

FORUM

ZEITSCHRIFT FÜR BERUFS- UND WIRTSCHAFTSPÄDAGOGIK 116, 2020/4, 682–695

DOI 10.25162/ZBW-2020-0028

DETLEF BUSCHFELD / URSULA BYLINSKI / BERND GIEZEK /
 HANS-PETER KLÖS / BETTINA KOHLRAUSCH / PETER F. E. SLOANE¹ /
 HEIKE SOLGA

Auswirkung der Corona-Pandemie auf die berufliche Bildung

Herausforderungen und Gestaltungsfelder

Der Deutsche Bundestag hat im Rahmen der laufenden Legislaturperiode eine Enquete-Kommission zu Fragen der beruflichen Bildung in der digitalen Arbeitswelt eingesetzt, deren Aufgabe es u. a. ist,

„die Entwicklungsperspektiven der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der künftigen Arbeitswelt zu analysieren, die ökonomischen und sozialen Potentiale einer Modernisierung zu prüfen und daraus für die Politik konkrete Handlungsempfehlungen abzuleiten. Die 38 Mitglieder der Kommission werden ihren Abschlussbericht bis zum Sommer 2021 vorlegen. Die Enquete-Kommission setzt sich aus 19 Abgeordneten und 19 Sachverständigen aus Praxis, Verbänden und Wissenschaft zusammen.“

(https://www.bundestag.de/ausschuesse/weitere_gremien/enquete_bb)

Die weltweit grassierende Corona-Pandemie führt zu ökonomischen und sozialen Veränderungen, von denen auch die berufliche Bildung betroffen ist, sodass sich die Enquete-Kommission zwangsläufig mit den Folgen der so genannten ‚Corona-Krise‘ für das Berufsbildungssystem beschäftigt hat. In diesem Zusammenhang hat die Gruppe der Wissenschaftlichen Sachverständigen eine gemeinsame Stellungnahme zu den sich ergebenden Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die berufliche Bildung verfasst und denkbare Gestaltungsmaßnahmen vorgeschlagen. Der Gruppe war es dabei wichtig, nicht nur mögliche Maßnahmen zu skizzieren, sondern zugleich deutlich zu machen, welcher Entwicklungs- und Forschungsbedarf hier besteht.²

1 Korrespondierender Autor.

2 Die Federführung bei der Entwicklung der Grundstruktur und der Überarbeitung des Textes lag bei PETER F. E. SLOANE. Insbesondere der erste Teil mit den Hinweisen zur aktuellen Ausgangslage basiert auf Vorarbeiten von HANS-PETER KLÖS.

1. Vorbemerkung zur derzeitigen Lage am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Von Oktober 2019 bis August 2020 zeigten sich bei den gemeldeten Ausbildungsstellen und bei den gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern gleichermaßen spürbare Rückgänge. Die theoretischen Chancen auf den Erhalt einer Ausbildungsstelle haben sich insgesamt aber gegenüber dem Vorjahr nicht verändert: Nach wie vor übersteigt die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen die der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber. Die Zahl an gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen, die für die Vermittlung zur Verfügung stehen, ist in diesem Berichtsjahr jedoch deutlich zurückgegangen. Von Oktober 2019 bis August 2020 wurden der Bundesagentur für Arbeit (BA) 42.000 betriebliche Ausbildungsstellen weniger gemeldet als im Vorjahreszeitraum. Dieser Rückgang ist jedoch nur zu einem Teil auf die Pandemie zurückzuführen. Ohne Zweifel hat die Corona-Pandemie den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt verlangsamt, auch wenn dieser Prozess seit Mai wieder an Fahrt aufgenommen hat und seit Juli eine Angleichung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt erkennbar ist. Dennoch bleibt es weiterhin bei einer deutlichen Verzögerung der Herstellung eines (annähernden) Marktgleichgewichts im Vergleich zu einem Vorkrisenjahr (BA, Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, August 2020).

Damit haben sich sehr pessimistische Einschätzungen zu den Folgen der Corona-Krise für den Ausbildungsmarkt (Befürchtungen einer ganzen ‚Generation Corona‘) bisher nicht bestätigt.³ Zugleich ist aber noch offen, wie sich der Ausbildungsmarkt mit Blick auf die folgenden Aspekte entwickeln wird:

1. Ausbildungsabbrüche und sich daraus ergebenden Herausforderungen für die betroffenen Jugendlichen.
2. Ausbildungsunterbrechungen aufgrund von Kurzarbeit und Insolvenzen und eine mögliche Fortführung der Ausbildung in anderen Betrieben oder in überbetrieblichen Ausbildungsstätten.
3. Sicherstellen der zukünftigen Ausbildungsaktivitäten, zumal damit zu rechnen ist, dass wegen der insgesamt verminderten Wirtschaftsaktivität die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2020 voraussichtlich weniger als 500.000 Neuabschlüsse betragen könnte.

Der Arbeitsmarkt zeigt sich vergleichsweise stabil und die wirtschaftliche Entwicklung hat sich seit der Talsohle im April wieder deutlich verbessert. Dennoch bleibt die konjunkturelle Entwicklung deutlich gedämpft und Risiken hinsichtlich des Infektionsgeschehens bestehen weiterhin. Das Niveau der Entlassungen hat sich stabilisiert, während die Zahl der Neueinstellungen noch deutlich unter dem Vorkrisenniveau liegt. Bestehende Arbeitslosigkeit könnte sich daher verfestigen und hinsichtlich der Berufseinsteiger droht ein ‚Corona-Jahrgang‘. Damit sinken insbesondere die Übernahmekancen junger Menschen nach Abschluss einer Berufsausbildung. Zudem werden Möglichkeiten eines beruflichen Aufstiegs durch einen Arbeitsplatzwechsel gehemmt. Gleichzeitig kann

3 Die hier vorgenommene Skizze dokumentiert den vorläufigen Stand. In einer Keynote anlässlich der Tagung der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik vom 9. bis 10. September 2020 in Osnabrück wies der wissenschaftliche Direktor des BiBB, HUBERT ERTL, darauf hin, dass davon auszugehen sei, dass die Pandemiekrise zu einem dauerhaften Rückgang an Ausbildungsplätzen führen wird, der mittel- und langfristig die Facharbeiterkrise verstärkt. Er geht daher davon aus, dass die Politik gegensteuern müsse und dass bisher vorgesehene (und hier zusammengestellte) Maßnahmen nicht ausreichen werden.

davon ausgegangen werden, dass sich der Strukturwandel in betroffenen Branchen und Regionen beschleunigt. Dieser ‚transformative Charakter‘ der Corona-Krise erfordert Investitionen in Fort- und Weiterbildung sowie Umschulungen, damit Qualifikationen und Kompetenzen von beruflich Tätigen mit dem fortschreitenden technologischen Wandel mithalten können (IAB, Serie ‚Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt‘).

Dass sich die aktuellen Daten für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt günstiger darstellen als noch im Sommer angenommen, hat auch mit den in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbarten Maßnahmen sowie konjunkturstützenden Aktivitäten der Bundes- und Landesregierungen zu tun. Das zum 1. August 2020 gestartete Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ mit einem Volumen von insgesamt 500 Millionen Euro kann *erstens* Ausbildungsprämien in Höhe von 2 000 bzw. 3 000 Euro an Betriebe zahlen, die – obwohl sie die Corona-Krise stark getroffen hat – ihr Ausbildungsniveau halten bzw. erhöhen. *Zweitens* können Übernahmeprämien an Betriebe gezahlt werden, die Auszubildende von insolventen Betrieben übernehmen. *Drittens* können kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die trotz erheblichen Arbeitsausfalls (mindestens 50 Prozent) ihre Ausbildungsaktivitäten fortsetzen, mit 75 Prozent der Brutto-Ausbildungsvergütung für jeden Monat gefördert werden. Schließlich können, wenn KMU die Ausbildung temporär nicht fortsetzen können, andere KMU, Überbetriebliche Berufsbildungsstätten oder andere etablierte Ausbildungsdienstleister zeitlich befristet die Ausbildung übernehmen und dafür Förderung erhalten. Dies gilt, wenn der Geschäftsbetrieb des ursprünglich ausbildenden KMU vollständig oder zu wesentlichen Teilen pandemiebedingt von Schließungen oder erheblichen Auflagen betroffen ist, die eine Fortsetzung des Geschäftsbetriebs maßgeblich behindern.

2. Strukturierung des Problemfeldes

Neben den vorstehend genannten Maßnahmen scheint es uns jedoch unabdingbar, über die notwendige finanzielle Unterstützung hinaus sehr viel differenzierter auf die aktuelle Entwicklung einzugehen. Es ist nicht ausreichend, den Einstieg in die Ausbildung für die Betriebe zu fördern und finanzielle Kompensationen bei einem Ausbildungsplatzwechsel anzubieten. Vielmehr tangiert die Corona-Krise die berufliche Bildung sehr viel umfassender und verschärft bereits vor der Krise vorhandene Herausforderungen und Entwicklungsbedarfe im Berufsbildungssystem.

Sie betreffen:

- die Berufsvorbereitung und den Einstieg in eine Berufsausbildung (1. Schwelle),
- den ordnungsgemäßen Ablauf in allen Sektoren des beruflichen Bildungsbereichs (die duale Ausbildung, schulische Ausbildung und die berufsvorbereitenden Maßnahmen),
- Übergänge im biografischen Berufsverlauf, bspw. den Übergang von einer beruflichen Bildungsmaßnahme in die Erwerbstätigkeit (2. Schwelle) oder den Wechsel aus dem Übergang in eine duale Ausbildung (1. Schwelle),
- die berufliche Fort- und Weiterbildung sowie Umschulungsmaßnahmen infolge von Beschäftigungslosigkeit durch die Krise.

Bezogen auf jede dieser Phasen sind Maßnahmen zu entwickeln, umzusetzen und in Hinblick auf den erwünschten Erfolg zu überprüfen. Dabei muss sehr kritisch zur Kenntnis genommen werden,

This material is under copyright. Any use outside of the narrow boundaries of copyright law is illegal and may be prosecuted.

This applies in particular to copies, translations, microfilming as well as storage and processing in electronic systems.

© Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2020

dass bislang genaue und verlässliche Daten fehlen, auf deren Grundlage die Situation in diesen Phasen jeweils einzuschätzen ist. Es liegen lediglich Schätzungen anhand früherer Wirtschaftseinbrüche infolge von Krisen vor, deren Übertragung auf die derzeitige Situation jedoch mit zahlreichen Unsicherheiten verbunden ist. Dabei müssen Analysen insbesondere regionale, sektorale und berufsfeldspezifische Unterschiede berücksichtigen.

Wir sehen daher einen großen Bedarf an Forschungs- und Entwicklungsarbeiten, die kurzfristig projektartig aufgesetzt werden müssen, um Erkenntnisse zu gewinnen, eine sachgerechte und planmäßige Bildungsarbeit zu gewährleisten und sicherzustellen, dass der Einstieg in die Berufsbildung sowie die Übergänge in die Erwerbstätigkeit oder in andere Bildungs- und Studiengänge weiterhin gelingen können. Hierauf beziehen sich die nachfolgenden Überlegungen.

Betrachtet man berufliche Bildung berufsbiographisch als Phasenmodell, wie oben skizziert, lassen sich folgende Handlungsfelder bestimmen. Diese beziehen sich auf institutionelle Lernorte, die Gegenstand von Maßnahmen sein können (institutionelle Handlungsfelder):

- (1) Berufsvorbereitung, Einstieg in eine Berufsausbildung (1. Schwelle) und Übergangssystem
- (2) Duale Ausbildung
- (3) Fachschulausbildung (z. B. Erzieherausbildung, Ausbildung in Pflegeberufen)
- (4) Übergänge in die Erwerbstätigkeit (2. Schwelle) und in akademische Bildungsgänge an (Fach-)Hochschulen
- (5) Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung

Jedes Handlungsfeld lässt sich über funktionale Merkmale näher beschreiben, die auch gleichsam lernortübergreifend Handlungsfelder für Maßnahmen sein können (funktionale Handlungsfelder):

- (1) Teilnehmende und deren Vorkenntnisse
- (2) Bildungspersonal und dessen Kompetenzen
- (3) Berufsfelder (kaufmännisch, gewerblich-technisch, personenbezogene Dienstleistungen, sozialpflegerisch)
- (4) Bildungsgangmanagement (Organisation von Bildungsgängen, d.h. Ressourcenplanung, Zeitmanagement, Koordination, technische Ausstattung)
- (5) Prüfungsmodalitäten

Man kann diese Handlungsfelder und deren mögliche Ausdifferenzierung in einem Matrixmodell zusammenführen und erhält dadurch zwei mögliche Betrachtungsweisen der Problematik:



		Funktionale Handlungsfelder				
		Teilnehmende und deren Vorkenntnisse	Bildungspersonal und dessen Kompetenzen	Berufsfelder	Bildungsgangmanagement	Prüfungsmodalitäten
Institutionelle Handlungsfelder	Berufsvorbereitung, Berufseinstieg, Übergangssystem					
	Duale Ausbildung					
	Fachschulausbildung					
	Übergänge Erwerbstätigkeit; (Fach-)Hochschule					
	Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung					

Abb. 1: Institutionelle und funktionale Handlungsfelder

Eine Skizzierung der Herausforderungen, von möglichen Maßnahmen sowie den drängenden Forschungs- und Entwicklungsbedarfen kann institutionell erfolgen, indem Probleme berufsbiographisch systematisiert werden. In der Matrix betrifft dies die Zeilen. Man kann aber auch von den Spalten ausgehen und beispielsweise Fragen der Ausbilder-, Dozenten- und Lehrkräftequalifizierung (zweite Spalte) thematisieren.

Zudem können weitere thematische Schwerpunkte in Ergänzung dieser Matrix aufgenommen werden, die sich gleichsam im Querschnitt zu institutionellen Handlungsfeldern etwa mit der Benachteiligung bestimmter Gruppen oder der Arbeitsorganisation in den durch Einschränkungen betroffenen Betrieben und Branchen befassen.

3. Handlungsfelder und mögliche Maßnahmen

Insgesamt müssen die Problemstellungen in den lokalisierten Handlungsfeldern genauer erfasst werden. Ein solches Monitoring kann Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen sein, die in der Berufsbildungspraxis zur Problembewältigung beitragen. Die Gruppe der wissenschaftlichen Sachverständigen der eingangs genannten Enquete-Kommission sieht ihre Aufgabe darin, einen ersten Problemaufriss zu leisten; verbunden mit der grundsätzlichen Aufforderung, eine datenbasierte Forschungs- und Entwicklungsarbeit mit der Intention anzustoßen, durch eine konstruktive und fundierte Aufarbeitung derzeitiger Erfahrungen aus dieser Krise mit Blick auf eine strukturelle Neuausrichtung zu lernen.



Handlungsfeld 1: Berufsvorbereitung, Berufseinstieg, Übergangssystem

Problemstellung	Mögliche Maßnahmen	Informationsbedarf
Praktika für Schüler und Schülerinnen (Berufsorientierung und -vorbereitung)	Informationsveranstaltung von Ausbildungsberatung, Lehrlingswarte (im Handwerk) Kooperative Angebote von überbetrieblichen Ausbildungsstätten und außerschulischen Bildungseinrichtungen Digitale Informationsveranstaltungen: digitale, interaktive Plattformen für „Berufs-“ oder „Ausbildungsbotschafter“, aber auch Praktika-Vermittlung Flexibilisierung der Praktikumsorganisation (bspw. in Form von Blended-Learning-Konzepten)	Situation in den Zubringerschulen Angebote der Kammern, Verbände und anderen Organisationen, evtl. auch berufsbildenden Schulen Kompetenzen und Ressourcen zur Entwicklung digitaler Angebote vor Ort
Angebot und Nachfrage an Ausbildungsstellen und ggf. von subsidiären Übergangsangeboten von anderen Bildungsträgern (Kammern, Fachverbänden, Schulen usw.), mit möglicher Anrechnung auf die Dauer der Berufsausbildung (Anrechnungsfragen)	Kompensatorisches und ergänzendes Ausbildungsstellenangebot (außerbetriebliche Berufsausbildung – BaE, nach SBG III), mit digitalen Lernformaten und einer zeitnahen Vermittlung in eine betriebliche Berufsausbildung	Wie können kompensatorische Ausbildungsangebote mit der betrieblichen Praxis gut verzahnt werden und ein zeitnaher Übergang ermöglicht werden? Gestaltungsmöglichkeiten und Ressourcen Kompetenzen und Ressourcen zur Entwicklung digitaler Angebote vor Ort
Akquise von zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen, Umsetzen von Auszubildenden (Betriebswechsel, Auffangmaßnahmen) – Unterstützung bei Vertragslösungen und Erarbeitung von Anschlussperspektiven	Einsatz von Ausbildungsberatern und (im Handwerk) von Lehrlingswarten Finanzielle Unterstützung der Ausbildungsbetriebe; Erweiterung der Zielgruppe für Angebote im Rahmen von Förderangeboten der BA	Situation bei den Kammern, Fachverbänden, Innungen etc.: Beratungsangebote, Ressourcen usw. Welche bestehenden Förderangebote können genutzt und weiterentwickelt werden? Welche Erfordernisse bestehen?



Problemstellung	Mögliche Maßnahmen	Informationsbedarf
Jugendliche mit gering qualifizierten Eltern, mit besonderem Unterstützungsbedarf, in prekären Lebenssituationen, mit niedrigen Schulabschlüssen usw.	Kooperation mit (Einrichtungen) der Jugendhilfe, Bildungsbüros (datenbasiertes kommunales Bildungsmanagement), Jugendberufsagenturen Erwerb eines höherwertigeren Schulabschlusses in doppelqualifizierenden Bildungsgängen der berufsbildenden Schulen Persönliches Coaching	Bestandsaufnahme im Rahmen einer kommunalen/ regionalen Bildungsberichterstattung (Analyse der Ausbildungsmarktsituation sowie der Gruppe der Bewerber/-innen und Erarbeitung von Bildungs- und Unterstützungsangeboten (Verzahnung von Bildung, Erziehung und Betreuung) Finanzierungsmöglichkeiten Welche Unterstützungsangebote sind für Jugendliche mit Beeinträchtigungen/Benachteiligungen mit Blick auf die Einmündung in eine Berufsausbildung besonders zielführend (bspw. Coaching) und berücksichtigen in besonderem Maße sowohl die betriebliche Situation als auch die Lebenssituation/Lebensplanung der Jugendlichen? Wie empfinden und beurteilen die jungen Menschen selbst ihre Situation, was verändert sich für sie in ihrer Lebensplanung in ihren Berufswünschen und welche Auswirkungen zeigen sich auf den Berufswahlprozess?
Verschärfte Wettbewerbsbedingungen auf dem Ausbildungsmarkt für Schulabgänger*innen mit niedrigen Schulabschlüssen	Qualitativ hochwertige Angebote zum Nachholen/Verbessern von Schulabschlüssen	Was sind erfolgreiche Berufsschulen, die hier hohe Abschlussquoten gewährleisten? Mit welchen Konzepten und Maßnahmen?
Qualifizierung des Ausbildungspersonals siehe Handlungsfeld 7: Bildungspersonal und deren Kompetenz		
Ressourcenbedarf siehe Handlungsfeld 9: Bildungsgangmanagement		



Handlungsfeld 2: Duale Ausbildung

Problemstellung	Mögliche Maßnahmen	Informationsbedarf
Wegfall von Ausbildungszeiten und -möglichkeiten Verlagerung von Arbeit und Ausbildung ins Home-Office	Entwicklung und Umsetzung digitaler Lernangebote Entwicklung digitaler Plattformen für die Ausbildung auf regionaler Ebene (regionale Netzwerke) Förderung selbst regulierten Lernens und Arbeitens Übertragung von Ausbildungsanteilen auf andere Bildungsträger (sofern möglich); Ausbau von Unterstützungsangeboten (bspw. auch durch das Instrument der Assistierten Ausbildung – AsA)	Wie werden die Ausfälle konkret kompensiert? Gibt es Veränderungen im Kompetenzaufbau? Wie wirken sich die veränderten Angebote in verschiedenen Zielgruppen aus? Welche Konzepte digitaler Lernformate befördern die Verbindung von betrieblicher Praxis und dem Erwerb von theoretischem Wissen/Kenntnissen in besonderem Maße? Welche Konzepte wären zu entwickeln? Wie kann in Kooperation mit weiteren (regionalen) Akteuren eine Unterstützungsstruktur aufgebaut werden? Wie kann die (soziale) Bindung zwischen Betrieb und Auszubildendem aufrechterhalten werden? Welche digitale Infrastruktur haben die Jugendlichen? Welche Ungleichheiten bestehen hier je nach Ausbildungsbetrieb und Familienhintergrund? Welche Zeitressourcen stehen zum Lernen zur Verfügung? Welche Aufgaben in Haushalten/in der Familie müssen übernommen werden?
Ausbildung unter Berücksichtigung besonderer Abstands- und Hygieneregeln	Veränderungen des betrieblichen Ausbildungsplans Unterweisung der Auszubildenden	Wie wirken sich veränderte Abläufe auf die Ausbildungstätigkeit in den einzelnen Berufen aus?
Entwicklung von Ersatz- und Ergänzungsangeboten (sowohl Angebot sozialpädagogischer Begleitung als auch der Aufarbeitung ausbildungsrelevanter Inhalte)	Ausbildungsbegleitende Hilfen Digitale Angebote von Kammern, Verbänden, freien Trägern, beruflichen Schulen	Gibt es Veränderungen im Kompetenzaufbau? Wie wirken sich die veränderten Angebote in verschiedenen Zielgruppen aus?



Problemstellung	Mögliche Maßnahmen	Informationsbedarf
Shutdown der beruflichen Schulen Einschränkung der Lernortkooperation	Verlagerung auf digitale Lernangebote Digitale Formen der Lernortkooperation	Welche konkreten Angebote sind vorhanden? Sind Betriebe und/oder berufliche Schulen in der Lage, die neuen Anforderungen zu bewältigen? Welche Hilfsmittel können von wem angeboten werden? Wie sind die bestehenden digitalen Lernangebote zu beurteilen? Wie werden sie von den Auszubildenden genutzt und beurteilt? Welche Chancen und Risiken sehen die Auszubildenden in Corona-Zeiten? Was wünschen sie sich und wo sehen sie Entwicklungsbedarf?
Ausbildungsmotivation der Azubis	Bildungsberatung	Haben sich Pläne durch die konkreten Erfahrungen und Zukunftsperspektiven verändert? Kommt es dadurch zu „freiwilligen“ Abbrüchen?
Besonderheiten von unterschiedlichen Zielgruppen siehe Handlungsfeld 6: Teilnehmer und deren Vorkenntnisse		
Qualifizierung des Ausbildungspersonals siehe Handlungsfeld 7: Bildungspersonal und deren Kompetenz		
Ressourcenbedarf siehe Handlungsfeld 9: Bildungsgangmanagement		

Handlungsfeld 3: Fachschulausbildung

Problemstellung	Mögliche Maßnahmen	Informationsbedarf
Wegfall von Ausbildungszeiten und -möglichkeiten Verlagerung von Lernzeiten ins Home-Office*	Entwicklung und Umsetzung digitaler Lernangebote Förderung selbst regulierten Lernens und Arbeitens	Wie werden die Ausfälle konkret kompensiert? Gibt es Veränderungen im Kompetenzaufbau? Wie wirken sich die veränderten Angebote in verschiedenen Zielgruppen aus? Wie sehen die (Lern-)Bedingungen im häuslichen Umfeld aus? Wie ist die Ausstattung mit digitalen Endgeräten? Welche Unterstützung besteht? Wo liegen Barrieren? Welche digitale Infrastruktur haben die Jugendlichen? Welche Ungleichheiten bestehen hier nach Familienhintergrund? Welche Zeitressourcen stehen zum Lernen zur Verfügung? Welche Aufgaben in Haushalten/in der Familie müssen übernommen werden?

Problemstellung	Mögliche Maßnahmen	Informationsbedarf
Entwicklung von Ersatz-, Unterstützungs- und Ergänzungsangeboten	Digitale Angebote	Gibt es Veränderungen im Kompetenzaufbau? Wie wirken sich die veränderten Angebote in verschiedenen Zielgruppen aus?
Shutdown der beruflichen Schulen	Verlagerung auf digitale Lernangebote	Welche konkreten Angebote sind vorhanden? Sind Betriebe und/oder berufliche Schulen in der Lage, die neuen Anforderungen zu bewältigen? Welche Hilfsmittel können von wem angeboten werden? Wie sieht die Situation derzeit konkret an den berufsbildenden Schulen aus? Welche digitalen Lernangebote werden gemacht? Welche Erfahrungen gibt es? Wo wird seitens der Schulen und der Lehrkräfte Weiterentwicklungsbedarf gesehen?
Erhöhte Anzahl an Vertragslösungen	Ausbau von Unterstützungsangeboten für Betriebe und Auszubildende	Ist es während der Corona-Krise zu einer erhöhten Anzahl von Vertragslösungen gekommen? In welchen Branchen, Berufsgruppen? Bestehen (regionale) Disparitäten?
Besonderheiten von unterschiedlichen Zielgruppen siehe Handlungsfeld 6: Teilnehmer und deren Vorkenntnisse		
Qualifizierung des Ausbildungspersonals siehe Handlungsfeld 7: Bildungspersonal und deren Kompetenz		
Ressourcenbedarf siehe Handlungsfeld 9: Bildungsgangmanagement		

- * Genaugenommen handelt es sich um eine Verlagerung von Lernzeiten in das mobile Arbeiten von Zuhause. In den wenigsten Fällen handelt es sich um ein ‚Office‘, da dieser Arbeitsplatz nicht vom Betrieb ausgestattet wird. Der irreführende Begriff des ‚Home-Office‘ hat sich aber mittlerweile für die Verlagerung von Arbeitszeiten in das private Lebensumfeld eingebürgert.



Handlungsfeld 4: Übergänge – Erwerbstätigkeit; (Fach-)Hochschule

Problemstellung	Mögliche Maßnahmen	Informationsbedarf
Organisation von Abschlussprüfungen	Gestreckte Abschlussprüfungen Flexibilisierung der Zusammensetzung von Prüfungskommissionen	Welche rechtlichen und organisatorischen Formen sind möglich und werden praktiziert?
Übergänge in die Berufstätigkeit	Digitales Informationsmaterial, Verlagerung der Beratung in digitale Formate	Welche Beispiele guter Praxis gibt es, die modellhaft für Lösungen in der Breite sind?
Anschlussqualifizierungen		
Veränderung der Bildungsaspirationen durch erfahrene Unterschiede zwischen Bildungsgruppen in der Krise (z. B. hinsichtlich Möglichkeiten des Home-Office/ mit Vertrauensarbeitszeit): Umorientierung von qualifizierter Facharbeit hin zu einem Studium	Berufsberatung	Änderung von Studienpräferenzen von Auszubildenden
Qualifizierung des Prüfungspersonals siehe Handlungsfeld 7: Bildungspersonal und deren Kompetenz		
Ressourcenbedarf siehe Handlungsfeld 9: Bildungsgangmanagement		
Zu Fragen der Abschlussprüfung siehe Handlungsfeld 10: Prüfungsmodalitäten		

Handlungsfeld 5: Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung

Problemstellung	Mögliche Maßnahmen	Informationsbedarf
Digitale Formate in der Weiterbildung	Entwicklung von digitalen Angeboten Förderung hybrider Formate (analoge Präsenz-/Kerngruppen, digital vernetzt mit Home-Arbeitsplätzen) des Blended-Learning	Beispiele guter Praxis bzw. Entwicklung von solchen in Modellprojekten
Umschulung in und für system- und versorgungsrelevante Berufe und Bereiche	Entwicklung entsprechender Angebote Flexibilisierung der Förderrichtlinien für Maßnahmen hinsichtlich Teilnehmerzahlen/Kursdauer mit Blick auf die Durchführung von Online-Formaten	Informationen zu Förderbedingungen aus Sicht der Träger der Weiterbildung in einem Umfeld mit eingeschränkten Präsenz- und Kontaktbedingungen
Qualifizierung des Prüfungspersonals siehe Handlungsfeld 7: Bildungspersonal und deren Kompetenz		
Ressourcenbedarf siehe Handlungsfeld 9: Bildungsgangmanagement		



Handlungsfeld 6: Teilnehmer und deren Vorkenntnisse

Problemstellung	Mögliche Maßnahmen	Informationsbedarf
Lebens- und Lernsituation von verschiedenen Zielgruppen mit dem/im Shutdown (selbständige Tätigkeit zu Hause für den Beruf)	Unterstützungsangebote für die betroffenen Jugendlichen, in Kooperation von Jugendhilfe, Bildungseinrichtungen und Beratungsstellen Rahmenbedingungen für alleinerziehende Personen oder pflegende Angehörige	Wie stellt sich die Lebens- und Lernsituation für die Jugendlichen dar, insbesondere für Jugendliche mit Bildungsbenachteiligungen? Besteht ein Zugang zu digitalen Medien, welche Unterstützungsformen sind konzeptionell zu entwickeln, um Bildungsanschlüsse (wieder) herzustellen? Welche berufsfachlichen und welche sozialpädagogischen Unterstützungen sind notwendig?
Möglichkeiten von verschiedenen Zielgruppen mit digitalen Lernangeboten umzugehen	Förderung der Fähigkeiten selbstständig und zielgerichtet mit digitalen Medien umzugehen	Welcher Umgang mit digitalen Medien wird von den Zielgruppen gepflegt? Sind ausreichende Kompetenzen zur systematischen Nutzung digitaler Medien in (selbst regulierte) Lernkontexte gegeben? Gibt es einen Förderbedarf? Wie kann eine digitale Infrastruktur hergestellt werden?
Spezielle Situation von ‚benachteiligten Zielgruppen‘ siehe Handlungsfeld 1: Berufsvorbereitung, Berufseinstieg, Übergangssystem		
Qualifizierung des Ausbildungspersonals siehe Handlungsfeld 7: Bildungspersonal und deren Kompetenz		

Handlungsfeld 7: Bildungspersonal und dessen Kompetenzen

Problemstellung	Mögliche Maßnahmen	Informationsbedarf
Umgang des Bildungspersonals mit dem Shutdown	Qualifizierungsmaßnahmen für Ausbilder, Lehrer, Sozialpädagogen, Prüfer: berufsbezogen und in multiprofessionellen Teams (berufsübergreifend) zum Umgang mit dem Shutdown und der sich daraus ergebenden fachlichen und sozialpädagogischen Anforderungen Qualifizierung in Hinblick auf die Nutzung digitaler Kommunikationsmedien Qualifizierung zur Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von digitalen Lernumgebungen	Gibt es Best Practice-Fälle? Lassen sich Best Practice-Fälle durch Modellversuche u. ä. gewinnen? Welche Ausbildungsanteile/Teile der Fachschulausbildung lassen sich in digitale Lernumgebungen übertragen? Über welche Fähigkeiten muss das Ausbildungspersonal verfügen? Wie lassen sich diese Fähigkeiten entwickeln? Welche Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzepte greifen? Sind weiter auszubauen und in welcher Weise sind sie umzusetzen?
Betreuung lernschwächerer Zielgruppen		
Kooperation mit anderen beteiligten Personen und Organisationen		
Schaffung digitaler Lernumgebungen		
Nutzung digitaler Kommunikationsmedien		

Handlungsfeld 8: Berufsfelder

Problemstellung	Mögliche Maßnahmen	Informationsbedarf
Besonderheiten in der Ausbildung von Kaufleuten	Passgenaue Fördermaßnahmen für die jeweiligen konkreten beruflichen Umsetzungsfelder in Hinblick auf <ul style="list-style-type: none"> – Verlagerung von Tätigkeiten ins Home-Office – Konsequenzen des Shutdown – Umgang mit Abstandsregeln und Hygienebedingungen – Nutzung digitaler Kommunikationsmittel – Nutzung digitaler Lernumgebungen 	Wie sehen die Veränderungen und der Umgang mit der Corona-Situation in den einzelnen Berufsfeldern aus? Was ist berufsspezifisch? Welche Unterschiede können herausgestellt werden? Können Erfahrungen auch in anderen Berufsfeldern konstruktiv aufgegriffen werden?
Besonderheiten in der Ausbildung im Gewerbe und technischen Berufen sowie im Handwerk		
Besonderheiten in der Ausbildung von Dienstleistungsberufen, einschließlich personenbezogenen Dienstleistungen		
Besonderheiten in der sozialpädagogischen Ausbildung		
Besonderheiten in KMU		
Besonderheiten in Großbetrieben		
Qualifizierung des Ausbildungspersonals siehe Handlungsfeld 7: Bildungspersonal und deren Kompetenz		
Ressourcenbedarf siehe Handlungsfeld 9: Bildungsgangmanagement		

Handlungsfeld 9: Bildungsgangmanagement

Problemstellung	Mögliche Maßnahmen	Informationsbedarf
Ressourcenbedarf	Organisatorische Umsetzung und Mitteleinsatz von Maßnahmen (Mengengerüst ergibt sich aus den Maßnahmen der jeweiligen anderen Handlungsfelder)	
Zeitmanagement		
Koordination		
Technische Ausstattung und deren Umsetzungsbedingungen	Ermittlung des Bedarfs an technischer Ausstattung für angestrebte digitale Maßnahmen (siehe die jeweiligen Handlungsfelder) und Begründung des Bedarfs über die konzeptionelle Umsetzung digitaler Medien in den jeweiligen Handlungsfeldern	

Handlungsfeld 10: Prüfungsmodalitäten

Problemstellung	Mögliche Maßnahmen	Informationsbedarf
Zwischen- und Abschlussprüfungen	Erprobung neuer Prüfungsformate, z. B. <ul style="list-style-type: none"> – gestreckte Prüfungen – digital durchgeführte Prüfungen usw. Zulässigkeit von „open workplace“ / „open book“-Online-Prüfungen Befristete Ausnahmeregelungen für digital-schriftliche Prüfungsformate (Prüfung mit dezentralen Prüfungsorten)	Gibt es Best Practice-Fälle? Lassen sich Best Practice-Fälle durch Modellversuche u. ä. gewinnen? Welche Prüfungsteile lassen sich in digitalen Prüfungen abbilden? Über welche Fähigkeiten muss das Prüfungspersonal verfügen? Wie lassen sich diese Fähigkeiten entwickeln?

4. Schlussbemerkung: Umsetzungsüberlegungen

Die Zusammenstellung von Problemstellungen und möglichen Maßnahmen mit dem Hinweis auf notwendige Informationen (Datenbasierung der Maßnahmen zur Problemlösung) ist derzeit noch unzureichend. Mit dem vorliegenden Papier sollen Impulse dafür angeboten werden, welche Maßnahmen sinnvoll sein könnten, um die Bildungsträger, das Bildungspersonal der beruflichen Bildung und die Teilnehmenden bzw. Auszubildenden in der Bewältigung der Corona-Krise zu unterstützen, sodass gewährleistet wird, dass die Einmündung in eine Berufsausbildung bzw. der Einstieg in die Erwerbstätigkeit ermöglicht und erfolgreich absolviert werden kann und zudem die Sicherung von Fachkräften über die Krisenzeit hinaus gewährleistet ist.

Die skizzierten Handlungsfelder dienen dabei in ihrer Gesamtheit (siehe Abbildung 1) als Strukturfolie, auf deren Grundlage u.E. Unterstützungsmaßnahmen konzeptionell begründet, konkret entwickelt und umgesetzt sowie evaluiert werden können. Indem Gestaltungs- und Evaluationsprozesse systematisch aufeinander bezogen werden, ergibt sich im Prozess der Krise gleichzeitig die Möglichkeit, an der Bewältigung der Krise zu arbeiten. Damit kann die vorgenommene Strukturierung des Problemfeldes auch als Modifikation, Weiterentwicklung und Ausweitung des in Abschnitt 1 erwähnten Förderprogrammes „Ausbildungsplätze sichern“ verstanden werden.

Abschließend möchten wir feststellen, dass die Corona-Krise nicht nur neue Probleme aufzeigt, vielmehr werden schon lange existierende Probleme nun deutlich sichtbar und virulent. Insofern wirkt die Krise als ‚Brandbeschleuniger‘. Letztlich müssen viele Probleme und Fragen neu betrachtet werden, die schon seit einiger Zeit auf der Agenda der Berufsbildungsforschung stehen und einer Lösung zugeführt werden müssen. Sehr prominent ist dabei v.a. das Thema der Digitalisierung. Auch dieses Thema ist nicht neu, es tritt derzeit nur beschleunigt und fokussierter in den Blick der Öffentlichkeit. Dabei besteht leider die Gefahr, es auf Ausstattungs- und Finanzierungsfragen hin zu verkürzen. Tatsächlich geht es aber um digitale Bildung, um digitalisierte Arbeits- und Geschäftsprozesse und darüber hinaus um digitalisierte Lebenswelten, die nun und in Zukunft bewältigt werden müssen und deren genaue zukünftige Ausprägung uns nicht wirklich bekannt ist. Daneben geht es zugleich auch darum, der sich verschärfenden sozialen Ungleichheit entgegenzuwirken.

DETLEF BUSCHFELD

Professur für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Universität zu Köln

URSULA BYLINSKI

Professur für Berufliche Bildung und Didaktik inklusiven Unterrichts, Institut für Berufliche Lehrerbildung (IBL), Fachhochschule Münster

BERND GIEZEK

FOM, Hochschule Ökonomie und Management, Frankfurt

HANS-PETER KLÖS

Leiter Wissenschaft, Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln

BETTINA KOHLRAUSCH

Wissenschaftliche Direktorin, WSI der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

PETER F. E. SLOANE

Department für Wirtschaftspädagogik, Universität Paderborn

HEIKE SOLGA

Direktorin, Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt, Wissenschaftszentrum Berlin

This material is under copyright. Any use outside of the narrow boundaries of copyright law is illegal and may be prosecuted.

This applies in particular to copies, translations, microfilming as well as storage and processing in electronic systems.

© Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2020