

Freuding, Julia; Garnitz, Johanna

Article

Ausbilden während der Covid-19-Pandemie – Hürden für Betriebe und Auszubildende

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Freuding, Julia; Garnitz, Johanna (2021) : Ausbilden während der Covid-19-Pandemie – Hürden für Betriebe und Auszubildende, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 74, Iss. 10, pp. 62-65

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/250825>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Julia Freuding und Johanna Garnitz

Ausbilden während der Covid-19-Pandemie – Hürden für Betriebe und Auszubildende

IN KÜRZE

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise über 1 000 deutsche Personalleiter*innen. In jedem Quartal werden in wechselnden Sonderfragen aktuelle arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht. Die Sonderfragen des dritten Quartals 2021 drehen sich um die Ausbildungssituation während der Covid-19-Pandemie. Die Auswirkungen spiegeln sich sowohl im Wohlbefinden als auch in den Leistungen der Auszubildenden wider, denn in beiden Fällen wurde eine Verschlechterung gemeldet. Bei erfolgreichem Abschluss übernahmen drei von vier Unternehmen ihre Auszubildenden, davon 59% in ein unbefristetes und 41% in ein befristetes Arbeitsverhältnis. Hinsichtlich der Suche neuer Auszubildenden für das aktuelle Ausbildungsjahr 2021/2022 wurde deutlich häufiger über Probleme geklagt als im vorangegangenen Ausbildungsjahr: Zwei von drei Ausbildungsbetriebe berichteten über Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze. Rund 14% der ausbildenden Firmen konnten keine ihrer Ausbildungsstellen besetzen.

Das duale Ausbildungssystem in Deutschland dient als Schlüssel in die Berufswelt und erlangt weltweit hohes Ansehen. Durch die Coronakrise kam es jedoch zu großen Einschnitten in der schulischen wie auch beruflichen Komponente des Ausbildungssystems.

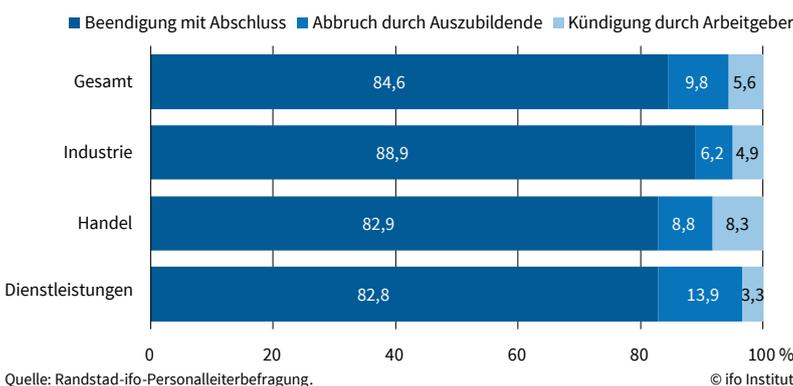
Homeoffice und Homeschooling zierten nun das Alltagsgeschehen. Wie Unternehmen und Auszubildende damit umgingen, beleuchten die Sonderfragen des dritten Quartals. Hierbei liegt der Fokus einerseits auf der Ausbildungssituation während der Coronakrise und deren Auswirkungen auf die Auszubildenden aus Sicht der befragten Personalverantwortlichen. Andererseits wurde der Blick auch auf den derzeitigen Ausbildungsbeginn 2021/2022 gerichtet. Inwieweit wirkte sich die Krise auf den Bewerbungsprozess und die Einstellung neuer Auszubildenden aus?

Von den teilnehmenden Personalleiter*innen geben 76% an, dass es sich in ihrem Fall um einen Ausbildungsbetrieb handelt. Mit einem Anteil von 66% wird in Dienstleistungsbetrieben am wenigsten ausgebildet. In den befragten Industrie- und Handelsunternehmen umfasst dieser Anteil 86% bzw. 84%. Mit steigender Mitarbeiterzahl nehmen auch die ausbildenden Firmen zu. So sind fast alle großen Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten ausbildende Unternehmen, während dies bei kleinen Unternehmen (mit bis zu 50 Beschäftigten) lediglich auf 64% zutrifft. Im Ausbildungsjahr 2020/2021 wurden in 85% der befragten Ausbildungsbetriebe Ausbildungen mit einem Abschluss beendet, wobei dies am häufigsten in der Industrie der Fall war (89%). Der noch übrige Anteil umfasst einen Ausbildungsabbruch durch den oder die Auszubildende*n (10%) oder eine Kündigung durch den Arbeitgeber (6%, vgl. Abb. 1).

HÄUFIGE ÜBERNAHME VON AZUBIS NACH ERFOLGREICHEM ABSCHLUSS

Rund drei Viertel der befragten Firmen, in welchen Ausbildungen im laufenden Jahr abgeschlossen wurden, übernahmen ihre Auszubildenden anschließend auch. Hiervon erhielt der Großteil einen unbefristeten Arbeitsvertrag (59%), die restlichen 41% wurden befristet angestellt. Dass Auszubildende mit Abschluss nicht übernommen wurden, meldeten lediglich 15%. Weitere 10% der Firmen übernahmen nur einen Teil ihrer Auszubildenden. Als überwiegenden Grund für eine Nicht-Übernahme nennen die Ausbildungsbetriebe eine ungenügende Arbeitsleistung (46%). Dass es keine geeigneten Stellen gibt, wurde in jedem fünften Unternehmen als Begründung gemeldet. Eine schlechte wirtschaftliche Lage führten hingegen lediglich 15% als Erklärung an. In einigen Fällen war

Abb. 1
Beendete Ausbildungsverhältnisse im Ausbildungsjahr 2020/2021
Gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereichen



es jedoch auch ausdrücklicher Wunsch des oder der Auszubildenden, das Unternehmen zu verlassen, zum Beispiel aufgrund der Aufnahme eines Studiums oder einer beruflichen Neuorientierung.

WOHLBEFINDEN DER AUSZUBILDENDEN PANDEMIEBEDINGT VERSCHLECHTERT

Der Anteil an Auszubildenden gemessen an der Gesamtbelegschaft liegt durchschnittlich bei rund 5%. Dieser Beschäftigtenkreis war nicht nur betrieblichen Herausforderungen durch pandemiebedingte Einschränkungen ausgesetzt, sondern auch schulischen Hürden. Homeschooling, Distance-Learning, verminderter Austausch mit anderen Auszubildenden und die verzögerte Möglichkeit einer Impfung für Jugendliche und junge Erwachsene stellten deutliche Einschnitte in das Alltagsleben dar. Umso wichtiger ist es, sich mit dem Wohlbefinden der Auszubildenden zu beschäftigen. Ein Fünftel der Unternehmen konnte darüber keine Aussage treffen, wobei dies häufiger auf kleinere (< 250 Angestellte) als auf größere (> 250 Angestellte) Unternehmen zutraf. Die restlichen Unternehmen gaben an, dass sich das Wohlbefinden der Auszubildenden ihrem Empfinden nach durch die Pandemie etwas verschlechterte. Auf einer Skala von 1 »schlechter« bis 5 »besser« lag der Mittelwert bei 2,6. Abbildung 2 zeigt die Verteilung der Antworten, wobei am häufigsten die Mitte (3) gewählt wurde, also weder eine Verschlechterung noch eine Verbesserung des allgemeinen Befindens.

Die Befragten beriefen sich für diese Einschätzungen hauptsächlich auf Informationen, die sie in Einzelgesprächen mit den Auszubildenden erhielten (39%). Aber auch die Leistung im Betrieb (29%) sowie die schulische Performance (21%) flossen in ihr Urteil ein. Als sonstige Informationsquellen gaben die Befragten unter anderem auch vermehrte Krankheitstage oder die Rückmeldungen durch die Ausbildungsbeauftragten/-vertretung (JAV) an.

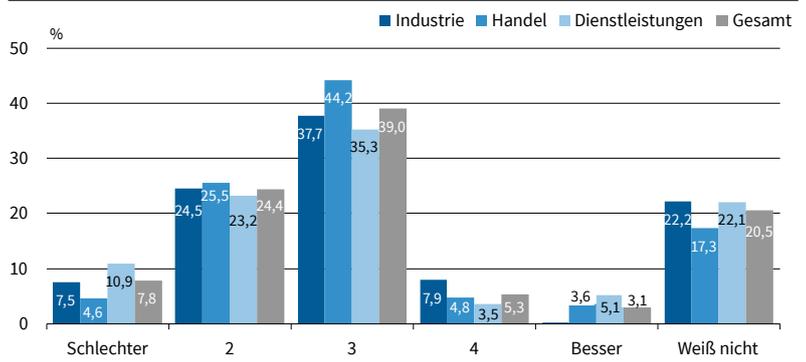
Um ihre Auszubildenden bestmöglich zu unterstützen, wurden in knapp der Hälfte der Unternehmen zusätzliche Hilfeleistungen, die es ohne die Coronakrise nicht gegeben hätte, angeboten. Im Dienstleistungssektor war dies am zahlreichsten der Fall (58%), der Handel und die Industrie boten in 43% bzw. 40% der Fälle zusätzliche Unterstützung an. Gemessen an der Mitarbeiterzahl zeigt sich, dass größere Unternehmen wesentlich öfter in spezielle Hilfeleistungen für ihre Auszubildenden investierten als kleinere. Bei Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten wurde mit Abstand am häufigsten angegeben, spezielle Hilfestellungen zu Verfügung zu stellen (71%). Je kleiner das Unternehmen, desto seltener wurden solche Angebote eingerichtet.

Bedingt durch Homeoffice und -schooling rüsteten die Unternehmen in erster Linie das technische Equipment für ihre Auszubildenden auf (57%, vgl. Abb. 3). Neben dieser technischen Komponente

Abb. 2

Veränderung des Wohlbefindens der Auszubildenden

Gewichtete Anteile, nach Wirtschaftsbereichen



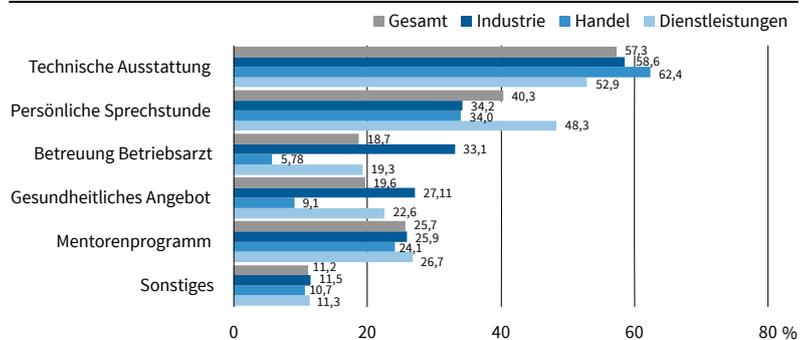
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

Abb. 3

Spezielle Hilfeleistung zur Unterstützung der Auszubildenden während der Coronakrise

Gewichtete Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen, nach Wirtschaftsbereichen



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

wurde auch vermehrt auf persönliche Gespräche in Form von Sprechstunden gesetzt (40%). Besonders die Dienstleister griffen vielerorts auf dieses Instrumentarium zurück. Häufig wurden auch Mentorenprogramme bzw. Coachings angeboten (26%). Gesundheitliche Angebote – zum Beispiel in Form von Impfmöglichkeiten – wurden gesamtheitlich betrachtet etwas seltener angeboten (20%). Nur die Industrie hebt sich diesbezüglich hervor, sowohl bei der Betreuung durch den Betriebsarzt wie auch bei der Erweiterung eines gesundheitlichen Angebots. Neben diesen Auswahlkategorien hatten die befragten Personalleiter*innen ebenfalls die Möglichkeit, eigene Angaben zu machen. Hierbei stachen vor allem jegliche Arten von Nachhilfe hervor: Sowohl die klassische Nachhilfe spielte eine große Rolle wie auch interne Fortbildungen, intensive Prüfungsvorbereitungen oder auch Sonderurlaub zum Lernen.

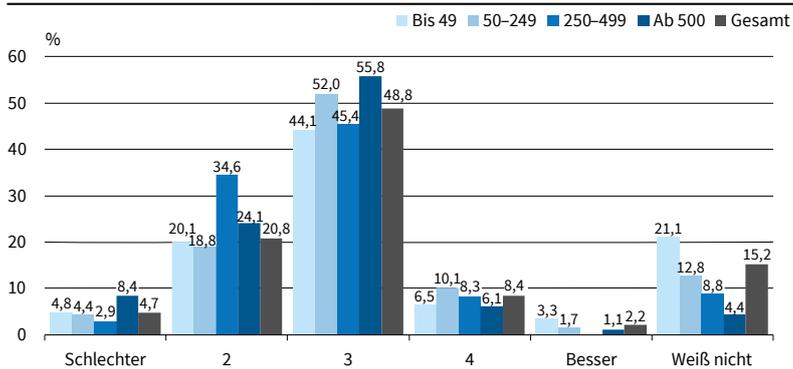
AUSBILDUNGSBETRIEBE ERWARTEN EINE ETWAS SCHLECHTERE LEISTUNG

Mit Blick auf die theoretische wie auch praktische Leistung ihrer Auszubildenden gehen die Unternehmen davon aus, dass diese im Vergleich mit einer »Normalsituation ohne Corona« nur geringfügig schlechter ausfällt. Ein Anteil von gut 15% konnte

Abb. 4

Veränderung der Leistung durch Corona

Gewichtete Anteile, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)



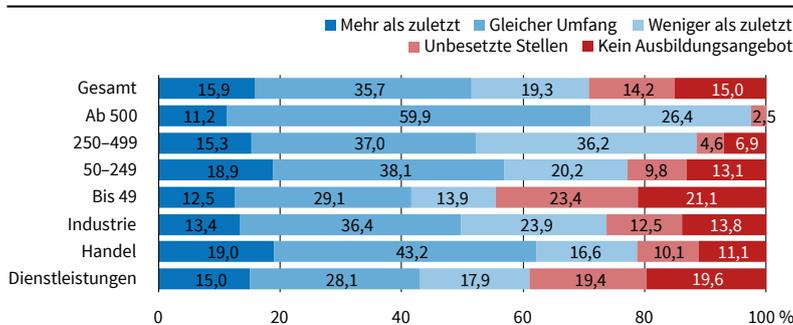
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

Abb. 5

Ausbildungsumfang für das Ausbildungsjahr 2021/2022

Gewichtete Anteile, nach Wirtschaftsbereichen und Größenklasse (Anzahl der Mitarbeitenden)^a



^a Als Anteil an allen ausbildenden Unternehmen.

Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

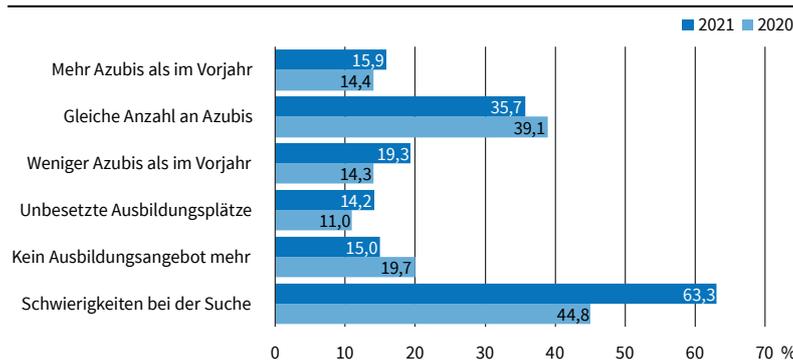
© ifo Institut

dazu keine Aussage treffen. Ungeachtet dieser Unternehmen betrug der Durchschnittswert auf einer Skala von 1 (= schlechter) bis 5 (= besser) 2,8. Bei größeren Unternehmen ab einer Beschäftigtenzahl von 250 oder mehr fiel dieser Wert etwas geringer aus als bei kleineren (vgl. Abb. 4). Größere Unternehmen zeigten sich somit etwas besorgter hinsichtlich der Leistungen. Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch, dass kaum jemand davon ausgeht, dass die der Corona-Pandemie geschuldete Performance besser sein wird.

Abb. 6

Auszubildungssituation 2020 vs. 2021

Als Anteil an allen ausbildenden Unternehmen, gewichtete Anteile



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

UMFANG UND SCHWIERIGKEITEN BEI DER BESETZUNG NEUER AUSBILDUNGSPLÄTZE

Von den ausbildenden Unternehmen können etwa 36% ebenso viele Ausbildungsstellen im neuen Jahr besetzen wie im Jahr zuvor – 16% werden die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze erhöhen und 19% senken (vgl. Abb. 5). In 15% der ausbildenden Firmen werden im Ausbildungsjahr 2021/2022 keine Ausbildungsstellen angeboten, und 14% der Betriebe konnten keine der angebotenen Stellen besetzen. Bei Betrachtung der Wirtschaftszweige und Größenklasse wird deutlich, dass insbesondere der Handel und sehr große Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden entweder genauso viel oder sogar mehr Auszubildende eingestellt haben als vor einem Jahr. Dagegen bleiben vor allem bei den Dienstleistungsunternehmen und Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten Ausbildungsplätze unbesetzt (19% bzw. 23%) oder werden dort erst gar nicht angeboten (20% bzw. 21%).

Da diese Frage im selben Wortlaut auch im 3. Quartal 2020 gestellt wurde, ist ein direkter Vergleich möglich. Gesamtheitlich betrachtet geben die befragten Ausbildungsbetriebe 2021 etwas seltener an, die gleiche Anzahl an Auszubildenden wie im Vorjahr einzustellen bzw. eingestellt zu haben als noch 2020 (vgl. Abb. 6). Während die Antwortverteilung bei Handel und Dienstleistungen in etwa ähnlich ist wie dieses Jahr, klafft im Verarbeitenden Gewerbe eine höhere Differenz auf. Rund ein Viertel der befragten Industrieunternehmen berichtete, in diesem Jahr weniger Auszubildende eingestellt zu haben als im Jahr zuvor. Dieser Anteil hatte im dritten Quartal 2020 bei lediglich 13% gelegen. Diese Ergebnisse spiegeln sich auch in der aktuellen Auswertung zum Ausbildungsmarkt der Bundesagentur für Arbeit wider (Stand: August). Die Anzahl an gemeldeten Bewerber*innen für einen Ausbildungsplatz reduzierte sich um 8,1% im Vergleich zum Vorjahr.¹ Entsprechend höher war auch in diesem Jahr der Anteil an Ausbildungsbetrieben, die über Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen berichteten. Umfasste dieser in der Vorjahresumfrage lediglich 45%, so lag der Anteil in diesem Jahr über alle Bereiche bei 63%. So kamen laut Bundesagentur für Arbeit im Berichtsjahr 1,19 Berufsausbildungsstellen auf eine*n Bewerber*in, im Jahr zuvor waren es lediglich 1,12 Berufsausbildungsstellen. Nahezu alle Unternehmen, die keinen ihrer Ausbildungsplätze besetzen konnten, gaben auch an, Probleme bei der Auszubildendensuche gehabt zu haben (95%). Diejenigen Unternehmen, die die Auszubildendenanzahl reduzierte, meldeten in 84% der Fälle Schwierigkeiten bei der Suche. Vor allem Personalleiter*innen in Industrie- und Dienstleistungsbetrieben beklagten Probleme bei der Besetzung von Ausbil-

¹ Die aktuellen Auswertungen können über folgende Adresse abgerufen werden: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1459822&topic_f=ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt (Stand: 24. September 2021).

dungsplätzen. Als Begründung gaben etwa die Hälfte der Industrie- und Handelsunternehmen und auch größere Unternehmen eine fehlende Qualifikation bei den Bewerber*innen an. Sehr kleine Unternehmen wie auch der Großteil der Dienstleistungsbetriebe klagten darüber, keine bzw. zu wenig Bewerbungen erhalten zu haben.