

Brehmer, Wolfram; Polloczek, Magdalena

**Research Report**

## Betriebliche Ausbildungsstrategien in Zeiten von Corona: Ergebnisse aus der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021

WSI Report, No. 96

**Provided in Cooperation with:**

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

*Suggested Citation:* Brehmer, Wolfram; Polloczek, Magdalena (2024) : Betriebliche Ausbildungsstrategien in Zeiten von Corona: Ergebnisse aus der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, WSI Report, No. 96, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/300554>

**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.*



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>

# REPORT

Nr. 96, Juni 2024

Das WSI ist ein Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung

## BETRIEBLICHE AUSBILDUNGSSTRATEGIEN IN ZEITEN VON CORONA

**Ergebnisse aus der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021**

Wolfram Brehmer, Magdalena Polloczek

Viele Betriebe hatten während der Corona-Pandemie Schwierigkeiten, ihr Ausbildungsengagement aufrecht zu erhalten. Das staatliche Unterstützungsprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ zielte darauf ab, das Ausbildungsangebot zu stärken und ausbildungsaktive Betriebe zu fördern. Der vorliegende Report zeigt mit Daten der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, welche Betriebe sich während der Pandemie aus der betrieblichen Ausbildung zurückzogen haben, wie Betriebs- und Personalräte in diese Entscheidung einbezogen waren, und ob das staatliche Unterstützungsprogramm einen Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen verhindern konnte. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die überwiegende Mehrheit auch während der Pandemie an ihren Ausbildungsaktivitäten festhielt.

Dies spricht dafür, dass Betriebe auch in Krisenzeiten ihr Engagement und ihre Investitionen in die betriebliche Erstausbildung als langfristige Fachkräftestrategie betrachten. Dennoch war eine Reduktion an Ausbildungsplätzen in bestimmten Segmenten zu beobachten, vor allem dort, wo Betriebe aufgrund der Pandemie einer hohen wirtschaftlichen Unsicherheit ausgesetzt waren. In Bezug auf das Förderprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ zeigen die Ergebnisse, dass es nach Einschätzung von Betriebs- und Personalräten auch ohne diese Maßnahme nicht zur Reduzierung im Angebot ausbildungsaktiver Betriebe gekommen wäre.

# INHALT

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Theoretisch-konzeptionelle Überlegungen zu betrieblichen Ausbildungsstrategien in Krisenzeiten</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten bei Ausbildungsaktivitäten</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Daten: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>Betriebliche Ausbildung während der Corona-Pandemie</b>	<b>8</b>
5.1	Ausbildungsbetriebe	8
5.2	Reduktion des Ausbildungsangebots	9
5.3	Ausbildungsplatzabbau aus Betriebsratsperspektive	12
<b>6</b>	<b>Staatliche Unterstützung für die betriebliche Ausbildung</b>	<b>13</b>
6.1	Das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ als staatliche Unterstützungsleistung für Betriebe während der Pandemie	13
6.2	Wirkung des Förderprogramms „Ausbildungsplätze sichern“ und betriebliche Mitnahmeeffekte	14
<b>7</b>	<b>Fazit</b>	<b>16</b>

## AUTORENSCHAFT



**Dr. Wolfram Brehmer**

Referat: Empirische Strukturanalyse  
wolfram-brehmer@boeckler.de



**Magdalena Polloczek**

Referat: Aus- und Weiterbildung für eine transformierte Arbeitswelt  
magdalena-polloczek@boeckler.de

# 1 EINLEITUNG

Ein Rückblick auf die mittlerweile vergangene Corona-Pandemie verdeutlicht, dass Betriebe vor vielfältige Herausforderungen gestellt wurden, darunter auch die Abwägung ihrer eigenen Nachwuchskräftestrategien unter den damaligen Unsicherheiten. Instabile Auftragslagen oder finanzielle Engpässe erschwerten die Planung des zukünftig benötigten Personals, einschließlich betrieblicher Ausbildungsstellen. Zusätzlich beeinflussten Veränderungen in der Arbeitsorganisation, wie das vermehrte Arbeiten im Homeoffice, die betriebliche Ausbildung. Die sich aus den Kontaktbeschränkungen ergebende Notwendigkeit, Ausbildungsinhalte digital zu vermitteln, waren mit neuen Anforderungen an das Ausbildungspersonal, die eingesetzten Ressourcen und Unsicherheiten bezüglich des zukünftigen Ausbildungsgeschehens verbunden (Bieber/Schreiber 2020; Ebbinghaus 2021).

Zusätzlich existierten bereits vor der Pandemie Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt, deren Lösung durch weitere sich abzeichnende Entwicklungen wie dem demografischen Wandel, einer beschleunigten Digitalisierung während der Pandemie und den Auswirkungen durch die sozial-ökologische Transformation herausgefordert wurde und wird. Unstrittig ist, dass ausgebildete Fachkräfte drängender denn je benötigt werden, um die Transformationen zu bewältigen (Fuchs et al. 2021; Zinke 2019; Pabst et al. 2024; Baumhauer/Meyer 2023). Gleichzeitig ist aber auch zu beobachten, dass ausbildungsinteressierte Personen oftmals unversorgt bleiben (BMBF 2023). Der Ausbildungsmarkt erholt sich zwar langsam vom starken Einbruch in den Ausbildungsverträgen im Jahr 2020, allerdings ist das Vor-Corona-Niveau noch nicht erreicht (Oeynhausen et al. 2023). Zu diesem Bild gehört auch, dass zwar in den ersten Jahren der Pandemie bereits begonnene duale Ausbildungen im Betrieb noch recht stabil beendet wurden (Leber et al. 2023). Die oben angeführten Unsicherheiten führten jedoch zu Veränderungen in betrieblichen Planungen: Knapp ein Fünftel der Betriebe passen bereits wenige Monate nach Pandemie-Beginn ihr zukünftiges Ausbildungsangebot an und revidierten ihre vor der Pandemie gemachten Ausbildungspläne (Ebbinghaus 2021). Über das staatliche Unterstützungsprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ versuchte die Bundesregierung deshalb, betriebliche Ausbildungen zu unterstützen (Bundesagentur für Arbeit 2022).

Der vorliegende Report untersucht das betriebliche Ausbildungsengagement während der Corona-Pandemie und ergänzt bisherige Forschungsarbeiten zum Thema. Anhand der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 wird dargestellt, wie sich Betriebe und ihre Interessenvertretungen in Bezug auf ihre Ausbildungsstrategien während der Pandemie verhielten. Die zentralen Fragen lauten: Welche Betriebe reduzierten ihre Ausbildung, welche erhielten sie aufrecht? Welche Rolle nahmen Betriebs- und Personalräte bei Entscheidungen über die betrieblichen Ausbildungsstrategien während der Corona-Pandemie ein und wie bewerteten sie diese? Bezüglich des staatlichen Förderprogramms „Ausbildungsplätze sichern“ interessiert uns: Welche Betriebe erhielten eine Förderung? Wirkte die Förderung tatsächlich zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Ausbildung und in welchem Umfang gab es Mitnahmeeffekte?

Der Report gliedert sich wie folgt: Abschnitt 2 erörtert theoretisch-konzeptionelle Überlegungen zu betrieblichen Ausbildungsstrategien in Krisenzeiten. Abschnitt 3 gibt einen Überblick über die Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten in Angelegenheiten der betrieblichen Ausbildung. Nachfolgend präsentiert Abschnitt 4 die verwendeten Daten der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021. Im Anschluss daran geht der Report auf die Auswertungen ein und stellt die Ergebnisse zu Ausbildungsaktivitäten während Corona in Abschnitt 5 vor. Inwiefern sich Betriebe um eine Unterstützung durch das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ bemüht haben, und wie Betriebs- und Personalräte in die Entscheidung einbezogen waren, erläutert Abschnitt 6.

## 2 THEORETISCH-KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZU BETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSSTRATEGIEN IN KRISENZEITEN

Es ist kaum zu leugnen, dass das deutsche Berufsbildungssystem seit mehreren Jahrzehnten großen Herausforderungen gegenübersteht und häufig selbst als krisenhaft beschrieben wird (Solga 2009; Bellmann/Fitzenberger 2021). Im Fokus der folgenden Überlegungen stehen jedoch die mit der Corona-Pandemie einhergehenden Kontaktbeschränkungen, die damit verbundenen Unsicherheiten für Geschäftstätigkeit und Gesundheitsschutz von Beschäftigten sowie die daraus resultierenden wirtschaftlichen Folgen und die Frage, wie Betriebe angesichts dieser kurzfristig geänderten Rahmenbedingungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt reagierten.

Die Motivation der Betriebe, sich an der beruflichen Ausbildung zu beteiligen, lässt sich ökonomisch aus den Kosten für und den zu erwartenden Erträgen von Auszubildenden ableiten. Ausbildungsstrategien sind dabei Entscheidungen unter Unsicherheit, tatsächlich eintretende Kosten und Erträge weichen mitunter von ursprünglichen Erwartungen ab, nicht nur weil sie in der Zukunft liegen, sondern auch weil sie von vielen betriebsinternen und externen Faktoren beeinflusst werden, die sich im Zeitverlauf ändern. Dazu zählen z. B. das Marktumfeld, staatliche Vorschriften und politische wie auch technologische Entwicklungen oder eben Krisenlagen wie die der Corona-Pandemie. Aufgrund solcher und weiterer Einflüsse gibt es keine einheitliche Herangehensweise in der Ausbildungsstrategie, die für alle Betriebe gleichermaßen gilt. Dennoch helfen verschiedene Theorien, die Motivation der Betriebe für oder wider Ausbildung besser zu verstehen.

Im Folgenden beziehen wir uns auf drei theoretische Argumente zu Ausbildungsmotiven und reflektieren diese in ihrer Erklärungskraft für Anpassungen der Ausbildungsbeteiligung im Rahmen der Corona-Pandemie.

Erstens kann die Einstellung von Auszubildenden als Personalstrategie und Zukunftsinvestition gelesen werden, indem Betriebe Fachkräfte für ihren eigenen Betrieb ausbilden (Merrilees 1980; Muehleemann et al. 2010; Pfeifer 2016). Die Investition in Auszubildende lohnt sich unter dieser Perspektive vor allem nach beendeter Ausbildung, da externe Rekrutierungsbemühungen für Fachkräfte entfallen oder die Ausbildungsphase als verlängerte Probezeit (Screening) aufgefasst wird, die es ermöglicht, eine gut informierte Bestenauslese der betriebseigenen Fachkräfte vorzunehmen (Muehleemann et al. 2010; Stevens 1994). In einer Situation wie der von Unsicherheiten stark geprägten Corona-Pandemie stellen längerfristige Zukunftsinvestitionen eine große Herausforderung dar. Es besteht Ungewissheit darüber, wie sich der Personalbedarf während oder nach der Pandemie gestaltet. Diesem Argument nach ist eine Ausbildungsbeteiligung als Zukunftsinvestition somit als unsicher einzuschätzen und ein (kurzfristiger) Rückzug aus der Ausbildung eine mögliche Strategie, vor allem deshalb, weil der längerfristige Nutzen der Ausbildung für den ausbildenden Betrieb noch nicht absehbar ist (Dummert/Umkehrer 2022; Schönfeld et al. 2020).

Zweitens sieht ein gegenläufiges Argument in Auszubildenden einen unmittelbaren Produktivitätsfaktor (Lindley 1975), und zwar dann, wenn sie kostengünstige Arbeitskräfte sind, deren Erträge bereits während der Ausbildung die Ausbildungskosten übersteigen (Schönfeld et al. 2020). In Anlehnung an dieses Ausbildungsmotiv gäbe die Situation veränderter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen für Betriebe Anlass zur Überlegung, ihre Kapazitäten an Ausbildungsplätzen kurzfristig zu erhöhen. Diese Strategie wäre ökonomisch dann sinnvoll, wenn sich die Ausbildungskosten weiterhin gleich verhalten und Auszubildende gegenüber anderen (gering-qualifizierten) Arbeitskräften nun eine kostengünstigere Alternative darstellen.

Drittens argumentieren andere Studien neben ökonomischen Faktoren, dass die Ausbildungsmotivation von Betrieben auch durch die institutionellen Rahmenbedingungen von Bildung und Arbeitsmarkt geprägt ist (Busemeyer/Trampusch 2012; Streeck 2011) und sich dadurch eine gängige Betriebspraxis oder Tradition ergeben kann. Denn Betriebe sind als Kooperationspartner fest in die Strukturen der Berufsbildung eingebettet. Die gegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen definieren die Rolle, Aufgabe und Verantwortung von Betrieben für berufliches Lernen eindeutig, was zu einer stärkeren Verbindlichkeit führen kann (Dustmann/Schönberg 2007). Der Großteil der Ausbildungsberufe wird im dualen System und damit in der Lernortkooperation Schule-Betrieb unterrichtet. An ihrer Gestaltung wirken Sozialpartner gleichberechtigt neben staatlichen Akteuren mit. Dieses tripartistische System der Berufsbildung gilt als stabil und ist ein auf lange Sicht angelegter kooperativer Gestaltungsmechanismus, der zu einem international vergleichsweise hohen Grad an Standardisierung und Spezialisierung beruflicher Kompetenzen führt. In dieser Form bringt das institutionelle Gerüst auch Sicherheiten für Betriebe mit sich, denn ihre Investitionen werden sich auch langfristig auszahlen, wenn sie das berufsfachlich spezialisierte Wissen und die Kompetenzen ausbilden und einsetzen können, auf welche sie angewiesen sind (Bol/van de Werfhorst 2011; Guellali 2017; Weiß 2022). In Bezug auf die Herausforderungen der Corona-Pandemie würde dieses Motiv der gängigen Betriebspraxis bedeuten, dass Betriebe auch in Zeiten von Unsicherheiten weiterhin an ihrem Ausbildungsengagement festhalten.

Der eingetretene (kurzfristige) Rückzug von Betrieben aus dem Ausbildungsgeschehen während der Pandemie kann als Ausdruck des investitionsorientierten Motivs gesehen werden. So haben Ausbildungsstellenangebote besonders in den Anfängen der Pandemie insbesondere im Bereich der kaufmännischen Berufe sowie im Hotellerie- und Gastgewerbe deutlich nachgelassen (BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung 2020, 2023). Diese Betriebe waren wesentlich von den Kontakt- und Reisebeschränkungen sowie den veränderten Konsum- und Dienstleistungsnachfragen betroffen. Absagen bereits zugesagter Ausbildungsstellen oder Kündigungen bestehender Ausbildungsverhältnisse wurden unter anderem auch mit Stellenreduzierungen bei Beschäftigten und Auszubildenden angesichts der Pandemie begründet (Christ et al. 2021). Der Zusammenhang der coronabedingten Unsicherheiten in Bezug auf wirtschaftliche Folgen und des benötigten zukünftigen Fachkräftebedarfs verdeutlicht sich ebenfalls bei einem Übernahmeverhalten nach Abschluss der Ausbildung. Auch hier betreffen die Rückgänge insbesondere solche Betriebe, die sich als stark wirtschaftlich von der Krise betroffenen sahen (Dummert/Umkehrer 2022).

Diese veränderten Ausbildungsstrategien infolge von Unsicherheiten während der Corona-Pandemie, wie das Verringern von Ausbildungsaktivitäten oder das Zurückhalten von Übernahmen abgeschlossener Auszubildender, haben langfristige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt (und seine Segmente). Sie stellen eine bedeutende Herausforderung für Betriebe dar, insbesondere wenn im wirtschaftlichen Aufschwung wieder vermehrt Fachkräfte benötigt werden und die versäumten Investitionen nur schwer auszugleichen sind (Dummert/Umkehrer 2022).

### 3 MITBESTIMMUNG VON BETRIEBS- UND PERSONALRÄTEN BEI AUSBILDUNGSAKTIVITÄTEN

Die Berufsausbildung ist in Deutschland rechtlich umfangreich geregelt. Im Wesentlichen bildet das Berufsbildungsgesetz (BBiG) die gesetzliche Grundlage zur Ausgestaltung des Ausbildungsverhältnisses zwischen Auszubildenden und Betrieb. Die Ausbildungsordnungen definieren bundesweit einheitlich den Ausbildungsberuf. Sie setzen fest, welche Kenntnisse zur Ausübung eines Berufs von Bedeutung sind, welche Fähigkeiten und Inhalte erlernt werden und wie der Ablauf der Berufsausbildung strukturiert ist. Die Bestandteile der dualen Ausbildung, welche im Bereich des Betriebs absolviert werden, sind zudem Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung. Ausbildungsbestandteile der Berufsschule unterliegen jedoch nicht der Mitbestimmung.

Der Gesetzgeber spricht Betriebs- und Personalräten das Recht zu, sich in Fragen zukünftigen Personalbedarfs sowie in Angelegenheiten von Berufsbildung und damit verbundenen Übernahmen nach der Ausbildung einzubringen. Die betreffenden Rechte für Betriebsräte in der gewerblichen Wirtschaft sind im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) beschrieben, für Personalräte im öffentlichen Dienst im jeweils gültigen Personalvertretungsrecht von Bund (BPersVG) und Ländern<sup>1</sup>.

Betriebs- und Personalräte nehmen aufgrund ihrer allgemeinen Aufgaben<sup>2</sup> (ebenso wie Jugend- und Auszubildendenvertretungen<sup>3</sup>, JAV) in der dualen Ausbildung eine Überwachungsfunktion ein. Sie achten darauf, dass die Ausbildung ordnungsgemäß und planmäßig durchgeführt wird. Dieser rechtliche Anspruch bietet Unterstützung für Auszubildende dahingehend an, dass relevante Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen eingehalten werden und der Betrieb bzw. die Dienststelle den Vorgaben und den Anforderungen der dualen Ausbildung nachkommt. Die Möglichkeit, über den standardmäßigen Ausbildungsverlauf zu wachen, fördert zudem die Chancen für eine qualitativ hochwertige Ausbildungssituation (Berger et al. 2019). Werden die Anforderungen nicht erfüllt, haben Betriebs- und Personalräte die Möglichkeit zu intervenieren.

Des Weiteren haben Betriebs- und Personalräte auch bei der Durchführung der dualen Ausbildung vor Ort umfangreiche Mitbestimmungsrechte (§ 98 Abs. 1 BetrVG; § 80 Abs. 9 BPersVG sowie die äquivalenten Vorschriften der Länder). Sie sind in mitbestimmungspflichtige Maßnahmen involviert, die den Gesamtverlauf der dualen Ausbildung betreffen, wie beispielsweise die Planung, Einführung und Umsetzung von Ausbildungsverläufen in räumlicher oder zeitlicher Struktur. Die Diskussion um die Planung und den Erhalt von Ausbildungskapazitäten findet dabei nicht selten im Kontext betrieblicher Bündnisse zu Beschäftigungssicherungsmaßnahmen statt (Pusch/Seifert 2023). Dieser Mitbestimmungsbereich unterstützt Auszubildende darin, ihre Ausbildungsinhalte in der vorgegebenen Zeit erlernen zu können und somit ihre Ausbildungsziele im dafür vorgesehenen Zeitrahmen zu erreichen.

Bei der Einstellung oder Versetzung von Auszubildenden gelten für Betriebs- und Personalräte Beteiligungsrechte ähnlich anderen Arbeitsverhältnissen. Darüber hinaus sichert das Betriebsverfassungsgesetz Betriebsräten ein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf das ausbildende Personal zu: Wenn die Person „die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt“, kann der Betriebsrat widersprechen oder ihre Abberufung verlangen (§ 98 Abs. 2 BetrVG). Ihnen kommt zudem die Aufgabe zu, sich für die Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis einzusetzen (§ 70 Abs. 1 BetrVG). Betriebsräte stehen mit den betrieblichen Verantwortlichen im Austausch über den Berufsbildungsbedarf im Betrieb, wobei sie ein Initiativrecht zur Erhebung des Bedarfs haben und über ein Vorschlagsrecht Ideen einbringen können (§ 96 Abs. 1 BetrVG), das bei Nichteinigung der Betriebsparteien von der Einigungsstelle gelöst werden kann (Abs. 2).

Die Interessenvertretungen sind somit als Akteure in Fragen der beruflichen Ausbildung am Lernort Betrieb tief involviert. Neben den geltenden beruflich-standardisierenden Regularien der Ausbildung spricht der Gesetzgeber den Mitbestimmungsakteuren relevante Informations- und Beteiligungsrechte zu. Betriebs- und Personalräte haben zudem über ihre Vorschlags- und Initiativrechte die Möglichkeit, diesen Spielraum zur Weiterentwicklung der Berufsbildungssituation im Betrieb zu nutzen.

<sup>1</sup> Dabei beziehen sich die Regelungen für die Ausbildung in Dienststellen ausschließlich auf das Tarifsegment, nicht auf Anwärter\*innen für die Beamtenlaufbahn.

<sup>2</sup> § 80 BetrVG und § 62 BPersVG sowie die äquivalenten Vorschriften aus dem Personalvertretungsrecht der Länder.

<sup>3</sup> § 70 Abs. 1 BetrVG, § 103 BPersVG.

## 4 DATEN: WSI-BETRIEBS- UND PERSONALRÄTEBEFRAGUNG 2021

Die Ergebnisse dieses Reports basieren auf der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021. Die Befragung ist ein seit 2015 laufendes Befragungspanel, neben Themen der betrieblichen Mitbestimmung werden auch die allgemeine Situation der Betriebe und weiteres behandelt. In der fünften Welle der Erhebung im Jahr 2021 beleuchtet sie insbesondere den Umgang mit und die Folgen durch die Corona-Pandemie.

Die Stichprobenziehung erfolgte im Jahr 2015 durch eine disproportionale Zufallsziehung aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Im Jahr 2021 fand eine Nachziehung statt, um Panelmortalität auszugleichen (wieder BA-Betriebsdatei). In der fünften Befragungswelle 2021 wurde sie um Personalräte des öffentlichen Dienstes erweitert. Betriebe und Dienststellen ab 20 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bilden die Grundgesamtheit. Die Befragung umfasst alle Branchen. Die in diesem Report dargestellten Ergebnisse sind gewichtet, um die disproportionale Besetzung der Stichprobenzellen gegenüber der Grundgesamtheit auszugleichen.

Der Befragungszeitraum lag zwischen dem 26. Mai und dem 14. Dezember 2021. In diesem Zeitraum nahm die Corona-Impfkampagne für die breite Bevölkerung sowie Kinder und Jugendliche an Fahrt auf. Es galten jedoch weiterhin Schutzmaßnahmen zur Eindämmung der Pandemie. Die Datenerhebung erfolgte durch telefonische Interviews (CATI) von Betriebs- und Personalräten und wurde vom Umfragezentrum Bonn (uzbonn) durchgeführt. Insgesamt wurden 3.887 Gremien befragt, welche sich auf 2.924 Betriebsräte und 963 Personalräte verteilen. Die Panelteilnahmequote lag bei 57,7 Prozent.

Die in der Befragung vertretenen Betriebsgrößen führen dazu, dass eine nachlassende betriebliche Ausbildungsbeteiligung anhand der in diesem Report dargestellten Ergebnisse eher unterschätzt wird. Denn in Deutschland beteiligen sich Betriebe in unterschiedlicher Weise an der dualen Ausbildung, je nach Betriebsgrößenklasse. Seit einigen Jahren ist ein Rückgang an Ausbildungsbetrieben insbesondere bei Kleinstbetrieben (bis zu neun Beschäftigten) festzustellen (BMBF 2023), welche in diesem Sample nicht vertreten sind.



## 5 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE

### 5.1 Ausbildungsbetriebe

Unter den befragten Betrieben beteiligt sich eine große Mehrheit an der dualen Ausbildung. Rund 83 Prozent der Betriebs- und Personalräte geben an, dass ihr Betrieb aktuell oder üblicherweise ausbildet (ohne Abbildung). Die hohen Ausbildungsaktivitäten in mitbestimmten Betrieben führt Kriechel et al. (2014) unter anderem darauf zurück, dass Betriebs- und Personalräte über ihre Funktion qualitäts- oder arbeitsplatzsichernde Möglichkeiten einnehmen können (siehe Abschnitt 3) und sich dies positiv auf betriebliche Bildungsinvestitionen auswirkt. Abgesehen davon charakterisieren sich mitbestimmte Ausbildungsbetriebe recht ähnlich wie die Gesamtheit aller ausbildender Betriebe in Deutschland (BMBF 2023) anhand bestimmter Merkmale.

Die Ausbildungsbeteiligung unter den befragten Betrieben steigt mit der Größe des Betriebs an und ist bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten am höchsten. Je nach Zusammensetzung der Belegschaft zeigen sich auch Unterschiede bei ausbildungsaktiven Betrieben. Weist der Betrieb beispielsweise eine geringe mittlere Qualifikationsstruktur der Beschäftigten auf, so wird im Betrieb auch seltener ausgebildet. Aber auch mit wachsendem Anteil an hochqualifiziertem Personal im Betrieb nimmt die Ausbildungsbeteiligung ab. Neben Bildungsmerkmalen zeigen demografische Kennwerte, dass sich Ausbildungsbetriebe als gleichgeschlechtlich strukturierte Betriebe sowie altersmäßig divers aufgestellte Betriebe mit einem relevanten Anteil an jungen Beschäftigten (unter 30 Jahren) kennzeichnen (ohne Abbildung).

Nach Branchen betrachtet ergeben sich ebenfalls Unterschiede: Hohe Ausbildungsaktivitäten sind im Produzierenden Gewerbe, im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen, Gesundheit und Erziehung sowie im Handel, Verkehr und Gastgewerbe zu beobachten. Noch dazu macht es einen Unterschied, ob der Betrieb an einen Branchentarif gebunden, Teil eines Unternehmens und der Standort der Unternehmenszentrale in Deutschland ist. Trifft dies zu, bilden Betriebe auch häufiger aus. Insgesamt sind Ost-West-Differenzen vorhanden. In Westdeutschland gibt es mehr ausbildungsaktive Betriebe als in Ostdeutschland. Jedoch reicht deren Anteil immer weiter an das westdeutsche Niveau heran – dies deckt sich mit der Feststellung anderer Befunde (Bennewitz et al. 2022).

Die Verfügbarkeit von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt macht sich auch in betrieblichen Ausbildungsstrategien bemerkbar. Betriebe, die innerhalb des letzten Jahres (ausgehend vom Befragungszeitpunkt 2021) Besetzungsschwierigkeiten erlebten, beteiligen sich auch häufiger am Ausbildungsgeschehen. Dies lässt sich ebenfalls im Zusammenhang mit der Anspannung auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Zuge der Corona-Pandemie erkennen. Hierauf wird im Folgenden noch einzugehen sein.

## 5.2 Reduktion des Ausbildungsangebots

Die überwiegende Mehrheit der Ausbildungsbetriebe hielt auch im Kontext der Corona-Pandemie an ihren Ausbildungsaktivitäten fest (siehe Abb. 1). Rund 82 Prozent der Ausbildungsbetriebe gaben an, im Jahr 2020 nicht weniger Auszubildende eingestellt zu haben als üblicherweise. Diejenigen Betriebe, die ihren Ausbildungsumfang reduzierten, taten dies häufiger wegen fehlender Bewerber\*innen (elf Prozent) als auf eigenen Entschluss hin (acht Prozent) (Mehrfachnennungen).

Wie oben geschildert, sind Besetzungsschwierigkeiten auch unter Ausbildungsbetrieben ein großes Problem. Knapp 38 Prozent derjenigen Betriebe, deren Stellen bei Auszubildenden offenblieben, haben im Jahr 2020 weniger Ausbildungsplätze angeboten als bisher. Diese Befunde verdeutlichen, dass sich während der Pandemie insbesondere die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt verschärften. Hinweise darauf liefert unter anderem die Nichtbesetzungsquote bei angebotenen Ausbildungsplätzen, welche innerhalb der letzten Jahre kontinuierlich anstieg und sich damit als betriebliche Problematik weiterhin zuspitzte (Bennewitz et al. 2022; Fitzenberger et al. 2022).

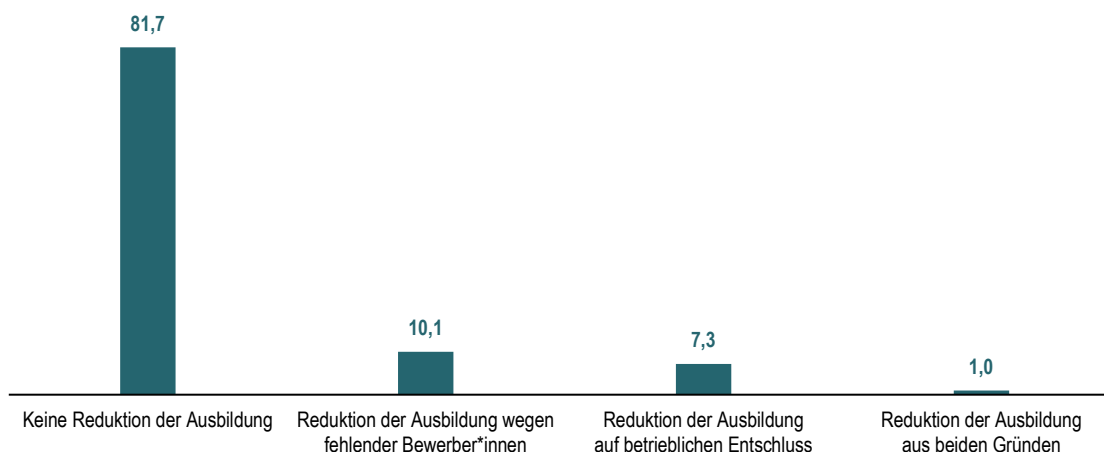
Welche Betriebe reduzierten nun häufiger ihr Ausbildungsangebot? Hierbei lassen sich Gruppen von Betrieben identifizieren, unter denen dieser Schritt notwendiger erschien als unter allen Betrieben. Die Tabelle A1 im Anhang gibt einen Überblick, welche Betriebe die Ausbildung im Jahr 2020 fortgeführt bzw. reduziert haben.

Deutlich werden die Unsicherheiten und Belastungen durch die Corona-Pandemie dadurch, dass insbesondere die von der Pandemie betroffenen Betriebe häufiger Änderungen am Umfang der Ausbildungsplätze vornahm, als dies weniger betroffene Betriebe taten. Von Insolvenz, Stillstand oder stornierten Kundenaufträgen betroffene Betriebe, bei Personalabbau oder bei Kurzarbeit liegen die Gründe für die Reduzierung von Ausbildungsplätzen überdurchschnittlich oft in betrieblichen Überlegungen (statt an mangelnden Bewerber\*innen). Auch Betriebe, die eine Maßnahme zur Beschäftigungssicherung umsetzten, haben häufiger Ausbildungsplätze reduziert. Der gegenteilige Befund zeigt sich bei solchen Betrieben, deren Waren bzw. Dienstleistungen wegen Corona mehr nachgefragt wurden. Diese reduzierten seltener aus eigenem Entschluss ihre Ausbildungsplätze (siehe Abb. 2).

Abbildung 1

### Reduktion der Ausbildung während der Corona-Pandemie

Angaben in Prozent



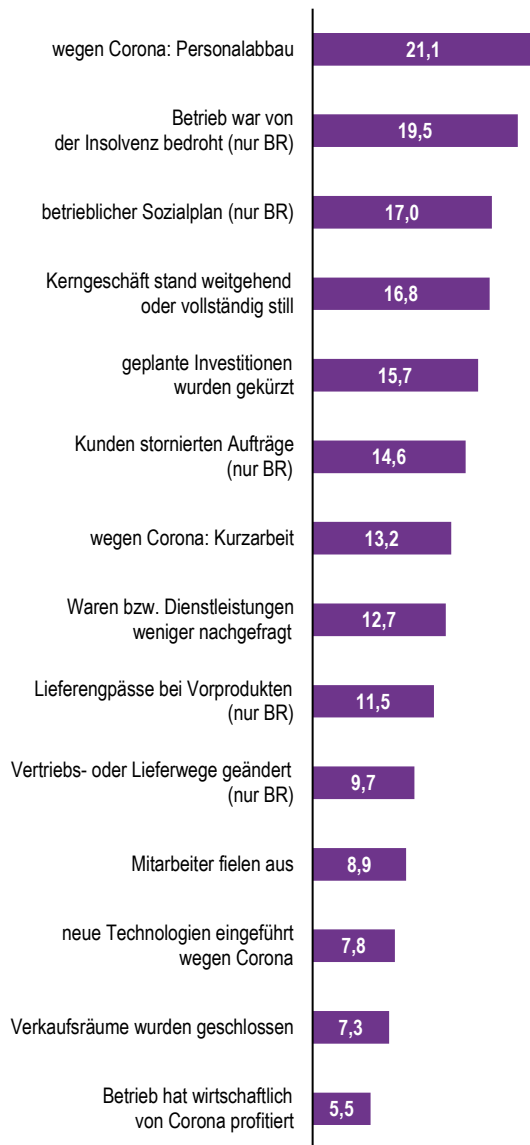
Anmerkungen: Nur Ausbildungsbetriebe. N=3.198. Angaben gewichtet.

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, eigene Berechnung

Abbildung 2

### Reduktion der Ausbildung abhängig von der Betroffenheit durch die Corona-Pandemie

Angaben in Prozent



Anmerkungen: Nur Ausbildungsbetriebe. Dargestellt ist nur Reduktion der Ausbildung (auch) auf eigenen betrieblichen Entschluss, nicht jedoch Reduktion wegen fehlender Bewerber\*innen (vgl. Anhang-Tabelle A1). N=3.198. Angaben gewichtet.

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, eigene Berechnung

WSI

Die Corona-Pandemie wirkte sich sehr unterschiedlich auf verschiedene Branchen aus. Daran schließt der Befund an, dass die Reduktion von Ausbildungsplätzen ebenfalls stark branchenabhängig ist. So ist zu beobachten, dass Betriebe und Einrichtungen im Bereich Gesundheit, Pflege, Erziehung sowie im Bereich öffentlicher Verwaltung und Dienstleistungen weniger stark von wirtschaftlich negativen Auswirkungen der Pandemie und von Existenzbedrohungen betroffen waren (Bennewitz et al. 2022). Betriebe in diesen Bereichen nahmen auch weniger große Einschränkungen in ihren Ausbildungsaktivitäten vor oder lagen sogar über dem Durchschnitt (siehe Tab. 1). Stark betroffene Betriebe des produzierenden Gewerbes (zwölf Prozent), des Baugewerbes (zehn Prozent) sowie auch im Gastgewerbe, Handel und Logistik (neun Prozent) legten ihre durch die Pandemie gestellten Herausforderungen auf die Ausbildungsaktivitäten um. In den Branchen zeigt sich auch, wo man leichter ins Homeoffice wechseln konnte und wo nicht; auch dies könnte bei der Entscheidung über die Ausbildung eine Rolle gespielt haben.

Ein Blick auf regionale Differenzen zeigt, dass Betriebe in Stadtstaaten (Berlin, Hamburg und Bremen) systematisch häufiger ihr Ausbildungsangebot reduzierten (19 Prozent) als dies Betriebe in den restlichen Bundesländern taten (acht Prozent). Anhaltspunkte für größere Ost-West-Unterschiede gab es hingegen nicht (ohne Abbildung). Auch Fragen zu betriebsbezogenen Aktivitäten sowie Eingliederungen in den Unternehmenskontext sind Teil der Betriebs- und Personalrätebefragung und in der Betrachtung betrieblicher Ausbildungsaktivitäten relevant. Bisherige Studien verdeutlichen unter dem Begriff „Union Busting“ (Thünken et al. 2020; Nüß 2023; Behrens/Dribbusch 2014) die Behinderung von Aktivitäten des Betriebs- und Personalrats und gewerkschaftlicher Akteure seitens der Geschäftsführung. Die hier gezeigten Ergebnisse zeigen einen Zusammenhang mit betrieblichen Ausbildungsaktivitäten (noch Tabelle 1): Die befragten Betriebsräte, die zustimmen, dass ihr Arbeitgeber häufig versucht, Beteiligungsrechte zu behindern, geben überdurchschnittlich häufig an, dass Ausbildungsplätze reduziert wurden. Des Weiteren ist interessant, dass eigenständige Betriebe, die nicht Teil eines Unternehmens sind, an ihrem Ausbildungsengagement festhalten, während ausländischen Konzernen zugehörige Betriebe ihre Ausbildungsplätze eher reduzierten.

**Reduktion der Ausbildung während der Corona-Pandemie nach ausgewählten Betriebsangaben**

Angaben in Prozent

<b>Alle Ausbildungsbetriebe (Betriebe die aktuell oder üblicherweise ausbilden)</b>	8,3
<b>Branche (Auszug)</b>	
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	12,1
Baugewerbe	10,2
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	9,4
Information und Kommunikation	11,7
Finanz- und Versicherungsdienstleister	3,9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9,3
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	6,3
Kunst, Unterhaltung und Erholung; Sonstige Dienstleister	13,7
Öffentliche Verwaltung	2,1
<b>Betriebs- oder Personalrat</b>	
Betriebsrat	9,5
Personalrat	4,9
<b>Region</b>	
Flächenländer	7,7
Stadtstaaten (Berlin, Hamburg, Bremen)	18,6
<b>Standort der Unternehmenszentrale</b>	
in Deutschland	8,8
im Ausland	16,6
<b>Betrieb ist Teil eines Unternehmens</b>	
trifft zu	10,1
trifft nicht zu	8,1
<b>Arbeitgeber versucht Beteiligungsrechte des Betriebs-/Personalrats zu behindern?</b>	
ja, häufig	12,6
ja, manchmal	9,6
nein, nie	6,6

Anmerkungen: Nur Ausbildungsbetriebe. Dargestellt ist nur Reduktion der Ausbildung (auch) auf eigenen betrieblichen Entschluss, nicht jedoch Reduktion wegen fehlender Bewerber (vgl. Anhang Tabelle A1). N=3.198. Angaben gewichtet.

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, eigene Berechnung

### 5.3 Ausbildungsplatzabbau aus Betriebsratsperspektive

Im Anschluss an die Frage, ob der Betrieb Ausbildungsplätze reduzierte, wurden die Betriebs- und Personalräte um Auskunft gebeten, ob sie an der Entscheidung beteiligt waren und wie sie diese Entscheidung bewerten.

Die knappe Mehrheit der Betriebs- und Personalräte wurden in die Entscheidung, Ausbildungsplätze zu reduzieren, nicht einbezogen (56 Prozent, ohne Abbildung)<sup>4</sup>. Bewerten die Betriebsräte auch die Mitbestimmungskultur in ihren Betrieben schlecht, wurden sie auch seltener einbezogen (bzw. vice versa): 69 Prozent der Betriebsräte, die sagen, es käme häufig zur Behinderung der Mitbestimmung durch den Arbeitgeber, und 62 Prozent der Betriebsräte, die manchmal von Behinderung bei der Mitbestimmung berichten, waren in die Entscheidung zur Reduktion von Ausbildungsplätzen nicht einbezogen. Unter den Betriebsräten, die eher von einer insgesamt guten Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber berichten, waren es dagegen nur 46 Prozent, die an der konkreten Entscheidung, die Ausbildungskapazität zu reduzieren, nicht beteiligt waren. Dieser Zusammenhang macht deutlich, dass Betriebs- und Personalräte ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten in einem zentralen Handlungsfeld von beruflicher Bildung und Planung zukünftigen Personalbedarfs nicht ausschöpfen können.

Die Entscheidung, weniger Ausbildungsplätze anzubieten, wurde von Betriebs- und Personalräten bewertet, die in Betrieben mit Ausbildungsreduktion tätig waren (siehe Abbildung 3). Dabei konnten sie ihre Bewertung von 1 „sehr gut“ bis 5 „sehr schlecht“ abstufen. Wenig überraschend fielen die Bewertungen sehr negativ aus: Die Mehrheit der Betriebs- und Personalräte empfand den Rückzug aus der betrieblichen Ausbildung als durchweg schlecht. Rund vier Prozent der befragten Personen geben an, dass es zur Entscheidung, weniger Auszubildende einzustellen, keinen Beschluss gab und sie daher auch keine Bewertung vornehmen wollten.

Die detailliertere Betrachtung dieser Bewertungsmuster zeigt leichte Unterschiede je nach betrieblichen Umständen. Wirklich positiv fiel die Beurteilung jedoch in keiner Gruppe von Betrieben aus (siehe Anhang Tabelle A1, Spalte 9). Die Durchschnittsbewertung liegt bei 3,7.

Die Unzufriedenheit mit dieser Entscheidung kommt besonders bei Betriebs- und Personalräten zum Ausdruck, die in einer schlechten Mitbestimmungskultur agieren (4,2). Zudem bewirkt ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad, dass Betriebs- und Personalräte die Ausbildungsreduzierung ebenfalls deutlich schlechter bewerten (nicht in Tabelle A1). In Betrieben, in denen Personalabbau erfolgte, indem Auszubildende nach der Ausbildung nicht übernommen wurden, äußern die dort tätigen Betriebs- und Personalräte ebenfalls starke Bedenken ob der richtigen Strategie (4,2). Gleiches gilt für Betriebe, die Teil eines Unternehmens sind und deren Zentrale im Ausland liegt (4,3).

Ist der Betrieb jedoch eigenständig und nicht Teil eines Unternehmens, wird geringfügig mehr Verständnis für diese Entscheidung aufgebracht (3,3). Möglich ist, dass in eigenständigen Betrieben die Geschäftsführung und Betriebs- oder Personalrat einen direkten Kontakt pflegen und dadurch schneller in Aushandlungsprozesse über Berufsbildungsthemen gehen können. Auch Betriebs- und Personalräte, die in Betrieben mit Maßnahmen der Beschäftigungssicherung arbeiten, bewerteten die Entscheidung, weniger Ausbildungsplätze anzubieten, etwas besser. Dies betrifft besonders den Fall, dass im Rahmen der Beschäftigungssicherung die Übernahme bereits bestehender Auszubildender gesichert wurde (3,5). Dies verdeutlicht zudem, dass Nachwuchskräfte-sicherung einen wichtigen Baustein bei Beschäftigungssicherungsstrategien bildet.

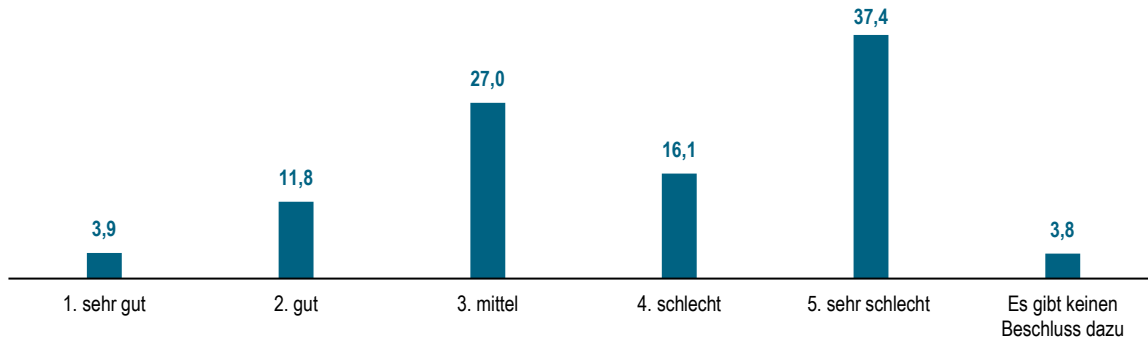
Als Zwischenfazit ist festzuhalten, dass die überwiegende Mehrzahl der Betriebe ihre Ausbildungsaktivität wegen Corona nicht reduzierte. In einem kleinen Teil der Betriebe kam dies jedoch vor, insbesondere dann, wenn Betriebe stark von der Corona-Pandemie betroffen waren, sowohl wirtschaftlich als auch wegen der Kontaktbeschränkungen im Betriebsablauf. Weiterhin ist festzuhalten, dass die Betriebs- und Personalräte in solchen Betrieben, in denen sie diese Entscheidung nicht verhindern konnten, der Entscheidung ganz überwiegend ablehnend gegenüberstehen. Im folgenden Abschnitt wenden wir uns nun der Betrachtung staatlicher Förderung zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Ausbildung zu.

---

4 Die Nachfrage, ob Betriebs- und Personalräte in die Entscheidung, die Ausbildung wegen Corona zu reduzieren, einbezogen wurden, wurden nur in solchen Betrieben gestellt, in denen es eine Reduktion der Ausbildung gab. Gleiches gilt für die Bewertung dieser Entscheidung durch den Betriebs- und Personalrat. Das heißt, es ist nicht bekannt, in welchem Umfang Betriebs- und Personalräte an Entscheidungsprozessen beteiligt waren, die letztlich eben nicht zur Reduktion von Ausbildung führten und wie sie diese Entscheidung bewerten.

### Bewertung der Entscheidung, Ausbildungsplätze zu reduzieren, durch die Betriebs- und Personalräte

Angaben in Prozent



Anmerkungen: Nur Betriebe mit Reduktion der Ausbildung (auch) auf eigenen betrieblichen Entschluss. N=267. Angaben gewichtet.

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, eigene Berechnung



## 6 STAATLICHE UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

### 6.1 Das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ als staatliche Unterstützungsleistung für Betriebe während der Pandemie

Um soeben beschriebene Ausbildungsreduzierungen zu verhindern, hat die Bundesregierung im August 2020 das Förderprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ ins Leben gerufen, das bis Februar 2022 lief. Die Maßnahme unterstützte mit finanziellen Anreizen Betriebe darin, ihr betriebliches Ausbildungsplatzangebot aufrecht zu erhalten oder sogar auszubauen. Den sich abzeichnenden Entwicklungen, dass insbesondere kleine und mittlere Betriebe nur erschwert ihre Ausbildungsaktivitäten während der Pandemie fortführen konnten, sollte das Unterstützungsprogramm entgegenwirken.

Die Leistungen konnten von Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten beantragt werden. Sie umfassten eine ‚Ausbildungsprämie‘ von 4.000 Euro je abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, wenn der Betrieb das durchschnittliche Ausbildungsniveau der letzten drei Jahre aufrechterhielt. Eine höhere Prämie, nämlich 6.000 Euro je zusätzlich abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, wurde Betrieben zugesprochen, wenn sie ihr Ausbildungsplatzniveau im Vergleich zu den vorausgehenden drei Jahren erhöhten (‚Ausbildungsprämie plus‘). Nur Betriebe, die erheblich von der Corona-Pandemie betroffen waren, konnten sich um diese Prämien bemühen.

Es mussten Nachweise in Form von eingeführter Kurzarbeit oder Umsatzeinbußen erbracht werden. Zusätzlich zu den Ausbildungsprämien waren Übernahmeprämien oder Zuschüsse zur Vermeidung von Kurzarbeit und zur Ausbildervergütung Teil des Unterstützungspakets (Bundesagentur für Arbeit 2022).

Der administrative Aufwand zur Beantragung des Fördermittels wurde von befragten Betrieben, die bereits einen Antrag gestellt haben, als eher gering eingeschätzt. Das IAB hat im Rahmen der Umfrage „Betriebe in der Covid-19-Krise“ allerdings herausgefunden, dass nur knapp mehr als die Hälfte der potenziell förderberechtigten Betriebe das Unterstützungsprogramm ein paar Monate nach Programmstart überhaupt kannte. Unternehmensverbände und Medien waren hierbei wichtige Informationsquellen (Bellmann et al. 2020). Der Bekanntheitsgrad unter der Zielgruppe hat sich somit vor allem in der Anfangsphase der Förderperiode nicht gesteigert (Bellmann et al. 2021; Bellmann et al. 2020).

## 6.2 Wirkung des Förderprogramms „Ausbildungsplätze sichern“ und betriebliche Mitnahmeeffekte

Da sich das Förderprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ an kleine und mittlere Betriebe richtete, wurden von den insgesamt 3.221 Ausbildungsbetrieben im Sample 1.283 Ausbildungsbetriebe für die nachfolgenden Auswertungen ausgeschlossen. Die Ergebnisse beziehen sich nur auf solche Betriebe, die keine ausländische Muttergesellschaft haben und deren Gesamtbeschäftigte im Unternehmen (nicht Betrieb) 500 und weniger umfassen. Ebenfalls ausgeschlossen sind unmittelbar staatliche Einrichtungen<sup>5</sup>.

Wie die Ergebnisse zeigen, ist auch unter Betriebsräten der Bekanntheitsgrad des Förderprogramms eher niedrig. Unter denjenigen Betrieben, die förderberechtigt waren, konnten 22 Prozent der befragten Betriebsräte keine Auskunft darüber geben, ob der Betrieb eine staatliche Förderung zur Aufrechterhaltung der Ausbildung in Anspruch genommen hat. Die folgenden Angaben beziehen sich nur auf solche Betriebe, in denen die Betriebsräte auskunftsfähig waren.

Nur ein geringer Anteil, etwas über acht Prozent der Ausbildungsbetriebe gab an, eine oder mehrere Prämien zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Ausbildung erhalten zu haben (siehe Tabelle 2). Die Förderquote in mitbestimmten Betrieben könnte jedoch Verzerrungen unterliegen. Ein Grund könnte sein, dass Betriebsräte häufig nicht über die Förderung informiert wurden, und dennoch in der Befragung angaben, keine Förderung erhalten zu haben.

Dies würde insgesamt den Anteil der geförderten Betriebe unterschätzen. Zudem ist wahrscheinlich, dass unter den Betrieben, deren Betriebsräte zum Thema „Ausbildungsplätze sichern“ nicht auskunftsfähig waren (22 Prozent), der Anteil der nicht-geförderten Betriebe erhöht ist.

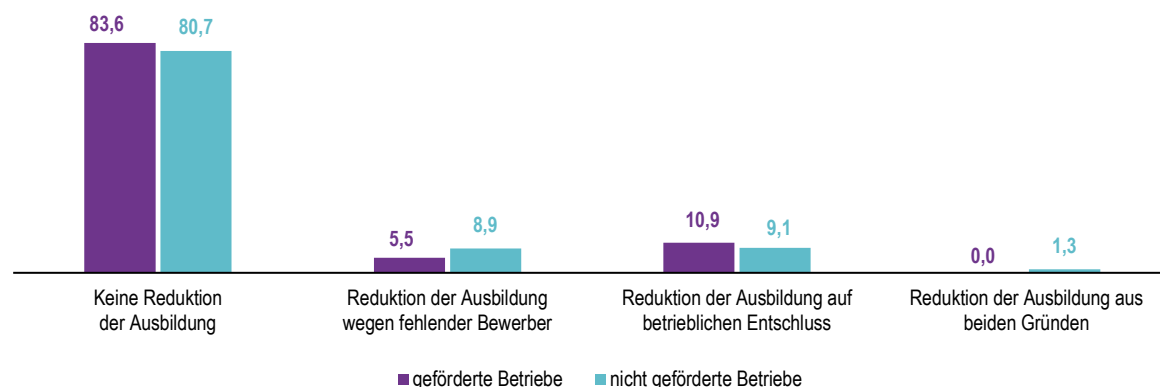
Wenn man nun die Förderung im Kontext betrieblicher Strategien betrachtet, veranschaulichen die vorausgehenden Ergebnisse, dass Betriebe überwiegend Interesse daran hatten, auch während der Corona-Pandemie an ihrem Ausbildungsengagement festzuhalten. Diese Entscheidung scheint jedoch unabhängig von der Förderung über das Bundesprogramm zu sein (siehe Abbildung 4). Die Verteilung von Betrieben, die sich aus der betrieblichen Ausbildung aufgrund betrieblicher Überlegungen zurückziehen, unterscheidet sich nur unwesentlich zwischen Betrieben, die gefördert wurden (elf Prozent) und solchen die nicht gefördert wurden (neun Prozent).

Um hier nicht zu einem falschen Urteil zu gelangen, wurden Betriebsräte (in geförderten Betrieben) nach Mitnahmeeffekten gefragt und um eine Einschätzung zur Relevanz des Bundesprogramms im Zuge von Ausbildungsreduzierungen gebeten<sup>6</sup>. Lediglich 24 Prozent der Befragungsteilnehmer\*innen in geförderten Betrieben gelangen zu der Einschätzung, dass das staatliche Unterstützungsprogramm zur Aufrechterhaltung des Ausbildungsangebots hilfreich war.

Abbildung 4

### Staatliche Förderung und Reduktion der Ausbildung

Angaben in Prozent



Anmerkungen: 84 geförderte, 854 nicht geförderte Betriebe. Angaben gewichtet.

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, eigene Berechnung

WSI

<sup>5</sup> Dennoch sind auch hier Personalratsangaben aus Einrichtungen öffentlicher Rechtsform enthalten, die nicht unmittelbar zur staatlichen/kommunalen Kernverwaltung gehören (z. B. öffentliche Banken, Kultur, Erziehung etc.).

<sup>6</sup> „Denken Sie, dass Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle ohne diese Unterstützung weniger Auszubildende eingestellt hätte?“. Diese Frage wurde unmittelbar als Anschlussfrage nach der Angabe zum Erhalt staatlicher Fördermittel zur Aufrechterhaltung des Ausbildungsangebots gestellt.

Ohne die Förderung wäre es in ihrem Betrieb zu einer Reduktion von Ausbildungsplätzen gekommen (siehe Tabelle 2, ausführlich Anhang-Tabelle A2). Das bedeutet andererseits, dass 76 Prozent der Betriebsräte nicht davon ausgeht, dass durch die erhaltene Förderung die Ausbildungsaktivität aufrechterhalten wurde.

Die geförderten Ausbildungsbetriebe mussten laut Antragsbedingungen nachweisen, dass sie in ihren Geschäftstätigkeiten von der Pandemie betroffen sind. Dies zeigt sich auch in den Förderquoten. Betriebe berichteten bezüglich ihrer Betroffenheit von der Corona-Pandemie überproportional, dass Geschäftsabläufe durch geänderte Vertriebs- oder Lieferwege beeinträchtigt waren.

Umsatzrückgänge wurden aufgrund von Stornierungen von Kundenaufträgen oder Auftragsrückgängen verzeichnet. Gekürzte Investitionen, Kurzarbeit oder der (krankheitsbedingte) Ausfall von Mitarbeiter\*innen – all dies waren Probleme, die die Corona-Betroffenheit verdeutlichen. Zu den geförderten Betrieben in der Betriebs- und Personalrätebefragung gehörten überproportional Betriebe der öffentlichen Dienstleistungen, Erziehung und Gesundheit (18 Prozent), und Betriebe mit einem sehr hohen Frauenanteil (16 Prozent), was den Brancheneffekt unterstützt. Zu beachten ist, dass die hier dargestellten Ergebnisse einen Eindruck während der laufenden Förderzeit darlegen.

Tabelle 2

### Staatliche Förderung und Mitnahmeeffekte

Angaben in Prozent

	Anteil geförderter Betriebe an allen förderfähigen (Ausbildungs-) Betrieben	Unter geförderten Betrieben Anteil derer, die ohne Förderung Ausbildung reduziert hätten
<b>Alle förderfähigen Ausbildungsbetriebe</b>	<b>8,3</b>	<b>24,0</b>
<b>Betroffenheit von Corona (Auszug)</b>		
Gab es in Ihrem Betrieb, ausgelöst durch die Coronakrise, Kurzarbeit? Trifft zu.	10,5	16,2
Mitarbeiter fielen aus.	11,3	22,6
Unser Betrieb hat geplante Investitionen gekürzt.	10,5	(39,4)
Kunden stornierten Aufträge. Nur BR.	9,4	(34,2)
Unser Betrieb musste Vertriebs- oder Lieferwege ändern. Nur BR.	10,0	(23,3)
<b>Branche (Auszug)</b>		
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	7,1	(17,5)
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	6,9	(54,7)
Information und Kommunikation	5,8	(0,0)
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	17,5	25,8
<b>Einschätzung der wirtschaftlichen Situation</b>		
sehr gut	6,9	(28,8)
eher gut	8,8	22,1
eher schlecht	7,8	19,5
sehr schlecht	(18,8)	(37,6)
<b>Prozent Frauen unter Beschäftigten (Quartile)</b>		
0 bis unter 30 Prozent	7,6	(40,8)
30 bis unter 50 Prozent	6,4	(0,0)
50 bis unter 70 Prozent	4,9	(30,6)
70 Prozent und mehr	15,7	21,1

Anmerkungen: Nur förderfähige Betriebe. Links: Anteil staatliche geförderter Betriebe unter allen Ausbildungsbetrieben (in verschiedenen Sub-Gruppen). Rechts: Einschätzung des Betriebs- oder Personalrats in den geförderten Betrieben, ob ohne die Förderung die Ausbildung reduziert worden wäre. Angaben in Klammer unterliegen wegen geringen Fallzahlen (< 30) sehr hoher Unsicherheit. N=924, darunter 83 geförderte Betriebe. Angaben gewichtet.



Die Gesamt-Evaluation der Bundesagentur für Arbeit betont die starke Nutzung der Ausbildungsplatzprämie in Betrieben des Gesundheitswesens und Sozialem, findet aber auch deutliche Nachfrage im Wirtschaftszweig Handel, im verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe (Bundesagentur für Arbeit 2022). Aus der Programm-Evaluation der Bundesagentur für Arbeit geht zudem hervor, dass Anträge im Bereich der ‚Ausbildungsprämie plus‘ die

Mehrheit ausmachten. Insbesondere kleine Betriebe bilden nicht jährlich aus. Sie verfügen eher über eine geringe Anzahl an Ausbildungsplätzen, welche alle paar Jahre besetzt werden (BMBF 2023). Diese Antragstellergruppe erreichte mit bereits einem neuen Ausbildungsvertrag direkt eine Erweiterung ihres Ausbildungsplatzangebots, sodass ihnen folglich eine höhere Prämie zugesprochen wurde (Bundesagentur für Arbeit 2022).

## 7 FAZIT

Die Corona-Pandemie hat in vielen Betrieben Spuren hinterlassen. Geschäftstätigkeit, Wirtschaftslage und Beschäftigungssituation unterlagen vielerorts hohen Unsicherheiten. Dies hatte auch Auswirkungen auf die betriebliche Ausbildung. Zwar galten für Auszubildende im Betrieb während der Pandemie besondere Schutzregelungen, die Folgen im Bereich der beruflichen Erstausbildung betrafen jedoch die Planungen von zukünftigen Ausbildungsstellen und weniger den akuten Abbruch von Ausbildungsverhältnissen oder Kurzarbeit bei Auszubildenden (Ebbinghaus 2021).

Die hier dargestellten Ergebnisse zeigen, ähnlich dem Eindruck anderer Erhebungen, dass Betriebe in ihrer Bereitschaft, neue Ausbildungsverhältnisse einzugehen, leicht nachgegeben haben. Die große Mehrheit der mitbestimmten Ausbildungsbetriebe hielt jedoch an ihren Ausbildungsaktivitäten fest – auch in Zeiten der Corona-Pandemie. Da das Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrats betriebliche Investitionen in die Ausbildung begünstigt (Kriechel et al. 2014), und sich in den letzten Jahren insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe (die über keinen Betriebs- oder Personalrat verfügen) aus der betrieblichen Ausbildung zurückgezogen hatten (Bennewitz et al. 2022), ist dieser Eindruck allerdings nur begrenzt auf alle Betriebe in Deutschland verallgemeinerbar. Insgesamt bestärken die Ergebnisse die Sichtweise, dass das Ausbildungsengagement eng mit langfristigen Überlegungen der eigenen Fachkräftesicherung verbunden ist. Ein Rückzug aus der Ausbildung birgt demnach das Risiko, die zukünftige Fachkräftesicherung im Betrieb nicht gewährleisten zu können. Doch nicht immer werden Mitbestimmungsakteure in die Planungen zukünftigen Fachkräftebedarfs miteinbezogen.

Der Rückzug aus der betrieblichen Ausbildung gründet in vielen Fällen auf den Belastungen, die

durch die Pandemie geprägt waren. Andererseits gibt es auch deutliche Anzeichen, dass sich Passungsproblemen durch diese Zeit erneut verstärkten und für Betriebe in den Vordergrund rückten. Die schwierigen Rahmenbedingungen der eingeschränkt ablaufenden Berufsorientierung sowie die reduzierten Möglichkeiten für ein gegenseitiges Kennenlernen erschwerten das Zusammenführen von Angebot und Nachfrage. Bisher hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt jedoch noch nicht vom Einschnitt im Jahr 2020 erholt, die Folgen sind noch immer spürbar und die Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsplätzen ist noch nicht wieder auf Vorkrisenniveau zurückgekehrt (BMBF 2023).

Unter diesen Gesichtspunkten war eine arbeitspolitische Intervention während der Corona-Pandemie ein wichtiger Schritt. Die Maßnahme „Ausbildungsplätze sichern“ hat diesen Einschnitt auf dem Ausbildungsmarkt kurzfristig abgefedert. Nach Einschätzung von Betriebs- und Personalräten wäre es auch ohne diese Maßnahme (nicht) zur Reduzierung im Angebot ausbildungsaktiver Betriebe gekommen, sodass es sich für Betriebe um einen günstigen Mitnahme-Effekt zur finanziellen Unterstützung ihrer betrieblichen Ausbildung handelte. Um für die nach wie vor bestehenden Passungsprobleme Lösungen zu finden, bedarf es weitergehenden Engagements. Die Erfahrungen während der Pandemie haben deutlich gemacht, dass Berufsorientierung, Berufsberatung sowie auf den Bedürfnissen von Jugendlichen ausgerichtete Angebote einen höheren Stellenwert erhalten sollten (Bellmann/Fitzenberger 2021). So bleibt zu hoffen, dass neue Maßnahmen wie das Berufsorientierungspraktikum oder die in Aussicht gestellte Ausbildungsplatzgarantie für mehr Sicherheiten bei Wegen in die berufliche Bildung sorgen.

- Baumhauer, M./Meyer, R. (2023):** Digitalisierung und Qualifizierung: ein (un) bestimmtes Verhältnis, in: WSI-Mitteilungen 76 (5), S. 383–391, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-digitalisierung-und-qualifizierung-ein-un-bestimmtes-verhaltnis-52297.htm>
- Bellmann, L./Fitzenberger, B. (2021):** Die Covid-19-Krise der Berufsausbildung, in: WSI-Mitteilungen 74 (4), S. 262, [https://www.wsi.de/data/wsi-mit\\_2021\\_04\\_kommentar.pdf](https://www.wsi.de/data/wsi-mit_2021_04_kommentar.pdf)
- Bellmann, L./Fitzenberger, B./Gleiser, P./Kagerl, C./Kleifen, E./Koch, T./König, C./Leber, U./Pohlan, L./Roth, D./Schierholz, M./Stegmaier, J./Aminian, A. (2021):** Die Mehrheit der förderberechtigten Betriebe wird das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ nutzen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forum vom 22.02.2021, Nürnberg, <https://www.iab-forum.de/die-mehrheit-der-foerderberechtigten-betriebe-wird-das-bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern-nutzen/>
- Bellmann, L./Fitzenberger, B./Gleiser, P./Kagerl, C./Koch, T./Leber, U./Pohlan, L./Roth, D./Schierholz, M./Stegmaier, J./Aminian, A. (2020):** Betriebliche Berufsausbildung in der Covid-19-Krise: Viele Betriebe kennen das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ noch nicht. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forum vom 24.11.2020, Nürnberg, <https://www.iab-forum.de/ausbildungsfoerderung-in-der-covid-19-krise-viele-betriebe-kennen-das-bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern-nicht/>
- Bennewitz, E./Klinge, S./Leber, U./Schwengler, B. (2022):** Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung. Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forschungsbericht Nr. 20, Nürnberg, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb2022.pdf>
- Berger, K./Eberhardt, C./Koch, B./Mühlemann, S./Pfeifer, H./Raecke, J. (2019):** Ausbildungsqualität in Betrieben: Welchen Beitrag leistet die betriebliche Mitbestimmung? Hans-Böckler-Stiftung: Working Paper Forschungsförderung Nr. 130, Düsseldorf, [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-07170](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-07170)
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2020):** Pandemie lässt Ausbildungsmarkt nicht unberührt, Pressemitteilung vom 15.12.2020, Bonn, <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/pmausbildungsmarktbilanz2020.pdf>
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2023):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn
- Biebeler, H./Schreiber, D. (2020):** Ausbildung in Zeiten von Corona. Ergebnisse einer empirischen Studie zu Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ausbildungsbetriebe. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Wissenschaftliche Diskussionspapiere Nr. 223, Bonn
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2023):** Berufsbildungsbericht 2023, Berlin, [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/berufsbildungsbericht-2023-kabinettfassung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/berufsbildungsbericht-2023-kabinettfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=2)
- Bol, T./van de Werfhorst, H. G. (2011):** Measuring Educational Institutional Diversity: External Differentiation, Vocational Orientation, and Standardization. Working Paper Series, Amsterdam Center for Inequality Studies (AMCIS), Amsterdam
- Bundesagentur für Arbeit (2022):** Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“, Arbeitsmarkt kompakt Oktober 2022, [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Corona/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Bundesprogramm-APS.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Corona/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Bundesprogramm-APS.pdf?__blob=publicationFile)
- Busemeyer, M./Trampusch, C. (2012):** The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation, Oxford
- Behrens, M./Dribbusch, H. (2014):** Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung, in: WSI Mitteilungen 67 (2), S. 140–148, [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2014\\_02\\_behrens.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2014_02_behrens.pdf)
- Christ, A./Eberhard, V./Heinecke, M./Neuber-Pohl, C./Schuß, E. (2021):** Ausbildungsstellensuche in Zeiten der Corona-Pandemie. Belastungen, Einschränkungen und Mehraufwand im Bewerbungsprozess. Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn
- Dummert, S./Umkehrer, M. (2022):** Weniger Übernahmen nach einer betrieblichen Ausbildung. Auswirkungen der Covid-19-Pandemie nach dem ersten Lockdown 2020. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB Kurzbericht Nr. 4, Nürnberg, <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-04.pdf>
- Dustmann, C./Schönberg, U. (2007):** Apprenticeship Training and Commitment to Training Provision. Swiss Leading House: Working Paper No. 32, [http://repec.business.uzh.ch/RePEc/iso/leadinghouse/0032\\_lhwpaper.pdf](http://repec.business.uzh.ch/RePEc/iso/leadinghouse/0032_lhwpaper.pdf)
- Ebbinghaus, M. (2021):** Welche Auswirkungen hat die Corona-Pandemie auf Betriebe und ihre Ausbildung? Ergebnisse einer zwischen September und Oktober 2020 durchgeführten Betriebsbefragung, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 117 (1), S. 101–126
- Fitzenberger, B./Heusler, A./Houštěcká, A./Wicht, L. (2022):** Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt nehmen in der Corona-Krise weiter zu. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht Nr. 19, Nürnberg, <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-19.pdf>
- Fuchs, J./Söhnlein, D./Weber, B. (2021):** Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht Nr. 25, Nürnberg, <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf>
- Guellali, C. (2017):** Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland, BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn, <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8455>
- Kriechel, B./Muehlemann, S./Pfeifer, H./Schütte, M. (2014):** Works Councils, Collective Bargaining, and Apprenticeship Training – Evidence From German Firms, in: Industrial Relations 53 (2), S. 199–222, DOI: 10.1111/irel.12061
- Leber, U./Roth, D./Schwengler, B. (2023):** Besetzungsprobleme nehmen zu, Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sinkt. Die betriebliche Ausbildung vor und während der Corona-Krise. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht Nr. 3, Nürnberg, <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-03.pdf>

- Lindley, R. (1975):** The Demand for Apprentice Recruits by the Engineering Industry, in: *Scottish Journal of Political Economy* 22 (1), S. 1–24
- Merrilees, W. J. (1980):** Alternative Models of Apprentice Recruitment: With Special Reference to the British Engineering Industry, in: *Working Papers Nr. 42* from University of Sydney, School of Economics
- Muehlemann, S./Pfeifer, H./Walden, G./Wenzelmann, F./Wolter, S. C. (2010):** The financing of apprenticeship training in the light of labor market regulation, in: *Labour Economics* 17, S. 799–809
- Nüß, P. (2023):** Management Opposition, Strikes and Union Threat, <https://ssrn.com/abstract=4560917>
- Oeynhausen, S./Christ, A./Schuß, E./Milde, B./Granath, R. (2023):** Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn
- Pabst, C./Schütt-Sayed, S./Hecker, K./Hemkes, B. (2024):** Wege zur Messung der betrieblichen Bildung für nachhaltige Entwicklung. Bundesinstitut für Berufsbildung: BIBB Fachbeiträge zur Beruflichen Bildung 2024, Bonn, <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19368>
- Pfeifer, H. (2016):** Firm’s Motivation for Training Apprentices: an Australian-German Comparison, hrsg v. National Centre for Vocational Education Research, Adelaide
- Pusch, T./Seifert, H. (2023):** Beschäftigungssicherung in den Betrieben während der Corona-Pandemie. Mehr als nur Kurzarbeit. Hans-Böckler-Stiftung: WSI Working Paper Nr. 214, Düsseldorf, [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008636](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008636)
- Schönfeld, G./Wenzelmann, F./Pfeifer, H./Risius, P./Wehner, C. (2020):** Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18. Bundesinstitut für Berufsbildung: BIBB-Report Nr. 1, Bonn, <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16551>
- Solga, H. (2009):** Fachkräftemangel und Bildungsarmut – Die Krise des deutschen Berufsbildungssystems, in: *WSI-Mitteilungen* 62 (8), S. 406, [https://www.boeckler.de/pdf/wsi-mit\\_2009\\_08\\_kommentar.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/wsi-mit_2009_08_kommentar.pdf)
- Stevens, M. (1994):** An Investment Model for the Supply of Training by Employers, in: *The Economic Journal* 104 (424), S. 556–570
- Streeck, W. (2011):** Skills and Politics: General and Specific. Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung: MPIfG Discussion Paper Nr. 11/1, Köln
- Thünken, O./Morgenroth, S./Hertwig, M./Fischer, A. (2020):** Kampf um Mitbestimmung. Reihe Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 196, Bielefeld
- Weiß, R. (2022):** Berufsforschung und Aushandlungsprozesse: Stellenwert in Neuordnungsverfahren, in: Bohlinger, S./Scheiermann, G./Schmidt, C.: *Berufsbildung, Beruf und Arbeit im gesellschaftlichen Wandel. Zukünfte beruflicher Bildung im 21. Jahrhundert*, Wiesbaden, S. 291–308
- Zinke, G. (2019):** Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Branchen- und Berufscreening. Vergleichende Gesamtstudie. Bundesinstitut für Berufsbildung: Wissenschaftliche Diskussionspapiere Nr. 213, Bonn, <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/10371>

**Reduktion des Ausbildungsangebots während der Corona-Pandemie**

Betriebliche Reduzierung des Ausbildungsangebots im Jahr 2020 (Spalten 2-7) und durchschnittliche Bewertung dieser Entscheidung von Betriebs- und Personalräten (Spalten 9-10) von 1 „sehr gut“ bis 5 „sehr schlecht“.

Angaben in Prozent

	Keine Reduktion	Reduktion wegen fehlenden Bewerbern	Reduktion auf Entschluss des Betriebs	Reduktion wegen beidem	Total	N	Durchschnittl. Bewertung (1 sehr gut bis 5 sehr schlecht)	N Bewertung
<b>Alle Ausbildungsbetriebe (Betriebe die aktuell oder üblicherweise ausbilden)</b>	<b>81,7</b>	<b>10,1</b>	<b>7,3</b>	<b>1,0</b>	<b>100,0</b>	<b>3.198</b>	<b>3,7</b>	<b>267</b>
<b>Betroffenheit von Corona</b>								
Gab es in Ihrem Betrieb, ausgelöst durch die Coronakrise, Kurzarbeit? Trifft zu.	73,2	13,7	11,5	1,7	100,0	1.280	3,7	176
Das Kerngeschäft unseres Betriebs stand weitgehend oder vollständig still.	70,3	12,9	14,8	2,0	100,0	528	3,5	84
Mitarbeiter fielen aus.	80,0	11,1	8,2	0,7	100,0	1.692	3,7	147
Unsere Waren bzw. Dienstleistungen wurden weniger nachgefragt.	75,6	11,8	10,9	1,7	100,0	1.367	3,8	176
Unser Betrieb hat geplante Investitionen gekürzt.	72,4	11,9	13,2	2,5	100,0	831	4,0	129
Kunden stornierten Aufträge. Nur BR.	71,2	14,3	12,1	2,5	100,0	938	3,8	142
Unser Betrieb war von der Insolvenz bedroht. Nur BR.	64,7	15,8	14,8	4,7	100,0	99	(3,7)	(23)
Es wurde Personal abgebaut.	64,0	14,9	18,6	2,5	100,0	360	4,1	87
Es wurden neue Technologien eingeführt, um die Geschäftstätigkeit trotz Corona fortsetzen zu können.	82,8	9,4	7,1	0,7	100,0	2.101	3,7	158
Es kam zu Lieferengpässen bei Vorprodukten. Nur BR.	74,1	14,3	10,1	1,4	100,0	1.101	3,9	131
Unser Betrieb musste Vertriebs- oder Lieferwege ändern. Nur BR.	75,9	14,4	8,3	1,4	100,0	821	3,7	87
Es wurde ein betrieblicher Sozialplan aufgestellt. Nur BR.	68,2	14,7	15,6	1,5	100,0	179	3,5	38
Unser Betrieb musste Verkaufsräume für Kunden bzw. externe Besucher schließen.	82,5	10,3	6,4	0,9	100,0	2.066	3,8	157
Unser Betrieb hat wirtschaftlich von der Krise profitiert. Nur BR.	82,3	12,2	5,0	0,5	100,0	539	3,5	40

**Reduktion des Ausbildungsangebots während der Corona-Pandemie**

Betriebliche Reduzierung des Ausbildungsangebots im Jahr 2020 (Spalten 2-7) und durchschnittliche Bewertung dieser Entscheidung von Betriebs- und Personalräten (Spalten 9-10) von 1 „sehr gut“ bis 5 „sehr schlecht“.

Angaben in Prozent

	Keine Reduktion	Reduktion wegen fehlenden Bewerbern	Reduktion auf Entschluss des Betriebs	Reduktion wegen beidem	Total	N	Durchschnittl. Bewertung (1 sehr gut bis 5 sehr schlecht)	N Bewertung
<b>Branche WSI-BR/PR-Befr. Stichprobenzellen</b>								
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	(100)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(100)	(17)		0
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	76,7	11,3	10,3	1,8	100,0	774	4,1	109
Baugewerbe	74,1	15,7	8,7	1,5	100,0	81	(3,6)	(4)
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	73,2	17,4	8,0	1,4	100,0	432	3,8	45
Information und Kommunikation	83,2	5,1	11,3	0,4	100,0	89	(3,5)	(12)
Finanz- und Versicherungsdienstleister	85,8	10,3	3,3	0,6	100,0	152	(3,6)	(9)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	80,0	10,6	8,5	0,8	100,0	246	(3,2)	(22)
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	86,0	7,7	5,9	0,4	100,0	571	3,5	30
Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleister	82,6	3,6	10,7	3,0	100,0	147	(3,3)	(20)
Öffentliche Verwaltung	94,0	3,8	2,1	0,0	100,0	668	(3,7)	(13)
<b>Betriebs- oder Personalrat</b>								
Betriebsrat	78,8	11,7	8,3	1,2	100,0	2.374	3,7	242
Personalrat	89,4	5,7	4,6	0,4	100,0	824	(3,8)	(25)
<b>Region</b>								
Flächenländer	82,2	10,1	6,7	1,0	100,0	3.027	3,7	236
Stadtstaaten (Berlin, Hamburg, Bremen)	71,1	10,3	17,3	1,4	100,0	166	3,7	30
<b>Standort der Unternehmenszentrale</b>								
in Deutschland	78,8	12,5	7,7	1,1	100,0	1.395	3,7	127
im Ausland	69,0	14,5	13,5	3,0	100,0	291	4,3	54
<b>Betrieb ist Teil eines Unternehmens</b>								
trifft zu	77,2	12,7	8,6	1,5	100,0	1.690	3,9	182
trifft nicht zu	82,8	9,1	7,5	0,7	100,0	676	3,3	60
<b>Arbeitgeber versucht Beteiligungsrechte des Betriebs-/Personalrats zu behindern?</b>								
ja, häufig	73,5	13,9	11,6	1,0	100,0	217	(4,2)	(28)
ja, manchmal	80,5	9,9	8,4	1,1	100,0	1.381	3,9	132
nein, nie	83,7	9,7	5,7	0,9	100,0	1.595	3,5	106

**Reduktion des Ausbildungsangebots während der Corona-Pandemie**

Betriebliche Reduzierung des Ausbildungsangebots im Jahr 2020 (Spalten 2-7) und durchschnittliche Bewertung dieser Entscheidung von Betriebs- und Personalräten (Spalten 9-10) von 1 „sehr gut“ bis 5 „sehr schlecht“.

Angaben in Prozent

	Keine Reduktion	Reduktion wegen fehlenden Bewerbern	Reduktion auf Entschluss des Betriebs	Reduktion wegen beidem	Total	N	Durchschnittl. Bewertung (1 sehr gut bis 5 sehr schlecht)	N Bewertung
<b>Tarifbindung (ohne öffentlichen Dienst)</b>								
kein Tarif	77,4	13,1	9,1	0,4	100,0	618	3,5	70
Branchentarif	80,5	10,7	7,7	1,1	100,0	999	3,9	94
Haustarif	78,4	13,3	6,3	2,1	100,0	399	3,7	40
Branchen- und Haustarif	77,9	9,8	10,2	2,2	100,0	318	3,8	35
<b>Konnten alle Stellen in den letzten 24 Monaten besetzt werden?</b>								
ja, alle Stellen konnten besetzt werden	83,9	7,1	8,4	0,6	100,0	1.329	3,7	119
nein, nicht alle Stellen konnten besetzt werden	80,1	12,3	6,4	1,3	100,0	1.856	3,8	146
<b>darunter: welche Stellen konnten nicht besetzt werden? bei Auszubildenden</b>								
trifft zu	62,4	30,6	5,1	2,0	100,0	602	3,7	43
trifft nicht zu	86,4	5,1	7,8	0,7	100,0	2.576	3,7	221
<b>Gab es Personalabbau in den letzten 24 Monaten?</b>								
trifft zu	70,6	13,0	13,8	2,6	100,0	865	4,0	154
trifft nicht zu	85,7	9,0	4,9	0,4	100,0	2.329	3,4	113
<b>darunter: Geschah der Personalabbau...durch Nichtübernahme von Auszubildenden?</b>								
trifft zu	57,2	16,4	21,7	4,7	100,0	276	4,2	79
trifft nicht zu	83,9	9,5	5,9	0,7	100,0	2.916	3,5	188
<b>Gabe es Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung in den letzten 24 Monaten?</b>								
trifft zu	76,3	13,0	9,4	1,3	100,0	1.125	3,6	132
trifft nicht zu	80,9	10,5	7,4	1,2	100,0	1.229	3,9	109
<b>darunter: Welche Gegenleistung für Beschäftigungssicherung: Übernahme von Auszubildenden</b>								
trifft zu	78,0	14,0	7,0	1,0	100,0	613	3,5	51
trifft nicht zu	79,0	10,9	8,8	1,3	100,0	1.723	3,8	190
<b>Prozent Frauen unter Beschäftigten (gruppiert Quartile)</b>								
0 bis unter 30 Prozent	74,9	12,6	11,0	1,4	100,0	775	4,1	107
30 bis unter 50 Prozent	81,5	11,0	6,7	0,9	100,0	597	3,6	48
50 bis unter 70 Prozent	84,5	7,8	6,8	0,9	100,0	982	3,6	74
70 Prozent und mehr	84,5	10,0	4,6	0,8	100,0	798	3,3	34
<b>Prozent hochqualifizierte Tätigkeit (gruppiert Quartile)</b>								
0 bis unter 6 Prozent	78,9	14,0	5,9	1,3	100,0	764	3,9	53
6 bis unter 15 Prozent	80,8	11,0	6,8	1,4	100,0	794	4,0	70
15 bis unter 32 Prozent	85,3	7,2	6,6	0,9	100,0	815	3,8	70
32 Prozent und mehr	80,7	8,2	10,7	0,4	100,0	640	3,5	62

Anm.: Nur Ausbildungsbetriebe. N=3.198. Angaben gewichtet. Angaben in Klammer unterliegen wegen geringen Fallzahlen (< 30) sehr hoher Unsicherheit.

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, eigene Berechnung

### Staatliche Förderung zur Aufrechterhaltung der Ausbildung und Mitnahmeeffekte

Angaben in Prozent

	Anteil geförderter Betriebe an allen förderfähigen (Ausbildungs-) Betrieben	N	nur geförderte Betriebe: Anteil Betriebe, die ohne Förderung Ausbildung reduziert hätten	N
<b>Alle förderfähigen Ausbildungsbetriebe</b>	8,3	942	24,0	83
<b>Betroffenheit von Corona</b>				
Gab es in Ihrem Betrieb, ausgelöst durch die Coronakrise, Kurzarbeit? Trifft zu.	10,5	411	16,2	41
Das Kerngeschäft unseres Betriebs stand weitgehend oder vollständig still.	8,3	173	(33,1)	(16)
Mitarbeiter fielen aus.	11,3	475	22,6	54
Unsere Waren bzw. Dienstleistungen wurden weniger nachgefragt.	8,7	453	27,6	40
Unsere Waren bzw. Dienstleistungen wurden mehr nachgefragt.	7,6	301	(8,4)	(19)
Unser Betrieb hat geplante Investitionen gekürzt.	10,5	231	(39,4)	(25)
Kunden stornierten Aufträge. Nur BR.	9,4	302	(34,2)	(27)
Unser Betrieb war von der Insolvenz bedroht. Nur BR.	(0,0)	(26)		(0)
Es wurde Personal abgebaut.	6,4	91	(73,1)	(6)
Es gab Coronafälle in unserem Betrieb.	8,7	799	21,7	72
Mitarbeiter unseres Betriebs wurden vom Gesundheitsamt in häusliche Quarantäne geschickt.	9,5	824	24,3	81
Es wurden neue Technologien eingeführt, um die Geschäftstätigkeit trotz Corona fortsetzen zu können.	9,3	601	15,1	57
Es kam zu Lieferengpässen bei Vorprodukten. Nur BR.	9,7	341	28,6	32
Unser Betrieb musste Vertriebs- oder Lieferwege ändern. Nur BR.	10,0	275	(23,3)	(27)
Es wurde ein betrieblicher Sozialplan aufgestellt. Nur BR.	9,9	58	(0,0)	(5)
Unser Betrieb musste Verkaufsräume für Kunden bzw. externe Besucher schließen.	7,6	601	25,2	49
Unser Betrieb hat wirtschaftlich von der Krise profitiert. Nur BR.	7,9	153	(23,0)	(13)
Digitalisierung wurde durch die Coronakrise beschleunigt.	7,5	642	20,8	47
<b>Branche WSI-BR/PR-Befr. Stichprobenzellen</b>				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	(6,1)	(7)	(0,0)	(1)
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	7,1	261	(17,5)	(15)
Baugewerbe	(2,9)	(24)	(0,0)	(1)
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	6,9	99	(54,7)	(9)
Information und Kommunikation	5,8	34	(0,0)	(2)
Finanz- und Versicherungsdienstleister	2,3	95	(0,0)	(4)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	5,6	89	(15,4)	(6)
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	17,5	213	25,8	40
Kunst, Unterhaltung und Erholung; Sonstige Dienstleister	3,3	86	(20,0)	(4)
Öffentliche Verwaltung	4,4	32	(0,0)	(1)

**Staatliche Förderung zur Aufrechterhaltung der Ausbildung und Mitnahmeeffekte**

Angaben in Prozent

	Anteil geförderter Betriebe an allen förderfähigen (Ausbildungs-) Betrieben	N	nur geförderte Betriebe: Anteil Betriebe, die ohne Förderung Ausbildung reduziert hätten	N
<b>Betriebs- oder Personalrat</b>				
Betriebsrat	8,8	859	27,1	78
Personalrat	5,7	83	(0,0)	(5)
<b>Region (West / Ost inkl. Berlin)</b>				
Ostdeutschland	6,0	163	(56,6)	(13)
Westdeutschland	8,7	777	19,4	69
<b>Arbeitgeber versucht Beteiligungsrechte des Betriebs-/Personalrats zu behindern?</b>				
ja, häufig	14,2	74	(57,4)	(12)
ja, manchmal	9,8	417	26,2	38
nein, nie	6,3	449	10,0	33
<b>Einschätzung der wirtschaftlichen Situation</b>				
sehr gut	6,9	223	(28,8)	(14)
eher gut	8,8	507	22,1	49
eher schlecht	7,8	170	19,5	16
sehr schlecht	(18,8)	(26)	(37,6)	(4)
<b>Prozent Frauen unter Beschäftigten (gruppiert Quartile)</b>				
0 bis unter 30 Prozent	7,6	221	(40,8)	(19)
30 bis unter 50 Prozent	6,4	165	(0,0)	(7)
50 bis unter 70 Prozent	4,9	323	(30,6)	(19)
70 Prozent und mehr	15,7	225	21,1	38

Anmerkungen: Nur förderfähige Betriebe. Links: Anteil staatliche geförderter Betriebe unter allen Ausbildungsbetrieben (in verschiedenen Sub-Gruppen). Rechts: Einschätzung des Betriebs- oder Personalrats in den geförderten Betrieben, ob ohne die Förderung die Ausbildung reduziert worden wäre. Angaben in Klammer unterliegen wegen geringen Fallzahlen (< 30) sehr hoher Unsicherheit. Angaben gewichtet.

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, eigene Berechnung



## IMPRESSUM

### Ausgabe

WSI Report Nr. 96, Juni 2024  
Betriebliche Ausbildungsstrategien in Zeiten von Corona

ISSN 2366-7079

### Herausgeber

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)  
der Hans-Böckler-Stiftung  
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf  
Telefon +49 (211) 7778-18 7

<http://www.wsi.de>

### Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (211) 7778-15 0  
[rainer-jung@boeckler.de](mailto:rainer-jung@boeckler.de)

Satz: Daniela Groß

### Kontakt

Magdalena Polloczek  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)  
der Hans-Böckler-Stiftung  
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf  
Telefon +49 (211) 7778-333

[magdalena-polloczek@boeckler.de](mailto:magdalena-polloczek@boeckler.de)  
[www.wsi.de](http://www.wsi.de)

Dieses Werk ist lizenziert unter der  
Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 International  
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)