

AUSWIRKUNGEN DER CORONA-PANDEMIE

Veränderungen am Ausbildungsmarkt

► Veränderungen am Ausbildungsmarkt

Lehren und Lernen auf Distanz

► Lehren und Lernen auf Distanz

► Belastungen und Bewältigungsstrategien

Belastungen und Bewältigungsstrategien

Berufsbildung in Zahlen und Bildern

Die Infografik aus jedem Heft als Poster!

Eine doppelseitige Infografik bringt ausgewählte Daten und Fakten zum Thema der Ausgabe grafisch auf den Punkt.

Das Plus für Abonnentinnen und Abonnenten

Im Rahmen eines BWP-Abonnements können Sie die Infografik **kostenlos*** als Poster im DIN-A2-Format bestellen. Wenden Sie sich dazu einfach an service@steiner-verlag.de.

Außerhalb eines Abonnements kostet das Poster € 19,- (zzgl. € 1,95 Versand innerhalb Europas).

*Pro Abonnement gibt es ein Poster kostenlos. Weitere Exemplare können kostenpflichtig bestellt werden.

Abonnieren Sie noch heute die BWP

Jede Ausgabe der BWP widmet sich einem Themenschwerpunkt, der vielschichtig und fundiert aufbereitet wird. Dabei werden nicht nur nationale, sondern auch internationale Entwicklungen berücksichtigt. Die Zeitschrift wird von einem umfangreichen Online-Angebot unter www.bwp-zeitschrift.de ergänzt.

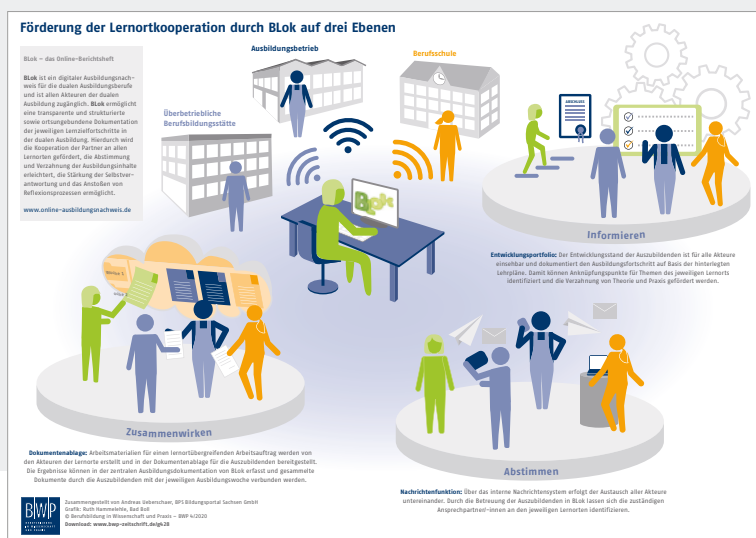
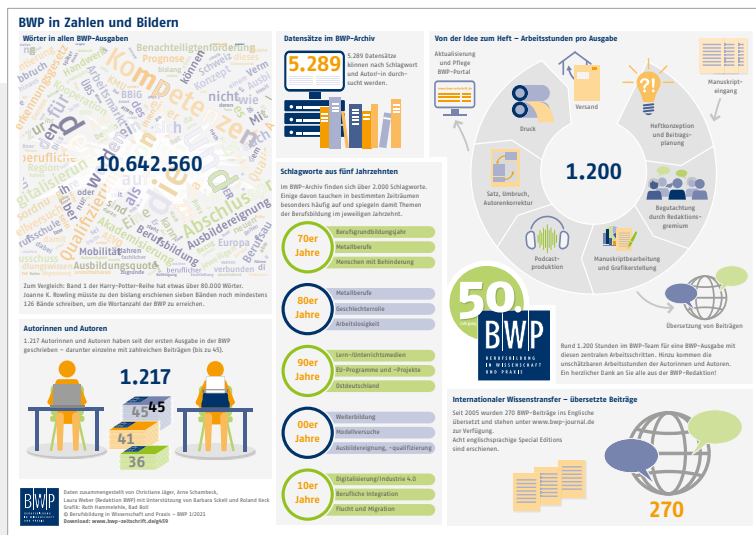
BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

4 Ausgaben pro Jahr

Bezugspreis jährlich € 48,- [D] zzgl. € 15,80 [D] Versandkosten**

ISSN 0341-4515

** Versandkosten innerhalb Deutschlands. Preise inklusive MwSt. (D). Stand der Preise: 1.1.2021. Handelsregistergericht Stuttgart, HRB 11455
Die Abbestellung eines unbefristeten Abos der BWP ist jährlich bis zum 1. Oktober zum Ende des jeweiligen Jahres möglich.



Franz Steiner
Verlag

Franz Steiner Verlag

Birkenwaldstr. 44 · 70191 Stuttgart
Telefon 0711 2582 -450 | Telefax 0711 2582 -408
service@steiner-verlag.de | www.steiner-verlag.de

bibb Bundesinstitut für
Berufsbildung

Wege aus der Krise: Ausbildungsbereitschaft stärken, Digitalisierung vorantreiben



HUBERT ERTL
Prof. Dr., Forschungsdirektor und
Ständiger Vertreter des Präsidenten
des BIBB

Liebe Leserinnen und Leser,

Wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen hat die Corona-Krise auch in der Berufsbildung dazu geführt, dass bereits bestehende Problemlagen besonders deutlich hervorgetreten sind. Gleichzeitig hat die Krise die Suche nach kurzfristigen Lösungen intensiviert. Eine der übergeordneten Fragen ist daher, welche der in dieser Situation beobachtbaren Veränderungen das Gesicht der Berufsbildung auch längerfristig prägen werden.

Auswirkungen der Krise: Nachfrage nach beruflicher Bildung stärken

Die coronabedingten Einschränkungen des wirtschaftlichen Lebens haben eine Krise im Beschäftigungssystem ausgelöst, die einschneidende Auswirkungen auf das Aus- und Weiterbildungsgeschehen hat. So fiel die Zahl der neuen Ausbildungsverträge auf den niedrigsten Stand seit 1975 und auch in der Weiterbildung sind gravierende Rückgänge zu verzeichnen. Gerade in der Berufsausbildung steht in der öffentlichen Diskussion meist das Angebot an Ausbildungsplätzen im Mittelpunkt. Daher zielen die Interventionen von politischer Seite wie Ausbildungsprämien, Sonderzuschüsse u. Ä. hauptsächlich darauf ab, die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu stützen und Einbrüche auf der Angebotsseite zu verhindern.

Seit der Finanzkrise von 2008/09 wissen wir jedoch, dass exogene Schocks im Wirtschaftssystem auch zu einem Rückgang auf der Nachfrageseite führen können. Es besteht die Gefahr, dass sich gerade junge Menschen, die über gute Bildungsoptionen verfügen, für andere Bildungswege entscheiden; so wählen Studienberechtigte beispielsweise vermehrt ein vermeintlich »krisensicheres« Studium.

Hier gilt es gegenzusteuern, indem deutlicher auf die Attraktivität beruflicher Karrierewege hingewiesen wird. Zudem muss die gegenwärtige Dynamik beim Einsatz digitaler

Tools in der Aus- und Weiterbildung genutzt werden, um die berufliche Bildung für die Zukunft gut aufzustellen und krisenfester zu machen.

»Never waste a crisis«: Krisenbedingten Modernisierungsschub nutzen

Die Attraktivität der beruflichen Bildung kann deutlich gestärkt werden, wenn es uns gelingt, durch berufliches Lehren und Lernen den technologischen Wandel in der Wirtschaft mitzugestalten. Die Corona-Pandemie erzeugt hier einen großen Veränderungsdruck, der innovative Lösungen hervorbringt.

Unterstützt werden kann diese Dynamik durch politische Programme, die die digitale Transformation der beruflichen Bildung weiter vorantreiben. Zu nennen ist hier z. B. das Förderprogramm »JOBSTARTER«, in dem Unternehmen in 40 Projekten zum Aufbau von digitalen Formaten in der Aus- und Weiterbildung beraten werden. Im Mittelpunkt steht dabei sowohl die Aufrechterhaltung der Ausbildungsbereitschaft von kleinen und mittleren Betrieben als auch die Attraktivitätssteigerung der betrieblichen Ausbildung. Der Innovationswettbewerb »Invite« zielt auf die Konzeption von digitalen Plattformen in der beruflichen Weiterbildung ab. Die im Rahmen des Wettbewerbs zu entwickelnden Innovationen sollen dazu beitragen, möglichst unkompliziert und schnell passende Weiterbildungsmaßnahmen zu finden. Im vermehrten und klugen Einsatz digitaler Technologie liegt die Chance, dass die berufliche Bildung gestärkt aus der Krise hervorgeht. Politisch unterstützte Entwicklungsprogramme, flankiert durch anwendungsorientierte Forschung und das Engagement aller beteiligten Gruppen, sind hierfür gute Voraussetzungen.

H. Ertl

Auswirkungen der Coron

**Unsere Online-Extras unter
www.bwp-zeitschrift.de**



- Hören Sie Blitzlichter zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie als Podcast
www.bwp-zeitschrift.de/p13049
- **BWP-Infografiken**
Sämtliche Infografiken dieser Ausgabe finden Sie online zum kostenlosen Download unter
www.bwp-zeitschrift.de/archiv
- **Poster zum Download**
Die Infografik in der Heftmitte steht kostenlos als PDF zur Verfügung unter www.bwp-zeitschrift.de/g473
Im Rahmen Ihres BWP-Abos erhalten Sie ein Poster im DIN-A2-Format kostenlos. Bestellung unter
service@steiner-verlag.de

10 Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Berufsbildung

Blitzlichter aus acht Ländern



Das Coronavirus hält die Welt in Atem. In welcher Weise hat die Pandemie die Berufsbildung getroffen? Welche Maßnahmen wurden initiiert und inwiefern werden diese Entwicklungen die Berufsbildung nachhaltig prägen? Antworten auf diese Fragen geben Berufsbildungsexpertinnen und -experten aus acht Ländern.

15 Eine Ausbildungskrise, die (noch) keine war – Schweizer Erfahrungen in der COVID-19-Krise

STEFAN C. WOLTER

20 Markiert die COVID-19-Krise einen Wendepunkt auf dem Ausbildungsmarkt?

Ein Ausblick auf die mögliche Entwicklung neuer Ausbildungsverträge bis 2030

TOBIAS MAIER

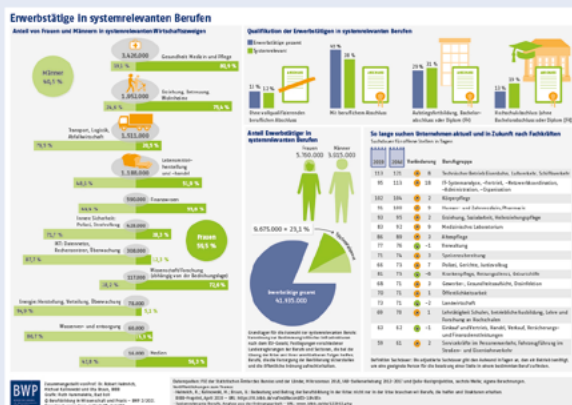
25 Retter in der Not?

Das Wiener Ausbildungsverbundmodell als Antwort auf die COVID-19-Krise

KURT SCHMID, ROLAND LÖFFLER

Infografik in der Heftmitte

Erwerbstätige in systemrelevanten Berufen



Corona-Pandemie

27 Homeoffice-Boom im Zuge der Corona-Pandemie

Welche Potenziale zeichnen sich langfristig für akademisch und beruflich Qualifizierte ab?

ALEXANDRA MERGENER, STEFAN WINNIGE

32 Erfolgreich lehren auf Distanz aus der Perspektive von Lehrpersonen höherer Fachschulen in der Schweiz

MIRIAM HÄNNI, BELINDA AESCHLIMANN

37 Studienerfolg und Abbruchtendenz von Lehramtsstudierenden im Licht ihres Belastungserlebens in der Corona-Pandemie

EDGAR HAHN, DINA KUHLEE, RAPHAELA PORSCH

42 Gebremst oder gefordert? Berufliche Zukunftsgestaltung auf Widerruf für junge Erwachsene während der COVID-19-Pandemie

MICHAEL CORSTEN, SASCHA OSWALD, TOBIAS WITTCHEN

46 Belastungen von Medizinischen Fachangestellten in ihrer Ausbildung während der Corona-Pandemie

JULIA RAECKE, IRINA VOLVAKOV

52 Unterstützung während der Ausbildung

Inanspruchnahme und Bedarf aus Sicht der Auszubildenden

STEFAN HOFHERR

57 High Quality Institutes – Motor für eine qualitative Weiterentwicklung der vietnamesischen Berufsbildung

SANDRA LIEBSCHER, JANINA MEYER, BRITTA VAN ERCKELENS

BERUFE

59 Handwerk 4.0 und die neuen Elektrohandwerksberufe

GERT ZINKE, THOMAS FELKL

Die Digitalisierung macht auch vor dem traditionsbewussten Handwerk nicht halt. Seit den letzten Neuordnungen der handwerklichen Elektroberufe gab es in der Berufspraxis einschneidende Veränderungen. Der Beitrag präsentiert den Wandel in der Berufsgruppe und stellt vor diesem Hintergrund die wichtigsten Änderungen der zum 1.8.2021 neu geordneten Berufe vor.

RUBRIKEN

- 3 Editorial
- 6 Glückwunschtelegramme zum 50. BWP-Jahrgang
- 8 kurz notiert
- 50 Literaturauswahl
- 64 **Berufe-Steckbrief:** Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft
- 66 Hauptausschuss
- 68 Rezensionen | Neuerscheinungen
- 70 Gewinnspiel | Vorschau | Impressum

**Udo Michallik**

Generalsekretär der Kultusministerkonferenz, Berlin

50 Jahre Fachkompetenz, anregender Diskurs und interessante Lektüre. So lässt sich die Rolle und Bedeutung der »Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis« zu ihrem runden Geburtstag wohl am besten zusammenfassen, zu dem ich herzlichst gratuliere. Die Zeitschrift hat sich in fünf Jahrzehnten zur Pflichtlektüre entwickelt für alle, die in der Berufsbildung aktuell und umfassend informiert sein wollen. Die KMK und ihr Sekretariat schätzen diese Expertise – insbesondere, wenn es um die Entwicklung und Modernisierung von Berufsbildern geht. Daher wünsche ich uns allen, dass dieses Magazin noch lange erhalten bleibt.



Foto: Sabine Eder (Fraport AG)

**Wolfgang Haas**

Ehemaliger Leiter Berufsbildung der Fraport AG und Geschäftsführer der Stiftung ProRegion, Frankfurt

50 Jahre die berufliche Bildung zu begleiten – eine stolze Zeit. Vieles hat sich seitdem verändert, aber die BWP ist noch immer dabei. Respekt! Viele Anregungen verdanke ich den Beiträgen in der BWP. Es ist eine große Herausforderung, komplexe Themen in verständlicher Sprache zu bearbeiten. Dies ist dem Team fast immer gelungen. Ich wünsche der BWP und ihrem Redaktionsteam weiterhin einen Platz in der Medienlandschaft. Und bleiben Sie bitte Ihrem sprachlich verständlichen Kurs treu, weil in der beruflichen Bildung viele Menschen tätig sind, die ihren Aufgaben auch ohne Hochschulbildung mit Engagement nachgehen. In diesem Sinne weiter so, was nicht bedeutet, dass es keine Veränderungen geben soll.

**Prof. Dr. Gerhard Bosch**

Senior Professor am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg

50 Jahre stabile Brücken zwischen Praxis, Politik und Wissenschaft gebaut zu haben, ist eine große Leistung. Eine gute Zeitschrift ist kein Selbstläufer, sondern harte Arbeit! Sie erfordert nicht nur ein Gespür für die wichtigen Themen. Das kurze Format der Artikel zwingt die Autorinnen und Autoren zur Zuspitzung und zur Konzentration auf das Wesentliche. Ohne die Unterstützung durch eine professionelle Redaktion kann das nicht gelingen. Das Resultat spricht für sich! In der BWP wurden die Geschichte der Berufsausbildung und die großen Debatten um ihre Reformen immer auf den Punkt gebracht.

**Dr. Iris Pfeiffer**

Geschäftsführerin des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, Nürnberg

Ob neues Wissen oder besondere Forschungsansätze: Die in den BWP-Beiträgen vermittelten Erkenntnisse inspirieren uns seit vielen Jahren bei unserer Arbeit. Für uns ist die BWP das zentrale Medium, um den Dialog von Theorie und Praxis der Berufsbildung zu stärken. Regelmäßig finden auch Beiträge des f-bb Eingang in das Journal. Dabei werden wir durch die Redaktion immer bestens betreut. Wir danken dem gesamten BWP-Team für die stets gute Zusammenarbeit und sind gespannt, wie sich die Zeitschrift in den kommenden Jahren weiterentwickeln wird.

**Prof. Dr. Carmen Baumeler**

Leiterin Forschung und Entwicklung am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung, Zollikofen

Ich gratuliere der BWP herzlich zum fünfzigjährigen Jubiläum. Die BWP bietet seit vielen Jahren fundierte, gut lesbare Beiträge zu Themen, die über die Landesgrenze hinweg auch für die Schweizer Berufsbildung aktuell und anregend sind. Als Autorin schätze ich vor allem die sorgfältige Betreuung und die Anregungen durch die Redaktion, die die hohe Qualität der BWP sicherstellt. Ich wünsche der BWP auch für die nächsten fünfzig Jahre viel Erfolg!

Glückwunschtelegramme zum 50. BWP-Jahrgang

(© Klemens Horvath)



Mag. Thomas Mayr
Geschäftsführer des
Instituts für Bildungs-
forschung der Wirtschaft,
Wien

Als Österreicher blickt man grundsätzlich mit Interesse und zuweilen auch mit Staunen nach Deutschland. So geht es mir auch mit der BWP. Viele der hier präsentierten Inhalte sind auch südlich der Grenze hochrelevant, andere verdeutlichen die unterschiedlichen Zugänge. Alle aber sind lesenswert. In diesem Sinne wünsche ich der BWP das Allerbeste zum 50er und uns allen weiterhin eine inspirierende Lektüre. Möge der Leuchtturm BWP noch lange strahlen und zur Orientierung beitragen!



Prof. Dr. Marianne Friese
Justus-Liebig-Universität Gießen und Herausgeberin
der Zeitschrift *berufsbildung*

Das Jubiläum der BWP ist ein willkommener Anlass, einer geschätzten Kooperationspartnerin Anerkennung und Dank für die gute Zusammenarbeit auszusprechen. Als Herausgeberin der Zeitschrift *berufsbildung* gratuliere ich der BWP ganz herzlich zu ihrem 50. Geburtstag. Ein Blick auf die Schlagworte aus fünf Jahrzehnten zeigt, dass es der Zeitschrift hervorragend gelungen ist, die jeweils aktuellen Themen der Berufspädagogik innovativ aufzugreifen und mit großem Gewinn für den Theorie-Praxis-Transfer abzubilden. Ich wünsche der BWP, dass es ihr auch in Zukunft gelingt, die thematische Aktualität und originelle Auswahl der Schwerpunkte, ihr breites Themenspektrum und die hohe Qualität der Beiträge, nicht zuletzt den informativen Gehalt und die zugleich kritische Reflexion der unterschiedlichen Sichtweisen fortzusetzen.

(Foto: photo riccio)



Prof. Dr. Peter Schlögl
Universität Klagenfurt und wiss. Leiter des Österrei-
chischen Instituts für Berufsbildungsforschung, Wien

Im Dreieck von Wissenschaft, Politik und Praxis zu kommunizieren, kann dazu führen, dass man nirgends mehr »zu Hause« oder anerkannt ist. Dieses Manövrieren gelingt der Zeitschrift BWP nun aber schon seit einem halben Jahrhundert und steht für ein erfolgreiches Modell des Transfers zwischen diesen doch in Ansprüchen und Erwartungen recht unterschiedlichen Welten. Und gerade weil sich in der Wissenschaft zunehmend Publikationsstrategien ausbreiten, die starke Selbstbezüglichkeit aufweisen, ist die vom Team der BWP wahrgenommene qualitätsvolle Mittlerrolle hin zur Praxis wichtiger denn je. Ad multos annos!



Prof. Dr. Birgit Ziegler
Technische Universität Darmstadt

Herzlichen Glückwunsch zu 50 Jahren erfolgreichem Erscheinen der BWP! Wissenschaft und Praxis gleichzeitig zu adressieren und zu erreichen, ist eine Herausforderung! Die BWP wird dem Anspruch gerecht. Aktuelle Themen werden pointiert von einem breiten Spektrum an Autorinnen und Autoren bearbeitet. Eine ansprechende Erscheinungsform, der Online-Zugriff und die Regelmäßigkeit der Ausgaben tragen dazu bei, dass sich die Zeitschrift im Spektrum der Periodika zu Themen rund um die Berufsbildungsforschung einen festen Platz erobert hat. Hoffentlich wird das noch viele weitere Jahre so bleiben. Großen Dank an das professionelle Redaktionsteam!



**Schreiben Sie
uns ein Glückwunsch-
telegramm!**

Wenn Sie uns auch zum 50. Jahrgang gratulieren möchten, freuen wir uns über Ihren Gruß per E-Mail an bwp@bibb.de
Ihre veröffentlichten Grüße finden Sie unter www.bwp-zeitschrift.de/glueckwuensche

Nachrichten – kurz notiert

Zukunftssorgen nehmen zu

Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gibt Aufschluss darüber, wie sich die Schul-situation, der Alltag und die subjektiven Zukunftsperspektiven von Schülerinnen und Schülern im Verlauf der Pandemie verändert haben. Ein Ergebnis ist, dass die Sorgen um die berufliche Zukunft stark gestiegen sind. Der Anteil lag im Frühjahr 2020 bei 25 Prozent, im Herbst bei 41 Prozent (vgl. Abb.). Auffällig ist, dass die Zukunftssorgen bei jungen Menschen aus nicht-akademischen Familien überproportional zugenommen haben. Noch im Frühjahr 2020 bestanden keine Unterschiede gegenüber jungen Menschen aus Akademikerfamilien: 25 Prozent der Befragten aus beiden Gruppen gaben damals an, sich starke Sorgen um ihre berufliche Zukunft zu machen. Im Herbst 2020 hingegen äußerten 45 Prozent der befragten Jugendlichen aus nicht-akademischen Familien starke Zukunftssorgen, bei denjenigen aus Akademikerfamilien waren es 38 Pro-

zent. Noch stärker sind die Sorgen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund gestiegen. Bereits im Frühjahr war in dieser Gruppe der Anteil derjenigen, die sich starke Sorgen um ihre berufliche Zukunft machten, um 10 Prozentpunkte höher als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (33 versus 23 %). In der Herbstbefragung belief sich der Unterschied sogar auf 16 Prozentpunkte (52 versus 36 %). Die Befunde machen nach Einschätzung der Forscherinnen und Forscher deutlich, dass die Einschränkungen des Präsenzunterrichts den aktuellen Abiturjahrgang hinsichtlich seiner Zukunftschancen am Arbeitsmarkt stark verunsichern.

Diese Analysen, weitere Beiträge aus dem IAB-Forum und aktuelle Daten aus dem IAB zu den Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt finden sich auf der Online-Plattform des IAB unter www.iab.de/de/iab-aktuell/folgen_der_corona-krise_auf_den_arbeitsmarkt.aspx.

Wie Corona zur digitalen Spaltung beiträgt



Aktuelle Auswertungen der Corona-Zusatzbefragung im Nationalen Bildungspanel (NEPS) geben Aufschluss darüber, welche Berufs- und Bildungsgruppen digitale Technologien im ersten Lockdown häufiger als vor der Pandemie genutzt haben. Die Daten zeigen jedoch auch, dass der pandemiebedingte Digitalisierungsschub nicht alle Beschäftigten erreicht hat und sogar zu einer neuen digitalen Spaltung der Erwerbsbevölkerung beiträgt, die lange über die Pandemie hinaus Bestand haben könnte. Die Ergebnisse der Auswertung finden sich im vollständigen Bericht (»Für wen brachte Corona einen Digitalisierungsschub?«) des Leibniz-Instituts für Bildungsverläufe. Darüber hinaus bietet das Institut eine umfangreiche Zusammenstellung von Forschungsberichten, Informationen und Scientific-Use-Files aus der NEPS-Zusatzbefragung zur Corona-Pandemie (NEPS-C).

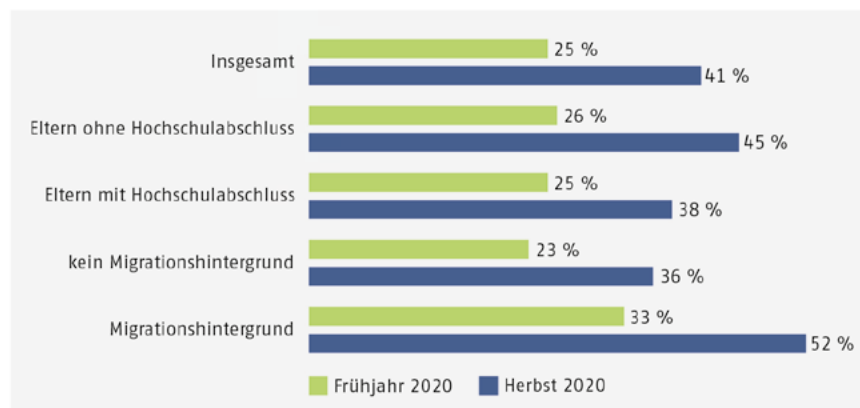
<https://www.lifbi.de/Corona>

Stärkung der Gesundheits- und Pflegeberufe

Auf Initiative der Professorinnen KARIN REIBER und ULRIKE WEYLAND (Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft – DGfE), haben Berufsbildungsexpertinnen und -experten Statements der Verbundenheit mit den Gesundheits- und Pflegeberufen abgegeben. Neben der gestiegenen gesellschaftlichen Wertschätzung der Berufe geht es darum, auch in Wissenschaft und Forschung die weitere Berufsentwicklung sowie die Qualifizierung und

Abbildung

Anteil der Befragten des Abiturjahrgangs 2021, die sich große Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen



© IAB – Beobachtungen: Frühjahr 2020: Befragte ohne Präsenzunterricht (N = 1.079), Herbst 2020: Befragte mit Einschränkungen im Präsenzunterricht (N = 567). Quelle: Studie Berufliche Orientierung: Berufs- und Studienwahl (BerO), 2020

Professionalisierung in diesem Bereich nachhaltig zu fördern und zu stärken. Die Statements sollen dazu einen über die Krisenzeit hinausgehenden konstruktiven Diskurs anregen, und die Relevanz der Gesundheits- und Pflegeberufe dauerhaft stärker in den Mittelpunkt rücken.

www.dgfe.de/fileadmin/OrdnerRedakteure/Sektionen/Sek07_BerWiP/2020_Solidarit%C3%A4tsbekundungen_BWP-Mitglieder.pdf

Junge Menschen beteiligen

Ein Team aus Studierenden und Forschenden an der Universität Hildesheim hat zusammen mit dem Institut für sozialpädagogische Forschung in Mainz ein Online-Angebot für junge Menschen im Alter von 14 bis 28 Jahren eingerichtet, in dem diese ihre Interessen, Erfahrungen, Ideen, Perspektiven und Meinungen mit anderen teilen und öffentlich machen können. Ziel ist es, unterschiedliche Lebenslagen und Perspektiven in Zeiten von Corona sichtbar zu machen und einen digitalen Ort von jungen Menschen für junge Menschen zu gestalten.

<https://informiert-und-beteiligt.de/>

Berufsorientierung digital

Es gibt zahlreiche Unterstützungsangebote, die Schülerinnen und Schüler bei ihrem Berufsorientierungsprozess begleiten. Bei den Angeboten handelt es sich vornehmlich um Präsenzangebote, die aktuell nicht im vorgesehenen Umfang umgesetzt werden können. Das Dossier »Berufsorientierung digital gestalten« der Programmstelle Berufsorientierung beim BIBB bündelt daher verschiedene Online-Angebote, die für den Berufsorientierungsprozess junger Menschen genutzt werden können.

www.berufsorientierungsprogramm.de/digital-gestalten

Ausbildungsprämie verdoppelt



Die Allianz für Aus- und Weiterbildung sieht im Rückgang der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge (im Jahr 2020 minus 11 Prozent gegenüber 2019) eine Folge der Corona-Pandemie. Im Rahmen der Verlängerung und Weiterentwicklung des Bundesprogramms »Ausbildungsplätze sichern« verständigte sich das Bündnis daher auf eine Reihe von Maßnahmen. Mit der Verdopplung der Ausbildungsprämie auf 4.000 Euro bzw. 6.000 Euro soll die Berufsausbildung in der Krise stabilisiert werden. Der Anreiz, Auszubildende und ihre Ausbilder trotz Kurzarbeit im Betrieb zu halten, soll ebenfalls verbessert werden. Zukünftig soll es deshalb nicht nur einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung geben, sondern auch einen Zuschuss zur Ausbildervergütung. Darüber hinaus unterstützt die Bundesregierung Auszubildende bei der Prüfungsvorbereitung mit Zuschüssen zu den Kosten für externe Vorbereitungslehrgänge.

www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Downloads/gemeinsame-aktion.pdf

Arbeitsplattform für die Online-Kommunikation von Bildungsorganisationen



Die BIBB-Fachstelle überaus bietet Bildungsorganisationen und ihren Fachkräften eine kostenfrei nutzbare Lern- und Arbeitsplattform. Hier kann die Arbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie die Förderarbeit mit

Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Bildungsmaßnahmen organisiert werden. Mit digitalen Werkzeugen wird die zeit- und ortsunabhängige Kommunikation und Organisation ermöglicht. www.ueberaus.de/www/vernetzen.php

Digitale Transformation an Berufsfachschulen

Im Januar fand ein Webinar der Schweizerischen Direktorinnen- und Direktorenkonferenz der Berufsfachschulen (SDK) zusammen mit der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) statt. Es diente dem Austausch von Erfahrungen zum Fernunterricht infolge der Corona-Pandemie. Hierzu wurde über verschiedene wissenschaftliche und praxisorientierte Projekte berichtet. Die Inputs geben interessante Einblicke und stehen auf der Website der SDK zum Download zur Verfügung. www.sdk-csd.ch/de/veranstaltungen/erfolgreiche-digitale-transformation-an-unseren-berufsfachschulen-268.html

Bewerbermangel auf österreichischem Lehrstellenmarkt

Seit Beginn der Corona-Pandemie bewerben sich in Österreich weniger Personen um einen Ausbildungsplatz. Eine Studie im Auftrag von zukunft.lehre.österreich. hat die Gründe untersucht. Befragt wurden Betriebe, Schüler/-innen, Eltern und Lehrkräfte. Rund ein Drittel der Betriebe befürchtet nicht ausreichend geeignete Bewerber/-innen zu finden, gleichzeitig gehen Schüler/-innen, Eltern und Lehrkräfte davon aus, dass es aktuell schwierig ist, einen Ausbildungsplatz zu finden.

<http://bit.ly/3sn1MNR>

(Alle Links Stand 06.04.2021)

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Berufsbildung

Blitzlichter aus acht Ländern

Das Coronavirus hält die Welt in Atem. Kontaktbeschränkungen, wirtschaftliche Einbrüche und die Ungewissheit über die weiteren Entwicklungen stellen auch die Berufsbildung vor große Herausforderungen. In welcher Weise hat die COVID-19-Pandemie die Berufsbildung getroffen? Welche bildungspolitischen Maßnahmen oder praktischen Lösungen wurden initiiert und welche Entwicklungen werden die Berufsbildung nachhaltig prägen? Diese Fragen haben wir Berufsbildungsexpertinnen und -experten aus acht Ländern gestellt, darunter fünf Mitgliedern der European Research Review Group.¹ Mit ihren Blitzlichtern geben sie Eindrücke in das aktuelle Geschehen weltweit.

Kooperationen und IT-Know-how helfen, die Krise zu meistern



Infolge der COVID-19-Pandemie wurden in der Slowakei die Befugnisse der Regierung gestärkt und die Autonomie von Schulen vorübergehend eingeschränkt. Durch das neue Bildungsgesetz vom 25. März 2020 kann das Bildungsministerium – auf der Grundlage der Empfehlungen des Gesundheitsamts – nun über Änderungen im Aufnahme- und Schulabschlussverfahren sowie über Anpassungen des Unterrichts verfügen. Vorschriften, digitale Inhalte und didaktische Beratung sind zentral über ein neues Fachportal (www.ucimenadiaku.sk) zugänglich, das mit den Portalen der Stakeholder vernetzt ist.

Während des ersten und des zweiten Lockdowns (bis 1. Juni 2020 und seit 26. Oktober 2020) konzentrierte sich das Online-Lernen auf theoretische Inhalte. Praktischer Unterricht war nur noch in höheren Klassenstufen möglich. Die fehlende digitale Ausstattung war jedoch in einigen Schulen und für manche Schüler/-innen ein Problem. Um dieser Ungleichheit entgegenzuwirken, schlugen die Berufsschulen eine aus öffentlichen Mitteln finanzierte »Digitalzulage« für Lehrkräfte und Familien vor. Die nationale Curriculumbehörde (SIOV) veröffentlichte Vorschläge zur Anpassung der beruflichen Bildungsgänge und Empfehlungen zum Online-Lernen. Schulen, die nicht für alle Online-Unterricht anbieten konnten, stellten Sammelboxen im Freien auf, über die Arbeitsblätter entnommen und abgegeben werden konnten. Während der theoretische Unterricht auf diese Weise mehr oder weniger aufrechterhal-

ten werden konnte, war die praktische Ausbildung aufgrund der vorgeschriebenen Abstandsregeln fast unmöglich. Zwar stellten einige Betriebe ihre firmeninternen Schulungsinstrumente, Videos und Simulationsprogramme zur Verfügung. In einigen Fällen mussten aber auch Ausbildungsverträge aufgelöst werden.

Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen sowie internationale Kooperationen können bei der Entwicklung neuer offener Bildungsressourcen, Simulationen und virtueller Lernumgebungen helfen. Die Pandemie hat das Potenzial von IT-Unternehmen bei der Umschulung von Lehrkräften und bei der kurzfristigen Qualifizierung sogenannter Digitalkoordinatoren an Schulen verdeutlicht, die auch für die von der nationalen Digitalisierungsstrategie angestrebte digitale Transformation der Schulen bedeutsam ist.

Sommer- und Winterprüfungen konnten wie geplant durchgeführt werden



In Polen stellten im März 2020 alle weiterführenden Schulen einschließlich der Berufsschulen bis Ende des Sommerhalbjahrs (August) auf Online-Unterricht um. Die Berufsschulen durften jedoch bereits im Juni 2020 wieder praktischen Unterricht vor Ort anbieten und Auszubildende konnten wieder in die Betriebe. Dies verlief jedoch nicht ohne Probleme, da sich manche

¹ Das Netzwerk besteht derzeit aus 18 Vertreterinnen und Vertretern der Mitgliedstaaten und wurde 2019 von der The Edge Foundation (UK) ins Leben gerufen, um den Austausch über die neuesten Entwicklungen in der Berufsbildung zu verbessern und die gemeinsame Forschung in Europa zu fördern (vgl. www.edge.co.uk/research-policy/networks). Wir danken Dr. ANDREA LACZIK für die Unterstützung bei der Kontaktvermittlung.



JURAJ VANTUCH
Dr., Dozent an der Comenius
Universität Bratislava
vantuch2011@gmail.com



HORACY DĘBOWSKI
Vizedirektor des zentralen
Prüfungsausschusses in
Warschau
hdebowski@gmail.com

Unternehmen im Lockdown befanden oder aufgrund der Gesundheitsrisiken die praktische Ausbildung im Betrieb ausgesetzt hatten. Dies galt vor allem für den Sozial- und Gesundheitssektor. Die Berufsabschlussprüfungen für 200.000 Auszubildende fanden allerdings wie geplant im Juni/Juli 2020 statt; lediglich bei einer kleinen Zahl von Auszubildenden wurden sie auf August verschoben.

Zu Beginn des Winterhalbjahrs am 1. September fand Präsenzunterricht mit zusätzlichen Schutzmaßnahmen (Masken, verkleinerte Klassen, Wechselunterricht) statt. Aufgrund des raschen Anstiegs der Infektionszahlen stellten jedoch alle Schulen Mitte Oktober wieder auf Online-Unterricht um. Daran hat sich bis Februar 2021 nichts geändert. Trotz der Schulschließungen durften Berufsschulen berufspraktischen Unterricht anbieten, allerdings nur bis zu zehn Präsenzstunden pro Woche. Die Lehrlingsausbildung in Unternehmen wurde unter Beachtung der allgemeinen Pandemie-Vorschriften fortgeführt mit Ausnahme des Hotel- und Gaststättensektors, der sich vollständig im Lockdown befand. Im November 2020, als die Inzidenzzahlen besorgniserregend hoch waren, startete die Zentrale Prüfungsbehörde bei allen Berufsschulen eine Anfrage, ob sie die Winterprüfungen durchführen würden. Über 97 Prozent der Schulen bejahten dies. Daher wurden die Winterprüfungen für 200.000 Auszubildende im Januar/Februar 2021 wie geplant durchgeführt. Prüfungsumfang und -aufgaben sowie die Bewertungskriterien blieben – ähnlich wie bei den Sommerprüfungen – unverändert. Auswirkungen der coronabedingten Sondersituation auf die Prüfungsergebnisse werden derzeit untersucht.

Berufsschullehrkräfte konnten an speziellen regionalen Lehrerfortbildungszentren Online-Seminare besuchen. Der intensive Austausch zwischen Lehrkräften der beruflichen und allgemeinen Bildung innerhalb und zwischen Schulen wird als einer der wenigen positiven Aspekte der Pandemie genannt.

Die Nutzung digitaler Technologien wird verstärkt in die reguläre Lehrerbildung eingehen müssen



In Schweden wurde die gesamte berufliche Bildung auf Sek.-II-Niveau und in der Erwachsenenbildung im Frühjahr 2020 auf Online-Unterricht umgestellt.

Nach einer kurzen Rückkehr zum Präsenzunterricht im Herbst 2020 wurde dann aber wieder zu Online-Formaten gewechselt. Auch einige hybride Formate wurden eingeführt, wobei z. B. Präsenztraining nur in kleinen Gruppen stattfand, während größere Gruppen online zusammenkamen. So wird es voraussichtlich auch im Frühjahr 2021 bleiben.

In einigen Ausbildungsgängen gab es Schwierigkeiten, Praktikumsplätze zu finden. Es scheint, dass sich auch die Kluft zwischen den verschiedenen Lerngruppen vergrößert hat: Während einige gerne selbstständig arbeiten, waren andere weniger motiviert. Im Rahmen der Lehrerbildung wurde es schwierig, Referendariatsstellen an Berufsschulen zu finden, da hier der Transfer von Unterrichtsinhalten in Online-Formate viele Ressourcen in Anspruch nahm.

Eine neue Verordnung wurde erlassen, die u. a. regelt, wie bei Schulschließungen das Recht der Schüler/-innen auf Unterricht sichergestellt werden kann und Maßnahmen zur Eindämmung von COVID-19 umzusetzen sind. Zudem sah sie verstärkte Unterstützungsmaßnahmen für Lehrkräfte bei der Umstellung des traditionellen Präsenzunterrichts auf Online-Formate vor. Hierzu wurden digitale Technologien und An-

wenderschulungen angeboten. Auch wenn noch keine empirischen Untersuchungen zu den Auswirkungen der Unterstützungsmaßnahmen vorliegen, weisen Rückmeldungen aus der Praxis darauf hin, dass sie sehr hilfreich waren, die erforderliche Umstellung zügig zu bewerkstelligen.

Die Nutzung digitaler Tools zur Verbesserung der Lernbedingungen wird die Berufsbildung langfristig stärken. Neue digitale Lernumgebungen werden das bewährte Präsenzlernen und die Ausbildung am Arbeitsplatz ergänzen. Gleichwohl bedarf es weiterer Untersuchungen zur Identifikation von Schwachstellen und potenziellen Entwicklungsmöglichkeiten. Eine dieser Schwachstellen ist die Qualifizierung der Lehrkräfte für die Arbeit in digitalisierten Lernumgebungen. Dies wird nun zügig durch Weiterbildung und Experten-Support vor Ort in den Berufsschulen in Angriff genommen. Darüber hinaus wird die Nutzung digitaler Technologien in naher Zukunft auch verstärkt in die reguläre Lehrerbildung eingehen müssen.

Die Krise hat Stärken und Schwächen des Berufsbildungssystems offengelegt



In Island ist die Berufsbildung dual organisiert. Die Schulschließung und der

wirtschaftliche Lockdown im März 2020 hatten daher Folgen sowohl für Berufsschüler/-innen als auch für Auszubildende in einer Lehrlingsausbildung. In den Schulen wurde der berufspraktische Unterricht in vielen Fällen ausgesetzt. Der berufstheoretische Unterricht konnte dank des Engagements



MARIANNE TERÄS
Dr., Professorin an der
Universität Stockholm
marianne.teras@edu.su.se



ELSA EIRÍKSDÓTTIR
Ph.D., Professorin an
der School of Education
der Universität Reykjavík
elsae@hi.is

und technischen Wissens der Lehrkräfte fortgesetzt werden. Einige setzten Videos ein und stellten den Lernenden Arbeitsaufgaben, die sie zu Hause oder mündlich bearbeiten konnten; andere entschieden, dass zuvor geleistete praktische Arbeiten ausreichten, oder verzichteten ganz auf praktischen Unterricht. Gleichwohl war die Mehrheit der Berufsschullehrkräfte im Frühjahr 2020 besorgt, dass die Schüler/-innen keine ausreichende Ausbildung erhalten würden. Die erneuten Einschränkungen im Herbst 2020 wirkten sich nicht mehr so stark aus. Der berufspraktische Unterricht wurde mit Auflagen fortgesetzt, der theoretische Unterricht online erteilt. Am Arbeitsplatz stellte sich die Situation für Auszubildende je nach Branche und Ausmaß der coronabedingten Einschränkungen sehr unterschiedlich dar. Nach Einschätzung der Lehrkräfte war die Lehrlingsausbildung im Frühjahr 2020 bei etwa einem Drittel der Auszubildenden stark beeinträchtigt. Bis zu einem gewissen Grad konnten staatliche Maßnahmen wie die Gewährung von Arbeitslosengeld und eine reduzierte Beschäftigungsquote zwar bestehende Ausbildungsverhältnisse absichern und Entlassungen und einen Rückgang bei den neuen Ausbildungsverträgen vermeiden. Gleichwohl konnte ein Drittel die Lehrlingsausbildung nicht fortsetzen.

Insgesamt hat die COVID-19-Pandemie das Lernen in Schule und Betrieb stark beeinträchtigt und Stärken und Schwächen des Berufsbildungssystems offengelegt. Als Stärke ist die Flexibilität der Lehrkräfte und Schulen hervorzuheben. Die starke Beeinträchtigung der Lehrlingsausbildung offenbart jedoch eine erhebliche Schwachstelle. Dies hat u. a. die Regierung dazu veranlasst, eine Gesetzesänderung in Angriff zu nehmen, die Auszubildenden garantiert, ihre Ausbildung abschließen zu können, wenn herkömmliche Lehrverträge nicht verfügbar sind. Sollte diese Änderung in Kraft treten, wäre dies eine der langfristigen Folgen der COVID-19-Pandemie in Island.

Trotz Pandemie setzt das Ministerium die Modernisierung der Berufsbildung weiter fort



Mit dem Lockdown ab Mitte März 2020 fand Schulunterricht nur noch online statt. Da das spanische Berufsbildungssystem schulbasiert ist, konnte der Unterricht fortgesetzt werden. Nur das obligatorische Praxismodul im Betrieb, das in der Regel im Frühjahr beginnt, musste angepasst werden. Seit Beginn des Schuljahrs 2020/21 besteht – bis Februar 2021 – wieder die Möglichkeit des Präsenzunterrichts; jede Berufsschule kann die Ausbildung entsprechend ihrer Infrastruktur gestalten. Das Ministerium für Bildung und Berufsbildung verabschiedete im April 2020 ein Gesetz für die regionale Bildungsverwaltung, mit dem mehr Flexibilität geschaffen wurde, insbesondere auch mit Blick auf die Bedürfnisse Benachteiligter. Bei Betriebspraktika ist es nun zulässig, a) das Praktikum mit dem Abschlussprojekt zu verbinden, b) es zu verkürzen, c) nach alternativen Aktivitäten zu suchen und d) die Bewertungs- und Anerkennungskriterien anzupassen. Zudem wurde geprüft, ob mit Beginn des Schuljahrs 2020/21 die Lehrinhalte gestrafft und in ihrer Gewichtung bei der Bewertung reduziert werden sollen. Die Maßnahmen wurden nach den Osterferien, drei Wochen nach Verhängung des Lockdowns, von den zuständigen Bildungsbehörden in den Regionen umgesetzt. Es herrschte breite Übereinstimmung, dass in dem entsprechenden Trimester bereits vermitteltes Wissen gefestigt, anstatt neue Lehrinhalte vermittelt werden sollten. Ende April schloss das Ministerium

zudem mit Technologieunternehmen eine Vereinbarung, um benachteiligte Jugendliche durch die Bereitstellung von Tablets und Internetzugängen zu unterstützen. Benachteiligte Jugendliche absolvieren ihre berufliche Ausbildung meist in Einrichtungen des dritten Sektors. Diese Einrichtungen bieten Online-Unterricht samt begleitender Unterstützung an.

Bemerkenswerterweise setzte das Bildungsministerium – trotz Pandemie – seinen im November 2019 initiierten Plan zur Modernisierung der Berufsbildung weiter fort. So kündigte es im Dezember 2020 ein neues – mit der Osnabrücker Erklärung konformes – Berufsbildungsgesetz an. Durch die Pandemie wurden daher die Bestrebungen und das Engagement der spanischen Regierung zur Stärkung der Berufsbildung sogar gefördert.

Die Pandemie hat den Reformbedarf der Berufsbildung offengelegt



Die COVID-19-Pandemie hat das Berufsbildungssystem Südafrikas hart getroffen. Nur wenige Colleges haben ausreichend qualifizierte Lehrkräfte für den Online-Unterricht und eine entsprechende technische Ausstattung. Zudem besitzen viele Auszubildenden nicht die erforderlichen Geräte und Programme und nur wenige verfügen über die notwendigen Kenntnisse zur Nutzung der Geräte. Hinzu kommt eine insgesamt unzulängliche technische Infrastruktur: Es mangelt insbesondere in entlegenen Gebieten an stabilen Internetverbindungen; Tablets oder Laptops sind oftmals beschädigt.



FERNANDO MARHUENDA FLUIXA

Dr., Professor an der Universität Valencia
Fernando.Marhuenda@uv.es



STEPHANIE MATSELENG ALLAIS

Ph.D., Professorin an der Universität Johannesburg
Matseleng.Allais@wits.ac.za

Der Lockdown bedeutet für das erfahrungsorientierte Lernen am Arbeitsplatz einen schweren Rückschlag. Südafrikas Qualifikationsabgabe wurde ausgesetzt, was gravierende Folgen für die Finanzierung der beruflichen Qualifizierung im Allgemeinen und des Lernens am Arbeitsplatz im Besonderen hatte. Als die Wirtschaft allmählich wieder hochgefahren wurde, stellten die Unternehmen keine Auszubildenden ein, da die Zahl der in den Betrieben zugelassenen Beschäftigten begrenzt war.

Angesichts dieser Rahmenbedingungen ist die Einbindung der Berufsbildung in Branchenpläne ein Gebot der Stunde. Damit könnten die Qualifikationsbedarfe für wirtschaftliche Erholung und Wachstum kontinuierlich und gezielt gedeckt und Ausbildungspartnerschaften gefördert werden. Dies könnte die Berufsbildung langfristig stärken. Doch das formale Berufsbildungsangebot wurde bislang noch nicht gut in ein ganzheitliches Qualifikationsentwicklungskonzept in den verschiedenen Branchen integriert. Ein weiteres dringendes Anliegen ist die Anpassung der Finanzierungsmodelle für Colleges durch eine »surge capacity« zur Bewältigung unvorhergesehener Herausforderungen. Die derzeitigen Modelle koppeln die Finanzierung eng an die Auszubildendenzahlen. Ziel führend wäre eine am unmittelbaren Ausbildungsbedarf orientierte Flexibilisierung.

Flexibilisierung ist auch mit Blick auf kurzfristige Anpassungen bei den Qualitätssicherungsstandards für Qualifikationen und Programme in bestimmten Sektoren erforderlich. Lehrpläne werden national vorgegeben. Derzeit besteht ein dringender Bedarf, Teile davon anzupassen – zum Beispiel für die Installation und Wartung von Belüftungsgeräten. Ein Gleichgewicht zwischen nationalen Curricula und einem gewissen Spielraum für lokale Anpassungen kann auch langfristig die Reaktionsfähigkeit verbessern.

Neue Technologien und neue didaktische Ansätze sind für den Wandel der Berufsbildung von großer Bedeutung



Infolge der Ausbreitung des Coronavirus verfügte das mexikanische Bildungsministerium einen vollständigen Lockdown aller Bildungseinrichtungen. Was im März 2020 vielen als notwendige, auf wenige Wochen beschränkte, Maßnahme erschien, entwickelte sich zu einer lang anhaltenden Phase, in der Bundes- und lokale Behörden sich selbst neu erfinden und eingespielte Verfahren überdenken mussten. Die berufliche Ausbildung war davon nicht ausgenommen. Durch den Einsatz von MOOCs und anderen Selbstlernprogrammen sowie durch Schulungen für Lehrkräfte und Beschäftigte gelang es, sich schnell an die neuen Gegebenheiten anzupassen. Trotz einer noch ausstehenden Evaluierung wird deutlich, dass es den Gemeinden gelungen ist, eine hochwertige Betreuung für weit über 85 Prozent der Schüler/-innen anzubieten. Dabei waren Kreativität, Engagement und Einfühlungsvermögen ebenso wichtig wie innovative Unterrichtskonzepte. Dies erklärt den Erfolg bei den Absolventenquoten sowie einer stabil hohen Zahl an Auszubildenden im ganzen Land.

Höchste Priorität hatte es, für alle Auszubildenden eine faire Leistungsbewertung sicherzustellen und Schülerinnen und Schülern der Abschlussklassen eine Online-Berufsorientierung und Beschäftigungsmöglichkeiten in ihrer Region anzubieten. Dafür wurde ein umfangreiches Programm an Online-Aktivitäten für das Bildungspersonal umgesetzt; so z. B. Schulungen zu didaktischen Ansätzen für den Online-Unterricht, Webinare zu alternativen Methoden der Leistungsbewertung sowie Schulungen zur Online-Berufsorientierung für die Frühjahrsabsolventinnen und -absolventen. Hinzu kamen zahlreiche Webinare mit Akteuren aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie internationalen Partnern, in denen Ideen zur Berufsbildung, zur Entwicklung von Ausbildungsmodellen und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ausgetauscht wurden.

Die im Lockdown gewonnenen Erkenntnisse bestätigen, dass die Kombination von neuen Technologien und neuen didaktischen Ansätzen für den Wandel im Bildungssystem von großer Bedeutung ist. Ziel ist es, Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen, die eine fundierte Qualifizierung und eine Verbindung in Produktionsbereiche herstellen, die leistungsstarke 4.0-Technologien bereits heute nutzen.

Die Pandemie beschleunigt den digitalen Wandel und die Entwicklung eines flexibleren Systems



Die COVID-19-Pandemie hatte in Vietnam weniger gravierende Auswirkungen auf die öffentliche Gesundheit als in vielen anderen Ländern der Welt. Gleichwohl erlebt das Land einen Konjunkturreinbruch, da Tourismus und Gastgewerbe unter Reisebeschränkungen und Lockdown-Maßnahmen leiden. Die Krise trifft sowohl Berufsbildungsabsolventinnen und -absolventen, die keinen Arbeitsplatz finden konnten, als auch die Familien von Beschäftigten,



ROLANDO LÓPEZ SALDAÑA
Dr., Generalsekretär Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) in Metepec
maguilar@conalep.edu.mx



PHAM VIET HA
Teamleiterin bei der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Hanoi
ha.pham@giz.de

die ihre Stelle verloren haben. Zudem zwingt sie viele Lernende, ihre Ausbildung abzubrechen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen.

Ende 2020 unterstützten das Direktorat für Berufsbildung (DVET) des Ministeriums für Arbeit, Invaliden und Soziales (MoLiSA) und das GIZ-Programm »Reform der Berufsbildung in Vietnam« zehn Partner-Berufsschulen, die mit den Provinzbehörden und der Wirtschaft zusammenarbeiten, um Kurzzeitschulungen anzubieten. Knapp 1.000 Erwerbslose nahmen an zweimonatigen Umschulungen zu technischen Berufen teil.

Über solche kurzfristigen Unterstützungsprogramme hinaus hat die Pandemie das Bewusstsein für die Bedeutung des digitalen Wandels in der Berufsbildung geschärft. Um die Berufsbildungsinstitute zum Einsatz digitaler Technologien zu ermutigen, stellte die Regierung Unterstützung für diese Institute und Behörden auf Provinzebene bereit. Mittlerweile haben die meisten Institute Erfahrungen mit der Nutzung von Online-Plattformen und der Bereitstellung von Fernunterricht gesammelt. Die Pandemie hat so dazu beigetragen, den digitalen Wandel zu beschleunigen und ein flexibleres, offeneres und reaktionsschnelleres System zu entwickeln. Trotz dieser positiven Entwicklungen führten Kontaktbeschränkungen und

vorübergehende Schulschließungen zu verlängerten Ausbildungszeiten und Kostensteigerungen. Zudem ist die Ausbildungsqualität gefährdet, da die praktische Ausbildung erheblich verkürzt wurde.

Trotz dieser Herausforderungen wird der Transformationsprozess weiter mit Nachdruck vorangetrieben. Ein offenes, flexibles und inklusives Berufsbildungssystem hat für die nachhaltige Entwicklung der Berufsbildung in Vietnam hohe Priorität. Dadurch kann sich das Land auf die Arbeitswelt der Zukunft vorbereiten und künftig besser auf disruptive Ereignisse reagieren.

(Übersetzung aus dem englischen Original: Linda Gränz)



Hören Sie die Statements
im Podcast unter
www.bwp-zeitschrift.de/p13049



Die Statements wurden Ende Januar/Anfang Februar 2021 verfasst. Für die Veröffentlichung wurden sie geringfügig gekürzt und bearbeitet. Die ungekürzten englischen Originalfassungen finden Sie online unter www.bwp-zeitschrift.de/136949

Anzeige

Ausbildung in Zeiten von Corona



Die Ergebnisse einer Befragung von Ausbildungsleitungen zeigen, wie sich Betriebe in der ersten Corona-Welle den Herausforderungen stellten. Auszubildende gingen zu großen Teilen weiter in die Betriebe, sofern dort die Abstandsregeln eingehalten werden konnten. Auch Homeoffice wurde teilweise zur Weiterführung der betrieblichen Ausbildung genutzt. Mitunter mangelte es jedoch an der erforderlichen technischen Ausstattung. Insgesamt betrachtet zeigen die Ergebnisse der Betriebsbefragung, dass trotz der massiven Einschränkungen in den Betrieben die Ausbildung grundsätzlich weitergeführt werden konnte.

H. BIEBLER; D. SCHREIBER

Ausbildung in Zeiten von Corona. Ergebnisse einer empirischen Studie zu Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ausbildungsbetriebe
Wissenschaftliches Diskussionspapier 223. Bonn 2020. 42 S., 24,90 EUR
ISBN 978-3-8474-2950-0

Download: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16929

Eine Ausbildungskrise, die (noch) keine war – Schweizer Erfahrungen in der COVID-19-Krise



STEFAN C. WOLTER
Prof. Dr., Leiter der
Forschungsstelle für
Bildungsökonomie an der
Universität Bern
stefan.wolter@vwi.unibe.ch

Entgegen den Erwartungen, die man basierend auf den Erfahrungen aus früheren Rezessionen bilden musste, hat der Lehrstellenmarkt in der Schweiz die durch die COVID-19-Pandemie ausgelöste Rezession bislang unbeschadet überstanden. Die Vielfalt der Maßnahmen, die dafür direkt oder indirekt verantwortlich sein könnten, verunmöglicht allerdings ein Urteil darüber, welche Maßnahme nützte und welche nicht. Die überraschend gut überstandene Krise ist aber keine Garantie, dass ein weiterer Stresstest 2021 ebenfalls glimpflich abläuft, wenn man die hohe Verunsicherung der Betriebe im Herbst 2020 als Maßstab für die weitere Entwicklung des Lehrstellenmarkts nimmt.

Konjunktur und Lehrstellenmarkt

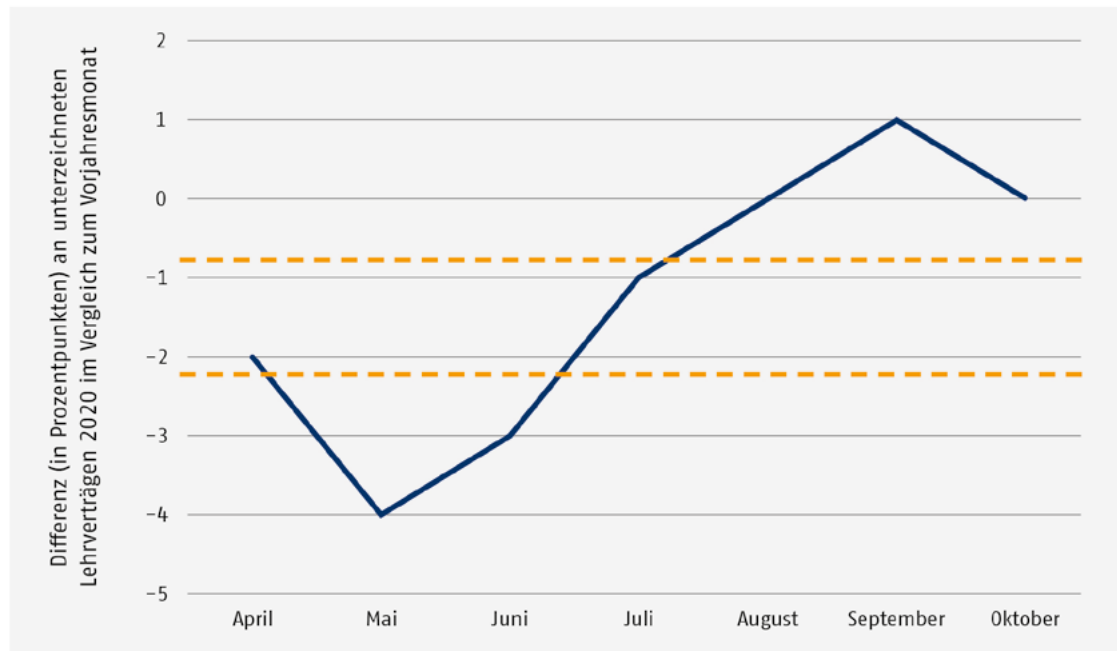
Die betrieblich basierte berufliche Ausbildung, die Berufslehre, hat neben anderen Vorzügen den nachweislichen Vorteil, dass sie den Übergang der Jugendlichen von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt erleichtert und somit einen Beitrag zu niedrigen Jugendarbeitslosenquoten liefert. Dieser Vorteil ist es denn auch, der in den letzten zwei Jahrzehnten immer mehr Länder mit chronisch hohen Jugendarbeitslosenquoten neidisch nach Deutschland, in die Schweiz oder nach Österreich blicken ließ in der Hoffnung, hier, in der Lehrlingsausbildung, das Rezept für niedrige Jugendarbeitslosenquoten zu finden. Der Vorteil beim Übergang in den Arbeitsmarkt wird aber mit dem Nachteil erkauft, dass das Finden einer Lehrstelle schon einen ersten Übergang in den Arbeitsmarkt darstellt, der sich für Jugendliche, die eine ausbildungswillige Firma finden müssen, deutlich schwieriger gestalten kann als für jene, die einen Platz in einer weiterführenden Schule suchen. Denn das Ausbildungsplatzangebot unterliegt, im Gegensatz zum Angebot an schulischen Ausbildungsmöglichkeiten, wirtschaftlichen Zwängen und somit auch konjunkturellen Einflüssen (vgl. BRUNELLO 2009).

Ökonomisch betrachtet bilden Firmen Lernende der beruflichen Grundbildung aus zwei verschiedenen Motiven aus (vgl. WOLTER/Ryan 2011 oder MÜHLEMANN/WOLTER 2014): entweder, weil sie während der Ausbildungszeit mindestens ihre Ausbildungsinvestitionen durch den Mehrwert der Arbeit, die durch die Auszubildenden geleistet wird, decken können, oder weil sie nach der Beendigung der Ausbildungszeit noch einen Nutzen durch ihren Auszubil-

denden erzielen können. Letzteres kann entweder dadurch geschehen, dass die Firmen die teurere Rekrutierung und Einarbeitung von schon ausgebildeten Arbeitskräften über den externen Arbeitsmarkt reduzieren können oder, abhängig vom Regulierungsgrad des Arbeitsmarkts (vgl. JANSEN u. a. 2015), dass sie den selbst ausgebildeten Fachkräften einen Lohn bezahlen können, der unterhalb der Grenzproduktivität dieser Fachkräfte liegt. In der Schweiz bildet die Mehrheit der Ausbildungsfirmen nach dem ersten Prinzip aus, d.h. sind auf den kurzfristigen Nutzen während der Lehre angewiesen, während in Deutschland die Mehrheit der Firmen den langfristigen Nutzen der Ausbildung, d.h. jenen nach der Lehre, im Auge haben (vgl. MÜHLEMANN u. a. 2010 und PFEIFER/WENZELMANN/WOLTER 2016). Man könnte nun meinen, dass ein Konjunktureenbruch sich vor allem in der Schweiz negativ auf das Lehrstellenangebot auswirken müsste, da ein Einbruch bei den Aufträgen natürlich auch die gewinnbringenden Einsatzmöglichkeiten von Auszubildenden reduziert und somit das Risiko entsteht, dass der Ausbildungsbetrieb am Ende der Ausbildung nicht mit einem Nettonutzen, sondern mit ungedeckten Ausbildungskosten dasteht, die er nicht mehr decken kann, da die Lernenden den Ausbildungsbetrieb in der Schweiz mehrheitlich nach der Ausbildung verlassen. Ausbildungsbetriebe, die, wie in Deutschland, eher den längerfristigen Nutzen im Auge haben, könnten hingegen kurzfristige und zyklische Schwankungen im Auftragsvolumen eher wegstecken und somit konjunkturrestenter in ihrem Ausbildungsangebot sein. Dies ist aber nicht unbedingt so, denn nach der Ausbildung lassen sich nicht beliebig hohe Nettokosten nachträglich noch decken, d.h. wenn der Arbeits-

Abbildung 1

Entwicklung der Lehrverträge 2020 im Vergleich zu 2019 und Modellprognoseintervall



Daten: Lehrverträge (Task Force Perspektive Berufsbildung <https://taskforce2020.ch/de/monitoring>); Prognoseintervall: SAMUEL LÜTHI basierend auf LÜTHI/WOLTER 2020

ausfall während der Ausbildung die Nettokosten zu stark anwachsen lässt, können sich auch mittel- bis langfristig orientierte Ausbildungsfirmen vom Ausbildungsmarkt zurückziehen. Für beide Ausbildungsmotive ist also ein negativer Konjunktüreinfluss auf das Lehrstellenangebot naheliegend und empirisch auch bestätigt.

Die COVID-19-Krise und der Lehrstellenmarkt

Frühere Analysen von Konjunktüreinbrüchen in der Schweiz haben gezeigt (vgl. MÜHLEMANN u. a. 2009), dass die Zahl der in einem Jahr neu abgeschlossenen Lehrverträge durchaus konjunktursensibel reagiert, wenngleich demografische Bewegungen sich weit stärker auf den Lehrstellenmarkt auswirken als konjunkturelle Schwankungen. Die jüngste Analyse (vgl. LÜTHI/WOLTER 2020) zeigte zudem, dass die von Ende der 1980er-Jahre bis Mitte der 2000er-Jahre festgestellten Zusammenhänge zwischen Konjunktur und Lehrstellenmarkt auch den temporären Rückgang der Lehrstellen im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 relativ genau vorhergesagt hätten. Es war daher naheliegend, davon auszugehen, dass der durch die COVID-19-Pandemie ausgelöste Konjunktüreinbruch wieder ähnliche Auswirkungen auf den Schweizer Lehrstellenmarkt haben würde wie in den früheren Jahrzehnten; dies mit dem Unterschied, dass die Konjunkturprognosen im ersten Halbjahr 2020 mit einem BIP-Einbruch von über sechs Prozentpunkten ein deutlich düsteres Bild erahnen

ließen als der Einbruch 2009, der mit 2,2 Prozentpunkten im Vergleich harmlos wirkte und sich dennoch negativ auf den Lehrstellenmarkt ausgewirkt hatte.

Das Prognosemodell für den Lehrstellenmarkt in der Schweiz baut auf den beobachteten früheren Reaktionen der Zahl der Lehrstellen auf die tatsächlich eingetretenen Konjunkturveränderungen auf, d. h. wenn man mit diesem Modell eine Prognose für die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf den Lehrstellenmarkt wagt, dann macht man eine Prognose, die auf einer Prognose basiert, da zum Zeitpunkt der Prognose der abgeschlossenen Lehrverträge der wirkliche Verlauf des BIP noch nicht bekannt, sondern eben auch nur prognostiziert ist. Im Gegensatz dazu basiert die Prognose von MÜHLEMANN u. a. (2020) auf Erwartungen der Firmen. Und in der Tat musste die BIP-Prognose im Lauf der zweiten Jahreshälfte wieder nach oben korrigiert werden. Demnach rechnete das Schweizer Staatssekretariat für Wirtschaft zu Jahresende nur noch mit einem Einbruch von 3,3 Prozent. Trotz dieser deutlich besseren als zuerst erwarteten Wirtschaftsentwicklung hätte die Zahl der Lehrverträge im Jahr 2020 sich gegenüber dem Vorjahr im besten Fall um 0,8 Prozentpunkte und im schlechtesten Fall um über 2,2 Prozentpunkte reduzieren müssen, hätte der Lehrstellenmarkt 2020 genauso auf die Konjunktur reagiert wie in früheren Rezessionen. Bis Oktober 2020 wurde aber kein Rückgang verzeichnet, sondern genau dieselbe Zahl an Lehrverträgen wie im Vorjahr. Wie aus der Abbildung ersichtlich ist, war die jeweils im Vergleich zum Vorjahres-

monat abgeschlossene Zahl der Lehrverträge in der ersten Phase der Pandemie und somit auch des Lockdowns sogar negativ aus dem Prognoseintervall (gestrichelte Linien) ausgebrochen, um dann über den Sommer und in den Frühherbst hinein positiv aus dem Prognoseintervall auszubrechen. Es stellt sich also die Frage: Weshalb war es im Vergleich zu früheren Rezessionen gelungen, 2020 selbst das Beste der schlechtesten Szenarien, und dies angesichts des immer noch historisch tiefen Einbruchs des BIP, zu schlagen?

Maßnahmen und Wirkungen

Um es gleich vorwegzunehmen: Leider wird man die Antwort auf die gestellte Frage nie finden können; dies, weil einerseits sehr viele Maßnahmen ergriffen wurden und andererseits, weil viele dieser Maßnahmen sich einer Evaluation entziehen, da man die kontrafaktuale Situation nicht bestimmen kann, d. h. man weiß nie, was gewesen wäre, wenn die eine oder andere Maßnahme nicht ergriffen worden wäre. Grundsätzlich muss man zwischen zwei Kategorien von Maßnahmen unterscheiden, die sich beide positiv auf den Lehrstellenmarkt ausgewirkt haben können. Die erste Kategorie waren die wirtschaftlichen Maßnahmen, die gar nicht spezifisch auf den Lehrstellenmarkt abzielten, aber diesen indirekt natürlich auch stützten. So wurden während des Lockdowns nicht nur großzügige Notkredite an die Firmen offeriert, sondern auch ein Betreibungsverbot erlassen, welches nachweislich die Zahl der Konkurse senkte. Diese Maßnahmen haben zwar keinen direkten Effekt auf das BIP, die Rezession war immer noch da, aber die Firmen, die nun vor einem schnellen wirtschaftlichen Aus gerettet wurden, hatten wieder einen Planungshorizont, der es ihnen ermöglichte, entweder am geplanten Lehrstellenangebot festzuhalten oder zumindest die schon versprochenen Lehrverträge nicht nachträglich auflösen zu müssen. Die zweite Kategorie der Maßnahmen zielte direkt auf den Lehrstellenmarkt. Die Kantone, mit Unterstützung einer von der Bundesregierung schnell eingesetzten Task Force, entfalteten je nach Schwere der Krise und Ausgangslage unterschiedliche Aktivitäten, die von der finanziellen Unterstützung von ausbildungswilligen Firmen bis zur deutlichen Verlängerung der Periode, in welcher Lehrverträge unterzeichnet werden konnten, reichten. So konnten, obwohl die Lehren der Ausbildungskohorte 2020 im August schweizweit starteten, Lehrverträge noch bis in den November hinein unterschrieben werden. Daneben gab es viele Einzelinitiativen, die vor allem das Matching von Lehrstellen suchenden Jugendlichen und offenen Lehrstellen verbessern sollten.

Abgesehen davon, dass es nie möglich sein wird, genau zu beziffern, welche dieser vielen Maßnahmen genützt hat oder ob es gerade die Kombination der vielen Maßnahmen

war, die die Krise verhindert hat, sind noch drei Punkte hervorzuheben, die deutlich anders sind als in früheren Wirtschaftskrisen.

Erstens trat die Krise erst ein (mit dem Lockdown Mitte März), als schon rund 60 Prozent der Lehrverträge für das laufende Jahr unterschrieben waren und viele weitere kurz vor der Unterzeichnung standen, was einen Teil der potenziellen negativen Wirkung auf den Lehrstellenmarkt schon dämpfte.

Zweitens traf die Krise die Schweiz in einer Zeit, als im März noch ein Lehrstellenüberhang von mehr als zehn Prozent bestand, d. h. ein Puffer, der selbst bei einer starken Wirkung der Rezession auf das Angebot an Lehrstellen bei ausreichender Flexibilität und Mobilität der Lehrstellensuchenden ausgereicht hätte, um die Vorjahreswerte wieder zu erreichen.

Drittens, und wahrscheinlich viel wichtiger als die beiden bereits genannten Gründe, war, dass die Krise nicht nur eine Krise mit Ansage war (selten bis nie brechen Rezessionen an einem einzigen bestimmten Tag aus), sondern mit einem (wenn auch fälschlicherweise) bekannten Ende. In einer »normalen« Rezession weiß ein Betrieb nicht nur nicht genau, wann der Abschwung einsetzt, sondern er weiß vor allem nicht, wie lange dieser dauern und wie stark er ausfallen wird. Diese Unsicherheit ist es, die Gift für die Vergabe von Lehrstellen darstellt, da eine über mehrere Jahre dauernde Verpflichtung nicht eingegangen wird, wenn man nicht weiß, wie lange die Zeit andauern wird, in welcher der Auszubildende nur Kosten bringen wird. Positiv auf den Lehrstellenmarkt wird sich deshalb sicherlich ausge-

Datengrundlage

Die Daten für diesen Aufsatz stammen aus zwei verschiedenen Quellen.

Die **Lehrvertragsstatistik** wird jährlich nach Berufen geführt. Diese Daten bilden auch die Grundlage der hier präsentierten Modellberechnungen. In der durch die COVID-19-Pandemie ausgelösten Wirtschaftskrise erwiesen sich nur jährlich gesammelte Daten als ungenügend, um von staatlicher Stelle rechtzeitig in den Lehrstellenmarkt eingreifen zu können. Deshalb veranlasste die Task Force Berufsbildung die Kantone, den Stand der abgeschlossenen Lehrverträge monatlich zu melden, was einen Vergleich der kumulierten Zahl mit Vorjahreswerten ermöglichte (vgl. Abb. 1).

www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/sekundarstufe-ii/berufliche-grundbildung-lehrverhaeltnisse.html

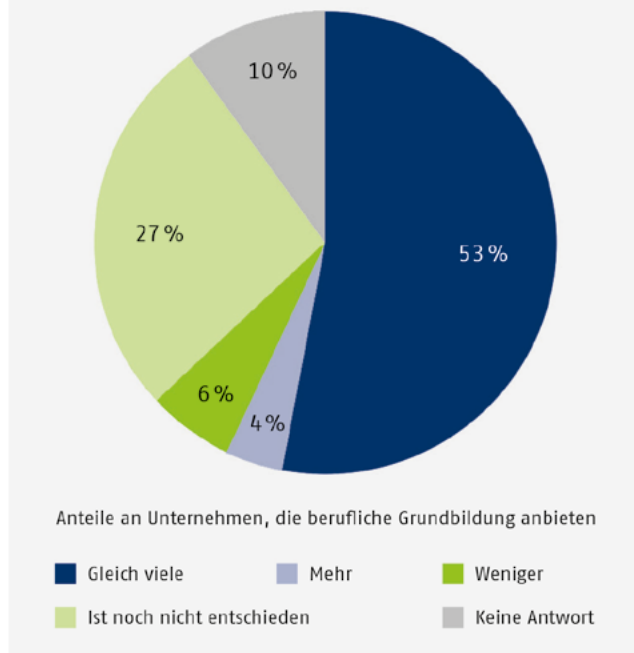
Das sogenannte **Nahtstellenbarometer** ist eine Befragung von Jugendlichen und von Firmen, die in dieser Form seit 2018 zweimal jährlich durchgeführt wird. Sie vermittelt Informationen zum Lehrstellenangebot (vgl. Abb. 2, S. 18) und zur Nachfrage nach Lehrstellen, Letztere aber lediglich für die Jugendlichen, die am Ende ihrer obligatorischen Schulzeit sind.

www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufliche-grundbildung/nahtstellenbarometer.html

Abbildung 2

Lehrstellenplanung der Betriebe im Juli 2020 für das Ausbildungsjahr 2021

Aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Lage und der Befürchtungen bezüglich der Auswirkungen der Corona-Pandemie:
»Planen Sie Stand heute (Juli 2020) im Jahr 2021 gleich viele Lehrstellen auszuschriften wie im Jahr 2020?«



Quelle: Nahtstellenbarometer August 2020, GOLDER u. a. 2020, S. 52

wirkt haben, dass nach dem Lockdown, im Frühsommer, die meisten Betriebe (und nicht nur sie) mit einer schnellen Rückkehr zur Normalität rechneten und somit der Vergabe der noch fehlenden Lehrstellen nichts mehr im Wege stand.

Situation der Schulabgänger/-innen

Auch wenn der Vergleich der Anzahl unterschriebener Lehrverträge zwischen den Jahren 2019 und 2020 keinen Unterschied zeigt, muss dies nicht heißen, dass alle, die sich 2020 auf Lehrstellensuche befanden, gleich gut durch die Krise kamen. Dass es Unterschiede gibt, dafür spricht schon die Tatsache, dass nur rund die Hälfte der Lehrverträge in einem Jahr jeweils von Schulabgängerinnen und Schulabgängern unterschrieben wird, die andere Hälfte wird von Jugendlichen besetzt, die sich entweder in einer Warteschleife befanden oder eine allgemeinbildende Schule abgebrochen hatten. Dazu kommen Personen im Erwachsenenalter mit oder ohne vorgängige nachobligatorische Ausbildung, d. h. auch Zweitlehren. Das sogenannte Nahtstellenbarometer,

das die Situation derjenigen Jugendlichen jeweils im März und im August erfasst, die in diesem Jahr die obligatorische Schule abschließen (vgl. GOLDER u. a. 2020; s. auch Infokasten) zeigt, dass die COVID-Krise nicht ganz unbemerkt an dieser Kohorte vorbeiging; dies vermutlich schon deshalb, weil diese Jugendlichen im Vergleich zu den anderen an Lehrstellen interessierten Gruppen die Lehrverträge eher später im Jahr abschließen. Ein Vergleich mit den Mikrodaten der Nahtstellenbarometer 2019 und 2020¹ zeigt unter Kontrolle vieler Herkunfts- und Leistungsmerkmale, dass im März 2020 im Vergleich zu 2019 rund neun Prozent weniger Lehrverträge abgeschlossen waren; dies im Vergleich zu den insgesamt drei bis vier Prozent weniger abgeschlossenen Lehrverträgen. Auch hier kam es wie bei allen Lehrverträgen bis zum August zu einem Aufholprozess, sodass im August noch ein Minus von knapp fünf Prozent feststellbar war. Wie viele dieser Jugendlichen noch bis in den Oktober oder November hinein einen Lehrvertrag unterschrieben haben, entzieht sich allerdings unserer Kenntnis. Analysiert man die Daten weiter, dann fällt auf, dass Jugendliche aus den höheren Leistungszügen der Sekundarstufe I 2020 eher häufiger eine Lehrstelle angetreten hatten als 2019, während es für die Jugendlichen der tieferen Leistungszüge gerade umgekehrt war. Passend zu diesem nicht überraschenden Bild, dass es schulisch bessere Jugendliche leichter hatten, durch die Krise zu kommen, ist auch der Umstand, dass die Analyse der kognitiven Anforderungen der Lehrstellen keinen Unterschied zwischen 2019 und 2020 zeigt, d. h. die Jugendlichen, die aus der obligatorischen Schule traten, traten 2020 im Durchschnitt in gleich anforderungsreiche Berufslehren ein wie 2019. Sie waren also durch die Krise nicht gezwungen, auf weniger beliebte oder weniger anspruchsvolle Lehren auszuweichen.

Ausblick in eine ungewisse Zukunft

Das Nahtstellenbarometer erfasst nicht nur die Situation der aus der obligatorischen Schule tretenden Kohorte, sondern auch die Nachfrage nach Auszubildenden durch die Unternehmen. Während die 2020er-Erhebungen keinen spürbaren Rückgang beim Lehrstellenangebot zeigten, d. h. die erwähnten wirtschaftlichen Stützungsmaßnahmen, die Erwartungshaltung der Firmen während des ersten Lockdowns und der Umstand, dass zum Zeitpunkt der Krise nicht nur viele Lehrverträge schon unterschrieben waren, sondern auch sich schon auf dem Markt befindliche Angebote nicht ohne Not zurückgezogen wurden, zeigt die Erhebung im August 2020 bezüglich des Lehrstellenangebots 2021 eine stark gestiegene Verunsicherung bei den potenziellen Lehrbetrieben. Zwar plant rund die Hälfte der befragten Un-

¹ Ich danke Dr. MAURIZIO STRAZZERI für die ökonomischen Detailanalysen.

ternehmen, auch 2021 wieder gleich viele Lehrstellen wie 2020 anzubieten, aber eine rekordhohe Zahl von 37 Prozent der Firmen konnte oder wollte diese Frage im August 2020 nicht beantworten (vgl. Abb. 2). Die Schlussfolgerung, die man derzeit aus den Erfahrungen in der Schweiz mit dem Einfluss der COVID-19-Krise auf den Lehrstellenmarkt vorläufig ziehen kann, lautet deshalb: 2020 ist angesichts des

doch deutlichen Einbruchs im BIP-Wachstum und entgegen den Erfahrungen aus früheren Rezessionen überraschenderweise kein Einbruch auf dem Lehrstellenmarkt eingetreten. Die Unsicherheiten in Bezug auf den weiteren Verlauf der Pandemie und davon abhängig der wirtschaftlichen Entwicklung lässt aber nicht ausschließen, dass die Folgen der Pandemie 2021 spürbar sein werden. ◀

LITERATUR

BRUNELLO, G.: The effect of economic downturns on apprenticeships and initial workplace training: A review of the evidence. In: *Empirical Research in Vocational Education and Training* 1 (2009) 2, S. 145–171

GOLDER, L. u.a.: Umfrage bei Jugendlichen und Unternehmen im Auftrag des Staatssekretariats für Forschung, Bildung und Innovation SBFI. Detailierter Ergebnisbericht. 2. Welle August (2020). Bern 2020

JANSEN, A. u.a.: Labor market deregulation and apprenticeship training profitability – a comparison of German and Swiss employers. In: *European Journal of Industrial Relations* 21 (2015) 4, S. 353–368

LÜTHI, S.; WOLTER, S. C.: Are apprenticeships business cycle proof? In: *Swiss Journal of Economics and Statistics* 156 (2020) 3, S. 1–11

MÜHLEMANN, S.; WOLTER, S. C.; WÜEST, A.: Apprenticeship training and the business cycle. In: *Empirical Research in Vocational Education and Training* 1 (2009) 2, S. 173–186

MÜHLEMANN, S.; PFEIFER, H.; WITTEK, B. H.: The effect of business cycle expectations on the German apprenticeship market: estimating the impact of COVID-19. In: *Empirical Research in Vocational Education and Training* 12 (2020) 8, S. 1–30

MÜHLEMANN, S. u.a.: The financing of apprenticeship training in the light of labor market regulations. In: *Labour Economics* 17 (2010) 5, S. 799–809

MÜHLEMANN, S.; WOLTER, S. C.: Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefit analyses In: *IZA Journal of Labor Policy* 1 (2014) 3, 25, S. 1–22

PFEIFER, H.; WENZELMANN, F.; WOLTER, S. C.: Kostenunterschiede der betrieblichen Ausbildung in Deutschland und der Schweiz. Vergleichsanalysen zu Ursachen und Implikationen. In: *BWP* 45 (2016) 2, S. 33–37 – URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/7963> (Stand 5.3.2021)

WOLTER, S. C.; RYAN, P.: Apprenticeship. In: HANUSHEK, E. A. u.a. (Hrsg.): *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 3. Amsterdam 2011, S. 521–576

Anzeige

Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung



Dieses Preprint verfolgt vier Ziele: Erstens wird mit einem Blick in die Vergangenheit aufgezeigt, welche Konsequenzen für den dualen Ausbildungsmarkt durch wirtschaftliche Einbrüche zu erwarten sind. Zweitens werden anhand von Annahmen zur möglichen wirtschaftlichen Entwicklung Szenarien zu Ausbildungsstellenangebot und -nachfrage zum Stichtag 30.09.2020 erstellt. Drittens wird dargelegt, welche Ausbildungsberufe und welche Schulabgängergruppen die Corona-Krise vorwiegend betreffen wird und viertens werden daraus Handlungsmöglichkeiten für die Politik abgeleitet.

T. MAIER

Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung. Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten
Preprint im Internet 2020. 18 S.

Download: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184938>

Markiert die COVID-19-Krise einen Wendepunkt auf dem Ausbildungsmarkt?

Ein Ausblick auf die mögliche Entwicklung neuer Ausbildungsverträge bis 2030



TOBIAS MAIER
Dr., wiss. Mitarbeiter im BIBB
tobias.maier@bibb.de

Im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise ging die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr um 57.600 Neuverträge zurück und erreichte damit den niedrigsten Wert seit 1975. Der Beitrag zeigt auf, dass der Einbruch nur deshalb so stark ausfiel, weil in den drei Jahren zuvor erstaunlich viele Jugendliche – insbesondere mit (Fach-)Hochschulreife – eine betriebliche Ausbildung aufnehmen. Das niedrige Niveau an Ausbildungsverträgen war aus demografischer Sicht vorhersehbar. Für die Zukunft stellt sich die Frage, ob die Einmündungsquoten der Jugendlichen auf dem niedrigen Niveau von 2020 verweilen und was dies langfristig für die Fachkräftesicherung bedeutet.

Veränderungen auf beiden Seiten des Ausbildungsmarkts

Die COVID-19-Krise führte im Jahr 2020 zu einem Wirtschaftseinbruch von rund fünf Prozent im Vergleich zu 2019. Die schlechte wirtschaftliche Perspektive – insbesondere in Branchen, die verstärkt von den Shutdowns betroffen waren, wie Veranstaltung, Sport und Tourismus, aber auch Industrie und Handel – führte dazu, dass das Ausbildungsplatzangebot am 30.09.2020 rund 8,8 Prozent unter dem Wert des Vorjahres lag. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ging mit elf Prozent noch stärker zurück als das Ausbildungsplatzangebot. Mit rund 467.300 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurde der niedrigste Wert seit 1975 erreicht (vgl. OEYNHAUSEN u. a. 2020).

Der starke Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lässt sich auch darauf zurückführen, dass die institutionell erfasste Nachfrage nach Ausbildungsplätzen gleichfalls zurückging. Dieser Effekt ließ sich bereits im Jahr 2009 während der Eurokrise beobachten und hat zwei unterschiedliche Ursachen: Zum einen war die Zahl der Schulabgänger/-innen aus allgemeinbildenden Schulen, wie im Jahr 2009, im Jahr 2020 geringer als im Vorjahr. Zum anderen zog ein Teil der Ausbildungsinteressierten ihr Interesse an einer betrieblichen Ausbildung zurück (vgl. MAIER 2020). Die Angebots-Nachfrage-Relation bleibt zum 30.09.2020 somit exakt auf dem Vorjahresniveau bei rund 96,6 Ausbildungsstellen auf 100 Ausbildungsplatzsuchende.

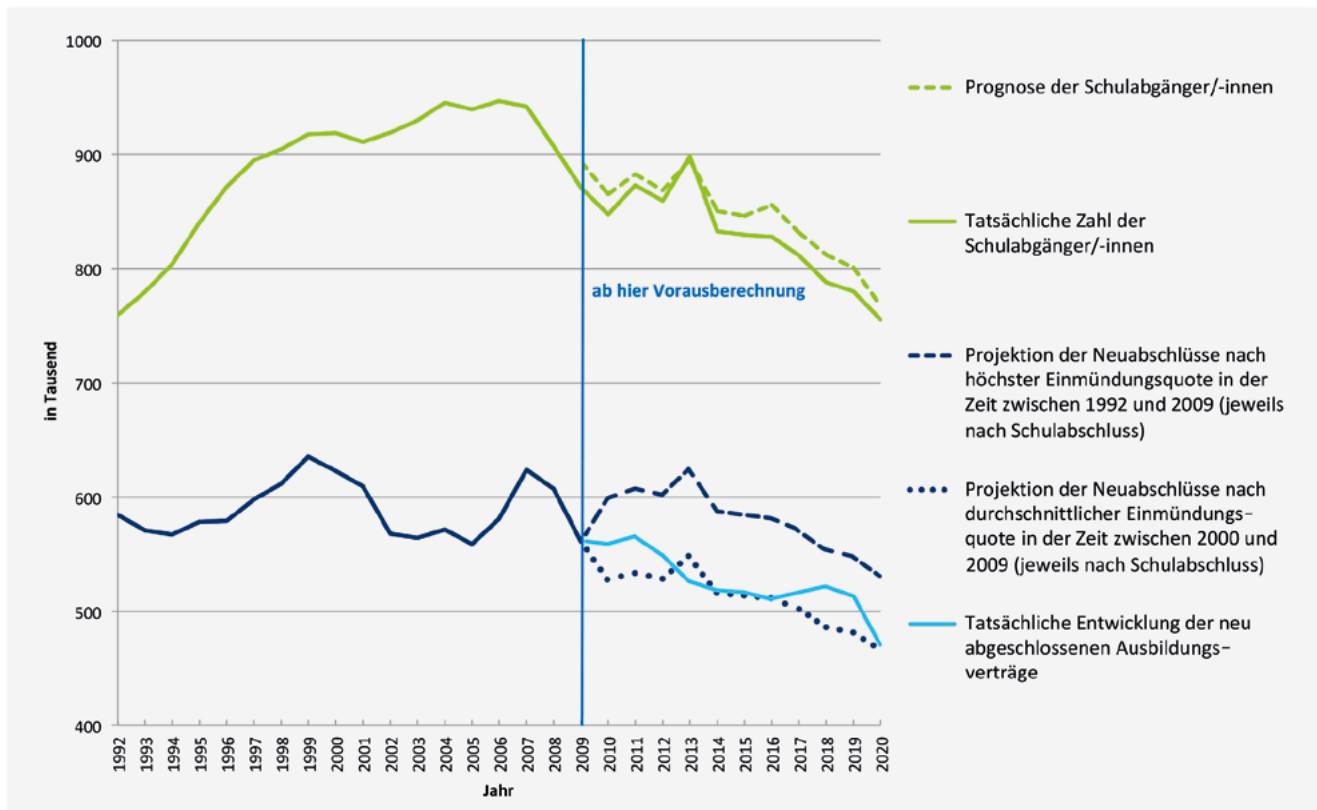
Für das Zustandekommen von neuen Ausbildungsverträgen ist das Interesse beider Marktseiten von Bedeutung. Das Kräfteverhältnis verändert sich jedoch über die Zeit. So zeigen MAIER/WALDEN (2014), dass in den 1980er Jahren die Zahl der Neuverträge vorwiegend über die demografische Entwicklung erklärt werden konnte, während in den 1990er Jahren zunehmend ökonomische Faktoren an Bedeutung gewannen. Gegen Ende der 2000er Jahre nahm die Bedeutung der Demografie wieder zu. Als ersichtlich war, dass immer weniger Jugendliche die allgemeinbildenden Schulen verlassen und voraussichtlich auch vermehrt eine Studienberechtigung aufweisen würden, haben MAIER/TROLTSCH/WALDEN (2011) errechnet, welche Anzahl an Neuverträgen bis zum Jahr 2020 demografiebedingt überhaupt erwartet werden könnte. In diesem Beitrag werden diese Projektionen mit der tatsächlichen Entwicklung gespiegelt und daraus Schlüsse für die weitere Entwicklung in diesem Jahrzehnt abgeleitet.

Wie war die vergangene Entwicklung?

Abbildung 1 zeigt, dass die Zahl der Schulabgänger/-innen aus allgemeinbildenden Schulen von 1992 bis 2007 nahezu kontinuierlich angestiegen ist, danach aber zurückging. Die damaligen Prognosen der KMK zeigten auch für die Zukunft einen weiteren Rückgang, der so auch eingetreten ist. Die kurzfristigen Zuwächse zwischen 2011 und 2013 sind der Umstellung von G9 auf G8 und damit doppelten Abiturientenabgängen in den unterschiedlichen Bundesländern geschuldet. Während zum Ende der 1990er Jahre die Zahl der

Abbildung 1

Ausbildungsbeteiligung der Schulabgänger/-innen 1992 bis 2020



Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2019) und Berufsbildungsstatistik des BMBF zum 31.12.; eigene Berechnungen. Neuabschlüsse zum 31.12.2020 geschätzt.

neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit der demografischen Entwicklung anstieg, zeigte sich in den 2000er Jahren ein Rückgang und erst ab 2005 wieder ein Anstieg, der mit der Finanz- und Eurokrise ein Ende fand.

Setzt man die Abgänger/-innen aus den allgemeinbildenden Schulen nach Schulabschluss eines Jahres in Beziehung zu den Ausbildungsanfängerinnen und -anfängern nach Schulabschluss, zeigten sich in den 1990er Jahren aus der Sicht der Jugendlichen günstigere Einmündungschancen als in den 2000er Jahren. Zentrale Bestimmungsgrößen dieser Einmündungschancen waren sowohl die wirtschaftliche Situation als auch die demografische Entwicklung (vgl. MAIER/WALDEN 2014). Im Hinblick auf die abnehmenden Schulabgängerzahlen ging es MAIER/TROLTSCH/WALDEN (2011) im Kern um die Frage, ob die Ausschöpfungsquoten der Betriebe in den 2010er Jahren weitgehend konstant auf dem Niveau der 2000er Jahre bleiben oder ob die Betriebe auch, wie in den 1990er Jahren, jenen Jugendlichen wieder eine Chance eröffnen, die eher schlechte Einmündungschancen hatten. Die zwei sich daraus ergebenden Szenarien wurden ab 2009 vorausberechnet und sind für die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Abbildung 1 (gestrichelte bzw. gepunktete Linien) abgetragen. Sie bilden

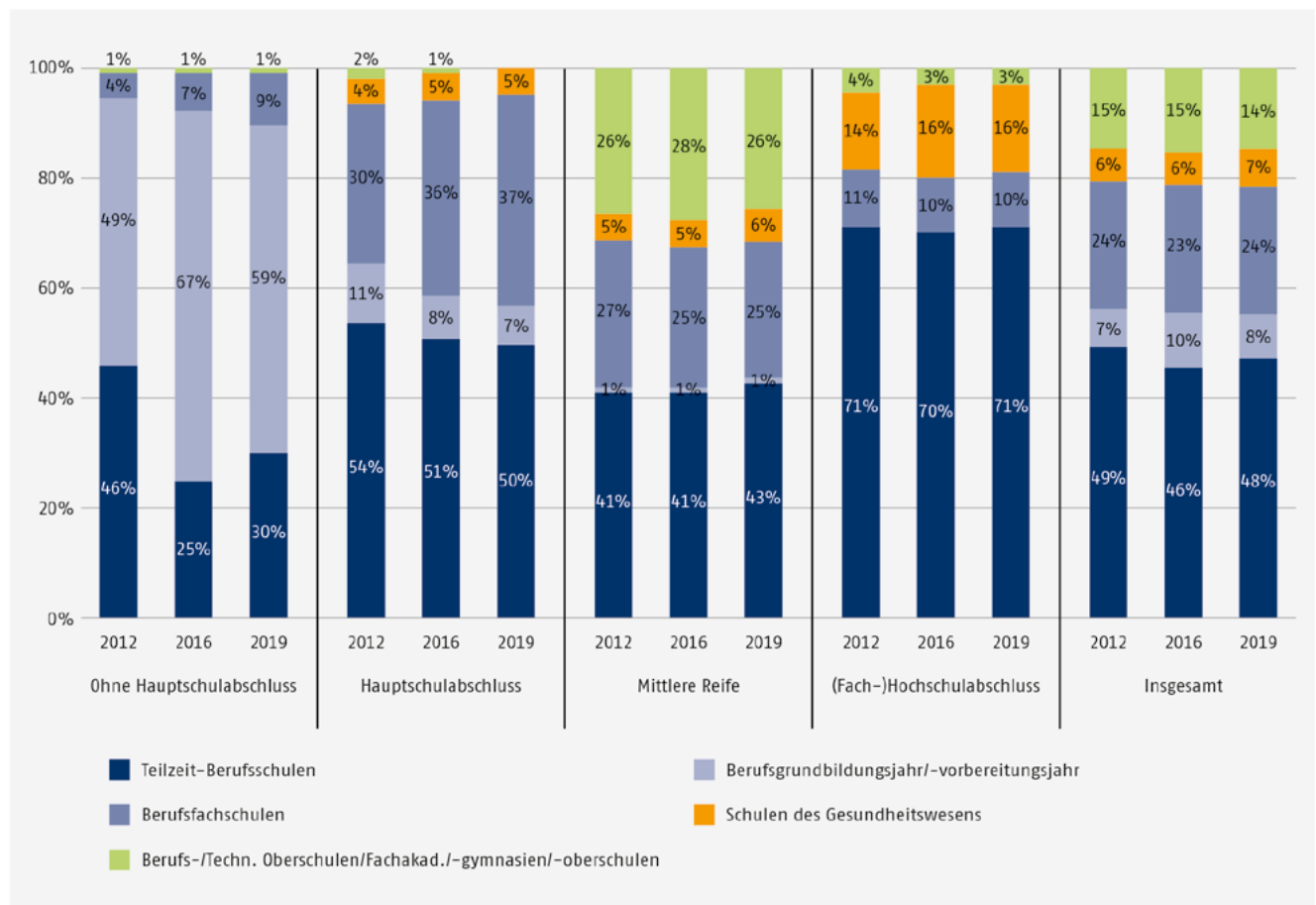
einen demografischen Korridor, innerhalb dessen sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge – auch in Abhängigkeit zur wirtschaftlichen Entwicklung – hätte bewegen können.

Ebenfalls in Abbildung 1 ist die tatsächliche Entwicklung der Zahl der Neuverträge abgetragen. Es zeigt sich, dass diese zu Beginn der 2010er Jahre genau innerhalb des demografischen Korridors lag, sich zwischen 2013 und 2016 jedoch der unteren Grenze des Korridors angenähert hat. Die Einmündungschancen der Jugendlichen haben sich somit im Vergleich zum vorherigen Jahrzehnt nicht verbessert. Erst in den darauffolgenden Jahren, als Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt diskutiert wurden (z. B. Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015–2018), zeigten sich erhöhte Einmündungsquoten. Diese sind jedoch nicht auf verbesserte Chancen von formal niedrig qualifizierten Jugendlichen zurückzuführen, sondern auf eine erhöhte Einmündung von Studienberechtigten in eine duale Ausbildung (vgl. KROLL 2020). Erst mit der COVID-19-Krise ging die Zahl der Neuverträge auf ein Niveau zurück, das demografiebedingt auch schon im langfristigen Trend erwartet wurde.

Welche Schlüsse können nun aus diesen Entwicklungen für den Ausbildungsmarkt des kommenden Jahrzehnts gezo-

Abbildung 2

Verteilung der Anfänger/-innen in den Beruflichen Schulen nach schulischer Vorqualifikation von 2012 bis 2019



Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT. Berufliche Bildung. Fachserie 11, Reihe 3 (2012 bis 2019); eigene Berechnungen.

gen werden? Auch hier sollten beide Marktseiten betrachtet werden. ECKELT u. a. (2020) zeigen, dass die Ausbildungsquote der Betriebe von 2007 bis 2018 zurückgegangen ist. Als bedeutendsten Grund hierfür identifiziert das Autorenteam auf Betriebsebene den Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern. Es lässt sich daher annehmen, dass das Ausbildungsangebot der zurückgehenden Ausbildungsnachfrage gefolgt ist. Bei den Jugendlichen sollten auch die Ausbildungswünsche, die wiederum von den zur Verfügung stehenden Alternativen abhängen, eine Rolle spielen.

Strukturverschiebungen in den beruflichen Ausbildungsstätten

Die Fachserien zu den Beruflichen Schulen des STATISTISCHES BUNDESAMTS geben Aufschluss, wie sich die Anfänger/-innen eines Bildungsgangs nach Schulart und schulischer Vorbildung zwischen 2012 und 2019 unterschieden haben. Zu beachten ist, dass die Anzahl der Hauptschulabsolventinnen und -absolventen von 2012 bis 2016 zu-

rückgegangen, dann jedoch wieder leicht angestiegen ist. Die Anzahl der Schüler/-innen mit Mittlerer Reife geht seit 2014 kontinuierlich zurück, die Anfänger/-innen mit (Fach-)Hochschulreife nehmen hingegen seit 2013 kontinuierlich zu. Dies entspricht in etwa auch dem Verhältnis der Schulabgänger/-innen aus allgemeinbildenden Schulen nach Abschlussart in diesen Zeiträumen (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2019).

Abbildung 2 gibt die Verschiebung der Anfänger/-innen nach schulischer Vorbildung zwischen den Teilsektoren der Beruflichen Schulen wieder. Hier zeigen sich bei Schülerinnen und Schülern mit Hauptschulabschluss relativ zurückgehende Übertritte in Teilzeit-Berufsschulen, welche überwiegend Personen mit einem Ausbildungsvertrag nach BBiG/HwO aufnehmen. Die Übertritte von Schülerinnen und Schülern mit Mittlerer Reife nehmen hingegen zu, die Übertritte von Personen mit (Fach-)Hochschulreife gehen in Teilzeit-Berufsschulen, ähnlich wie bei Personen ohne Hauptschulabschluss, von 2012 bis 2016 zurück, steigen dann jedoch kontinuierlich an. Zu sehen ist zudem, dass die Übertritte der formal schwächer qualifizierten Schulab-

solventinnen und -absolventen (ohne und mit Hauptschulabschluss) in Berufsfachschulen zunehmen, bei den formal höher Qualifizierten hingegen abnehmen.

Im Jahr 2016, in dem der niedrigste Stand an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen vor der COVID-19-Krise erreicht wurde (vgl. Abb. 1), zeigten sich unterschiedliche Ausweichbewegungen der Schulabschlussgruppen. Personen ohne Hauptschulabschluss traten verstärkt in das Übergangssystem (Berufsprüfungsjahr) ein, Personen mit Mittlerer Reife präferierten Fachgymnasien, -akademien und -oberschulen. Auffällig ist, dass bei allen Anfängerinnen und Anfängern mit einem schulischen Abschluss der Anteil in Schulen des Gesundheitswesens kontinuierlich steigt.

Für das Jahr 2020 liegen leider noch keine Anfängerzahlen in den Beruflichen Schulen vor, sodass nicht erkennbar ist, welche Alternative zu einer betrieblichen Ausbildung von den Jugendlichen aufgegriffen wurde. Setzt sich aber der Trend der Ausbildungsaufnahme in den Gesundheitsberufen fort, so kann dies eine gute Botschaft für die Fachkräftesicherung der Zukunft sein, da eine Qualifizierung in den Gesundheitsberufen auf eine hohe Nachfrage an Fachkräften in diesem Bereich stößt (MAIER u. a. 2020).

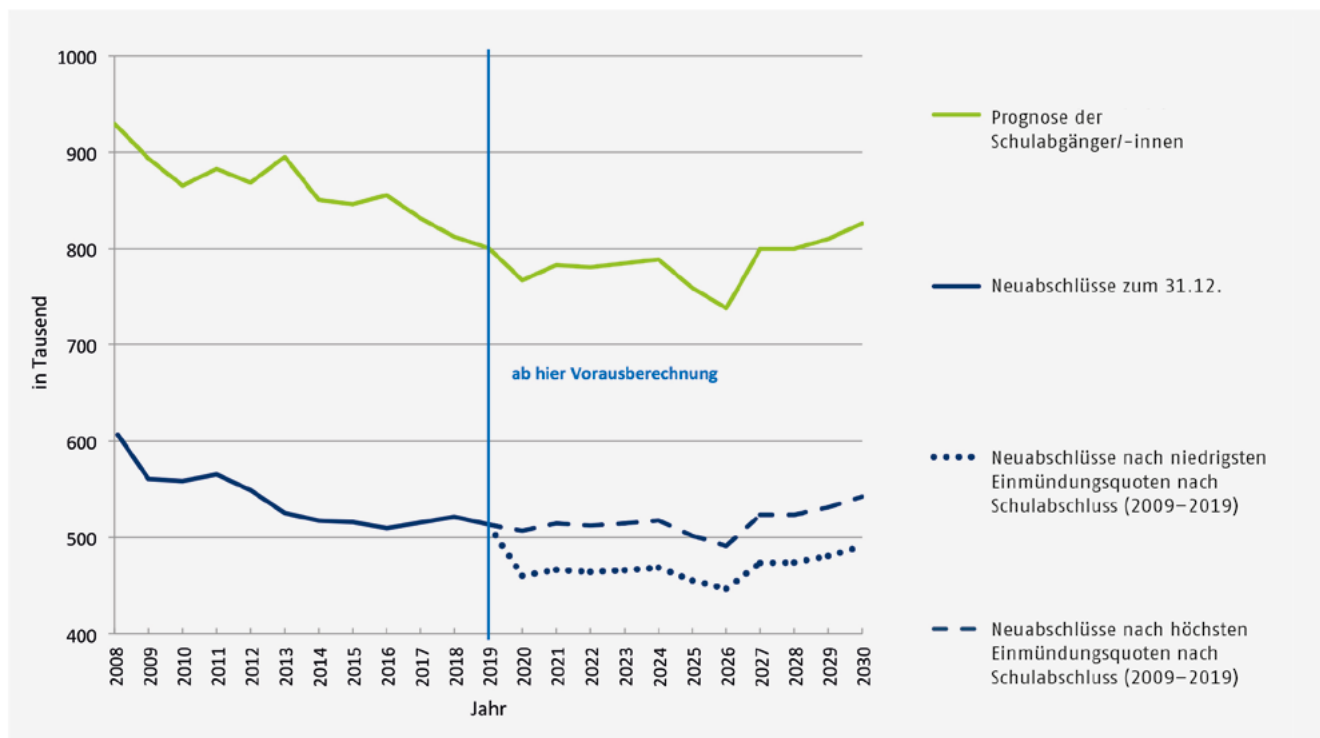
Langfristiger Ausblick

Wie die vorherigen Analysen zeigen, waren die Einmündungsquoten der höher qualifizierten Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung in den Jahren 2017 bis 2019 besonders hoch. Mit dem Einbruch des Ausbildungsmarktes in der COVID-19-Krise haben sich diese Einmündungsquoten wieder verringert. Um die möglichen Entwicklungen der betrieblichen Ausbildung nach der Krise aufzuzeigen, zeigt Abbildung 3 deshalb eine ähnliche Berechnung wie MAIER/TROLTSCH/WALDEN (2011), jedoch für das kommende Jahrzehnt. So werden für den Zeitraum von 2009 bis 2019 die jeweils höchsten und niedrigsten Einmündungsquoten in eine betriebliche Ausbildung nach Schulabschlussart unterstellt.

Die gestrichelte blaue Linie in Abbildung 3 gibt die mögliche Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wieder, wenn die höchsten Einmündungsquoten nach Schulabschlussart zwischen 2009 und 2019 unterstellt werden, die gepunktete Linie die zu erwartenden Neuabschlüsse, wenn die niedrigsten Einmündungsquoten unterstellt werden. Dabei zeigt sich, dass die am 30.09.2020 erreichte Zahl an Neuverträgen gerade noch innerhalb des berechneten demografischen Korridors liegt. Da der demografische

Abbildung 3

Ausbildungsbeteiligung der Schulabgänger/-innen 2008 bis 2030



Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2019) und Berufsbildungsstatistik zum 31.12. Kultusministerkonferenz (2020) Vorausberechnungen der Schüler- und Absolventenzahlen 2019 bis 2030 (Dokumentation Nr. 224). Eigene Berechnungen. Es werden Neuabschlüsse von Personen mit ausländischen Schulabschlüssen bzw. ohne Angaben in Höhe von 10.000 pro Jahr unterstellt. Die Rückgänge in den Absolventenzahlen der Jahre 2025 bis 2027 sind der Rückkehr von G8 auf G9 geschuldet.

Abwärtstrend der Schulabgänger/-innen aus allgemeinbildenden Schulen gestoppt ist, wird die zukünftige Zahl an Neuverträgen wieder stärker als in der Vergangenheit von den Einmündungschancen und damit von der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung abhängen als von der demografischen Entwicklung. Die Spannweite zwischen den zu erwartenden Neuabschlüssen nach niedrigsten und höchsten Einmündungsquoten ist mit rund 50.000 Neuabschlüssen genauso groß wie die Varianz in der demografischen Entwicklung (zwischen 2026 und 2030).

Auf die Einmündungschancen kommt es an

Die COVID-19-Krise hat den – womöglich durch Engpässe auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt hervorgerufenen – Trend zu höheren Einmündungsquoten, insbesondere bei formal höher qualifizierten Schulabgängerinnen und -abgängern, gestoppt. Für die betriebliche Ausbildung wird es nun zum einen darauf ankommen, ob diese Schulabgänger/-innen in einer konjunkturellen Aufschwungphase wieder für eine duale Ausbildung begeistert werden können, und zum anderen, ob eine (wieder) zunehmende Integration von Personen mit Mittlerer Reife und (Fach-)Hochschulausbildung nicht zu Lasten von Personen mit bzw. ohne Hauptschulabschluss geht. Die positive Nachricht für Betriebe ist, dass die Zahl an ausbildungsinteressierten Jugendlichen demografiebedingt nicht weiter zurückgehen

wird. Ab 2027 kann sogar mit einer leicht höheren Nachfrage gerechnet werden. Von dieser können die Betriebe aber nur profitieren, wenn sie ihre Ausbildungsbemühungen bis dahin aufrechterhalten. Ziehen sich die Betriebe von der betrieblichen Ausbildung zurück, führt dies bei den stagnierenden Schulabgängerzahlen dazu, dass die Nachfrage nach Ausbildung das Angebot übersteigt. Dies wäre vor allem für die geringer qualifizierten Schulabgänger/-innen von Nachteil und könnte wieder vermehrt außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen erfordern. Von politischer Seite wäre es daher ratsam, ausbildende Betriebe, insbesondere Kleinbetriebe, in ihrem Ausbildungsengagement zu unterstützen bzw. besser über bereits bestehende Unterstützungsmaßnahmen – wie beispielsweise die Assistierte Ausbildung oder Verbundausbildung (vgl. ECKELT u. a. 2020) – zu informieren. Von betrieblicher Seite müssen offene Ausbildungsstellen breit kommuniziert und der Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden, um die Vermittlungswahrscheinlichkeiten zu erhöhen – auch wenn dies zunächst statistisch zu einem weiteren Anstieg unbesetzter Ausbildungsplätze führt. Sollte die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge dennoch zurückgehen, sollte dies nicht als Indikator für zukünftige Fachkräfteengpässe herangezogen werden. Die Anfängerzahlen in den Berufsfachschulen und Schulen des Gesundheitswesens müssen hier gleichermaßen beachtet werden. ◀

LITERATUR

ALLIANZ FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG 2015–2018. – URL: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/allianz-aus-weiterbildung-2015-18.pdf>

BMBF: Berufsbildungsbericht 2020. Bonn 2020 – URL: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2020.pdf

ECKELT, M. u. a.: Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinbetriebe. Bonn 2020

KROLL, S.: A 5.5 Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2020, S. 125–134

MAIER, T. u. a.: COVID-19-Krise: Die Arbeit geht weiter, der Wohlstand macht Pause (BIBB-Report 4/2020). Bonn 2020

MAIER, T.: Auswirkungen der »Corona-Krise« auf die duale Berufsausbildung. Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten. BIBB-Preprint. Bonn 2020

MAIER, T.; TROLTSCH, K.; WALDEN, G.: Längerfristige Entwicklung der dualen Ausbildung. Eine Projektion der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bis zum Jahr 2020. In: BWP 40 (2011) 3: S. 6–9 – URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/6669>

MAIER, T.; WALDEN, G.: The influence of demographic factors on the supply of company training places in Germany. In: Empirical Research in Vocational Education and Training (2014) 6, S. 1–14 – URL: <https://doi.org/10.1186/s40461-014-0004-2>

OEYNSHAUSEN, S. u. a.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2020

STATISTISCHES BUNDESAMT: Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen. Fachserie 11, Reihe 1, Schuljahr 2019/2020. Wiesbaden 2019

STATISTISCHES BUNDESAMT: Bildung und Kultur. Berufliche Bildung. Fachserie 11, Reihe 3. Wiesbaden 2012, 2016, 2019

(Alle Links: Stand 02.03.2021)

Retter in der Not?

Das Wiener Ausbildungsverbundmodell als Antwort auf die COVID-19-Krise

Gastronomie und Hotellerie sind durch die COVID-19-Krise wirtschaftlich schwer angeschlagen. Entsprechend herausfordernd ist es, die betriebliche Ausbildung in diesem Bereich weiterhin zu gewährleisten und künftig abzusichern. In Wien haben die Sozialpartner ein Ausbildungsverbundmodell entwickelt, das Lehrbetrieben die Fortsetzung der Ausbildung für eine bestimmte Zeit ohne Kosten ermöglicht. Das im Beitrag vorgestellte Pilotprojekt könnte Vorbild für ein branchenübergreifendes und überregionales Regelmodell sein. Potenziale werden abschließend skizziert.

COVID-19 und die Wiener Gastronomie und Hotellerie

Die Wiener Gastronomie und insbesondere die Hotellerie sind durch die COVID-19-bedingten Einschränkungen und Auflagen (z.B. Maskenpflicht von Personal und Gästen, Vorverlegung von Sperrstunden, Sitzplatzbeschränkungen, Ausgangssperren) sowie den Lockdown wirtschaftlich schwer angeschlagen. So waren in den letzten zwölf Monaten die Betriebe dieser Branchen in etwa zur Hälfte der Zeit komplett geschlossen, in der restlichen Zeit nur unter Auflagen geöffnet. Wien mit seinem hohen Anteil an Städte- und Konferenztourismus ist vom Nächtigungs-/Umsatzeinbruch besonders betroffen. Basierend auf den Erfahrungen des ersten Lockdowns und einer zu befürchtenden zweiten Welle im Herbst haben die Wiener Sozialpartner schon im Sommer 2020 erste Überlegungen angestellt, wie einer rezessiven Wirtschaftsentwicklung – mit ihren entsprechend negativen Effekten auf das Lehrstellenneueangebot – gegen-

gesteuert werden kann. Ergänzend zu den Unterstützungsinstrumenten auf Bundesebene (vgl. Infokasten) wurden dabei drei Ziele verfolgt:

- Lehrplätze in der Wirtschaft trotz der Unsicherheit mittelfristig (und insbesondere auch schon für den Herbst 2020) ermöglichen,
- Ausbildungsbetriebe unterstützen und mittelfristig erhalten sowie
- qualitätsvolle Ausbildung auch bei Kurzarbeit oder kurzfristigen Betriebsschließungen sicherstellen.

Temporäre externe Ausbildungsoptionen nach dem Versicherungsprinzip

In engem Zusammenspiel zwischen Wirtschaftskammer Wien, Arbeiterkammer Wien, dem Arbeitsmarktservice (AMS) Wien und dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) sowie mit konzeptioneller Unterstützung der beiden Forschungsinstitute ibw und öibf wurde ein Ausbildungsverbundmodell entwickelt. Damit können Lehrbetriebe bei Vorliegen bestimmter

Lockdown und Instrumente zur Unterstützung auf Bundesebene

Der erste komplette Lockdown mit behördlich angeordneten temporären Betriebsschließungen dauerte für die Gastronomie von Mitte März bis Mitte Mai 2020, für die Hotellerie sogar bis Ende Mai 2020. Seit Anfang November 2020 gilt der zweite Lockdown für die beiden Branchen – mit der vagen Option einer mittelfristigen Öffnung (für das Gastgewerbe zu Ostern 2021).

Auf Bundesebene wurden zwei Instrumente eingeführt:

- die Kurzarbeit (gültig auch für Auszubildende; für diese mit vollem Einkommensausgleich) sowie
- der Lehrlingsbonus (in Höhe von maximal 3.000,- EUR pro »neuem« Lehrverhältnis).

Weitere Informationen:
<https://www.bmdw.gv.at/Themen/International/covid-19.html>
 (Stand: 09.03.2021).

wirtschaftlicher Schwierigkeiten (s. u.) vorübergehend ihre betriebliche Ausbildung an einen Träger der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) auslagern. Die Kosten für den Ausbildungsverbund und die anteilige Ausbildungsvergütung übernimmt für diese Zeit der waff, der als arbeitsmarktpolitische Einrichtung der Stadt Wien die Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterstützt. Das AMS beauftragt jeweils einen ÜBA-Träger pro Berufsfeld mit der Durchführung der Maßnahme. Als Voraussetzung zur Teilnahme an der Verbundausbildung sind wirtschaftliche Schwierigkeiten anhand folgender vier Kriterien geltend zu machen:

1. Temporäre Betriebsschließung aufgrund behördlicher Anordnung oder aus wirtschaftlichen Gründen
2. Vom AMS genehmigte Kurzarbeit von Beschäftigten (nicht jedoch der Auszubildenden), wenn diese dadurch für die Ausbildung ausfallen



KURT SCHMID
 Institut für Bildungsforschung
 der Wirtschaft, Wien
schmid@ibw.at



ROLAND LÖFFLER
 Österreichisches Institut für
 Berufsbildungsforschung,
 Wien
Roland.loeffler@oeibf.at

3. Vom AMS genehmigte Kurzarbeit des Auszubildenden
4. Schwerwiegender Umsatz- oder Auftragsrückgang, der die Ausbildung in Mitleidenschaft zieht.

Sobald mindestens eines dieser Kriterien erfüllt ist, kann der Lehrbetrieb – mittels Abgabe einer Eigenerklärung – eine Ausbildungsvereinbarung eingehen. Die Grundkonzeption folgt also einer Versicherungslogik.

Ziele und Inhalte der Verbundvereinbarung

Während die Ausbildung an einen überbetrieblichen Träger ausgelagert wird, bleibt das Lehrverhältnis zwischen Betrieb und Auszubildenden bestehen und wird danach fortgeführt. Dies wird in einer sogenannten Verbundvereinbarung (zwischen Betrieb und Auszubildenden) festgehalten, die rechtlich eine Ergänzung zum Lehrvertrag ist. Diese kann jederzeit für bestehende sowie neue Lehrverträge geschlossen werden. Eine Einschränkung des Verbundmodells auf neue Lehrverhältnisse würde Betriebe im Bedarfsfall nur partiell »entlasten« und die intendierte Förderwirkung nicht erzielen.

Die ausgelagerte Ausbildung wird in Form von Modulen absolviert. Die Dauer eines Moduls beträgt zwei Monate. Maximal können pro Lehrjahr zwei Module in Anspruch genommen werden. Im Rahmen der Pilotphase (s.u.) ist bei Bedarf eine Verlängerung um maximal weitere zwei Monate möglich. Die Module beinhalten ausgewählte Inhalte des jeweiligen Lehrjahrs und können in Absprache mit der externen Ausbildungseinrichtung auf die Bedürfnisse des Betriebs und des Auszubildenden angepasst werden. Für die vereinbarte Dauer übernimmt der Ausbildungsträger die Aufgaben des Lehrberechtigten. Die temporäre Übertragung der Ausbildungsleistung an die Ausbildungseinrichtung kann jederzeit erfolgen.

Hintergrund dieser modularen Konzeption und ihrer zeitlichen Begrenzung liegt einerseits in den rechtlichen

Rahmenbedingungen (laut Berufsbildungsgesetz sind pro Lehrjahr höchstens vier Monate Abwesenheit von der betrieblichen Ausbildung »erlaubt«). Andererseits ermöglichen inhaltlich vordefinierte Module, dass diese mit den Berufsbildinhalten des jeweiligen Lehrjahres korrespondieren und somit auch eine Orientierung bei der Modulauswahl bereitstellen.

Die Berufsschulpflicht des Auszubildenden ändert sich durch den Verbund nicht. Fällt der Berufsschulbesuch in den vereinbarten Verbundzeitraum, so wird auch für diese Zeit die Ausbildungsvergütung erstattet.

Wiener Pilotprojekt für Hotellerie, Gastronomie und Kaffeehäuser

Das Modell ist derzeit als Pilotmodell konkret für Wien und die Lehrberufe Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Gastronomiefachmann/-frau, Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in, Konditor/-in sowie Hotelkaufmann/-frau umgesetzt. Die Ausbildungsmodule für die einzelnen Lehrjahre der ausgewählten Berufe wurden von den beiden Forschungsinstituten ibw und öibf entwickelt und mit sämtlichen Stakeholdern sowie der durchführenden Ausbildungseinrichtung abgestimmt.

Der waff übernimmt in der Krise die Kosten für die Verbundausbildung für bis zu 150 Lehrverhältnisse. Ursprünglich war er einziger Fördergeber. Mittlerweile hat sich auch das Arbeitsmarktservice Wien der Pilotphase des Ausbildungsverbundmodells angeschlossen, wodurch die maximale Zahl an förderbaren Lehrverhältnissen auf 300 aufgestockt werden konnte.

Die Umsetzung des Pilotmodells wurde bereits vor dem Jahreswechsel begonnen, bis Ende Februar 2021 gab es insgesamt 204 Eintritte ins Verbundmodell, 40 davon sind wieder in ihren Lehrbetrieb »zurückgekehrt«. Aktuell durchlaufen 140 Auszubildende ein Verbundausbildungsmodul. Die Inanspruchnahmequote (bezogen auf

Lehrbetriebe bzw. Auszubildende der Branche) liegt im Bereich von zehn Prozent. Die ursprünglich avisierte Zielgröße des Pilotprojekts (150 Teilnahmen) ist somit mittlerweile ausgeschöpft, aufgrund der Mitwirkung und Aufstockung durch das AMS Wien sind noch Teilnahmen möglich. Das Pilotprojekt läuft bis Ende August 2021.

Vom Pilotprojekt zum Regelmodell?

Das im Pilotprojekt erprobte Ausbildungsverbundmodell eignet sich grundsätzlich auch für andere Branchen, Lehrberufsgruppen und/oder Regionen. Ein Transfer setzt jedoch voraus, dass in einem ersten Schritt für die jeweils vorgesehenen Berufe entsprechende Ausbildungsmodule definiert werden, die von ÜBA-Trägern übernommen werden können. Bei einer Übertragung des Modells über die Grenzen des Bundeslandes Wien hinaus gilt es zudem, relevante Stakeholder (Sozialpartnereinrichtungen, Fördergeber, Ausbildungseinrichtungen) rechtzeitig einzubinden.

Grundsätzlich ist zu überlegen, ob die Förderkriterien nicht auch – unabhängig von der aktuellen COVID-19-Krise – weiter gefasst werden könnten. Dabei wären sowohl die zugrundeliegenden Anspruchskriterien zu prüfen als auch die Frage, ob und in welchem Ausmaß die Leistungen des Ausbildungsverbunds (bis hin zur Erstattung der Ausbildungsvergütung) öffentlich gefördert werden sollen. Dem Wiener Pilot-Modell liegt die Annahme zugrunde, dass der Lehrbetrieb infolge der COVID-19-Krise unverschuldet in eine schwierige wirtschaftliche Lage gekommen ist, was eine öffentliche Unterstützung und Finanzierung rechtfertigt. Bewährt sich das Modell auch branchen- und regionsübergreifend, könnte das Ausbildungsverbundmodell als regulärer Bestandteil einer berufspraktischen Berufsausbildung aufgenommen und im Berufsausbildungsgesetz verankert werden. ◀

Homeoffice-Boom im Zuge der Corona-Pandemie

Welche Potenziale zeichnen sich langfristig für akademisch und beruflich Qualifizierte ab?



ALEXANDRA MERGENER
Dr., Wiss. Mitarbeiterin
im BIBB



STEFAN WINNIGE
Wiss. Mitarbeiter im BIBB

Während der Corona-Pandemie ist das Arbeiten im Homeoffice für einen großen Teil der Erwerbstätigen zum Regelmodell geworden. Welche Entwicklung ist im weiteren Verlauf zu erwarten? Dieser Frage geht der Beitrag anhand von Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 sowie anhand von Auswertungen von Stellenanzeigen aus dem Jahr 2020 nach. Erläutert wird, in welchen Berufsgruppen sich langfristige Veränderungen für beruflich und akademisch Qualifizierte abzeichnen könnten.

Homeoffice – Ein Arbeitsmodell für alle?

Im Zuge der Corona-Pandemie ist der Anteil der Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten, beträchtlich angestiegen (vgl. z. B. FRODERMANN u. a. 2020; SCHRÖDER u. a. 2020). Mit dem ersten Lockdown ab März 2020 entwickelte sich innerhalb kürzester Zeit für weite Teile der Erwerbsbevölkerung ein Arbeitsmodell, das lange Zeit primär hochqualifizierten Angestellten oder Beamten in Führungspositionen vorbehalten war (vgl. u. a. BRENKE 2016), zu einem Regelmodell. Das dürfte insbesondere für Beschäftigte mit einem hohen Ausmaß an kognitiven Tätigkeiten im Beruf gelten, welche ein deutlich höheres Potenzial für die Arbeit im Homeoffice bieten als manuelle Tätigkeiten (vgl. MERGENER 2020 a). Mit »Homeoffice-Potenzial« ist der berufliche Zugang zum Homeoffice und damit die Möglichkeit gemeint, dass Tätigkeiten zumindest zeitweise von zu Hause ausgeübt werden können und zwar unabhängig davon, ob diese Option tatsächlich genutzt wird oder nicht (Näheres zur Bestimmung des Homeoffice-Zugangs vgl. MERGENER 2020 a). Studien auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (vgl. Infokasten, S. 28) weisen darauf hin, dass es vor Ausbruch der Pandemie für etwa 57 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland ein solches Homeoffice-Potenzial gab, doch nur 28 Prozent aller abhängig Beschäftigten mindestens gelegentlich von zu Hause aus arbeiteten (vgl. MERGENER 2020 a u. 2020 b). Bei Akademikerinnen und Akademikern lagen sowohl das Potenzial als auch die Nutzung über dem von Beschäftigten ohne Hochschulab-

schluss (vgl. ALIPOUR/FALCK/SCHÜLLER 2020). Doch auch bei knapp der Hälfte der Beschäftigten mit beruflicher Qualifikation (47%) boten die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten vor Ausbruch der Pandemie das Potenzial zur Arbeit im Homeoffice, welches jedoch größtenteils ungenutzt geblieben ist (eigene Auswertung). Wenngleich dies überwiegend daran liegt, dass Betriebe ihren Beschäftigten die Arbeit im Homeoffice nicht ermöglichen, lehnen durchaus auch Beschäftigte selbst (knapp 10%) die Nutzung von Homeoffice ab (vgl. MERGENER 2020 b, S. 7 f.). Zudem zeigte sich, dass mit Homeoffice einhergehende Aspekte wie z. B. die Integration von Privatem und Beruflichem unterschiedlich bewertet werden. Während Homeoffice-Nutzer/-innen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie überwiegend (52%) als Vorteil von Homeoffice sehen, ist Beschäftigten, die nie zuhause arbeiten, größtenteils (56%) gerade die Trennung beider Sphären wichtig und demnach Homeoffice kein erstrebenswertes Konzept (vgl. GRUNAU u. a. 2019). Allerdings kann sich wiederum ein unerfüllter Wunsch nach Homeoffice bei Beschäftigten durchaus negativ auswirken und sich z. B. in einer geringeren Arbeitszufriedenheit im Vergleich zu Homeoffice-Nutzerinnen und -Nutzern niederschlagen (vgl. MERGENER/MANSFELD 2021).

Der Lockdown während der Pandemie hat nun auf betrieblicher Seite zu Veränderungen geführt, da für die breite Belegschaft z. B. die technische Infrastruktur und Arbeitsprozesse angepasst wurden (vgl. BELLMANN u. a. 2020). Mit Blick auf die Zeit nach der akuten Corona-Krise stellt sich daher die Frage, was bleibt. Um erste Hinweise dazu

Datengrundlage

Die **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB)** ist eine repräsentative telefonische Befragung von mehr als 20.000 Erwerbstätigen ab 15 Jahren (ohne Auszubildende), die einer bezahlten Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen. Die Erhebung aus dem Jahr 2018 enthält differenzierte Informationen zum Potenzial und zur Nutzung von Homeoffice unter Beschäftigten in Deutschland.

Weitere Informationen: www.bibb.de/arbeit-im-wandel

Über die **Onlinestellenanzeigenbank** werden dem BIBB von der Firma Textkernel Onlinestellenanzeigen zur Verfügung gestellt, die durch Webcrawler gesammelt, automatisiert bereinigt und klassifiziert werden. Dabei werden auch Dubletten entfernt, die durch das Posten einer Stellenanzeige auf verschiedenen Portalen entstehen.

Zur Kennzeichnung von Stellenanzeigen, die Homeoffice ermöglichen, wurden die Texte automatisiert nach den Begriffen »Homeoffice«, »Telearbeit«, »Mobiles Arbeiten«, »Teleheimarbeit«, »Telework«, »Heimarbeit«, »flexibles Arbeiten«, »räumlich flexibles Arbeiten« und Abwandlungen dieser Begriffe durchsucht.

zu erhalten, wird in diesem Beitrag auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (vgl. Infokasten) ermittelt, welche Berufsgruppen überhaupt Potenzial für die Arbeit im Homeoffice bieten und wie dieses Potenzial vor Ausbruch der Corona-Pandemie genutzt bzw. nicht genutzt wurde. Dabei wird besonderes Augenmerk auf Potenziale für beruflich Qualifizierte (d. h. Beschäftigte mit beruflicher Aus- oder Fortbildung) im Vergleich zu akademisch Qualifizierten (d. h. Beschäftigte mit Hochschulabschluss) gelegt. Vor diesem Hintergrund werden anschließend Stellenanzeigen (vgl. Infokasten) aus dem Jahr 2020, also während der Pandemie, daraufhin analysiert, in welchem Umfang Betriebe Möglichkeiten zum Homeoffice anbieten oder die Bereitschaft von Bewerberinnen und Bewerbern erwarten. Auch diese Analyse erfolgt qualifikationsspezifisch, sodass abschließend abzuschätzen ist, für welche Qualifikationsniveaus auch langfristig die Option zur Arbeit im Homeoffice stärker ein Regelmodell werden könnte.

Homeoffice vor der Pandemie – wo liegen ungenutzte Potenziale?

Ob Beschäftigte ihre Arbeit von zu Hause erledigen können, hängt stark mit dem Beruf und den darin auszuübenden Tätigkeiten zusammen. Insbesondere kognitive Tätigkeiten wie z. B. recherchieren, E-Mails bearbeiten oder dokumentieren können von zu Hause ausgeführt werden, während manuelle Tätigkeiten wie z. B. pflegen, transportieren oder reparieren im Homeoffice eher nicht möglich sind (vgl. MERGENER 2020 a). Das gilt zunächst gleichermaßen für akademisch und beruflich Qualifizierte. Allerdings ist

das Ausmaß an kognitiven Tätigkeiten im Beruf bei akademisch Qualifizierten tendenziell höher als bei beruflich Qualifizierten, weshalb ihre Arbeit insgesamt häufiger homeofficefähig ist. Hinzu kommt, dass sie das vorhandene Homeoffice-Potenzial bislang deutlich besser ausschöpfen konnten. Laut ETB 2018 arbeiteten knapp 70 Prozent der Beschäftigten mit Hochschulabschluss, aber nur 37 Prozent der beruflich Qualifizierten mit Tätigkeiten mit Homeoffice-Potenzial in der Vergangenheit mindestens gelegentlich von zu Hause aus. Doch in welchen Berufsbereichen wird das vorhandene Potenzial nicht ausgeschöpft? Wo können demnach Veränderungen erwartet werden, wenn es auch nach der akuten Pandemie bei einer ausgedehnten Verbreitung von Homeoffice bleiben sollte?

Abbildung 1 präsentiert durchschnittliche Anteile an Beschäftigten mit akademischer (linkes Diagramm) oder beruflicher Qualifikation (rechtes Diagramm) innerhalb verschiedener Berufshauptgruppen (2-Steller der Klassifikation der Berufe – KldB 2010), die im Homeoffice arbeiten könnten (X-Achsen) und dies tatsächlich auch tun (Y-Achsen). Berufsgruppen mit einem insgesamt geringen Homeoffice-Potenzial für die jeweiligen Beschäftigten befinden sich im linken unteren, mit einem hohen Potenzial im rechten oberen Bereich der Diagramme. Je weiter die Berufsgruppe im Diagramm von der Diagonalen entfernt ist, desto höher ist der Anteil an nicht ausgeschöpftem Homeoffice-Potenzial.

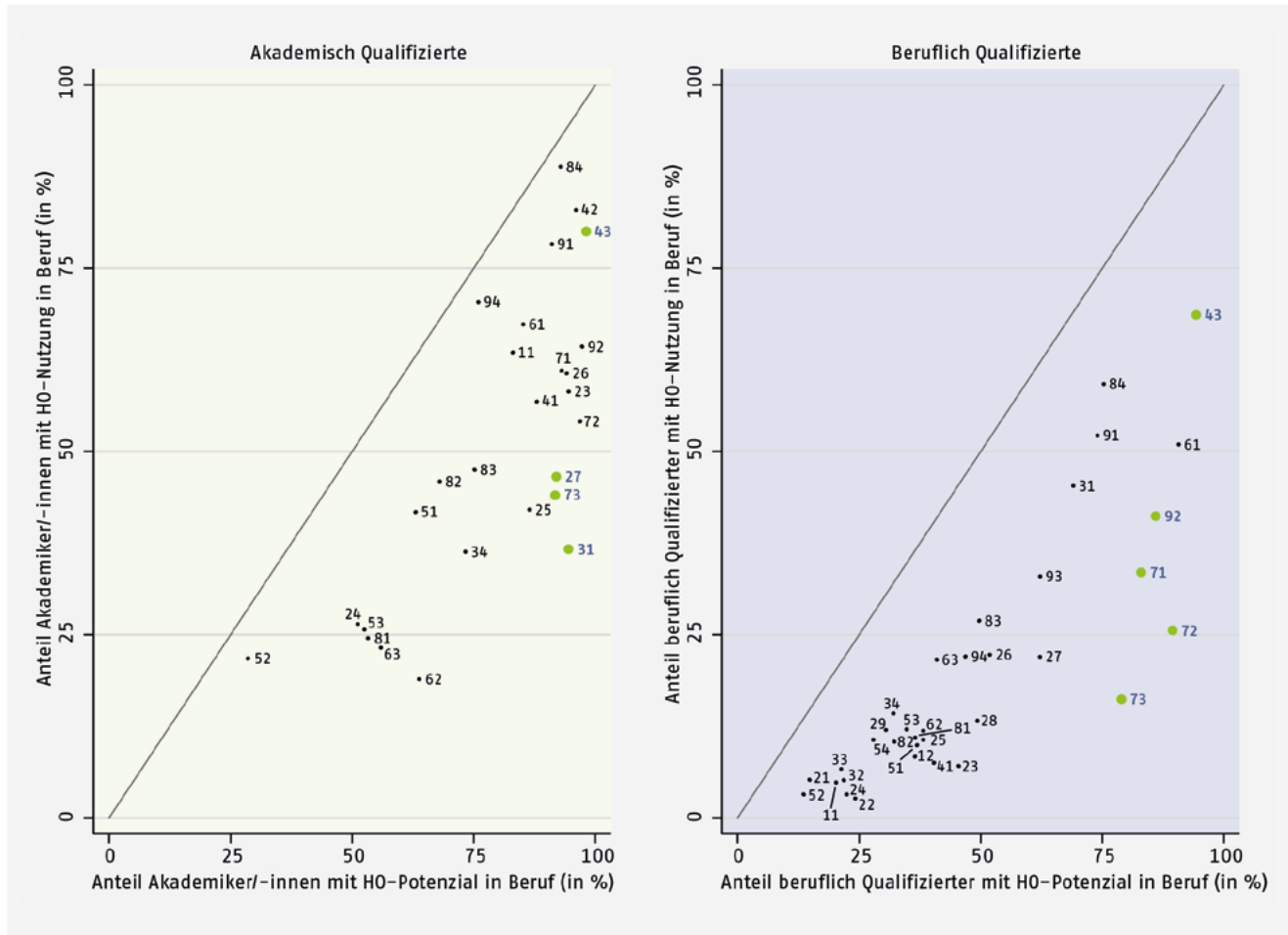
Die von Akademikerinnen und Akademikern ausgeübten Tätigkeiten haben insbesondere in den Berufsbereichen Bauplanung, Architektur, Vermessung (31), Technische Entwicklung, Konstruktion (27) oder auch Recht und Verwaltung (73) hohe Potenziale für Homeoffice, die bis zur Corona-Pandemie nur etwa zur Hälfte genutzt wurden. In Berufen in Recht und Verwaltung (73) ergibt sich für beruflich Qualifizierte ein enormer Anteil an ungenutztem Homeoffice-Potenzial. So geben knapp 80 Prozent der Beschäftigten mit einer beruflichen Qualifikation an, dass ihre Arbeit auch von zu Hause erledigt werden könnte, doch weniger als 20 Prozent arbeitete tatsächlich ab und an im Homeoffice. Noch größer ist die Diskrepanz im Berufsbe-
reich Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung (72). Doch auch in der Unternehmensführung und -organisation (71) oder Werbung, Marketing (92) konnten beruflich Qualifizierte vorhandenes Homeoffice-Potenzial nicht ausschöpfen. Das größte Homeoffice-Potenzial liegt im Berufsbereich Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologie (43). Knapp 95 Prozent der Beschäftigten mit beruflicher Qualifikation und damit etwa so viele wie mit akademischem Abschluss bewerten ihre Tätigkeiten als homeofficefähig. Während jedoch 80 Prozent der Akademiker/-innen in diesem Berufsbereich auch von zu Hause aus arbeiteten, lag der Anteil unter beruflich Qualifizierten nur bei 68 Prozent.

Im Zuge der Corona-Pandemie kommt es zu einer deutlich besseren Ausschöpfung der Homeoffice-Potenziale, da Betriebe dort, wo es die berufliche Tätigkeit zulässt, häufiger das Arbeiten von zu Hause gestatten (vgl. BELLMANN u. a.

2020). Dieser Trend spiegelt sich auch bei der Analyse betrieblicher Angebote von Homeoffice-Möglichkeiten in Stellenanzeigen des Jahres 2020 wider.

Abbildung 1

Potenzial und Nutzung von Homeoffice in unterschiedlichen Berufen (nach Qualifikation)



Abgebildet sind **Berufshauptgruppen** (2-Steller der KldB 2010): 11: Land-, Tier-, Forstwirtschaft 12: Gartenbau, Floristik 21: Rohstoffgewinnung, Glas Keramikverarbeitung 22: Kunststoff-, Holzherstellung, -verarbeitung 23: Papier, Druck, technische Mediengestaltung 24: Metallherzeugung, -bearbeitung, Metallbau 25: Maschinen-, Fahrzeugtechnikberufe 26: Mechatronik, Energie, Elektro 27: Technische Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung 28: Textil, Leder 29: Lebensmittelherstellung, -verarbeitung 31: Bauplanung, Architektur, Vermessung 32: Hoch-, Tiefbau 33: (Innen-)Ausbau 34: Gebäude-, Versorgungstechnik 41: Mathematik, Biologie, Chemie, Physik 42: Geologie, Geografie, Umweltschutz 43: Informatik, Informations-, Kommunikationstechnologie 51: Verkehr, Logistik; außer Fahrzeugführung 52: Führer/-innen von Fahrzeug- und Transportgeräten 53: Schutz, Sicherheit, Überwachung 54: Reinigung 61: Einkauf, Vertrieb, Handel 62: Verkauf 63: Tourismus, Hotel, Gaststätte 71: Unternehmensführung, -organisation 72: Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung 73: Recht, Verwaltung 81: Medizinische Gesundheit 82: Nicht-med. Gesundheit, Körperpflege, Medizintechnik 83: Erziehung, soziale, hauswirtschaftliche Berufe, Theologie 84: Lehrende und ausbildende Berufe 91: Sprach-, Geistes-, Gesellschafts-, Wirtschaftswissenschaft 92: Werbung, Marketing, kaufm., redaktionelle Medienberufe 93: Produktdesign, Kunsthandwerk, Musikinstrumentenbau 94: Darstellende und unterhaltende Berufe.

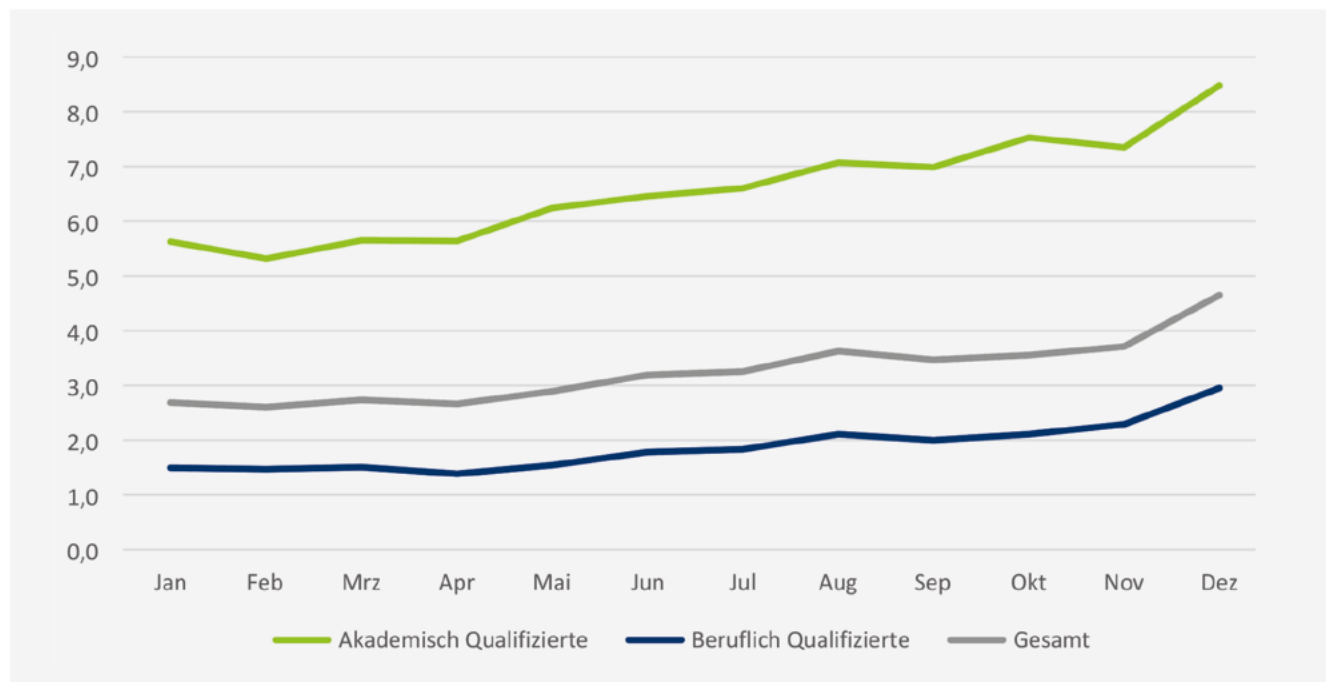
Lesehilfe für das Beispiel 72 Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung: Durchschnittlich geben 97 Prozent der akademisch Qualifizierten in dieser Berufsgruppe an, dass ihre Arbeit auch von zu Hause ausgeübt werden könnte (HO-Potenzial), 54 Prozent arbeiteten (gelegentlich) von zu Hause aus. Unter beruflich Qualifizierten liegt das HO-Potenzial in dieser Berufsgruppe durchschnittlich bei 89 Prozent, die tatsächliche Nutzung bei 26 Prozent.

Im Text erwähnte Berufsgruppen sind farblich hervorgehoben.

Quelle: ETB 2018 (nur abhängig Beschäftigte, n = 16.845). Berufsgruppen mit weniger als 20 Beschäftigten mit Hochschul- oder beruflichem Abschluss werden nicht dargestellt. Eigene Berechnungen, gewichtete Daten

Abbildung 2

Entwicklung des Anteils der Stellenanzeigen, in denen Homeoffice als Option genannt wird
(Januar bis Dezember 2020)



Quelle: Onlinestellenanzeigen Textkernel/Jobfeed. Eigene Berechnungen. Grundgesamtheit ca. 9 Mio. Stellenanzeigen (Min. April: 628.044; Max: Dezember: 987.184 Inserate). Anteil an allen Stellenanzeigen (in %)

Betriebliches Angebot von Homeoffice während der Corona-Krise

Infolge des ersten Lockdowns lässt sich ab April 2020 ein deutlicher Anstieg von Stellenausschreibungen, die Homeoffice-Angebote enthalten, feststellen. Im Verlauf des Jahres 2020 steigen die expliziten Nennungen von Homeoffice-Möglichkeiten seitens der Betriebe um mehr als das 1,5-Fache (vgl. Abb. 2).

Allerdings fällt auf, dass der Anteil der expliziten Nennungen von Homeoffice-Möglichkeiten in Onlinestellenanzeigen deutlich unter dem mittels der ETB ermittelten Potenzial und der Nutzung von Homeoffice liegt. Dies dürfte vor allem darin begründet sein, dass nicht für alle ausgeschriebenen Stellen, bei denen Homeoffice möglich ist, dies auch in der Stellenanzeige in Zeiten des Lockdowns erwähnt wurde. Jedoch weist die explizite Nennung von Homeoffice auf eine gute Vereinbarkeit dieser Arbeitsplätze mit einer Arbeit von zu Hause aus betrieblicher Sicht hin.

Für beide Gruppen – akademisch und beruflich Qualifizierte – nahm infolge der Corona-Krise der Anteil der Stellenanzeigen zu, in denen Homeoffice explizit erwähnt wird. Auch wenn der Anteil der Homeoffice-Nennungen für akademisch Qualifizierte weiterhin deutlich über dem der beruflich Qualifizierten liegt, ist bei den beruflich Qualifizierten – wenn auch auf niedrigem Niveau – dennoch an-

nähernd eine Verdopplung der Homeoffice-Nennungen zu beobachten (von 1,5 Prozent im Januar auf 2,9 Prozent im Dezember).

Ein detaillierter Blick auf das Angebot von Homeoffice in Stellenanzeigen für unterschiedliche Berufsgruppen zeigt, dass insbesondere für Büro- und Dienstleistungsberufe das Angebot stieg, während landwirtschaftliche oder handwerkliche Berufe kaum einen Zuwachs verzeichnen (eigene Auswertungen, ohne Abb.).

Welche Berufe lassen langfristige Veränderungen erwarten?

Die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass viele Erwerbstätige zur Minimierung des Ansteckungsrisikos ihre Arbeit im Homeoffice ausführen. Von dieser Möglichkeit können jedoch nicht alle Berufsgruppen gleichermaßen profitieren. Inwieweit eine Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice möglich ist, hängt stark vom Beruf und den damit verbundenen Tätigkeiten ab. Aufgrund eines höheren Anteils kognitiver Tätigkeiten ergibt sich daraus für Akademiker/-innen ein höheres Homeoffice-Potenzial als für beruflich Qualifizierte. Beschäftigte mit beruflicher Qualifikation konnten zudem vor der Pandemie ihr vorhandenes Potenzial deutlich schlechter ausschöpfen als akademisch Qualifizierte. Insbe-

sondere in Büro- und Dienstleistungsberufen wie z. B. in der Verwaltung oder im Finanz- und Rechnungswesen lagen vor dem Jahr 2020 hohe, nicht ausgeschöpfte Homeoffice-Potenziale für beruflich Qualifizierte vor, auf die während der Pandemie zurückgegriffen werden konnte. Die Analyse von Stellenanzeigen zeigt, dass Betriebe bei der Fachkräfterekrutierung häufiger auf die Option zur Arbeit im Homeoffice explizit hinweisen, und zwar größtenteils in Büro- und Dienstleistungsberufen. Zwar liegt der Anteil der Homeoffice-Nennungen insgesamt für akademisch Qualifizierte weiterhin über dem von beruflich Qualifizierten, dennoch zeigt sich gerade für Dienstleistungsberufe und Bürokräfte im mittleren Qualifikationsniveau ein besonders starker Anstieg.

Mit dem vermehrten Homeoffice-Angebot während des Lockdowns wurden seitens der Betriebe zunehmend Rahmenbedingungen geschaffen (u. a. bei der technischen Infrastruktur oder bei Konzepten der virtuellen Zusammenarbeit), die auch nach der Pandemie Bestand haben. Somit sollten zukünftig Homeoffice-Potenziale in Berufen deutlich besser ausgeschöpft werden können als noch vor der Corona-Krise, wovon dann auch beruflich Qualifizierte profitieren könnten.

Aus Studien, die während der Pandemie im Jahr 2020 Homeoffice-Nutzer/-innen befragt haben, geht hervor, dass

sich das Arbeitsmodell beim Großteil dieser Beschäftigten an Beliebtheit erfreut. Denn über die Hälfte wünscht sich auch in Zukunft, zumindest teilweise von zu Hause arbeiten zu können (vgl. z. B. BONIN u. a. 2020, KUNZE/HAMPEL/ZIMMERMANN 2020 oder WSI 2020). Homeoffice-Befürworter/-innen berichten u. a. von höherer Produktivität und Effizienz bei der Arbeit im eigenen Zuhause und der besseren Möglichkeit, Arbeits- und Privatleben zu vereinbaren (vgl. KUNZE/HAMPEL/ZIMMERMANN 2020). Dennoch ist Homeoffice nicht für alle Erwerbstätigen attraktiv. Diejenigen, die nach der Pandemie wieder vollständig an ihren betrieblichen Arbeitsplatz zurückkehren möchten, nennen als Hauptgründe, dass ihnen der persönliche Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen wichtig ist oder sie eine Trennung von Arbeit und Privatleben bevorzugen (vgl. BONIN u. a. 2020). Als negative Erfahrungen durch die Arbeit im Homeoffice werden zudem ein höheres Maß an emotionaler Erschöpfung und sozialer Isolation genannt (vgl. KUNZE/HAMPEL/ZIMMERMANN 2020). Diesem Spagat an Erwartungen und Präferenzen der Beschäftigten müssen sich Arbeitgeber bzw. Führungskräfte zukünftig stellen und geeignete Rahmenbedingungen schaffen, damit sich Homeoffice als Modell flexiblen Arbeitens ausweiten und verfestigen kann, während gleichzeitig Präsenzarbeit für Beschäftigte, die diese präferieren, weiterhin ermöglicht werden sollte. ◀

LITERATUR

ALIPOUR, J.-V.; FALCK, O.; SCHÜLLER, S.: Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise. In: ifo Schnelldienst 73 (2020) 7, S.30–36

BELLMANN, L. u. a.: Potenzial für Homeoffice noch nicht ausgeschöpft (IAB-Forum 2020)

BONIN, H. u. a.: Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice: Kurzexpertise (BMAS Forschungsbericht 549). Berlin 2020

BRENKE, K.: Home Office: Möglichkeiten werden bei Weitem nicht ausgeschöpft. In: DIW-Wochenbericht 83 (2016) 5, S. 95–105

FRODERMANN, C. u. a.: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat (IAB-Kurzbericht 13). Nürnberg 2020

GRUNAU, P. u. a.: Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken (IAB-Kurzbericht 11). Nürnberg 2019

KUNZE, F.; HAMPEL, K.; ZIMMERMANN, S.: Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt (Universität Konstanz Policy Paper 02). Konstanz 2020

SCHRÖDER, C. u. a.: Erwerbstätige sind vor dem Covid-19-Virus nicht alle gleich (SOEP-Papers 1080). Berlin 2020

MERGNER, A.: Berufliche Zugänge zum Homeoffice. Ein tätigkeitsbasierter Ansatz zur Erklärung von Chancenungleichheit beim Homeoffice-zugang. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72 (2020 a), S. 511–534

MERGNER, A.: Homeoffice in Deutschland – Zugang, Nutzung und Regelung. Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (BIBB-Preprint). Bonn 2020 b

MERGNER, A.; MANSFELD, L.: Working from Home and job satisfaction: the role of contractual agreements, working time recognition and perceived job autonomy (BIBB-Preprint). Bonn 2021

WSI: Homeoffice: Besser klar geregelt (Böckler Impuls 15). Düsseldorf 2020

Erfolgreich lehren auf Distanz aus der Perspektive von Lehrpersonen höherer Fachschulen in der Schweiz



MIRIAM HÄNNI

Dr., Senior Researcher am
Eidgenössischen Hochschul-
institut für Berufsbildung (EHB)
miriam.haenni@ehb.swiss



BELINDA AESCHLIMANN

Dr., Senior Researcher am
Eidgenössischen Hochschul-
institut für Berufsbildung (EHB)
belinda.aeschlimann@ehb.
swiss

Zwischen dem 16. März und dem 8. Juni 2020 war der Präsenzunterricht auf der Tertiärstufe aufgrund der Corona-Pandemie schweizweit untersagt. Um den Fortbestand des Unterrichts an höheren Fachschulen sicherzustellen, war ein sofortiger Übergang zum Fernunterricht und damit verbunden ein rasches und flexibles Umdenken der Lehrpersonen notwendig. Angesichts dieser Herausforderung geht der Beitrag der Frage nach, wie Lehrpersonen die Umstellung auf den Fernunterricht erlebten, und untersucht, welche Kompetenzen für einen erfolgreichen Fernunterricht besonders wichtig waren.

Corona-bedingte Umstellung auf Fernunterricht

Berufsbildende Schulen beurteilten die Digitalisierung an den Schulen bereits vor der Corona-Pandemie als wichtig (vgl. AESCHLIMANN u. a. 2020). Die Aus- und Weiterbildung der digitalen Kompetenzen von Lehrpersonen konzentrierte sich jedoch auf die Handhabung digitaler Werkzeuge und weniger auf deren methodisch-didaktischen Einsatz im Unterricht. Daher stellten die abrupte Umstellung auf Fernunterricht und der flächendeckende Einsatz digitaler Technologien im Unterricht die Lehrpersonen vor große Herausforderungen.

Durch den abrupten Wechsel zum Fernunterricht wurde das technologisch-pädagogische Wissen der Lehrpersonen auf die Probe gestellt. Vor diesem Hintergrund untersuchen wir in diesem Beitrag anhand einer Umfrage aus dem Spätsommer 2020 unter 187 Lehrpersonen höherer Fachschulen in der deutschsprachigen Schweiz, wie Lehrpersonen die Umstellung auf Fernunterricht erlebten und welche Kompetenzen der Lehrpersonen für einen als erfolgreich wahrgenommenen Fernunterricht eine Rolle spielten.

Welche Kompetenzen brauchen Lehrpersonen für einen gelingenden Fernunterricht?

Guter Fernunterricht hängt von der Handlungskompetenz der Lehrperson sowie der methodisch-didaktischen Umsetzung der Lerninhalte ab. Wir orientieren uns am Modell der professionellen Handlungskompetenz von BAUMERT/KUNTER (2006), das einerseits Wissen und Können, andererseits

Werthaltungen und Überzeugungen, motivationale Orientierungen sowie Selbstregulation als kategorial getrennte Kompetenzbereiche definiert, auf die wir im Folgenden einzeln eingehen.

Das Wissen und Können von Lehrpersonen wird in der empirischen Forschung in verschiedene Wissensdomänen unterteilt (vgl. SHULMAN 1986; MISHRA/KOEHLER 2006). Wir beziehen uns in unserer Studie vor allem auf den für die Bewältigung des Fernunterrichts besonders relevanten Aspekt des technologischen Wissens. Technologisches Wissen umfasst Kenntnisse über digitale Technologien und deren Anwendung im Arbeits- und Privatleben. Lehrpersonen müssen die stetigen technologischen Veränderungen und Entwicklungen erkennen und adäquat in den Unterricht einbeziehen können (vgl. MISHRA/KOEHLER 2006).

Die neue Unterrichtssituation erfordert neben technologischem Wissen und Können auch Vertrauen und Resilienz, den Fernunterricht bewältigen zu können. In diesem Zusammenhang sind die motivationale Orientierung in Form der Selbstwirksamkeit sowie die selbstregulativen Fähigkeiten wesentliche Bestandteile der professionellen Handlungskompetenz von Lehrpersonen (vgl. BAUMERT/KUNTER 2006). Die Selbstwirksamkeit bezeichnet die Überzeugung, über Fähigkeiten und Mittel zu verfügen, um in bestimmten Situationen erfolgreich zu sein (vgl. BANDURA 1997). Der Grad der subjektiven Selbstwirksamkeit beeinflusst, ob eine Lehrperson etwas tut, wie viel Anstrengung sie dabei einsetzt und wie gut sie Herausforderungen meistert. Die Selbstregulationsfähigkeit einer Lehrperson beschreibt den verantwortungsvollen Umgang mit den eigenen Kräften

und umfasst Aspekte wie Arbeitsengagement, Widerstandsfähigkeit und berufsbegleitende Emotionen (vgl. BAUMERT/KUNTER 2006). Wir betrachten daher die Selbstwirksamkeit sowie die selbstregulatorischen Fähigkeiten der Lehrpersonen als maßgebliche Ressourcen, um sich an den abrupten Wechsel zum Fernunterricht anzupassen und die Unterrichtsqualität zu gewährleisten.

Schließlich sind für die erfolgreiche Bewältigung des (Fern-) Unterrichts auch die eigenen Lehrüberzeugungen wichtig, die ebenfalls Teil der professionellen Handlungskompetenz sind. Es werden zwei Überzeugungsarten unterschieden: Transmission und Konstruktion (vgl. BAUMERT/KUNTER 2006). Das transmissive Lehren wird im Sinne eines Sender-Empfänger-Modells als Übertragung von Lerninhalten von der Lehrperson zu den Lernenden verstanden: Die Lehrperson präsentiert Lerninhalte, welche die Lernenden passiv-rezeptiv aufnehmen (vgl. KEMBER 1997). Hingegen versteht die konstruktivistische Überzeugung Lernen als aktiven, selbstverantwortlichen Prozess der Eigenkonstruktion des Wissens durch die Lernenden (vgl. TRIGWELL/PROSSER/TAYLOR 1994). Wir erwarten, dass das stärker selbstgesteuerte Lernen und die geringere Kontrolle im Fernunterricht Lehrpersonen mit einem eher transmissiven Lehrverständnis vor größere Herausforderungen stellen.

Forschungsdesign und methodisches Vorgehen

Der Beitrag beruht auf Daten einer Umfrage unter Lehrpersonen aus höheren Fachschulen der deutschsprachigen Schweiz (vgl. Infokasten). Wir diskutieren zunächst, wie Lehrpersonen höherer Fachschulen den Fernunterricht erlebt haben, und gehen anschließend spezifisch auf den Zusammenhang zwischen der Handlungskompetenz und der subjektiv erlebten Unterrichtserfahrung ein.

Zur Operationalisierung des Unterrichtserfolgs greifen wir auf die subjektive Beurteilung der Unterrichtserfahrung

durch Lehrpersonen zurück: «Wie würden Sie Ihre Unterrichtserfahrung während des obligatorischen Fernunterrichts insgesamt beschreiben?» (Skala von 1 sehr negative bis 5 sehr positive Erfahrung).

Die professionelle Handlungskompetenz der Lehrpersonen wird im Folgenden durch die Aspekte technologisches Wissen und Können, Selbstwirksamkeit, Selbstregulation und subjektive Lehrüberzeugungen erfasst. Mit Ausnahme der Selbstregulation wird jeder Aspekt mit mehreren Unterfragen gemessen, die durch eine exploratorische Faktorenanalyse zu je einem Index zusammengefasst werden.

Das technologische Wissen wird durch sieben Items gemessen (vgl. MISHRA/KOEHLER 2006). Die Selbstwirksamkeit beruht auf fünf Items (vgl. SCHMITZ/SCHWARZER 2002), die lehrbezogene Überzeugung unterscheidet zwischen einem transmissiven und einem konstruktivistischen Verständnis (sieben Items; vgl. BERGER/LÊ VAN 2019). Alle Items wurden auf einer Skala 1 (trifft gar nicht zu) bis 6 (trifft voll und ganz zu) beurteilt und durch die Faktorenanalyse zu je einem Faktor mit einem Mittelwert von 0 und einer Standardabweichung von 1 zusammengefasst.

Selbstregulation operationalisieren wir durch die Frage, ob Lehrpersonen den Fernunterricht als Chance zur persönlichen Kompetenzentwicklung wahrgenommen haben (binäre Variable). In unserer Analyse berücksichtigen wir als weitere Merkmale das Geschlecht und die Berufserfahrung. Um den Einfluss der Handlungskompetenz auf die subjektive Einschätzung der Unterrichtserfahrung zu untersuchen, schätzen wir eine multivariate ordinale Regression. Dabei wird unter Kontrolle aller Einflussfaktoren die Wahrscheinlichkeit berechnet, mit der eine Lehrperson eine bestimmte Unterrichtserfahrung macht (von negativ bis sehr positiv). Die berechneten Effekte werden als Odds-Ratio (relative Chance) angegeben. Odds-Ratios drücken aus, wie sich die Wahrscheinlichkeit für eine Option in Relation zu einer Referenzoption ändert, wenn sich ein bestimmter Einflussfaktor verändert.

Studie zum Fernunterricht an höheren Fachschulen

Die Befragung wurde im Rahmen des Forschungsprojekts »Übergang vom konventionellen Unterricht zum Fernunterricht in höheren Fachschulen« durchgeführt.

Untersuchungspopulation: Befragt wurden 187 Lehrpersonen aus rund 20 höheren Fachschulen der Bereiche Gesundheit, Technik, Soziales, Wirtschaft, Wirtschaftsinformatik, Bank und Versicherung, Tourismus, Marketing, Recht, Gestaltung.

Methode und Datenerhebung: querschnittlich angelegte Online-Befragung

Befragungszeitraum: August und September 2020

Auswertungsverfahren: ordinal-logistisches Regressionsverfahren

Weitere Informationen:

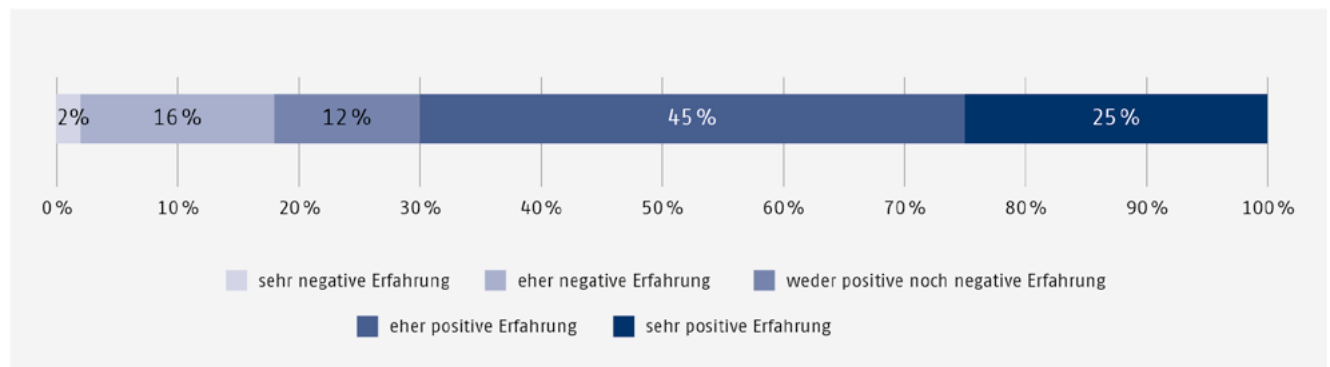
www.ehb.swiss/obs/Fernunterricht-an-hoeheren-Fachschulen

Wie erlebten Lehrpersonen der höheren Fachschulen den Fernunterricht?

Die abrupte Umstellung auf Fernunterricht verursachte für Lehrpersonen höherer Fachschulen einen beträchtlichen Mehraufwand. Sie erforderte den Einsatz bisher kaum verwendeter digitaler Tools – insbesondere von Videokonferenzsystemen – sowie methodisch-didaktische Anpassungen des Unterrichts. Als besonders anspruchsvoll nahmen die Lehrpersonen die Beurteilung der Leistungen und des Lernverhaltens der Lernenden sowie die Anpassung des Unterrichts an verschiedene Lerntypen wahr. Neben solchen pädagogisch-didaktischen Herausforderungen vermissten viele Lehrpersonen den persönlichen Kontakt zu den Lernenden.

Abbildung 1

Unterrichtserfahrung während des obligatorischen Fernunterrichts



n = 186

Trotzdem beurteilte die Mehrheit der Lehrpersonen den obligatorischen Fernunterricht retrospektiv positiv (vgl. Abb. 1): Rund 70 Prozent der befragten Lehrpersonen betrachteten den Fernunterricht insgesamt als eine (eher) positive Erfahrung, nur 18 Prozent als eine (eher) negative Erfahrung.

Welche Kompetenzen spielen für die Unterrichtserfahrung im Fernunterricht eine Rolle?

Die multivariate Analyse untersucht den Zusammenhang zwischen Handlungskompetenz und der subjektiv wahrgenommenen Unterrichtserfahrung während des Fernunterrichts (vgl. Abb. 2). Die konkrete Bedeutung der einzelnen Kompetenzbereiche für die erfolgreiche Bewältigung des Fernunterrichts lässt sich am besten anhand von fiktiven Beispielen einer »typischen« Lehrperson (Modus für binäre Variablen, arithmetisches Mittel für Skalen) unterstreichen (vgl. auch die ausführliche Tab. im electronic supplement). Eine typische Lehrperson mit sehr hohem technologischem Wissen beurteilt die Lehrerfahrung mit einer fast 2,5-mal höheren Wahrscheinlichkeit als sehr positive Erfahrung als eine vergleichbare Lehrperson mit einem sehr geringen technologischen Wissen. Derselbe Effekt lässt sich für die Selbstwirksamkeit beobachten: Die Wahrscheinlichkeit, den Fernunterricht sehr positiv erlebt zu haben, liegt für eine typische Lehrperson mit sehr hoher Selbstwirksamkeit 2,5-mal höher als für eine vergleichbare Lehrperson mit sehr geringer Selbstwirksamkeit. Analog erhöht Selbstregulation die Wahrscheinlichkeit, den Fernunterricht sehr positiv erlebt zu haben, um den Faktor 1,6.

Eine typische Lehrperson mit einem eher transmissiven Lehrverständnis beurteilt den Fernunterricht dagegen mit einer 0,25-mal höheren (d.h. 4-mal geringeren) Wahrscheinlichkeit als sehr positive Erfahrung als eine Lehrperson, die sich mit diesem Lehrverständnis wenig identifiziert.

Das konstruktivistische Lehrverständnis hat keinen statistisch signifikanten Effekt auf die Unterrichtserfahrung. Auch andere individuelle Faktoren wie das Geschlecht oder die Berufserfahrung spielen keine Rolle.

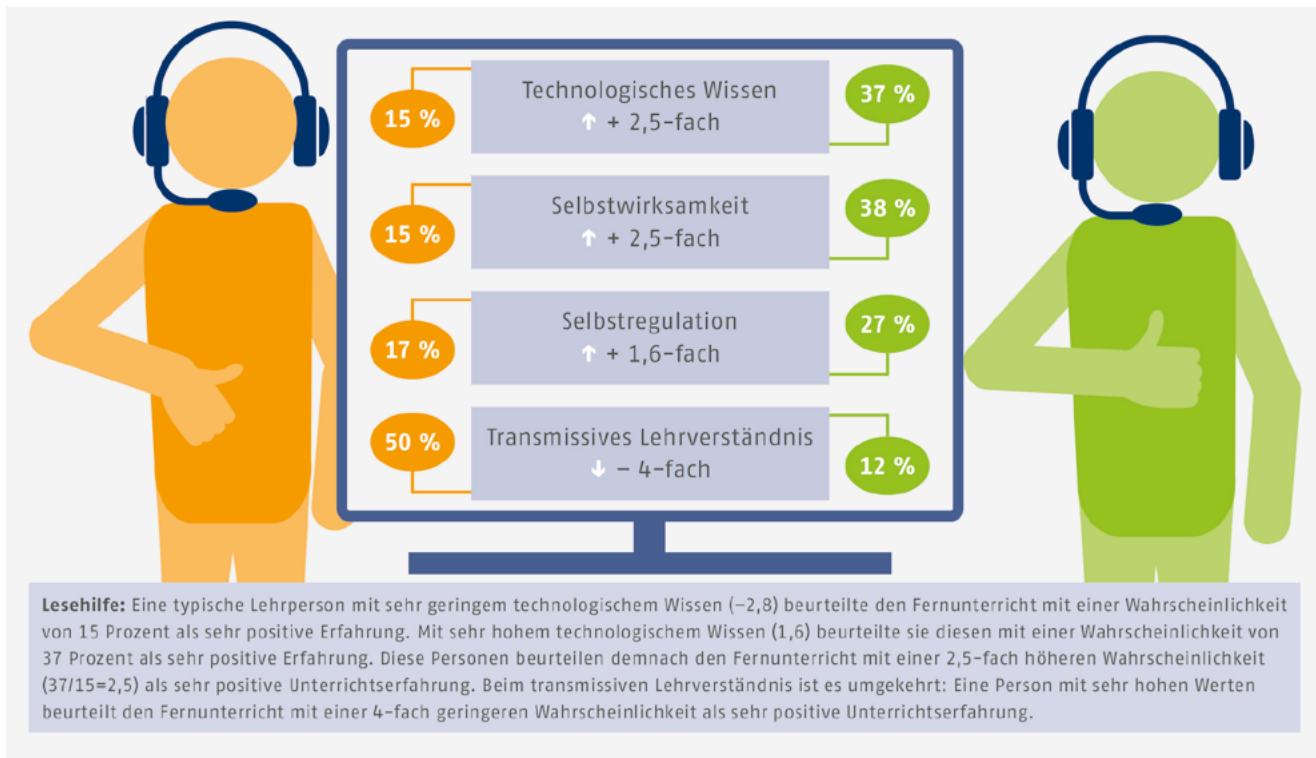
Relevanz der Ergebnisse für die Praxis

Trotz großer Herausforderungen beurteilen Lehrpersonen den Fernunterricht im Frühling 2020 größtenteils als positive Erfahrung. Die vertiefenden multivariaten Analysen zeigen, wie sich jene Minderheit, welche die Unterrichtserfahrung im Fernunterricht ambivalent bis negativ einschätzte, von der Mehrheit der Lehrpersonen unterscheidet, die den Fernunterricht positiv wahrnahm. Die Ergebnisse liefern vier zentrale Befunde, die sowohl für die Schulen und die Unterrichtsentwicklung als auch für die Aus- und Weiterbildung relevant sind.

1. Lehrpersonen mit ausgeprägterem technologischem Wissen beurteilen die Lehrerfahrung im Fernunterricht positiver; wahrscheinlich aufgrund ihres technologischen Wissensvorsprungs, der es ihnen erlaubte, die zeitlichen Ressourcen stärker für die pädagogisch-didaktische Umsetzung einzusetzen. Damit digitaler Unterricht in Zukunft auch weniger technikaffinen Lehrpersonen gelingt, sollten Lehrpersonen mit gezielten Weiterbildungsangeboten unterstützt werden, die im Zuge der Schulschließungen bereits deutlich ausgebaut wurden.
2. Für die erfolgreiche Bewältigung des Unterrichts ist die Selbstwirksamkeit zentral. Über die Entwicklung von Selbstwirksamkeit von Lehrpersonen in der Ausbildung und während des Berufslebens ist relativ wenig bekannt (vgl. BAUMERT/KUNTER 2006). Die kollegiale Unterstützung, eigene Erfolgserfahrungen oder Mentoring können sich aber positiv auf die Entwicklung der Selbstwirksamkeit auswirken (vgl. BANDURA 1997; vgl. HEMMINGS 2015). Daher wäre beispielsweise der Einsatz von

Abbildung 2

Einfluss der Handlungskompetenz auf die subjektiv wahrgenommene Unterrichtserfahrung im Fernunterricht



Ausführliche Ergebnisdarstellung der ordinalen Regression als electronic supplement (s.u. Hinweis im Infokasten)

Mentoring-Programmen zu prüfen. Im Fernlernen von Studierenden hat sich dieser Ansatz in einer erst kürzlich durchgeführten Studie als wirksam erwiesen (vgl. HARDT/NAGLER/RINCKE 2020).

3. Selbstregulative Fähigkeiten (z.B. die Strategien zum Umgang mit der eigenen Arbeit bzw. die Offenheit gegenüber dem Einsatz digitaler Tools) erweisen sich im Fernunterricht als bedeutsam. Für die subjektiv wahrgenommene Unterrichtserfahrung zentral sind daher sowohl kognitive Kompetenzen als auch emotional-motivationale Merkmale. Der nachhaltige Umgang mit den eigenen Ressourcen in beruflich belastenden Situationen – wie jener des Fernunterrichts – sollte in der Entwicklung von Angeboten für Lehrpersonen nicht vernachlässigt werden.
4. Dass Lehrpersonen mit einem eher transmissiven Lehrverständnis die Unterrichtserfahrung im Fernunterricht deutlich seltener positiv beurteilten, weist auf die Bedeutung eines zeitgemäßen Rollenverständnisses hin. Die transmissive Lehrüberzeugung wird in der Literatur seit Längerem kritisch diskutiert. Unter anderem wird sie in Verbindung gebracht mit Schwierigkeiten, unbekannte Lernformen einzusetzen (vgl. BAUMERT/KUNTER 2006). Dies könnte die Umstellung auf Fernunterricht erschwert haben.

Generell gilt festzuhalten, dass die Handlungskompetenz von Lehrpersonen professionell entwickel- und erweiterbar ist (ebd.). Allen Lehrpersonen – insbesondere aber jenen, die eine geringe Ausprägung in einzelnen Kompetenzbereichen aufwiesen – bot die Fernlehrsituation eine einmalige Lerngelegenheit, ihre Professionalität weiterzuentwickeln: Lehrpersonen haben sich mit neuen Unterrichtsformen vertraut gemacht, ihr technologisches Wissen und Können erweitert und neue Methoden ausprobiert. Um das damit verbundene Innovationspotenzial nachhaltig zu nutzen, sollten das Unterrichtserleben nun systematisch evaluiert und Beispiele guter Praxis für digitale Unterrichtsformen festgehalten werden. ◀



Die in der Abbildung dargestellten Wahrscheinlichkeitswerte wurden auf Basis einer ordinalen logistischen Regression berechnet, die als electronic supplement zu diesem Beitrag veröffentlicht ist.

www.bwp-zeitschrift.de/e479

Infografik von S. 35 zum Download

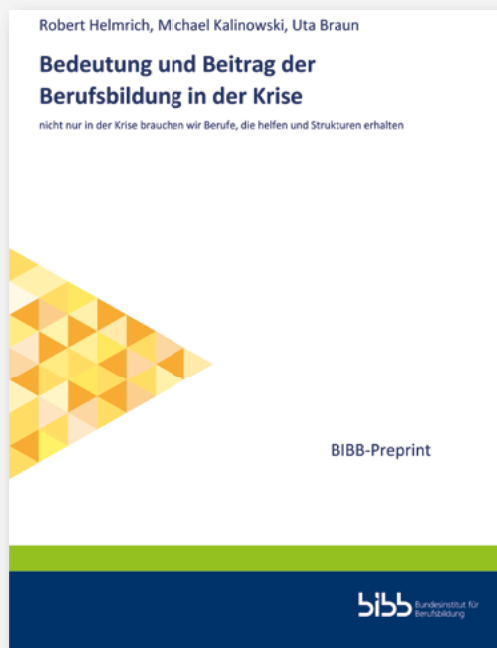
www.bwp-zeitschrift.de/g476

LITERATUR

- AESCHLIMANN, B.; HÄNNI, M.; KRIESI, I.: Fernunterricht in der Berufsbildung: Herausforderungen und Potenziale digitaler Lehrmethoden (Trend im Fokus, Nr. 2). Zollikofen 2020
- BANDURA, A.: Self-Efficacy. The Exercise of Control. New York 1997.
- BAUMERT, J.; KUNTER, M.: Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 9 (2006) 4, S. 469–520
- BERGER, J.-L.; LÊ VAN, K.: Teacher Professional Identity as Multidimensional: Mapping Its Components and Examining Their Associations with General Pedagogical Beliefs. In: Educational Studies 45 (2019) 2, S. 163–181
- HARDT, D.; NAGLER, M.; RINCKE, J.: Can Peer Mentoring Improve Online Teaching Effectiveness? An RCT During the COVID-19 Pandemic (CESifo Working Paper, Nr. 8671). München 2020 – URL: https://www.cesifo.org/DocDL/cesifo1_wp8671.pdf (Stand 2.3.2021)
- HEMMINGS, B. C.: Strengthening the Teaching Self-Efficacy of Early Career Academics. In: Issues in Educational Research 25 (2015) 1, S. 1–17
- KEMMER, D.: A Reconceptualisation of the Research into University Academics Conceptions of Teaching. In: Learning and Instruction 7 (1997) 3, S. 255–275
- MISHRA, P.; KOEHLER, M. J.: Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge. In: Teachers College Record 108 (2006) 6, S. 1017–1054
- SCHMITZ, G. S.; SCHWARZER, R.: Individuelle und kollektive Selbstwirksamkeitserwartung von Lehrern. In: Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 44 (2002), S. 192–214
- SHULMAN, L. S.: Those Who Understand: Knowledge Growth in Teaching. In: Educational Researcher 15 (1986) 2, S. 4–14
- TRIGWELL, K.; PROSSER, M.; TAYLOR, P.: Qualitative Differences in Approaches to Teaching First Year University Science. In: Higher Education 27 (1994), S. 75–84

Anzeige

Die Bedeutung der Berufsbildung für systemrelevante Berufe



In Krisen wie aktuell der Corona-Pandemie, aber auch bei Katastrophen oder Ausfällen von lebensnotwendigen Systemen muss die Sicherheit der Bevölkerung gewährleistet sein. Dies umfasst auch die notwendige Forschung und Entwicklung von Lösungsstrategien, im Fall von Corona also die Entwicklung eines Impfstoffs und Maßnahmen zur Eindämmung der Infektionen. Dies soll durch sogenannte „systemrelevante Berufe“ sichergestellt werden. In Deutschland arbeiten laut Mikrozensus rund acht Millionen Menschen in solchen systemrelevanten und infrastrukturkritischen Berufen und den entsprechenden Branchen. Diese bislang wenig beachtete Gruppe ist Gegenstand dieses Preprints. Die in den Berufen Tätigen werden nach beruflicher Qualifikation und Beschäftigung genauer betrachtet. Es zeigt sich, dass die Berufsbildung zur Erfüllung dieser systemrelevanten Aufgaben einen erheblichen Beitrag leistet.

R. HELMRICH; M. KALINOWSKI; U. BRAUN
Bedeutung und Beitrag der Berufsbildung in der Krise.
Nicht nur in der Krise brauchen wir Berufe, die helfen
und Strukturen erhalten
Preprint im Internet 2020. 7 S.
Download: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184854>

Studienerfolg und Abbruchtendenz von Lehramtsstudierenden im Licht ihres Belastungserlebens in der Corona-Pandemie



EDGAR HAHN
wiss. Mitarbeiter, Universität
Magdeburg
edgar.hahn@ovgu.de



DINA KUHLEE
Prof. Dr., Universität
Magdeburg
dina.kuhlee@ovgu.de



RAPHAELA PORSCH
Prof. Dr., Universität
Magdeburg
raphaela.porsch@ovgu.de

Die aktuellen Herausforderungen der Corona-Pandemie berühren eine Vielzahl von gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen, nicht zuletzt auch das Bildungssystem. Hier werden insbesondere die Effekte für das Schulwesen und für Schülerinnen und Schüler in den Blick genommen. Weniger prominent diskutiert, dennoch zentral, sind jene für die Hochschulen und die Studierenden. Denn auch hier ist durch die Verlagerung von Lehren und Lernen aus dem analogen in den digitalen Raum eine erhöhte Belastung für die Studierenden erwartbar. Auf Grundlage einer Online-Befragung von Lehramtsstudierenden geht der Beitrag der Frage nach, ob ein solches vermutetes höheres Belastungserleben auch mit einer veränderten Erwartung über den Studienerfolg, insbesondere mit einer erhöhten Intention zum Studienabbruch, einhergeht.

Die besondere Relevanz von Studienerfolg und Abbruchtendenzen bei Lehramtsstudierenden

Die Frage nach dem Belastungserleben der Studierenden in der Pandemie-Situation und den Effekten für einen Studien-erfolg oder -abbruch erscheint für die Lehrerbildung vor dem Hintergrund des bestehenden Lehrkräftemangels vor allem für die beruflichen Fachrichtungen besonders zentral. Denn aufgrund der spezifischen demografischen Struktur der Lehrkräfte in staatlichen berufsbildenden Schulen und einer erwarteten steigenden Zahl an Schülerinnen und Schülern in diesem Bereich ist von einem weiterhin merklichen Lehrkräftemangel bis ins Jahr 2035 auszugehen (vgl. KLEMM 2018). So verweist Klemm (2018) darauf, dass fast 60.000 Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen bis 2030 das Rentenalter erreichen werden. Dies entspricht knapp 50 Prozent aller berufsbildenden Lehrkräfte. Entsprechend wird der mittlere jährliche Einstellungsbedarf von derzeit knapp 3.300 Lehrkräften auf 6.100 im Schuljahr 2035/36 steigen. Dem steht jedoch lediglich eine erwartete Zahl an ausgebildeten Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern für den berufsbildenden Bereich von 2.000 pro Jahr gegenüber. Vor diesem Hintergrund wird die Relevanz eines erfolgreichen Studiums in der universitären Lehrerbildung deutlich. Wenngleich sich die universitäre Lehrerbildung im Vergleich zu anderen Studiengängen traditionell durch eher geringere Abbruchquoten auszeichnet (vgl. HEUBLEIN u. a.

2017), könnte sich diese Ausgangslage nunmehr im Kontext der Corona-Pandemie verändern.

Der Beitrag legt seinen Fokus auf das Belastungserleben von Lehramtsstudierenden und stellt Ergebnisse der ersten Online-Erhebung im Rahmen des Forschungsprojekts »Strukturelle und individuelle Studienbedingungen in ihrer Relevanz für Lernhandeln und Belastungserleben bei Studierenden« (LeBeS) vor (vgl. Infokasten). Belastungserleben wird hier in Anlehnung an FLIEGE u. a. (2001) im Sinne der subjektiven Wahrnehmung und Bewertung von Belastetheit, d. h. bestehender Stressoren, auf kognitiver und emotionaler Ebene verstanden. In der Literatur findet sich in diesem Zusammenhang auch der Begriff der Beanspruchung.

Datengrundlage

- 204 Lehramtsstudierende aus acht Bundesländern, davon 98 für das berufsbildende Lehramt, 106 für das allgemeinbildende Lehramt
- Durchschnittsalter: 25,35 Jahre
- Geschlecht: 144 weiblich, 58 männlich, 2 divers
- Angestrebter Abschluss: 92 Bachelor, 72 Master, 40 erstes Staatsexamen
- 24 Studierende haben Kinder
- 117 Studierende gehen einer Nebenbeschäftigung nach

Die Befragung fand im Juli 2020 zum Ende der Vorlesungszeit des ersten Corona-Semesters statt.

Belastungserleben von Lehramtsstudierenden – individuelle und institutionelle Einflussfaktoren

Stress und Belastung wurden in den letzten Jahren in der öffentlichen Diskussion vermehrt thematisiert. Dabei bleibt die Wissenschaft bisher eine einheitliche begriffliche Einordnung schuldig. Unterschiedliche theoretische Modellansätze haben über die Zeit Aufmerksamkeit erfahren, wie das transaktionale Stressmodell nach LAZARUS (1966), das als weitgehend etabliert gelten kann. Im Kern ist den transaktionellen Modellen gemein, dass negativer Stress in der individuellen Auseinandersetzung einer Person mit ihrer Umwelt entstehen kann. Dies ist der Fall, wenn eine Person sich Umwelтанforderungen gegenüberstellt, die die individuellen Ressourcen für den adäquaten Umgang mit diesen Anforderungen aus ihrer jeweiligen Sicht übersteigen. Letztlich entscheidet demnach der Prozess der kognitiven Bewertung, ob eine Anforderung als Belastung wahrgenommen wird. Als potenziell belastende Faktoren bzw. Stressoren im Studium werden beispielsweise hohe Studienanforderungen und suboptimal gestaltete Studienstrukturen diskutiert (vgl. HERBST u. a. 2016). Als Ressourcen lassen sich demgegenüber jene individuellen Dispositionen verstehen, die zur Bewältigung der gesetzten Anforderungen dienlich sein können (vgl. z. B. HERBST u. a. 2016; BAUER 2019). Allerdings bleibt festzuhalten, dass der empirisch gesicherte Forschungsstand zum Belastungserleben und diesbezüglichen Einflussfaktoren insbesondere für die spezifische Gruppe der (Lehramts-)Studierenden bisher eher ungenügend ist (vgl. BAUER 2019).

Die hier vorgestellte Untersuchung folgt einem explorativ ausgerichteten Ansatz. Sie reflektiert in der Gestaltung des Erhebungsinstruments sowohl den bestehenden Forschungsstand (z. B. BAUER 2019; HERBST u. a. 2016) als auch die aktuellen Debatten zu den potenziellen Stressoren in der Corona-Pandemie. Zur Erfassung des Belastungserlebens wurde dabei auf die Kurzform des Perceived Stress Questionnaire (PSQ, vgl. FLIEGE u. a. 2001) zurückgegriffen. Zur Erfassung der potenziellen Stressoren wurden die folgenden Variablen herangezogen (die verwendeten Skalen sind als electronic supplement zu diesem Beitrag online veröffentlicht; vgl. Hinweis am Ende des Beitrags):

- **individuelle Ressourcen:** Resilienz, Allgemeine Selbstwirksamkeit, Misserfolgsangst, Strategien zum Zeitmanagement in Lernkontexten, Zusammenarbeit mit Studienkolleginnen und -kollegen
- **individuelle Kontextbedingungen:** Erwerbstätigkeit der Studierenden, Vorhandensein von Kindern
- **institutionelle Rahmenbedingungen:** Studienanforderungen, zeitliche Organisation und Bewältigbarkeit des

Studiums, Kommunikation von Studienanforderungen und Terminen sowie Workload

Mit Blick auf die generierten Ergebnisse zeigt sich, dass die Ausprägung des Belastungserlebens der Lehramtsstudierenden im Mittel eher hoch ausfällt (PSQ-Wert = 0,53¹). Damit liegen diese Werte ähnlich zu jenen aus Erhebungen bei psychosomatischen Patienten (PSQ-Wert = 0,52) und deutlich über den Ausprägungen beispielsweise bei Medizinstudierenden (PSQ-Wert = 0,34), wie sie FLIEGE u. a. (2001) für ihre Untersuchungen dokumentieren. Ferner ist festzustellen, dass die dokumentierte PSQ-Ausprägung Erhebungsergebnissen ähnelt, die sich im Kontext und Nachgang der Studienstrukturreform unter dem Bologna-Prozess bei Studierenden zeigten (vgl. KUHLEE 2012/2020; BÜTTNER/DLUGOSCH 2013). Dies kann als möglicher Hinweis gelesen werden, dass Änderungen der Studienangebotsstruktur belastungsinduzierend wirken können.

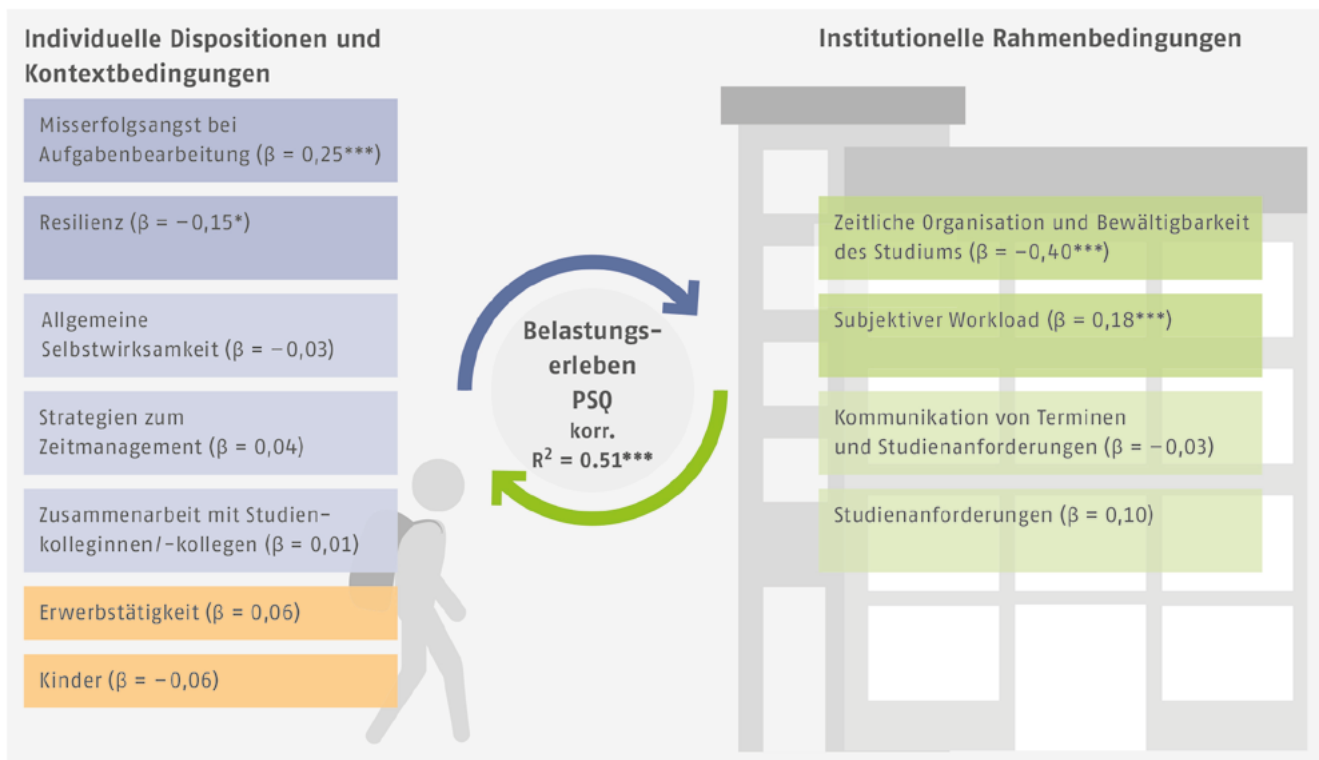
Zur Identifikation der signifikanten Erklärungsvariablen für das Belastungserleben wurden regressionsanalytisch drei Modelle gerechnet: Modell (1) unter Berücksichtigung der erfassten individuellen Ressourcen und Kontextbedingungen der Studierenden, Modell (2) unter Berücksichtigung der institutionellen Rahmenbedingungen sowie Modell (3) unter Berücksichtigung sowohl der individuellen Ressourcen und Kontextbedingungen als auch der institutionellen Rahmenbedingungen. Die ausführliche Darstellung der drei Modelle ist als electronic supplement zu diesem Beitrag online veröffentlicht (vgl. Hinweis am Ende des Beitrags; auch HAHN/KUHLEE/PORSCH 2021). Das erklärungsstärkste Modell 3² ist als Abbildung dargestellt. Hier lassen sich mit dem subjektiven Workload der Studierenden sowie mit der zeitlichen Organisation und Bewältigung des Studiums zwei institutionell geprägte Faktoren identifizieren. Als statistisch signifikante individuelle Erklärungsvariablen für das Belastungserleben in diesem Modell zeigen sich die Resilienz und die Misserfolgsangst mit kleinen bis mittleren Effektstärken (vgl. COHEN 1988, S. 79 f.). Auffällig ist hier, dass die in der öffentlichen Diskussion vielfach herangezogenen individuellen Kontextfaktoren wie Kinder und Erwerbstätigkeit im Gesamtmodell keinen signifikanten Erklärungsbeitrag für das Belastungserleben der Studierenden leisten. Ebenso wenig erweisen sich die vielfach im Kontext der Corona-Pandemie diskutierte Relevanz der Vernetzung und des Austauschs mit den Studienkolleginnen und -kollegen oder die Kommunikation von Anforderungen und Terminen als signifikante Erklärungsvariablen.

¹ Der dokumentierte PSQ-Wert ist der linear transformierte Mittelwert (Wertebereich 0–1, vgl. FLIEGE u. a. 2001, S. 149).

² Es handelt sich in allen drei Fällen um signifikante Modelle; die Varianzaufklärung des dritten Modells ist dabei mit 51 Prozent am höchsten.

Abbildung

Einflussfaktoren auf das Belastungserleben der Lehramtsstudierenden



Explorative Regressionsanalyse, Modell 3 ($n = 204$, $F_{11,192} = 19,82$, $p < 0,001$; kor. $R^2 = 0,51$; $*p < 0,05$, $**p < 0,01$, $***p < 0,001$)

Zusammenfassend deuten die Daten durchaus theoriekonform darauf hin, dass zwar zeitliche organisationale Merkmale und der subjektiv aufgebrachte Workload das Belastungserleben beeinflussen, letztlich aber Misserfolgsangst und Resilienz als individuelle Dispositionen der Studierenden ebenfalls einen wesentlichen Erklärungsbeitrag für das Belastungserleben leisten (vgl. ausführlich HAHN/KUHLEE/PORSCH 2021). Dies zeigt sich nochmals deutlicher mit Blick auf die drei identifizierbaren »Belastungsgruppen« der Studierenden, die in ihrem Umfang weitgehend gleich verteilt sind:

- Gruppe 1 »gering«: $PSQ < 0,43$
- Gruppe 2 »mittel«: $0,43 \leq PSQ \leq 0,63$
- Gruppe 3 »hoch«: $PSQ > 0,63$

(vgl. HAHN/KUHLEE/PORSCH 2021).

Die Gruppe mit einem besonders starken Belastungserleben weist u. a. eine äußerst ausgeprägte Misserfolgsangst bei der Aufgabenbearbeitung und eine gering ausgeprägte Resilienz auf. Die Studierenden dieser Gruppe nehmen die Kommunikation von Studienanforderungen und Terminen signifikant schlechter wahr ebenso wie die zeitliche Organisation und Bewältigbarkeit des Studiums. Sie bewerten die Studienanforderungen zudem als besonders herausfor-

dernd. Zu betonen ist, dass sich zwischen den drei Gruppen insgesamt keine statistisch signifikanten Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts, des Alters, des Bundeslands, des Vorhandenseins von Kindern, des Nachgehens einer Erwerbstätigkeit oder der Art des Lehramts identifizieren lassen.

Damit verweisen die vorliegenden Daten insgesamt neben institutionell geprägten Variablen auf die nicht unerhebliche Relevanz individueller Dispositionen von Studierenden für deren Belastungswahrnehmung – ein Aspekt, dem bisher in der Forschung zum Belastungserleben von Studierenden sowie in der bildungspolitischen Diskussion um günstige Gestaltungsmerkmale von Studienangeboten und um Möglichkeiten der Unterstützung für Studierende nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde.

Belastungserleben von Lehramtsstudierenden – Studienerfolg und Abbruchintention

Passend zu dem deutlich ausgeprägten Belastungserleben geben knapp 68 Prozent der Studierenden an, dass sie das »digitale Semester« in der Pandemie (Sommersemester 2020) gegenüber anderen Semestern als schwerer empfunden haben. Dabei zeigt sich: Bei Studierenden, die das rele-

vante Semester als schwerer empfunden haben, ist der PSQ-Wert mit 0,58 signifikant höher ausgeprägt als bei jenen Studierenden, die das relevante Semester als gleich schwer wahrgenommen haben (PSQ-Wert = 0,45), ($t(193) = 4,59$, $p < 0,001$, $d = 0,69$).

Angesichts dieses Belastungserlebens ist es wesentlich zu prüfen, inwieweit sich dieses Belastungserleben auf den Studienerfolg und die Abbruchsneigung auswirkt. Neben der Skala zur Studienabbruchintention nach DITTON (1998)³ wurden hierzu folgende weitere Indikatoren herangezogen:

- eine mögliche erwartete Verlängerung des Studiums,
- die Anzahl der angestrebten Credit Points sowie
- die Anzahl abgewählter Veranstaltungen im Erhebungssemester, d. h. jener Veranstaltungen, die im Semester abgewählt wurden, obwohl ihr Besuch ursprünglich geplant war.

Zunächst lässt sich festhalten, dass das Belastungserleben der Studierenden in keinem signifikanten Zusammenhang zur Zahl der angestrebten Credit Points oder der abgewählten Veranstaltungen steht. Mit Blick auf die erwartete Verlängerung des Studiums aufgrund der Pandemiesituation zeigt sich, dass lediglich knapp 20 Prozent der befragten Studierenden von einer solchen Verlängerung ausgehen. Allerdings ist diesbezüglich eine größere Unsicherheit bei den Befragten festzustellen. Denn 26 Prozent geben an, dass sie dies zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht einschätzen können. Insbesondere die Gruppe mit dem höchsten Belastungserleben gab dies signifikant häufiger an.

Unter Berücksichtigung der hier herangezogenen Indikatoren scheint das Belastungserleben im ersten »digitalen Semester« (Sommersemester 2020) den Studienerfolg zunächst nicht verstärkt zu tangieren.

Erwartungskonform lässt sich das Belastungserleben jedoch als zentrale Einflussdimension für die Ausprägung der Abbruchintention bei den angehenden Lehrkräften identifizieren. Die vorgenommene regressionsanalytische Prüfung weist das Belastungserleben (unabhängige Variable) mit einer mittleren Effektstärke als signifikante Erklärungsvariable für die Abbruchintention bei Studierenden (abhängige Variable) aus. Die Varianzaufklärung liegt bei knapp zehn Prozent. Demnach ist davon auszugehen, dass ein erhöhtes Belastungserleben bei den Studierenden mit einem erhöhten Risiko einhergeht, das Studium abzubrechen. Insgesamt bleiben jedoch die Intentionen zum Studienabbruch auch im hier untersuchten Pandemie-Semester mit einem Mittelwert von 1,46 unterhalb des theoretischen Mittelwerts von 2,5 eher moderat ausgeprägt.

Signifikante Unterschiede für die Studienerfolgsindikatoren und die Abbruchintention lassen sich bei den Studierenden lediglich mit Blick auf das Geschlecht identifizieren; hier neigen Männer (MW = 1,63) eher zum Studienabbruch als Frauen (MW = 1,40) ($t(200) = -2,32$, $p < 0,05$, $d = 0,36$). Hinsichtlich des Alters, des Vorhandenseins von Kindern, einer Erwerbstätigkeit oder des Lehramtstyps sind keine Unterschiede festzustellen.

Diskussion: Zur Stärkung individueller Dispositionen und Förderung von Studienerfolg

Ungeachtet der Einschränkungen der vorgestellten Studie (z. B. der kleinen Stichprobe) liefern die Ergebnisse wichtige Hinweise zu zentralen Einflussfaktoren des Belastungserlebens von Lehramtsstudierenden und dessen Rolle für Studienerfolg und Abbruchintentionen. Mit der Relevanz individueller Dispositionen für das subjektive Belastungserleben rücken jene Dimensionen stärker ins Blickfeld, die im bildungspolitischen Diskurs um mögliche Unterstützungsangebote für Studierende zur Vermeidung von Studienabbrüchen bislang kaum reflektiert worden sind.

Auffällig ist dabei, dass die spezifischen situativen Herausforderungen, die mit der Corona-Pandemie diskutiert werden (z. B. die Vernetzung mit den Studienkolleginnen und -kollegen oder das Zeitmanagement in Lernkontexten) sich nicht als signifikante Prädiktoren für das Belastungserleben identifizieren lassen. Gründe für diese Befunde sollten in weiteren Studien im Mixed-Methods-Design untersucht werden. Angenommen wird, dass eher stabile Einflussdimensionen für die Belastungswahrnehmung im Studium bestehen, die sich auch mit ihren ggf. veränderten Ausprägungen im digitalen Semester als zentral zeigen und die explizit pandemiespezifische situative Herausforderungen des digitalen Semesters einschließen.

Von zentraler Bedeutung dieser Untersuchung ist die Rolle des Belastungserlebens von Lehramtsstudierenden für einen potenziellen Studienabbruch – unabhängig von der Spezifik der Corona-Pandemie. Das Belastungserleben ist demnach ein bedeutsamer Faktor für die Sicherung erfolgreicher Studienabschlüsse bei angehenden Lehrkräften. Mit Blick auf den bestehenden Lehrkräftemangel sollte es stärker als eine mögliche Dimension bildungspolitisch unterstützender Einflussnahme diskutiert werden. Erfolg versprechend könnte die Stärkung der individuellen Merkmale der Studierenden durch entsprechende Angebote sein, die Resilienz und Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit fördern. Beide gelten nicht zuletzt als wesentliche Bestandteile der professionellen Handlungskompetenz von Lehrkräften. ◀

³ Skala: 3 Items; Cronbachs $\alpha = 0,66$; 1 = »trifft gar nicht zu« bis 4 = »trifft völlig zu«



In Ergänzung zu diesem Beitrag finden Sie eine Übersicht der verwendeten Skalen zur Messung individueller Ressourcen und institutioneller Rahmenbedingungen sowie eine ausführliche Regressions-tabelle mit allen drei gerechneten Modellen als elektronische Ressource unter www.bwp-zeitschrift.de/e485 Abbildung von S. 39 zum kostenlosen Download www.bwp-zeitschrift.de/g488

LITERATUR

- BAUER, J.: Personale Gesundheitsressourcen in Studium und Arbeits-leben: Transaktionales Rahmenmodell und Anwendung auf das Lehramt. Wiesbaden 2019
- BÜTTNER, T. R.; DLUGOSCH, G. E.: Stress im Studium. In: Prävention und Gesundheitsförderung 8 (2013) 2, S. 106–111
- COHEN, J.: Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2. Aufl. Hillsdale 1988
- DITTON, H.: Studieninteresse, kognitive Fähigkeiten und Studienerfolg. In ABEL, J.; TARNAI, C. (Hrsg.): Pädagogisch-psychologische Interessenfor-schung in Studium und Beruf. Münster 1998, S. 45–61
- FLIEGE, H. u.a.: Validierung des »perceived stress questionnaire« (PSQ) an einer deutschen Stichprobe. In: Diagnostica 47 (2001) 3, S. 142–152

HAHN, E.; KUHLEE, D.; PORSCH, R.: Institutionelle und individuelle Einflussfaktoren des Belastungserlebens von Lehramtsstudierenden in der Corona-Pandemie. In: REINTJES, C.; PORSCH, R.; IM BRAHM, G. (Hrsg.): Das Bildungssystem in Zeiten der Krise – Empirische Befunde, Konse- quenzen und Potentiale für das Lehren und Lernen. Münster 2021, S. 221–238

HERBST, U. u.a.: Studierendenstress in Deutschland – eine empirische Untersuchung. Berlin 2016

HEUBLEIN, U. u.a.: Zwischen Studierenerwartungen und Studienwirklich- keit: Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studien- abbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienab- bruchquote an deutschen Hochschulen (Forum Hochschule). Hannover 2017

KLEMM, K.: Dringend gesucht: Berufsschullehrer. Die Entwicklung des Einstellungsbedarfs in den beruflichen Schulen in Deutschland zwischen 2016 und 2035. Gütersloh 2018

KUHLEE, D.: Brauchen wir eine Workload-Diskussion? Zur Rolle formaler Studienworkloads für das Lern- und Studierhandeln. Eine empirische Studie bei Lehramtsstudierenden des Master of Education. In: Das Hochschulwesen 60 (2012) 4, S. 79–87 (Reprint in: GROßMANN, D. u.a.: Studentischer Workload. Definition, Messung und Einflüsse. Wiesbaden 2020, S. S. 293–312)

LAZARUS, R. S.: Psychological stress and the coping process. New York 1966

Anzeige

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Weiterbildungsanbieter



Auf Basis eines vorläufigen Datenstands der wbmonitor Umfrage 2020 werden Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Weiterbildungsanbieter bis zum Sommer 2020 beschrieben. Durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie konnten viele Kurse nicht wie geplant durchgeführt werden und mussten entweder verschoben, online durchgeführt oder ganz abgesagt werden. Dadurch hat sich die finanzielle Situation der Weiterbildungsanbieter deutlich verschlechtert.

J. CHRIST; S. KÖSCHECK

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Weiterbildungsanbieter. Vorläufige Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2020
Preprint im Internet 2021. 19 S.

Download: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185628>

Gebremst oder gefordert? Berufliche Zukunftsgestaltung auf Widerruf für junge Erwachsene während der COVID-19-Pandemie



MICHAEL CORSTEN

Prof. Dr., Institut für Sozialwissenschaften der Universität Hildesheim
corsten@uni-hildesheim.de



SASCHA OSWALD

Dr., Wiss. Mitarbeiter am Institut für Sozialwissenschaften der Universität Hildesheim



TOBIAS WITTCHEN

Kollegiat am DFG-Graduiertenkolleg »Ästhetische Praxis« an der Universität Hildesheim

Die COVID-19-Pandemie wird als historischer Einschnitt und starke Verunsicherung wahrgenommen, insbesondere auch wegen der Folgewirkungen auf die Wirtschaftsdynamik und damit verbunden auf die Entwicklung am Arbeitsmarkt. Dadurch verändert sich die Wahrnehmung des Zukunftshorizonts der Gesellschaft. Wie ist die biografische Perspektive davon betroffen? Wie verändern sich speziell die Zukunftsvorstellungen junger Menschen am Anfang des Berufslebens?

Zukunft unter wechselnden Vorzeichen – die Auswirkung der Pandemie

Es gilt mittlerweile als ein Allgemeinplatz, dass die Gegenwartsgesellschaft durch die COVID-19-Pandemie vor gigantische Herausforderungen gestellt ist. Es handelt sich um eine weltweit wirkende Zäsur. Dabei geht es nicht bloß um die gesundheitlichen Risiken der Pandemie für die Menschheit, sondern auch um die Folgewirkungen der Maßnahmen zur Pandemieabwehr. Die Zukunft ist bis auf Weiteres unter wechselnde Vorzeichen gestellt. Je nach Lage des Infektionsgeschehens müssen sich die verschiedenen Bereiche der Gesellschaft, die Wirtschaft und ihre jeweiligen Branchen, das Bildungswesen, die Kultur, die Freizeitwelt auf veränderte Maßnahmen neu einstellen (vgl. FELD 2020; LEONHARD 2020). Damit wird das moderne Zeitgefühl radikal ausgehebelt (vgl. ADLOFF 2020). Gerade die Entscheidungen und Handlungsschritte, die für die nahe Zukunft getroffen werden, stehen unter einer zusätzlichen Ungewissheit.

Wie wirkt sich die zeitlich nach wie vor kaum berechenbare Phase der Ungewissheit auf die Arbeitsbiografien der Menschen aus? Wie betrifft dies speziell die jungen Erwachsenen am Anfang ihres beruflichen Werdegangs? Wie reagieren sie auf diese Situation einer Zukunft unter wechselnden Vorzeichen?

Der Stellenwert der Berufsfindung beim Übergang ins Erwachsenenleben

In lebenszeitlicher Hinsicht spielt der Beruf nach wie vor eine bedeutende Rolle beim Übergang ins Erwachsenenleben (vgl. KONIETZKA 2010; CORSTEN 2020). Angesichts der hohen Bedeutung von Bildungsabschlüssen für den weiteren Berufsweg geht es jungen Menschen darum, nicht nur gut gebildet zu sein, sondern ihre Qualifikationen in ihrem Werdegang auch passend einzusetzen. Der Beruf besitzt dabei – nach dem Motto »first things first« – eine Schlüsselrolle für die rationale Lebensplanung. Erst, wenn ein Berufsabschluss vorliegt und mit ihm ein solider Einstieg ins Erwerbsleben gefunden wurde, können weitere Schritte des Erwachsenenlebens wie die Gründung einer Familie angegangen werden. Aber lassen sich die biografischen Weichenstellungen in der gegenwärtigen Situation noch in dieser Art von Rationalität gestalten? Oder sind junge Menschen zu neuen Formen der Unsicherheitsbewältigung und der biografischen Zeitorientierung herausgefordert?

Die Pandemie führt zu einer Suspensierung normalbiografischer Rahmenorientierung, gerade auch am Anfang des beruflichen Werdegangs. Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen sowie Betriebe sind vor schwer berechenbare Herausforderungen gestellt (vgl. FITZENBERGER 2020). Bereits mittelfristige Orientierungen sind erheblich er-

schwert. Durch die Pandemie und die Maßnahmen zum Infektionsschutz werden die Zeithorizonte der biografischen Gestaltung unter wechselnde Vorzeichen gesetzt. Selbstverständlich ist die Entwicklung von Wirtschaftsbranchen, Betrieben oder der Konjunktur allgemein immer unsicher. Und auch für Berufsbiografien gilt dies. Niemand kann wissen, ob ihr oder ihm der nächste Karriereschritt gelingt oder ob das, was sich jemand von einem Beruf erhofft hat, auch tatsächlich eintritt. Durch die Pandemie und die Maßnahmen zu ihrer Abwendung treten jedoch zwei weitere Aspekte hinzu: Erstens gelten die Handlungs- und Gestaltungsbeschränkungen für weite Bereiche der Gesellschaft (vgl. ROSA 2020; STICHWEH 2020), nicht nur für einzelne Branchen oder einzelne Betriebe, die in konkrete Schwierigkeiten geraten. Zweitens werden individuelle Handlungsspielräume und Mobilität beschnitten, sodass bestimmte Möglichkeiten (z. B. ein praktisches Jahr im Ausland) nicht verfügbar sind (vgl. BLOCK 2020). Insofern wirken die mittels Infektionsschutzregeln ausgelösten Unsicherheiten wie eine Einklammerung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der biografischen Übergänge ins Erwachsenenalter. Sie führen daher zu einer doppelten Ungewissheit.

Generation Corona – Biografische Zukunftsperspektiven und Distant Socializing in der ersten vollen Social-Web-Generation

- **Untersuchungspopulation:** Junge Erwachsene im Alter von 18 bis 30 Jahren. Es wurden rund 50 Personen interviewt, darunter rund ein Viertel, zu denen bereits aus früheren Studien Kontakt bestand und die nun erneut befragt wurden. Weitere Personen hatten sich auf einen Online-Aufruf gemeldet.
- **Methode der Datenerhebung:** Es handelt sich um eine Erhebung von halboffenen, leitfadengestützten Interviews. Sie hatten die Form eines Alltagsgesprächs, in dem wir mit jungen Menschen über ihre Erfahrungen der »Corona-Zeit« und den Auswirkungen auf unterschiedlichste Lebensbereiche sprachen.
- **Auswertungsmethode:** Die Auswertung erfolgt gemäß einer sprachpragmatisch orientierten, wissenssoziologischen Hermeneutik (vgl. CORSTEN 2020, Kap. 7) und zielt auf kontrastive Exploration von Denkstrukturen und Deutungsmustern. Zudem ist die Auswertung durch MAXQDA software-gestützt.
- **Untersuchungszeitraum:** Mehrere Erhebungszeiträume geplant (Qualitativer Längsschnitt, vgl. SCHIERBAUM/CORSTEN 2020). 1. Zeitraum (Juli–Oktober 2020), 2. Zeitraum (Wiederholung mit denselben Befragten) voraussichtlich September 2021
- **Auftraggeber/Förderung:** Eigenfinanzierung, kleinere Förderung aus universitätsinternen Sondermitteln

Datenzugang: geplant

Junge Erwachsene in beruflichen Übergängen und Neuorientierungen – Fallstudien

Vor diesem Hintergrund haben wir qualitative Interviews mit jungen Erwachsenen erhoben (vgl. Infokasten). In den Gesprächen spielte die Bewältigung berufsbiografischer Übergänge eine wichtige Rolle. Anhand der Interviews können wir verschiedene Strategien aufzeigen, wie junge Erwachsene mit der doppelten Unsicherheit berufsbiografischer Übergänge während der noch andauernden Pandemie umgehen. Dazu kontrastieren wir hier vier Beispiele, die sich erstens verschiedenen berufsbiografischen Übergangsschritten zuordnen lassen und die zweitens unterschiedliche Bewältigungsstrategien zeigen.

Eine pandemietytische Situation in der Ausbildung – Beispiel 1

Wir beginnen mit dem Beispiel einer 21-jährigen Frau, die nach dem Abitur eine Ausbildung zur Veranstaltungskauffrau begonnen hatte.

Auf die Bitte, ihre gegenwärtige Situation zu beschreiben, antwortet sie mit folgender Einlassung:

Also ich mache gerade eine Ausbildung und ich arbeite jetzt wieder ganz normal, also jeden Tag und ich habe Berufsschule jede zwei Wochen, weil wir halt in zwei Gruppen aufgeteilt sind (...) genau und sonst ist es eigentlich relativ alles wieder normal in Anführungsstrichen natürlich, aber es ist auf jeden Fall wieder mehr los als noch vor vier Wochen ungefähr.

Der Gebrauch des Adjektivs »normal« wird in der kurzen Äußerung dreifach variiert. Zunächst heißt es, dass sie »wieder ganz normal« arbeite, dann wird es zu »eigentlich relativ alles wieder normal in Anführungszeichen natürlich« und darauf nochmals umschrieben mit »auf jeden Fall wieder mehr los«. Also selbst in der Situation nach dem harten Lockdown, der in der Veranstaltungsbranche erst etwas später gelockert wurde (das Interview fand im Juli 2020 statt) ist die Art und Weise, wie die Befragte über die wiederkehrende Normalität spricht, leicht gebrochen. Normalität ist noch nicht vollständig wiederhergestellt, sondern scheint von einer Klammer umschlossen, »in Anführungsstrichen«, auch wenn mit der wiederkehrenden Betriebsamkeit ein Unterschied zum »harten Lockdown« gemacht wird.

Auf die anschließende Frage, welche Ziele sie sich vor Ausbruch der Pandemie vorgenommen hatte, gerät die Befragte ins Stocken:

Die Frage ist schwer (...) Mit der Arbeit, also (...) bezogen auf die Arbeit würde ich das jetzt beantworten. Dass ich mich da einfach weiterentwickle, weil ich jetzt erst im ersten Ausbildungsjahr bin und doch, ich glaube im ersten lernt man noch am meisten so und das wurde natürlich jetzt komplett auf null gestellt sozusagen und das war eigentlich so das Gravierendste, wo ich denke, das hat jetzt nicht so gut geklappt.

Die kurze Ratlosigkeit dürfte sicher der Komplexität der Frage geschuldet sein. Sie könnte Ziele auf mehreren Ebenen gehabt haben. Sie entscheidet sich dafür, ihre Erwartungen an die Arbeit und an ihre berufliche Entwicklung zu beschreiben. Hier hat der Lockdown zu einer Enttäuschung der Erwartung geführt, im ersten Ausbildungsjahr viel – »noch am meisten« – lernen zu können. Dies ist nicht nur nicht eingetreten, sondern »komplett auf Null gestellt« worden. Dabei beklagt sich die Befragte nicht direkt, sondern konstatiert eher die Sachlage und bewertet es lediglich als »nicht so gut geklappt«, also als einen womöglich noch reparablen Rückschlag.

Diese Erfahrung kann als typisch gelten für Ausbildungsgänge, in denen die Praxis eine bedeutende Rolle spielt. Durch den Lockdown geht wichtige Ausbildungszeit verloren. Ob und wie Dinge nachgeholt werden können, wird von der Anpassungsfähigkeit der betrieblichen Umfelder und der Auszubildenden abhängen. Zumindest bleibt bei der hier zitierten Befragten Zuversicht erhalten. Auf die Frage, wie es weitergehen soll, antwortet sie optimistisch: *Meine Ausbildung zu Ende machen, ja, ich hab noch anderthalb Jahre vor mir, deswegen passt das in den Zeitraum.*

Hier wirkt der Aspekt, noch genügend Zeit zu haben, erleichternd. Anders sieht die Situation aus bei Personen, die über weniger Zeit verfügen, oder bei denen, die gerade erst etwas anfangen oder sich verändern wollen.

Probleme, etwas Neues oder Anderes anzufangen – Beispiele 2 und 3

Insbesondere bei Versuchen, sich am Anfang des Berufswegs zu verändern und sich weiterzuentwickeln, wird die Pandemiesituation als Hindernis wahrgenommen.

Ein 25-jähriger Verwaltungskaufmann begründet seinen Verzicht auf einen Studienplatz, um den er sich nach Abitur und Abschluss einer Ausbildung aus Unzufriedenheit im erlernten Beruf erfolgreich beworben hatte, folgendermaßen: *Ich wollte ja gerne studieren gehen jetzt und, mhm, das habe ich jetzt aufgeschoben, weil ich ja nicht weiß, ob vielleicht eine zweite Welle kommt der Einschränkungen und so wie ich das jetzt auch von Freunden mitbekommen habe beim Studium, dass jetzt alles oder alles sehr stark von zu Hause aus läuft, sehr stark online und ich bin kein/also ich schaffe so was glaube ich nicht, wenn ich keine Gemeinschaft um mir habe, in ein Studium zu gehen. Genau, also, mhm, wenn ich nicht auch mal persönlichen Kontakt zu ja weiß ich nicht Dozent, Professoren, dann vielleicht Mitstudenten genau, wenn ich so was nicht erleben kann in der Uni, dann lohnt sich für mich der Weg zur Universität nicht. Genau, ja, wenn alles so online läuft.*

Die Antizipation einer »zweiten Welle« führt zum Verzicht auf das bereits anvisierte Studium. Bemerkenswert ist daran, dass die Situation des Online-Learning und die Einschränkung der Präsenzveranstaltungen gerade von einer

Person als problematisch eingestuft wird, die bereits von Kindesbeinen an mit digitalen Medien aufgewachsen ist. Das »Erleben« von »Gemeinschaft«, »persönlicher Kontakt« oder Selbstwirksamkeit (»ich schaffe so was [...] nicht«) wird nicht mit dem Internet verbunden, sondern offenbar den Situationen der physischen Ko-Präsenz zugeschrieben. Dies verweist auf den physischen Raum als eine wichtige soziale Bedingung von Ausbildung/Studium.

Festzuhalten bleibt, dass die Aussicht einer pandemiebedingt ungewissen, möglicherweise durch sie wieder veränderten nahen Zukunft, zu einer Sicherheitsstrategie verleitet und dazu führt, sich selbst »aus dem Spiel« einer weiterführenden Ausbildung zu nehmen, bevor das Spiel überhaupt erst begonnen hat.

Auf ähnliche Weise verzichtet im dritten Fall eine 29-jährige Kauffrau für Dialog-Marketing ebenfalls auf eine berufliche Veränderung aufgrund der Pandemie.

Tatsächlich hatte ich ein großes Ziel und zwar wollte ich mich beruflich neu orientieren, ich wollte mich bewerben extern (...) es ist noch nicht ganz vom Tisch, dennoch ist man natürlich jetzt viel viel vorsichtiger mit diesem Gedankengang, (...) denn die Krise hat uns alle erreicht, Kurzarbeit ist in vielen Firmen, man hört auch in den verschiedensten Bereichen, dass es Kündigungen gab und dann hat man ja auch diese Existenzängste, denn wenn Firmen ausschreiben, dann ist es nur befristet und dadurch dass ich einen unbefristeten Vertrag habe, das beißt sich dann und wenn ich daran zurück denke, letztes Jahr, dann hätte man (...) so wie es mir scheint einen Wechsel problemlos durchführen können, aber so überlegen die Firmen zweimal, aber ich als potenzieller Arbeitnehmer nun auch.

Auch hier herrschen Erwägungen der Sicherheit vor, auch wenn die Befragte dies in einer verallgemeinernden »man-Form« äußert. Dabei schreibt sie dem »Viel-Viel-Vorsichtiger«-Sein zu, »jetzt« »natürlich« zu sein. Sie geht also davon aus, dass Sicherheitserwägungen in der Gesellschaft als »naturgemäße« Reaktion überwiegen und rechnet diese sowohl den »Existenzängsten« der Firmen als auch denen der Arbeitnehmer/-innen zu. Aber immerhin ist für sie der mögliche Wechsel – wie sie nebenbei bemerkt – »noch nicht ganz vom Tisch«.

Unbeirrte Fortsetzung des Berufs trotz einiger Erschwernisse – Beispiel 4

Im letzten Fallbeispiel zeigen wir eine Reaktionsweise, bei der es trotz berichteter Erschwernisse nach dem Lockdown tendenziell so weitergegangen ist wie zuvor. Es handelt sich um eine 27-jährige Erzieherin, die sich auf die Rückkehr in den Berufsalltag »freut«:

Wir haben ja jetzt auch wieder den eingeschränkten Regelbetrieb in der Krippe (...) ist an sich ganz nett, wieder so einen geregelten Tagesablauf zu haben, gerade weil wir ja Ende des Monats schließen, da jetzt noch (...) ein bisschen Zeit mit den

Kindern zu verbringen (...) ist schon/also es ist noch mal anders als beim Lockdown, das war schon noch entspannt, aber dann von zu Hause aus zu arbeiten, aber eigentlich freue ich mich jetzt am meisten immer auf meine Kinder.

Weder wird der Lockdown als belastend – im Gegenteil sogar als »schon noch entspannt« – beschrieben, noch die Rückkehr in den Arbeitsalltag. Letzterer wird als Wiedereinstieg in den »geregelten Tagesablauf« gedeutet und als soziales Ereignis. Dinge, die zeitweise nicht zur Verfügung standen oder nicht unternommen wurden, werden als nachholbar interpretiert. So verweist die Befragte auch auf eine »Kinderfreizeit«, die im Frühjahr nicht durchgeführt werden konnte, aber im Herbst nachgeholt werden soll. In diesem Fall kam es also nur zu vereinzelt Erschwerissen oder Ausfällen, die aber als überwindbar und nachholbar eingeschätzt werden.

Zukunftsgestaltung auf Widerruf – ein Resümee

Wie lassen sich nun die explorativen Ergebnisse aus unseren Fallstudien zusammenfassen? Insgesamt zeigt sich, dass nicht nur einzelne Schritte der beruflichen Übergänge unsicher werden, sondern auch die Rahmenbedingungen, die ansonsten Übergangsprozesse stützen. So geht im ersten Fallbeispiel einer Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr durch den Lockdown wichtige Zeit des berufspraktischen Lernens verloren, auch wenn sie optimistisch bleibt, dass sie den Rückschlag in ihrer beruflichen Entwicklung kompensieren kann. Im zweiten Fallbeispiel führt die pandemiebedingte Veränderung der sozialen Kontaktregeln in der Ausbildung dazu, dass der Befragte seine berufliche Weiterqualifikation aufschiebt. Eine ähnliche Sicherheitsstrategie zeigt das dritte Fallbeispiel, in dem die Befragte das Risiko einer beruflichen Neuorientierung wegen pandemiebedingter Arbeitsplatzunsicherheiten abwägt. Dass die pandemiebedingten Einschränkungen auch weniger gravierende Auswirkungen auf die gegenwärtige berufliche Situation haben können, zeigt das vierte Fallbeispiel einer Erzieherin exemplarisch.

Die Fallbeispiele machen deutlich, dass der Problemhorizont einer doppelten – da einerseits berufsbiografischen und andererseits pandemiebedingten – Ungewissheit dazu führt, dass berufliche Zukunftsgestaltungen der befragten jungen Erwachsenen eingeklammert und als Zwischenlage gedeutet werden. Die vier Fälle zeigen drei Muster, die sich in einem gewissen Umfang in unserem qualitativen Sample zeigen. Rund ein Viertel der Fälle berichtet über praktische Berufserfahrungen, die verhindert werden (Fallbeispiel 1). Ein weiteres Viertel schildert, dass berufliche Weiterqualifikationen (Fallbeispiel 2) bzw. Neuorientierungen (Fallbeispiel 3) wegen veränderter Bedingungen aufgeschoben wurden. Durchaus die Hälfte der Fälle (wie Fallbeispiel 4) empfindet die pandemiebedingten Konsequenzen zwar als

erschwerende, aber letztlich beherrschbare und eher vorübergehende Misslichkeit.

Insgesamt zeigt sich, dass die beruflichen Zukunftsgestaltungen der Befragten nicht vollständig ausgebremst oder umgelenkt wurden, sondern sich vielmehr auf »Widerruf« befinden und dadurch auf neue Weise herausgefordert werden. Ob die Betroffenen ihre individuellen beruflichen Weiterentwicklungen aufgreifen und fortführen, sobald es die Umstände wieder zulassen sollten, wird die Zukunft zeigen. Deutlich wird bei fast allen Befragten eine pandemiebedingte Ungewissheit, die zu den üblichen Unsicherheiten der Übergangsphase ins Erwachsenenalter hinzutritt. Sie stellt junge Erwachsene aufgrund fehlender, etablierter Bewältigungsstrategien vor neue biografische Herausforderungen. In Tätigkeitsbereichen, die als systemrelevant gelten oder in denen gemeinsames Arbeiten in Präsenz (unter Sicherheitsvorkehrungen) weiter oder wieder möglich ist, scheint die Unsicherheit nicht so stark zu wirken. Diese Befundlage bedarf jedoch noch einer weiteren Klärung in der zweiten Erhebungswelle. Denn die Pandemiesituation könnte die Befragten dann vor existenzielle Probleme stellen und sie nicht nur ausbremsen, sondern, um bei der Metapher zu bleiben, schlichtweg »überfahren« (etwa aufgrund des Verlusts der Ausbildungsstelle, der Arbeit oder des Nebenjobs, der zur Finanzierung des Studiums notwendig war). ◀

LITERATUR

- ADLOFF, F.: Zeit, Angst und (k)ein Ende der Hybris. In: VOLKMER, M.; WERNER, K. (Hrsg.): Die Corona-Gesellschaft. Analysen zur Lage und Perspektiven für die Zukunft. Bielefeld 2020, S. 145–154
- BLOCK, K.: Die Corona-Pandemie als Phänomen des Unverfügbaren. In: VOLKMER, M.; WERNER, K., a.a.O. 2020, S. 155–163
- CORSTEN, M.: Lebenslauf und Sozialisation. Wiesbaden 2020
- FELD, L. P.: Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nach dem Corona-Schock. In: KORTMANN, B.; SCHULZE, G. G. (Hrsg.): Jenseits von Corona. Bielefeld 2020, S. 177–186
- FITZENBERGER, B.: Der Arbeitsmarkt nach der Covid-19-Pandemie. In: KORTMANN, B.; SCHULZE, G. G. (Hrsg.): Jenseits von Corona. Bielefeld 2020, S. 187–196
- KONIETZKA, D.: Zeiten des Übergangs. Wiesbaden 2010
- LEONHARD, J.: Post-Corona: Über historische Zäsurbildung unter den Bedingungen der Unsicherheit. In: KORTMANN, B.; SCHULZE, G. G., a.a.O. 2020, S. 198–203
- ROSA, H.: Pfadabhängigkeit, Bifurkationspunkte und die Rolle der Soziologie. Ein soziologischer Deutungsversuch der Corona-Krise. In: Berliner Journal für Soziologie 30 (2020), S. 191–213
- SCHIERBAUM, A.; CORSTEN, M.: Jugend und Biographie – Zur längsschnittlichen Untersuchung von Herausforderungen im Lebensalter. In: THIERSCH, S. (Hrsg.): Qualitative Längsschnittforschung. Opladen, Berlin, Toronto 2020, S. 201–220
- STICHWEH, R.: Simplifikation des Sozialen. In: VOLKMER, M.; WERNER, K., a.a.O. 2020, S. 197–206

Belastungen von Medizinischen Fachangestellten in ihrer Ausbildung während der Corona-Pandemie



JULIA RAECKE
Promovendin im Graduiertenförderprogramm im BIBB
raecke@bibb.de



IRINA VOLVAKOV
Wissenschaftliche Mitarbeiterin im BIBB
irina.volvakov@bibb.de

Als zentraler Bestandteil des Gesundheitssystems haben Medizinische Fachangestellte (MFA) insbesondere in der aktuellen Pandemiesituation eine hohe Systemrelevanz. Auszubildende für diesen Beruf zu gewinnen und langfristig zu halten, ist folglich ein wichtiges gesellschaftliches Ziel. Anhand von Daten einer Online-Umfrage wird in diesem Beitrag beleuchtet, welche konkreten Belastungen sich für diese Zielgruppe während der Ausnahmesituation der Corona-Pandemie ergeben und welche Rolle sie für die Arbeitszufriedenheit der Auszubildenden spielen.

Die Systemrelevanz von Medizinischen Fachangestellten

Seit Beginn der Corona-Pandemie wird die Relevanz eines funktionierenden Gesundheitssystems für die Gesellschaft immer deutlicher. Daher stehen die Herausforderungen und Belastungen für das Ärzte- und Pflegepersonal in Kliniken seit Längerem im Zentrum der öffentlichen Aufmerksamkeit. Weniger Aufmerksamkeit erhielten zunächst hingegen Medizinische Fachangestellte (MFA), obwohl sie durch die ambulante Versorgung von Patientinnen und Patienten einen wesentlichen Beitrag zur Verhinderung der Überlastung von Kliniken leisten. Als erste Ansprechpartner/-innen für Patientinnen und Patienten und in ihrer Vermittlerfunktion zwischen ihnen und dem Gesundheitssystem arbeiten sie in der Pandemie an »vorderster Front«, was beispielsweise Berufsverbände und Kammern dazu bewegt hat, sich für Bonuszahlungen für diese Berufsgruppe einzusetzen.¹ Bereits vor der Corona-Pandemie wurden deutliche arbeitsbezogene Belastungen bei MFA festgestellt, darunter ein hohes Arbeitsaufkommen, Zeitdruck und fehlende soziale Unterstützung (vgl. VU-EICKMANN u. a. 2018). Zusätzlich deuten aktuelle Ergebnisse einer Online-Befragung von MFA (DREHER/PIETROWSKY/LOERBROKS 2021) darauf hin, dass die Corona-Pandemie mit neuen – insbesondere gesundheitsbezogenen – Stressoren für MFA einhergeht, darunter die Angst vor einer eigenen Infektion mit dem Virus sowie die Unsicherheit darüber, wie man sich in der

aktuellen Situation korrekt verhält. Vor dem Hintergrund der hohen Systemrelevanz der MFA und der Tatsache, dass berufsspezifische Belastungsfaktoren die Arbeitszufriedenheit und Verbleibeabsichten von MFA deutlich negativ beeinflussen können (vgl. LI u. a. 2013), wird nachfolgend untersucht, wie MFA ihre Ausbildung seit Beginn der Corona-Pandemie erleben.

Fragestellungen und Datengrundlage

Es ist davon auszugehen, dass auszubildende MFA nicht nur arbeits- und gesundheitspezifische, sondern auch ausbildungsspezifische Belastungen während der Pandemie wahrnehmen (z. B. durch ausgefallene Lernzeiten in der Berufsschule, die selbstständig nachgearbeitet werden mussten). Diese unterschiedlichen Belastungen wiederum könnten die Arbeitszufriedenheit, die für den langfristigen Verbleib im Beruf, die Gesundheit sowie die Arbeitsleistung von Beschäftigten von zentraler Bedeutung ist (vgl. TETT/MEYER 1993; FARAGHER/CASS/COOPER 2005; JUDGE u. a. 2001), negativ beeinflussen.

Auf Basis der Daten einer Online-Umfrage (vgl. Infokasten) werden im Beitrag folgenden Frage untersucht:

- Welche arbeits-, gesundheits- und ausbildungsbezogenen Aspekte haben die Auszubildenden seit Beginn der Pandemie als belastend erlebt?
- Welche subjektiv wahrgenommenen Belastungen sind für die Arbeitszufriedenheit auszubildender MFA von besonderer Bedeutung?

Die Stichprobe der Online-Umfrage bilden insgesamt 1.253 meist weibliche (97 %) auszubildende MFA. Der Großteil ist zwischen 18 und 21 Jahre alt und die meisten weisen einen mittleren Schulabschluss (59 %) oder eine (Fach-)

* Wir danken MIRCO DIETRICH für seine Unterstützung bei der Erstellung des Beitrags.

¹ So die Forderung der Ärzteschaft vgl. www.aerzteblatt.de/nachrichten/114727/Pflegebonus-Arbeit-der-Medizinischen-Fachangestellten-nicht-vergessen (Stand: 05.03.2021)

Datengrundlage

- Von September bis Oktober 2020 wurde eine Online-Umfrage zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Ausbildung von Medizinischen Fachangestellten durchgeführt. Beworben wurde die Studie vor allem über Ärztekammern und den Verband medizinischer Fachberufe e.V. 1.253 Auszubildende nahmen an der Befragung teil.
- Die Umfrage umfasste Fragen nach pandemiebedingten Veränderungen an den Lernorten Betrieb und Berufsschule (Arbeits-, Lern- und Prüfungsbedingungen sowie Interaktions- und Kommunikationssituationen), Fragen zum subjektiven Befinden sowie zu wahrgenommenen Belastungen und Bewältigungsstrategien der Auszubildenden.
- Die für den Beitrag relevanten Variablen wurden mit jeweils einzelnen geschlossenen Fragen erhoben, die meist auf einer fünfstufigen Likert-Skala beantwortet wurden. Insofern inhaltlich sinnvoll wurden auch Ausweichoptionen wie »trifft nicht zu« angeboten.

Detaillierte Darstellung vgl. SCHNITZLER u.a. (2021).

Hochschulreife (31 %) auf. Zum Befragungszeitpunkt befanden sich rund 41 Prozent der Auszubildenden im zweiten und etwa 55 Prozent im dritten Ausbildungsjahr, etwas weniger als drei Prozent hatten ihre Ausbildung im Jahr 2020 bereits abgeschlossen. Knapp über ein Drittel (34 %) der teilnehmenden Auszubildenden ist in einer Praxis für Allgemeinmedizin tätig, der Rest verteilt sich auf unterschiedliche Fachbereiche (z.B. Orthopädie oder Kinder- und Jugendheilkunde). Die Beteiligung in den einzelnen Bundesländern fiel sehr unterschiedlich aus; die meisten Befragungsteilnehmenden kommen aus Niedersachsen und

Nordrhein-Westfalen (jeweils etwa 44 %). Die Daten sind somit nicht repräsentativ, geben jedoch querschnittlich ein Stimmungsbild der Zielgruppe während der Corona-Pandemie wieder.

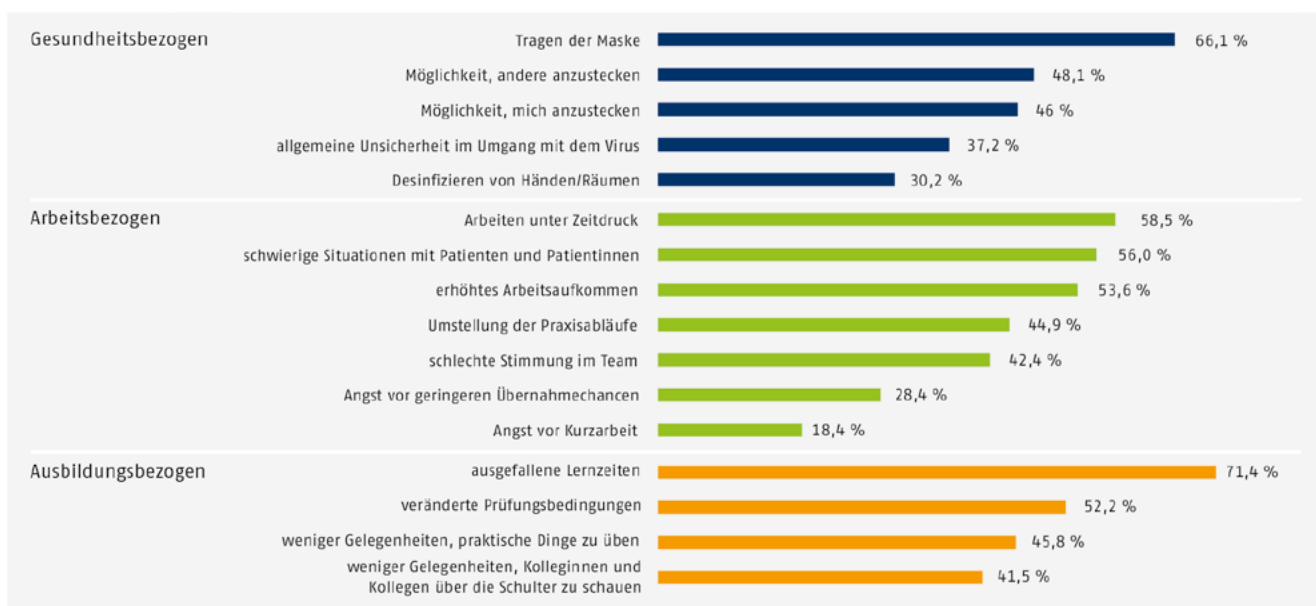
Welche Belastungsfaktoren werden wahrgenommen?

Abbildung 1 zeigt, wie stark sich die befragten MFA seit Beginn der Corona-Pandemie durch unterschiedliche arbeits-, gesundheits- und ausbildungsbezogene Aspekte belastet gefühlt haben. Das Ausmaß der subjektiven Belastung sollte auf einer fünfstufigen Skala von 1 = »gar nicht belastet« bis 5 = »sehr stark belastet« angegeben werden. Um eine Ausweichmöglichkeit für diejenigen zu geben, bei denen ein Aspekt gar nicht vorliegt, gab es die Zusatzoption »trifft nicht zu«. In der Abbildung und im Folgenden werden nur die beiden höchsten Ausprägungen der Antwortskala (4 und 5) dargestellt.

Mit Blick auf *gesundheitsbezogene Aspekte* ist darauf hinzuweisen, dass Arztpraxen und somit auch MFA die zentrale Anlaufstelle für Patientinnen und Patienten mit Verdacht auf SARS-CoV-2 sind. Maßnahmen zur Virusbekämpfung und gesundheitsbezogene Sorgen könnten somit eine besondere und neue Herausforderung für diese Berufsgruppe darstellen (vgl. DREHER/PIETROWSKY/LOERBROKS 2021). Entsprechend geben 66 Prozent der Befragten an, das Tragen der (Schutz-)Maske als (sehr) stark belastend wahrzunehmen. Im Vergleich dazu empfindet nur etwas weniger als ein Drittel die Desinfektion von Händen und Räumen

Abbildung 1

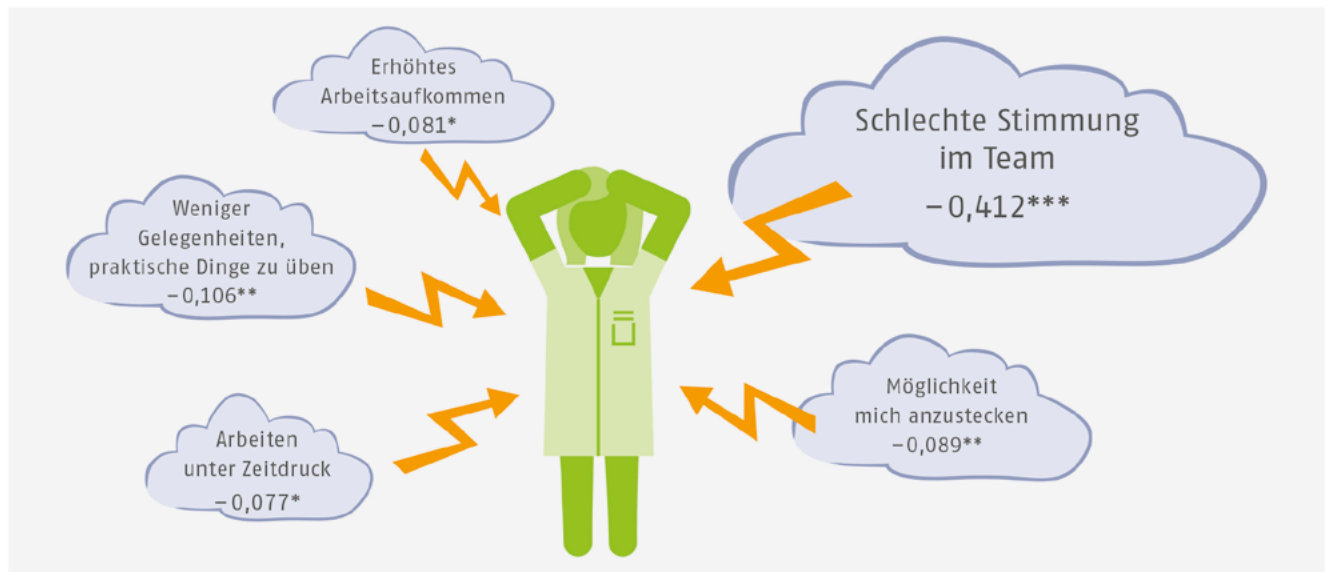
Wahrgenommene Belastungen seit Beginn der Corona-Pandemie



n ≥ 1249. Die beiden höchsten Ausprägungen (Antwortkategorien [5] = »sehr stark belastet« und [4] ohne verbale Verankerung) sind zusammengefasst.

Abbildung 2

Belastungen, die die Arbeitszufriedenheit von auszubildenden MFA beeinträchtigen



$n = 1242$; $R^2 = 0,367$; * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$

Die Antwortoption »trifft nicht zu« wurde umkodiert und mit der Antwortkategorie »gar nicht belastet« zusammengefasst.

Grundlage: multiple lineare Regression (vgl. electronic supplement; Hinweis am Ende des Beitrags)

als (sehr) starke Belastung. Sorge bereitet jedoch das Risiko einer Ansteckung mit dem Virus. Fast die Hälfte gab an, dass die Möglichkeit, sich selbst (46%) bzw. andere (48%) anzustecken, für sie (sehr) stark belastend sei.

Auch *arbeitsbezogene Aspekte* stellen in der Krisenzeit deutliche Belastungen für die Zielgruppe dar. So wurde ein erhöhtes Arbeitsaufkommen von 54 Prozent der Auszubildenden und das Arbeiten unter Zeitdruck von sogar 59 Prozent als (sehr) stark belastend empfunden. Dagegen gaben nur sieben bzw. fünf Prozent an, dass dies gar nicht auf ihre Situation zutrefte. Aber auch schwierige Situationen mit Patientinnen und Patienten stellen für viele eine (sehr) starke Belastung dar (56%). In einer separaten Frage geben knapp 60 Prozent der Befragten an, dass sie seit Beginn der Corona-Pandemie häufiger Patientinnen und Patienten besänftigen, beruhigen oder aufklären mussten. Faktoren, die die Arbeitsplatzsicherheit betreffen, wie die Angst vor Kurzarbeit (18%) bzw. geringeren Übernahmechancen (28%), spielen im Vergleich eine untergeordnete Rolle.

Mit Blick auf *ausbildungsbezogene Aspekte* stellen vor allem ausgefallene Lernzeiten (71%) und veränderte Prüfungsbedingungen (52%) für die auszubildenden MFA starke oder sehr starke Belastungen dar. Mangelnde Lerngelegenheiten im Betrieb werden demgegenüber nicht ganz so belastend erlebt. Allerdings finden es immerhin noch 46 Prozent als (stark) belastend, weniger Gelegenheiten zu haben, praktische Dinge zu üben oder Kolleginnen und Kollegen über die Schulter zu schauen (42%).

Welche Belastungsfaktoren beeinflussen die Arbeitszufriedenheit?

Es wurde deutlich, dass die Auszubildenden seit Beginn der Corona-Pandemie mehrere und unterschiedliche Aspekte als starke Belastungen wahrgenommen haben. Die Fragestellung, welche subjektiven Belastungen in welchem Ausmaß Einfluss auf die individuelle Arbeitszufriedenheit nehmen, wurde mittels einer multiplen linearen Regression untersucht. In das Regressionsmodell sind als Kriterium die Arbeitszufriedenheit² und als Vorhersagevariablen sämtliche in Abbildung 1 aufgeführten Belastungen eingeflossen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Varianz der Arbeitszufriedenheit von auszubildenden MFA im Modell zu knapp 37 Prozent durch die Prädiktorvariablen erklärt werden kann, was einen großen Effekt darstellt (COHEN 1988). Signifikant für die Vorhersage sind die in Abbildung 2 abgebildeten fünf Belastungsfaktoren, die allesamt negativ auf die Arbeitszufriedenheit wirken. Die schlechte Stimmung im Team weist dabei im Modell den mit Abstand größten negativen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit auf, gefolgt von »weniger Gelegenheiten, praktische Dinge zu üben«. Auch die wahrgenommene Möglichkeit, sich anzustecken, geht mit geringerer Arbeitszufriedenheit der Auszubildenden einher. Hinzu kommen berufs- bzw. arbeitsspezifische

² Arbeitszufriedenheit wurde innerhalb einer Itematterie mit der Fragestellung »Wie ist Ihr Empfinden in den folgenden Bereichen jetzt? – Zufriedenheit auf der Arbeit« und den Antwortoptionen 1 = »sehr schlecht« bis 5 = »sehr gut« erfasst.

Belastungen wie ein erhöhtes Arbeitsaufkommen und das Arbeiten unter Zeitdruck, die die Arbeitszufriedenheit zumindest zu einem kleinen Teil vorhersagen.

Die Ergebnisse der Regression verweisen darauf, dass Aspekte, die von den Auszubildenden als besonders belastend empfunden wurden – wie ausgefallene Lernzeiten und das Tragen der Maske (vgl. Abb. 1) – keine signifikante Vorhersagekraft für die Arbeitszufriedenheit zeigen. Es sind somit nicht unbedingt die Faktoren, die von den Auszubildenden während der Corona-Pandemie als stärkste Belastung wahrgenommen werden, die auch für die Arbeitszufriedenheit die wichtigste Rolle spielen.

Mehrfachbelastungen der Auszubildenden in der Pandemie

Die oben dargestellten Ergebnisse zeigen, dass auszubildende MFA seit Beginn der Corona-Pandemie starke Belastungen im Berufsalltag wahrgenommen haben. Besonders nennenswert ist, dass diese hohen Belastungen sich in allen drei untersuchten Bereichen (Arbeit, Ausbildung und Gesundheit) manifestieren, was schlussfolgern lässt, dass die Auszubildenden in einer derartigen Krisenzeit Mehrfachbelastungen ausgesetzt sind. In ihrer Rolle als Lernende erfahren Auszubildende Zusatzbelastungen wie mangelnde Lern- und Übungsgelegenheiten. Auch die (digitalen) Alternativen zum Berufsschulunterricht, die in der Online-Befragung ebenfalls abgefragt wurden, werden häufig negativ bewertet. Aus Sicht der Befragten können sie den Unterricht gar nicht gut ersetzen (35 %) und viele Auszubildende hatten den Eindruck, ihre Ausbildung leide darunter (28 % »trifft voll zu«). Beide Lernorte sollten für ähnliche Krisensituationen in Zukunft besser vorbereitet sein.

Die Regressionsergebnisse verdeutlichen zudem, dass Betriebe auch oder vor allem in Krisenzeiten auf Maßnahmen setzen sollten, die allgemeinen arbeits- und ausbildungsbezogenen Belastungen entgegenwirken. Eine positive Teamatmosphäre, eine effiziente Organisation der Praxis und ausreichend Übungsgelegenheiten tragen zu einer hohen Arbeitszufriedenheit der MFA in ihrer Ausbildung bei. Die Förderung sozialer Ressourcen sollte dabei im Fokus stehen, insbesondere angesichts der mit Abstand höchsten Bedeutung der Stimmung im Team. Ausreichende instrumentelle und soziale Unterstützung könnte Auszubildenden sowohl Arbeit und Zeitdruck (ab-)nehmen als auch mehr Übungsgelegenheiten bieten und sie so vor Überlastung schützen. Eine zusätzliche Belastung stellt die Möglichkeit dar, sich im Arbeitskontext mit dem Coronavirus anzustecken. Dies zählt in der Studie von DREHER/PIETROWSKY/LOERBROKS (2021), insbesondere für jüngere (18–35 Jahre) MFA, zu den größten pandemiebedingten Stressoren. In unserer Befragung haben die Auszubildenden diesen Aspekt zwar in Relation zu anderen Aspekten als weniger belastend

wahrgenommen (vgl. Abb. 1), für die Arbeitszufriedenheit scheint er jedoch eine nicht zu unterschätzende Rolle zu spielen (vgl. Abb. 2). Das »Tragen der Maske« als weiterer gesundheitsbezogener Aspekt dagegen wurde zwar als akut belastend wahrgenommen, wirkt sich jedoch nicht auf die Arbeitszufriedenheit aus. Grund dafür könnte sein, dass die Maske als nötige und schützende Maßnahme akzeptiert wird, während die Möglichkeit einer Ansteckung als ein nicht akzeptables Gesundheitsrisiko im Arbeitskontext wahrgenommen wird. Um die körperliche Unversehrtheit und das subjektive Sicherheitsgefühl von auszubildenden MFA zu gewährleisten, sollten Betriebe ausreichend Schutzausrüstung bereitstellen, Schutzmaßnahmen aufstellen sowie aufklärende Kommunikation fördern. ◀



Die ausführliche lineare Regression zur Vorhersage der Arbeitszufriedenheit durch wahrgenommene Belastungen (vgl. Abb. 2) findet sich als electronic supplement zu diesem Beitrag unter www.bwp-zeitschrift.de/e491

Infografik von S. 48 zum Download: www.bwp-zeitschrift.de/g494

LITERATUR

COHEN, J.: Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2. Aufl. Hillsdale 1988

DREHER, A.; PIETROWSKY, R.; LOERBROKS, A.: Pandemic-related attitudes, stressors and work outcomes among medical assistants during the SARS-CoV-2 (»Coronavirus«) pandemic in Germany: A cross-sectional Study. In: PLoS one 16 (2021) 1 – URL: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245473>

FARAGHER, E. B.; CASS, M.; COOPER, C. L.: The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. In: Occupational Environmental Medicine 62 (2005), S.105–112

JUDGE, T. A. u.a.: The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. In: Psychological bulletin 127 (2001) 3, S. 376–407

LI, J. u.a.: Psychosocial work environment and intention to leave the nursing profession: a cross-national prospective study of eight countries. In: International Journal of Health Services 43 (2013) 3, S. 519–536

SCHNITZLER, A. u.a.: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Ausbildung von Medizinischen Fachangestellten. Ergebnisse einer Auszubildendenumfrage (Preprint Version 1.0). Bonn 2021 – URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185635>

TETT, R. P.; MEYER, J. P.: Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. In: Personnel Psychology 46 (1993) 2, S. 259–293

VU-EICKMANN, P. u.a.: Associations of psychosocial working conditions with health outcomes, quality of care and intentions to leave the profession: results from a cross-sectional study among physician assistants in Germany. In: International archives of occupational and environmental health 91 (2018) 5, S. 643–654

(Alle Links: Stand 09.03.2021)

Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt: »Auswirkungen der Corona-Pandemie«

MONOGRAPHIEN

Langfristige Folgen der Covid-19-Pandemie für Wirtschaft, Branchen und Berufe



M. I. WOLTER; A. MÖNNING;
T. MAIER; C. SCHNEEMANN;
S. STEEG; E. WEBER;
G. ZIKA. (IAB-Forschungs-
bericht), Nürnberg 2021,
36 S. – URL: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb0221.pdf>

Der Bericht präsentiert die Ergebnisse der sechsten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBeProjekt) und

gibt einen Überblick über eine mögliche Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkts bis zum Jahr 2040. Neben einer Reihe an Veränderungen in den wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen geht es auch um die Frage, wie sich mittel- und langfristige Verhaltensveränderungen aus der COVID-19-Pandemie auf die künftige Entwicklung auswirken könnten.

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Weiterbildungsanbieter: Vorläufige Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2020

J. CHRIST; S. KOSCHECK. Version 1.0 (BIBB-Preprint). Bonn 2021, 19 S. – URL: <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/b6ec4a31-58ee-460e-8200-eb25d423b548/retrieve>

Das BIBB-Preprint beschreibt auf Basis eines vorläufigen Datenstands der wbmonitor Umfrage 2020 die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Weiterbildungsanbieter bis zum Sommer 2020. Das nur in Teilen realisierte Weiterbildungsangebot und damit verbundene Umsatzausfälle spiegeln sich in der Einschätzung der wirtschaftlichen Lage, die sich gegenüber dem Vorjahr deutlich verschlechtert hat.

Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche

C. FRODERMANN; P. GRUNAU; G.-C. HAAS; D. MÜLLER. (IAB-Kurzbericht 05/2021), Nürnberg 2021, 12. S. – URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-05.pdf>

Der Kurzbericht stellt die Vor- und Nachteile der Verlage-

rung der Arbeit ins Homeoffice dar. Anhand zweier Onlinebefragungen des IAB werden aktuelle Zahlen vorgestellt, Hindernisse und deren Beseitigung beschrieben und die Wünsche und Einstellungen der Beschäftigten zur Arbeit im Homeoffice geschildert.

Ausbildung in Zeiten von Corona: Ergebnisse einer empirischen Studie zu Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ausbildungsbetriebe

H. BIEBELER; D. SCHREIBER. (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 223), Bonn 2020, 40 S., ISBN 978-3-96208-242-0, 24,90 EUR – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/16929

Auf der Basis einer Befragung von Ausbildungsleitungen in 1.343 Betrieben zeigt die Studie für 18 ausgewählte Berufe, mit welchen Mitteln sich Betriebe im Frühjahr/Sommer 2020 den coronabedingten Herausforderungen stellten. Im Ergebnis wird deutlich, dass durch das Einhalten von Abstandsregeln und das Arbeiten und Lernen im Homeoffice/Homeschooling die Ausbildung in den Betrieben trotz der massiven Einschränkungen weitergeführt werden konnte.

Berufsausbildung in Krisenzeiten nachhaltig unter Druck: Was bedeutet die Corona-Krise für die Berufsbildung?

D. DOHMEN. (FiBS-Forum 73), Berlin 2020, 15 S. – URL: www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Literatur/FiBS_Forum_073_Berufsausbildung_unter_Druck_200817_final_200817.pdf

Das Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) prognostiziert als Folge der Corona-Krise ein nachhaltiges Absinken der Ausbildungsverträge im dualen System. Ausgehend von den Erfahrungen der Wirtschafts- und Finanzkrise (2009) werden in der Publikation zwei mögliche Szenarien vorgestellt.

Mit flexiblen Lösungen durch die Corona-Krise: Auswirkungen der Pandemie auf die Übergänge in Ausbildung und Beruf

V. F. CARUNCHO. Bonn 2020, 10 S. – URL: www.ueberaus.de/wws/mit-flexiblen-loesungen-durch-die-corona-krise.php?sid=25493192883304316461303630363070

Der Beitrag gibt einen Überblick über die Auswirkungen der Corona-Pandemie für junge Menschen am Übergang Schule-Beruf und schildert Beispiele, wie pädagogische Fachkräfte und Institutionen flexible Lösungen gesucht und gefunden haben, um den Mangel an direkten Kontakten durch

digitale Medien und virtuelle Angebote zu kompensieren. Hierbei wird insbesondere auch die Situation für benachteiligte Jugendliche in den Blick genommen.

»Versorgungsrelevante« Berufe in der Corona-Krise: Fachkräftesituation und Fachkräftepotenziale in kritischen Infrastrukturen



A. BURSTEDDE; S. SEYDA;
L. MALIN; P. RISIUS;
A. JANSEN; R. FLAKE;
D. WERNER. (KOFA-Studie 1/2020), Köln 2020, 47 S. – URL: www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2020/gutachten-kofa-versorgungsrelevante-berufe-corona.pdf
Die KOFA-Studie hat 501 versorgungsrelevante Berufe

ermittelt. Eine zeitlich auf die Pandemiesituation beschränkte Arbeitsmarktanalyse untersuchte Fachkräfteengpässe in diesen Bereichen. Durch politische Handlungsempfehlungen zur Aktivierung vorhandener Fachkräftepotenziale soll die Fachkräfteversorgung in den für die kritischen Infrastrukturen relevanten Berufen mittelfristig sichergestellt werden.

BEITRÄGE IN ZEITSCHRIFTEN UND SAMMELBÄNDEN

Berufliche Ausbildung und Corona: Der Abkehr vom dualen Ausbildungssystem aktiv begegnen

F. H. ESSER; H. ERTL. In: Personalführung: das Fachmagazin für Personalverantwortliche 54 (2021) 3, S. 14–20
Nachdem sich die Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt zuletzt etwas entschärft hatten, stellt die Corona-Krise die Berufsbildung vor neue Herausforderungen. Der Beitrag beschreibt, welche Auswirkungen die Krise auf die berufliche Ausbildung hat, wie diesen begegnet werden kann, welche Weiterentwicklung die duale Ausbildung dringend benötigt und welche Fördermittel dafür den Betrieben zur Verfügung stehen.

Die Mehrheit der förderberechtigten Betriebe wird das Bundesprogramm »Ausbildungsplätze sichern« nutzen

L. BELLMANN, B. FITZENBERGER, P. GLEISER, CH. u.a. In: IAB-Forum 22. Februar 2021 – URL: www.iab-forum.de/die-mehrheit-der-foerderberechtigten-betriebe-wird-das-bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern-nutzen/
Mitte 2020 hat die Bundesregierung das Programm »Ausbildungsplätze sichern« aufgelegt. Die Ergebnisse einer IAB-Studie zeigen, dass mittlerweile 28 Prozent der förderberechtigten Betriebe das Programm nutzen und ähnlich viele planen, Fördermittel zu beantragen. Allerdings sind das Programm und seine Fördervoraussetzungen noch immer vielen Betrieben nicht bekannt.

Die Auswirkungen der Coronakrise auf die Arbeitsmarktchancen der Corona-Abiturjahrgänge

S. ANGER; M. SANDNER. In: Ifo-Schnelldienst 73 (2020) 9, S. 3–7 – URL: www.ifo.de/DocDL/sd-2020-09-corona-schulschliessung-bildung.pdf

Im Beitrag werden erforderliche Maßnahmen diskutiert, um angesichts (teilweise) geschlossener Schulen insbesondere in den Corona-Abiturjahrgängen schulische Bildungsprozesse aufrechtzuerhalten. Neben regelmäßiger Kommunikation zwischen Lernenden und den Schulen werden auch Formate zur Berufsberatung thematisiert.

Digitalisierung und Corona: Berufskollegs in Zeiten von Digitalisierung und Corona: Der Einfluss von Corona auf Digitalisierungsprozesse und berufliche Qualifizierung 4.0

M. RATERMANN-BUSSE; M. RUTH; P. HACKSTEIN. In: Bildung und Beruf 3 (2020) 11/12, S. 372–379

Die Corona-Pandemie hat schlagartig die Kontextbedingungen in berufsbildenden Schulen verändert. Inwieweit sie dabei als Druck-, Beschleunigungs- oder Benachteiligungsfaktor für die digitale Transformation wirkt, ist Gegenstand einer Studie, die die Autoren in ihrem Beitrag vorstellen.

Pragmatische Lösungen entwickeln und Ausbildung sichern: O-Töne aus der Berufsbildung zum Lernen unter Corona-Bedingungen

S. ANSELMANN; U. FAßHAUER. In: berufsbildung 74 (2020) 185, S. 20–22

Wie ist der Stand der Digitalisierung und was sind in und nach der ersten Corona-Infektionswelle die zu ergreifenden Maßnahmen? Zur Generierung eines ersten Einblicks wurden bundesweit Akteure aus der beruflichen Bildung durch einen standardisierten Leitfaden befragt und deren Antworten mittels Kategoriensystem ausgewertet.



Weitere Literaturhinweise finden Sie in der Auswahlbibliografie »Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Berufsbildung«
www.bibb.de/auswahlbibliografien
Stand: März 2021

(Alle Links: Stand 9.3.2021)

(Zusammengestellt von Karin Langenkamp und Markus Linten)

Unterstützung während der Ausbildung

Inanspruchnahme und Bedarf aus Sicht der Auszubildenden



STEFAN HOFHERR
wiss. Referent am Deutschen
Jugendinstitut (DJI) München
hofherr@dji.de

Auszubildende können verschiedene Förder- und Unterstützungsangebote während der Ausbildung in Anspruch nehmen. Mithilfe des Datensatzes »Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten« (AID:A) aus dem Jahr 2019 wird im Beitrag untersucht, in welchem Umfang Auszubildende einen subjektiven Förderbedarf äußern und ob dieser auch erfüllt wird. Des Weiteren wird den Fragen nachgegangen, durch welche Personen Auszubildende diese Förderung erhalten und ob sich die Einschätzungen der aktuellen Ausbildungssituation je nach Inanspruchnahme von Förderangeboten unterscheiden.

Förderangebote in der beruflichen Ausbildung

Es existieren zahlreiche Förderangebote, die Auszubildende während ihrer Berufsausbildung in Anspruch nehmen können, um die Fortführung und einen erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung zu ermöglichen. Der Grad der Formalisierung bzw. die Organisation dieser Angebote variiert erheblich und reicht von Nachhilfe durch eigene Familienangehörige und selbst organisierte Lerngruppen unter Auszubildenden über interne Förderangebote einzelner Ausbildungsbetriebe bis zu den Regelangeboten der Ausbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die Inanspruchnahme der Regelangebote wird jährlich im Berufsbildungsbericht des BIBB dokumentiert (vgl. z. B. BIBB 2020). Das quantitativ bedeutendste Angebot während der Berufsausbildung stellen ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) dar, die im Jahr 2018 rund 39.000 Auszubildende in Anspruch genommen haben. Die Bundesagentur für Arbeit vergibt dabei Aufträge an Bildungsträger, die die Maßnahme in drei bis acht Wochenstunden mit den Auszubildenden durchführen. Zentrale Ziele sind der Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, die Förderung fachpraktischer und fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie eine sozialpädagogische Begleitung (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2020). Eine Teilnahme ist nur möglich, wenn die BA eine oder mehrere Förderungsvoraussetzungen festgestellt hat wie z. B. schlechte Schulnoten in der Berufsschule, erhebliche Probleme bei der Aneignung der Ausbildungsinhalte oder erhebliche soziale Probleme mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten. Neben den Regelangeboten der Ausbildungsförderung können Auszubildende auch eine Förderung in ihrem Ausbildungsbetrieb erhalten. Eine wichtige Datenquelle

zu betriebsinternen Fördermaßnahmen ist die jährliche DIHK-Ausbildungsumfrage. Ein zentrales Ergebnis der Befragung im Jahr 2018 ist, dass Betriebe ihre Auszubildenden häufiger in eigenen betriebsinternen Angeboten (41 %) fördern, als dass diese an ausbildungsbegleitenden Hilfen teilnehmen (32 %). Die häufigsten Gründe für die zusätzliche Förderung ihrer Auszubildenden sind nach Angabe der Betriebe unklare Berufsvorstellungen und fehlende »Soft-Skills« wie Motivation, Belastbarkeit, Selbstdisziplin etc. sowie eine unzureichende schulische Vorbildung (vgl. DIHK 2018).

Der jährlich veröffentlichte Ausbildungsreport der DGB-Jugend (vgl. DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND 2020) ist die größte Befragung von Auszubildenden. Hier finden sich zwar keine Hinweise zur Inanspruchnahme von Förderangeboten während der Berufsausbildung, allerdings weist die aktuelle Erhebung unter anderem darauf hin, dass Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über- aber auch Unterforderung sich negativ auf die Ausbildungszufriedenheit auswirken. Ein Viertel der Auszubildenden hat bspw. auch Schwierigkeiten, in der Freizeit abzuschalten und sich zu erholen.

Die Daten aus dem AID:A-Survey bieten somit gewisse Vorteile: Sie bilden zum einen die Inanspruchnahme von Förderangeboten im informellen Kontext ab. Dazu zählen beispielsweise Nachhilfe durch eigene Familienangehörige oder selbst organisierte Lerngruppen unter Auszubildenden. Zum anderen zeigen sie nicht nur tatsächlich in Anspruch genommene Förderangebote, sondern auch den jeweils subjektiven Bedarf der Auszubildenden nach Unterstützung. Vor diesem Hintergrund werden nun folgende Fragestellungen aus Auszubildendensicht beantwortet:

- In welchem Umfang nehmen Auszubildende Förderangebote während ihrer Berufsausbildung in Anspruch und äußern subjektiven Bedarf nach Unterstützung?
- Durch welche Personen werden diese Förderangebote durchgeführt?
- Wird die aktuelle Ausbildungssituation durch Auszubildende – je nach Inanspruchnahme solcher Angebote – unterschiedlich wahrgenommen?

Datengrundlage und Operationalisierungen

Datengrundlage ist der Survey »Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten« (AID:A), der im Jahr 2019 zum dritten Mal durch das Deutsche Jugendinstitut (DJI) in München durchgeführt wurde (vgl. WALPER/BIEN/RAUSCHENBACH 2015). Grundgesamtheit waren 2019 alle Personen, die nicht älter als 32 Jahre waren und in einem Privathaushalt in Deutschland lebten. In diesem Beitrag werden Daten von Personen berücksichtigt, die zum Befragungszeitpunkt eine Berufsausbildung absolvierten ($n = 468$). Dabei handelte es sich zu 78,6 Prozent um eine betriebliche bzw. duale und zu 21,4 Prozent um eine vollzeitschulische Berufsausbildung. Das Durchschnittsalter der Auszubildenden betrug 20,7 Jahre; 57,7 Prozent waren männlich. Als höchsten erworbenen Schulabschluss nannte knapp die Hälfte (48,4%) einen mittleren Schulabschluss, 32,8 Prozent ein (Fach-)Abitur und 18,9 Prozent keinen oder maximal einen Hauptschulabschluss. 25,4 Prozent hatten einen Migrationshintergrund, weil entweder sie selbst oder mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurden.

In zwei Fragen mit dichotomen Ja-/Nein-Antwortmöglichkeiten sollten die Auszubildenden angeben, ob sie aktuell Nachhilfe erhalten und – falls nein –, ob sie einen entsprechenden subjektiven Bedarf haben. Daraus wurden drei Gruppen der Inanspruchnahme von Förderangeboten erstellt:

1. Keine Inanspruchnahme und kein Bedarf,
2. Keine Inanspruchnahme, aber Bedarf und
3. Inanspruchnahme.

Überforderung und arbeitsbedingter Stress wirken sich negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus (vgl. DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND 2020). Überforderung wird operationalisiert anhand des globalen beruflichen Selbstkonzepts (vgl. MÖLLER/TRAUTWEIN 2009, S. 180). Darunter werden Vorstellungen, Einschätzungen und Bewertungen der eigenen Leistungen während der Berufsausbildung verstanden. Der Mittelwertindex »berufliches Selbstkonzept« besteht aus vier Items (z. B. »Es fällt mir leicht, schwierige Aufgaben zu lösen.«; $MW = 2,6$; $SD = 0,6$; Cronbachs $\alpha = 0,76$) mit vier Antwortkategorien (von »trifft voll und ganz zu« bis »trifft überhaupt nicht zu«). Unter arbeitsbedingtem Stress wird die Gesamtheit emotionaler, kognitiver, verhaltensmäßiger und physiologischer Reaktionen auf widrige und schädliche Arbeitsinhalte, -organisation sowie -umgebung verstanden (vgl. EUROPÄISCHE KOMMISSION 2000, S. V). Der Mittelwertindex »Stresserleben« enthält vier Items (z. B. »Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten leicht.«; $MW = 3,1$; $SD = 1,2$; Cronbachs $\alpha = 0,73$) mit sechs Antwortkategorien (von »trifft überhaupt nicht zu« bis »trifft voll und ganz zu«). Die beiden Indizes wurden so konstruiert, dass höhere Werte für stärkere Ausprägungen des beruflichen Selbstkonzepts und Stresserlebens stehen.

Inanspruchnahme von Förderangeboten

Tabelle 1 zeigt die Inanspruchnahme von Förderangeboten in den drei Gruppen – differenziert nach zentralen soziodemografischen Merkmalen.

Die große Mehrheit der Auszubildenden nimmt keine Förderangebote in Anspruch und äußert auch keinen subjektiven

Tabelle 1

Inanspruchnahme von Förderangeboten während der Berufsausbildung

	Keine Inanspruchnahme und kein Bedarf	Keine Inanspruchnahme, aber Bedarf	Inanspruchnahme
Art der Berufsausbildung			
Betrieblich bzw. dual	86,1 %	8,9 %	5,0 %
Schulisch	86,3 %	7,4 %	6,3 %
Höchster Schulabschluss			
Hauptschulabschluss	72,9 %	11,8 %	15,3 %
Mittlerer Schulabschluss	88,4 %	7,4 %	4,2 %
(Fach-)Abitur	91,7 %	7,6 %	0,7 %
Migrationshintergrund			
Kein Migrationshintergrund	88,8 %	6,8 %	4,4 %
2. Generation	83,1 %	10,8 %	6,2 %
1. Generation	71,1 %	17,8 %	11,1 %
Gesamt	86,2 %	8,6 %	5,3 %

Quelle: AID:A 2019 (eigene Berechnungen); $n = 468$

ven Bedarf (86,2%). Sie absolvieren demnach ihre Berufsausbildung ohne zusätzliche Unterstützung. 5,3 Prozent werden aktuell unterstützt; dieser Anteil ist geringer als der Anteil derjenigen, die aktuell keine Förderung erhalten, dies allerdings für nötig halten (8,6%).

Die relativen Häufigkeiten der drei Gruppen unterscheiden sich nicht systematisch zwischen Auszubildenden in betrieblichen bzw. dualen und vollzeitschulischen Berufsausbildungen. Im Gegensatz dazu sinkt der Anteil der Auszubildenden in Fördermaßnahmen bei steigenden Schulabschlüssen und steigt für Befragte mit einem Migrationshintergrund. Ein vergleichbares Muster lässt sich auch in der Gruppe »Keine Inanspruchnahme, aber Bedarf« beobachten, allerdings mit einer Ausnahme: (Fach-)Abiturientinnen und -Abiturienten äußern geringfügig häufiger einen unerfüllten Bedarf nach zusätzlicher Förderung im Vergleich zu Befragten mit einem mittleren Schulabschluss (7,6% bzw. 7,4%). Betrachtet man nur die unterstützungsbedürftigen Auszubildenden und vergleicht hier die Anteile derer, die auch Unterstützung erhalten, so zeigt sich, dass mit steigendem Schulabschluss der Anteil an unversorgten Auszubildenden wächst. So äußern unter den jungen Erwachsenen mit höchstens Hauptschulabschluss 27,1 Prozent einen Unterstützungsbedarf, wovon 11,8 Prozent keine Förderung erhalten (das entspricht 43,5%). Unter unterstützungsbedürftigen Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss erhalten 63,8 Prozent keine Förderung, unter (Fach-)Abiturientinnen und -Abiturienten sind es – wenn auch auf Basis kleiner Fallzahlen – 91,6 Prozent.

Für die Gruppe »Inanspruchnahme« replizieren die Werte das Ergebnis der Förderstatistik der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, wonach Teilnehmende der ausbildungsbegleitenden Hilfen mehrheitlich keinen oder einen Hauptschulabschluss erworben haben (vgl. BIBB 2020, S. 243).

Mit den AID:A-2019-Daten kann auch gezeigt werden, wie viele Auszubildende eine Förderung in ihrem Ausbildungsbetrieb oder im familiären bzw. privaten Kontext erhalten. Tabelle 2 gibt einen Überblick, durch welche Personen diese Förderung bzw. Nachhilfe geleistet wird.

Die große Mehrheit der Auszubildenden, die aktuell Förderung erhält, wird durch professionelle Lehrkräfte eines Nachhilfeeinstituts unterstützt (83,3%). Es kann allerdings aus den Daten nicht gefolgert werden, ob diese Nachhilfeeinstitute im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit, des Ausbildungsbetriebs, auf Veranlassung der Familie oder der Auszubildenden selbst Unterricht geben. Festzuhalten bleibt, dass die Förderung häufiger im professionellen Kontext gegeben wird als im informellen durch Familienangehörige/Bekannte oder andere Auszubildende (jeweils 12,5%). Auffallend ist, dass Auszubildende in einer betrieblichen Ausbildung sehr viel häufiger professionelle Förderung erhalten als jene in einer vollzeitschulischen Ausbildung (94,4% vs. 50,0%). Letztere greifen eher auf informelle Unterstützung aus dem familiären Umfeld oder durch Gleichaltrige zurück.

Einschätzung der aktuellen Ausbildungssituation

Abschließend wird untersucht, ob sich Auszubildende der drei Gruppen der Inanspruchnahme von Förderangeboten in der Einschätzung ihrer aktuellen Ausbildungssituation voneinander unterscheiden. Dazu werden in der Abbildung die Ergebnisse eines multivariaten linearen Regressionsmodells mit dem globalen beruflichen Selbstkonzept und dem Stresserleben als abhängige sowie mit den drei Gruppen der Inanspruchnahme von Förderangeboten als unabhängige Merkmale dargestellt. Zusätzlich werden soziodemografische Angaben (z. B. höchster Schulabschluss, Migrationshintergrund) als Kontrollmerkmale in die Modelle mitaufgenommen.

Die Ergebnisse zeigen, dass Auszubildende, die aktuell keine Förderung erhalten, aber einen entsprechenden Bedarf äußern, ein geringeres berufliches Selbstkonzept und ein höheres Stresserleben in ihrer gegenwärtigen Ausbildungssituation empfinden als Auszubildende, die keine Förderung erhalten, dies aber auch nicht für nötig halten. Im Gegensatz dazu lassen sich in der Gruppe der aktuell Geförderten keine statistisch bedeutsamen Unterschiede zur Referenzgruppe finden. Dies legt den Schluss nahe, dass

Tabelle 2

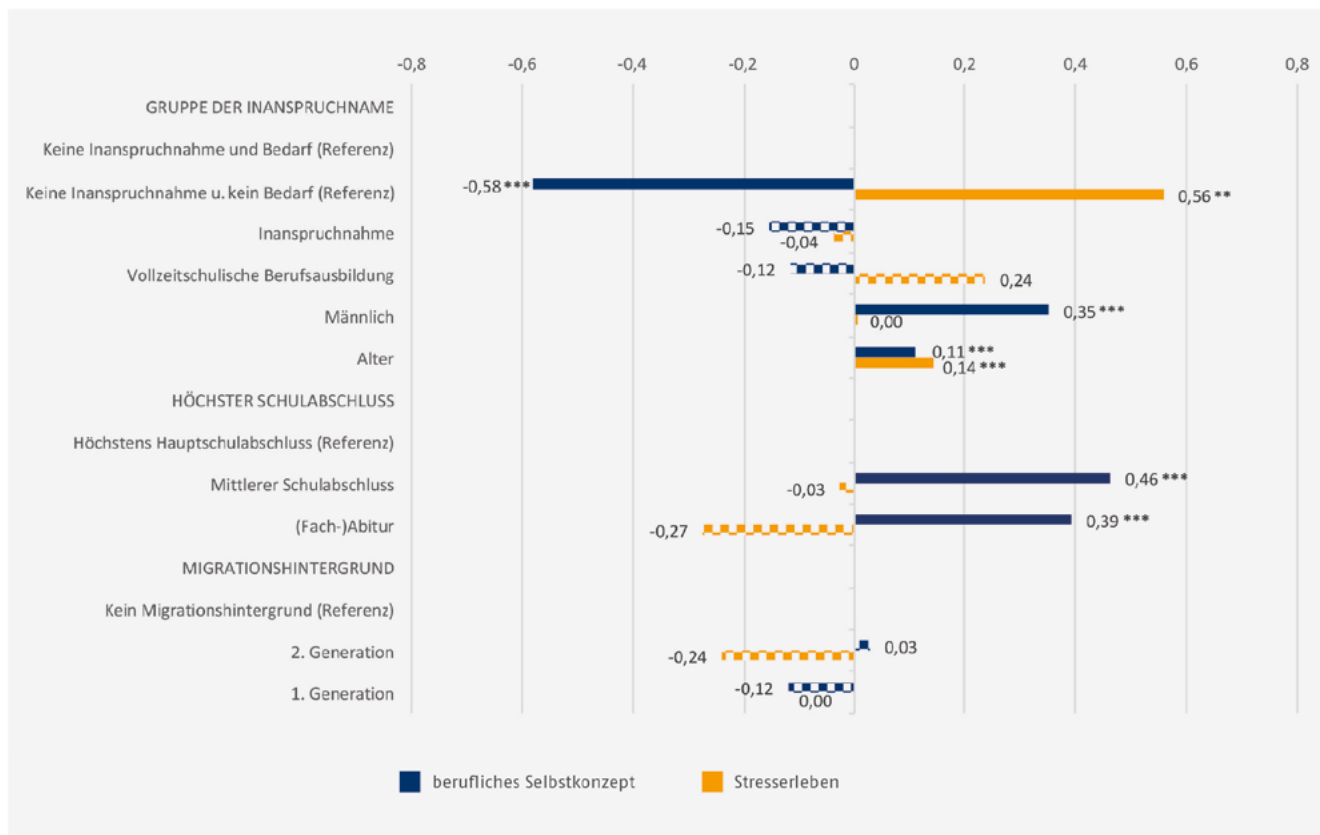
Personen, die Förderangebote durchführen, differenziert nach Art der Berufsausbildung der Geförderten

Durchführende Person	Auszubildende gesamt	in betrieblicher Ausbildung	
Familienangehöriger / Bekannter der Familie	3 (12,5 %)	1 (5,6 %)	
Andere Auszubildende	3 (12,5 %)	0 (0)	3 (50 %)
Lehrkraft eines Nachhilfeeinstituts	20 (83,3 %)	17 (94,4 %)	3 (50 %)

Quelle: AID:A 2019 (eigene Berechnungen); n = 24 (Auszubildende gesamt); Mehrfachnennungen möglich

Abbildung

Unterschiede im beruflichen Selbstkonzept und Stresserleben der drei Gruppen der Inanspruchnahme von Förderangeboten



Quelle: AID:A 2019 (eigene Berechnungen); n = 403 (berufliches Selbstkonzept), n = 402 (Stresserleben); (* p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001); statistisch signifikante Gruppenunterschiede sind durchgängig farbig dargestellt; nicht signifikante farbig-weiß kariert

die Einschätzung der aktuellen Ausbildungssituation verbessert werden könnte, wenn Auszubildende entsprechend ihrem subjektiven Bedarf Zugang zu Förderangeboten erhalten würden.

Diese Zusammenhänge zeigen sich unter der Kontrolle weiterer Merkmale. Unter diesen weiteren Merkmalen zeigt sich, dass männliche Auszubildende ein höheres berufliches Selbstkonzept angeben als weibliche, während bei steigendem Alter sowohl das berufliche Selbstkonzept als auch das Stresserleben zunimmt. In Bezug auf den höchsten erworbenen Schulabschluss fällt auf, dass Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss und (Fach-)Abitur zwar ein höheres Selbstkonzept, nicht jedoch ein geringeres Stresserleben aufweisen als Befragte mit maximal Hauptschulabschluss. Das deutet darauf hin, dass das Erreichen keines oder nur eines Hauptschulabschlusses keine Auswirkungen auf das Stressempfinden während der Berufsausbildung hat, wenn diesen Auszubildenden auch Zugang zu Förderangeboten ermöglicht wird.

Implikationen für Berufsbildungsforschung und -politik

Die Ergebnisse zeigen, dass in der untersuchten AID:A-Population eine kleine Gruppe von 5,3 Prozent der befragten Jugendlichen eine Förderung erhält und zwar mehrheitlich (83,3 %) durch professionelle Lehrkräfte eines Nachhilfeeinstituts. Immerhin 25 Prozent berichten auch von Förderung bzw. Nachhilfe im informellen Kontext durch Familienangehörige, Bekannte oder andere Auszubildende. Auffällig ist, dass betriebliche bzw. duale Auszubildende sehr viel häufiger als vollzeitschulische Auszubildende von einer Förderung durch professionelle Lehrkräfte berichten. Zuletzt zeigen die Ergebnisse, dass Auszubildende, die Förderangebote in Anspruch nehmen, ihre aktuelle Ausbildungssituation nicht schlechter einschätzen als Befragte ohne Förderung und ohne Förderbedarf. Im Gegensatz dazu weisen Auszubildende, die nicht entsprechend ihrem Bedarf gefördert werden, ein niedrigeres berufliches Selbstkonzept sowie ein höheres Stresserleben auf. Das legt den Schluss nahe, dass beim Zugang zu ausbildungsbegleitenden

den Hilfen stärker auch der subjektive Bedarf der Auszubildenden berücksichtigt werden sollte. Bislang ist der Zugang hauptsächlich an einen bestimmten Notenschnitt in der Berufsschule gebunden oder er erfolgt bei erheblichen Problemen bei der Aneignung der Ausbildungsinhalte oder im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen und/oder Vorgesetzten. Der subjektive Bedarf der Auszubildenden spielt dagegen nur eine untergeordnete Rolle.

Die Ergebnisse des Beitrags liefern neue Erkenntnisse, werfen aber auch neue Forschungsfragen auf. Die Datengrundlage umfasst 468 Auszubildende, von denen nur 24 aktuell Förderangebote in Anspruch nehmen. Es liegen auch keine Informationen vor, auf wessen Initiative (des Ausbildungsbetriebs, der Eltern, des Auszubildenden selbst etc.) die Teilnahme an den verschiedenen Angeboten erfolgte. Die Untersuchung größerer Stichproben Geförderter könnte beispielsweise Aufschluss darüber geben, warum Auszu-

bildende in betrieblichen Berufsausbildungen größtenteils Förderungen durch professionelle Lehrkräfte aus Nachhilfeinstituten, vollzeitschulische Auszubildende dagegen häufig auch Nachhilfe im informellen Kontext erhalten. Bei den vollzeitschulischen Auszubildenden stellt sich außerdem die Frage nach dem Einfluss des sozioökonomischen Status und der Bildungsabschlüsse der Eltern auf die Art der Förderung. Unterstützen Eltern mit hohem Status und Bildungsabschlüssen die Auszubildenden selbst oder finanzieren sie ihnen eher zusätzliche Förderung in Nachhilfeinstituten? Größere Stichproben sollten außerdem auch erfassen, warum Auszubildende mit subjektivem Förderbedarf aktuell keine Förderangebote in Anspruch nehmen bzw. erhalten. Damit könnte auch das Ergebnis des Beitrags ergründet werden, warum förderungsbedürftige Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen vergleichsweise seltener gefördert werden. ◀

LITERATUR

BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Bonn 2020 – URL: www.bibb.de/datenreport/de/datenreport_2020.php (Stand: 09.03.2020)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Fachliche Weisungen. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH). Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III. § 75 SGB III. Nürnberg 2020

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND: Ausbildungsreport 2020. Berlin 2020

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG: Ausbildung 2018. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin 2018

EUROPÄISCHE KOMMISSION: Streß am Arbeitsplatz – ein Leitfaden. »Würze des Lebens – oder Gifthauch des Todes?« (Beschäftigung & Soziales. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit). Luxemburg 2000

MÖLLER, J.; TRAUTWEIN, U.: Selbstkonzept. In: WILD, E.; MÖLLER, J. (Hrsg.): Pädagogische Psychologie. Berlin, Heidelberg 2009, S. 179–203

WALPER, S.; BIEN, W.; RAUSCHENBACH, T. (Hrsg.): Aufwachsen in Deutschland heute. Erste Befunde aus dem DJI-Survey AID:A. München 2015

Anzeige

Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland



Der Sammelband stellt Schlüsselthemen der beruflichen Bildung vor, die seit Einführung des BBiG von 1969 die berufliche Bildung bzw. den berufsbildungspolitischen Diskurs geprägt haben und auch heute noch eine hohe Relevanz haben. Die Beiträge skizzieren die wesentlichen Beiträge der Forschung zur Unterstützung der Berufsbildungspolitik, historische berufsbildungspolitische Debatten und bedeutende Forschungsergebnisse. Dabei wird die aktuelle Situation der genannten Schlüsselthemen in den Mittelpunkt gerückt.

L. BELLMANN; K. BÜCHTER; I. FRANK; E. KREKEL; G. WALDEN
Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland. Ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern
Berichte zur Beruflichen Bildung 2021. 405 S., 54,90 EUR
ISBN 978-3-8474-2952-4
Download: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16622

High Quality Institutes – Motor für eine qualitative Weiterentwicklung der vietnamesischen Berufsbildung

Für die Weiterentwicklung der Berufsbildung in Vietnam können staatlich geförderte sogenannte High Quality Institutes (HQI) eine bedeutende Rolle spielen. Durch eine stärkere Einbindung der Wirtschaft bei der Gestaltung von Bildungsangeboten und durch eine Orientierung an internationalen Standards bieten sie Potenziale, deren Verankerung in der Fläche dem vietnamesischen Berufsbildungssystem insgesamt zugutekommen könnte. Der Beitrag stellt Anliegen und Zielsetzung der HQI-Förderung dar und zeigt auf, wie sie im Rahmen der Strategieberatung durch GIZ und BIBB bei der Weiterentwicklung der vietnamesischen Berufsbildungsstrategie 2030 eingeflossen sind.

Herausforderungen für die berufliche Bildung in Vietnam

Die größten Herausforderungen für die berufliche Bildung in Vietnam stellen sich mit Blick auf die wirtschaftliche Wettbewerbs- und Anschlussfähigkeit infolge der fortschreitenden Digitalisierung. Die steigende Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften kann schon jetzt nicht befriedigt werden. Zur mittel- und langfristigen Stärkung der Wirtschaft ist eine qualitativ hochwertige Ausbildung erforderlich. Eine effektive Anbindung der Berufsbildung an den Arbeitsmarkt ist jedoch noch nicht ausreichend geglückt. Die Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung ist eine große Ausnahme; berufliche Ausbildung in Vietnam ist stark schulisch geprägt. Die mangelnde Verzahnung zwischen Wirtschaft und Ausbildungssystem führt zu einem Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage. Das Angebot der meisten Berufsbil-

dungsinstitute beschränkt sich auf Ausbildungsgänge, die in theorielastigen Kursen vor allem Grundfähigkeiten vermitteln.

Ziel der staatlichen Förderung von High Quality Institutes

Zur Weiterentwicklung der Berufsbildungseinrichtungen, eines passgenauen Angebots und einer hochwertigen Ausbildung hat das vietnamesische Arbeitsministerium bereits im Rahmen der Strategie 2011–2020 mit der Planung und Entwicklung von HQI begonnen. Gefördert werden zunächst einige wenige Leuchtturmprojekte der insgesamt knapp 2.000 Berufsbildungseinrichtungen. Damit ist das Ziel verbunden, diese Institute – zum Teil mit finanzieller Unterstützung internationaler Entwicklungspartner – so weiterzuentwickeln, dass sie südostasiatischen und internationalen Standards entsprechen und so die vietnamesische

Berufsbildung anschlussfähig machen. Die HQI sind ein ehrgeiziges Projekt zur Qualitätsverbesserung der vietnamesischen Berufsbildung. Es entstand im Rahmen der vietnamesisch-deutschen Zusammenarbeit und basiert auf der ursprünglichen Idee, wenige Kompetenzzentren für ausgewählte Industrieberufe aufzubauen, die dann als Motor für die Ausbildung in der jeweiligen Branche und ggf. darüber hinaus wirken. Bis 2025 soll ein Netzwerk von 70 HQI geschaffen werden.

Die Qualitätskriterien fokussieren weitgehend auf messbare Ergebnisse und Output-Leistungen von Ausbildungsprogrammen (z. B. Beschäftigung der Absolventinnen und Absolventen auf dem Arbeitsmarkt, ihr Leistungsniveau gemessen an nationalen, südostasiatischen und internationalen Berufsstandards, Kompetenzen in der Informations- und Kommunikationstechnik und Englischkenntnisse). Weiterhin wird ein Schwerpunkt auf eine Reihe von Prozessstandards gelegt, wie sie für eine nachfrageorientierte Ausbildung typisch sind, sowie auf eine enge Zusammenarbeit mit Unternehmen bei der Ausbildungsgestaltung und -durchführung.

Einzelne HQI sollen darüber hinaus für die Verbreitung und nachhaltige Verankerung praxisorientierter und hochwertiger Berufsbildung in Vietnam sorgen, insbesondere durch die Fortbildung von Multiplikatoren und Lehrkräften anderer Berufsbildungseinrichtungen.



SANDRA LIEBSCHER
Dr., wiss. Mitarbeiterin
im BIBB
Liebscher@bibb.de



JANINA MEYER
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
Meyer@bibb.de



BRITTA VAN ERCKELEN
Stv. Programmleiterin
»Reform der Berufsbildung in
Vietnam«/YouMatch, Deutsche
Gesellschaft für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
britta.vanerckelens@giz.de

Strategieberatung in Vietnam

Im Rahmen des Programms »Reform der Berufsbildung in Vietnam II« beraten BIBB und GIZ das National Institute for Vocational Education and Training (NIVT) und die Berufsbildungsbehörde im vietnamesischen Arbeitsministerium (Department for Vocational Education and Training [DVET] im Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs [MoLISA]). Das Programm führt die GIZ im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (BMZ) durch. GIZ und BIBB waren auch an der Strategieentwicklung für die Periode 2011–2020 beteiligt.

Ende 2019 wurde das BIBB vom NIVT erneut gebeten, gemeinsam mit der GIZ Empfehlungen für die vietnamesische Berufsbildungsstrategie 2021–2030 zu formulieren. Diese wurden über das vietnamesische Partnerinstitut NIVT in den Strategieentwicklungsprozess eingespeist.

Das Projekt wurde von März bis Juli 2020 durchgeführt.

Damit knüpft das BIBB an die zehnjährige erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Partnerinstitut NIVT an. Die Kooperation wurde für den Zeitraum 2020–2023 verlängert.

HQI als Schlüsselement der künftigen Berufsbildungsstrategie

Im Rahmen der Beratung zur Erarbeitung einer Berufsbildungsstrategie 2021–2030 hat das BIBB gemeinsam mit der GIZ Empfehlungen formuliert (vgl. Infokasten) und die HQI als ein Schlüsselement für eine systemische Steigerung der Qualität beruflicher Bildung identifiziert.

Demnach soll der Ausbau von Berufsbildungsinstituten zu HQI auf zwei Ebenen weiterverfolgt und in die Fläche getragen werden, damit Vietnam eine bessere Integration in den südostasiatischen Wirtschaftsraum (ASEAN) und in die Weltwirtschaft gelingt. Zum einen geht es um die Entwicklung von Ausbildungsstandards, zum anderen um eine unabhängige Akkreditierung der Berufsbildungsinstitute anhand von Qualitätskriterien. Beide Ebenen sind wichtig, damit an den HQI kontinuierlich eine hohe Qualität der Ausbildung sichergestellt werden kann.

Im Rahmen der vietnamesisch-deutschen Entwicklungszusammenarbeit wurden bereits für sieben Industrieberufe und grüne Berufe an deutschen Standards orientierte Ausbildungsprogramme entwickelt. Weiterhin wurde ein Dokument zur Definition von Qualitätskriterien für die HQI erarbeitet, das voraussichtlich 2021 vom Arbeitsministerium (MoLISA) verabschiedet wird.

Ein zentrales Qualitätskriterium zur Stärkung der vietnamesischen Berufsbildung ist die intensivere ausbildungsorientierte Zusammenarbeit der Bildungsinstitutionen mit Unternehmen. Bereits am 1.1.2021 ist ein überarbeitetes Arbeitsgesetz in Kraft getreten. Es schafft die rechtliche Grundlage für eine kooperative und duale Ausbildung. Dieses Momentum gilt es nun zu nutzen, um über das Angebot kooperativer Ausbildungsgänge und die Etablierung von Fachbeiräten (Industry Advisory Boards) die Kooperation mit der Wirtschaft nachhaltig zu gestalten.

Wichtig wird es sein, die systemischen Funktionen der potenziellen HQI zu vergrößern. Mit einer aktiven Leitbildfunktion können sie einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Qualität aller Berufsbildungsinstitute insgesamt leisten. Als seitens der Regierung anerkannte Dienstleister für andere Berufsbildungsinstitute könnten sie insbesondere die Weiterbildung des Berufsbildungspersonals vorantreiben.

Perspektiven für die Weiterentwicklung der vietnamesischen Berufsbildung

Die vietnamesische Berufsbildungsstrategie 2021–2030 ist ein wichtiger Meilenstein, um die erforderliche qualitative Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems voranzubringen. Die vietnamesische Regierung treibt

den Prozess der Integration in die internationale Wirtschaft und in den ASEAN-Raum durch die Annäherung an internationale Standards voran. Im Rahmen der Strategieberatung haben das BIBB und die GIZ Empfehlungen für die Priorisierung zukünftigen Regierungshandelns in den Prozess eingespeist.

Die steigende Bedeutung der internationalen Integration und wirtschaftlichen Zusammenarbeit Vietnams wird auch durch das 2020 geschlossene EU-Vietnam Free Trade Agreement (EVFTA) und das beschlossene Freihandelsabkommen der ASEAN-Staaten mit China sowie weiteren großen Volkswirtschaften wie Japan, Australien, Südkorea und Neuseeland deutlich. Die sogenannte Regional Comprehensive Economic Partnership (RCEP) ist ein großer Schritt für die wirtschaftliche Stärkung der Asien-Pazifik-Region und ein Signal für eine steigende Unabhängigkeit von den wirtschaftlichen Beziehungen zu den USA.

Ein leistungsfähiges Berufsbildungssystem ist im Hinblick auf den hohen Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften, der mit dem zu erwartenden Wirtschaftswachstum infolge der neuen Handelsabkommen einhergeht, unerlässlich. Daher ist die Ausrichtung der Berufsbildungsstrategie für die nächsten zehn Jahre auf eine qualitative Steigerung essenziell, um mit den steigenden Anforderungen des Arbeitsmarkts Schritt zu halten. ◀



Die 14 Handlungsempfehlungen, die das BIBB gemeinsam mit der GIZ für die Berufsbildungsstrategie 2021–2030 erarbeitet hat, finden sich im Abschlussbericht zum Beratungsprojekt unter www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/7.8.201

Handwerk 4.0 und die neuen Elektrohandwerksberufe



GERT ZINKE
Dr., wiss. Mitarbeiter im BIBB
zinke@bibb.de



THOMAS FELKL
Wiss. Mitarbeiter im BIBB
thomas.felkl@bibb.de

Die Digitalisierung macht auch vor dem historisch gewachsenen und traditionsbewussten Handwerk nicht halt. Seit den letzten Neuordnungen der handwerklichen Elektroberufe gab es in der Berufspraxis einschneidende Veränderungen. Für die Sozialpartner war dies Anlass, im Jahr 2019 ein Neuordnungsverfahren anzustoßen. Der Beitrag präsentiert zunächst anhand der mit den Sachverständigen diskutierten Perspektiven den stattfindenden Wandel in der Berufsgruppe. Vor diesem Hintergrund werden im zweiten Teil die wichtigsten Änderungen der neugeordneten Berufe vorgestellt.

Veränderte Anforderungen aus Sicht der Sachverständigen

Für die Novellierung von Ausbildungsberufen ist die Expertise und aktive Mitarbeit der Sachverständigen ein wesentliches Erfolgskriterium. Im vorliegenden Neuordnungsverfahren¹ tauschten sie sich während ihrer ersten Sitzung mittels Metaplan-Methode über Veränderungen im Berufsfeld aus. So entstand ein gemeinsames Meinungsbild für das Ordnungsverfahren und wichtige Informationen konnten gesammelt werden, auf die im weiteren Verlauf immer wieder Bezug genommen wurde.

Der Wandel der handwerklichen Elektroberufe hat seinen wesentlichen Ursprung in den aktuellen technologischen Entwicklungen. Insbesondere Smart Home, Smart Living & Work sowie Industrie 4.0 sind nicht mehr nur Schlagworte. So betrug 2019 das Marktvolumen für Smart Living-Anwendungen in Wohngebäuden ca. 3,6 Mrd. Euro und wird voraussichtlich bis zum Jahr 2023 auf über 6 Mrd. Euro steigen (vgl. HEIMER u. a. 2020, S. 35). Der Trend hin zu smarten Installationen sorgt für veränderte Anforderungen an Elektriker/-innen und weist zwei bedeutsame Charakteristika auf: Erstens hat die Geschwindigkeit der technologischen Veränderungen enorm zugenommen. Daraus resultiert, dass sich die Nutzbarkeit von Fach- und Erfahrungswissen verkürzt. Zweitens nimmt die immer weiterreichende Vernetzung rasant zu. Digitalisierte Heizungsanlagen, Beleuchtungssysteme, Brandmelde- und Alarmanlagen sowie Entertainment-Systeme werden zu komplexen gebäudetechnischen Systemen vernetzt. Für das Umsetzen und Instandhalten solcher digitalen Gesamtsysteme bedarf es

einer Ausbildung, die das Systemverständnis stärker in den Fokus rückt (vgl. ZINKE u. a. 2017, S. 50).

Die eingesetzten Produkte

Der technologische Wandel schlägt sich auch bei den eingesetzten Produkten nieder. Bei der Herstellung von elektrischen Verbindungen der Betriebsmittel haben sich Klemm- und Steckverbindungen gegenüber Schraubverbindungen durchgesetzt. Statt elektromechanischer Schaltelemente (z. B. Relais oder Schütz) haben sich zunehmend Halbleiterelemente etabliert. Durch den Einzug der Halbleitertechnik gewinnt das Thema elektromagnetische Verträglichkeit (EMV) an Bedeutung. Die Produkte verfügen immer häufiger über eine programmierbare Logik. Dadurch können sie einerseits schnell und einfach durch die Fachkraft angepasst werden, erfordern jedoch andererseits auch verstärkt Programmierkenntnisse. In den letzten Jahren vermehrten sich Fälle von Produkten mit unausgereifter oder fehlerhafter Firmware. Solche Mängel in der Produktqualität führen häufig zu Schwierigkeiten beim Errichten der Anlagen oder zu einem zusätzlichen Nachbesserungsaufwand. Produkte mit programmierbarer Logik verfügen über einen wesentlich größeren Funktionsumfang und somit auch Parametrierungsaufwand. Zudem stieg die Variantenvielfalt der eingesetzten bzw. von der Kundschaft geforderten Produkte. Insgesamt setzt sich ein Trend zu kürzeren Produktlebenszyklen durch, ähnlich wie er aus dem IT-Sektor bekannt ist.

Die Beziehung zur Kundschaft

Digitale Medien verändern die Beziehung der Fachkräfte zur Kundschaft, die sich immer häufiger über soziale Medien informiert. Aufgrund dieser Vorinformationen verlangt

¹ Projektnummer 2.2.336 – Projektverantwortliche: GERT ZINKE, MARTIN ISENMANN, THOMAS FELKL

sie zunehmend den Verbau von Produkten, die nicht im üblichen Sortiment des Elektrofachbetriebs geführt werden. Für die Fachkräfte ist damit bei der Installation ein höherer Aufwand verbunden und sie können nicht ohne Weiteres erfahrungsbasierte Aussagen zur Qualität und Lebensdauer der Fremdprodukte treffen. Letztendlich verlangt dies eine zusätzliche Risikoabschätzung. Durch die komplexen und stark erklärungsbedürftigen Smart Living-Installationen muss die Kundschaft zudem intensiver eingewiesen und geschult werden. Geschätzt wird, dass nur zwischen zehn und 15 Prozent der Handwerksbetriebe dafür gerüstet sind (vgl. HEIMER u. a. 2020, S. 52).

Weitere Veränderungen

Die Arbeitsmittel der Fachkräfte: Veränderungen machen sich vor allem bei den Mess- und Prüfgeräten bemerkbar. Der Laptop wird zum universellen Werkzeug. Die zunehmende Digitalisierung des betrieblichen Informationswesens ermöglicht den Zugriff auf Auftragsinformationen vor Ort bei der Kundschaft und auf den Baustellen.

Datenschutz und Datensicherheit: Elektrofachbetriebe stehen in der Pflicht, Datensicherheit und Datenschutz in ihrem Unternehmen zu gewährleisten, was sich durch das Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung noch verschärft hat. Webshops, Kundendaten und Betriebsdaten in der Cloud oder »bring your own device« (der Gebrauch privater Geräte für die Erledigung geschäftlicher Tätigkeiten) stellen die Betriebe zusätzlich vor neue Herausforderungen. Die Fachkräfte müssen die Kundschaft in Bezug auf den Einsatz smarter Produkte beraten und die Einbindung smarter Produkte in das Hausnetzwerk datenschutzkonform und datensicher vornehmen können.

Qualitätsmanagement und gesetzliche Gewährleistungspflichten: Auch hier sind die Anforderungen und Ansprüche gestiegen. Dazu wird von den Sachverständigen angeführt, dass zu erfüllende Richtlinien und die Dokumentationspflicht bei Beratung und Leistungserbringung die Arbeitsaufgaben verändern. Gewerkeübergreifende Projekte erfordern bei der Verwaltung und Planung den Einsatz effizienter Verwaltungs- und Qualitätsmanagementsysteme. Ein gesteigertes Qualitätsbewusstsein bei der Kundschaft lässt sich an höheren Erwartungen an die Leistungserbringung, die Qualität des Kundendienstes und die verbauten Produkte festmachen.

Lernen im Prozess der Arbeit: Durch den fortwährenden Wandel entsteht ein kontinuierlicher Bedarf zur Aktualisierung und Erweiterung des Fachwissens. Um diesem Bedarf gerecht zu werden, benötigen Fachkräfte vermehrt autodidaktische Fähigkeiten und die Fähigkeit, im Arbeitsprozess zu lernen. Die Betriebe müssen zudem ein Wissensmanagement etablieren, das die Fachkräfte hierbei unterstützen kann.

Veränderte Betriebsstrukturen, Prozessabläufe und Fachkräftebedarfe

Ergänzend zu diesen Einschätzungen der am Neuordnungsverfahren beteiligten Sachverständigen wurde statistisches Zahlenmaterial ausgewertet. Demnach haben sich seit 2008 die Strukturen der Betriebe im Elektrohandwerk verändert. Während die Anzahl der Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten um 20 Prozent und die mit fünf bis zehn Beschäftigten um 14 Prozent zurückging, stieg die Anzahl der Betriebe mit mehr als 19 Beschäftigten um 17 Prozent (vgl. Abb. 1). Gleichzeitig lässt sich eine steigende Spezialisierung der Fachkräfte in den Betrieben beobachten. Zudem gibt es bei den Betrieben eine Entwicklung hin zu Gesamtlösungsanbietern, die neben elektrotechnischen Handwerksleistungen auch Informationstechnik oder Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik aus einer Hand anbieten können. Die Tendenz zu größeren Betrieben ist insbesondere im Gewerbe der Elektrotechnik sichtbar. In den anderen beiden Gewerben (Informationstechnik und Elektromaschinenbau) waren die Betriebszahlen eher rückläufig, auch bezogen auf größere Betriebe. Zu den Ursachen dafür gehören deutlich veränderte Aufgaben- und Berufsprofile und aufseiten der Handwerksbetriebe veränderte Leistungsportfolios und Kundenaufträge.

Die Zahlen der neu abgeschlossenen Auszubildendenverhältnisse pro Ausbildungsjahr und Beruf sind ein weiterer Indikator für veränderte Fachkräftebedarfe in den Betrieben. Sie haben sich für die Berufe Informationselektroniker/-in und Systemelektroniker/-in sowie Elektroniker/-in der Fachrichtung Informations- und Telekommunikationstechnik seit der letzten Neuordnung (2008) mehr oder weniger halbiert. Positiv ist die Entwicklung in den anderen Berufen und Fachrichtungen, sodass die Gesamtzahl der Neuabschlüsse im Elektrohandwerk von 12.345 im Jahre 2008 auf 15.228 in 2019 anwuchs.

Dies alles waren Gründe für eine gemeinsame Neuordnung aller handwerklichen Elektroberufe.

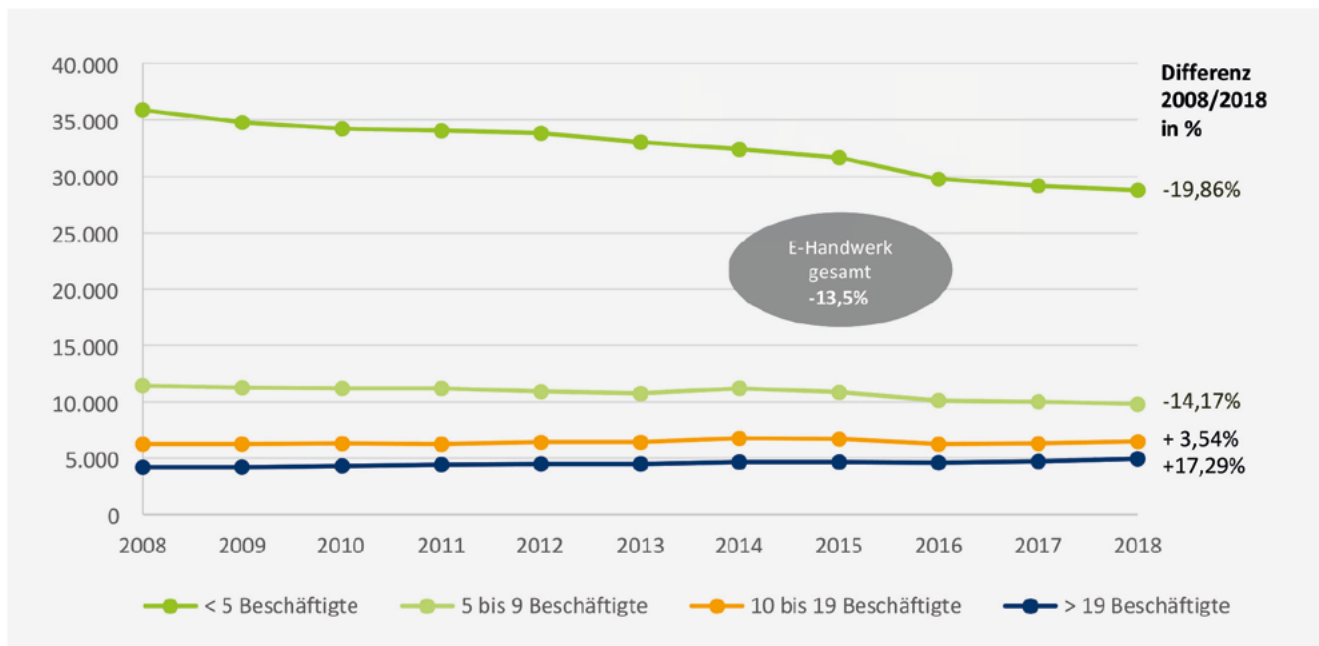
Auf dem Weg zur Neuordnung

Ausbildungsberufe im Elektrohandwerk sind auf Rechtsgrundlage der Handwerksordnung geregelt. Sie gehören mit entsprechenden Vorgängerberufen drei verschiedenen Gewerben an: Informationstechniker, Elektrotechniker und Elektromaschinenbauer.²

² Vgl. HwO – Gesetz zur Ordnung des Handwerks in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1403), Anlage A

Abbildung 1

Anzahl der Betriebe im Elektrohandwerk von 2008 bis 2018 nach Betriebsgröße



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 / 7 / 2 (www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESeries_mods_00000216), eigene Darstellung; Ausführliche Daten stehen als electronic supplement zum Download zur Verfügung, Hinweis am Ende des Beitrags

Die Eckwerte der neuen Berufsgruppe der handwerklichen Elektroberufe

Vom Elektrohandwerk wurde ein Vorschlag entwickelt, der zwischen dem Zentralverband des Elektrohandwerks (ZVEH) und der IG Metall abgestimmt und im Jahr 2019 als Grundlage für eine Neuordnung beim zuständigen Bundesministerium für Wirtschaft und Energie eingebracht wurde. Er sah vor, dass die einzelnen Berufe teilweise neu aufgestellt bzw. umgeordnet werden: Aufgehoben wurde der Beruf Systemelektroniker/-in, neu geschaffen wurde der Beruf Elektroniker/-in für Gebäudesystemintegration (vgl. Abb. 2, S. 62).

Ziele des Neuzuschnitts waren,

- unter Berücksichtigung der drei Gewerbe die Struktur der Ausbildungsberufe zu vereinheitlichen,
- die Berufsprofile den sich ändernden Arbeitsaufgaben anzupassen und
- die Prüfungsgestaltung zu harmonisieren.

Für alle Berufe sollte künftig das Modell der gestreckten Gesellenprüfung Anwendung finden. Unverändert sollte die Regelausbildungszeit aller Berufe bei dreieinhalb Jahren bleiben. Zur weiteren Durchsetzung einer ortsnahe Beschulung sollten die Lernfelder für das erste Ausbildungsjahr generell gleich sein und damit die Berufsgruppe der handwerklichen Elektroberufe neu bestimmt werden. Diese Eckwerte wurden entsprechend umgesetzt.

Integration der Standardberufsbildpositionen 2020 – »Digitalisierte Arbeit«

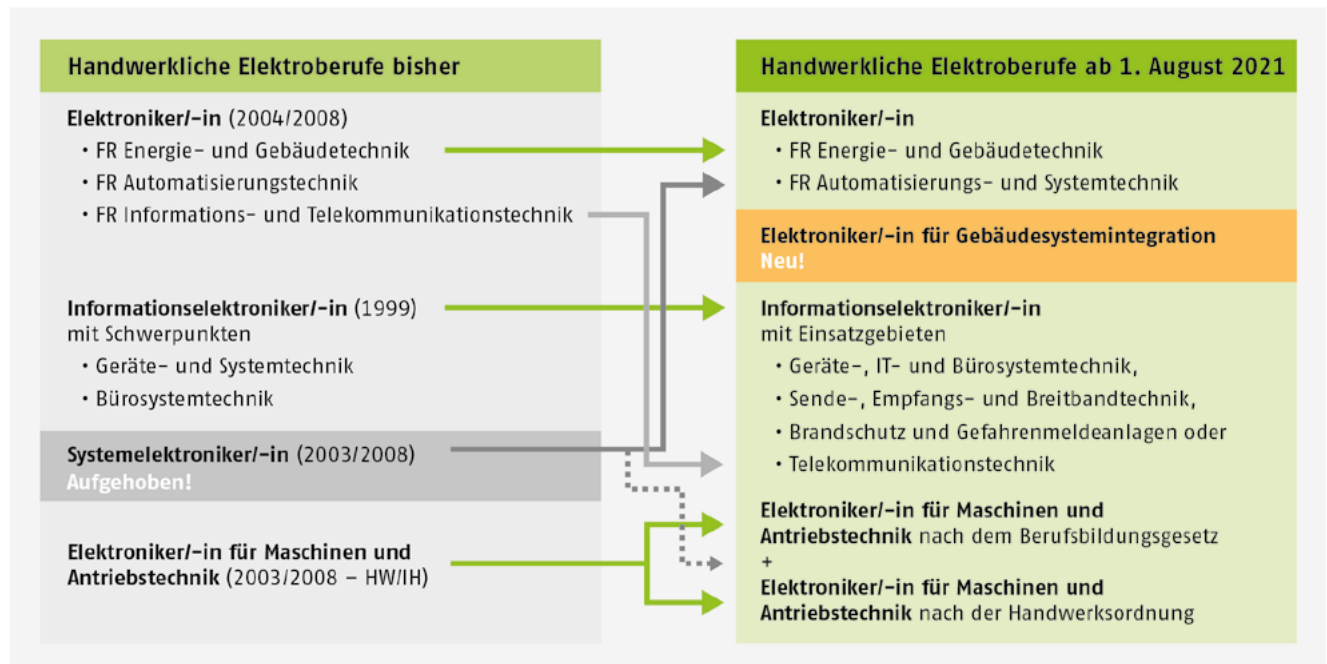
Die vom BIBB-Hauptausschuss (2020) beschlossene Empfehlung zur Anwendung der Standardberufsbildpositionen in der Ausbildungspraxis fand hier erstmals Anwendung. Besonders wichtig war die Standardberufsbildposition »Digitalisierte Arbeit«. Sie setzt neue Eckpunkte für die berufsübergreifend zu erwerbenden personalen, sozialen und fachlichen Kompetenzen, die den Anforderungen auch in den handwerklichen Elektroberufen entsprechen. Dies betrifft zum Beispiel Kompetenzen zum Umgang mit betriebsbezogenen Daten und mit Daten Dritter, zur Einhaltung von Vorschriften zum Datenschutz und zur Datensicherheit. Weiter vertieft wird dieses Thema in allen Ausbildungsrahmenplänen für Elektroniker/-innen mit der Berufsbildposition »Prüfen und Einhalten von Datenschutz- und Informationssicherheitskonzepten«.

Berufsfeldbreite Berufsbildposition »Analysieren technischer Systeme«

»Systemverständnis« und »Problemlösen« werden zu immer wichtigeren Schlüsselkompetenzen. Bei allen neu geordneten Berufen wurde deshalb die Berufsbildposition »Analysieren technischer Systeme« aufgenommen und im Ausbildungsrahmenplan mit teils berufsbezogenen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten untersetzt. Der Zeitpunkt

Abbildung 2

Bisherige und neue handwerkliche Elektroberufe



ihrer Vermittlung wurde im Ausbildungsrahmenplan vor Teil 1 der gestreckten Gesellenprüfung positioniert. Damit wird eine konzeptionelle Wende möglich (vgl. ZINKE 2019, S. 105). Das heißt, im Ausbildungsverlauf wird zeitlich früher und verstärkt ein deduktives Vorgehen angewendet, bei dem stärker vom System her (Gerät, Anlage, Maschine, Netzwerk) auf das Einzelne (Bauteil) geschlossen wird. Damit können die Auszubildenden besser auf typische Handlungsabläufe in der elektrohandwerklichen Arbeitswelt wie Fehlersuche und Problemlösen vorbereitet werden. Die Ausbildungsbetriebe und die überbetrieblichen Bildungsstätten sollen dies entsprechend umsetzen.

Elektroniker/in für Gebäudesystemintegration – ein 4.0-Beruf

Der Ausbildungsberuf Elektroniker/-in für Gebäudesystemintegration ist neu. Inhalte der Berufsbildpositionen sind z. B. das gewerkeübergreifende Konzipieren und Projektieren gebäudetechnischer Anlagen und Systeme. Fachkräfte müssen in der Lage sein, Komponenten und Funktionen zu planen und zu integrieren sowie gebäudetechnische Anlagen und Systeme in Betrieb zu nehmen und zu übergeben. Dazu zählt auch das Programmieren, Einrichten und Testen von Software. Immer wichtiger wird es dabei, Datenschutz- und Informationssicherheitskonzepte zu prüfen und einzuhalten.³

³ Die Ausbildungsordnungen für die neugeordneten Berufe können auf den Berufeseiten des BIBB eingesehen werden: www.bibb.de/de/40.php (Stand: 08.01.2021)

Der Ausbildungsberuf hebt sich damit von den anderen handwerklichen Elektroberufen in drei Punkten qualitativ deutlich ab:

1. Ausrichtung auf »smarte« Gebäudetechnik und damit verbundene Bauwerksmodellierung (Building Information Modeling – BIM). Das heißt: (IT-)vernetzte Gebäude sind in einem »virtuellen Zwilling« visualisiert. Damit wird es möglich, Funktionen am Gebäude zu überwachen, Stellgrößen zu messen und zu analysieren. Darüber hinaus können sich Funktionen am Gebäude (intelligent) selbst optimieren. Zum Beispiel ist das im Hinblick auf Beleuchtung, Energieverbrauch und andere Stellgrößen möglich.
2. Planen, Konzeptionieren, Errichten und Überwachen dieser Systeme machen die berufliche Handlungsfähigkeit in dem Ausbildungsberuf aus. Neben die technischen Ausführungen von Arbeitsaufgaben tritt die planerische Arbeit. Perspektivisch (im Sinne der beruflichen Karriere) ist der Ausbildungsberuf die Grundlage zur Qualifizierung als Fachplaner/-in und Projektleiter/-in im Elektrohandwerk.
3. Das berufliche Handeln ist gewerkeübergreifend bestimmt. Schnittstellen bestehen auf elektrotechnischer Seite (Energieversorgung), durch IT-Anwendungen und Vernetzungen (Informationsfluss) sowie bei der unmittelbaren Zusammenarbeit mit anderen Gewerken.

Mit der Schaffung dieses Berufs wird so zusätzlich zu den bisherigen Berufen, die ebenfalls in Richtung Digitalisierung angepasst wurden, ein neuer 4.0-Beruf gestellt, dessen

Schwerpunkt von vornherein auf digitalisierte Arbeitsprozesse, Dienstleistungen und Produkte ausgerichtet ist. Dieses Nebeneinander zweier Generationen von Ausbildungsberufen kann ein Modell auch für andere Berufsfelder sein (vgl. ZINKE 2019, S. 106).

Betrieblicher Auftrag erstmals als Prüfungsinstrument im Handwerk verordnet

Mit der Neuordnung wird erstmals in einem ausschließlich nur für das Handwerk zugelassenen Beruf der betriebliche Auftrag als Prüfungsinstrument angewendet. Im Beruf Elektroniker/-in für Gebäudesystemintegration wurde in Teil 2 der gestreckten Gesellenprüfung ein Prüfungsbeispiel »Kundenauftrag«, bestehend aus einem betrieblichen Auftrag und einer Arbeitsaufgabe, verordnet. Während die Arbeitsaufgabe innerhalb von 60 Minuten bei Anwesenheit des Prüfungsausschusses zentral und an einer Simulation durchgeführt wird, wird der betriebliche Auftrag vom Prüfling im eigenen Ausbildungsbetrieb oder bei einem Kunden realisiert. Dafür stehen 30 Stunden zur Verfügung.

Der betriebliche Auftrag ist als Prüfungsinstrument am besten geeignet, da der Prüfling laut Prüfungsanforderungen unter anderem nachweisen soll, dass er an gebäudetechnischen Systemen Aufträge durchführen, Funktion und Sicherheit prüfen und dokumentieren, Normen und Spezifikationen zur Qualität und Sicherheit der Systeme beachten sowie Ursachen von Fehlern und Mängeln systematisch suchen kann.⁴

Auch für den Ausbildungsberuf Informationselektroniker/-in wurde der betriebliche Auftrag diskutiert. Weil dieser Beruf sehr verändert wurde und nun mit vier prüfungsrelevanten Einsatzgebieten noch breiter aufgestellt ist (Geräte-, IT- und Bürosystemtechnik, Sende-, Empfangs- und Breitbandtechnik, Sicherheits- und Gefahrenmelde-technik und Telekommunikationstechnik), hielt die Mehrheit der Sachverständigen dies mit Blick auf die Umsetzung für schwierig. Ein Variantenmodell, das den betrieblichen Auftrag *oder* die Arbeitsaufgabe vorsieht, wurde als Erprobungsverordnung befristet erlassen.⁵ So können Vor-

und Nachteile beider Varianten gemessen und verglichen werden.

Umsetzung an den Lernorten

Die Umsetzung an den Lernorten entscheidet, wie gut die neugeordneten Berufe in der Praxis ankommen. Das betrifft insbesondere den neuen Beruf Elektroniker/-in für Gebäudesystemintegration. Gemeinsam mit den engagierten Sachverständigen aus dem Neuordnungsverfahren geht es jetzt um die Implementation der neuen Berufe in die Praxis. Angesichts der technischen Entwicklungen und Veränderungen der Prozessabläufe im Umfeld des Elektrohandwerks stellt sich schon jetzt die Frage, wie im Elektrohandwerk IT-Expertinnen und -Experten z. B. für Applikationen und IT-Sicherheit eingesetzt und qualifiziert werden. Hier könnten weitere Kristallisationspunkte neuer Berufsprofile gesehen werden oder aber die für Industrie und Handel geregelten IT-Berufe werden künftig auch regelmäßig im Handwerk ausgebildet. ◀



Ausführliche Daten zur Anzahl der Betriebe im Elektrohandwerk (vgl. Abb. 1) als electronic supplement zu diesem Beitrag unter www.bwp-zeitschrift.de/e497

Abbildung 2 zum Download www.bwp-zeitschrift.de/g500

LITERATUR

BIBB-HAUPTAUSSCHUSS: Empfehlung zur »Anwendung der Standardberufsbildpositionen in der Ausbildungspraxis«. Empfehlung 172 vom 17.11.2020 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA172.pdf (Stand 26.02.2020)

HEIMER, T. u. a.: SmartLiving2Market 2020 – Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Berlin 2020

ZINKE, G. u. a.: Berufsausbildung und Digitalisierung – ein Beispiel aus der Automobilindustrie. Bonn 2017

ZINKE, G.: Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Branchen- und Berufscreening (Wissenschaftliche Diskussionspapiere Nr. 134). Bonn 2019

⁴ vgl. Berufeseiten BIBB, www.bibb.de/de/40.php, Elektroniker/-in für Gebäudesystemintegration

⁵ Ebenda, Informationselektroniker/-in

Berufe-Steckbrief: Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft

Die Corona-Pandemie hat auch Auswirkungen auf Berufe und Branchen, die nicht weit oben in der öffentlichen Wahrnehmung stehen. Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, die das System der Entsorgung aufrechterhalten, sind in der Krise mit neuen und veränderten Anforderungen konfrontiert. Im Beitrag werden außerdem die drei weiteren Ausbildungsberufe aus der Familie der umwelttechnischen Berufe vorgestellt.



Abfallsortierung mit einem Bunkerkrane. Foto: Currenta

Systemrelevante Abfallwirtschaft

Die Abfallwirtschaft ist nicht nur in Pandemie-Zeiten von großer gesellschaftlicher Bedeutung: Bricht die Abfallentsorgung zusammen, droht die Ausbreitung von Seuchen. Daher werden Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft gemeinsam mit den anderen drei umwelttechnischen Berufen (s.u.) als systemrelevant eingeordnet.

Die Auswirkungen der Krise sind bei den Entsorgungsbetrieben deutlich zu spüren: Die Mengen an Gewerbe- und Industrieabfällen sind zurückgegangen. Zugleich erhöhte sich jedoch das Abfallaufkommen aus privaten Haushalten deutlich. Durch den gewachsenen häuslichen Konsum steigt die Menge des Rest- und Verpackungsabfalls, z.B. auch durch den Lieferservice von Restaurants. Haushaltsabfälle werden sel-

tener richtig sortiert, da oft das Volumen der Hausmülltonnen nicht für den erhöhten Bedarf ausreicht, sodass auf andere Tonnen ausgewichen wird. Private Haushalte und Gewerbetreibende

Auf einen Blick

Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft

- Letzte Neuordnung: 2002
- Ausbildungsdauer: 3 Jahre
- Zuständigkeit: Industrie und Handel/ öffentlicher Dienst
- Ausbildungsstruktur: Ausbildungsberuf mit Schwerpunkten:
 - Abfallverwertung und -behandlung
 - Abfallbeseitigung und -behandlung
 - Logistik, Sammlung und Vertrieb
- DQR-Niveau: Stufe 4
- Fortbildung: Meister/Meisterin für Kreislauf- und Abfallwirtschaft und Städtereinigung

entrümpeln vermehrt Keller, Dachböden oder ihre Geschäfte. Die Anlieferungen auf den Wertstoffhöfen haben daher teilweise extrem zugenommen. Besondere Anforderungen an die Entsorgung stellt das zunehmende Aufkommen medizinischer Abfälle, z.B. Spritzen und Kanülen, die in großen Mengen in Impfzentren anfallen.

Fachgerechte Entsorgung

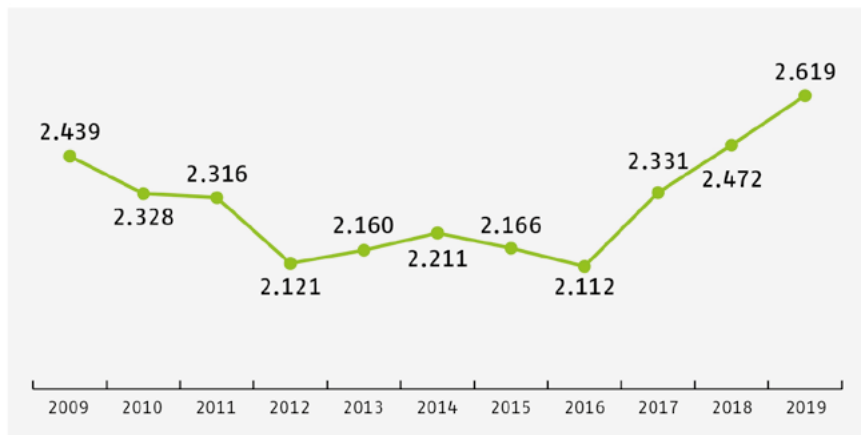
Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft identifizieren, untersuchen und deklarieren die Abfälle und ordnen sie den Entsorgungssystemen zu. Sie steuern in Abfallwirtschaftsbetrieben, Wertstoffhöfen und Recycling- oder Aufbereitungsanlagen alle Abläufe der Abfallbehandlung. Sie stellen fest, welche Abfälle wiederverwertet und welche entsorgt werden müssen. Die Fachkräfte bedienen, überwachen, inspizieren, warten und reparieren Anlagen, die Müll sortieren, trennen oder verbrennen. Glas, Weißblech oder Altpapier beispielsweise werden als Sekundärrohstoffe vertrieben, während Bauschutt oder Sonderabfälle in speziellen Deponien gelagert werden müssen. Regelmäßig inspizieren die Fachkräfte diese Ablagerungsorte, analysieren Sickerwasser und führen Messungen durch, um sicherzustellen, dass keine Schadstoffe austreten. Sie kümmern sich auch darum, dass an Sammelstellen Container zur Mülltrennung aufgestellt und regelmäßig geleert werden.

Der besondere Begriff: Stoffstrom

Der Stoffstrom ist der Weg eines Stoffes von seiner Gewinnung über die Verarbeitung und die nachhaltige Verwertung als Roh- oder Wertstoff bis zu seiner Entsorgung.

Abbildung 1

Anzahl der Auszubildenden in den vier umwelttechnischen Berufen



Quelle: »Datensystem Auszubildende« des BIBB, Stichtag jeweils 31.12.

Trend: digitale Kreislaufwirtschaft

Unternehmen setzen häufig auf Primärrohstoffe, anstatt auf recycelte Rohstoffe zurückzugreifen. Gründe dafür sind u. a. fehlende Informationen darüber, wo und wann recycelbare Abfälle anfallen, welche Abfälle aufwändig zu entsorgen sind, aus welchen Materialien Produkte zusammengesetzt sind und in welcher Art und Weise sie demontiert und recycelt werden müssen. In einer digitalen Kreislaufwirtschaft können z. B. mit Hilfe von Sensoren, Analysesoftware und maschinellem Lernen diese Daten erfasst und entlang der gesamten Produktionskette weitergegeben werden, sodass Recyclingunternehmen genau wissen, mit welchen Produkten sie es zu tun haben.

Vier umwelttechnische Berufe

Neben den Fachkräften für Kreislauf- und Abfallwirtschaft gehören noch drei weitere Berufe zur Familie der umwelttechnischen Berufe:

Fachkräfte für Abwassertechnik sorgen in den 9.300 Kläranlagen Deutschlands durch die Aufbereitung von Abwässern dafür, dass diese ohne Schaden für Mensch und Umwelt wieder in den Wasserkreislauf zurückgegeben werden können.

Fachkräfte für Rohr-, Kanal- und Industrieservice sorgen dafür, dass kommunale und industrielle Abwässer sicher zur Wiederaufbereitung gelangen. Sie kontrollieren und warten eine der wichtigsten Infrastrukturen.

Fachkräfte für Wasserversorgungstechnik bereiten das Wasser aus Brunnen, Flüssen oder Seen auf, damit Trinkwasser in vorgegebener Qualität verfügbar ist. Die Wasserversorgung ist Teil der kritischen Infrastruktur.

Die vier Berufe sind 2002 aus dem »Ver- und Entsorger« hervorgegangen und haben gemeinsame Kernqualifikationen im zeitlichen Umfang von 15 Monaten. Zum Stichtag 31.12.2019 gab es in allen vier Berufen zusammen 2.619 Auszubildende. Vergleicht man die Gesamtzahlen ab 2009, so fällt auf, dass nach einer Talsohle (2012–2016) die Ausbildungszahlen in den UT-Berufen seit 2017 deutlich ansteigen (vgl. Abb. 1). 45 Prozent der Auszubildenden werden im öffentlichen Dienst ausgebildet, wobei sich die Anteile in den vier Berufen deutlich unterscheiden (vgl. Abb. 2). In allen vier Ausbildungsberufen haben sich die Anforderungen seit der letzten Neuordnung verändert. In einem Screening des BIBB zeigte sich z. B., dass die Aufgaben im Ausbildungsberuf Fachkraft für Abwassertechnik insbesondere

Abbildung 2

Anzahl der Auszubildenden 2019 nach Zuständigkeitsbereich



durch den vermehrten Einsatz digitaler Technologien anspruchsvoller werden (vgl. RANFT 2020). Um die Berufe fit für die Zukunft zu machen, wird derzeit eine Neuordnung vorbereitet. ◀

LITERATUR

RANFT, S.: Berufsbildung 4.0 – für die digitalisierte Arbeitswelt von morgen. Der Beruf »Fachkraft für Abwassertechnik« im Screening, Bonn 2020 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16434



Berufeseite des BIBB

www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/profile/apprenticeship/87998897

Video über Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft in Zeiten der Pandemie

<https://youtu.be/PMhG2TpyUec>

Grafik zum Download

www.bwp-zeitschrift.de/g503

Quellen: Verband kommunaler Unternehmen e. V., Bundesagentur für Arbeit.

(Alle Links Stand: 18.03.2021)

(Zusammengestellt von
Arne Schambeck)

Bericht über die Sitzung des Hauptausschusses am 11. März 2021

Im Fokus der ersten Hauptausschusssitzung 2021 stand die Beratung zur digitalen Berufsorientierung, an der auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Schulausschuss der Kultusministerkonferenz (KMK) teilnahmen. Ebenfalls wurde die aktuelle Ausbildungsplatzsituation anlässlich der jährlichen Aussprache zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung diskutiert. Ein weiterer Beratungspunkt war die Situation geflüchteter Menschen mit Blick auf ihre Teilnahme an Fördermaßnahmen zur Berufswahl und -ausbildung. Bei diesen und weiteren Themen wurden insbesondere auch die Auswirkungen der Pandemie reflektiert. Geleitet wurde die digital durchgeführte Sitzung von der Vorsitzenden ELKE HANNACK, Beauftragte der Arbeitnehmer.

Digitale Berufsorientierung

Das Thema »Digitale Berufsorientierung« hat aufgrund der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen der klassischen Berufsorientierungsmaßnahmen wie Jobmessen, Betriebspraktika oder persönlichen Beratungsgesprächen eine besondere Dringlichkeit erlangt. Entsprechend hoch ist die Nachfrage nach digitalen Berufsorientierungsangeboten, die in der aktuellen Situation zum Einsatz kommen können. Darüber hinaus stellt sich die Frage, welche digitalen Instrumente auch über die Pandemie hinaus eine sinnvolle Ergänzung der klassischen Berufsorientierung sein könnten. In diesem Zusammenhang wurden unter anderem die Angebote von »überaus – Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf« vorgestellt. Ebenfalls wurde die Programmierung einer Landingpage der Bundesregierung avisiert, die unterschiedliche digitale Angebote zur Unterstützung der beruflichen Orientierung bündeln und Jugendliche gezielt auf diese Angebote weiterleiten soll. Um bei Jugendlichen eine hohe Reichweite zu erzielen, sind,

wie mit der überaus-App bereits erfolgreich erprobt, vor allem Angebote auf dem Smartphone von entscheidender Bedeutung. Hier lautet die Devise: »mobile first!«

Die Bänke des Hauptausschusses sowie die eingeladenen Vertreter/-innen der KMK und der BA, die ihrerseits ihre erweiterten Angebote und Kooperationen vorstellten, zeigten auf, dass auf allen Seiten große Anstrengungen für einen erfolgreichen Ausbildungseinstieg junger Menschen im Jahr 2021 vonnöten sind – und dass sich alle Partner am Ausbildungsmarkt dieser Herausforderung mit maximalem Engagement stellen. Ziel müsse es sein, möglichst viele Jugendliche zu erreichen und von den Vorteilen einer dualen Berufsausbildung zu überzeugen. So werden digitale Angebote – von der virtuellen Betriebsbesichtigung über verstärktes Digitalmarketing und Aktivitäten im Social-Media-Bereich bis hin zur digitalen Lehrerfortbildung u. v. m. – derzeit massiv ausgebaut oder neu entwickelt. Weiterführende Informationen vgl. Hinweise am Ende des Beitrags.

Berufsbildungsbericht 2021 und aktuelle Ausbildungsplatzsituation

Auch die Beratungen zum Berufsbildungsbericht 2021 standen ganz unter dem Eindruck der Pandemie. Die vorhandene Datenlage zeigt, dass das Coronavirus die duale Berufsbildung vor große Herausforderungen stellt. Einigkeit herrscht darin, dass die Corona-Krise nicht zu einer nachhaltigen Krise des Ausbildungsmarkts führen darf und wirksame Maßnahmen ergriffen werden müssen, dem gegenzusteuern. Die entsprechende Beratung für eine Stellungnahme des Hauptausschusses zum Bildungsbericht gemäß § 92 Absatz 2 Satz 2 BBiG wird im Nachgang der Sitzung des Hauptausschusses im Lichte einer dann noch aktuelleren Datenlage fortgesetzt. Die Stellungnahme wird zum gegebenen Zeitpunkt veröffentlicht.

THOMAS VOLLMER
Dr., fachlicher Leiter Büro Hauptausschuss
im BIBB
thomas.vollmer@bibb.de

Geflüchtete Menschen

Der Hauptausschuss hat sich erneut mit der Frage der Integration geflüchteter Menschen befasst. Im Rahmen dieses regelmäßigen Informations- und Erfahrungsaustauschs durch die im Hauptausschuss vertretenen Institutionen stand die Teilnahme an Fördermaßnahmen zur Berufswahl und -ausbildung auf der Grundlage von Zahlen der BA im Mittelpunkt. Die BA-Zahlen (Stand: November 2020) zeigten, wie sich die Teilnahme an Fördermaßnahmen (Ausbildungsbegleitende Hilfen, Außerbetriebliche Berufsausbildung, Assistierte Ausbildung, Berufseinstiegsbegleitung, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierung) bei Jugendlichen im Vergleich zum Vorjahr verändert hat. Zusammenfassend wurde deutlich, dass insgesamt – also über alle Teilnehmenden mit und ohne Fluchthintergrund hinweg – ein starker Rückgang von -11,8 Prozent zu verzeichnen ist, welcher offensichtlich mit der COVID-19-Pandemie zusammenhängt. Der Rückgang, auch dies eine wichtige Erkenntnis, ist bei den Teilnehmenden mit Fluchthintergrund mit -3,9 Prozent allerdings weniger stark als bei Personen ohne Fluchthintergrund. Im Anschluss diskutierten die

Vertreter/-innen aller Bänke über geeignete Maßnahmen zur gelingenden Integration von Menschen mit Fluchthintergrund.

Weitere Themen und Beschlüsse

Ausbildungsordnungen: Der Hauptausschuss des BIBB stimmte zwei Änderungsentwürfen zu Ausbildungsverordnungen zu. Dabei handelt es sich um die »Erste Verordnung zur Änderung der Bankkaufleuteausbildungsverordnung« und die »Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Friseur/zur Friseurin«. **Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR):** Der Hauptausschuss beriet über eine Initiative des Bundesverbands für Fernstudienanbieter e.V. zum sogenannten »Fernstudien-DQR«. Da es derzeit keinen Konsens mit Blick auf eine Verrechtlichung bzw. nachhaltige Ausgestaltung des DQR gebe, sei es wichtig festzuhalten, dass dieser Fernstudien-DQR nicht den diesbezüglich regulären Zuordnungsverfahren des DQR entsprechen. Auf der Homepage des DQR habe es bereits die entsprechende Klarstellung gegeben, »dass es sich beim »Fernstudien-DQR« um eine reine Verbandsinitiative handelt. Eine Zuordnung zum Deutschen Qua-

lifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) und darüber auch zum Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) ist damit nicht verbunden«.

Ausbildungsregelung für Menschen mit Behinderung für die IT-Berufe:

Der Hauptausschuss hat beschlossen, dass eine Ausbildungsregelung für Menschen mit Behinderung für die IT-Berufe durch das BIBB zu erarbeiten ist.

Arbeitsgruppe »Empfehlungen des Hauptausschusses – Umsetzung der BBiG-Novellierung«:

Die Arbeitsgruppe informierte den Hauptausschuss über ihre derzeitigen Beratungen über eine Hauptausschussempfehlung zu den Themen »Teilzeitausbildung« und »Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungsdauer«. ◀



Weiterführende Links zum Thema »digitale Berufsorientierung«

- www.ueberaus.de
- www.berufsorientierungsprogramm.de/digital-gestalten
- www.arbeitsagentur.de/bildung

(Alle Links: Stand 24.03.2021)

Anzeige

Bedingungen digitalen Lernens in der Altenpflege



In Pflege und Pflegebildung gewinnen digitale Anwendungen an Bedeutung. Eine erfolgreiche Nutzung setzt die Akzeptanz der Systeme durch die Nutzenden voraus. Hierzu fehlten bislang verlässliche Studien. Die Arbeit gibt einen Einblick in die Technikakzeptanz von Lehrenden und Lernenden in der Altenpflege am Beispiel Rheinland-Pfalz.

M. PETERS

Bedingungen digitalen Lernens in der Altenpflege am Beispiel der Technikbereitschaft

Berichte zur Beruflichen Bildung 2021. 223 S., 34,90 EUR

ISBN 978-3-8474-2947-0

Download: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/17016

Neue Lernkulturen



Next Generation

Selbstgesteuert und projektbasiert
lernen und arbeiten bei Swisscom

ANTJE BARABASCH, ANNA KELLER,
MARC MARTHALER

hep Verlag, Bern 2020, 188 S.,
26,00 EUR (D)

ISBN 978-3-0355-1687-6

Die Digitalisierung führt zu einem rasanten Wandel der Arbeitswelt. Flexibilität, Kreativität und Eigeninitiative sind Kompetenzen, die bei Arbeitgebern heute mehr denn je gefragt sind. Gleichzeitig erwarten Jugendliche in einer sich schnell wandelnden Zeit eine Ausbildung, die modern und zukunftsfähig ist und die sie auf die Arbeitswelt von morgen vorbereitet. Doch wie können die jungen Auszubildenden die dafür notwendigen Skills erwerben und wie kann ein Unternehmen die Berufsbildung für sie attraktiv gestalten? Die Lektüre dieses Buches gibt interessante Antworten auf die Frage, wie die sogenannte »Next Generation« auf das zukünftige Berufsleben vorbereitet wird.

Das Buch basiert auf einer von mehreren Fallstudien zum beruflichen Lernen in innovativen Unternehmen, die im Rahmen eines Forschungsprojekts vom Eidgenössischen Hochschulinstitut (EHB) durchgeführt werden. Ziel der Studien ist es zu untersuchen, wie

innovative Lernkulturen im Rahmen der Berufsbildung in Schweizer Unternehmen umgesetzt werden. Der hier besprochene erste Band der Reihe »Neue Lernkulturen in der Berufsbildung« beleuchtet die Ausbildung beim Schweizer Telekommunikationsunternehmen Swisscom, das vor 15 Jahren seine Ausbildung komplett neu strukturiert hat. Das Autorenteam – zwei Vertreterinnen der Berufsbildungsforschung (ANTJE BARABASCH und ANNA KELLER; EHB) und ein Vertreter aus der Praxis (MARC MARTHALER; Leiter der Ausbildungsabteilung Swisscom) – stellt sehr anschaulich dar, was die innovative Lernkultur ausmacht und welche Rahmenbedingungen dazu im Betrieb erforderlich sind.

Der erste Teil des Buchs (Kap. 1 bis 3) befasst sich mit der Umstrukturierung der Ausbildung bei Swisscom. Beschrieben werden die zentralen Pfeiler des neuen Ausbildungsmodells: Individualisierung der Ausbildung, unterstützende Lernbegleitung und Arbeit in Projekten, die über die digitale Plattform »Marktplatz« ausgeschrieben werden. Abgerundet wird der erste Teil durch Fakten zur »Next Generation« und MARTHALERS Einschätzungen zu den Erfolgsfaktoren des Berufsbildungsmodells.

Im zweiten Teil stellt das Autorenteam anhand von 15 Themen dar, wie die

betriebliche Ausbildung bei Swisscom gestaltet wird und welche strukturellen Rahmenbedingungen geschaffen wurden, um eine neue Lernkultur zu ermöglichen. Zentrale Elemente sind das Marktplatz-Modell, das selbstgesteuertes und projektbasiertes Lernen und Arbeiten ermöglicht, der Coaching-Ansatz der Lernbegleitung sowie die Förderung von Flexibilität und Kreativität. In zahlreichen Interviewauszügen unterstreichen Lernende, Lernbegleiter/-innen, Projektanbieter oder Personen aus dem Management die innovative Lern- und Arbeitskultur in ihrem Unternehmen.

Jedes Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse und Anregungen zur konkreten Umsetzung in die Praxis.

Im Schlusswort betonen die Autoren den Wert einer Unternehmenskultur, die durch Offenheit und Neugier geprägt ist und in der das Ausprobieren ohne Angst vor Fehlern viel Raum für Reflexion und Kreativität gibt. Der Band endet mit der Erkenntnis, dass die Ausbildungsgestaltung auch stark von den Erfordernissen der jeweiligen Branche abhängt. Somit darf man auf die nächsten Bände der Reihe sehr gespannt sein, um weitere Ansätze innovativer Lernkulturen kennenzulernen.

Fazit: Das Buch hat trotz vieler Literaturhinweise nicht den Anspruch, »Wissenschaftslektüre« zu sein. Es versteht sich als Praxishandbuch, das zum Nachdenken und Nachahmen anspornen soll. Für alle an der Berufsbildungspraxis Beteiligten liefert der Band wertvolle Informationen über Grundelemente einer innovativen Lernkultur und gibt praktische Tipps für die Gestaltung einer betrieblichen Ausbildung, die Jugendliche gut vorbereitet für eine sich permanent verändernde Arbeitswelt. ◀



ISABEL GARCIA-WÜLFING
wiss. Mitarbeiterin im BIBB
Garcia-Wuefing@bibb.de

Aktuelle Neuerscheinungen aus dem BIBB

Abiturientenprogramme: Alternative zum dualen Studium



Bei Abiturientenprogrammen handelt es sich – als Alternative zum dualen Studium – um eine Berufsausbildung mit einer anschließenden höherqualifizierenden Fortbildung. Im Fachbeitrag werden die Vorteile aus Absolventensicht (mehrere Abschlüsse, gute Lernbedingungen, Vergütung während der Ausbildungszeit, Aufstiegsmöglichkeiten ohne Studium) ebenso dargestellt wie die Motivation der Unternehmen (Mitarbeitergewinnung und -bindung). S. WINNIGE; R. HELMRICH: Abiturientenprogramme – Eine Alternative zum (dualen) Studium für Abiturientinnen und Abiturienten (Fachbeiträge im Internet). Bonn 2021
Kostenloser Download: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16959

Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland



Der Sammelband stellt Schlüsselthemen der beruflichen Bildung vor, die seit Einführung des BBiG 1969 die berufliche Bildung geprägt haben und auch heute noch eine hohe Relevanz haben. Skizziert werden die Beiträge der Forschung zur Unterstützung der Berufsbildungspolitik, historische berufsbildungspolitische Debatten und bedeutende Forschungsergebnisse. Dabei steht die aktuelle Situation der genannten Schlüsselthemen im Mittelpunkt.

L. BELLMANN; K. BÜCHTER; I. FRANK; E. KREKEL; G. WALDEN: Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland – Ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern (Berichte zur beruflichen Bildung). Bonn 2021
Kostenloser Download/kostenpflichtige Bestellung: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16622

Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung: Modellprojekte



Der Sammelband beschreibt die Modellversuche und wissenschaftlichen Begleitungen im Förderschwerpunkt »Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015–2019 (gefördert vom BMBF). In zwei Förderlinien (»Entwicklung nachhaltiger Kompetenzen in kaufmännischen Berufen« und »Gestaltung nachhaltiger Lernorte«) wurden Ansätze zu nachhaltigkeitsorientierten beruflichen Kompetenzen, didaktischen Methoden sowie zur Gestaltung nachhaltiger betrieblicher Lernorte erforscht und in der Praxis erprobt.

C. MELZIG; W. KUHLMEIER; S. KRETSCHMER: Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung – Die Modellversuche 2015–2019 auf dem Weg vom Projekt zur Struktur (Berichte zur beruflichen Bildung). Bonn 2021
Kostenloser Download/kostenpflichtige Bestellung: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16974

Instrumente zur Kompetenzerfassung im europäischen Ausland



Die Studie identifiziert auf Basis einer systematischen Literaturanalyse (36 Einzelstudien) Methoden der Kompetenzmessung bei Auszubildenden in der beruflichen Bildung im europäischen Ausland. Für die unterschiedlichen Zielsetzungen (Evaluierung von Kompetenzen, Testentwicklung, Wirksamkeitsprüfung von Trainingsmaßnahmen) konnten verschiedene (klassische und innovative) Ansätze ermittelt werden.

S. VELTEN; R. SCHRATZ: Instrumente zur Kompetenzerfassung in der beruflichen Bildung im europäischen Ausland. Eine systematische Übersichtsstudie (Wissenschaftliches Diskussionspapier 222). Bonn 2020
Kostenloser Download/kostenpflichtige Bestellung: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16971

Wer hat's gesagt?

Ein Gelehrter in seinem Laboratorium
ist nicht nur ein Techniker;
er steht auch vor den Naturgesetzen
wie ein Kind vor der Märchenwelt.



- ☐ A Marie Curie, Physikerin und Chemikerin, zweifache Nobelpreisträgerin
- ☐ B Prof. Dr. Christian Drosten, Virologe an der Berliner Charité
- ☐ C Manja Erb, Autorin von »Es wa(h)r einmal – Naturwissenschaften im Märchen«
- ☐ D Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG Bergbau, Chemie, Energie

Unter allen richtigen Einsendungen werden drei Exemplare des Buchs »Das Gesetz der Ansteckung. Was Pandemien, Börsencrashes und Fake News gemeinsam haben« aus dem Hirzel Verlag von ADAM KUCHARSKI im Wert von je 26,00 Euro verlost. Schicken Sie Ihre Lösung bis 1. Juni an bwp-gewinnspiel@bibb.de. Die Teilnahmebedingungen sowie Informationen zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten aufgrund Ihrer Einwilligung finden Sie unter www.bwp-zeitschrift.de/de/ueber_bwp.php.

Die Lösung zur Frage aus Ausgabe 1/2021 lautete: Thomas Alva Edison. Die drei Gewinner/-innen wurden benachrichtigt.



Zusätzliche Gewinnchance im Jubiläumsjahrgang

Gewinnen Sie ein Ticket für den BIBB-Kongress 2022 oder ein BWP-Jahresabonnement 2022. Notieren Sie dazu die Lösungen der Gewinnspiele der Ausgaben 1 bis 4/2021. Am Ende des Jahres ergeben daraus ausgewählte Buchstaben ein Gesamt-Lösungswort. Weitere Informationen folgen in Ausgabe 4/2021.



Vorschau



3/2021 – Nachhaltigkeit

Auch in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist Nachhaltigkeit ein aktuelles Thema. Die BWP-Ausgabe beleuchtet sie in ihren drei Dimensionen (sozial, ökonomisch und ökologisch) und zeigt auf, wie Nachhaltigkeit strukturell verankert werden und konkret in die Bildungspraxis Eingang finden kann.

Erscheint im August 2021

4/2021 – Gender und Beruf

Erscheint im November 2021

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

50. Jahrgang, Heft 2/2021, Mai 2021

Redaktionsschluss 13.04.2021

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Präsident

Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Christiane Jäger (verantw.),

Dr. Britta Nelskamp, Arne Schambeck,

Alexandra Thomas, Laura Weber

Telefon: (0228) 107-1723

bwp@bibb.de, www.bwp-zeitschrift.de

Beratendes Redaktionsgremium

Dr. Stephanie Conein, BIBB; Ute Hippach-

Schneider, BIBB; Christiane Köhlmann-Eckel,

BIBB; Thomas Hagenhofer, Zentral-Fachaus-

schuss Berufsbildung Druck und Medien,

Kassel; Dr. Marlise Kammermann, Eidgenös-

sches Hochschulinstitut für Berufsbildung

EHB, Zollikofen, Schweiz; Prof. Dr. Dina

Kuhlee, Universität Magdeburg; Mag. Kurt

Schmid, Österreichisches Institut für Bildungs-

forschung der Wirtschaft, Wien; Dr. Michael

Tiemann, BIBB

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheber-

rechtlich geschützt. Nachdruck, auch

auszugsweise, nur mit Genehmigung des

Herausgebers. Manuskripte gelten erst nach

Bestätigung der Redaktion als angenommen.

Namentlich gezeichnete Beiträge stellen

nicht unbedingt die Meinung des Heraus-

gebers dar. Unverlangt eingesandte Rezen-

sionsexemplare werden nicht zurückgesandt.

ISSN 0341-4515

Gestaltung und Satz

röger & röttenbacher GbR

Büro für Gestaltung, 71229 Leonberg

www.roeger-roettenbacher.de

Grafik, Illustration

(Poster und Seiten 35, 39, 48)

GRAFIK Ruth Hammelehle, 73087 Bad Boll

Druck

Memminger Medien Centrum,

87700 Memmingen

Verlag

Franz Steiner Verlag

Birkenwaldstr. 44, 70191 Stuttgart

Telefon: (0711) 25 82-0 / Fax: -390

service@steiner-verlag.de

Geschäftsführung

Dr. Christian Rotta, André Caro

Verlagsleitung

Dr. Thomas Schaber

Anzeigen

Sarah Griebel

Telefon: (0711) 25 82-301

E-Mail: sgriebel@steiner-verlag.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 13,90 € zzgl. Versandkosten

(Inland: 3,40 €, Ausland: 4,60 €); Jahres-

abonnement 48 € zzgl. Versandkosten

(Inland: 15,80 €, Ausland: 21,80 €). Alle

Preise inkl. MwSt. Preisänderungen vorbe-

halten. Erscheinungsweise: vierteljährlich.

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate vor Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

Ihre Zeitschrift. Ihre Empfehlung.

Empfehlen Sie die BWP weiter und
sichern Sie sich eine attraktive Prämie!



Schlaglichter zur Berufsbildung

Jede Ausgabe widmet sich einem Themenschwerpunkt, der vielschichtig und fundiert aufbereitet wird. Dabei werden nicht nur nationale, sondern auch internationale Entwicklungen berücksichtigt. Die Zeitschrift enthält außerdem Nachrichten und Hinweise auf Veröffentlichungen.

Verfolgen Sie mit der BWP den Austausch zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis in der Berufsbildung – regelmäßig und aktuell, 4 Mal im Jahr!

Themenvorschau

Heft 3/2021 Nachhaltigkeit

Heft 4/2021 Gender und Beruf

Für Ihre Empfehlung bedanken wir uns mit einer attraktiven Prämie

Pelikan-Roller "Twist"



Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

4 Ausgaben pro Jahr

Bezugspreis jährlich € 48,- [D] zzgl. € 15,80 [D] Versandkosten*

ISSN 0341-4515

Bestellen Sie noch heute!

www.steiner-verlag.de/bwp

oder per E-Mail: service@steiner-verlag.de

oder per Telefon 0711 2582-450

* Versandkosten innerhalb Deutschlands. Preise inklusive MwSt. (D).
Stand der Preise: 1.1.2021.



Franz Steiner
Verlag

Franz Steiner Verlag

Birkenwaldstr. 44 • 70191 Stuttgart

Telefon 0711 2582-450 | Telefax 0711 2582-408

service@steiner-verlag.de | www.steiner-verlag.de

biBB Bundesinstitut für
Berufsbildung

» Es gibt kein zeitgemäßeres Buch.«

The Times

Die Wege der Ansteckung

Ein tödliches Virus hat die Welt in Aufruhr versetzt. Dabei folgt es durchaus bekannten Gesetzen, die auch viele andere Bereiche unseres Lebens prägen. Wie sich Ideen, Trends und Krisen in der Zeit hoher Vernetzung ausbreiten, erklärt der Epidemiologe Adam Kucharski mit faszinierenden mathematischen Ansätzen. Nicht zuletzt zeigt er, warum sich mitunter nützliche von wahren Vorhersagen unterscheiden – und wie Ausbrüche auch wieder vergehen.

Adam Kucharski

Das Gesetz der Ansteckung

Was Pandemien, Börsencrashes und Fake News gemeinsam haben

aus dem Englischen

344 Seiten mit Grafiken

und Tabellen

Gebunden

€ 26,- [D]

ISBN 978-3-7776-2904-9

E-Book: epub. € 22,90 [D]

ISBN 978-3-7776-2903-2



www.hirzel.de

HIRZEL