



Sowohl auf die betriebliche Erstausbildung als auch auf die betriebliche Weiterbildung hat die Coronakrise in Deutschland erhebliche Auswirkungen. Die Anzahl der von den Betrieben angebotenen Ausbildungsstellen ist aufgrund der Kontaktbeschränkungen und der unsicheren Geschäftserwartungen stark zurückgegangen. Noch stärker eingebrochen sind aber die Bewerberzahlen - bei weiterhin zunehmenden Schwierigkeiten der Betriebe, die angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Welche Gründe gibt es dafür? Und wie hat sich die betriebliche Weiterbildung in der Pandemie in Deutschland entwickelt? Konnten digitale Angebote und die Kombination von Kurzarbeit und Weiterbildung einen Rückgang wie bei der Erstausbildung verhindern? Zeigen sich auch im Vergleich zu den Entwicklungen in Österreich und der Schweiz bestimmte Probleme des deutschen Systems der dualen Berufsausbildung wie in einem Brennglas? Wie sind die Perspektiven des Systems der dualen Berufsausbildung einzuschätzen und welche Reformen sind erforderlich?

Schlagworte: berufliche Bildung; Weiterbildung; Covid-19; digitale Teilhabe; Open Access; Österreichischen Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK)
 Zitiervorschlag: Bellmann, L. (2024): Betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Covid-19 Krise. In: Schlögl, P.; Barabasch, A. & Bock-Schappelwein, J. (Hg.). Krise und Nachhaltigkeit - Herausforderungen für berufliche Bildung: Beiträge zur 8. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK) (1. Aufl.). Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/176713W002>

E-Book Einzelbeitrag
 von: Lutz Bellmann

Betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Covid-19-Krise

Beiträge zur 8.
 Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK)

aus: Krise und Nachhaltigkeit - Herausforderungen für berufliche Bildung (9783763976713)
 Erscheinungsjahr: 2024
 DOI: 10.3278/176713W002

Betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Covid-19-Krise

LUTZ BELLMANN¹

Abstract

Sowohl auf die betriebliche Erstausbildung als auch auf die betriebliche Weiterbildung hat die Coronakrise in Deutschland erhebliche Auswirkungen. Die Anzahl der von den Betrieben angebotenen Ausbildungsstellen ist aufgrund der Kontaktbeschränkungen und der unsicheren Geschäftserwartungen stark zurückgegangen. Noch stärker eingebrochen sind aber die Bewerberzahlen – bei weiterhin zunehmenden Schwierigkeiten der Betriebe, die angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Welche Gründe gibt es dafür? Und wie hat sich die betriebliche Weiterbildung in der Pandemie in Deutschland entwickelt? Konnten digitale Angebote und die Kombination von Kurzarbeit und Weiterbildung einen Rückgang wie bei der Erstausbildung verhindern? Zeigen sich auch im Vergleich zu den Entwicklungen in Österreich und der Schweiz bestimmte Probleme des deutschen Systems der dualen Berufsausbildung wie in einem Brennglas? Wie sind die Perspektiven des Systems der dualen Berufsausbildung einzuschätzen und welche Reformen sind erforderlich?

1 Einleitung

Gerade steht die berufliche Bildung vor großen Herausforderungen, wie sie etwa von Brahm et al. (2022, S. 7) formuliert worden sind: „Berufliche Bildung muss dazu beitragen, die Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft zu bewältigen. Dazu gehört vor allem die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft, der demografische Wandel und das veränderte Bildungswahlverhalten wie auch der Klimawandel, die Energiewende und die Umgestaltung zu einer nachhaltigen Wirtschaft und die Internationalisierung.“

Deshalb gab es in den letzten Jahren in vielen Ländern ein Umdenken hin zu zusätzlichen Anreizen für berufliche Bildung im betrieblichen Kontext (Schleicher 2022) und in den Ländern mit betrieblicher Berufsausbildung ist die Jugendarbeitslosigkeit weniger stark angestiegen (Tamesberger 2022).

Gleichwohl reagieren die deutschen Betriebe stark auf die Entwicklung der Anzahl der SchulabgängerInnen und situative Faktoren (Troltsch/Walden 2007). Fitzenberger (2020) und Maier (2020) haben einen besonders starken Effekt der Pandemie bei geringqualifizierten Jugendlichen ermittelt. Schneider et al. (2020) haben auf das

¹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung an der Bundesagentur für Arbeit Nürnberg, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Nikolaus-Kopernikus-Universität Toruń und IZA Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Bonn.

sogenannte Allmende-Problem hingewiesen, um die Unterinvestition in der beruflichen Bildung im vergangenen Jahrzehnt zu erklären. Nach Angaben des nationalen Bildungsberichts hat sich in Deutschland in den letzten 10 Jahren der Personalbestand beim Kita-Personal um 25 % erhöht, während die Anzahl der betrieblichen AusbilderInnen um 7 % und die der Lehrkräfte an beruflichen Schulen um 4 % zurückgegangen ist (Autor:innengruppe Bildungsberichtserstattung 2022). Insofern scheinen in Deutschland im Unterschied zur Schweiz aber Probleme in der beruflichen Bildung zu bestehen, die sich in der Pandemie besonders stark ausgewirkt haben.

Deshalb werden in diesem Beitrag zunächst die Entwicklungen der Ausbildungsstellen- und der BewerberInnenzahlen in Deutschland, Österreich und der Schweiz während der Pandemie verglichen (Abschnitt 1). Danach wird die Dynamik der Berufsausbildung während der COVID-19-Krise betrachtet (Abschnitt 2) und die wichtigsten Herausforderungen in der beruflichen Ausbildung werden diskutiert (Abschnitt 3). Anschließend wird die betriebliche Weiterbildung während der Pandemie in Deutschland (Abschnitt 4) und die Herausforderungen in der (betrieblichen) Weiterbildung erörtert (Abschnitt 5). Das Fazit fasst die zentralen Ergebnisse des Beitrags zusammen (Abschnitt 6).

2 Ausbildungsstellen- und BewerberInnenzahlen seit 2019

Bevor auf die Gründe für die Entwicklungen bei den Ausbildungsstellen- und BewerberInnenzahlen in Österreich und Deutschland eingegangen wird, können in den Tabellen 1 und 2 auffällige parallele Entwicklungen festgestellt werden:

Tabelle 1: Entwicklung der offenen Lehrstellen in Österreich und der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen in Deutschland, 2019 bis 2022 (in Prozent) (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktservice)

Jahresvergleich	Österreich	Deutschland
2020/19	-13,8	-7,3
2021/20	+ 9,5	-3,6
2022/21	+24,5	+7,6

Anmerkung: Die Vergleiche beziehen sich auf den Beginn des Ausbildungsjahres, 2022/21 auf den April.

Tabelle 2: Entwicklung der Lehrstellensuchenden in Österreich und der gemeldeten BewerberInnen in Deutschland, 2019 bis 2022 (in Prozent) (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktservice)

Jahresvergleich	Österreich	Deutschland
2020/19	-16,8	-7,6
2021/20	+11,5	-8,3
2022/21	-13,0	-1,8

Anmerkung: Die Vergleiche beziehen sich auf den Beginn des Ausbildungsjahres, 2022/21 auf den April.

In der COVID-19-Krise ist die Anzahl der Ausbildungsstellen besonders zu Beginn der Pandemie in Österreich und Deutschland zurückgegangen; in Österreich sogar wesentlich stärker als in Deutschland. Auch im zweiten Jahr der Pandemie gab es in Deutschland einen Rückgang bei den Dienststellen der der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen. In Österreich stieg die Anzahl der offenen Lehrstellen sowohl im Jahresvergleich 2021/20 als auch 2022/21 wieder deutlich an; das war auch in Deutschland im Jahresvergleich 2022/21 der Fall.

Sowohl in Österreich als auch in Deutschland ist die Anzahl der BewerberInnen und Lehrstellensuchenden nicht nur demografiebedingt in der Pandemie zurückgegangen: in Österreich im ersten und dritten Jahr der Pandemie sehr stark, aber nicht im zweiten Jahr. In Deutschland war im gesamten Zeitraum ein Rückgang der BewerberInnenzahlen zu beobachten; dieser Rückgang fiel wesentlich stärker aus als der Rückgang bei der Anzahl der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen. In der Schweiz blieb der Lehrstellenmarkt dagegen weitgehend stabil (Wolters 2021).

Mit der hochfrequenten Betriebsbefragung „Betriebe in der COVID-19-Krise“ hat das IAB ein zeitnahes Monitoring der betrieblichen Aus- und Weiterbildung während der Pandemie vorgenommen (Bellmann et al. 2022). Wie die Abbildung 1 zeigt, waren die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die zu Beginn der Krise bereits bestehenden Ausbildungsverhältnisse einschneidend: 50 % der befragten Ausbildungsbetriebe gaben im Zeitraum vom 14. bis zum 25. September 2020 an, dass Prüfungen von Auszubildenden verschoben wurden, 36 %, dass Ausbildungsinhalte nicht wie geplant vermittelt werden konnten, und 20 %, dass Auszubildende wegen Kurzarbeit nicht im üblichen Umfang tätig sein bzw. betreut werden konnten (Bellmann et al. 2020a).



Abbildung 1: Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die zu Beginn der Krise bestehenden Ausbildungsverhältnisse (in Prozent) (Quelle: Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ (Welle 3 vom 14. bis zum 25. September 2020, N = 1733); Basis: 886 Betriebe, die zu Beginn der Krise Auszubildende hatten. Darstellung: IAB)

Die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Besetzung von Ausbildungsplätzen im begonnenen Ausbildungsjahr 2020/21 wurden ebenfalls mit den Daten der Betriebsbefragung „Betriebe in der COVID-19-Krise“ vom 14. bis 25. September 2020 untersucht und sind in der Abbildung 2 dargestellt. Danach war bei etwas mehr als einem Drittel der Ausbildungsbetriebe der Besetzungsprozess erschwert und bei jedem fünften Aus-

bildungsbetrieb wurde die geplante Besetzung von Ausbildungsplätzen aufgegeben (Bellmann et al. 2020a):

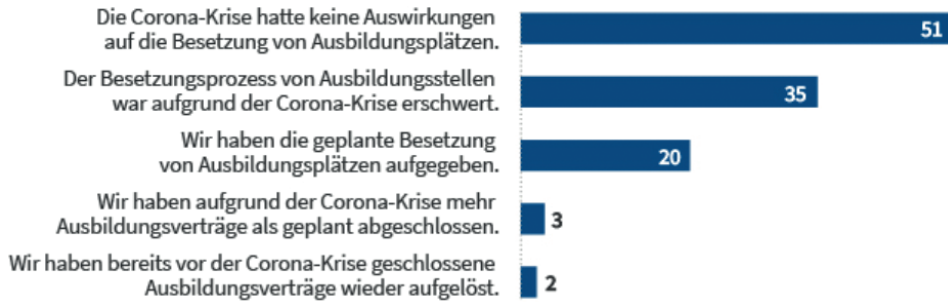


Abbildung 2: Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Besetzung von Ausbildungsplätzen im begonnenen Ausbildungsjahr 2020/21 (in Prozent) (Quelle: Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ (Welle 3 vom 14. bis zum 25. September 2020, N = 1733); Basis: 774 Betriebe, die geplant haben, Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2020/21 zu besetzen. Darstellung IAB)

Mit der Betriebsbefragung „Betriebe in der COVID-19-Krise“ konnte dann im Zeitraum vom 7. bis 18. Dezember 2020 auch festgestellt werden, dass infolge der Pandemie jeder zehnte ausbildungsberechtigte Betrieb im Ausbildungsjahr 2020/2021 weniger Lehrstellen besetzt hat (Bellmann et al. 2020a).

Nach Angaben der befragten Betriebe, die krisenbedingt weniger Ausbildungsplätze besetzen oder gar keine Ausbildungsplätze anbieten wollten, waren unsichere Geschäftserwartungen mit 93 %, finanzielle Gründe mit 71 %, fehlende räumliche und personelle Kapazitäten mit 34 %, die schwierige Rekrutierung mit 33 % und nicht genügend qualifizierte Bewerbungen mit 31 % sowie sonstige Gründe mit 10 % der Mehrfachnennungen dafür verantwortlich. Leber und Schwengler (2021) berichten auch eine häufige Auflösung von Ausbildungsverträgen zu Beginn des Ausbildungsjahres 2020/2021.

Wie in der Abbildung 3 dargestellt ist, waren zu Beginn des Ausbildungsjahres 2021/2022 im September 2021 nach Angaben der Betriebsbefragung „Betriebe in der COVID-19-Krise“ 39 % der angebotenen Ausbildungsplätze (noch) nicht besetzt (Bellmann et al. 2021a). Überdurchschnittlich häufig war dies in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten, im Baugewerbe sowie im Groß- und Einzelhandel und der Kfz-Instandhaltung der Fall.



Abbildung 3: Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze im September 2021 in Betrieben nach Branchen und Betriebsgrößen (an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Prozent); ¹ Gastgewerbe, Information und Kommunikation, Verkehr und Lagerei, Finanz- und Versicherungswesen sowie weitere Dienstleistungen, ² Bildungs-/Gesundheits- und Sozialwesen/Land- und Forstwirtschaft. (Quelle: IAB-Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“, Welle 17 (06.09.-20.09.2021). Darstellung: IAB)

Anmerkung: Befragt wurden alle ausbildungsberechtigten Betriebe (N = 1.540).

Der Abbildung 4 können die Bedeutungen der Gründe „Mangel an Bewerbungen“ und „Mangel an geeigneten Bewerbungen“ für den weiteren Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Ausbildungsjahr 2021/2022 gegenüber dem Ausbildungsjahr 2020/2021 entnommen werden (Bellmann et al. 2021b). Während die größeren Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten so wie solche im verarbeitenden Gewerbe den Mangel an geeigneten BewerberInnen an erster Stelle nennen, ist es der Mangel an Bewerbungen, der bei den Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten und aus anderen Branchen im Mittelpunkt steht.

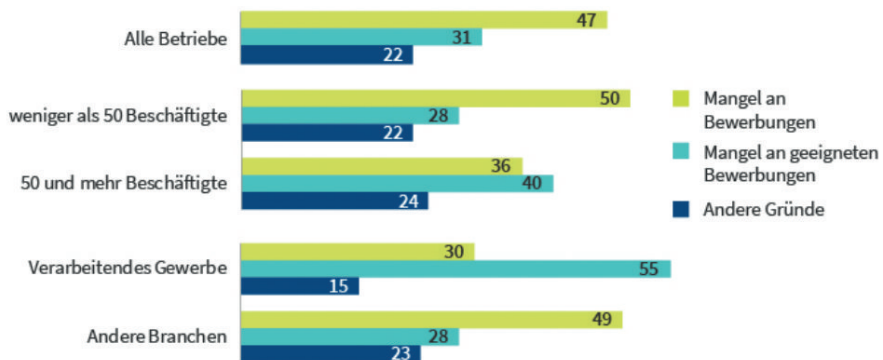


Abbildung 4: Gründe für den Rückgang an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in 2021/22 gegenüber 2019/20 (Angaben der Betriebe, Anteile in Prozent) (Quelle: IAB-Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“, Welle 17 (06.09.-20.09.2021). Darstellung: IAB)

Anmerkung: Wegen zu geringer Fallzahlen in anderen Branchen wird nur das Verarbeitende Gewerbe separat ausgewiesen. „Andere Gründe“ umfassen z. B. auch einen Rückgang der angebotenen Ausbildungsplätze. Befragt wurden Betriebe, die für das Ausbildungsjahr 2021/22 weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen haben als für das Ausbildungsjahr 2019/20 (N = 287).

Dummert und Umkehrer (2022) haben mit den Daten des IAB-Betriebspanels kausal-analytisch die Betroffenheit der deutschen Betriebe von der COVID-19-Krise und verschiedenen Ergebnisgrößen der betrieblichen Ausbildung untersucht. Danach ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb im Jahr 2020 ausbildet, in wirtschaftlich von der Pandemie negativ betroffenen Betrieben relativ zu den nicht betroffenen Betrieben nur geringfügig und auch nicht signifikant um knapp 4 Prozentpunkte zurückgegangen. Dagegen ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Anzahl der Auszubildenden zwischen Juni 2019 und Juni 2020 reduziert hat, in von der Pandemie betroffenen Betrieben um 7,7 Prozentpunkte und signifikant gestiegen. Hochsignifikant war mit 6,7 Prozentpunkten der Rückgang der Wahrscheinlichkeit, das neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2020/2021 in von der Pandemie negativ betroffenen Betrieben abgeschlossen wurden. Schließlich war auch die Übernahme von AusbildungsabsolventInnen im Ausbildungsbetrieb eingeschränkt. Die durchschnittliche Übernahmequote in Betrieben, die von der Pandemie negativ betroffen waren, verringerte sich hochsignifikant von 2019 auf 2020 um 9,6 Prozentpunkte im Vergleich zu nicht betroffenen Betrieben.

3 Herausforderungen in der beruflichen Bildung

Umfassend werden die Probleme und Ansatzpunkte für eine bessere Berufsausbildung von Brahm et al. (2022) diskutiert. An dieser Stelle sollen als Herausforderungen in der beruflichen Ausbildung nur die Attraktivität der beruflichen Bildung, die Ausbildungsbeteiligung von kleineren und mittleren Unternehmen sowie der sogenannte Übergangsbereich angesprochen werden.

Während der Pandemie war der Kontakt von SchülerInnen und SchulabgängerInnen auf der einen Seite und Betrieben und Hochschulen auf der anderen Seite durch die Kontaktbeschränkungen sehr eingeschränkt. Deshalb haben viele SchülerInnen und SchulabgängerInnen ihre Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz abgebrochen oder zumindest aufgeschoben und ihre schulische Laufbahn verlängert oder ein Hochschulstudium aufgenommen (Barlovic et al. 2022, Hemming/Tillmann 2022). Damit hat sich der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen in Deutschland verstärkt. Wie Stüber (2022) mit den Daten der Beschäftigten-Historik für den Zeitraum 2012 bis 2020 ermittelt hat und in Abbildung 5 dargestellt ist, hängt das Lebensentgelt in Deutschland stark vom Beruf und der Ausbildung der Beschäftigten ab: Vollzeitbeschäftigte mit einem Hochschulabschluss erlangen, wenn sie vom 25. Bis zum 66. Lebensjahr durchgehend beschäftigt sind, ein mittleres Brutto-Lebensentgelt von 2,52 Millionen Euro, bei Vollzeitbeschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung und Fortbildungsabschluss wie MeisterIn oder TechnikerIn sind es durchschnittlich 2,23 Millionen Euro, also fast 300.000 Euro weniger. Vollzeitbeschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung erzielen ein durchschnittliches Brutto-Lebensentgelt von 1,69 Millionen und solche ohne Berufsausbildung von 1,45 Millionen Euro. Der Abstand der Mittelwerte von Beschäftigten mit Berufsausbildung, aber mit und ohne Fortbil-

dungsabschluss beträgt etwa 540.000 Euro, also deutlich mehr als die Differenz von HochschulabsolventInnen und Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss. Noch geringer ist der Abstand der durchschnittlichen Brutto-Lebensentgelte von Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Berufsausbildung; dieser Abstand beträgt etwa 240.000 Euro.

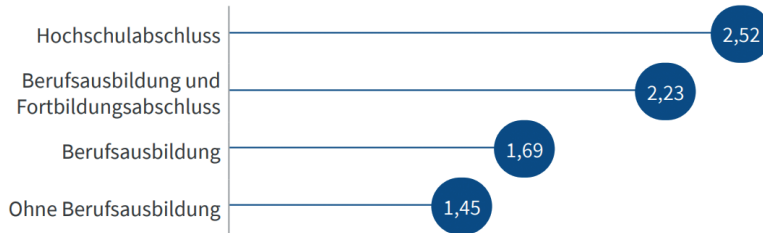


Abbildung 5: Durchschnittliche Brutto-Lebensentgelte nach höchster Qualifikation (in Millionen Euro)
(Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik (BeH) V10.06. Darstellung: IAB)

Anmerkung: Entscheidend ist der höchste erworbene Abschluss der Beschäftigten, unabhängig vom Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit.

Nach Angaben der Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022) ist seit 2019 die Anzahl der Neuzugänge im Schulberufssystem von 224.130 (2019) auf 221.879 (2021) deutlich geringer geworden. Auch die Zahl der Neuzugänge im Übergangssystem reduzierte sich von 249.980 (2019) auf 228.140 (2021) erheblich. Die Zugangschancen zur vollqualifizierenden Ausbildung haben sich nur wenig verändert und sind nach wie vor relativ schlecht für Jugendliche mit maximal Erstem Schulabschluss. Dies gilt auch für Jugendliche mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit. Gründe dafür liegen nach Ansicht der AutorInnen u. a. im Aufenthaltsstatus, in bestehenden Sprachbarrieren oder betrieblichen Rekrutierungsprozessen.

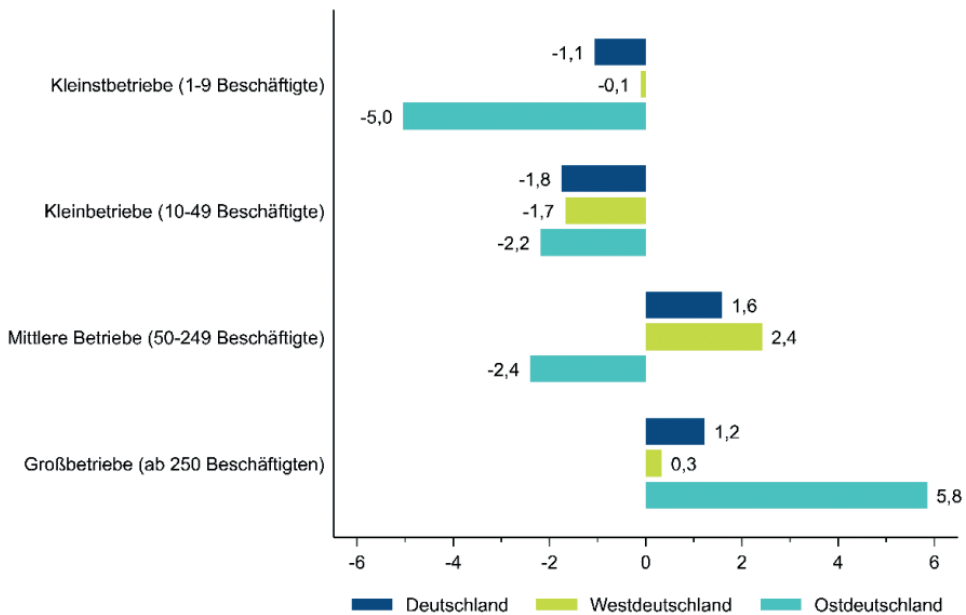


Abbildung 6: Veränderung der Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe gegenüber dem Vorjahr nach Größenklassen, 2020 (in Prozent) (Quelle: IAB-Betriebspanel 2019, 2020. Darstellung: IAB)

Anmerkung: Ausbildungsbeteiligung = Anteil der tatsächlich ausbildenden an allen ausbildungsberechtigten Betrieben. Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

Aus der Abbildung 6 ist ersichtlich, dass der Rückgang der Ausbildungsbeteiligung in West- und Ostdeutschland bei Klein- und Kleinstbetrieben erfolgte. In Ostdeutschland war auch die Ausbildungsbeteiligung in mittleren Betrieben rückläufig, während es dort einen Zuwachs bei den größeren Betrieben zu berichten gab.

4 Betriebliche Weiterbildung während der Pandemie

Auch wenn es bereits 2008/2009 im Zusammenhang mit der Wirtschafts- und Finanzkrise zu einem Einbruch bei den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland kam, war das Ausmaß in der COVID-19-Krise nicht zu erwarten (Bellmann et al. 2014, Bosch 2021). Tabelle 3 zeigt, dass nach Angaben des IAB-Betriebspanels der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsangebot (im 1. Halbjahr) insgesamt von 54,8 % (2019) auf 34,1 % (2020) zurückging und auch im Jahr 2022 mit 42,2 % noch nicht wieder das Niveau vor der Pandemie erreicht hat. Die Entwicklungen in West- und Ostdeutschland sind sehr ähnlich.

Tabelle 3: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsangebot im 1. Halbjahr in Deutschland sowie in West- und Ostdeutschland 2019 bis 2022 (Quelle: Bennewitz et al. 2023)

	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
2019	54,8	54,6	55,2
2020	34,1	34,1	34,3
2021	33,8	34,0	33,0
2022	42,2	42,7	39,9

Tabelle 4: Weiterbildungsquote im 1. Halbjahr in Deutschland sowie in West- und Ostdeutschland 2019 bis 2022

	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
2019	35,8	34,7	40,7
2020	15,0	14,5	17,4
2021	15,7	15,4	17,0
2022	28,8	28,4	30,7

In der Tabelle 4 ist der beispiellose und dramatische Rückgang der Weiterbildungsquote im Jahresvergleich 2019 und 2020 ausgewiesen. Der Einbruch betrug insgesamt fast 60 % und auch hierbei war das Niveau vor der COVID-19-Pandemie in 2022 noch nicht wieder erreicht.

Aus Abbildung 7 ist ersichtlich, dass Weiterbildungsveranstaltungen im ersten Jahr der Pandemie aufgrund der Kontaktbeschränkungen (96 % der Nennungen), weil Lehrkräfte nicht zur Verfügung standen (39 %) und weil die Fortführung der Geschäftstätigkeit (28 %) unklar war, abgesagt wurden. Andere Gründe wurden zwar auch genannt, waren aber weniger wichtig.

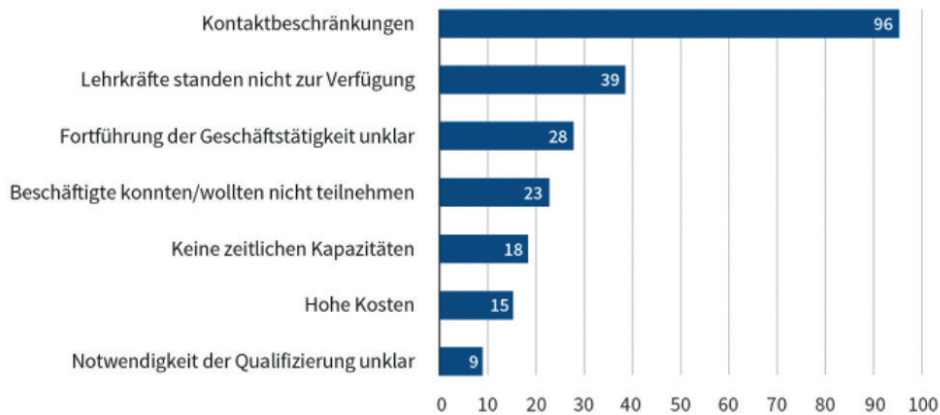


Abbildung 7: Gründe für die Absage von Weiterbildungsmaßnahmen während der COVID-19-Krise (in Prozent) (Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise (Welle 5 vom 26. Oktober bis 9. November 2020, N = 1759); Basis: 736 Betriebe, die Weiterbildungen aufgrund der Covid-19-Krise abgesagt haben, Mehrfachnennungen möglich; eigene Berechnung. Darstellung: IAB)

Die Abbildung 8 zeigt die relative Zunahme des E-Learnings während der COVID-19-Krise: Etwas mehr als jeder dritte der E-Learning nutzenden Betriebe hat es in der Pandemie erstmals eingesetzt (Janssen/Leber 2020).

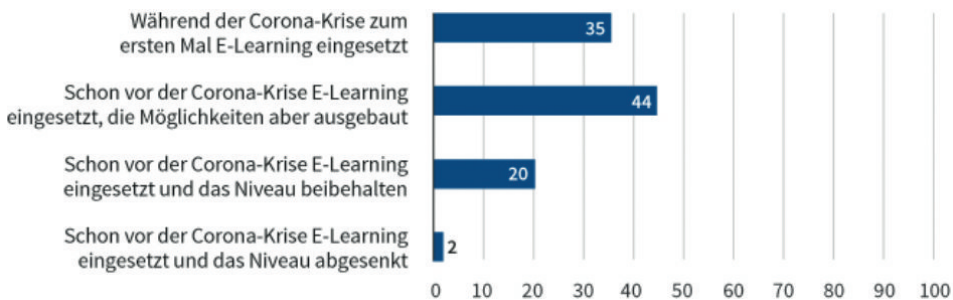


Abbildung 8: Nutzung von E-Learning während der Covid-19-Krise (in Prozent) (Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise (Welle 5 vom 26. Oktober bis 9. November 2020, N=1759); Basis: 569 Betriebe, die während der Krise E-Learning genutzt haben; eigene Berechnung. Darstellung: IAB)

Während der Pandemie erreichte die Anzahl der TeilnehmerInnen an Maßnahmen der Kurzarbeit mit 6 Millionen beschäftigten ein bislang unerreichtes Niveau. Allerdings gelang es nur relativ selten, die durch Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit zu nutzen. In der Abbildung 9 finden sich die Gründe, die durch Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit nicht für Weiterbildung zu nutzen. Aus betrieblicher Sicht bestanden Hindernisse deshalb, weil der Zeitpunkt der Aufnahme der Geschäftstätigkeit nicht in vollem Umfang absehbar war (81 % der Nennungen), Weiterbildung nicht in den angepassten Zeitplan passte (63 %) und die geschäftliche Zukunft (50 %) unsicher war.

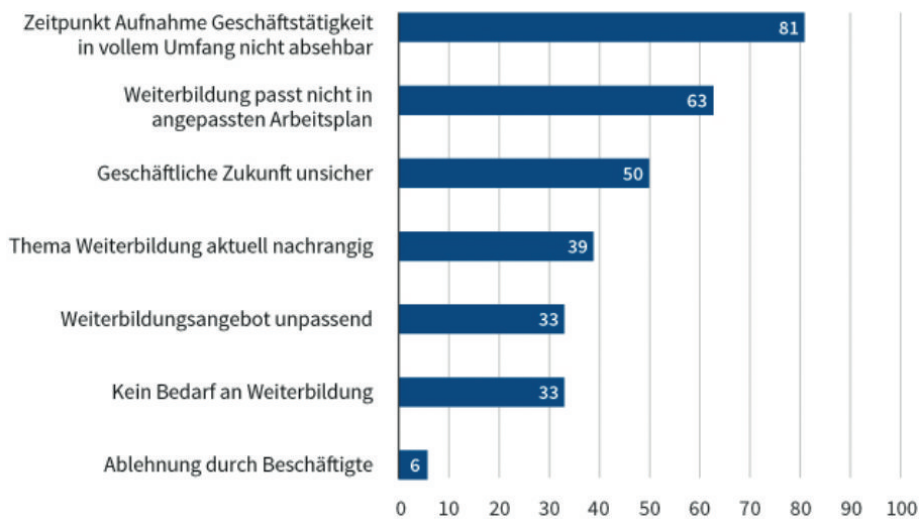


Abbildung 9: Warum die Betriebe die durch Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit nicht für Weiterbildung nutzen (in Prozent) (Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise (Welle 5 vom 26. Oktober bis 9. November 2020, N = 1759); Basis: 129 Betriebe, die generell Weiterbildung in der Krise durchgeführt und Kurzarbeit angemeldet haben, die Zeiten des Arbeitsausfalls während Kurzarbeit aber nicht für Weiterbildung genutzt haben; Mehrfachnennungen möglich; eigene Berechnung. Darstellung: IAB)

5 Herausforderungen in der (betrieblichen) Weiterbildung

Zur Bewältigung der aufgetretenen Schwierigkeiten bei der Nutzung der Weiterbildung sind folgende Themenbereiche zu adressieren:

Herausforderungen bestehen in der Einbeziehung von bestimmten Personengruppen wie Arbeitslose und Beschäftigte ohne Berufsabschluss in Weiterbildungsmaßnahmen. Das große Potenzial von StudienabbrecherInnen sollte stärker für die Gewinnung von Neuzugängen in der betrieblichen Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung genutzt werden. In diesem Zusammenhang sollten die Möglichkeiten der Anerkennung bereits erworbenen beruflichen Wissens geprüft werden. Verbesserungen sind auch möglich bei der Strukturierung der höherqualifizierenden Berufsbildung sowie der Nutzung von digitalen und hybriden Formaten.

6 Fazit

In der COVID-19-Krise ist die Zahl der Ausbildungsstellen in Deutschland zeitweise deutlich zurückgegangen, zuletzt aber wieder angestiegen. Dagegen nahm die Anzahl der Lehrstellensuchenden in Österreich bzw. die Anzahl der gemeldeten BewerberInnen in Deutschland stark ab. In der Schweiz blieb der Lehrstellenmarkt weitgehend stabil.

Während der Pandemie sind die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe in Deutschland stark eingebrochen. Gründe dafür waren aber nicht nur die Kontaktbeschränkungen, sondern wirtschaftliche Schwierigkeiten und die Verfügbarkeit von Lehrkräften. Alternativen zum Präsenzunterricht wie das E-Learning wurden zwar ausgebaut, aber nur selektiv genutzt. Weiterbildung in Verbindung mit Kurzarbeit war an (zu hohe) Voraussetzungen geknüpft.

Literaturverzeichnis

- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld.
- Barlovic, Ingo/Burkard, Claudia/Hollenbach-Biele, Nicole/Lepper, Chantal/Ulbrich, Denise (2022): Berufliche Orientierung im dritten Corona-Jahr. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen 2022, Bertelsmann Stiftung.
- Bellmann, Lutz/Ebbinghaus, Margit/Fitzenberger, Bernd/Gerhards, Christian/Gleiser, Patrick/Hensgen, Sophie/Kagerl, Christian/Kleifgen, Eva/Leber, Ute/Moritz, Michael/Roth, Duncan/Schierholz, Malte/Stegmaier, Jens/Umkehrer, Matthias (2021b): Der Mangel an Bewerbungen bremst die Erholung am Ausbildungsmarkt. IAB-Forum, 18.11.2021 Nürnberg.
- Bellmann, Lutz/Fitzenberger, Bernd (2021): Die COVID-19-Krise in der Berufsausbildung. In: WSI-Mitteilungen, 74(4), S. 262.
- Bellmann, Lutz/Fitzenberger, Bernd/Gleiser, Patrick/Kagerl, Christian/Kleifgen, Eva/Koch, Theresa/König, Corinna/Leber, Ute/Pohlan, Laura/Roth, Duncan/Schierholz, Malte/Stegmaier, Jens/Aminian, Armin (2020a): Betriebliche Ausbildung trotz Erschwernissen in der Covid-19-Krise robuster als erwartet. IAB-Forum, 05.11.2020, Nürnberg.
- Bellmann, Lutz/Fitzenberger, Bernd/Gleiser, Patrick/Kagerl, Christian/Kleifgen, Eva/Koch, Theresa/König, Corinna/Leber, Ute/Pohlan, Laura/Roth, Duncan/Schierholz, Malte/Stegmaier Jens/Aminian, Armin (2021a): Jeder zehnte ausbildungsberechtigte Betrieb könnte im kommenden Ausbildungsjahr krisenbedingt weniger Lehrstellen besetzen. IAB-Forum, 22.02.2021, Nürnberg.
- Bellmann, Lutz/Gerner, Hans-Dieter/Leber, Ute Leber (2014): Firm-provided training during the great recession. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 234(1), 5–22.
- Bellmann, Lutz/Gleiser, Patrick/Kagerl, Christian/Kleifgen, Eva/Koch, Theresa/Kruppe, Thomas/König, Corinna/Lang, Julia/Leber, Ute/Pohlan, Laura/Roth, Duncan/Schierholz, Malte/Stegmaier, Jens/Aminian, Armin (2020b): Weiterbildung in der Covid-19-Pandemie stellt viele Betriebe vor Schwierigkeiten. IAB-Forum, 09.12.2020, Nürnberg.

- Bellmann, Lutz/Gleiser, Patrick/Hensgen, Sophie/Kagerl, Christian/Leber, Ute/Roth, Duncan/Umkehrer, Matthias/Stegmaier, Jens (2022): Establishments in the Covid-19-Crisis (BeCovid): A High-Frequency Establishment Survey to Monitor the Impact of the Covid-19 Pandemic. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 242(3), S. 421–431.
- Bennewitz, Emanuel/Klinge, Silke/Neu-Yanders, Nathalie/Leber, Ute/Schwengler, Barbara (2023): Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf die Betriebe in Deutschland – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. IAB-Forschungsbericht (im Erscheinen).
- Bosch, Gerhard (2021): Weiterbildung in der Corona-Krise. In: *WSI-Mitteilungen*, 74(6), S. 479–483.
- Brahm, Taiga/Ertl, Hubert/Esser, Friedrich Hubert/Frommberger, Dietmar/Reißig, Birgit/Wilbers, Karl/Windelband, Lars (2022): Zukunftsfähig bleiben! 9 + 1 Thesen für eine bessere Berufsausbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Nr. 235 des Bundesinstituts für Berufliche Bildung, Bonn.
- Dummert, Sandra/Umkehrer, Matthias (2022): Auswirkungen der Covid-19-Pandemie nach dem ersten Lockdown 2020: Weniger Übernahmen nach einer betrieblichen Ausbildung. IAB-Kurzbericht 04/2022) Nürnberg, 8 S.
- Fitzenberger, Bernd (2020): In der Covid-19-Rezession muss auch die duale Berufsausbildung abgesichert werden. IAB-Forum, 05.06.2020, Nürnberg.
- Hemming, Karen/Tillmann, Frank (2022): Ausgebremst am Übergang? Corona und nachschulische Übergangswege von Jugendlichen in nicht gymnasialen Bildungsgängen. In: *Zeitschrift für Pädagogik*, 68(3), S. 307–327.
- Janssen, Simon/Leber, Ute (2020): Weiterbildung in der Corona-Krise: E-Learning ist eine Chance für Unternehmen. IAB-Forum, 18.05.2020, Nürnberg.
- Leber, Ute/Schwengler, Barbara (2021): Betriebliche Ausbildung in Deutschland: Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung. IAB-Kurzbericht 03/2021, Nürnberg.
- Maier, Tobias (2022): Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung. Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeit. BIBB-Reprint. Bonn: BIBB.
- Schleicher, Andreas (2022): Berufsausbildung in der Grünen Transformation. Beitrag zum IAB-OECD-Webinar am 11.11.2022.
- Schneider, Martin/Sadowski, Dieter/Frick, Bernd/Warning, Susanne (20202): Personalökonomie und Personalpolitik. Grundlagen einer evidenzbasierten Praxis. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Stüber, Heiko (2022): Berufsspezifische Lebensentgelte: Ein Studium garantiert nicht immer das höchste Lebensentgelt. IAB-Kurzbericht 18/2022.
- Thamesberger, Dennis (2022): Auswirkungen der COVID-19-Krise auf Jugendliche am Arbeitsmarkt in der EU-27. In Bellmann, Lutz/Matiaske, Wenzel (Hrsg.): *Sozio-Ökonomik der Corona-Krise. Jahrbuch 33, Ökonomik der Corona-Krise, Jahrbuch 33, Ökonomie und Gesellschaft*. Marburg: Metropolis, S. 111–138.
- Troltsch, Klaus/Günter, Walden (2007): Beschäftigungssystem dominiert zunehmend Ausbildungsstellenmarkt: zur Responsivität des dualen Ausbildungssystems. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 36(4), S. 5–9.

- Umkehrer, Matthias (2019): Heterogenous effects of entering the labor market during a recession – new evidence from Germany. In: CESifo Economic Studies, 65(2), S. 177–203.
- Wolter, Stefan C. (2021): Die Ausbildungskrise, die (noch) keine war – Schweizer Erfahrungen in der COVID-19-Krise. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 50(2), S. 15–19.