

Hendrik Biebeler | Daniel Schreiber

Ausbildung in Zeiten von Corona

Ergebnisse einer empirischen Studie zu Auswirkungen
der Corona-Pandemie auf Ausbildungsbetriebe



Heft 223

Hendrik Biebeler | Daniel Schreiber

Ausbildung in Zeiten von Corona

Ergebnisse einer empirischen Studie zu Auswirkungen der
Corona-Pandemie auf Ausbildungsbetriebe

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

Impressum

Zitiervorschlag:

Biebler, Hendrik; Schreiber, Daniel: Ausbildung in Zeiten von Corona. Ergebnisse einer empirischen Studie zu Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ausbildungsbetriebe. Bonn 2020

1. Auflage 2020

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Herstellung und Vertrieb:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung –
Keine Bearbeitung – 4.0 International).



Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-8474-2950-0 (Print)

ISBN 978-3-96208-242-0 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-0883-3

Alle Abbildungen sind eigene Darstellungen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Gedruckt auf PEFC-zertifiziertem Papier

Inhaltsverzeichnis

1	Die Studie im Überblick	5
1.1	Die zentralen Forschungsergebnisse im Überblick	5
1.2	Empfehlungen für die Zukunft.	7
2	Ausbildung im Ausnahmezustand – Hintergrund der Studie	8
3	Methodische Hinweise	10
4	Umgang der Betriebe mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie	12
5	Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Berufsausbildung	16
5.1	Homeoffice im Rahmen der betrieblichen Ausbildung	16
5.2	Berufsschulunterricht in der Pandemie.	20
5.3	Kurzarbeit und Freistellungen von Auszubildenden in der Pandemie	21
5.4	Veränderungen der Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten der Auszubildenden in der Pandemie	23
5.5	Auswirkungen der Pandemie auf den Stand des digitalen Lernens und Arbeitens in Bezug auf die Auszubildenden.	24
5.5.1	Mobile Endgeräte	25
5.5.2	Digitale Medien.	26
5.5.3	Nutzung von Telefon- und Videokonferenzen	27
5.6	Auswirkung der Pandemie auf die Prüfungen	28
5.7	Auswirkung der Pandemie auf die Rekrutierung von Auszubildenden.	29
6	Bilanz	32
7	Ausblick	35
	Literaturverzeichnis	37
	Autoren	39
	Abstract	40

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

Abbildung 1: Auswirkungen der Pandemie auf die Betriebe; nach Berufsbereichen (in %)	12
Abbildung 2: Reaktionen der Betriebe auf die Pandemie; nach Berufsbereichen (in %)	14
Abbildung 3: Reaktionen der Betriebe auf die Pandemie; nach Betriebsgröße (in %) . . .	15
Abbildung 4: Homeoffice und Anwesenheit im Betrieb im Rahmen der Ausbildung; nach Berufsbereichen (in %)	17
Abbildung 5: Homeoffice und Anwesenheit im Betrieb im Rahmen der Ausbildung; nach Betriebsgröße (in %)	17
Abbildung 6: Möglichkeiten und Grenzen der Ausbildung im Homeoffice; nach Berufsbereichen (in %)	18
Abbildung 7: Gründe gegen Homeoffice; nach Berufsbereichen (in %)	19
Abbildung 8: Besuch der Berufsschule und Betreuung durch die Berufsschule in der Pandemie; nach Berufsbereichen (in %)	21
Abbildung 9: Kurzarbeit und Freistellungen der Auszubildenden in der Pandemie; nach Berufsbereichen (in %)	23
Abbildung 10: Veränderungen der Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten der Auszubildenden in der Pandemie; nach Berufsbereichen (in %)	24
Abbildung 11: Einführung von mobilen Endgeräten zum Arbeiten und Lernen; nach Berufsbereichen (in %)	25
Abbildung 12: Einführung digitaler Medien für die Ausbildung; nach Berufsbereichen (in %)	27
Abbildung 13: Unterweisung oder Seminare mit digitalen Medien; nach Berufsbereichen (in %)	28
Abbildung 14: Verlängerung der Ausbildungszeit, um Abschlussprüfung zu absolvieren; nach Berufsbereichen (in %)	29
Abbildung 15: Auswirkung der Pandemie auf die Rekrutierung von Auszubildenden; nach Berufsbereichen (in %)	30
Abbildung 16: Gefährdung der Übernahme von Auszubildenden; nach Berufsbereichen (in %)	31

Tabelle

Tabelle 1: Für die Telefonbefragung ausgewählte Berufe	10
--	----

Sämtliche Abbildungen und die Tabelle sind eigene Darstellungen der Autoren.

1 Die Studie im Überblick

Die Corona-Pandemie mit ihren vielfältigen wirtschaftlichen Folgen ist eine große Herausforderung für die duale Berufsausbildung. Eine Befragung von Ausbildungsleitungen von 1.343 Betrieben für 18 ausgewählte Berufe im Frühjahr/Sommer 2020 zeigt, wie sehr und mit welchen Mitteln sich die Betriebe in dieser Zeit der Lage stellten. Nicht zuletzt mussten auch die Berufsschulen bzw. die meisten ihrer Klassen aufgrund der Kontaktbeschränkungen während der ersten Corona-Welle schließen. Die Auszubildenden gingen zu großen Teilen weiter in die Betriebe, wenn es möglich war, dort auf die Einhaltung der Abstandsregeln zu achten. Auch Homeoffice wurde für die Weiterführung der betrieblichen Ausbildung genutzt, jedoch seltener. Teilweise fehlte hierfür die technische Ausstattung; teilweise war es den Betrieben aber auch wichtig, dass die Auszubildenden vor Ort im Betrieb anwesend waren. Zumindest theoretische Inhalte, einschließlich entsprechender Anteile für die Prüfungsvorbereitungen, konnten von zuhause gelernt werden.

1.1 Die zentralen Forschungsergebnisse im Überblick

Die Corona-Pandemie hatte erhebliche Folgen für die Gesamtsituation der ausbildenden Betriebe.

- ▶ Der Wegfall von Aufträgen und die damit verbundenen Einnahmerückgänge gehören zu den am meisten verbreiteten Auswirkungen (63 % in den ausgewählten Berufen).
- ▶ Etwa die Hälfte der Betriebe war von einem Öffnungsverbot betroffen.
- ▶ Die weitreichendsten Folgen hatte die Pandemie auf die Ausbildungsbetriebe im Gastgewerbe.
- ▶ Im Handwerk waren die Folgen der Pandemie vergleichsweise gering.

Vielen Betrieben ist es gelungen, mit Einhaltung des Mindestabstands und dem Verzicht auf Präsenzveranstaltungen die Ausbildung umzustellen.

- ▶ 82 Prozent der Betriebe in den ausgewählten Berufen stellten die Ausbildung so um, dass der Mindestabstand eingehalten werden konnte.
- ▶ Die Übertragung von anderen betrieblichen Tätigkeiten im Rahmen der Ausbildung wurde nur von wenigen Betrieben als geeignetes Mittel gesehen und angewendet. Lediglich im Bereich des Gastgewerbes führten 50 Prozent der Auszubildenden andere Tätigkeiten durch als üblich.

Ausbildung konnte auch im Homeoffice durchgeführt werden.

- ▶ In den ausgewählten Berufen nutzten jedoch lediglich 20 Prozent der Betriebe Homeoffice im Rahmen der Ausbildung.
- ▶ Homeoffice wurde häufiger in Industrie und Handel (43 %) und im öffentlichen Dienst (50 %) genutzt und seltener im Handwerk (12 %) und im Gastgewerbe (16 %).
- ▶ Bei den Betrieben, die Homeoffice im Rahmen der Ausbildung angeboten haben, scheint dies ein probates Mittel zu sein, um die Auszubildenden sinnvoll zu beschäftigen.
- ▶ Homeoffice heißt, dass im Rahmen der Ausbildung zumindest teilweise betriebliche Aufgaben und Arbeiten erledigt oder sich theoretische Inhalte angeeignet werden können. Nur selten können im Homeoffice alle betrieblichen Aufgaben durchgeführt werden.

Kurzarbeit und Freistellungen bei Auszubildenden stellten eine Ausnahme dar.

- ▶ Kurzarbeit und Freistellungen konnten im Zuge der Pandemiemaßnahmen der Betriebe mit Ausnahme des Gastronomiebereichs (35 %) bei den Auszubildenden überwiegend vermieden werden.
- ▶ Zwölf Prozent der Auszubildenden wurden von den befragten Unternehmen in Kurzarbeit geschickt, acht Prozent wurden freigestellt.

Hinsichtlich des berufsschulischen Teils der Ausbildung konnten die meisten Auszubildenden mit Lerninhalten versorgt werden.

- ▶ Nach Angaben der befragten Betriebe nahmen am Berufsschulunterricht vor Ort im Zeitraum von April bis September 2020 Auszubildende aus lediglich 36 Prozent der Betriebe in den ausgewählten Berufen teil.
- ▶ Auszubildende aus weiteren 53 Prozent der Betriebe bekamen Lernmaterialien von den Berufsschulen zur Verfügung gestellt.
- ▶ Auszubildende aus lediglich elf Prozent der Betriebe sind weder in die Berufsschule gegangen noch haben sie Lernmaterialien erhalten. Diese gelten hinsichtlich des berufsschulischen Lernens als nicht versorgt.

Nur relativ wenige Ausbildungsbetriebe nutzten die Möglichkeiten des digitalen Lernens und Arbeitens.

- ▶ Lediglich ungefähr ein Drittel der Ausbildungsbetriebe in den ausgewählten Berufen setzte mobile Endgeräte oder Telefon- und Videokonferenzsysteme ein, um den Auszubildenden das Lernen auf Distanz zu ermöglichen, oder planten dies.
- ▶ Digitale Medien (beispielsweise Apps und Lernprogramme oder die Recherche im Internet) setzte etwas mehr als die Hälfte der Betriebe ein.
- ▶ Insbesondere im Handwerk und im Bereich des Gastgewerbes wurden keine digitalen Formen des Lernens eingesetzt.
- ▶ In Industrie und Handel sowie im öffentlichen Dienst wurden digitale Endgeräte und Medien vergleichsweise häufig genutzt.

In Zukunft sollen Ausbildungsstellen aus Sicht der Betriebe genauso besetzt werden wie vor der Pandemie.

- ▶ 81 Prozent der Ausbildungsbetriebe in den ausgewählten Berufen stellen zukünftig im gleichen Umfang ein wie bisher.
- ▶ Sieben Prozent der Betriebe planen, weniger Auszubildende einzustellen.
- ▶ Zwölf Prozent der Betriebe planen demgegenüber, mehr auszubilden als vor der Pandemie.

Die ursprünglich geplante Übernahme von Auszubildenden ist aufgrund der Corona-Pandemie bei relativ wenigen Betrieben gefährdet; eine Ausnahme sind die Betriebe im Gastgewerbe.

- ▶ Im Handwerk (14 %) und im Bereich von Industrie und Handel (11 %) meldeten wenige Betriebe zurück, dass sie befürchten, Auszubildende nach der Ausbildung nicht übernehmen zu können.
- ▶ Im öffentlichen Dienst sollen nahezu alle Auszubildenden übernommen werden.
- ▶ Im Gastgewerbe können fast 30 Prozent der ursprünglich geplanten Übernahmen von Auszubildenden wahrscheinlich nicht realisiert werden.

1.2 Empfehlungen für die Zukunft

- ▶ Homeoffice ist ein angemessenes Mittel, um Ausbildung weiterzuführen, wenn Lernen und Arbeiten vor Ort im Betrieb nicht möglich ist.
- ▶ Ausbildungsbetriebe müssen für die Ausbildung im Homeoffice sensibilisiert und unterstützt werden.
- ▶ Es müssen didaktische Homeoffice-Konzepte entwickelt werden, wie Lernen und Arbeiten erfolgreich auf Distanz ermöglicht werden kann.
- ▶ Für das Lernen und Arbeiten im Homeoffice sollte auf den Nutzen von mobilen Endgeräten, digitalen Medien und Telefon- und Videokonferenzsystemen für die Ausbildung im Homeoffice hingewiesen werden.
- ▶ Um Kurzarbeit und Freistellungen in Zeiten einer Pandemie gänzlich zu vermeiden, müssten sich die Betriebe gegenüber dem Lernen und Arbeiten auf Distanz noch stärker öffnen und entsprechende Konzepte anwenden.

2 Ausbildung im Ausnahmezustand – Hintergrund der Studie

Die Corona-Pandemie hat uns alle unerwartet getroffen; auch die Berufsbildung war auf einen solchen Ausnahmezustand nicht vorbereitet. Über Nacht mussten sich Betriebe, Berufsschulen und überbetriebliche Bildungszentren auf eine komplett neue Situation einstellen. Arbeiten und Lernen vor Ort nicht mehr möglich; das Lernen auf Distanz war nicht erprobt und musste von heute auf morgen umgesetzt werden.

Auch die Forschungsarbeiten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) mussten sich an die neuen Gegebenheiten anpassen. Im Forschungsprojekt „Ausbildungsplanung und -gestaltung im Kontext des Lernens im Prozess der Arbeit“¹ stand eine telefonische Befragung von Ausbildungsbetrieben an, welche im April 2020 beginnen sollte – die nun in die Zeit der bundesweiten Kontaktbeschränkungen und der Öffnungsverbote unter anderem für die Gaststätten und die meisten Geschäfte fiel (vgl. PRESSE- UND INFORMATIONSAMT DER BUNDESREGIERUNG 2020). Die Voraussetzungen für die Umfrage waren damit völlig andere, als die, mit denen geplant worden war. Im Projekt haben wir uns daher darüber Gedanken gemacht, wie wir die Befragung in dieser auch für die Ausbildungsbetriebe neuen Situation durchführen können: Erreichen wir genug Betriebe? Wie sind die Ausbildungsverantwortlichen zu erreichen? Sind sie im Homeoffice oder sogar in Kurzarbeit²? Stehen sie in dieser Situation überhaupt für eine Befragung zur Verfügung, oder haben sie in der Krise ganz andere Probleme, als Fragen eines Forschungsinstituts zur betrieblichen Ausbildung zu beantworten?

Vor diesem Hintergrund haben wir uns dafür entschieden, die Befragung inhaltlich anzupassen und auch auf die aktuelle Situation der Betriebe einzugehen. Neben unseren Fragen zur Ausbildungsplanung, zum Lernen im Prozess der Arbeit und zu Ausbildungsordnungen haben wir ein zusätzliches Set an Fragen zur Corona-Pandemie entwickelt. Aus unserer Sicht war dieses aus zwei Gründen zwingend geboten:

Zum einen ist aus befragungstechnischer Sicht die Bereitschaft zur Teilnahme an telefonischen Betriebsbefragungen grundsätzlich ein Problem. Durch die hohe Dichte an Befragungen von Forschungsinstituten oder der Marktforschung zu einer Vielzahl an Themen zeigt sich grundsätzlich eine Teilnahmemüdigkeit aufseiten der Betriebe. Um die Teilnahmebereitschaft trotz der Pandemie zu erhöhen, haben wir uns dafür entschieden, auf die akute Situation der Betriebe in der Krise einzugehen. Wenn Ausbildungsverantwortliche zur Ausbildung in ihrem Betrieb befragt werden und eine krisenhafte Situation eintritt, liegt die Vermutung nahe, dass das Eingehen auf diese Situation die Teilnahmebereitschaft erhöht.

Zum anderen wollten wir aus empirischer Sicht kontrollieren, ob die Pandemie Auswirkungen auf die Befragungsergebnisse hat. Von einem theoretischen Zugang für eine solche Befragung kann selbstverständlich nicht ausgegangen werden. Eine Pandemie, wie wir sie gerade erleben, ist für uns alle etwas Neues. Es ist durchaus vorstellbar, dass die Befragten der Betriebe in einer Krise zu eher negativen Antworten und Einschätzungen neigen bzw. die Fragen im Lichte der akuten Probleme bei der Umsetzung der Ausbildung deuten. Auch aus diesem

1 Siehe Website des Forschungsprojekts URL: <https://www.bibb.de/de/dapro.php?proj=4.2.573> (Stand: 09.11.2020).

2 Das Instrument der Kurzarbeit bezieht sich auf Arbeitszeitreduzierungen in unterschiedlichem Ausmaß. Der Arbeitgeber beantragt hierzu bei der Bundesagentur für Arbeit das sogenannte Kurzarbeitergeld, über das ein Teilausgleich für den entstandenen Lohnverlust geleistet wird.

Grund schien es uns geboten, die Befragung durch zusätzliche Fragen zu den Auswirkungen von Corona anzureichern.

Die zusätzlichen Fragen zum Umgang der Betriebe mit Ausbildung in Zeiten der Pandemie umfassen Fragen zur betrieblichen Situation, zur Durchführung der Ausbildung sowie weitere Aspekte wie Kurzarbeit und Freistellungen von Auszubildenden. Beispielsweise wurde der Stand des digitalen Lernens in den Betrieben erhoben, um zu erfahren, inwiefern die Betriebe auf ein Lernen auf Distanz vorbereitet waren. Ebenso stellte sich die Frage, wie, ob und von wem Auszubildende Lernmaterial zur Verfügung gestellt bekommen haben, wenn Unterrichtszeit in der Berufsschule und anderen Einrichtungen der beruflichen Bildung ausfielen. Ein weiteres Thema war die Frage, welche Auswirkungen die Corona-Pandemie auf zukünftige Ausbildungsverhältnisse haben wird.³ Im Folgenden stellen wir die Ergebnisse der Umfrage im Kontext der Corona-Pandemie dar.

³ Die Fragen wurden im Projektteam entwickelt und mit weiteren Ausbildungsexpertinnen und -experten diskutiert. Insbesondere danken wir den Kolleginnen und Kollegen des Arbeitsbereichs 2.3 „Gewerblich-technische Berufe“ im BIBB.

3 Methodische Hinweise

In der Telefonbefragung wurden von April bis September 2020 die Ausbildungsverantwortlichen von 1.343 Betrieben zu jeweils einem von 18 ausgewählten dualen Ausbildungsberufen befragt. Die Befragung schließt demnach den Zeitraum unmittelbar nach der Kontaktsperre und weiteren länderübergreifenden Maßnahmen sowie die Zeit der allmählichen Lockerung von Maßnahmen ein, wenngleich die meisten Betriebe von Juni bis August befragt wurden.

Tabelle 1: Für die Telefonbefragung ausgewählte Berufe*

Berufe im Handwerk (n = 486)	Berufe in Industrie und Handel (n = 405)	Berufe im öffentlichen Dienst (n = 155)	Berufe des Gastgewerbes (n = 297)
Glaser/-in (30)	Industriemechaniker/-in (100)	Verwaltungs- fachangestellte/-r (103)	Koch/Köchin (80)
Tischler/-in (82)	Chemikant/-in (54)	Kaufmann/-frau für Büromanagement (52)	Restaurant- fachmann/-frau (43)
Maurer/-in (83)	Elektroniker/-in (63)		Fachkraft im Gastgewerbe (40)
Kraftfahrzeug- mechatroniker/-in (69)	Automobil- kaufmann/-frau (52)		Fachmann/-frau für Sys- temgastronomie (23)
Elektroniker/-in (39)	Kaufmann/-frau für Büromanagement (136)		Hotelfachmann/-frau (81)
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik (68)			Hotelkaufmann/-frau (30)
Maler/-in und Lackierer/-in (65)			
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (50)			

*ungewichtete Anzahl der Befragten in Klammern

Die ausgewählten 18 Berufe bilden ausbildungsstarke Ausbildungsberufe in den drei Bereichen Handwerk, Industrie und Handel sowie öffentlicher Dienst ab. Dabei wurde der Querschnittsberuf Kaufmann/-frau für Büromanagement in allen drei Ausbildungsbereichen erhoben, um direkte Vergleiche zu ermöglichen. Des Weiteren wurde die Berufsgruppe des Gastgewerbes untersucht. Sie ist zwar statistisch dem Bereich Industrie und Handel zuzuordnen, wird in den Auswertungen jedoch eigenständig geführt, weil sich hier Betroffenheit und Reaktionen auf die Pandemie häufig sehr von den sonstigen Berufen in Industrie und Handel unterscheiden. Deshalb bedeuten die Auswertungen für Industrie und Handel in dieser Publikation stets Industrie und Handel ohne Gastronomie.

Da kein ausbildungsberufsbezogenes Verzeichnis von Ausbildungsbetrieben zur Verfügung steht, wurden die Telefonnummern für die Befragung aus einer Unternehmensadressdatenbank mit Brancheninformationen entnommen und durch ein Zufallsverfahren ausgewählt.

Zu Beginn eines jeden Interviews wurde nach der Ausbildungstätigkeit und nach den Ausbildungsberufen des Betriebs gefragt.⁴

Für die hier dargestellten Ergebnisse wurde eine Gewichtung in Hinblick auf das Ausbildungsgeschehen vorgenommen. Als Basis dienten die Anteile der in der Befragung im jeweiligen Beruf durch die befragten Betriebe „abgedeckten“ Auszubildenden an allen Auszubildenden, die in der Befragung erfasst wurden. Diese Anteile wurden so gewichtet, dass sie den Verhältnissen der Auszubildendenzahlen 2018 zu denselben Berufen in der amtlichen Statistik⁵ untereinander entsprechen. Dadurch wurde erreicht, dass bei der Aggregation der Berufe in den Ausbildungsbereichen die tatsächliche Zellenbesetzung der Befragung für die Ausbildungsberufe an die Verhältnisse der Berufe nach der Auszubildendenstatistik angepasst wird. Die Befragungsergebnisse stehen für etwa 400.000 Ausbildungen in den 18 ausgewählten Berufen. Damit repräsentieren sie ca. ein Drittel aller Ausbildungsverhältnisse in Deutschland. Die Ergebnisse zu den Ausbildungsbereichen reflektieren jedoch lediglich die ausgewählten Berufe und nicht die ganze Vielfalt der in ihnen vertretenen dualen Ausbildungsberufe. Auswertungen für alle ausgewählten Berufe zusammengenommen beinhalten dabei ein Übergewicht der Berufe des Handwerks und der Gastronomie, da von ihnen ein höherer Anteil untersucht wurde als in den übrigen drei Ausbildungsbereichen.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Befragung zur Zeit der Corona-Pandemie – wenn auch überwiegend nach den Öffnungsverboten – methodische Konsequenzen hatte. Der Ablauf der Befragung selbst wurde durch die Pandemie kaum behindert, auch nicht aufseiten des Umfragezentrums Bonn – Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation, das mit der Durchführung der Umfrage beauftragt war. Wir können jedoch nicht ausschließen, dass es in einem geringen Umfang zu Teilnahmeverweigerungen durch die Ausbildungsleitungen von besonders stark betroffenen Betrieben gekommen ist. Möglicherweise ist wegen dieses Selektionseffekts das hier gezeichnete Bild etwas positiver, als es der Wirklichkeit entspricht.

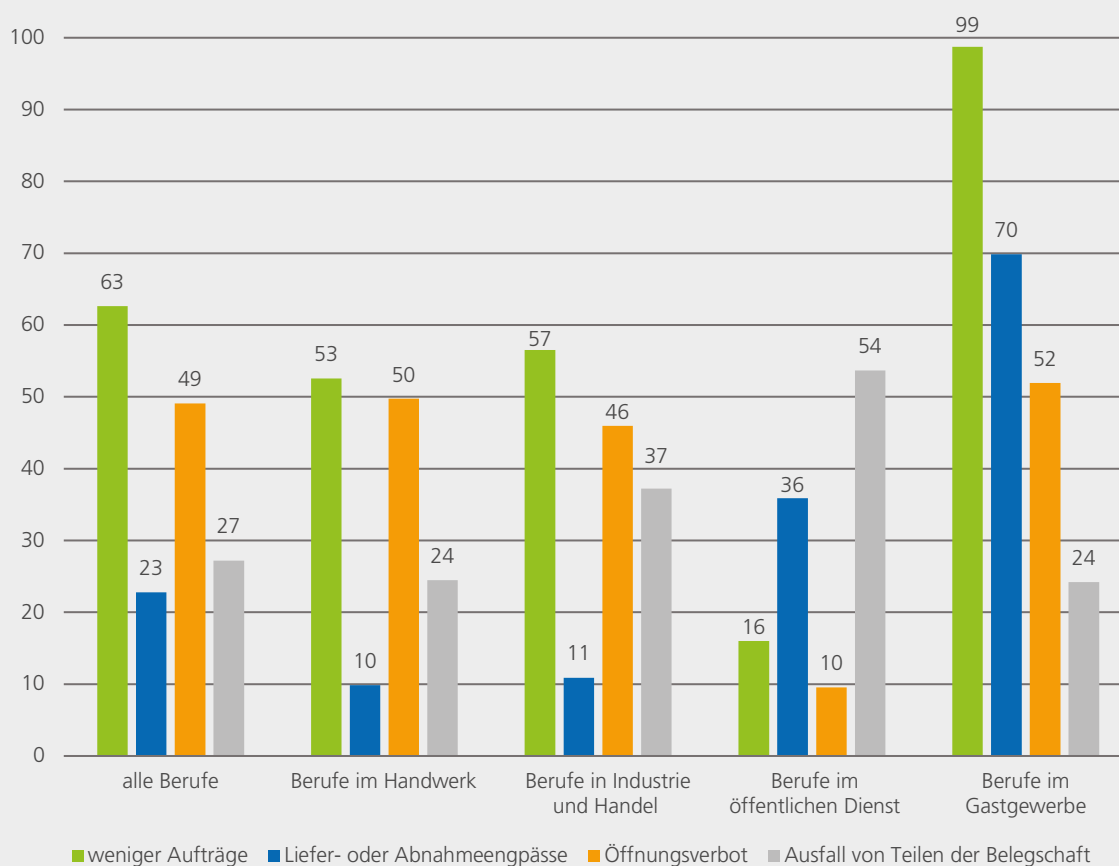
4 Für eine detailliertere Darstellung des Erhebungsverfahrens sei auf den Abschlussbericht des Projekts verwiesen (aktuell im Erscheinen); s. auch Fußnote 1.

5 Quelle: Datensystem Auszubildende (DAZUBI) mit Daten aus der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder.

4 Umgang der Betriebe mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie

Wie für alle anderen Betriebe haben die Corona-Pandemie und die zu ihrer Eindämmung verhängten Kontaktbeschränkungen auch für die Ausbildungsbetriebe vielfältige, überwiegend negative Folgen. Dabei gehören der Wegfall von Aufträgen und die damit verbundenen Einnahmerückgänge zu den am meisten verbreiteten Auswirkungen.⁶

Abbildung 1: Auswirkungen der Pandemie auf die Betriebe; nach Berufsbereichen (in %)



n = 1.298, gewichtete Daten

Wie Abbildung 1 zeigt, waren von Auftragsrückgängen mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes in allen Berufsbereichen mehr als die Hälfte der Betriebe betroffen. Im Gastgewerbe waren es nahezu 100 Prozent der Betriebe. Liefer- und Abnahmeengpässe waren über alle befragten Betriebe etwas seltener, im Gastgewerbe sogar in etwa nur halb so häufig wie der Rückgang von Aufträgen.

⁶ Wie groß die wirtschaftlichen Herausforderungen für die Betriebe bisher waren, zeigt sich auch an diesen statistischen Kennwerten: Das Bruttoinlandsprodukt sank im zweiten Quartal 2020 um 9,7 Prozent gegenüber dem Vorquartal und um 11,3 Prozent gegenüber dem Vorjahresquartal (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2020), und die Arbeitslosenquote stieg auf 6,4 Prozent im August 2020 (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2020a), während sich die Zahl der Kurzarbeitenden bis auf 5,95 Millionen Personen im April 2020 erhöhte (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2020a).

Von Öffnungsverboten war ebenfalls das Gastgewerbe am stärksten betroffen (70 %). In den übrigen privatwirtschaftlichen Betrieben waren es rund zehn Prozent, im öffentlichen Dienst immerhin mehr als jeder dritte Betrieb (36 %).

Ganze Teile der Belegschaft fielen in dieser Zeit im öffentlichen Dienst am häufigsten aus (54 %). Möglicherweise gab es hier die großzügigsten Regelungen für die Betreuung von Kindern, die keine Schulen oder Kindertagesstätten besuchen konnten (für den Bund vgl. BUNDESMINISTERIUM DES INNERN, FÜR BAU UND HEIMAT 2020). Im Handwerk und im Gastgewerbe waren es dagegen nur halb so viele Betriebe, die von einem Teilausfall der Belegschaft berichten. Die Betriebe aus Industrie und Handwerk sind hier im mittleren Bereich positioniert. Insgesamt traf die Pandemie das Gastgewerbe am stärksten, nämlich durch Öffnungsverbote und Auftragsrückgänge sowie durch Abnahmeengpässe für bereits eingekaufte Ware.

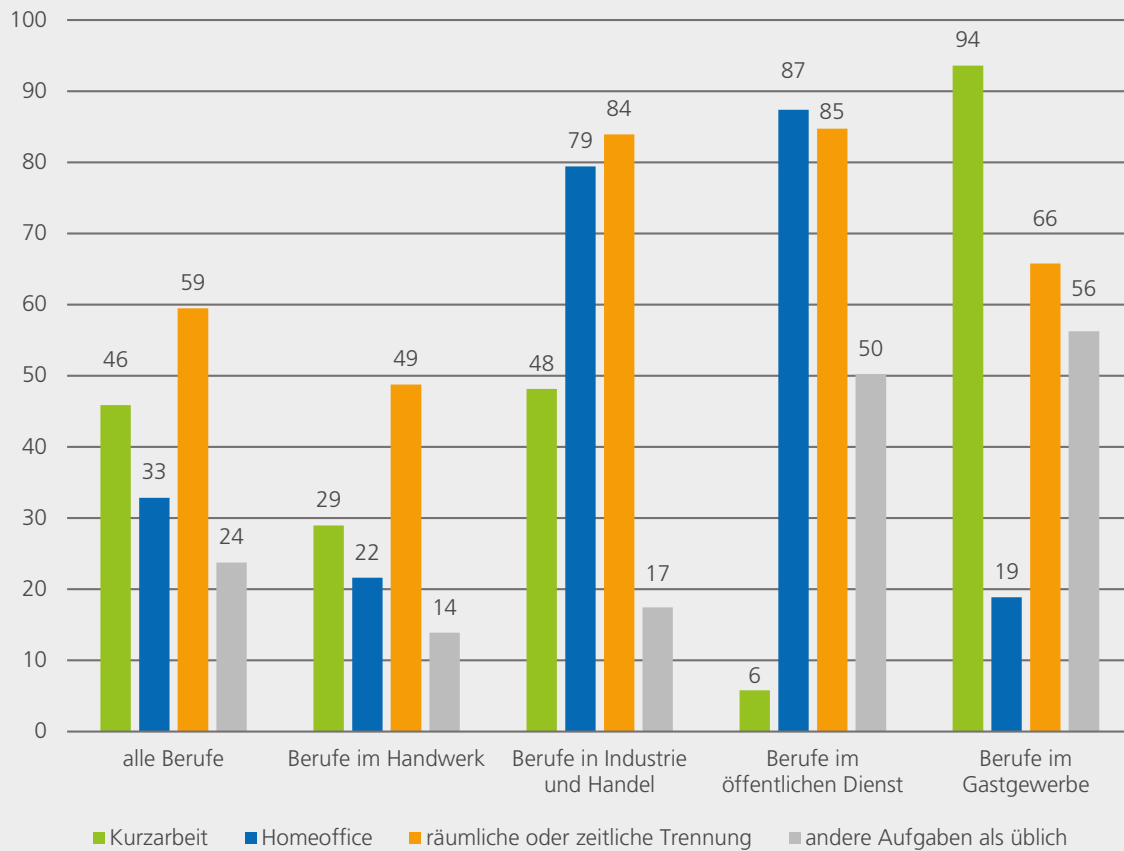
In Hinblick auf die Unternehmensgröße zeigen sich Unterschiede in der Betroffenheit vor allem beim Ausfall von Mitarbeitenden, die bei großen Unternehmen deutlich häufiger auftraten (40 %) als bei Kleinstunternehmen (15 %). Ein möglicher Grund hierfür sind Unterschiede in der Unternehmenskultur, also eine höhere Bereitschaft größerer Unternehmen, Mitarbeitende freizustellen. Soweit sich nicht große Teile der Belegschaft im Homeoffice befanden, war die Isolation von Mitarbeitenden mit Krankheitssymptomen in großen Unternehmen, in denen grundsätzlich mehr Kolleginnen und Kollegen einem Ansteckungsrisiko unterliegen, zudem von höherer Bedeutung als in kleinen Unternehmen. Bei den anderen Merkmalen sind die Unterschiede hinsichtlich der Unternehmensgröße recht gering.

Einige Betriebe konnten die genannten Folgen der Pandemie mildern, indem sie neue Geschäftsmodelle entwickelten. Das Gastgewerbe, für das dieser Weg besonders häufig eine Lösung für seine hohe Betroffenheit darstellen konnte, war hier auch besonders erfolgreich: Gut jeder dritte befragte Betrieb des Gastgewerbes nutzte einen solchen Weg, wie beispielsweise Außerhauslieferungen anstatt der Bewirtung von Gästen in eigenen Räumlichkeiten. In Industrie und Handel fanden noch knapp 15 Prozent der befragten Betriebe Lösungen dieser Art, seltener Betriebe des Handwerks oder des öffentlichen Dienstes.

Aber was genau geschah in den Betrieben? Wie veränderte sich die Arbeit der Beschäftigten? Wie Abbildung 2 zeigt, reagierte man in den verschiedenen Bereichen sehr unterschiedlich auf die durch die Corona-Pandemie hervorgerufene Situation.

Kurzarbeit gab es in fast allen befragten Betrieben des Gastgewerbes und in nahezu jedem zweiten Betrieb aus Industrie und Handel. Im weniger von der Pandemie betroffenen Handwerk meldeten immerhin 29 Prozent der Betriebe Kurzarbeit an, dagegen nur eine kleine Minderheit der in die Befragung einbezogenen Betriebe des öffentlichen Dienstes. Letztere wichen stattdessen besonders häufig auf Homeoffice-Lösungen aus (87 %). Diese Möglichkeit wurde ebenfalls von den Betrieben in Industrie und Handel sehr häufig genutzt, teilweise auch in Verbindung mit dem Instrument der Kurzarbeit. Immerhin noch rund jeder fünfte Betrieb des Handwerks und des Gastgewerbes gab an, dass seine Beschäftigten im Homeoffice arbeiteten. Einheitlicher über die Bereiche verbreitet war die räumliche und zeitliche Trennung der Beschäftigten beispielsweise durch Schichtarbeit. Auch hier stehen der öffentliche Dienst mit 85 Prozent sowie Industrie und Handel mit 84 Prozent an der Spitze, doch spielte dies auch im Gastgewerbe mit zwei von drei Betrieben eine große Rolle, und im Handwerk achtete jedes zweite Unternehmen auf eine räumliche oder zeitliche Trennung.

Abbildung 2: Reaktionen der Betriebe auf die Pandemie; nach Berufsbereichen (in %)



n = 1.333, gewichtete Daten

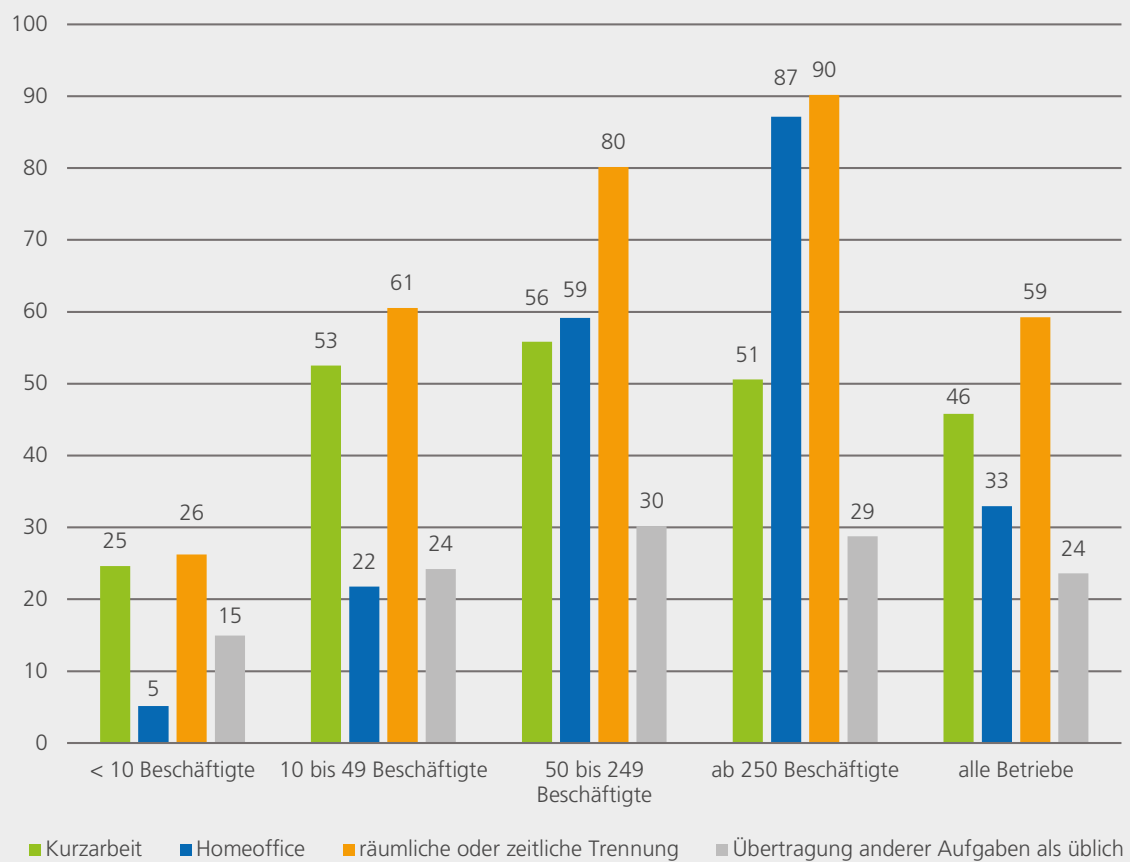
Wie oben bereits dargestellt, gab es in vielen der besonders betroffenen Betriebe eine Neuausrichtung der Arbeit. Damit waren für die Mitarbeitenden entsprechend häufig andere Aufgaben als üblich verknüpft. Dies trifft auf etwas mehr als jeden zweiten Betrieb des Gastgewerbes und des öffentlichen Dienstes zu. Dagegen kamen solche Tätigkeitswechsel in Industrie und Handel sowie im Handwerk eher selten vor. Hier reichten anscheinend entweder die zuvor genannten Instrumente aus, oder die Betroffenheit war geringer.

Erinnert sei an dieser Stelle daran, dass die Pandemie in Teilen der Wirtschaft sogar zu einer Steigerung der Nachfrage führte. Über alle Betriebe hinweg überwog jedoch die negative Betroffenheit. So berichtet jedes sechste Unternehmen des Gastgewerbes davon, dass Mitarbeitende aufgrund der Pandemie entlassen werden mussten. Dies war auch in rund fünf Prozent der Betriebe in Industrie und Handel sowie im Handwerk der Fall, hingegen kein einziges Mal im öffentlichen Dienst. Teilweise gab es hier sogar vermehrte Anforderungen sowie höhere Risiken durch einen vergleichsweise starken Kundenkontakt. Nicht selten wurden dabei mehrere Maßnahmen parallel ergriffen.

Die Reaktionsmöglichkeiten der Betriebe richteten sich stark nach der Betriebs- bzw. Unternehmensgröße (vgl. Abbildung 3). In größeren Betrieben wurde und wird deutlich häufiger kurzgearbeitet als in kleinen. Dies ist ein Unterschied zwischen jedem zweiten und jedem vierten Betrieb. Noch viel größer ist der Unterschied beim Homeoffice, nämlich von fünf Prozent bei den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Mitarbeitenden gegenüber 90 Prozent bei den großen Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeitenden.

Ähnlich größenabhängig ist die räumliche und zeitliche Trennung der Mitarbeitenden: Bei jedem vierten Kleinstbetrieb wurde darauf geachtet, jedoch schon bei 61 Prozent der kleinen Betriebe sowie bei 90 Prozent der großen Betriebe, wo naturgemäß vor der Krise ein Zusammentreffen der Belegschaft am Arbeitsplatz am häufigsten der Fall war. Auch die Möglichkeit oder Notwendigkeit, die Mitarbeitenden andere Aufgaben verrichten zu lassen als üblich, steigt mit der Betriebsgröße: von 15 Prozent bei den Kleinstbetrieben auf doppelt so viele bei den größeren. Anders verhält es sich bei Kündigungen. Das Minimum liegt hier mit vier Prozent bei den Kleinstbetrieben und das Maximum mit zwölf Prozent bei den Betrieben mittlerer Größe mit 50 bis 250 Beschäftigten.

Abbildung 3: Reaktionen der Betriebe auf die Pandemie; nach Betriebsgröße (in %)



n = 1.329, gewichtete Daten

5 Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Berufsausbildung

In diesem Kapitel gehen wir auf die Situation der betrieblichen Ausbildung ein. Viele Betriebe mussten aufgrund der Kontaktbeschränkungen während der ersten Corona-Welle schließen; an einen normalen Ausbildungsalltag war nicht zu denken. Auch die Berufsschulen wurden im Zuge der Corona-Maßnahmen geschlossen.

Lediglich vier Prozent der Betriebe gaben an, dass sie weiter ausbilden wie bisher und dass es keine Auswirkungen der Pandemie auf die Ausbildung gab. Alle anderen Betriebe machten eine oder mehrere Angaben zu den im folgenden aufgeführten Punkten.

5.1 Homeoffice im Rahmen der betrieblichen Ausbildung

Im Zuge der Corona-Pandemie wurden teilweise drastische Maßnahmen ergriffen. Die Schließung von Betrieben war in der Regel eine Entscheidung der Inhaberinnen und Inhaber; teilweise wurde aber auch von den Bundesländern ein Öffnungsverbot – beispielsweise im Gastronomiebereich – verhängt. Die Schließung der Schulen im Allgemeinen und die Schließung der Berufsschulen im Speziellen war ebenfalls eine Entscheidung der jeweiligen Landesregierung.⁷

Ein probates Mittel für die Betriebe, um die Ansteckung auch im betrieblichen Kontext zu vermeiden, war die Verlagerung des Ausbildungsgeschehens ins Homeoffice. Von diesem Mittel machte ein Fünftel aller befragten Betriebe Gebrauch (vgl. Abbildung 4). Mit Blick auf die einzelnen Berufsbereiche zeigt sich, dass die Hälfte der Betriebe im öffentlichen Dienst davon Gebrauch machte. Auch die Betriebe in Industrie und Handel nutzten mit 43 Prozent das Homeoffice, um ihre Auszubildenden vor einer möglichen Ansteckung zu schützen und gleichzeitig die Ausbildung weiterzuführen. Bei den Berufen im Handwerk und im Gastgewerbe nutzten nur wenige Betriebe das Homeoffice (12 bzw. 16 %). Im Umkehrschluss bedeutet das, dass 88 Prozent der Betriebe im Handwerk und 84 Prozent der Betriebe im Gastgewerbe die Ausbildung vor Ort weiterführten.

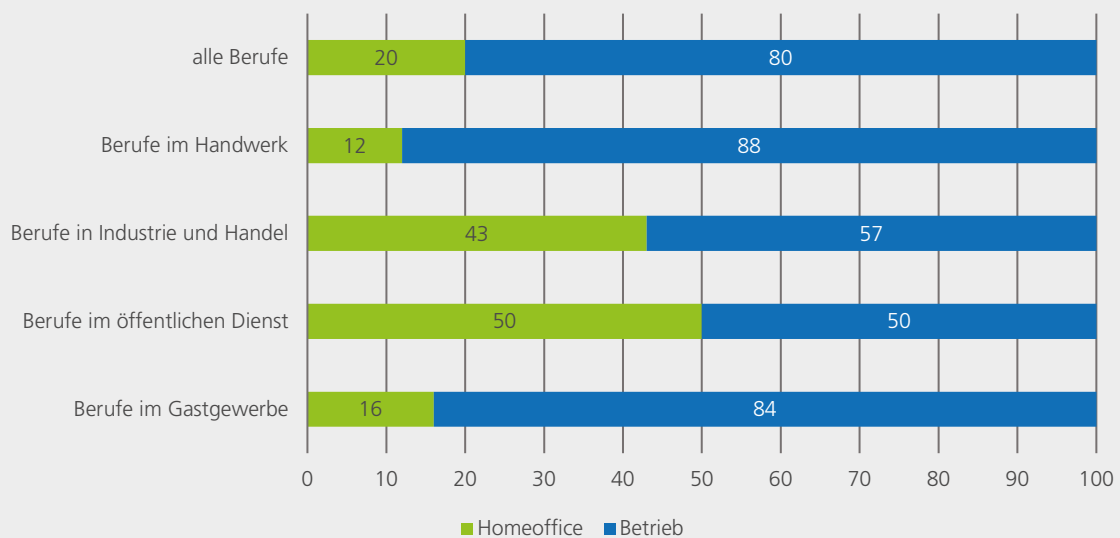
Betrachtet man die Nutzung von Homeoffice-Lösungen nach Unternehmensgröße, so zeigt sich ein eindeutiges Bild: Je größer der Betrieb, umso mehr wurde im Homeoffice gearbeitet (vgl. Abbildung 5). Kleinst- und Kleinbetriebe (9 bzw. 12 %) nutzten diese Möglichkeit des Lernens und Arbeitens weitaus weniger als mittlere und große Betriebe (27 bzw. 49 %).

Warum entscheiden sich Betriebe für oder gegen Homeoffice in der Ausbildung? Vergleicht man die Unterschiede in der Verbreitung von Homeoffice nach der Unternehmensgröße und nach den Berufsbereichen, so ergeben sich ähnliche Befunde, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die meisten Handwerksberufe und die Berufe im Gastgewerbe überwiegend in Kleinst- und kleinen Betrieben ausgebildet werden. Offen bleibt also, ob die beruflichen Tätigkeiten ausschlaggebend sind oder die Betriebsgröße. Wahrscheinlich spielt beides eine Rolle. Berufliche Tätigkeiten, die in Werkstätten, auf Baustellen oder – wie im Gastgewerbe – im Service durchgeführt werden, eignen sich eher nicht oder gar nicht für Homeoffice. Gleichzeitig wird auch in vergleichsweise kleinen Teams und Organisationseinheiten gelernt und gearbeitet. In mittleren und größeren Unternehmen treffen viele Personen aufeinander, sodass das Ansteckungsrisiko höher ausfällt. Des Weiteren lassen sich bei eher wissensbasierten, computergestützten Tätigkeiten die Arbeiten leichter ins Homeoffice verlagern.

⁷ Siehe URL: <https://www.tagesschau.de/inland/corona-schulschliessungen-101.html> (Stand: 01.10.2020).

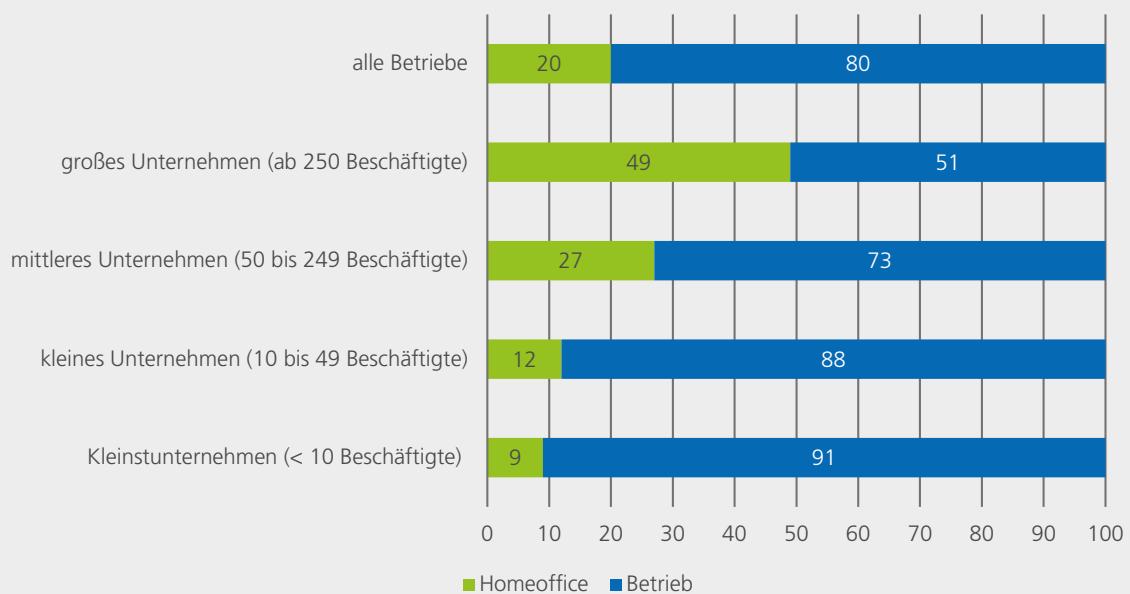
Darüber hinaus zeigt sich, dass die Entscheidung für oder gegen Homeoffice im Rahmen der Ausbildung der allgemeinen betrieblichen Strategie folgte, wie bereits im vorangegangenen Kapitel dargestellt. Mit anderen Worten: Wenn für die Gesamtbelegschaft Homeoffice angeordnet wird, wird auch Homeoffice im Rahmen der Ausbildung ermöglicht.

Abbildung 4: Homeoffice und Anwesenheit im Betrieb im Rahmen der Ausbildung; nach Berufsbereichen (in %)



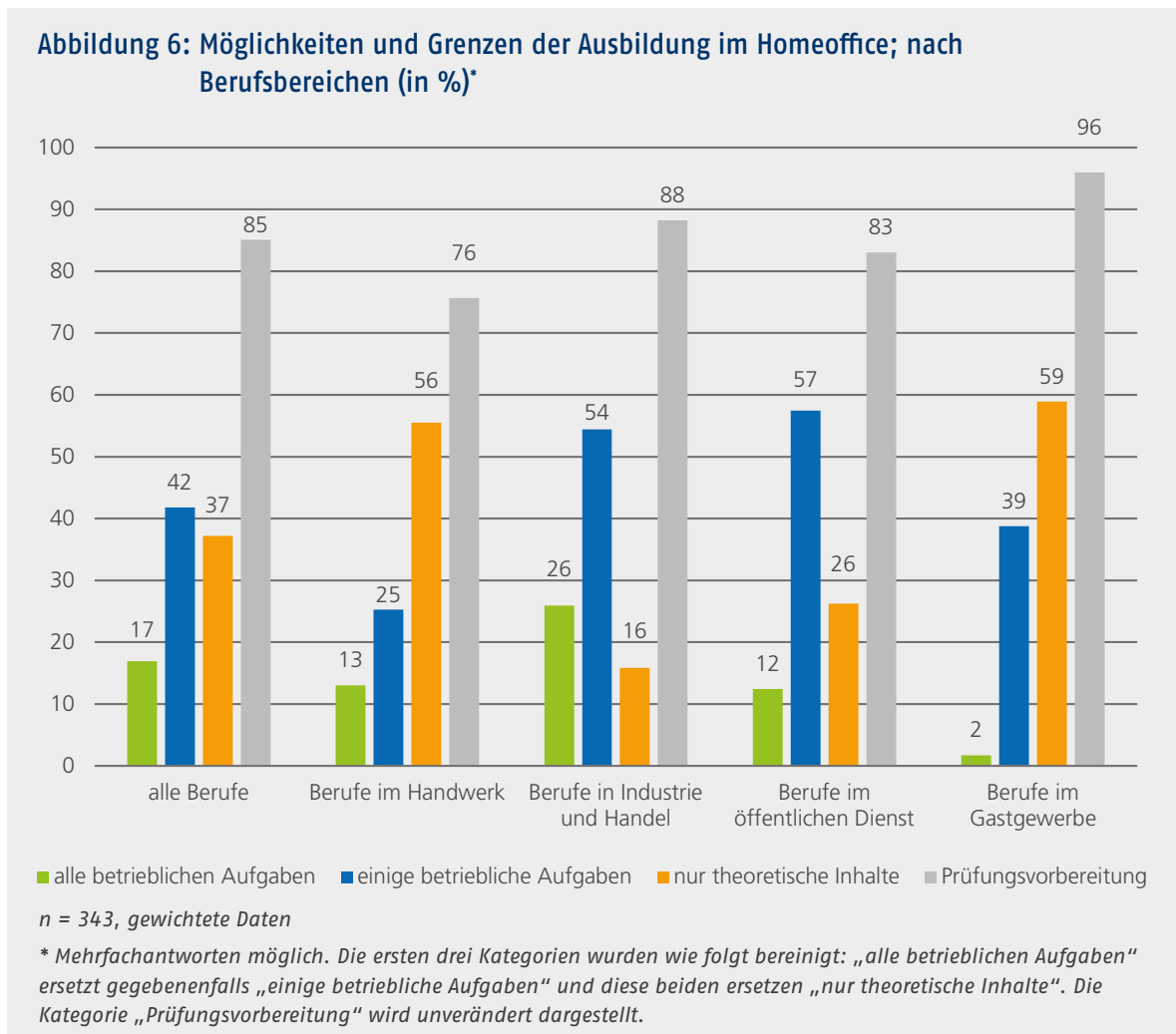
n = 1.238, gewichtete Daten

Abbildung 5: Homeoffice und Anwesenheit im Betrieb im Rahmen der Ausbildung; nach Betriebsgröße (in %)



n = 1.233, gewichtete Daten

Im Folgenden wird auf die Möglichkeiten und Grenzen von Ausbildung im Homeoffice genauer eingegangen (vgl. Abbildung 6).



Betrachtet man die Betriebe, die angaben, dass sie die Ausbildung im Homeoffice durchgeführt haben, so zeigt sich, dass nur selten alle betrieblichen Aufgaben zuhause erledigt werden konnten. Über alle Berufsbereiche hinweg gaben dies lediglich 17 Prozent der Befragten an. Viel häufiger (42 %) antworteten die Betriebe, dass immerhin einige betriebliche Aufgaben zuhause bearbeitet werden konnten. Dass nur theoretische Inhalte der Ausbildung im Homeoffice bearbeitet werden konnten, gaben 37 Prozent der Betriebe an. Hinsichtlich der Berufsbereiche fällt auf, dass bei Berufen in Industrie und Handel der Umfang von betrieblichen Aufgaben (ganz oder teilweise) relativ hoch ist (26 und 54 %). In lediglich 16 Prozent der Betriebe in diesem Bereich konnten nur theoretische Inhalte erlernt werden.

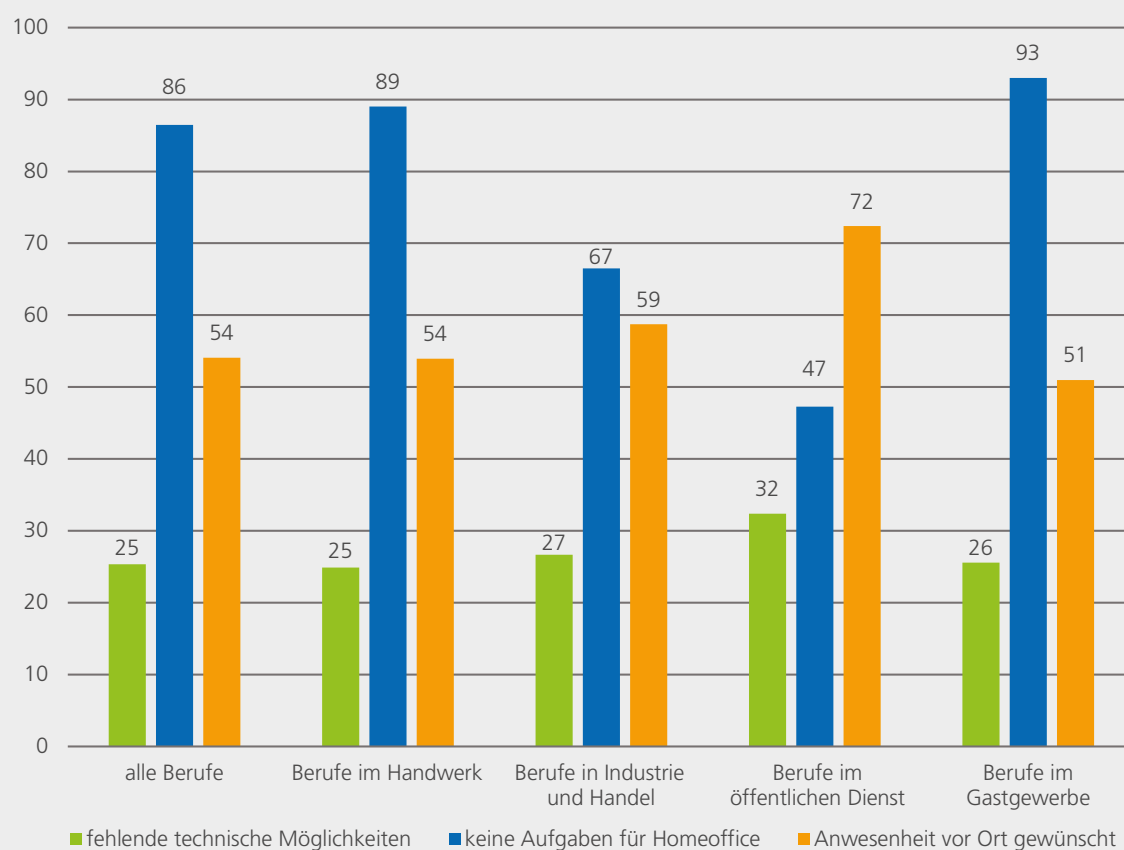
Erwartungsgemäß ist der Anteil der Betriebe im Handwerk und im Gastgewerbe, die angaben, dass betriebliche Aufgaben zuhause bearbeitet werden können, sehr gering. Bei den Berufen im Handwerk sind dies 13 Prozent für vollständig und 25 Prozent für teilweise. Im Gastgewerbe sind es sogar nur zwei Prozent für alle betrieblichen und 39 Prozent für einige betriebliche Aufgaben.

Ausbildung im Homeoffice bedeutet also, dass zuhause entweder theoretische Ausbildungsinhalte erlernt oder zumindest einige betriebliche Aufgaben bearbeitet werden können. Wie gezeigt, unterscheidet sich dies hinsichtlich der untersuchten Berufsbereiche deutlich.

Im Homeoffice ließen sich vor allem Vorbereitungen auf Prüfungen realisieren (s. Abbildung 6). Zwischen- und Abschlussprüfungen bzw. Teil 1 oder Teil 2 der gestreckten Abschlussprüfung sehen neben einem praktischen Prüfungsanteil in der Regel auch schriftlich zu bearbeitende Prüfungsanteile vor. 85 Prozent aller Betriebe gaben an, dass sich die Auszubildenden im Homeoffice auf Prüfungen vorbereiten. Bei den Handwerksberufen sind es mit etwa drei Viertel etwas weniger als der Durchschnitt aller befragten Betriebe. Im Gastgewerbe antworteten fast alle Betriebe, dass sich ihre Auszubildenden zuhause auf die Prüfungen vorbereiten können.

Betriebe, die kein Homeoffice im Rahmen der Ausbildung anboten, wurden nach den Gründen befragt (vgl. Abbildung 7). Sie gaben beispielsweise an, dass es an fehlenden technischen Möglichkeiten oder den betrieblichen Aufgaben lag, die nicht auf Distanz durchgeführt werden können. Ein weiterer Grund war der Wunsch nach Anwesenheit der Auszubildenden im Betrieb.

Abbildung 7: Gründe gegen Homeoffice; nach Berufsbereichen (in %)



n = 473, gewichtete Daten

Ein Viertel der Betriebe, die kein Homeoffice durchgeführt haben, verfügte nicht über die technischen Möglichkeiten, die Auszubildenden von zuhause arbeiten zu lassen. Dies gilt anscheinend insbesondere bei den Berufen im öffentlichen Dienst (32 %), was so nicht zu erwarten war. Offenbar sind die Betriebe des öffentlichen Dienstes hinsichtlich der technischen Ausstattung sehr unterschiedlich aufgestellt. Das würde auch erklären, warum fast die Hälfte der Betriebe in diesem Bereich Homeoffice anbot und die andere Hälfte nicht.

Hauptsächlich berichten die Betriebe, die kein Homeoffice durchführten, dass sie keine betrieblichen Aufgaben hatten, die die Auszubildenden zuhause erledigen konnten (alle Berufs-

bereiche: 86 %). Dies gilt insbesondere für die Berufe im Gastgewerbe (93 %) und im Handwerk (89 %).

Ein weiterer Aspekt war der Wunsch der Betriebe, dass die Ausbildung vor Ort stattfinden sollte. Etwas über die Hälfte der befragten Betriebe meldete dies zurück. Besonders häufig sollten die Auszubildenden im öffentlichen Dienst die Ausbildung in der Dienststelle durchführen; für 72 Prozent der Befragten war dies ein wichtiger Grund, der gegen eine Ausbildung im Homeoffice sprach.

Ob Homeoffice durchgeführt wurde, lag demnach weniger an den technischen Voraussetzungen, sondern an dem Typus der betrieblichen Aufgaben, die den Kontext des Lernens und des Arbeitens der Ausbildung ausmachen. Betrachtet man die Berufsbereiche, die am häufigsten Homeoffice in der Pandemie durchgeführt haben, dann sind es vor allem größere Betriebe in Industrie und Handel sowie der öffentliche Dienst. Wenn Homeoffice angeboten wurde, ging es im Kern nicht um die Frage, ob ein wesentlicher Teil der betrieblichen Aufgaben zuhause erledigt werden konnte; vielmehr reichte es den Betrieben, wenn zumindest Teile der Arbeitsaufgaben durchgeführt werden konnten. Was die Ausbildung betrifft, so zeigen die Ergebnisse, dass die Auszubildenden sich theoretisch mit den beruflichen Aufgaben befassen konnten, auch hinsichtlich anstehender Prüfungen.

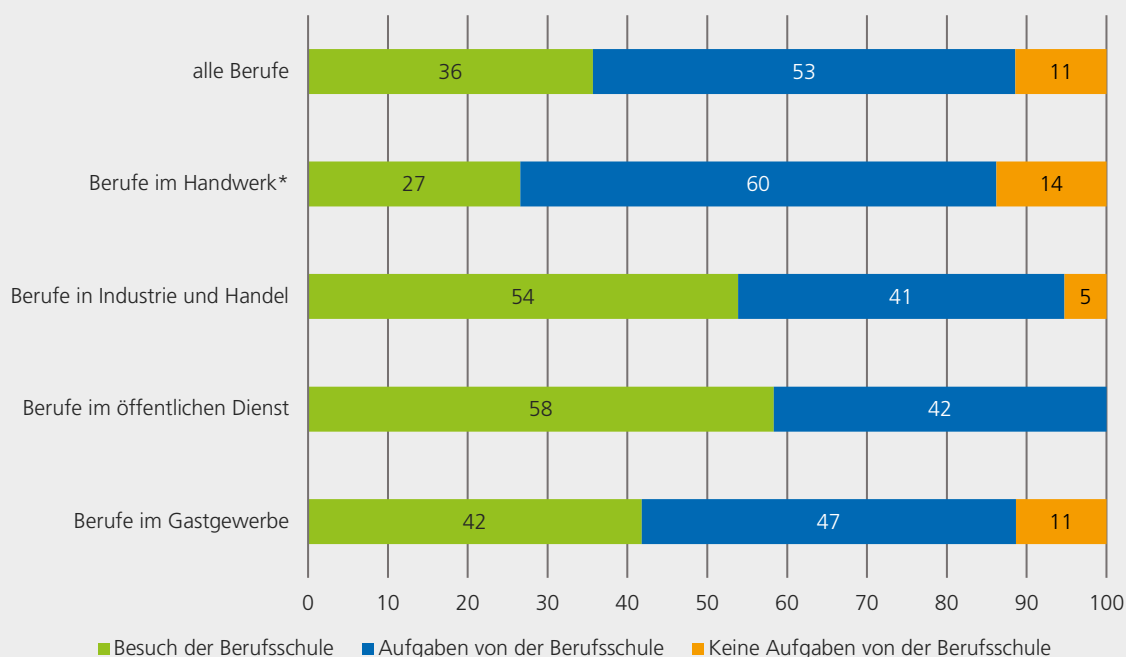
5.2 Berufsschulunterricht in der Pandemie

Eine weitere Herausforderung zeigt sich hinsichtlich des Besuchs der Berufsschulen. Berufsschulunterricht wurde wie der Unterricht in allen anderen Schulformen aufgrund der Kontaktbeschränkungen während der ersten Corona-Welle nicht erteilt. Im Befragungszeitraum waren anfänglich noch alle Bildungseinrichtungen betroffen.⁸ Mit der Zeit wurden Berufsschulen wieder geöffnet, teilweise aber nur für Abschlussklassen. Deshalb sahen sich die Betriebe vor unklaren Verhältnissen, wann Berufsschulunterricht wieder erteilt oder ob ihren Auszubildenden Lernmaterialien zur Verfügung gestellt würde.

Was den Berufsschulbesuch betrifft, zeigt sich ein heterogenes Bild (vgl. Abbildung 8). Über alle Berufe hinweg nahmen 36 Prozent der Auszubildenden am Berufsschulunterricht teil. Das heißt, fast zwei Drittel der Auszubildenden wurden nicht in Berufsschulen unterrichtet. Ob der Unterricht vor Ort – vor dem Hintergrund der coronabedingten Schließungen wird dies nur ein geringerer Teil gewesen sein – oder von zuhause digital, mithilfe von der Berufsschule zur Verfügung gestellten Aufgaben, erfolgte, haben wir mit einer eigenen Frage eruiert. 53 Prozent der befragten Betriebe gaben an, dass die Berufsschule entsprechende Aufgaben zum Selbstlernen übermittelt hat, was im Umkehrschluss bedeutet, dass elf Prozent der Auszubildenden weder zur Berufsschule gegangen sind noch in einer anderen Form Aufgaben übermittelt bekommen haben.

⁸ Anmerkung: Konkret wurde nach dem Ausfall des Berufsschulunterrichts und der Teilnahme an der überbetrieblichen Ausbildung gefragt. Die überbetriebliche Ausbildung wird ausschließlich im Handwerk durchgeführt. Vor dem Hintergrund sind die Angaben im Handwerk als Angaben zum Besuch des Berufsschulunterrichts und der überbetrieblichen Ausbildung zu interpretieren.

Abbildung 8: Besuch der Berufsschule und Betreuung durch die Berufsschule in der Pandemie; nach Berufsbereichen (in %)



* inklusive der überbetrieblichen Ausbildung

n = 1.343, gewichtete Daten

Im Vergleich der Berufsbereiche zeigt sich ein sehr unterschiedliches Bild. Während im Handwerk viel Unterricht und überbetriebliche Ausbildung gänzlich ausgefallen ist – lediglich 27 Prozent der Auszubildenden gingen zur Berufsschule oder in überbetriebliche Bildungszentren –, konnten 58 Prozent der Auszubildenden im öffentlichen Dienst den Berufsschulunterricht vor Ort absolvieren. Im Bereich Industrie und Handel (54 %) und im Gastgewerbe (42 %) nahmen etwas mehr bzw. etwas weniger als die Hälfte der Auszubildenden am Berufsschulunterricht teil.

Was die Versorgung mit entsprechenden Aufgaben durch die Berufsschule betrifft, waren 14 Prozent im Handwerk, elf Prozent im Gastgewerbe und fünf Prozent der Auszubildenden in den ausgewählten Berufen in Industrie und Handel unversorgt.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass hinsichtlich des Berufsschulunterrichts, in Präsenz oder zuhause, für einen Großteil der Auszubildenden eine Lösung gefunden wurde. Wichtig bei der Interpretation der Daten ist, dass diese Informationen von Auszubildenden stammen; das heißt, wir berichten über die Perspektive der Betriebe. Ob bei den elf Prozent unversorgten Auszubildenden aus allen Berufen ggf. doch etwas hinsichtlich der Berufsschule passiert ist, bleibt somit offen.

5.3 Kurzarbeit und Freistellungen von Auszubildenden in der Pandemie

Wenn Betriebe aufgrund der Pandemie teilweise oder ganz schließen müssen, kann auch die Ausbildung vor Ort nicht mehr durchgeführt werden. Auch wenn der Betrieb geschlossen hat, sind die ausbildenden Betriebe dazu verpflichtet, die Auszubildenden im Sinne der Ausbildungsordnung zu beschäftigen. Hierzu bieten sich andere Tätigkeiten, die selbstständige An eignung von Ausbildungsinhalten oder die Vorbereitung auf die Prüfung an.

Grundsätzlich stehen Auszubildende unter besonderem Schutz. Ausbildungsbetriebe sind daher angehalten, Kurzarbeit und Freistellungen zu vermeiden und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Auszubildenden stets zu beschäftigen (vgl. ausführlicher hierzu ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS 2020).

Kurzarbeit ist im Berufsbildungsgesetz (BBiG) nicht geregelt, Freistellungen hingegen schon (vgl. BBiG § 15 Abs. 1). Bei den Gründen, die eine Freistellung erlauben, handelt es sich um solche, die den Berufsschulunterricht oder die Ablegung von Prüfungen betreffen. In BBiG § 19 wird die Fortsetzung der Bezüge bei Freistellung geregelt. In Abs. 2, Nr. 2 wird außerdem festgelegt, dass der ausbildende Betrieb weiterhin Bezüge entrichten muss, wenn die Auszubildenden „a) sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt oder b) aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen“.

In der Corona-Krise wurde auf BBiG § 19 Bezug genommen und den Betrieben erläutert, dass sie Auszubildende in Kurzarbeit schicken bzw. freistellen können; dies wurde von den zuständigen Stellen aber als äußerste Maßnahme nur eingeschränkt empfohlen.⁹ Die Bundesagentur für Arbeit stellt klar, dass erst nach sechs Wochen bzw. 30 Arbeitstagen die Möglichkeit der Kurzarbeit in Anspruch genommen werden kann. Bis dahin bekommen Auszubildende ihre volle Ausbildungsvergütung vom Betrieb.¹⁰

Wie Abbildung 10 zeigt, machten von Kurzarbeit und Freistellungen über alle ausgewählten Berufe zwölf bzw. acht Prozent der Betriebe Gebrauch, wobei die hohen Anteile durch die Befragten im Bereich Gastgewerbe zustande gekommen sind. Über ein Drittel der Betriebe im Gastgewerbe schickte seine Auszubildenden in Kurzarbeit, und 15 Prozent der Betriebe stellten ihre Auszubildenden frei.

In den anderen Berufsbereichen liegen die Anteile wesentlich niedriger. Bei den Handwerksberufen schickten sieben Prozent der Betriebe die Auszubildenden in Kurzarbeit und sechs Prozent stellten sie frei. In Industrie und Handel wurden nur fünf Prozent in Kurzarbeit geschickt und sechs Prozent freigestellt. Bei den Berufen im öffentlichen Dienst wurde von dem Mittel der Kurzarbeit kein Gebrauch gemacht; allerdings wurde hier im Vergleich zum Handwerk und zu Industrie und Handel häufiger freigestellt.

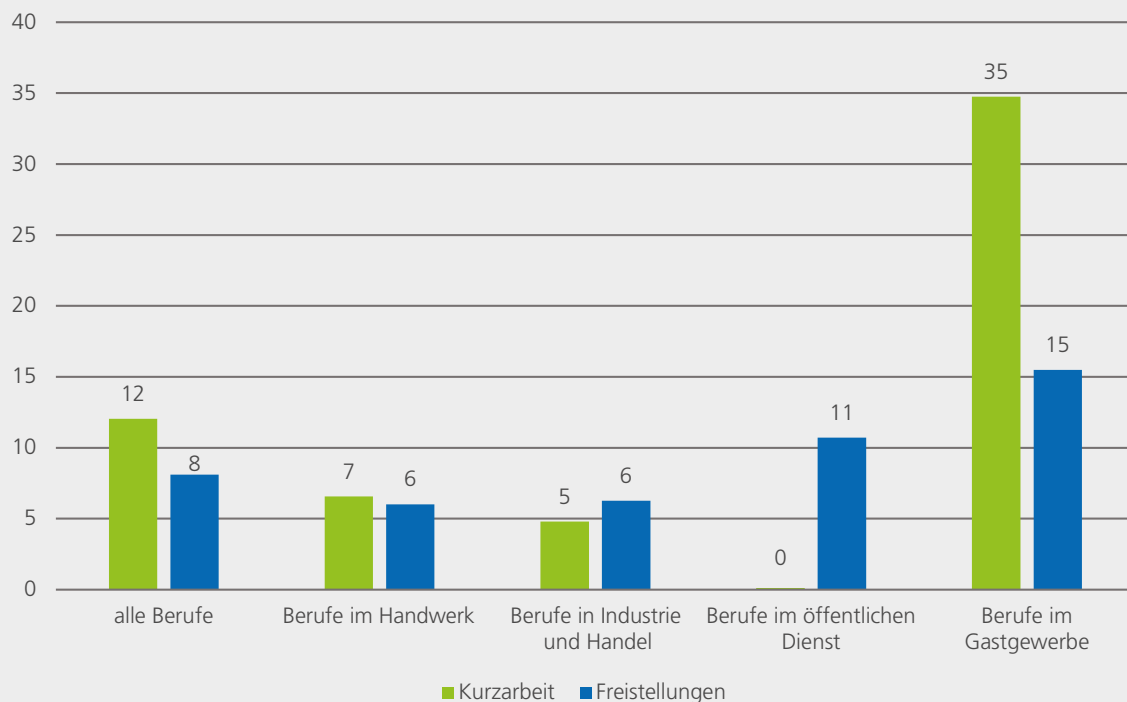
Die Angaben der Betriebe zeigen, dass Auszubildende relativ wenig von Kurzarbeit betroffen waren.¹¹ Immerhin war laut Bundesagentur für Arbeit im Juni 2020 „rund jeder sechste sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in konjunktureller Kurzarbeit“ (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2020), um zumindest einen ungefähren Vergleich anzustellen. Vergleicht man die Angaben zur Kurzarbeit bei Auszubildenden mit den allgemeinen betrieblichen Angaben zum Umgang der Betriebe mit der Pandemie in Kapitel 3, so zeigt sich, dass die Betriebe, auch wenn sie für die Belegschaft Kurzarbeit angeordnet haben, bei Auszubildenden weitaus weniger von diesem drastischen Mittel Gebrauch gemacht haben.

9 Siehe beispielsweise URL: <https://www.dihk.de/de/aktuelles-und-presse/coronavirus/kann-auch-fuer-auszubildende-kurzarbeit-angeordnet-werden--20170> (Stand: 29.09.2020).

10 Siehe URL: <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld> (Stand 29.09.2020).

11 Die Bundesagentur für Arbeit hat bisher noch keine Daten dazu veröffentlicht, wie viele Menschen, die in einem Ausbildungsverhältnis standen, von Kurzarbeit betroffen waren.

Abbildung 9: Kurzarbeit und Freistellungen der Auszubildenden in der Pandemie; nach Berufsbereichen (in %)



n = 1.238, gewichtete Daten

5.4 Veränderungen der Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten der Auszubildenden in der Pandemie

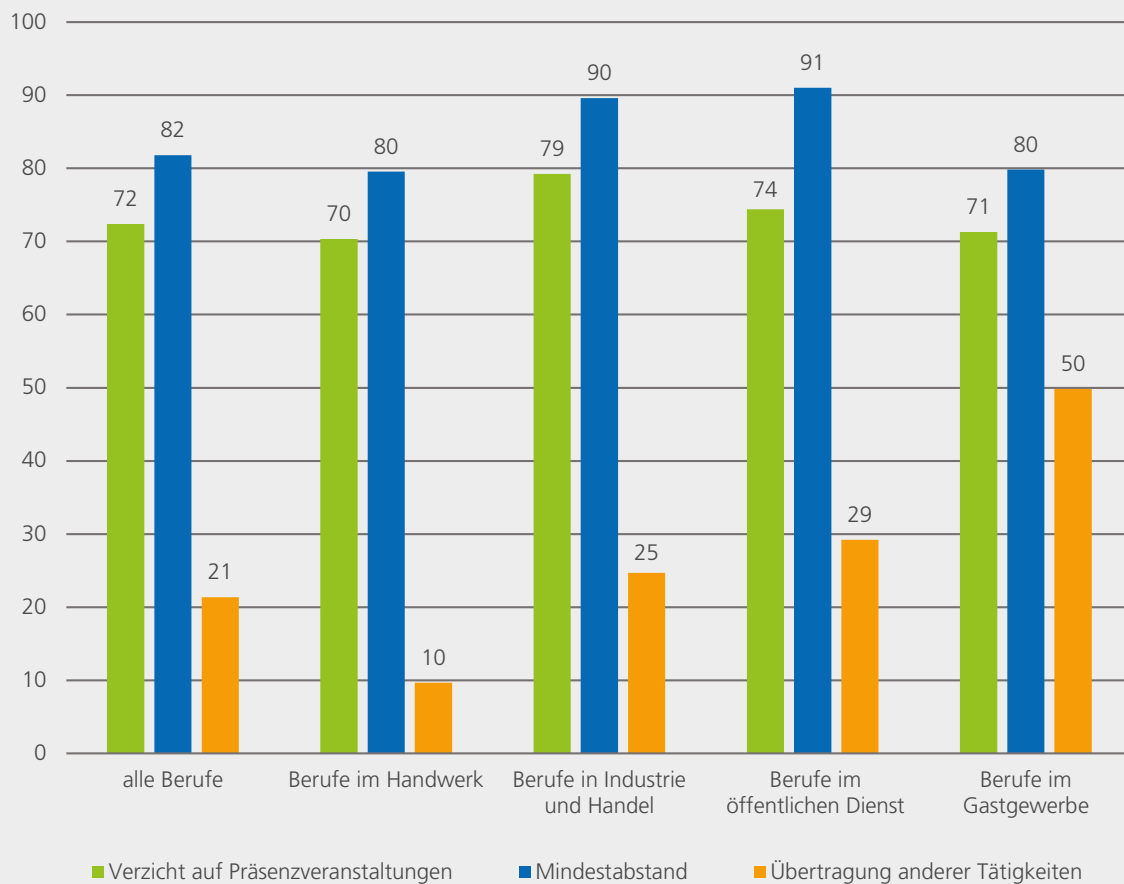
Bevor auf so drastische Mittel wie Kurzarbeit und Freistellungen zurückgegriffen wird, sind die ausbildenden Betriebe dazu angehalten, die Auszubildenden anders zu beschäftigen, wenn sie ihre regulären Tätigkeiten nicht mehr ausüben können. Dazu gehört auch, die betrieblichen Bedingungen so anzupassen, dass die Ausbildung unter Einhaltung der Vorgaben zu Abstand und Hygiene weiterhin durchgeführt werden kann.

Als eine wesentliche Maßnahme im Zuge der Kontaktbeschränkungen wurden Veranstaltungen und Versammlungen von größeren Personengruppen untersagt. Deshalb mussten viele Betriebe auf Präsenzveranstaltungen verzichten. Auch im Rahmen der Ausbildung wurden daher keine Seminare, Workshops und Ähnliches durchgeführt. Insgesamt gaben dies 72 Prozent aller befragten Betriebe an (vgl. Abbildung 10). Zwischen den Berufsbereichen gibt es hierbei keine wesentlichen Unterschiede.

Eine weitere Maßnahme betraf den von der Bundesregierung empfohlenen Mindestabstand von eineinhalb Metern. Hierzu berichten 82 Prozent der Betriebe, dass sie die Ausbildung so angepasst haben, dass der Mindestabstand gewährleistet sei. Auch hier zeigt sich, dass in allen Berufen solche Standards eingeführt werden konnten.

Eine andere Option, die Auszubildenden sinnvoll zu beschäftigen, war, auf betrieblicher Ebene zu entscheiden, ob die Auszubildenden andere Tätigkeiten übernehmen oder in anderen Bereichen und Abteilungen, als eigentlich vorgesehen, eingesetzt werden könnten. 21 Prozent der Betriebe berichteten, dass sie solche Maßnahmen ergriffen haben. Am häufigsten wurden Auszubildende im Gastgewerbe anders eingesetzt (50 %), mit zehn Prozent am wenigsten im Handwerk.

Abbildung 10: Veränderungen der Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten der Auszubildenden in der Pandemie; nach Berufsbereichen (in %)



n = 1.238, gewichtete Daten

Im nächsten Abschnitt knüpfen wir an die Frage des Umgangs mit der Pandemie im Rahmen der Ausbildung an und berichten über Maßnahmen der Digitalisierung im Kontext des betrieblichen Lernens.

5.5 Auswirkungen der Pandemie auf den Stand des digitalen Lernens und Arbeitens in Bezug auf die Auszubildenden

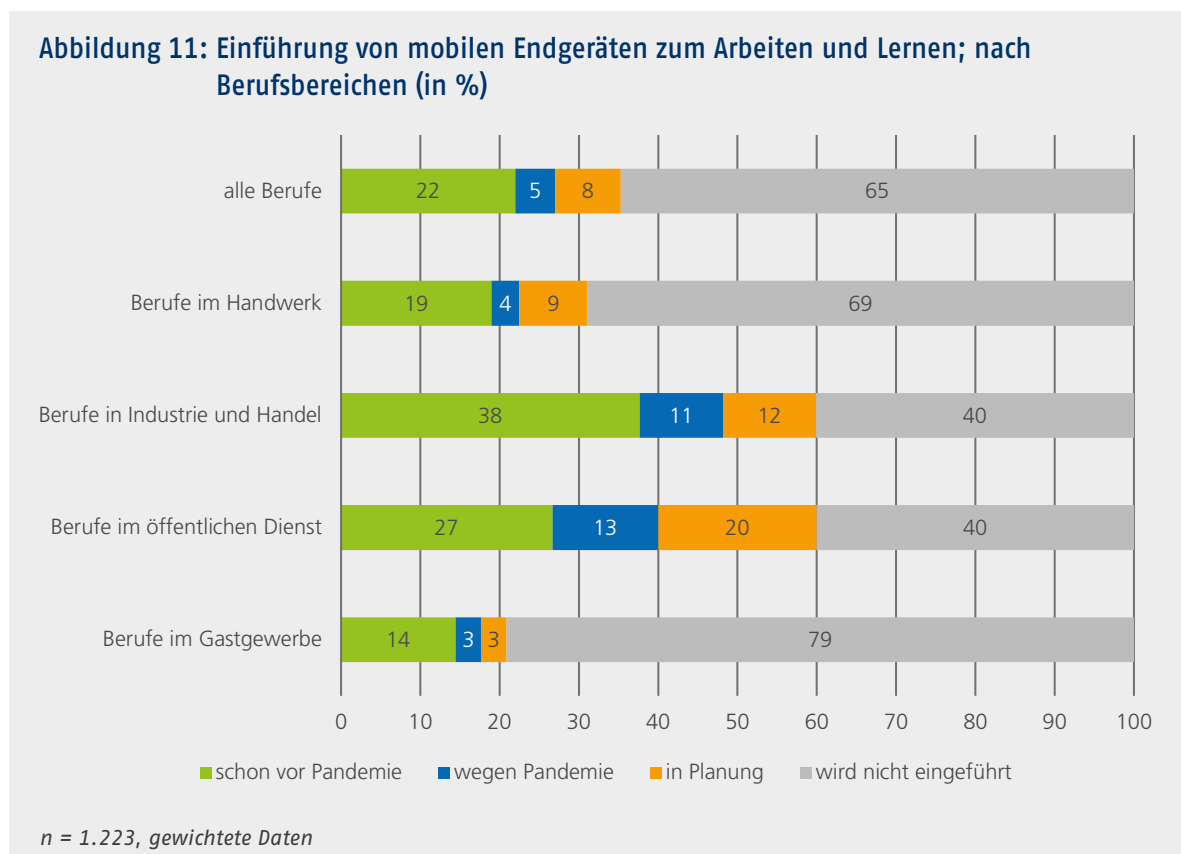
Im Zuge der Corona-Pandemie und der bundesweiten Maßnahmen zu ihrer Eindämmung mussten die Betriebe von heute auf morgen entscheiden, wie die Ausbildung unter den besonderen Bedingungen durch die Kontaktbeschränkungen weiter durchgeführt werden sollte. Vor diesem Hintergrund befragten wir die Betriebe auch zum Stand des digitalen Lernens. Dabei interessierte uns besonders, ob die Betriebe bereits vor der Pandemie Maßnahmen zur Digitalisierung im Kontext der Ausbildung ergriffen hatten oder entsprechende Maßnahmen in der Krise umsetzten, um die neuen Herausforderungen zu meistern.¹²

¹² Bereits vor der Pandemie wurde in der dualen Berufsausbildung über Chancen und Grenzen des digitalen Lernens diskutiert. Vgl. dazu ZINKE 2019, GENSIKKE et al. 2016; GENSIKKE et al. 2020.

5.5.1 Mobile Endgeräte

Ein wesentlicher Aspekt bei der Digitalisierung der Berufsbildung stellt die Nutzung von mobilen Endgeräten dar. Smartphones, Tablets und Laptops werden zur Kommunikation mit Mitarbeitenden, Vorgesetzten sowie Kundinnen und Kunden und zur Planung und Dokumentation der eigenen Arbeiten eingesetzt, und mit ihnen wird der Arbeitsprozess gesteuert und durchgeführt. Einer Studie zufolge verwenden nahezu alle ausbildenden Betriebe internetfähige Geräte (vgl. GENSICKE et al. 2020). In der Ausbildung können mobile Endgeräte den Lernprozess unterstützen, beispielsweise durch entsprechende Software, und Informationen recherchiert und genutzt werden.

Im Kontext der Pandemie zeigen sich zwei Trends. Zum einen haben einige Betriebe bereits vor den bundesweiten Kontaktbeschränkungen mobile Endgeräte eingeführt, zum anderen gibt ein Großteil der Betriebe an, entsprechende Lern- und Arbeitsmittel generell nicht einzuführen (vgl. Abbildung 11).



Insgesamt haben 22 Prozent der Betriebe in den ausgewählten Berufen bereits vor der Pandemie entsprechende Arbeits- und Lernmittel angeschafft, dies zeigt sich insbesondere bei den Berufen in Industrie und Handel (38 %) und bei den Berufen im öffentlichen Dienst (27 %). Bei den Handwerksberufen (19 %) und in den Berufen des Gastgewerbes (14 %) war der Stand der Digitalisierung hinsichtlich des Gebrauchs mobiler Endgeräte vor der Pandemie deutlich niedriger.

Im Zuge der coronabedingten Kontaktbeschränkungen haben nur relativ wenige Betriebe der ausgewählten Berufe digitale Geräte eingeführt. Insgesamt nur fünf Prozent der Betriebe haben in der Krise in dieser Hinsicht reagiert. Hier zeigt sich erneut, dass der öffentliche Dienst (13 %) und Industrie und Handel (11 %) etwas aktiver wurden als das Handwerk (4%) und das Gastgewerbe (3 %).

Etwas höher liegt der Anteil der Betriebe, die die Einführung von mobilen Endgeräten zum Zeitpunkt der Umfrage planten. Insgesamt acht Prozent wollen zukünftig auf entsprechende Technologien setzen. Insbesondere bei den Berufen im öffentlichen Dienst (20 %) sollen entsprechende Lern- und Arbeitsmittel angeschafft werden. Nur im Bereich der Berufe des Gastgewerbes gibt es bei den Betrieben hierfür so gut wie keine Planung (3 %).

Ein Großteil der Betriebe (65 %) will keine mobilen Endgeräte einführen. Das gilt insbesondere für die Berufe des Gastgewerbes (79 %) und des Handwerks (69 %). Bei den Berufen in Industrie und Handel sowie im öffentlichen Dienst sagen immerhin jeweils 40 Prozent, dass sie keine mobilen Endgeräte einführen werden.

Der Digitalisierung der Arbeitswelt im Allgemeinen und der Digitalisierung in der Berufsausbildung im Speziellen wird heutzutage eine große zukünftige Bedeutung zugeschrieben: Vernetztes und selbstgesteuertes Lernen, die Nutzung von computergesteuerten Arbeits- und Betriebsmitteln und die Optimierung von Arbeits- und Geschäftsprozessen sind Ansätze einer modernen Arbeitswelt und einer Berufsbildung 4.0 (vgl. ZINKE 2019). Vor diesem Hintergrund irritiert die insgesamt hohe Anzahl an Betrieben, die entsprechende mobile Endgeräte weder bereits nutzen noch zukünftig einführen werden. Nach einer anderen vom BIBB durchgeführten Studie unter digitalisierungsaffinen Betrieben werden mobile Endgeräte bereits von fast zwei Dritteln der Betriebe für berufliche Zwecke verwendet. Weitere 17 Prozent planen die Einführung (vgl. ZINKE 2019, S. 40). Lässt sich hieraus schlussfolgern, dass mobile Endgeräte zwar bei der Ausführung beruflicher Tätigkeiten vor Ort genutzt werden können, sich aber beim Lernen und Arbeiten auf Distanz nicht in demselben Maße eignen?

Auch wenn man die Ergebnisse in den Kontext setzt, das heißt, wir befragten in einer Pandemie Betriebe, die zu dem Zeitpunkt akut andere Sorgen hatten, als sich über Chancen und Möglichkeiten der Digitalisierung Gedanken zu machen, erscheint der niedrige Anteil an Betrieben ohne Digitalisierungsstrategie immens hoch.

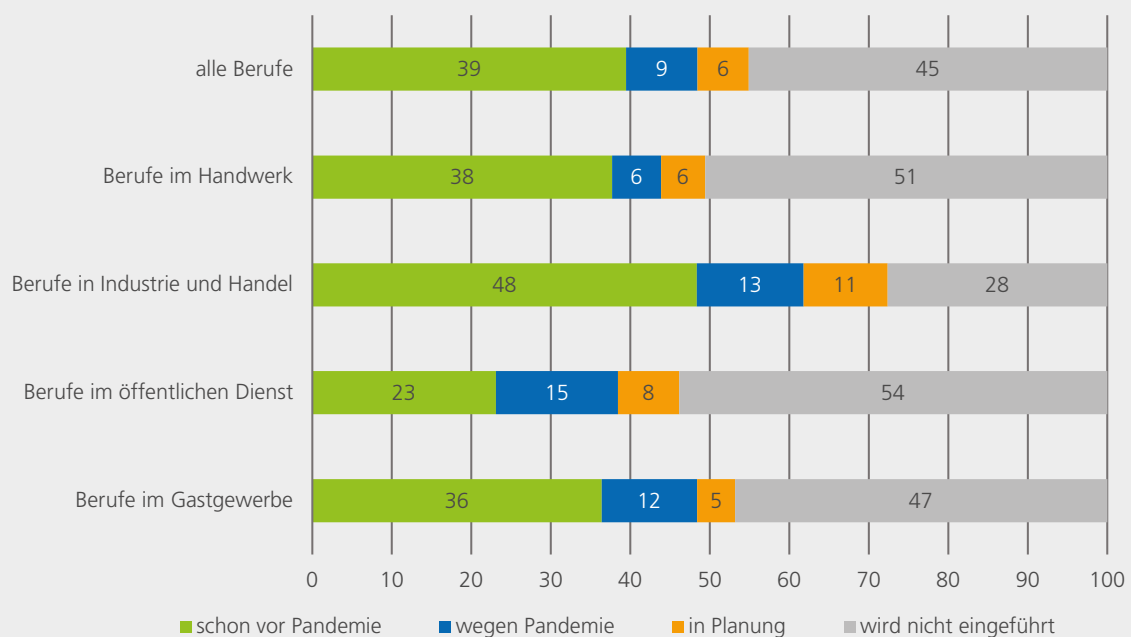
5.5.2 Digitale Medien

Ein weiterer Aspekt der Digitalisierung ist der Stand zur Nutzung digitaler Medien für die Ausbildung. Zu den digitalen Medien in der Berufsausbildung gehören zum Beispiel Apps und Lernprogramme oder die Recherche im Internet (beispielsweise Videos).

Wie Abbildung 12 zeigt, wurden digitale Medien von den Betrieben bereits vor der Corona-Krise intensiver genutzt (39 % in allen ausgewählten Berufen). Im Zuge der Pandemie haben neun Prozent der Betriebe begonnen, digitale Medien zu nutzen. Sechs Prozent planten dieses zum Zeitpunkt der Umfrage. Allerdings gaben 45 Prozent der Betriebe an, dass sie digitale Medien nicht einführen würden. Was die Nutzung vor der Corona-Pandemie betrifft, so sind deutliche Unterschiede zwischen den Berufen in Industrie und Handel – 48 Prozent der Betriebe hatten dieses schon eingeführt – und denen des öffentlichen Dienstes (23 %) festzustellen. Außer im Handwerk (jeweils 6 %) haben relativ viele Betriebe in der Pandemie digitale Medien eingeführt oder planen die Nutzung (unter allen Berufen sind es 9 bzw. 6 %).

Unter dem Strich befinden sich anteilmäßig viele Betriebe in der Gruppe, die angab, dass sie digitale Medien nicht einführen würde. Mit 45 Prozent ist der Anteil jedoch geringer, der sagte, er würde keine digitalen Endgeräte einführen. Dies gaben 65 Prozent an. Der Anteil in dieser Gruppe ist bei den Berufen des öffentlichen Dienstes (54 %) und bei den Handwerksberufen sehr hoch (51 %) und im Bereich der Berufe in Industrie und Handel am niedrigsten (28 %).

Abbildung 12: Einführung digitaler Medien für die Ausbildung; nach Berufsbereichen (in %)



n = 1.220, gewichtete Daten

5.5.3 Nutzung von Telefon- und Videokonferenzen

Eine weitere Form der Nutzung digitaler Medien in der modernen Arbeitswelt stellt die Kommunikation mit Telefon- und Videokonferenzsystemen dar. Infolge der Kontaktsperre und des Abstandsgebots wurden vielerorts Telefon- und Videokonferenzsysteme genutzt, um die betriebliche Kommunikation mit Mitarbeitenden, Vorgesetzten sowie Kundinnen und Kunden aufrechtzuerhalten. Viele Arbeiten wurden ins Homeoffice verlagert, auch da, wo es ging, bei den Auszubildenden.

In allen ausgewählten Berufen zusammengenommen standen bereits bei 15 Prozent der Betriebe Telefon- und Videokonferenzsysteme auch zu Zwecken der Ausbildung zur Verfügung (vgl. Abbildung 13). Mit 16 Prozent ist dieses Kommunikationsinstrument der Aspekt, welcher im Rahmen der Corona-Pandemie und aufgrund der Kontaktsperre am häufigsten eingeführt wurde. Vor dem Hintergrund wundert es nicht, dass nur wenige Betriebe (4 %) zum Zeitpunkt der Umfrage noch planten, dieses einzuführen. Dabei ist der öffentliche Dienst hervorzuheben: Zwar hatten lediglich acht Prozent der Betriebe bereits Telefon- und Videokonferenzsysteme eingeführt, aber in der Pandemie legte fast die Hälfte aller Betriebe nach und führte entsprechende Technik und Software ein. Auch im Bereich von Industrie und Handel wurde von gut einem Drittel der Betriebe entsprechende Systeme eingeführt, allerdings waren 28 Prozent der Betriebe bereits vor der Pandemie entsprechend ausgestattet.

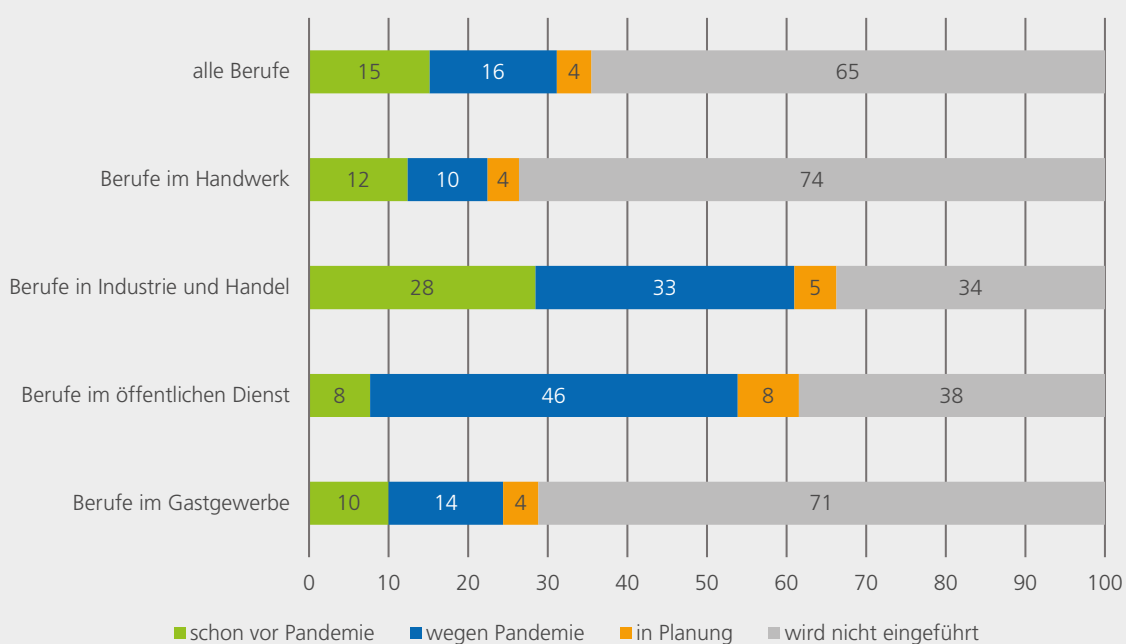
Sehr hoch ist auch hier der Anteil der Betriebe, der angab, dass er auf die Einführung digitaler Kommunikationsmittel auch in Zukunft verzichten wird. Insbesondere bei Berufen im Handwerk (74 %) und im Gastgewerbe (71 %) spielen Telefon- und Videokonferenzsysteme auch zukünftig keine Rolle. Dass diese Formen der Kommunikation im Handwerk und im Gastgewerbe weniger in der Ausbildung zum Einsatz kommen, liegt vermutlich an den beruflichen Tätigkeiten und entsprechenden Lernumgebungen. Der Einsatz von Maschinen (Werkstattberufe) oder die Arbeitsprozesse vor Ort (beispielsweise auf Baustellen, bei der Montage oder im Restaurant und Hotel im Service) sind Lernkontexte, die sich weniger eignen, um über Tele-

fon- und Videokonferenzsysteme vermittelt zu werden. Allerdings ist der Anteil an kognitiven Lernbereichen (berufliches Wissen) in den meisten Berufsausbildungen hoch, sodass sich die Frage stellt, warum die Betriebe nicht auf andere Formen der Vermittlung umstellen.

Im Umkehrschluss würden diese Überlegungen auch erklären, warum gerade im öffentlichen Dienst und im Dienstleistungsbereich Telefon- und Videokonferenzsysteme ein geeignetes Mittel für die Ausbildung darstellen. Viele Tätigkeiten sind heute computergestützt, beispielsweise im Berufsfeld Büromanagement.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse zeigt sich ein sehr großes Potenzial, digitale Technologien zum Lernen und Arbeiten in der Berufsausbildung einzuführen. Hier bedarf es jedoch mitunter noch einer Sensibilisierung bei den Betrieben über die Chancen der Digitalisierung. Ein möglicher Ansatzpunkt liegt in der Weiterentwicklung didaktischer Konzepte, insbesondere im betrieblichen Bereich der Ausbildung. Die Potenziale digitalen Lernens sind bei Weitem noch nicht ausgeschöpft und folgen derzeit eher traditionellen Mustern (vgl. SCHMID et al. 2016; GENSIKKE et al. 2020).

Abbildung 13: Unterweisung oder Seminare mit digitalen Medien; nach Berufsbereichen (in %)



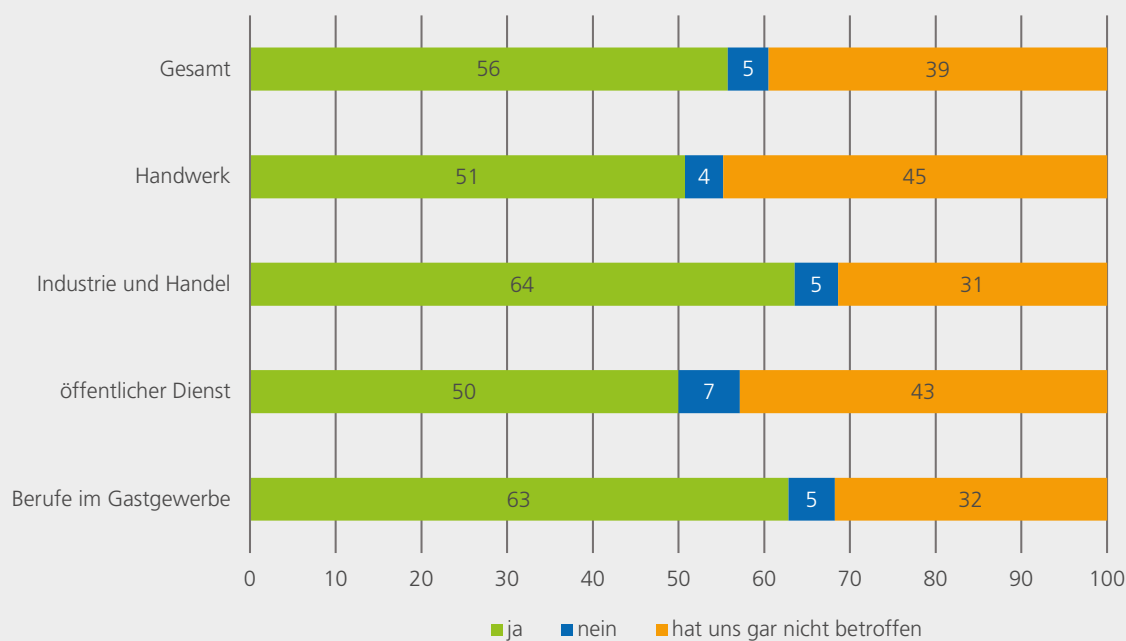
n = 1.220, gewichtete Daten

5.6 Auswirkung der Pandemie auf die Prüfungen

Da es durch die Pandemie schwieriger wurde, sowohl die Ausbildungsziele in der vorgegebenen Zeit zu erreichen als auch die Prüfungen durchzuführen, stellte sich die Frage, ob die Betriebe bereit waren, gegebenenfalls die Ausbildung zu verlängern. So könnten ihre Auszubildenden bis zu einem verschobenen Prüfungstermin ihren Status als Auszubildende behalten und weiterhin eine Ausbildungsvergütung beziehen.¹³

¹³ War das Thema Prüfungen zu Beginn der Pandemie mit vielen Fragezeichen versehen, konnten mittlerweile Lösungen für die meisten Prüflinge gefunden werden. So wurden beispielsweise Zwischenprüfungen im Frühjahr 2020 abgesagt und als bestanden bzw. teilgenommen klassifiziert. Auch die im Frühjahr 2020 angesetzten Abschlussprüfungen konnten nachgeholt werden. Siehe z. B.

Abbildung 14: Verlängerung der Ausbildungszeit, um Abschlussprüfung zu absolvieren; nach Berufsbereichen (in %)



n = 1.335, gewichtete Daten

39 Prozent aller befragten Betriebe sahen sich von einem solchen Szenario nicht betroffen (vgl. Abbildung 14). Es sind mithin also über 60 Prozent, die mit einer verspäteten Prüfung rechnen oder sich zumindest mit der Frage nach einer Verlängerung der Ausbildungszeit beschäftigen mussten. Im Bereich von Industrie und Handel liegt dieser Prozentsatz um knapp zehn Prozentpunkte höher, im Handwerk und im öffentlichen Dienst ein wenig höher als über allen Berufsbereichen der Befragung.

Ein sehr großer Teil der Betriebe ist laut den Befragungsergebnissen zu einer Verlängerung der Ausbildungszeit zu diesem Zweck bereit. Über alle Berufe hinweg sind es 92 Prozent. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Berufsbereichen fallen gering aus. Nur im öffentlichen Dienst ist die Bereitschaft – vermutlich aufgrund eines vergleichsweise starren Stellengerüsts – ein wenig geringer, mit 87,5 Prozent aber auch hier sehr hoch.

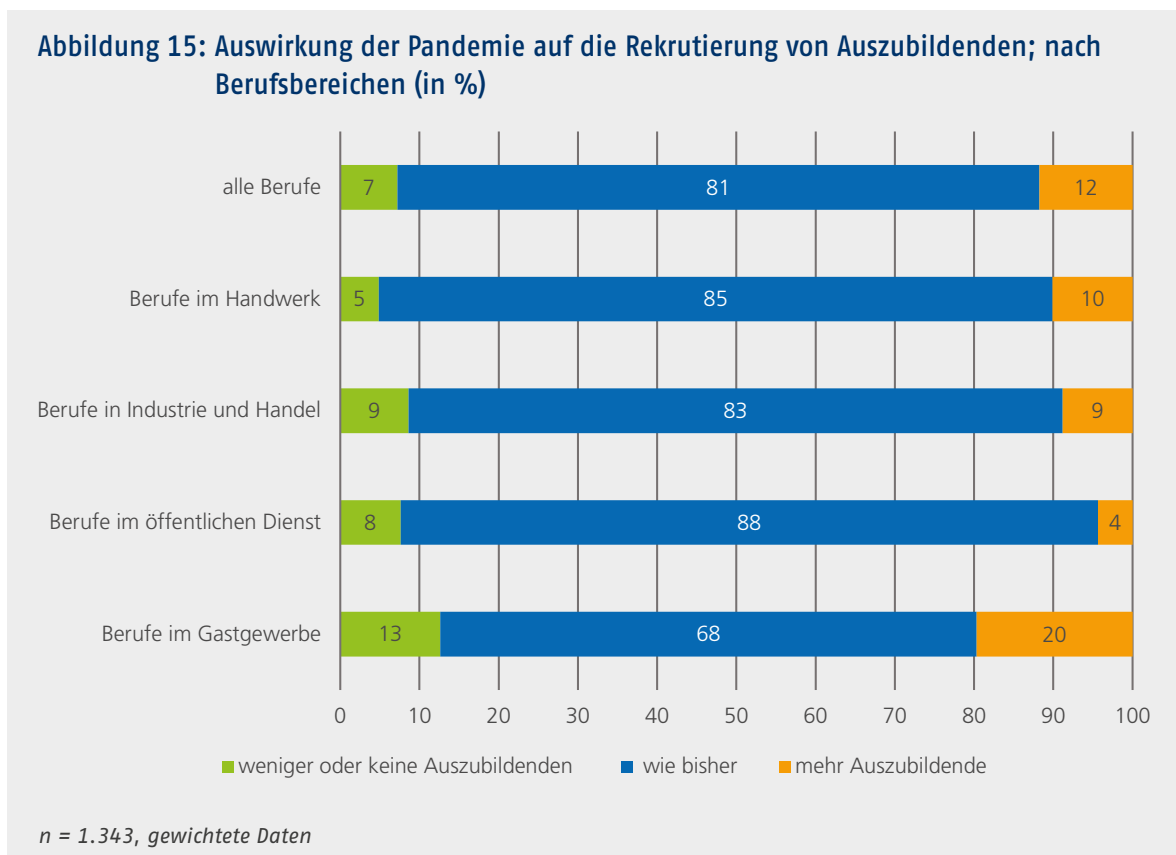
5.7 Auswirkung der Pandemie auf die Rekrutierung von Auszubildenden

Zum Abschluss haben wir die Betriebe gefragt, welche Perspektive sie auf die Berufsausbildung haben. Vor dem Hintergrund der Pandemie und der damit einhergehenden Unsicherheit über die betriebliche Zukunft – insbesondere im Gastgewerbe kann man auch vom Fortbestand der Betriebe sprechen –, stellte sich die Frage, welchen Stellenwert Ausbildung in Zukunft einnehmen würde.

Insgesamt zeichnen die Betriebe ein positives Zukunftsbild. 81 Prozent antworteten, dass sie ihr Rekrutierungsverhalten trotz der Pandemie und ihrer Folgen nicht verändern werden (vgl. Abbildung 15). Die Betriebe, die angaben, weniger oder keine Auszubildenden mehr ein-

URL: <https://www.ihk-nordwestfalen.de/coronavirus/faq-bildung-4721392#titleInText1> (Stand: 04.10.2020) oder URL: <https://www.hwk-duesseldorf.de/artikel/pruefungen-in-der-ausbildung-31,1502,272.html> (Stand: 04.10.2020).

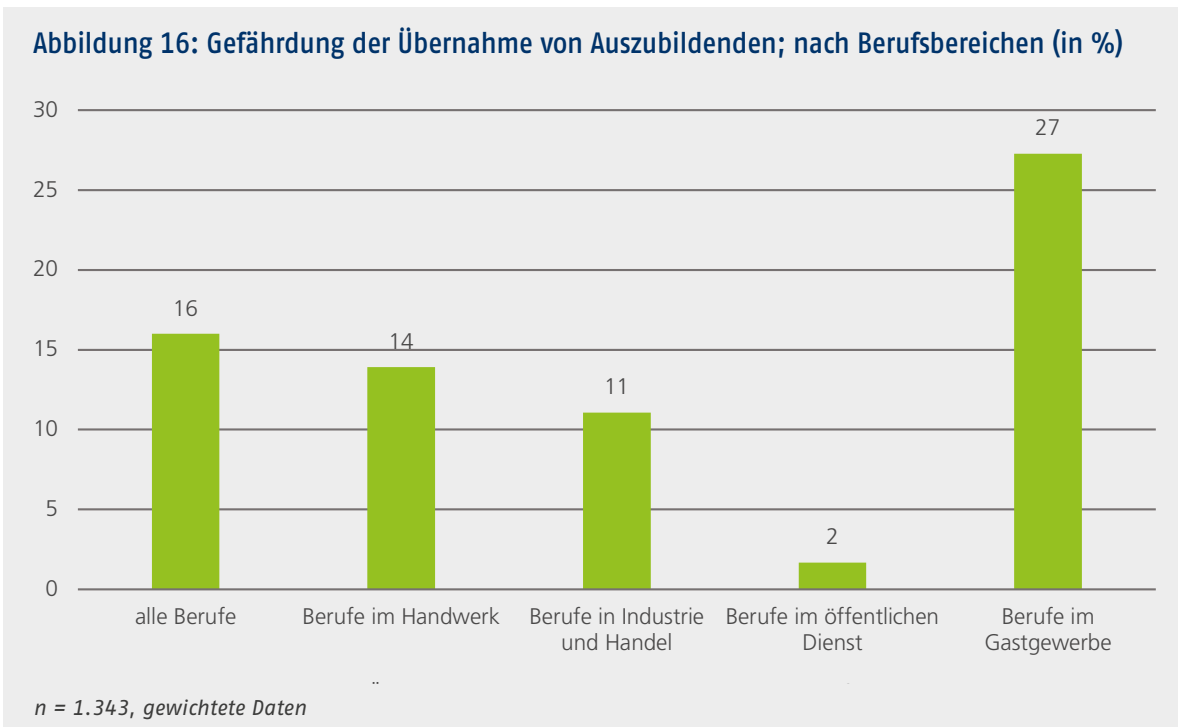
zustellen, sind mit sieben Prozent relativ wenige. Dem stehen zwölf Prozent gegenüber, die zukünftig verstärkt ausbilden werden.



Mit Blick auf die Berufsbereiche sind es insbesondere die Betriebe des Gastgewerbes, die planen, weniger oder keine Auszubildenden einzustellen (13 %). Gleichzeitig findet sich in dieser Befragtengruppe mit 20 Prozent ein hoher Anteil an Betrieben, die zukünftig mehr Auszubildende einstellen werden. Vor dem Hintergrund der vielen entlassenen Mitarbeitenden im Betrieb – diese waren im Gastgewerbe mit 18 Prozent am höchsten – werden vermutlich einige Betriebe besonders vorsichtig mit Aussagen über zukünftige Ausbildungsverhältnisse gewesen sein. Andere wiederum kompensieren möglicherweise die Entlassungen mit neuen Auszubildenden.

In den anderen Berufsbereichen soll im Großen und Ganzen so ausgebildet werden, wie vor der Pandemie. Im Handwerk soll zukünftig in mehr Betrieben eher mehr ausgebildet werden (10 %) als weniger oder gar nicht (5 %). Im Bereich Industrie und Handel ist das Verhältnis ausgewogen (jeweils 9 %). Nur im öffentlichen Dienst wird zukünftig eher auf Ausbildung verzichtet (8 %), als dass verstärkt ausgebildet werden soll (4 %).

Ein weiterer Aspekt der Untersuchung war die Frage nach der Übernahme von Auszubildenden nach Beendigung der Ausbildung. Auch hier zeichnet sich eine positive Entwicklung ab: Lediglich 16 Prozent aller Betriebe stellten es infrage, ob sie ursprünglich geplante Übernahmen nach der Ausbildung aufgrund der Corona-Krise zum Befragungszeitpunkt zusichern können. Auch hier sind es die Betriebe der Berufe im Gastgewerbe, die mit 27 Prozent eine eher pessimistische Vorhersage machen. Bei den Berufen im öffentlichen Dienst werden keine nennenswerten Probleme in Bezug auf Übernahmen gesehen (nur 2 %). Die Rückmeldungen aus den Bereichen Handwerk und Industrie und Handel zeigen eine vergleichsweise geringe Sorge hinsichtlich der Übernahme von Auszubildenden (14 bzw. 11 %).



Grundsätzlich lässt sich hinsichtlich des zukünftigen Rekrutierungsverhaltens festhalten, dass die Pandemie in den befragten Betrieben nur wenige negative Folgen haben wird. Tendenziell wird sogar mehr ausgebildet als vorher. Ob diese Tendenz mit der Pandemie zusammenhängt oder ob die Betriebe sowieso mehr Ausbildungsverhältnissen geplant hatten, lässt sich aus der Befragung nicht entnehmen.

Auf die Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis wird die Pandemie einen kleinen Effekt haben. Ausgenommen hiervon sind die Berufe im Gastgewerbe, wo ein vergleichsweise pessimistischer Blick auf zukünftige Übernahmen geworfen wird.

6 Bilanz

Die Umfrageergebnisse zeigen: Die Corona-Pandemie hat weitreichende Folgen für die duale Berufsbildung. Von heute auf morgen mussten Betriebe ihre Ausbildung umstellen, teilweise war Ausbildung auch gar nicht mehr möglich. Insgesamt betrachtet zeigen die Ergebnisse der Betriebsbefragung jedoch, dass trotz der massiven Einschränkungen in den Betrieben die Ausbildung grundsätzlich weitergeführt werden konnte. Zu diesem Ergebnis kommt ebenfalls eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (vgl. BELLMANN et al. 2020). Im Folgenden fassen wir die Ergebnisse für die betrachteten Ausbildungsbereiche zusammen.

Gastgewerbe

Im Bereich der Berufe des Gastgewerbes kam es durch Öffnungsverbote, massive Auftragsrückgänge sowie Liefer- und Abnahmeengpässe zu den gravierendsten Einschnitten. Viele Betriebe mussten ihre Mitarbeitenden in Kurzarbeit schicken. Auch viele Auszubildende waren von Kurzarbeit betroffen, allerdings zahlenmäßig auf einem niedrigeren Niveau als die Stammbesetzung.

Kurzarbeit und die Übernahme von anderen Aufgaben waren wohl auch ein Grund dafür, dass in diesem Bereich sehr wenige Betriebe auf Homeoffice umgestellt haben. Der Hauptgrund wird aber in den beruflichen Tätigkeiten gesehen: Kundenkontakt und Service sind Tätigkeiten, die sich nicht für Homeoffice eignen. Dies bestätigen die Betriebe, wenn sie angeben, dass es keine betrieblichen Aufträge gibt, die zuhause erledigt werden können.

Das ist auch der Grund dafür, weshalb im Gastgewerbe digitale Medien (mobile Endgeräte, Apps, Lernsoftware sowie Telefon- und Videokonferenzsysteme) für die Berufsbildung fast keine Rolle spielen und in der Corona-Krise nur wenige Betriebe entsprechende Medien einführen.

Im Vergleich zu den anderen Bereichen zeichnen die befragten Betriebe im Gastgewerbe hinsichtlich der Übernahme von Auszubildenden ein pessimistisches Bild. Einige Betriebe wissen nicht, ob sie ihre Auszubildenden übernehmen können.

Diese Tendenz zeigt sich auch mit Blick auf die zukünftige Rekrutierung von Auszubildenden. Im Vergleich zu den anderen Berufsbereichen wird hier häufiger angegeben, dass zukünftig weniger Auszubildende eingestellt werden. Ein Teil der Betriebe scheint verunsichert zu sein, ob er weiterhin ausbilden wird. Wahrscheinlich sind es die Betriebe, die in Not geraten sind und nicht wissen, ob sie in Zukunft weiterhin existieren werden. Aber es gibt auch Grund zur Zuversicht: Einige Betriebe meldeten zurück, dass sie in Zukunft mehr ausbilden werden.

Handwerk

Auch das Handwerk war stark von der Pandemie und signifikanten Auftragsrückgängen betroffen. Hier fällt auf, dass die befragten Unternehmen sehr wenige situationsbedingte Maßnahmen wie Kurzarbeit oder Homeoffice ergriffen haben. Dies lässt sich einerseits durch die geringeren Betriebsgrößen erklären; andererseits sind die mit diesen Berufen verbundenen Tätigkeiten weniger geeignet, um ins Homeoffice verlagert zu werden. Hygienemaßnahmen und das Einhalten des Mindestabstands reichten aus, um die Ausbildung vor Ort in den Betrieben weiter durchführen zu können.

Dies scheint auch ein Grund dafür zu sein, dass insbesondere im Handwerk wenige Betriebe mobile Endgeräte, neue Medien oder andere technische Mittel einsetzen, um die Ausbildung in der Pandemie weiterzuführen.

Auch im Handwerk konnten viele Auszubildende mit Aufgaben durch die Berufsschulen und der überbetrieblichen Ausbildung versorgt werden. Allerdings ist hier der Anteil der Betriebe, die antworteten, dass ihre Auszubildenden nicht zum Berufsschulunterricht gingen, am höchsten. Aus Sicht der Betriebe blieben in diesem Berufsbereich im Vergleich zu den anderen auch recht viele Auszubildenden ohne Unterstützung, was den berufsschulischen Teil der Ausbildung und die überbetriebliche Ausbildung betraf.

Im Handwerk wird die Pandemie wenige Auswirkungen auf Übernahmen von Auszubildenden und auf das zukünftige Rekrutierungsverhalten haben. Eher melden die Handwerksbetriebe, dass sie sogar mehr Auszubildende einstellen wollen.

Industrie und Handel

Neben Auftragsengpässen waren Industrie und Handel verstärkt von Betriebsschließungen und dem Ausfall von Teilen der Belegschaft betroffen. In diesem Bereich wurden verstärkt Maßnahmen zur räumlichen und zeitlichen Trennung der Belegschaft, Homeoffice und Kurzarbeit durchgeführt. Homeoffice war auch das Mittel, das es ermöglichte, die Ausbildung weiter durchzuführen. Dies spiegeln auch die Antworten der Betriebe hinsichtlich der beruflichen Tätigkeiten: Ein Großteil der betrieblichen Aufgaben konnte ganz oder teilweise von zuhause erledigt werden.

Im Bereich Industrie und Handel konnten viele Auszubildende den Berufsschulunterricht besuchen oder bekamen Aufgaben durch das Lehrpersonal gestellt. Nur wenige Auszubildende waren nach Kenntnis der Betriebe nicht versorgt.

Trotz des hohen Anteils an Kurzarbeitenden weist der Bereich einen vergleichsweise geringen Anteil an Kurzarbeit im Rahmen der Ausbildung auf. Die Betriebe haben sich bemüht, die Ausbildung so umzustellen, dass auch vor Ort, beispielsweise durch Maßnahmen zur Einhaltung des Mindestabstands oder durch Homeoffice, die Ausbildung weiterlaufen konnte.

Es zeigt sich auch, dass die Betriebe in Industrie und Handel hinsichtlich der Nutzung von mobilen Endgeräten bereits vor der Pandemie besser aufgestellt waren als die Betriebe im Handwerk oder dass sie in der Pandemie entsprechende digitale Endgeräte und Medien einführten. Viele nutzten Telefon- und Videokonferenzen, um mit den Auszubildenden in Kontakt zu bleiben.

Die Pandemie wird auch hier nur geringe Auswirkungen auf die Übernahme von Auszubildenden und auf das zukünftige Rekrutierungsverhalten haben.

Öffentlicher Dienst

Im öffentlichen Dienst zeichnet sich ein anderes Bild: Während in den anderen Bereichen häufiger von Auftragsrückgängen und Öffnungsverboten berichtet wurde, spielten diese Aspekte hier weniger eine Rolle. Der öffentliche Dienst hatte stattdessen insbesondere mit dem Ausfall von Teilen der Belegschaft zu tun.

Kurzarbeit spielte im öffentlichen Dienst keine Rolle, weder bei den Beschäftigten noch bei den Auszubildenden. Umfangreich waren die Maßnahmen hinsichtlich Homeoffice, räumlicher und zeitlicher Trennung sowie der Übertragung anderer Aufgaben als üblich. Auch hier folgte die Ausbildung der generellen Ausrichtung der Behörden. In keinem Bereich wurde mehr Homeoffice durchgeführt. Hier wie auch im Bereich von Industrie und Handel konnten

viele betriebliche Aufgaben zumindest teilweise von zuhause bearbeitet werden. Dennoch bestand ein recht großer Teil der Betriebe im öffentlichen Dienst auf Anwesenheitspflicht.

Der öffentliche Dienst war auch der Bereich, welcher wegen der Pandemie am häufigsten digitale Endgeräte und Medien einführte oder dies plante. Das hängt anscheinend direkt mit der Homeoffice-Strategie zusammen. Fast die Hälfte der befragten Betriebe führte in dieser Zeit Telefon- und Videokonferenzsysteme ein.

Hinsichtlich des Berufsschulunterrichts bzw. der Versorgung von Auszubildenden mit entsprechendem Material gab es im Bereich des öffentlichen Dienstes keine Lücken. Auch eine Verringerung der Übernahmen oder der Ausbildungsaktivitäten ist hier nicht zu erwarten.

7 Ausblick

Lernen und Arbeiten auf Distanz ist auch in der Berufsausbildung möglich. Unsere Forschungsergebnisse zeigen, dass es dabei nicht um die vollständige Abbildung betrieblicher Arbeits- und Geschäftsprozesse im Homeoffice gehen muss. Je nach beruflichem und betrieblichem Kontext können einige Teile betrieblicher Aufgaben außerhalb des Betriebs erlernt werden. Auch können sich die Auszubildenden die theoretischen Anteile der Berufsausbildung selbstständig aneignen, wozu unter anderem die Inhalte für schriftliche Prüfungsteile gehören. Hierzu bedarf es aber der Unterstützung durch geeignete Lernmedien und einer Feedbackkultur in den Ausbildungsbetrieben.

Der Ausfall des Berufsschulunterrichts konnte nach Ansicht der befragten Betriebe in fast allen Fällen kompensiert werden. Viele Berufsschulen übermittelten Aufgaben, wenn der Unterricht ausfiel. Wie systematisch dies geschah, war allerdings nicht Gegenstand der Untersuchung. Hierzu bedarf es gesonderter Studien, die das berufsschulische Lernen auf Distanz untersuchen.

Unsere Forschungsergebnisse zeigen auch, dass sich die Frage, ob Lernen und Arbeiten auf Distanz gelingen, nicht auf der Ebene der Berufsbereiche festmachen lässt, sondern dass eher der betriebliche Kontext und die Ausrichtung der Tätigkeiten ausschlaggebend sind. Zu unterschiedlich gingen die Betriebe mit den Herausforderungen der Pandemie um; in einigen war Homeoffice möglich, in anderen nach eigener Auskunft nicht. Das zeigt nicht zuletzt die Tatsache, dass von den Betrieben, die kein Homeoffice anboten, nur relativ wenige berichteten, dass die technischen Voraussetzungen hierfür nicht gegeben wären.

Was hoffnungsvoll stimmt, ist die Rückmeldung der meisten befragten Betriebe, dass die Pandemie nur geringe Auswirkungen auf die Übernahme von Auszubildenden und auf das zukünftige Ausbildungsengagement haben wird – eine Prognose, deren Wahrheitsgehalt im nächsten Ausbildungsjahr überprüft werden kann.

Worauf müssen sich Betriebe und Auszubildende in Zukunft einstellen?

Momentan ist nicht auszuschließen, dass die aufgrund der Pandemie eingeführten Maßnahmen noch für längere Zeit gelten. In den Herbst-, Winter- und Frühlingsmonaten 2020/2021 und darüber hinaus wird das Coronavirus ein ständiger Begleiter unseres Lebens, Lernens und Arbeitens bleiben.

Vor diesem Hintergrund sollte sich das duale Berufsausbildungssystem mittelfristig auf veränderte Bedingungen im Ausbildungsgeschehen einstellen. Ausbildung mit Mund-Nasenschutz (Alltagsmasken), Abstandsgebot und Homeoffice könnte in Teilen des dualen Berufsbildungssystems zum Normalfall werden.

Wie unsere Studie zeigt, haben viele Betriebe entsprechende Maßnahmen durchgeführt. Aber es gibt Potenziale, die noch nicht ausgeschöpft sind:

- ▶ In allen Berufsbereichen muss die Digitalisierung vorangebracht werden. Mobile Endgeräte, neue (Lern-)Medien und die Nutzung von Arbeiten und Lernen auf Distanz stellen Mittel dar, mit denen die Ausbildung krisenfest gemacht werden kann, auch wenn das nicht für jeden Beruf und nicht für jeden Geschäfts- und Arbeitsprozess gleichermaßen gilt.¹⁴

¹⁴ An dieser Stelle soll auf die neuste Studie von GENSICKE et al. 2020 hingewiesen werden, die digitale Medien in den Betrieben untersucht.

- ▶ Um von zuhause arbeiten zu können, bedarf es der Entwicklung von Fähigkeiten, die eigene Arbeit zu organisieren und auf Distanz zu kooperieren. Für das Ausbildungspersonal werden damit neue Anforderungen an die Vermittlung der Ausbildungsinhalte gestellt.
- ▶ Homeoffice in der Berufsausbildung wäre auch ein probates Mittel, um Kurzarbeit und Freistellungen in Zeiten einer Pandemie oder anderen Krisen vollständig zu vermeiden.

Die Corona-Pandemie hat darüber hinaus Fragen aufgeworfen, die ohne sie vielleicht nicht gestellt worden wären. Hierzu gehört beispielweise das kontrovers diskutierte Thema „Recht auf Homeoffice“ für alle Beschäftigten.¹⁵ Sollte sich die Einsicht durchsetzen, dass Homeoffice ein Zukunftsmodell modernen Arbeitens ist, beispielsweise um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern oder um einen Beitrag zum Klimaschutz durch Verminderung von Kohlendioxidemissionen im Verkehrsbereich zu leisten, dann sollte Homeoffice auch in die Berufsausbildung systematisch integriert werden.

Zur Beantwortung vieler offener Fragen zur Berufsausbildung im Corona-Kontext bedarf es weiterer Forschung. Dabei wäre zu untersuchen, welche Möglichkeiten und Grenzen das digitale Lernen und Arbeiten hat. In diesem Zusammenhang sollte geprüft werden, welche Auswirkungen eine Ausbildungsorganisation, die ein Lernen auf Distanz ermöglicht, auf die berufliche Sozialisation und die Bindung an den Ausbildungsbetrieb hätte und wie eine solche neue Form der Ausbildung am besten organisiert werden könnte.

Hinsichtlich der Digitalisierung bedarf es Forschungsarbeiten, die digitale Innovationen in Technik und Organisation mit der Frage nach beruflicher Didaktik in Verbindung bringen. Zwar nehmen die meisten Betriebe an der technischen Evolution in Richtung Digitalisierung teil; die Lern- und Lehrkonzepte verbleiben aber noch zu häufig im Analogen.

Eine weitere andere Frage betrifft die Grenzen der Digitalisierung. Nicht jede berufliche Tätigkeit kann digitalisiert und im Homeoffice durchgeführt werden. Hier wäre zu fragen, für welche Probleme im Berufsalltag die Digitalisierung eine Lösung bietet, welche Muster sich in beruflichen Anforderungen erkennen lassen und welche Potenziale es für die digitale Transformation gibt.¹⁶

15 Siehe URL: <https://www.tagesschau.de/multimedia/video/video-765951.html> (Stand: 08.10.2020).

16 Diese funktional-strukturelle Perspektive auf Digitalität und Digitalisierung begründete NASSEHI 2019.

Literaturverzeichnis

- BELLMANN, Lutz et al.: Betriebliche Ausbildung trotz Erschwernissen in der Covid-19-Krise robuster als erwartet. In: IAB-Forum 5. November 2020. Nürnberg 2020. URL: <https://www.iab-forum.de/betriebliche-ausbildung-trotz-erschwernissen-in-der-covid-19-krise-robuster-als-erwartet/> (Stand: 12.11.2020)
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt August 2020. Nürnberg 2020. URL: https://www.arbeitsagentur.de/datei/arbeitsmarktbericht-august-2020_ba146633.pdf (Stand: 08.10.2020)
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Realisierte Kurzarbeit (hochgerechnet) – Deutschland, Länder, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit und Kreise (Monatszahlen). September 2020. Nürnberg 2020a. URL: https://www.arbeitsagentur.de/datei/arbeitsmarktbericht-september-2020_ba146655.pdf (Stand: 13.11.2020)
- BUNDESMINISTERIUM DES INNERN, FÜR BAU UND HEIMAT: Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gem. § 22 Abs. 2 SUrlV bzw. Arbeitsbefreiung unter (Voraus-) Leistung einer Entschädigung durch den Arbeitgeber nach § 56 Abs. 1a IfSG anlässlich aktueller Entwicklungen in Bezug auf das Corona-Virus (COVID 19) zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Rundschreiben vom 7. April 2020. Berlin 2020. URL: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2020/corona/rundschreiben-surlv-corona.pdf;jsessionid=2501F2FC472E2776C87C59D185B52257.2_cid373?__blob=publicationFile&v=1 (Stand: 16.10.2020)
- GENSICKE, Miriam et al.: Digitale Medien in Betrieben – heute und morgen. Eine repräsentative Bestandsanalyse. Bonn 2016. URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8048> (Stand: 08.10.2020)
- GENSICKE, Miriam et al.: Digitale Medien in Betrieben – heute und morgen. Eine Folgeuntersuchung. Bonn 2020. URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/16751> (Stand: 09.11.2020)
- NASSEHI, Armin: Muster. Theorie der digitalen Gesellschaft. München 2019
- PRESSE- UND INFORMATIONSAMT DER BUNDESREGIERUNG: Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Bundesländer angesichts der Corona-Epidemie in Deutschland. Pressemitteilung Nr. 96 vom 16. März 2020. Berlin 2020. URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/vereinbarung-zwischen-der-bundesregierung-und-den-regierungschefinnen-und-regierungschefs-der-bundeslaender-angesichts-der-corona-epidemie-in-deutschland-1730934> (Stand: 16.10.2020)
- SCHMID, Ulrich; GOERTZ, Lutz; BEHRENS, Julia: Monitor digitale Bildung. Berufliche Ausbildung im digitalen Zeitalter. Gütersloh 2016. URL: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_Monitor-Digitale-Bildung_Berufliche-Ausbildung-im-digitalen-Zeitalter_IFT_2016.pdf (Stand: 29.09.2020)
- STATISTISCHES BUNDESAMT: Bruttoinlandsprodukt: Ausführliche Ergebnisse zur Wirtschaftsleistung im 2. Quartal 2020. Pressemitteilung Nr. 323 vom 25. August 2020. Wiesbaden 2020. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/08/PD20_323_811.html (Stand: 20.10.2020)

- STATISTISCHES BUNDESAMT (Destatis): Wirtschaft: Konjunkturindikatoren. Wiesbaden 2020a. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren/_inhalt.html (Stand: 20.10.2020)
- ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS: Auszubildende und Kurzarbeit. Rundschreiben 35/20 vom 25. März 2020. Berlin 2020. URL: https://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/themen/Sozial-und-Tarifpolitik/Rundschreiben_2020/rs3520_KuG_Azubis_1.pdf (Stand: 29.09.2020)
- ZINKE, Gert: Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Branchen und Berufescreening. Vergleichende Gesamtstudie. Bonn 2019. URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/10371> (Stand: 29.09.2020)

Autoren

Dr. Hendrik Biebeler

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Gewerblich-technische Berufe“ im Bundesinstitut für Berufsbildung

E-Mail: biebeler@bibb.de

Daniel Schreiber

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Gewerblich-technische Berufe“ im Bundesinstitut für Berufsbildung


E-Mail: schreiber@bibb.de

Abstract

Die Corona-Pandemie mit ihren vielfältigen wirtschaftlichen Folgen ist eine große Herausforderung für die duale Berufsausbildung. Nicht zuletzt mussten auch die Berufsschulen bzw. die meisten ihrer Klassen aufgrund der Kontaktbeschränkungen während der ersten Corona-Welle 2020 schließen. Eine Befragung von Ausbildungsleitungen zeigt, wie sehr und mit welchen Mitteln sich die Betriebe in dieser Zeit der Lage stellten.

Die Auszubildenden gingen zu großen Teilen weiter in die Betriebe, wenn es möglich war, dort auf die Einhaltung der Abstandsregeln zu achten. Auch Homeoffice wurde für die Weiterführung der betrieblichen Ausbildung genutzt, jedoch seltener.

Insgesamt betrachtet zeigen die Ergebnisse der Betriebsbefragung jedoch, dass trotz der massiven Einschränkungen in den Betrieben die Ausbildung grundsätzlich weitergeführt werden konnte.



Die Corona-Pandemie mit ihren vielfältigen wirtschaftlichen Folgen ist eine große Herausforderung für die duale Berufsausbildung. Nicht zuletzt mussten auch die Berufsschulen bzw. die meisten ihrer Klassen aufgrund der Kontaktbeschränkungen während der ersten Corona-Welle 2020 schließen. Eine Befragung von Ausbildungsleitungen zeigt, wie sehr und mit welchen Mitteln sich die Betriebe in dieser Zeit der Lage stellten.

Die Auszubildenden gingen zu großen Teilen weiter in die Betriebe, wenn es möglich war, dort auf die Einhaltung der Abstandsregeln zu achten. Auch Homeoffice wurde für die Weiterführung der betrieblichen Ausbildung genutzt, jedoch seltener. Teilweise fehlte hierfür die technische Ausstattung.

Insgesamt betrachtet zeigen die Ergebnisse der Betriebsbefragung jedoch, dass trotz der massiven Einschränkungen in den Betrieben die Ausbildung grundsätzlich weitergeführt werden konnte.

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de



ISBN 978-3-8474-2950-0