diesen Gegenden durchaus denen ländlicher Regionen gleichen. Die Gewissheit, zu einem Ballungsgebiet zu gehören, kann somit sehr schnell auf die Probe gestellt werden. Aus diesen Überlegungen ergeben sich unterschiedliche Herausforderungen.

Kann für einen Auszubildenden im ländlichen Raum der tägliche Weg zur Ausbildungsstelle oder zur Berufsschule nicht individuell gestaltet werden, da das soziale Umfeld z.B. die entstehenden Kosten nicht tragen kann, sind diese Jugendlichen entweder auf den ÖPNV angewiesen, der in einigen ländlichen Abschnitten strukturschwacher Regionen in geringen Frequenzen täglich die Ortschaften passiert, oder sie sind auf Synergieeffekte aus dem näheren sozialen Umfeld, wie Fahrgemeinschaften mit Nachbarn, Freunden oder Bekannten, angewiesen. Dies funktioniert nach Expertinnen und Experten meist in jenen Konstellationen, wenn der gleiche Betrieb angesteuert wird. Wird allerdings diese Routine aufgebrochen, z.B. weil der Autofahrer in einer anderen Schicht arbeitet, kann ein Problem für den Auszubildenden entstehen. Noch schwieriger für den Auszubildenden ist es, wenn dieser eine Ausbildung zum Bäcker im ländlichen Raum durchlaufen möchte, aufgrund der Arbeitszeiten allerdings wenige Synergiepotentiale vorhanden sind. Insofern kann die Frage nach der Mobilität eine handfeste Herausforderung für Auszubildende darstellen und somit durchaus zur Verschärfung von Auszubildendenengpässen beitragen. Mobilität ist auf routinierte Abläufe angewiesen; bricht diese auf, kann sie der Motivation des Auszubildenden disparat entgegenstehen und zu einer Ausbildungslast werden. Zukünftige, ungedeckte Bedarfe an Fachkräften in einzelnen Berufen sind somit zum Teil auch infrastrukturell begründbar.

Expertinnen und Experten aus Limburg-Weilburg, Lahn-Dill-Kreis oder auch Marburg-Biedenkopf verstehen vor diesem Hintergrund beispielsweise das in Hessen eingerichtete Schüler- und Auszubildendenticket als zielführend, um Mobilitätsprobleme für Auszubildende zu

lösen. So mussten bis zur Verabschiedung des Tickets die Auszubildenden etwaige Pendelkosten zu entfernten Berufsschulen selbst tragen. Allerdings ist anzumerken, dass im ländlichen Raum besonders jene Auszubildende davon höchstwahrscheinlich profitieren werden, die sich in relativ gefestigten ÖPNV-Strukturen bewegen und mit dem Schienenverkehr zu ihrer Ausbildungsstelle gelangen können. Jene, die in diesen strukturschwachen Regionen auf den Busverkehr angewiesen sind, wie in östlich gelegenen Gegenden der Bergstraße, im nördlichen Main-Kinzig-Kreis, im Vogelsbergkreis um den Naturpark Hoher Vogelsberg, in der Rhön, im Idsteiner Land, im Nordhessischen in Richtung Thüringen sowie in Richtung Sauerland, könnten auf weitere Hilfe angewiesen sein.

4.2 Entwicklungen und Herausforderungen in Ausbildungsberufen des dualen Systems

Fokussiert man zu Beginn der Ausführungen für das Bundesland Hessen einzelne Ausbildungsberufe, so können die größten Herausforderungen, die laut Prognosen aus regio pro bis 2022 besonders in der Deckung von Bedarfen von Fachkräften mit Berufsausbildung liegen werden, für Ausbildungsberufe in der Gastronomie, im Handwerk sowie für Berufe gewerblich-technischer Ausrichtung identifiziert werden. Die befragten Expertinnen und Experten betonen, dass während für Ausbildungsberufe der Gastronomie sowie partiell für Ausbildungsberufe des Handwerks besonders Fragen nach der berufsspezifischen Attraktivität die Zahlen an Ausbildungsinteressierten niedrig halten, genießen die kaufmännischen Ausbildungsberufe ein insgesamt höheres Ansehen. Nach Expertensicht sei die Aussicht auf individuelle Karriereentwicklungen besonders bei kaufmännischen Berufen ein wesentlicher berufsspezifischer Faktor: So zeichneten sich die kaufmännischen Ausbildungsberufe gegenüber den gewerblich-technischen Berufen durch eine höhere Offenheit in Bezug auf individuelle betriebliche Aufstiege und Weiterbildungsmöglichkeiten aus. Demgegenüber seien die geringen Auszubildenden im gastronomischen Berufen nach Expertenmeinung eher systemischer Natur und seien der Eigenheit der Branche geschuldet. Dies umfasst Aspekte wie Arbeitszeiten an Wochenende, Sonn- und Feiertagen und lange Arbeitsschichten aufgrund starker Saisonorientierung sowie ein meist vorherrschender, von Auszubildenden und Beschäftigten als rau empfundener Umgangston innerhalb eines Teams. Diese Aspekte führten nach Expertensicht letztlich dazu, dass Ausbildungsstellen nicht besetzt oder Ausbildungsverträge nicht erfolgreich abgeschlossen werden.

Das Ausbildungsgeschehen in Berufen der Gastronomie

Legt man den Blick en detail auf gastronomische Ausbildungsberufe, dann kann erkannt werden, dass die meisten neuen Ausbildungsverträge für den Beruf Hotelfachmann sowie für den Beruf des Kochs abgeschlossen werden. Auffällig ist, dass sowohl in diesen relativ hoch frequentierten Ausbildungsberufen sowie den weiteren Ausbildungsberufen der Gastronomie besonders von jungen Frauen sowie von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss neue Verträge abgeschlossen werden. Jugendliche mit mindestens mittlerer Reife sind in den Ausbildungsberufen des Fachmanns für Systemgastronomie sowie des Hotelfachmanns zu finden. Besonders bei letztem Beruf überwiegt eine administrative Dienstleistungsorientierung, weshalb

dieser Beruf für Jugendliche mit Real- und Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss wiederum attraktiv erscheint.

Stellt man den neu abgeschlossenen Verträgen aus dem Jahr 2016 die Abbruchquoten sowie die Informationen über erfolgreich abgeschlossene Ausbildungen gegenüber, stellt sich heraus, dass die Erfolgsquoten recht stabil sind – nach Expertenmeinung werden allerdings viele Ausbildungsverträge nach dem ersten absolvierten Ausbildungsjahr abgebrochen. Daher kann gesagt werden, dass die Herausforderung der ungedeckten Bedarfe an ausgebildeten Köchen in Hessen maßgeblich in den Abbrüchen im zweiten bzw. dritten Lehrjahr begründet liegen; es scheint daher entweder zu wenige Jugendliche zu geben, die sich bewusst für eine Ausbildung zum Koch entscheiden, oder die nachhaltig an den Beruf oder den Betrieb gebunden werden. Aufgrund dessen darf die Qualität einer abgebrochenen Ausbildung zum Koch und die Bedeutung dessen für einen gastronomischen Betrieb nicht unterschätzt werden.

Tabelle 1: Neue Vertragsabschlüsse in gastronomischen Ausbildungsberufen

Ausbildungsberuf	Neuabgeschlossene Ausbildungsverträge in 2016	davon					
		Frauen	Ausländer	Ohne Schulabschluss	Mit Hauptschulabschluss	Mit Realschulabschluss	Mit Hoch-/ Fachhochschulabschluss
Koch/Köchin	665	21%	16%	8%	45%	32%	11%
Fachkraft im Gastgewerbe	144	56%	21%	14%	65%	14%	6%
Restaurantfachmann/-fachfrau	181	59%	14%	8%	36%	39%	14%
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	111	54%	15%	5%	34%	44%	16%
Hotelfachmann/-fachfrau	716	63%	16%	5%	17%	43%	33%

Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung

Höhere Abbruchquoten sind hingegen bei den Fachkräften im Gastgewerbe sowie bei dem Beruf des Restaurantfachmanns zu finden. Bei den Fachkräften im Gastgewerbe können bedeutend viele Ausbildungsverträge von ausländischen Auszubildenden beobachtet werden. Auffällig sind auch die hohen Abbruchquoten von Auszubildenden mit Realschulabschluss, die für die ausbildenden Betriebe u.a. die Potentiale für interne Führungsaufgaben darstellen. Somit bricht den Betrieben mit dieser Zielgruppe nicht nur eine bedeutende Gruppe an Auszubildenden weg, sondern auch jene, denen man prospektiv Führungsaufgaben – auch im Zuge etwaiger Betriebsübernahmen – anvertrauen könnte.

Bezüglich der hohen Abbruchquoten im Gastgewerbe stellen die befragten Expertinnen und Experten heraus, dass diese aus falschen Vorstellungen der Bewerber resultieren: So gingen laut Expertenmeinung Auszubildende mit den Vorstellungen eines medial vermittelten Fernsehkochs an die eigene Ausbildung heran; stellten die Auszubildenden dann fest, dass das eigene Berufsbild nicht zu halten sei, führe dies zu Frustration und forcieren letztlich einen Abbruch der Ausbildung. Die Expertinnen und Experten betonen, dass Auszubildende im Gastgewerbe sich für diese Ausbildung bewusst und ohne einen Zweifel entscheiden müssten, da ansonsten die Motivation fehle, um schwierige und anstrengende Phasen in der Ausbildung zu überstehen. Ein weiterer gewichtiger Grund für Ausbildungsabbrüche im Gastgewerbe

stellt das Arbeiten im Team sowie mögliche Spannungen und Konflikte im Team dar. Hierfür beginnt man von Seiten der begleitenden Kammern überbetriebliche Lösungen für die Auszubildenden anzustreben: Befragten Expertinnen und Experten zufolge, könne der bzw. die Auszubildende seinen Betrieb wechseln und damit seine Ausbildung in einem anderen Team fortsetzen. Solche Lösungen sind noch nicht weit verbreitet, weshalb es sich lohnt diesen Ansatz strukturell zu verankern und zu institutionalisieren, stellt dies schließlich eine nach Expertenmeinung gut funktionierende und elegante Methode zur Bindung von Auszubildenden in einem herausfordernden Berufsfeld dar. Dadurch würden auch die Auszubildenden in ihrer Entscheidung, den Weg in der Gastronomie zu gehen, von außen gestärkt und unterstützt; befragte Ausbildungsberaterinnen und -berater betonen, dass die Auszubildenden dadurch in dem Gefühl, wichtig zu sein sind und gebraucht zu werden, gestärkt würden.

Tabelle 2: Abbrüche und erfolgreich abgeschlossene Ausbildungsverträge in gastronomischen Ausbildungsberufen

Ausbildungsberuf	Abbruchsquote der Auszubildenden in 2016	Davon						Erfolgreich abgeschlossen	Erfolgsquote
		Frauen	Ausländer	Ohne Schulabschluss	Mit Hauptschulabschluss	Mit Real-schulabschluss	Mit Hoch-/ Fachhochschulabschluss		
Koch/Köchin	26%	25%	30%	26%	37%	19%	14%	425	84%
Fachkraft im Gastgewerbe	30%	29%	43%	45%	24%	48%	0%	95	76%
Restaurantfachmann/-fachfrau	36%	35%	28%	19%	47%	34%	26%	141	83%
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	15%	13%	21%	45%	13%	15%	7%	73	78%
Hotelfachmann/-fachfrau	19%	19%	22%	17%	34%	20%	11%	561	91%

Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung

Bezüglich der Ausbildungsberufe in der Gastronomie muss ferner herausgestellt werden, dass die Ausbildung in unterschiedliche regionale Kontexte eingebettet ist: So wird die Ausbildung zum Koch, zum Restaurantfachmann oder zur Fachkraft im Gastgewerbe beispielsweise im Landkreis Fulda vom Biosphärenreservat gerahmt. Laut Expertenmeinung stelle das Biosphärenreservat in der Rhön für etwaige Ausbildungsberufe Fluch und Segen zugleich dar: Während das Reservat auf der einen Seite, besonders für die ländlich geprägten Abschnitte der Region, ein zentraler Aspekt für Tourismus, Umwelt und lokale Betriebe darstellt, begrenzt das Biosphärenreservat die Attraktivität dieser regionalen Abschnitte um auch für Auszubildende als ein interessanter Ort zu gelten. Es sei daher schwierig, so Expertinnen und Experten aus dem Landkreis Fulda, junge Menschen 1. für eine Ausbildung in einem herausfordernden Berufsfeld zu gewinnen, wenn der Ausbildungsbetrieb 2. in einem weitläufigen Naturschutz- und Naherholungsgebiet liegt.

Eine ähnliche Situation findet sich für gastronomische Betriebe im Westen Hessens entlang des Rheins wieder. Gleichwohl der Tourismus am Rhein gegenüber dem Tourismus in der Rhön differenziert betrachtet werden muss, sehen sich auch hier gastronomische Betriebe, insbesondere familiengeführte Betriebe, mit einem Mangel an interessierten Bewerbern bzw. ungedeckten Bedarfen an ausgebildeten Fachkräften konfrontiert. Besonders die sogenannten

„Straußenwirtschaften“ sind hiervon betroffen, da diese hochgradig saisonorientiert und familiengeführt sind. Somit fehlen ihnen relevante Ressourcen und formale Strukturen, um für junge Menschen eine attraktive und stabile berufliche Perspektive bieten zu können. Demgegenüber sind die Straußenwirtschaften für die regionale Identität dieser Regionen besonders relevant, da sie ein kulturelles Gegengewicht zu dem größeren Hotellerie- und Gastgewerbe um die zentralen Tourismusorte wie Eltville und Rüdenheim am Rhein darstellen. Gleichwohl sollte betont werden, dass sich jene Betriebe, die östlich des Rheinsteigwanderwegs und damit abseits des infrastrukturell und touristisch stark erschlossenen Rheintals liegen, mit noch größeren Herausforderungen konfrontiert sehen, als jene rheinaufwärts liegenden Betriebe.

Das Ausbildungsgeschehen in Berufen des Handwerks: Bauberufe

Im Hinblick auf die Herausforderungen im Handwerk gilt es, zwischen Ausbildungsberufen zu differenzieren, die mit mehr bzw. weniger sozialem Prestige bedacht werden. Zeichnen sich z.B. gastronomische Berufe per se durch ein geringes soziales Prestige aus, das wie bereits erwähnt systemischer Natur ist, gilt dies nicht für alle Ausbildungsberufe des Handwerks gleichermaßen: So gelten Ausbildungen zum Tischler sowie zum Zimmerer gemeinhin als sehr attraktiv gegenüber Ausbildungen zum Fleischer, Bäcker, Maurer, Maler sowie Beton- und Stahlbetonbauer. Ausschlaggebend, so die Meinung befragter Expertinnen und Experten, sei die Frage nach der körperlichen Belastung, der Komplexität im Handwerk sowie nach dem zu behandelnden Material in der alltäglichen Arbeit. Die körperliche Belastung ist beispielsweise im Beruf des Maurers, Beton- und Stahlbetonbauers, Straßenbauers sowie Malers zum Teil ausgeprägter, als dies für Tischler und Zimmerer der Fall ist. Hinzu kommt, dass man während der Arbeit jeglichen Witterungen ausgesetzt ist, seien es z.B. hohe Temperaturen und starke Abgas- und Emissionsbelastungen beim Straßenbau, die beim Bau von Autobahnen ausgehalten werden müssen, oder im Malerhandwerk das Hantieren mit Stahlgerüst bei nasser Kälte. Die soziale Konnotation dieser Berufe erfährt daher kein gutes Image und erscheint für Auszubildende mit einem guten Realschulabschluss als keine attraktive Perspektive. Dies wird weiterhin durch geringe Karriere- oder Aufstiegschancen innerhalb des Berufs bzw. des ausbildenden Betriebs verstärkt, da diese oftmals familiengeführt sind und Übereinkommen bilateral in informeller Weise getroffen werden (Vgl. Becker 2011). Aufgrund dessen gelten Ausbildungen in diesen Berufen insgesamt als wenig erstrebenswert, da sie mit hoher körperlicher Belastung verbunden werden. Dabei werde allerdings nach Expertensicht vergessen, dass besonders im Maler-, Maurer- und Dachdeckerhandwerk die inhaltliche Komplexität zugenommen hat. Diese Zunahme an handwerklicher Komplexität kann besonders auf die gesellschaftspolitische Forderung nach gut gedämmten und effizient geheizten Häusern zurückgeführt werden, die sich wiederum in komplexen fachlichen Zusammenhängen für angehende Maler, Maurer oder Dachdecker äußert. Schaut man sich in diesem Kontext die neu abgeschlossenen Verträge nach Schulabschlüssen an, fällt auf, dass besonders in diesen Berufen die Gruppe der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss vertreten ist. Nach Expertenmeinung besteht die Herausforderung in diesen Berufen darin, Passfähigkeit zwischen gewachsenen fachlichen Anforderungen auf der einen Seite mit den individuellen Kompetenzen dieser Zielgruppe auf der anderen Seite herzustellen. Dies kann nach Expertinnen und Experten über

Mentorenprogramme und möglichst individualisierte Begleitinitiativen gelingen, um die Auszubildenden in diesen Berufen zu halten. Schaut man sich im Abgleich die Erfolgs- und Abbruchquoten für diese Berufe an, dann kann festgehalten werden, dass die bestehenden Mechanismen anscheinend zielführende Ansätze darstellen. Zwar sind die allgemeinen Abbruchquoten insgesamt nicht sehr hoch und die Erfolgsquoten relativ stabil, allerdings ließe sich dennoch anmerken, dass die Abbruchquoten laufender Ausbildungsverträge recht deutlich sind. Zudem stellen diese Ausbildungsberufe von Männern dominierte Berufe dar, es haben nur sehr wenige junge Frauen eine Ausbildung in diesen Berufen aufgenommen. Sowohl die Geschlechterverteilung, als auch die Frage nach dem Schulabschluss führen nach Expertinnen und Experten dazu, dass sich die Berufe durch eine hohe Homogenität von Auszubildenden auszeichnen. Dies wirke sich, so die Expertinnen und Experten, sowohl auf das Klima im Betrieb, als auch auf die Lerndynamik in den Berufsschulen aus. Daher regen einige der befragten Expertinnen und Experten an, eine stärkere Durchmischung durch praxisorientierte Schulprojekte anzustreben, sodass für die sich bereits in der Ausbildung befindenden Auszubildenden externe Anreize und Impulse zur Steigerung der eigenen Motivation gesetzt werden.

Tabelle 3: Neue Vertragsabschlüsse in Ausbildungsberufen des Handwerks

Ausbildungsberuf	Neuabgeschlossene Ausbildungsverträge in 2016	davon					
		Frauen	Ausländer	Ohne Schulabschluss	Mit Haupt- schulabschluss	Mit Real- schulabschluss	Mit Hoch-/ Fachhoch- schulabschluss
Straßenbauer/in	126	1%	14%	2%	69%	15%	12%
Beton- und Stahlbetonbauer/in	28	4%	4%	4%	61%	14%	21%
Dachdecker/in FR Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik	214	5%	12%	6%	60%	22%	9%
Maurer/in	162	1%	19%	7%	60%	21%	10%
Maler/in und Lackier- er/in FR Gestaltung und Instandhaltung	577	13%	17%	7%	68%	21%	3%
Tischler/in	521	11%	7%	2%	42%	31%	23%
Zimmerer/Zimmerin	161	4%	6%	2%	35%	32%	30%

Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung

Demgegenüber gelten die Ausbildungen im Tischler- und Zimmererhandwerk gemeinhin als erstrebenswert. Die befragten Expertinnen und Experten geben hierfür zwei maßgebliche Gründe an: Zum einen sei das zu bearbeitende Material Holz ein gesellschaftlich weit verbreitetes Material, das u.a. im Zuge der Ökologisierung alltagsweltlicher Aspekte und der Möglichkeit für eine weitestehende Naturbelassenheit von Holzprodukten wiederum im Trend liege. Die Haptik und die normative Bedeutung des Materials seien den Expertinnen und Experten zufolge daher ebenfalls bedeutende Gründe, weshalb sich junge Menschen für eine Ausbildung im Tischler- oder Zimmererhandwerk entscheiden. Zum anderen bildet für viele Jugendliche die Ausbildung im Tischlerhandwerk die Grundlage für ein nachfolgendes Studium im Fach Architektur. Die Herausforderung für diesen Beruf kann daher in der Bindung von ausgebildeten Fachkräften gesehen werden.

Die Unterschiede zwischen diesen Berufsgruppen im Handwerk kann an den Gruppen der abgeschlossenen Verträge abgelesen werden: Während – wie bereits erwähnt – sich die Auszubildenden für die Berufe des Maler-, Maurerhandwerk, Straßenbau sowie Beton- und Stahlbetonbau zum Großteil aus Schulabgängern mit bzw. ohne Hauptschulabschluss rekrutieren, liegt der Schwerpunkt im Tischler- und Zimmererhandwerk bei den Schulabgängern mit Real- schulabschluss sowie mit (Fach-) Hochschulabschluss. Entsprechend gering sind die Abbruchquoten in diesen Gruppen gegenüber den übrigen Schulabsolventen in diesen beiden Berufen. Die Erfolgsquoten sind ebenfalls recht stabil. Hier kann prinzipiell die Überlegung angestellt werden, inwiefern Jugendliche mit mittlerer Reife gegenüber ihren Mitschülern mit oder ohne Hauptschulabschluss über eine ausgeprägte Ausbildungsreife und über ein stabiles Umfeld verfügen, das sie in ihrer Entscheidung und in schwierigen, lernintensiven Ausbildungsphasen unterstützt.

Tabelle 4: Abbrüche und erfolgreich abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen des Handwerks

Ausbildungsberuf	Abbruchsquote der Auszubildenden in 2016	Davon						Erfolgreich abgeschlossen	Erfolgsquote
		Frauen	Ausländer	Ohne Schulabschluss	Mit Hauptschulabschluss	Mit Real- schulabschluss	Mit Hoch-/ Fachhoch- schulabschluss		
Straßenbauer/in	9%	0%	17%	20%	9%	12%	3%	91	89%
Beton- und Stahlbetonbauer/in	11%	0%	33%	100%	16%	0%	6%	23	92%
Dachdecker/in FR Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik	20%	6%	22%	10%	21%	20%	18%	147	74%
Maurer/in	12%	0%	13%	18%	14%	9%	6%	134	95%
Maler/in und Lackierer/in FR Gestaltung und Instandhaltung	18%	13%	20%	29%	19%	12%	25%	293	82%
Tischler/in	13%	12%	20%	33%	16%	10%	7%	342	89%
Zimmerer/Zimmerin	9%	0%	13%	0%	11%	6%	13%	113	89%

Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung

Das Ausbildungsgeschehen in Berufen des Handwerks: Fleisch- und Backwaren

Weitere Ausbildungsberufe des Handwerks mit derzeitigen Engpässen an Bewerbern die mittelfristig zu ungedeckten Bedarfen an Fachkräften führen werden, sind die Berufe des Bäckers sowie des Fleischers. Hinzu kommen die von den Industrie- und Handelskammern betreuten Ausbildungsberufe Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk für Bäckerei und Fleischerei. Auch hier sind Engpässe an Bewerbern beobachtbar. Regionale Differenzierungen können auch hier getroffen werden: Während in städtischen Regionen wie Frankfurt am Main, Wiesbaden, Darmstadt, aber auch Gießen, Kassel und Marburg eher Großfirmen – besonders in den Bäckereien – sowie einige Unternehmensketten vorzufinden sind, die über große Produktionskapazitäten verfügen und somit fehlende Auszubildende im Rahmen ihrer Strukturen auffangen können, sind die vorrangig familiengeführten Klein- und Kleinstbetriebe in ländlichen Regionen ohne urbanen Leuchtturm – Schwalm-Eder-Kreis, Vogelsbergkreis, Hersfeld-

Rotenburg, Werra-Meißner-Kreis – weniger in der Lage fehlende Auszubildende auszugleichen. Die in Berufen des Fleischers oder Bäckers fehlenden Auszubildenden können somit eine Herausforderung für die Sicherung regionaler Nahversorgung in überschaubaren Dorfgemeinschaften und Gemeindeverbänden darstellen, weshalb die unbesetzten Stellen in diesen Betrieben von regionaler Bedeutung sind.

Beide Berufsfelder – Bäckerei und Fleischerei – werden den Expertinnen und Experten zufolge von jungen Menschen als nicht ausreichend attraktiv wahrgenommen, weshalb eine Entscheidung für eine Ausbildung in diesen Berufen selten positiv ausfällt. Beide Berufsfelder zeichnen sich wie die Ausbildungsberufe im Maler- und Maurerhandwerk durch berufsspezifische und damit systemische, in der Eigenlogik der Berufe zu findende Aspekte aus, die die fehlende Attraktivität verstärken, gleichzeitig jedoch die Fundamente der Berufe darstellen.

Tabelle 5: Neue Vertragsabschlüsse in Ausbildungsberufen der Bäckerei und Fleischerei

Ausbildungsberuf	Neuabgeschlossene Ausbildungsverträge in 2016	davon					
		Frauen	Ausländer	Ohne Schulabschluss	Mit Haupt- schulabschluss	Mit Real- schulabschluss	Mit Hoch-/ Fachhoch- schulabschluss
Bäcker/in	193	20%	26%	6%	61%	24%	7%
Fleischer/in	119	6%	11%	3%	72%	15%	8%
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk SP Bäckerei	283	81%	14%	2%	72%	25%	1%
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk SP Fleischerei	92	72%	11%	4%	74%	18%	3%

Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung.

So gilt gemeinhin das intensive Arbeiten mit dem Material Fleisch als wenig erstrebenswert. Durch gesellschaftliche Entwicklungen, wie eine zunehmend ökologisch ausgerichtete, vegetarische oder vegane – prinzipiell Tierprodukt arme – Ernährung, wird das fehlende Prestige in diesen Berufen auch durch Konsumorientierungen weiterhin verstärkt. Hinsichtlich der Bäckerberufe führen die Expertinnen und Experten ferner die Arbeitszeiten an, die dafür sorgen, dass wenige Jugendliche für sich eine Perspektive in diesem Berufsfeld sehen. Nach Expertenmeinung sei die sehr hohe körperliche Belastung in diesen Berufen nicht zu unterschätzen: Während in den Bäcker- und Fleischerberufen z.B. schwere Lasten bewegt werden müssen, verbringen die Verkäufer im Lebensmittelhandwerk die meiste Zeit ihres Arbeitstages auf den Beinen.

In dieser Berufsgruppe dominieren Jugendliche mit einem Hauptschulabschluss, rund zwei Drittel bis drei Viertel der neuen Verträge werden von ihnen unterzeichnet. Entgegen der üblichen Handwerksberufe steigt in dieser Berufsgruppe der Frauenanteil, wobei besonders in den Verkaufsberufen vergleichsweise viele junge Frauen eine Ausbildung aufnehmen. Der Beruf des Fleischers ist als Ausnahme dieser Gruppe stark männlich geprägt. Die Erfolgsquote bei den bestandenen Prüfungen ist insgesamt hoch, insofern scheinen Anforderungen und

Kompetenzen in diesen Berufen zu harmonisieren. Gleichwohl sind die Abbruchquoten bei laufenden Ausbildungen recht ausgeprägt, was die Expertinnen und Experten u.a. auf die schwere körperliche Arbeit zurückführen.

Tabelle 6: Abbrüche und erfolgreich abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen der Bäckerei und Fleischerei

Ausbildungsberuf	Abbruchsquote der Auszubildenden in 2016	Davon						Erfolgreich abgeschlossen	Erfolgsquote
		Frauen	Ausländer	Ohne Schulabschluss	Mit Hauptschulabschluss	Mit Real-schulabschluss	Mit Hoch-/Fachhochschulabschluss		
Bäcker/in	18%	17%	19%	13%	20%	16%	5%	89	87%
Fleischer/in	19%	15%	17%	0%	23%	16%	0%	62	90%
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk SP Bäckerei	15%	16%	24%	28%	14%	19%	0%	209	97%
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk SP Fleischerei	29%	30%	31%	50%	25%	36%	50%	88	99%

Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung.

Das Ausbildungsgeschehen in Berufen technischer Ausrichtung: Anlagen, Konstruktion und Elektronik

Hingegen sieht es bei Berufen gewerblich-technischer Richtung wiederum anders aus. Wie bereits erwähnt ist auch in diesen Berufen mit ungedeckten Bedarfen an Fachkräften zu rechnen. Prägnant an den Fachkräften mit einer solchen Berufsausbildung ist, dass sie sowohl in handwerklichen Betrieben, als auch im verarbeitenden Gewerbe eingesetzt werden können. Entsprechend können diese Zielgruppen als hochattraktive Fachkräfte charakterisiert werden, da sie sich innerhalb eines breiten Arbeitsmarktes anbieten können.

Zudem sind besonders jene Fachkräfte, die im verarbeitenden Gewerbe tätig sind, auch mit attraktiveren Aufstiegschancen besehen. Dies kann besonders in Betrieben des Anlagen- und Kühlanlagenbaus der Fall sein. Prinzipiell sind diese Ausbildungsberufe besonders in ländlich geprägten Regionen, in denen einige Klein- und Mittelständische Unternehmen der Elektro-, Sanitär- und Anlagenbranche vertreten sind, wie im Schwalm-Eder-Kreis oder Werra-Meißner-Kreis, relativ beliebt. In diesen Zusammenhängen können die Berufe auch als „männliche Familienberufe“ interpretiert werden, da sie eine relativ sichere Perspektive ohne saisonale Ausrichtung, also ohne einen saisonbedingten Einkommensverlust, darstellen. Die Attraktivität ergibt sicher daher aus der regionalen Überschaubarkeit und Reglementierung, da die Arbeit – in Großbetrieben in Schichten, in Klein- und Mittelständischen Unternehmen meist klassische „9to5“-Orientierung – ausgerichtet ist. Anhand der abgeschlossenen Verträge kann erkannt werden, dass diese Berufe auf ein mittleres Bildungsniveau ausgerichtet und männlich geprägt sind.

Tabelle 7: Neue Vertragsabschlüsse in Ausbildungsberufen gewerblich-technischer Ausrichtung

Ausbildungsberuf	Neuabgeschlossene Ausbildungs- verträge in 2016	davon					
		Frauen	Ausländer	Ohne Schulab- schluss	Mit Haupt- schulab- schluss	Mit Real- schulab- schluss	Mit Hoch-/ Fachhoch- schulab- schluss
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	843	1%	19%	2%	55%	36%	6%
Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik	856	1%	17%	1%	43%	44%	11%
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	1.420	3%	11%	1%	42%	45%	11%
Metallbauer/in FR Konstruktionstechnik	345	1%	14%	3%	53%	37%	6%

Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung

Dennoch fordern laut Expertinnen und Experten viele Auszubildende von ihrem Arbeitgeber zunehmend eine erhöhte Flexibilität ein, die diese meist nicht in der Lage sind zu berücksichtigen. Aus diesem Grund scheinen die Anforderungen und Ansprüche der Jugendlichen an ihren ausbildenden Betrieb mit den Vorgaben des Betriebs in einigen Fällen nicht kompatibel zu sein. Anders gesagt, könne nach Expertenmeinung in Anforderungen und Vorstellungen dieser Jugendlichen eine urbane Orientierung nachvollzogen werden, die allerdings innerhalb der traditionellen Strukturen ländlicher Regionen und der Arbeitgeber weitestgehend nicht berücksichtigt werden könnten. Nach Expertenmeinung kann daher jene urbane, städtische Orientierung der Jugendlichen an ihre Ausbildung, ihren Arbeitgeber und an ihre Arbeit an sich zu Frustration während der Ausbildung führen.

Tabelle 8: Abbrüche und erfolgreich abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen gewerblich-technischer Ausrichtung

Ausbildungsberuf	Abbruchs- quote der Auszubilden- den in 2016	Davon						Erfolgr- reich ab- geschlos- sen	Erfolgs- quote
		Frauen	Auslän- der	Ohne Schulab- schluss	Mit Haupt- schulab- schluss	Mit Real- schulab- schluss	Mit Hoch-/ Fachhoch- schulab- schluss		
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	13%	11%	15%	17%	16%	9%	11%	482	82%
Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik	10%	15%	10%	20%	14%	7%	6%	402	78%
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	7%	11%	8%	18%	10%	6%	4%	878	95%
Metallbauer/in FR Konstruktionstechnik	12%	5%	14%	21%	13%	9%	6%	253	94%

Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung.

Schaut man sich entsprechend die Abbruchquoten an, dann fallen diese anteilig besonders bei den Jugendlichen mit und ohne Hauptschulabschluss recht hoch aus. Gründe hierfür können den Expertinnen und Experten zufolge besonders in den nicht zu erfüllenden fachlichen Anforderungen gesehen werden.

Die Abbruchquoten bei den gut gebildeten Jugendlichen sowie bei den jungen Menschen mit (Fach-)Hochschulabschluss können wiederum eher in der fehlenden Passfähigkeit zwischen individuellen Vorstellungen an den Arbeitgeber und die Ausbildungsstelle sowie den praktischen Notwendigkeiten von Seiten des Arbeitgebers gesehen werden.

4.3 Ausbildungsberufe im Lichte der Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte

In den vorherigen Ausführungen konnte gezeigt werden, wie sich die Ausbildungssituation in einzelnen Ausbildungsberufen in Hessen gestaltet. Hier wurde partiell auf einzelne Landkreise oder auch kreisfreie Städte Bezug genommen, um eine exemplarische Kontrastierung und Verortung der Ergebnisse vorzunehmen. Im Folgenden gilt es, diesen Aspekt der regionalen Verortung der Studienergebnisse fortzuführen. Dies wird über die Verbindung der Ergebnisse der Ausbildungsberufe mit dem bereits in Kapitel 3 erläuterten Konzept der Entwicklungstypen erreicht. Durch diese Verbindung werden somit die Ergebnisse der Sonderstudie innerhalb kreistypischer Entwicklungen kontextualisiert, womit eine weitere Interpretation der Ergebnisse angestoßen wird. Anders gesagt, sind die Ergebnisse der Sonderstudie *auch* ein Ausdruck der grundsätzlichen Entwicklungsdynamik in den jeweiligen Landkreisen und kreisfreien Städten: die Ausbildung von jungen Menschen innerhalb eines regionalen Ausbildungsgeschehens kann daher im Kontext der vorrangig demografisch bedingten Entwicklungsdynamik betrachtet werden.

Wie bereits erläutert, können aus den Prognosedaten bis zum Jahr 2022 vier Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte ermittelt und die hessischen Landkreise und kreisfreien Städte verortet werden. An dieser Stelle sollen die Konzeption sowie die grundlegenden Charakteristika der Entwicklungstypen in Kürze rekapituliert werden.

Die Entwicklungstypen wurden auf den Indikatoren Mismatch, altersbedingter Ersatzbedarf und Veränderungsbedarf aufgebaut. Die Frage, welche die Konzeption der Entwicklungstypen angeleitet hat, lautet: Durch welchen Faktor wird die Entwicklung auf den Arbeitsmärkten in den Regionen maßgeblich bestimmt? Hierfür wird ausgehend vom Mismatch besonders die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes, bestehend aus altersbedingtem Ersatzbedarf und Veränderungsbedarf, näher betrachtet.

- Der Mismatch zeigt auf, inwiefern bis 2022 Passfähigkeit zwischen den beiden Seiten des Arbeitsmarktes, bestehend aus Nachfrage nach und Angebot von Fachkräften, besteht. Bei der Ermittlung des Mismatches werden die beiden Arbeitsmarktseiten Nachfrage und Angebot saldiert. Überwiegt die Nachfrageseite gegenüber dem Angebot, dann fällt der Mismatch negativ aus: Es gibt ungedeckte Fachkräftebedarfe; überwiegt die Angebotsseite gegenüber der Nachfrage, dann fällt der Mismatch positiv aus: Es gibt einen Überhang an nicht benötigten Fachkräften. Gleichen sich Nachfrage und Angebot aus, dann besteht Passfähigkeit zwischen diesen beiden Seiten.
- Der altersbedingte Ersatzbedarf gibt die Anzahl jener Fachkräfte wieder, die bis 2022 rentenbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden und ersetzt werden müssen. Der altersbedingte Ersatzbedarf beschreibt die Alterung der Erwerbsbevölkerung und drückt die Wirkung des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt bis 2022 aus: Je mehr Menschen alters- und rentenbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden, desto höher fällt der altersbedingte Ersatzbedarf aus. Der altersbedingte Ersatzbedarf bezeichnet somit demografisch bedingte Bedarfe an Fachkräften und verstärkt dadurch die Nachfrageseite nach Fachkräften.
- Der Veränderungsbedarf bezieht sich auf jenen Aspekt der Nachfrage nach Fachkräften bis 2022, der durch wirtschaftliche und unternehmerische Entwicklungen geprägt

ist. Benötigen Unternehmen und Betriebe bis 2022 in einigen Branchen aufgrund konjunktureller Entwicklungen weniger Fachkräfte, dann fällt der Veränderungsbedarf negativ aus, womit die Nachfrageseite nach Fachkräften abgeschwächt wird; benötigen sie aufgrund wirtschaftlichen Wachstums mehr Fachkräfte, dann fällt der Veränderungsbedarf positiv aus, womit die Nachfrageseite nach Fachkräften gestärkt wird.

Ausgehend von diesen drei Indikatoren wurde für jeden Landkreis und kreisfreie Stadt analysiert, inwiefern Passfähigkeit zwischen Nachfrage und Angebot besteht und welcher der beiden Nachfragekomponenten – altersbedingter Ersatzbedarf und Veränderungsbedarf – sich maßgeblich auf eine fehlende Passfähigkeit auswirkt. Hier konnten Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Entwicklungen erkannt werden, die letztlich zu Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte zusammengeführt wurden.

Insgesamt zeigt sich, dass der rentenbedingte Ersatzbedarf für alle 26 hessischen Landkreise und kreisfreien Städte die größte Rolle hinsichtlich der Frage einnimmt, wodurch ungedeckte Fachkräftebedarfe in den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten forciert werden. Gleichwohl fällt die Wirkung des demografischen Wandels umso stärker aus, je ländlicher die Regionen sind. Städte und urbane Zentren des Entwicklungstyps I sind ebenfalls von der Wirkung des demografischen Wandels betroffen, allerdings können sie durch hohe Zuzugsraten junger Menschen diese Auswirkungen kompensieren. Städte und urbane Zentren verfügen hier gegenüber ländlich geprägten Regionen über umfassendere Ressourcen, um negative Bevölkerungsentwicklungen zu relativieren, demografisch bedingte Fachkräftebedarfe zu decken und somit weitest gehende Passfähigkeit zwischen Angebot und Nachfrage herzustellen. Städte und urbane Zentren können sich besonders aufgrund ihres vielfältigen Kultur-, Freizeit-, Bildungs- und Jobangebots umfassende Fachkräftressourcen an jungen Menschen aufbauen, worüber in mittelfristiger Perspektive Fachkräftengpässe ausgeglichen werden können. Diese Fachkräftressourcen gehen wiederum zu Lasten der Infrastruktur-, Versorgungs- und Wohnressourcen, die in den meisten Städten stark ausgelastet sind. Besonders das große Angebot an Möglichkeiten an Ausbildungen und Ausbildungsberufen und die Frage nach individueller Orientierung rahmen daher das Ausbildungsgeschehen in diesen Landkreisen und kreisfreien Städten des Entwicklungstyps I.

Je weiter man sich hier an periphere Wohnlagen nähert, desto entlasteter werden die Infrastruktur-, Versorgungs- und Wohnressourcen, da gleichzeitig die Dichte an Menschen und damit die Dichte an Fachkräften abnehmen. In dieser Lage können die Landkreise des Entwicklungstyps II verortet werden, die sich durch eine – von städtischen Zentren gedacht – zunehmend periphere Lage auszeichnen. Gleichwohl in diesen Landkreisen die urbanen und städtischen Strukturen sukzessive ausfransen, können die Landkreise von ihnen partiell profitieren. Kleine und Mittlere Städte dieser Landkreise sind infrastrukturell gut an größere urbane Gebiete angebunden, was den Austausch bzw. Ausgleich von Ressourcen ermöglicht: Fachkräfte können bspw. im Hochtaunuskreis leben und in Frankfurt arbeiten, womit u.a. die Wohnressourcen in Frankfurt entlastet und jene im Hochtaunuskreis stärker ausgelastet werden. Insofern profitieren die Landkreise dieses Typs von ihrer peripheren Lage, die auf den zweiten Blick wiederum nicht mehr so peripher zu sein scheint: Stellt der Entwicklungstyp doch den – im geographischen und arbeitsmarktlichen Sinne – Übergang in ländlich geprägte Regionen des Entwicklungstyps III und IV dar. Das bedeutet allerdings auch, dass in den Landkreisen des

Entwicklungstyps II durchaus ländliche Gebiete zu finden sind, die bereits mit den Herausforderungen des ländlichen Raums konfrontiert sind. Das bedeutet, die Landkreise des Entwicklungstyps II sind noch nicht ländlich, aber auch nicht mehr urban. Dies rahmt zugleich die Analyse des Ausbildungsgeschehens der Landkreise des Entwicklungstyps II.

Hinsichtlich der ländlich geprägten Regionen der Entwicklungstypen III und IV gestaltet sich die Lage bzgl. der eigenen Ressourcen an Fachkräften und jungen Menschen wiederum anders. Sowohl der demografische Wandel, als auch das vermehrt von Abwanderung geprägte Wanderungsverhalten junger Menschen sorgen in den ländlichen Regionen dafür, dass bis 2022 sowohl hohe ungedeckte Fachkräftebedarfe, als auch ein Mangel an jungen Menschen verstärkt einsetzen werden. Hier kann argumentiert werden, dass mit zunehmend ländlicher Prägung von Landkreisen die Herstellung von Passfähigkeit zwischen Angebot und Nachfrage aufgrund der Bevölkerungsentwicklung und des Wanderungsverhaltens abnehmen wird und vermehrt Fachkräfteengpässe entstehen. Anders ausgedrückt kann gesagt werden, je ländlicher eine Region ist, desto größer werden die Herausforderungen, um die Auswirkungen des demografischen Wandels bis 2022 zu kompensieren oder zu relativieren und desto weniger Ressourcen stehen hierfür gleichzeitig zur Verfügung.

Dies wird insofern durch das Abwandern junger Menschen verstärkt, da diese z.B. aufgrund der Aufnahme eines Studiums in Städten den regionalen Arbeits- und Ausbildungsmärkten nicht zur Verfügung stehen. Somit münden in den ländlich geprägten Regionen immer weniger junge Menschen in eine Ausbildung und es werden weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen, wodurch sich Stellenbesetzungsprobleme in der Ausbildung zu Fachkräfteengpässen in der mittelfristigen Zukunft auswachsen. Für einige Betriebe und Unternehmen kann sich dieser Fachkräfteengpass zu einem Problem in der Betriebs- und Unternehmensnachfolge auswachsen, da insgesamt zu wenige Führungskräfte zur Verfügung stehen – dies ist besonders in Handwerksbetrieben im ländlichen Raum der Fall.

Die grundsätzliche Dynamik zwischen den Entwicklungstypen kann abstrahierend von den Ausführungen durch folgende drei Leitsätze prägnant beschrieben werden:

1. Der demografische Wandel ist ein umfassender Entwicklungsprozess, da er sich auf alle 26 hessischen Landkreise und kreisfreien Städte auswirkt/auswirken wird.
2. Je weiter ein Landkreis von urbanen Strukturen entfernt ist, desto größer wird die regionale Bedeutung des demografischen Wandels für die (Unter)Versorgung mit Fachkräften.
3. Landkreise und kreisfreien Städte verfügen über unterschiedliche Ressourcen, um dem demografischen Wandel zu begegnen.

Diese drei Leitsätze sowie die darauf aufbauenden Entwicklungstypen setzen den Rahmen für die Entwicklung hessischer Arbeitsmärkte und damit für das hessische Ausbildungsgeschehen als ein maßgeblicher binnenorientierter Rekrutierungsprozess von Fachkräften. In der folgenden Tabelle werden die entwicklungstypenspezifischen Ergebnisse zusammenfassend aufbereitet.

Tabelle 9: Überblick der Entwicklungstypen im Lichte rahmender Ausbildungsaspekte

Entwicklungstyp	Passfähigkeit zwischen Angebot/Nachfrage	Rahmende Aspekte des Ausbildungsgeschehens	Landkreise/kreisfreien Städte
Typ 1 Kompensation	Ausgleich an Fachkräften bis 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Attraktivität bei jungen Menschen - Hohe Konkurrenz um junge Köpfe zwischen Ausbildung und Studium - Aus- bzw. überlastete Infrastruktur - Bewältigung des vielfältigen Angebots 	<ul style="list-style-type: none"> - Darmstadt - Frankfurt am Main - Stadt Offenbach - Wiesbaden - Stadt Kassel - Groß-Gerau
Typ 2 Einsetzender demografischer Wandel	Moderater Engpass an Fachkräften bis 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Landkreise: Nicht mehr Stadt, noch nicht ländlich - Profitieren von urbaner Infrastruktur: Viele Angebot in Reichweite - Ausgleich von Ressourcen mit Typ I durch Pendeln möglich - Junge Menschen fehlen vermehrt in ländlichen Gebieten für eine Ausbildung - Fachkräftressourcen eher in mittelgroßen Städten zu finden - Handwerk und gewerblich-technische Orientierung 	<ul style="list-style-type: none"> - LK Offenbach - Main-Taunus-Kreis - Hochtaunuskreis - Marburg-Biedenkopf - Wetteraukreis - LK Kassel - Main-Kinzig-Kreis - Gießen - Fulda
Typ 3 und 4 Ausgeprägter bis starker demografischer Wandel	Starker Engpass bis Defizit an Fachkräften bis 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Landkreise: ländlich geprägt, wenige bis keine urbanen/städtischen Strukturen - Geringe Angebotsvielfalt - Ausgleich mit anderen Typen schwierig, aufgrund fehlender infrastruktureller Anbindungen - Junge Menschen fehlen durch (verbreitetes) Abwanderungsverhalten - Konkurrenz mit Hochschullandschaft um junge Köpfe - Hohe Handwerks- und gewerblich-technische Orientierung 	<ul style="list-style-type: none"> - Lahn-Dill-Kreis - Bergstraße - Rheingau-Taunus-Kreis - Darmstadt-Dieburg - Waldeck-Frankenberg - Schwalm-Eder-Kreis - Werra-Meißner-Kreis - Limburg-Weilburg - Hersfeld-Rotenburg - Odenwaldkreis - Vogelsbergkreis

Quelle: Eigene Darstellung

Ausgehend von diesen generellen Befunden zwischen den Entwicklungstypen wird im Folgenden verstärkt auf das Ausbildungsgeschehen innerhalb einzelner Entwicklungstypen geschaut. Hierfür werden die quantitativen Daten der Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zu unterschiedlichen Indikatorensets zusammengeführt, mit denen jeweilige Entwicklungsmuster in den Ausbildungsberufen beschrieben werden können.

Beschreibung der Indikatorensets zur Identifikation von Entwicklungsmustern

Das erste Indikatorenset „Verträge“ bezieht sich auf die Vertragskonstellationen innerhalb der Ausbildungsberufe: Hier werden die im Jahr 2016 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und die veränderte Anzahl der Vertragsabschlüsse im zeitlichen Verlauf betrachtet. Wurden beispielsweise im Jahr 2016 im Beruf Maurer im Schwalm-Eder-Kreis wenige Ausbildungsverträge neu abgeschlossen und ist die zeitliche Entwicklung rückläufig, dann kann davon ausgegangen werden, dass dies zu ungedeckten Bedarfen an Auszubildenden führt.

Das zweite Indikatorenset „Ausbildungsverlauf“ bezieht sich auf die Dynamiken während der Ausbildungen. Maßgeblich betrachtet werden hier: die allgemeine Abbruchquote im Jahr 2016 sowie die veränderte Anzahl an abgebrochenen Ausbildungsverträgen im zeitlichen Verlauf. Als zusätzlicher Indikator fließt hier die Abbruchquote laufender Ausbildungsverträge mit ein, wodurch jene Auszubildende, die sich mindestens im zweiten Ausbildungsjahr befinden und abgebrochen haben, berücksichtigt werden. Ist z.B. im Beruf des Fleischers im Odenwaldkreis die Abbruchquote stark ausgeprägt und wächst die Abbruchquote im zeitlichen Verlauf an, dann kann davon ausgegangen werden, dass sowohl derzeit, als auch zukünftig mit bedeutenden Herausforderungen in der Versorgung mit Auszubildenden und Fachkräften gerechnet werden muss.

Das dritte Indikatorenset „Erfolgreiche Prüfungen“ bezieht sich auf die bestandenen Prüfungen im Jahr 2016 sowie die veränderte Anzahl an bestandenen Prüfungen im zeitlichen Verlauf. Hier wird für jeden Ausbildungsberuf auf Ebene Hessens und seinen Regionen, dem z.B. anhand des Indikatorensets II Engpässe in der Versorgung mit Auszubildenden attestiert werden, untersucht, wie sich die Situation um erfolgreiche Auszubildende darstellt. Dieser Aspekt ist insofern relevant, da hier der Output an Fachkräften in einzelnen Berufen geleistet wird.

Die Indikatorensets setzen sich wie folgt zusammen:

Tabelle 10: Indikatorensets zur Analyse des Ausbildungsgeschehens

Indikatorenset I: Verträge	Indikatorenset II: Ausbildungsverlauf	Indikatorenset III: Erfolgreiche Prüfungen
<ul style="list-style-type: none">• Anzahl der neuabgeschlossenen Verträge im Jahr 2016• Veränderung der Anzahl der Vertragsabschlüsse im zeitlichen Verlauf (Referenzjahre: 2010 und 2013)	<ul style="list-style-type: none">• Allgemeine Abbruchquote: Quote aller abgebrochenen Ausbildungsverträge in 2016• Veränderung der Anzahl der abgebrochenen Ausbildungsverträge in 2016 im zeitlichen Verlauf (Referenzjahr 2012)	<ul style="list-style-type: none">• Allgemeine Erfolgsquote: Quote aller bestandenen Ausbildungsprüfungen in 2016• Veränderung der Anzahl der bestandenen Prüfungen in 2016 im zeitlichen Verlauf (Referenzjahr 2012)

Quelle: Eigene Darstellung

Die Indikatorensets, mit denen die quantitativen Daten der Bundesagentur für Arbeit zu einzelnen Ausbildungsberufen analysiert wurden, wurden mit dem Ziel konstruiert, den Großteil potentieller Ausbildungsverläufe, Vertrags- und Prüfungskonstellationen im Rahmen der Analyse berücksichtigen zu können. Dadurch können die anhand der Indikatorensets ermittelten

Entwicklungsmuster eine breite Gültigkeit erheben. Zudem liegt die Intention darin, die Phasen einer Ausbildung innerhalb der Daten strukturell aufzufangen und zum Ausgangspunkt der eigenen Analyse werden zu lassen.

Duale Ausbildungsberufe im Entwicklungstyp I: Ungedeckte Bedarfe in einzelnen Ausbildungsberufen

Die Landkreise und kreisfreien Städte des ersten Entwicklungstyps sehen sich sowohl nach quantitativer Datenlage, als auch ausgehend von den qualitativen Experteneinschätzungen nicht mit systematischen oder strukturellen Engpässen in Ausbildungsberufen konfrontiert. Vielmehr können in diesen Landkreisen bzw. kreisfreien Städten in einzelnen Ausbildungsberufen Engpässe an Auszubildenden beobachtet werden, die sich zukünftig eher zu pointierten denn zu flächendeckenden Fachkräfteengpässen auswachsen werden.

Betrachtet man die quantitativen Daten anhand des Indikatorensets I „Verträge“, so kann den Großteil der Berufe in den Landkreisen und kreisfreien Städten ein Entwicklungsmuster ermittelt werden, dass sich durch wenig neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Jahr 2016 und einer tendenziellen rückläufigen Entwicklung bei den Vertragsabschlüssen im Zeitverlauf auszeichnet. Dieses Entwicklungsmuster findet sich beispielsweise für die Stadt Darmstadt in den Berufen des Fachverkäufers im Lebensmittelhandwerk für Fleischerei und Bäckerei, IT-System-Elektronikern und Kaufmann im Einzelhandel wieder; für die übrigen Landkreise und kreisfreien Städte dieses Typs in den Ausbildungsberufen des Anlagenmechanikers, des Friseurs, der Fachkraft im Gastgewerbe, des Restaurantfachmanns sowie des Kochs. Die Entwicklungen in den Berufen des gastronomischen Bereichs lassen sich innerhalb der bereits dargestellten Erläuterungen zu den Ausbildungsberufen verorten. Hier sind besonders die Abbrüche laufender Ausbildungsverträge im zweiten Jahr prägnant; so haben in Kassel im Beruf des Kochs von allen abgebrochenen Verträgen gut 57 Prozent im zweiten Ausbildungsjahr abgebrochen.

Tabelle 11: Entwicklungsmuster im Entwicklungstyp I

Landkreise/kreisfreie Städte des Entwicklungstyps I	Entwicklungsmuster Indikatorenset I: Verträge	Entwicklungsmuster Indikatorenset II: Ausbildungsverlauf	Entwicklungsmuster Indikatorenset III: Erfolgreiche Prüfungen
Wissenschaftsstadt Darmstadt			
Frankfurt am Main	<ul style="list-style-type: none"> • Wenig neuabgeschlossene Verträge • Negative zeitliche Entwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • Partiiell ausgeprägte allgemeine Abbruchsquote • Partielle rückläufige Entwicklungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Stabile Erfolgsquote • Stabile erfolgreiche Prüfungsabschlüsse im zeitlichen Verlauf
Stadt Offenbach am Main			
Landeshauptstadt Wiesbaden			
documenta-Stadt Kassel			
Groß-Gerau			

Quelle: Eigene Darstellung

Gleichwohl diese Trends innerhalb dieses Entwicklungstyps empirische Relevanz beanspruchen können, gilt es regionale Spezifika zu berücksichtigen: So kann dieses erste Entwicklungsmuster für die Stadt Offenbach weiterhin in Berufen des Logistikbereichs – Fachkraft für Lagerlogistik, Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen – beobachtet werden; der

Friseurberuf in Wiesbaden zeichnet sich zusätzlich durch relativ geringe Erfolgsquoten (59 Prozent) aus; für Groß-Gerau gesellt sich zu diesem Entwicklungsmuster noch der Beruf Hotel-fachmann hinzu.

Ein aus dem Indikatorenset II „Ausbildungsverlauf“ ermitteltes Entwicklungsmuster findet sich unter der Perspektive zu ermittelnder Herausforderungen nicht wieder. Gleichwohl es in den Landkreisen und kreisfreien Städten durchaus Berufe gibt, die ähnliche Ausprägungen dieser Indikatoren teilen, fallen diese strukturell zu schwach aus, um sie als Muster beschreiben zu können. Hinsichtlich des Indikatorensets III „Erfolgreiche Prüfungen“ kann herausgestellt werden, dass – abgesehen von den gastronomischen Berufen z.B. zum Koch – sowohl die Erfolgsquoten in 2016, als auch die veränderte Anzahl an erfolgreichen Abschlüssen im zeitlichen Verlauf in den meisten Berufen recht stabil und ausgeprägt sind. Gleichwohl die Erfolgsquoten in einigen Berufen, z.B. beim Friseur in Wiesbaden oder in Groß-Gerau, durchaus schwanken, haben im Jahr 2016 in allen von Engpässen identifizierten Ausbildungsberufen mindestens drei von vier Auszubildende die Prüfung erfolgreich abgeschlossen.

Tabelle 12: Zusammengefasste Ergebnisse zu Entwicklungstyp I

Entwicklungstyp I: Kompensation	Passfähigkeit zwischen Angebot/ Nachfrage	Rahmende Aspekte des Ausbildungsgeschehens	Ergebnisse über das regionale Ausbildungsgeschehen
<ul style="list-style-type: none"> - Darmstadt - Frankfurt am Main - Stadt Offenbach - Wiesbaden - Stadt Kassel - Groß-Gerau 	Ausgleich an Fachkräften bis 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Attraktivität bei jungen Menschen - Hohe Konkurrenz um junge Köpfe zwischen Ausbildung und Studium - Aus- bzw. überlastete Infrastruktur - Bewältigung des vielfältigen Angebots 	<ul style="list-style-type: none"> - Einzelne Berufe von möglichen Engpässen betroffen - Entwicklungsmuster sind schwach ausgeprägt - Konkurrenz Ausbildung/Hochschule nachvollziehbar

Quelle: Eigene Darstellung

Handlungsansätze

Die ausbildenden Betriebe und Unternehmen konkurrieren in diesen Landkreisen zum Großteil direkt mit Hochschulen und Universitäten um kluge junge Köpfe. In diesem Kontext wird eine akademische Ausbildung vielfach als die höher wertige Ausbildung gegenüber einer dualen Ausbildung betrachtet – dies schlägt sich u.a. in den im Zeitverlauf rückläufigen Ausbildungsvertragsabschlüssen und den im Jahr 2016 wenigen neuabgeschlossenen Verträgen nieder.

Diese Hinwendung zur universitären und akademischen Ausbildung wird jungen Menschen besonders im Zuge ihrer adoleszenten Orientierungsphase, in der auch ihre Berufsorientierung stattfindet, von ihrem sozialen Umfeld oft gespiegelt. Die Bedeutung des sozialen Umfelds ist nach Expertinnen und Experten in dieser Phase nicht zu unterschätzen, schließlich müssen sich junge Menschen mit den getroffenen Entscheidungen, auch in beruflicher Hinsicht, innerhalb des Umfelds bewähren, Fürsprecher und Unterstützer finden und sich für Entscheidungen rechtfertigen. Das soziale Umfeld wirkt sich daher maßgeblich darauf aus, was

eine legitime und gerechtfertigte Entscheidung für die berufliche Entwicklung darstellt und was nicht.

Dies kann dazu führen, dass junge Menschen entgegen ihrer eigenen Interessen, Bedürfnisse oder Vorlieben sich für eine akademische Ausbildung entscheiden, obwohl eine duale Ausbildung besser zu ihnen passen würde. Die Schnittstelle zwischen akademischer und dualer Ausbildung im Zuge der Orientierungsphase junger Menschen ist nach Ansicht der Expertinnen und Experten einer der zentralen Aspekte, an denen sich Handlungsansätze orientieren sollten. Eine weitestgehend neutrale Berufsorientierung für junge Menschen, die sich nicht an institutionellen Interessen, sondern an den Interessen und Vorstellungen der Jugendlichen orientiert, kann eine zentrale Säule darstellen, an die sich die Jugendlichen vertrauensvoll anlehnen können und sie in ihrer Entscheidungsfindung unterstützt. Die partiellen Abbruchquoten könnten dadurch gesenkt werden. Ferner ließe sich dadurch einigen Jugendlichen eine Ausbildung als zielführende Perspektive eröffnen. Gelingt es daher, durch eine Berufsorientierung, die sich an den Jugendlichen orientiert und sie in ihrer Entscheidungsfindung unterstützt, das Selbstbewusstsein von Jugendlichen zu stärken, dann sind diese in der Lage eine normativ unpopuläre Entscheidung – nämlich für eine duale Ausbildung – auch gegenüber äußeren Einflüssen durchzuhalten. Sie benötigen daher Fürsprecher, die ihre Perspektive vertrauensvoll einnehmen und nicht im Verdacht institutioneller Interessen stehen. Dies kann über Mentorinnen und Mentoren, die die Schüler im Zuge ihrer Berufsorientierungen in den Schulen begleiten, erfolgen.

Duale Ausbildungsberufe im Entwicklungstyp II: Zunehmende Streuung ungedeckter Ausbildungsbedarfe über Ausbildungsberufe unterschiedlicher Branchen

Die Landkreise, die diesem Entwicklungstyp zugeordnet werden, können durch einen einsetzenden demografischen Wandel charakterisiert werden, der besonders in zunehmend landschaftlichen Abschnitten dieser Landkreise verortet werden kann. Insofern sind diese Landkreise in einem gewissen Maße strukturell ambivalent, da sie sowohl über städtische Strukturen, als auch landschaftliche Prägungen verfügen.

Hinsichtlich des Indikatorensets I „Verträge“ sind in den meisten der von Engpässen betroffenen Berufe die Anzahl neu abgeschlossener Verträge relativ stabil: So haben im Hochtaunuskreis sowie im Landkreis Fulda im Jahr 2016 je 35 Jugendliche die Ausbildung zum Koch aufgenommen; im Landkreis Gießen sind es 23 Jugendliche, die eine Ausbildung zum Koch aufgenommen haben. Das kann zum Beispiel bedeuten, dass nicht gerade wenige Jugendliche den Gedanken als Koch zu arbeiten per se als unattraktiv empfinden. Es würde sich daher besonders in diesen Berufen und in diesen Landkreisen lohnen, die Gründe für vorzeitig aufgelöste Ausbildungsverträge unter den Gesichtspunkten der Berufsattraktivität, der Passung zwischen inhaltlichen Anforderungen und individuellen Kompetenzen, lebensweltlich-rahmenden Aspekten wie Mobilität und regionale Lage von Wohn- und Ausbildungsstätte zu untersuchen und entsprechende Initiativen auf diese Landkreise maßgeschneidert zu konzipieren.

Tabelle 13: Ausbildungsgeschehen im Entwicklungstyp II

Landkreise des Entwicklungstyps II	Entwicklungsmuster Indikatorenset I: Verträge	Entwicklungsmuster Indikatorenset II: Ausbildungsverlauf	Entwicklungsmuster Indikatorenset III: Erfolgreiche Prüfungen
Landkreis Offenbach			
Main-Taunus-Kreis			
Hochtaunuskreis	• wenige neu abgeschlossene Verträge im Jahr 2016	• Ausgeprägte allgemeine Abbruchquote	• Hohe Erfolgsquoten in 2016
Marburg-Biedenkopf			• Tendenziell abnehmende Erfolgsquote im Zeitverlauf
Wetteraukreis	• Hohe Rückläufigkeit in den Vertragsabschlüssen	• Zunehmende Abbruchquote im Zeitverlauf	
Landkreis Kassel			
Main-Kinzig-Kreis			
Gießen			
Fulda			

Quelle: Eigene Darstellung

Legt man das Indikatorenset II „Ausbildungsverlauf“ auf die Ausgangsdaten, dann kann hier ein Entwicklungsmuster aus einer ausgeprägten allgemeinen Abbruchquote, sowie einer zunehmenden allgemeinen Abbruchquote im zeitlichen Verlauf ermittelt werden. Dies trifft in besonderem Maße für die Berufe des Fachverkäufers im Lebensmittelhandwerk für Fleischerie und Bäckerei, Berufskraftfahrer, Fachkraft für Lagerlogistik, Dachdecker, Restaurantfachmann und Koch im Main-Taunus-Kreis und Landkreis Kassel zu.

Diese beiden ersten Entwicklungsmuster sind partiell in den gleichen Berufen zu finden und ergänzen sich daher. Dies ist z.B. für die Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk der Fleischerie und Restaurantfachmann in den Landkreisen Offenbach, Marburg-Biedenkopf und Landkreis Kassel, für die Bäcker im Main-Kinzig-Kreis sowie für die Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk für Fleischerie, für die Fleischer und Bäcker im Wetteraukreis, Hochtaunuskreis und Landkreis Fulda der Fall. Indem diese beiden Muster miteinander korrespondieren, können Strukturen für ausgeprägte Herausforderungen in diesen Berufen angelegt sein, womit die Komplexität für gestaltende Handlungsansätze steigt.

Hinsichtlich des Indikatorensets III „Erfolgreiche Prüfungen“ können für die meisten Berufe für das Jahr 2016 recht hohe Erfolgsquoten verzeichnet werden, die sich im Zeitverlauf betrachtet tendenziell rückläufig entwickeln. Es werden seit 2012 tendenziell weniger Ausbildungsverträge erfolgreich abgeschlossen, weshalb das Angebot an Fachkräften in diesen Berufen sukzessive abnimmt. Dies ist beispielsweise bei den Verkäufern im Wetteraukreis oder den Zimmerern in Marburg-Biedenkopf der Fall.

Auch hier sei erwähnt, dass anhand dieser Muster das Ausbildungsgeschehen nicht in Gänze dargestellt, wohl aber empirisch versteh- und begründbar wird.

Tabelle 14: Zusammengefasste Ergebnisse zu Entwicklungstyp II

Entwicklungstyp II: Kompensation	Passfähigkeit zwischen Angebot/ Nachfrage	Rahmende Aspekte des Ausbildungsgeschehens	Ergebnisse über das regionale Ausbildungsgeschehen
<ul style="list-style-type: none"> - LK Offenbach - Main-Taunus-Kreis - Hochtaunuskreis - Marburg-Biedenkopf - Wetteraukreis - LK Kassel - Main-Kinzig-Kreis - Gießen - Fulda 	Moderater Engpass bis 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Landkreise: Nicht mehr Stadt, noch nicht ländlich - Profitieren von urbaner Infrastruktur: Viele Angebot in Reichweite - Ausgleich von Ressourcen mit Typ I durch Pendeln möglich - Junge Menschen fehlen vermehrt in ländlichen Gebieten für eine Ausbildung - Fachkräfteresourcen eher in mittelgroßen Städten zu finden - Handwerk und gewerblich-technische Orientierung 	<ul style="list-style-type: none"> - Es sind zunehmend branchen- und berufsübergreifende Engpässe zu beobachten - Erfolgsquoten stagnieren, Abbruchquoten nehmen zu - Rückläufige Vertragsabschlüsse in den Berufen

Quelle: Eigene Darstellung

Handlungsansätze

Für diese Landkreise können Handlungsansätze zielführend sein, die sich sowohl an der bereits für die Landkreise und kreisfreien Städte des Entwicklungstyps I skizzierten Berufsorientierung ausrichten, als auch an einer Reduktion der Abbruchquoten von Ausbildungsverträgen ansetzen, wobei sich für diesen Aspekt ebenfalls eine bedürfnisorientierte Berufsorientierung als hilfreich erweisen kann.

Eine bedürfnisorientierte Berufsorientierung im Kontext der Reduktion von Abbruchquoten von Ausbildungsverträgen sollte durch Informations- und Beratungsangebote eine frühzeitige Selektion von Jugendlichen entlang ihrer Interessen und Vorstellungen zum Ziel haben. Dabei kann ebenfalls Aufklärungsarbeit geleistet werden, um Vorstellungen von Jugendlichen frühzeitig zu korrigieren – dies besonders in gastronomischen Berufen.

Darüber hinaus können durch die Erhöhung praktischer Anteile während der schulischen Ausbildung Testräume für Jugendliche eingeräumt und betreut werden, in denen diese sich in unterschiedlichen Berufsfeldern austesten und orientieren können.

Es ist ebenfalls denkbar bereits bestehende Programme wie „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule“ (QuABB), die eine individuelle Betreuung von Jugendlichen während der Ausbildung zum Ziel haben, besonders auf die ersten 24 Monate einer Ausbildung zuzuspitzen. Das Ziel einer solchen Zuspitzung sollte sein, frühzeitig auf Signale der Auszubildenden, möglicherweise deren Frustration oder Zufriedenheit, zu achten und die Gründe hierfür zu eruieren. Abhängig von den Gründen können wiederum Lösungen mit den betreuenden Kammern, Betrieben und Berufsschulen sondiert werden: Ist der Auszubildende beispielsweise unzufrieden und frustriert über das Arbeiten im jeweiligen Team oder Betrieb,

könnte überlegt werden, ob die Ausbildung nicht in einem anderen Betrieb weitergeführt wird – dieses Modell findet in einigen Landkreisen bereits Anwendung, beispielsweise für Ausbildungen in der Gastronomie im Landkreis Limburg-Weilburg. Ausschlaggebend ist, dass eine weitest gehende Vertrauensbeziehung zwischen dem Auszubildenden und dessen Betreuer aufgebaut wird, sodass sich über die individuelle Ausbildungssituation ausgetauscht werden kann.

Ferner können die geringen neuabgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie die Rückläufigkeiten in einigen Ausbildungsberufen mittelfristig dazu führen, dass nur schwer gesicherte Klassengrößen in den Berufsschulen hergestellt werden können. Die Folge sind meist überregionale Klassenverbände, womit für viele Auszubildende die Frage nach der Erreichbarkeit und Mobilität gestellt wird. Dieser Aspekt sollte als zusätzliche Herausforderung in der Gestaltung des regionalen Ausbildungsgeschehens berücksichtigt werden und durch entsprechende Gegenmaßnahmen abgefedert werden.

Duale Ausbildungsberufe im Entwicklungstyp III und IV: Strukturelle Bedarfe ungedeckter Ausbildungsbedarfe

Im Folgenden werden die Landkreise der Entwicklungstypen III und IV zusammengefasst dargestellt, da die Wirkung des demografischen Wandels auf regionale Fachkräftebedarfe für beide Entwicklungstypen maßgeblich ist. Die in Kapitel 3 getroffene Unterscheidung hinsichtlich des Wirkungsgrads trägt an dieser Stelle nicht zum besseren Verständnis des Ausbildungsgeschehens bei und wird daher zugunsten einer umfassenden Beschreibung in diesen, vom demografischen Wandel mindestens stark betroffenen Landkreisen nicht aufrechterhalten.

Ausgehend von den Daten und den Expertengesprächen zeigt sich für die Landkreise dieser beiden Entwicklungstypen insgesamt, dass sich – neben den gastronomischen Berufen, die für jeden Landkreis eine Herausforderung darstellen – ein breites Berufespektrum aus Handwerk, kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen mit Herausforderungen konfrontiert sieht.

Schaut man sich die allgemeine Abbruchsquote für die Landkreise der Entwicklungstypen III und IV an, dann fällt auf, dass diese mit zwei Ausnahmen relativ hoch sind. Während der Vogelsbergkreis eine niedrige allgemeine Abbruchsquote von zehn Prozent und der Landkreis Darmstadt-Dieburg von durchschnittlichen 13 Prozent aufweist, liegt die allgemeine Abbruchsquote für den Lahn-Dill-Kreis bei 15 Prozent und steigt über den Schwalm-Eder-Kreis (17 Prozent), die Bergstraße (22 Prozent), den Rheingau-Taunus-Kreis (26 Prozent) bis zum Werra-Meißner-Kreis (42 Prozent).

Ansetzend an den drei Indikatorensets können drei Entwicklungsmuster erkannt werden, die für den Großteil der Berufe in diesen Landkreisen von Bedeutung sind.

Zum einen kann bezüglich des Indikatorensets I „Verträge“ herausgestellt werden, dass in den Berufen der Friseur, Köche, Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk für Fleischerei und Bäckerei, der Dachdecker, Restaurantfachmann, Maurer und Berufskraftfahrer im Jahr 2016 wenige Ausbildungsverträge neu abgeschlossen wurden; dazu kann in diesen Berufen eine rückläufige Entwicklung in den Vertragsabschlüssen erkannt werden. Das heißt, dass bereits wenige junge Menschen als Auszubildende in diese Berufe einmünden und damit der Output an

Fachkräften in diesen Berufen ebenfalls gering ist. Dies ist besonders im Schwalm-Eder-Kreis, in Darmstadt-Dieburg sowie Hersfeld-Rotenburg der Fall. Mittelfristig kann diese Entwicklung – wie bereits für Landkreise des Entwicklungstyps II beschrieben, hier allerdings in einem umfassenderen Maße – zu Mobilitätsproblemen von Jugendlichen führen, die eine solche Ausbildung beginnen wollen, da Berufsschulklassen überregional gebildet werden. Dies wirkt sich wiederum negativ auf die Attraktivität der betroffenen Berufe aus.

Tabelle 15: Ausbildungsgeschehen in den Entwicklungstypen III und IV

Landkreise des Entwicklungstyps III und IV	Entwicklungsmuster Indikatorenset I: Verträge	Entwicklungsmuster Indikatorenset II: Ausbildungsverlauf	Entwicklungsmuster Indikatorenset III: Erfolgreiche Prüfungen
Lahn-Dill-Kreis			
Bergstraße			
Rheingau-Taunus-Kreis			
Darmstadt-Dieburg	• Geringe neuabgeschlossene Ausbildungsverträge	• Moderate bis hohe allgemeine Abbruchquote	• Moderate bis hohe Erfolgsquote im Jahr 2016
Waldeck-Frankenberg	• Ausgeprägte zeitliche Rückläufigkeit	• Tendenziell sinkende Abbruchquote im Zeitverlauf	• Zunehmende Erfolgsquote im Zeitverlauf
Schwalm-Eder-Kreis			
Werra-Meißner-Kreis			
Limburg-Weilburg			
Hersfeld-Rotenburg			
Odenwaldkreis			
Vogelsbergkreis			

Quelle: Eigene Darstellung

Zum anderen findet sich ein Entwicklungsmuster anhand des Indikatorensets „Ausbildungsverlauf“ in den meisten Berufen wieder, das Ähnlichkeiten mit den Ausbildungsverläufen in den Landkreisen des Entwicklungstyps II aufweist: Insgesamt kann eine moderate bis hohe allgemeine Abbruchquote ermittelt werden. Die Abbruchquoten im Zeitverlauf sind andererseits eher rückläufig. Insgesamt scheint es immer besser zu gelingen, diejenigen jungen Menschen, die sich für eine Ausbildung in einem Beruf interessieren, zu halten und sie entweder an den Beruf, oder an den Betrieb zu binden. Diese Bindung kann u.a. auch durch ein der dualen Ausbildung zugewandtes soziales Umfeld gestützt werden, das in ländlichen Gebieten eher zu finden ist, als in Städten.

Anhand des dritten Indikatorensets „Erfolgreiche Prüfungen“ kann ferner herausgestellt werden, dass die Quote an erfolgreich abgeschlossenen Prüfungen im Jahr 2016 in den Landkreisen der Entwicklungstypen insgesamt nicht überdurchschnittlich hoch ausfallen; gleichwohl kann betont werden, dass die Erfolgsquote im Zeitverlauf seit 2012 in den von Engpässen betroffenen Berufen angewachsen ist. Das bedeutet, dass der Output an Fachkräften in den vergangenen Jahren sukzessive gesteigert werden konnte.

Gleichwohl werden die Herausforderungen in den meisten von Engpässen betroffenen Berufen durch eine zunehmende Deckungsgleichheit zwischen den drei Entwicklungsmustern forciert. Anders gesagt: die ermittelten Entwicklungsmuster tragen sich in zunehmendem Maße in den gleichen Berufen ab. Dadurch wachsen sich die Herausforderungen zu strukturellen Problemen innerhalb einzelner Berufe aus. Dadurch wird die Handlungskomplexität zur Gegensteuerung sowohl für die Berufe, als auch für die Regionen maßgeblich gesteigert.

Tabelle 16: Zusammengefasste Ergebnisse zu Entwicklungstyp III und IV

Entwicklungstyp III und IV: Ausgeprägter und starker demografischer Wandel	Passfähigkeit zwischen Angebot/Nachfrage	Rahmende Aspekte des Ausbildungsgeschehens	Ergebnisse über das regionale Ausbildungsgeschehen
<ul style="list-style-type: none"> - Lahn-Dill-Kreis - Bergstraße - Rheingau-Taunus-Kreis - Darmstadt-Dieburg - Waldeck-Frankenberg - Schwalm-Eder-Kreis - Werra-Meißner-Kreis - Limburg-Weilburg - Hersfeld-Rotenburg - Odenwaldkreis - Vogelsbergkreis 	<p>Starker Engpass bis Defizit bis 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Landkreise: ländlich geprägt, wenige bis keine urbanen/städtischen Strukturen - Geringe Angebotsvielfalt - Ausgleich mit anderen Typen schwierig, aufgrund fehlender infrastruktureller Anbindungen - Junge Menschen fehlen durch (verbreitetes) Abwanderungsverhalten - Konkurrenz mit Hochschullandschaft um junge Köpfe - Hohe Handwerks- und gewerblich-technische Orientierung 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausgeprägte branchen- und berufsübergreifende Engpässe zu beobachten - Engpässe sind Resultate aus Wanderungsverhalten und Folgen demografischen Wandels - Erfolgsquoten sind hoch und nehmen im Zeitverlauf zu - Tendenziell sinkende Abbruchquote im Zeitverlauf - Rückläufige Vertragsabschlüsse in den Berufen - Wenige neu abgeschlossene Verträge in 2016 - Strukturelle Herausforderungen durch konzentrierte Entwicklungen in den Berufen

Quelle: Eigene Darstellung

Handlungsansätze

Um diesen Entwicklungen gestalterisch entgegen zu treten, sollten unterschiedliche Handlungsansätze miteinander kombiniert werden, ohne jedoch Parallelstrukturen zu schaffen.

Ein erster Handlungsansatz kann sich darauf beziehen, die Erfolgsquoten in den Abschlüssen zu steigern und damit die inhärenten Berufs- und Ausbildungspotentiale verstärkt zu nutzen. Dies kann über die Abschluss- und Prüfungszeit begleitende Unterstützungsmaßnahmen erfolgen und sich sowohl auf Lerninhalte, als auch auf Lernmethoden beziehen. Darüber hinaus ließe sich ebenfalls überlegen, inwiefern durch Anreize und Motivatoren die Konzentration bei den Auszubildenden angeregt werden könnte. Dies können gemeinsame Unternehmungen mit der Berufsschulklasse sein.

Gleichwohl die Quote der vorzeitigen Ausbildungsvertragslösungen in fast allen Landkreisen dieser Typen relativ niedrig ist, ließe sich überlegen, inwiefern auch hier die Bindung von jungen Menschen an den Betrieb oder den Beruf weiter erhöht oder ein Abbruch frühzeitig erkannt und kooperative Lösungen mit dem Betrieb, der Berufsschule und dem sozialen Umfeld gefunden werden kann.

Diese Ansätze können durchaus in kleineren Fallzahlen signifikante Wirkung entfalten, die größte Herausforderung der Ausbildungsberufe – die gleichzeitig auch die größte Herausforderung in den Landkreisen darstellt – wird damit voraussichtlich nicht gelöst werden: die vergleichsweise geringe Anzahl an neuabgeschlossenen Ausbildungsverträge geht mit einem Engpass an jungen Menschen einher und kann zum Großteil auf die Wirkung des demografischen

Wandels sowie dem Wanderungsverhalten junger Menschen zurückgeführt werden. Insofern bedarf es u.a. eines überregionalen Ausbildungs- oder auch Auszubildendenmanagements, um die relativ knappen Ressourcen an jungen Menschen zielorientiert in offene Stellen zu vermitteln. Ein Beispiel hierfür stellt das vom Regionalmanagement Nordhessen konzipierte Projekt „Clever heads“ dar, das wie eine überregionale Plattform Bewerber mit ausbildenden Betrieben bzw. Unternehmen miteinander in Verbindung bringt. Zudem kann im Kontext der Auszubildendenmobilität im ländlichen Raum das Schüler- und Auszubildendenticket eine positive Wirkung entfalten, gleichwohl auch hier geschaut werden sollte, inwiefern Mobilitätsangebote die Mobilitätsbedarfe abdecken.

Darüber hinaus kann überlegt werden, inwiefern Studienabbrecher oder auch Rückkehrer für eine Ausbildung in etwaigen Berufen gewonnen werden können. Hierfür können bestehende Kooperationen zwischen Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, regionalen Akteuren wie Wirtschaftsförderungen mit Hochschulen und Universitäten ausgebaut oder neue Kooperationen angestoßen. Eine zielführende Initiative stellt in diesem Zusammenhang das Programm N.I.S. 2.0 dar, das sich als Netzwerk zur beruflichen Integration von Studienabbrechern in Hessen beschreiben lässt – Angebote wie diese ließen sich durchaus auch breitenwirksam bewerben.

Es könnte ebenfalls überlegt werden, inwiefern Jugendlichen, die sich für eine Ausbildung in ihren Regionen bzw. in den Regionen des Entwicklungstyps III und IV entscheiden und somit höchstwahrscheinlich ihren Lebensmittelpunkt innerhalb dieser Region verankern, regionale Vergünstigungen oder spezifische Angebote unterbreitet werden können. Diese könnten durchaus entlang biographischer Phasen – Adoleszenz, Familiengründung und -stabilisation – ausgerichtet und entsprechend variiert werden.

5. Resümee

Vor dem Hintergrund der Ausführungen zum Ausbildungsgeschehen in Hessen und seinen Regionen können unterschiedliche Erkenntnisse gewonnen werden, die abschließend nochmals pointiert zusammengefasst und übersichtlich aufbereitet werden.

Zum einen konnte durch die Analyse der quantitativen Daten und des erhobenen Expertenwissens – das ebenfalls als regionalspezifisches *tacit knowledge* bezeichnet werden kann – gezeigt werden, wie vielschichtig und komplex sich das Ausbildungsgeschehen in Hessen und seinen Regionen darstellt. Diese Vielschichtigkeit und Komplexität deutet sich sowohl in übergeordneten Trends, die durchaus Gültigkeit für das Bundesland Hessen beanspruchen können, als auch in widersprüchlichen, kleinräumigen Entwicklungen aus, die mitunter den erkannten überregionalen Trends entgegenstehen können. Ein Aspekt, der ein zentraler Gegenstand dieser Vielschichtigkeit und Komplexität darstellt, ist die bereits eingangs erwähnte Paradoxie: Auf der einen Seite sinkt die Zahl der versorgten Bewerber auf eine Ausbildungsstelle, auf der anderen Seite steigt die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen und im Effekt bleibt die Zahl der unversorgten Bewerber für eine Ausbildungsstelle im Zeitverlauf stabil. Die befragten Expertinnen und Experten deuten dies als eine Frage der Passfähigkeit zwischen Auszubildenden und Betrieben, wobei Passfähigkeit sowohl fachliche Aspekte wie Kompetenzen und Fähigkeiten, als auch außerfachliche Aspekte wie Berufsvorstellungen und Arbeits(zeit)gestaltung beinhaltet. Ein zentraler Baustein, um beides innerhalb des Ausbildungsalltags berücksichtigen zu können, ist ein weitest gehendes Begegnen auf Augenhöhe, in dessen Prozess der Auszubildende als Gestaltungspartner anerkannt wird und somit in Absprache Verantwortung im Betrieb übernimmt.

Zum anderen konnten aus der Datenanalyse unterschiedliche Handlungsempfehlungen abgeleitet und ausgesprochen werden, die im Kern eine wesentliche Nachricht transportieren: Eine starke Bindung von jungen Menschen an den Betrieb und den Beruf ist wesentlich, wenn die Ausbildung mit einer erfolgreichen Prüfung abgeschlossen werden soll. Die Voraussetzungen hierfür stellen Beratungs- und Betreuungsangebote auf individueller Ebene dar, die sowohl den Jugendlichen in seiner Individualität, als auch dessen sozialen Umfeld mit unterschiedlichen Vorstellung und Erwartungen berücksichtigen.

Diese individuellen Beratungs- und Betreuungsangebote können hinsichtlich ihrer Ausrichtung entlang der regionalisierten Betrachtung des Ausbildungsgeschehens aufgebaut und mit Bezug auf regionale Herausforderungen konzipiert werden: Für die Landkreise und kreisfreien Städte des ersten Entwicklungstyps kann dieses Beratungs- und Betreuungsangebot in der Schaffung von Orientierung zur Gestaltung der urbanen Angebotsfülle bestehen; hinzu kommt die Unterstützung in der Entscheidungsfindung des Jugendlichen und des Fürsprechens mit Bezug zum sozialen Umfeld, um den Rechtfertigungsdruck von Jugendlichen zu nehmen, sollte die Entscheidung für eine Berufsausbildung gegenüber einer akademischen Orientierung gering geschätzt werden (Vgl. Wischmann, 2010). Für die Landkreise des zweiten Entwicklungstyps können diese Beratungs- und Betreuungsangebote in der frühzeitigen Berufsorientierung durch erhöhte Praxisanteile in der Schule liegen, sodass ein Reflexionsprozess für Jugendliche durch die praktische Auseinandersetzung angestoßen wird. Für Landkreise des dritten und vierten Entwicklungstyps können die Beratungs- und Betreuungsangebote darin liegen, mögliche Studienabbrecher zu unterstützen, ihnen einen Weg einer Ausbildung aufzuzeigen und

sie in ihrem neuen Weg zu bestärken (z.B. verlorenes Selbstbewusstsein zurück zu erarbeiten; Thematisieren des Gefühls des Scheiterns) (Vgl. ebd.).

Tabelle 17: Ergebnisse und Handlungsansätze nach Entwicklungstypen im Überblick

Entwicklungstyp	Landkreise/kreisfreien Städte	Ergebnisse des regionalen Ausbildungsgeschehens	Handlungsansätze
Typ 1 Kompensation	<ul style="list-style-type: none"> - Darmstadt - Frankfurt am Main - Stadt Offenbach - Wiesbaden - Stadt Kassel - Groß-Gerau 	<ul style="list-style-type: none"> - Einzelne Berufe von möglichen Engpässen betroffen - Entwicklungsmuster sind schwach ausgeprägt - Konkurrenz Ausbildung/Hochschule nachvollziehbar 	<ul style="list-style-type: none"> - Schaffung von Orientierung durch individuelle Beratung und Prozessbegleitung - Stützstrukturen im sozialen Umfeld sondieren - Vertrauensarbeit - Aufklärungsarbeit: Ausbildung als individuelle Perspektive für die Zukunft
Typ 2 Einsetzender demografischer Wandel	<ul style="list-style-type: none"> - LK Offenbach - Main-Taunus-Kreis - Hochtaunuskreis - Marburg-Biedenkopf - Wetteraukreis - LK Kassel - Main-Kinzig-Kreis - Gießen - Fulda 	<ul style="list-style-type: none"> - Es sind zunehmend branchen- und berufsübergreifende Engpässe zu beobachten - Erfolgsquoten stagnieren, Abbruchquoten nehmen zu - Rückläufige Vertragsabschlüsse in den Berufen 	<ul style="list-style-type: none"> - Bedürfnisorientierte Berufsorientierung zur Reduktion der Abbrüche laufender Verträge - Aufklärungsarbeit zur Unterstützung von Berufsentscheidungen - Erhöhte praktische Anteile in den Schulen - Individuelle Betreuung während der Ausbildung
Typ 3 und 4 Ausgeprägter bis starker demografischer Wandel	<ul style="list-style-type: none"> - Lahn-Dill-Kreis - Bergstraße - Rheingau-Taunus-Kreis - Darmstadt-Dieburg - Waldeck-Frankenberg - Schwalm-Eder-Kreis - Werra-Meißner-Kreis - Limburg-Weilburg - Hersfeld-Rotenburg - Odenwaldkreis - Vogelsbergkreis 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausgeprägte branchen- und berufsübergreifende Engpässe zu beobachten - Engpässe sind Resultate aus Wanderungsverhalten und Folgen demografischen Wandels - Erfolgsquoten sind hoch und nehmen im Zeitverlauf zu - Rückläufige Abbruchquoten im Zeitverlauf - Rückläufige Vertragsabschlüsse in den Berufen - Wenige neu abgeschlossene Verträge in 2016 	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Erfolgsquoten durch individuelle Unterstützung in Prüfungszeit - Weitere Reduktion der (frühzeitigen) Abbrüche durch erhöhte Bindung und Unterstützung in der Berufsorientierung - Ausbau (über)regionaler Unterstützungsstrukturen - Schaffung lebensbiographischer Angebot und Anreize für junge Menschen

Quelle: Eigene Darstellung

Zudem liegen nur wenige Erkenntnisse über Abbrüche von Ausbildungen vor (z.B. über Sozialstruktur, Bedeutung psycho-sozialer Dynamiken im Abbruchsprozess, Branchen- und Berufsbezogenheit). Gelingt es, die Vielschichtigkeit von Abbruchsprozessen von Auszubildenden zu analysieren, ließen sich entlang der Abbruchsdynamik passfähige Handlungsansätze im Rahmen einer umfassenden Berufsorientierung entwerfen. Beispielsweise ließe sich überlegen, inwiefern berufsspezifische Ausbildungsanforderungen mit individuellen Ausbildungsvorstellungen kollidieren, diese Kollision beim Auszubildenden über Zeit zu Frustration und sinkender

Motivation führt und sich der Handlungsdruck des Jugendlichen in einem Abbruch der Ausbildung Bahn bricht. Es könnten so zum Beispiel Abbruchs-Typen entwickelt werden, denen spezifische Handlungsmuster zugrunde liegen; passend dazu könnten Beratungsangebote inhaltlich geschärft werden.

Gleichwohl können Konzepte zur individuellen Berufsorientierung sehr voraussetzungsvoll sein: Sie benötigen stabile Netzwerke und flexible Strukturen zwischen unterschiedlichen Akteuren des Ausbildungsmarktes. Die Rolle des sozialen Umfelds des Auszubildenden ist dabei nicht zu unterschätzen, da das soziale Umfeld durchaus Rechtfertigungsdruck auf den Auszubildenden und dessen Entscheidung ausüben kann. Im Hinblick auf die Landkreise der Entwicklungstypen III und IV müssen zudem Jugendliche vor Ort sein, sodass die Angebote überhaupt genutzt werden können.

Darüber hinaus werden viele Ressourcen – Zeit, Vertrauen, finanzielle Mittel – im Ausbildungskontext benötigt, besonders wenn es um die Unterstützung von Jugendlichen in der Entscheidungsfindung und der individuellen Entfaltung von Ausbildungsreife geht. Allerdings kann eine mit Ressourcen ausreichend ausgestattete individuelle Berufsorientierung der Ort sein, an dem über die Vorlieben und Interessen von Jugendlichen gesprochen und zum Ausgangspunkt ihrer beruflichen Entwicklung genommen werden kann; zudem können durch Betreuungsangebote im Ausbildungsprozess mögliche Anzeichen von Frustration früh erkannt und ebenfalls das soziale Umfeld dafür sensibilisiert werden, um die Abbrüche von Ausbildungen weiter zu reduzieren.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bewerber- und Ausbildungsstellen in Hessen im Zeitverlauf	7
--	---

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Neue Vertragsabschlüsse in gastronomischen Ausbildungsberufen.....	13
Tabelle 2: Abbrüche und erfolgreich abgeschlossene Ausbildungsverträge in gastronomischen Ausbildungsberufen	14
Tabelle 3: Neue Vertragsabschlüsse in Ausbildungsberufen des Handwerks.....	16
Tabelle 4: Abbrüche und erfolgreich abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen des Handwerks	17
Tabelle 5: Neue Vertragsabschlüsse in Ausbildungsberufen der Bäckerei und Fleischerei	18
Tabelle 6: Abbrüche und erfolgreich abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen der Bäckerei und Fleischerei	19
Tabelle 7: Neue Vertragsabschlüsse in Ausbildungsberufen gewerblich-technischer Ausrichtung	19
Tabelle 8: Abbrüche und erfolgreich abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen gewerblich-technischer Ausrichtung	20
Tabelle 9: Überblick der Entwicklungstypen im Lichte rahmender Ausbildungsaspekte	25
Tabelle 10: Indikatorensets zur Analyse des Ausbildungsgeschehens.....	26
Tabelle 11: Entwicklungsmuster im Entwicklungstyp I	27
Tabelle 12: Zusammengefasste Ergebnisse zu Entwicklungstyp I.....	28
Tabelle 13: Ausbildungsgeschehen im Entwicklungstyp II	30
Tabelle 14: Zusammengefasste Ergebnisse zu Entwicklungstyp II.....	31
Tabelle 15: Ausbildungsgeschehen in den Entwicklungstypen III und IV.....	33
Tabelle 16: Zusammengefasste Ergebnisse zu Entwicklungstyp III und IV.....	34
Tabelle 17: Ergebnisse und Handlungsansätze nach Entwicklungstypen im Überblick.....	37

Literatur

- Baabe-Meijer, Sabine; Kuhlmeier, Werner; Meyser, Johannes (2016): Zwischen Inklusion und Akademisierung – aktuelle Herausforderungen für die Berufsbildung. Ergebnisse der Fachtagung Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung 2015. Norderstedt.
- Bundesagentur für Arbeit (2017): Bewerber und Berufsausbildungsstellen - Zeitreihe. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Bonn.
- Danielli, Giovanni; Backhaus, Norman; Laube, Patrick (2002): Wirtschaftsgeografie und globalisierter Lebensraum. Zürich.
- Demireva, Lora & Rauner-Lange, Christoph (2017): Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und seinen Regionen bis 2022. Prognoseergebnisse und Strategieentwicklung. Frankfurt am Main.
- Esser, Friedrich Hubert (2009): Ganzheitlich – passgenau – anschlussfähig. Grundzüge eines umfassenden und flexiblen Berufslaufbahnkonzepts im Handwerk, in Gerhard Zimmer & Peter Dehnbostel (Hg.): Berufsausbildung in der Entwicklung – Positionen und Leitlinien. Duales System – Schulische Ausbildung – Übergangssystem – Modularisierung – Europäisierung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH, 69-86.
- Lauxen, Oliver & Castello, Melanie (2016): Die Arbeitsmarktlage für Pflegefachkräfte im zeitlichen Verlauf – Ergebnisse aus dem Hessischen Pflegemonitor, in Dietmar Ausserhofer et al. (Hg.): Pflegen. Die wissenschaftliche Zeitschrift für Pflegeberufe. Göttingen: Hogrefe, Heft 1, 6-10.
- Wischmann, Anke (2010): Adoleszenz – Bildung – Anerkennung: Adoleszente Bildungsprozesse im Kontext sozialer Benachteiligung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Die Studie wurde durchgeführt von:



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Gesamtverantwortung:

Dr. Christa Larsen, IWAK Frankfurt

Autoren:

Lora Demireva, Christoph Rauner-Lange, IWAK Frankfurt

Ansprechpartner:

Christoph Rauner-Lange

ch.lange@em.uni-frankfurt.de, 069/798 25459

Lora Demireva

demireva@em.uni-frankfurt.de, 069/798-25475