



► **4.2.573 – Planung und Gestaltung von
Ausbildung im Kontext des Lernens im
Prozess der Arbeit**

Auswirkungen der Corona-Pandemie

Forschungsprojekt: Zwischenbericht

**Daniel Schreiber, Dr. Hendrik Biebeler,
Anita Milolaza, Helena Sabbagh,
Tanja Weigel, Nicole Nies**

Laufzeit III/18 bis II/21
Bonn, 2. März 2021

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228 107-1622
E-Mail: schreiber@bibb.de

Mehr Informationen unter:
www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	2
1 Problemdarstellung	3
2 Projektziele, Forschungsfragen und forschungsleitende Annahmen	4
2.1 Projektziele	4
2.2 Fragen zu Auswirkungen der Corona-Pandemie bei Ausbildungsbetrieben.....	4
3 Methodische Vorgehensweise	5
3.1 Anlage der Untersuchung.....	5
3.2 Betrieblichen Fallstudien.....	5
3.2 Telefonische Betriebsbefragung	8
4 Ergebnisse	12
5 Zielerreichung	15
6 Ausblick und Transfer	16
Literatur	16
Veröffentlichungen.....	16
Anhang: Fragebogen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie.....	17

Das Wichtigste in Kürze

Das Forschungsprojekt beschäftigt sich im Kern mit der Frage, wie Betriebe Ausbildung planen und gestalten. An der Schnittstelle von Ausbildungsordnung als regulative Vorgabe und Ausbildungsprozess ist eine schriftliche Ausbildungsplanung das zentrale Instrument zur Vermittlung der beruflichen Handlungskompetenz im Betrieb. Eingebunden in die Arbeits- und Geschäftsprozesse durchlaufen Auszubildende die für den Ausbildungsberuf zentralen Stationen im Betrieb. Den Ausbildungsverantwortlichen obliegt die Organisation, wann welche Inhalte an welchem Ort gelernt werden können. Hierfür müssen Betriebe zeitliche und personelle Ressourcen einsetzen, damit die Ausbildung gelingt.

Die Ausbildungsplanung und -gestaltung wird im Rahmen des Projekts in ausgewählten Berufen aus den Bereichen Handwerk, Industrie und Handel, öffentlicher Dienst sowie dem Gastgewerbe untersucht. In 45 betrieblichen Fallstudien sowie einer Telefonbefragung von 1.343 Betrieben wurde eine empirische Basis gelegt, um das bisher wenig erforschte Feld der Ausbildungsplanung näher zu untersuchen.

Dieser Bericht dient in erster Linie der Dokumentation der Arbeiten im Forschungsprojekt. Im Rahmen eines Methodenberichtes werden die Vorgehensweisen und Überlegungen zur empirischen Untersuchung dargestellt. Die Ergebnisse der Untersuchung werden in mehreren Veröffentlichungen zum Abschluss des Forschungsprojektes der wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit und der Praxis zur Verfügung gestellt. Mit dem Projektbeirat werden die zentralen Ergebnisse diskutiert und Handlungsempfehlungen für die Berufsbildungspolitik und -praxis erörtert.

Auch die Arbeiten des Forschungsprojekts standen im Jahr 2020 im Zeichen der Corona-Pandemie. Wichtige Arbeiten konnten nur mit Verzögerung durchgeführt werden. Zudem musste die Projektarbeit unter Anwesenden Telefon- und Videokonferenzen weichen.

Trotz erschwelter Arbeits- und Rahmenbedingungen durch die Pandemie ist es gelungen, einen wichtigen Beitrag zur Aufklärung über die Folgen von Corona für die Berufsbildung zu leisten. In der telefonischen Betriebsbefragung, die von April bis September 2020 durchgeführt wurde, konnten neben den Fragen zur Ausbildungsplanung auch Fragen zum Umgang der Betriebe mit den durch die Corona-Pandemie bedingten Herausforderungen gestellt werden.

In diesem Bericht werden wir die zentralen Ergebnisse zu dem Teil der Befragung vorstellen, der die Auswirkungen der Pandemie im Fokus hatte. Eine detaillierte Studie ist seit dem Jahreswechsel als wissenschaftliches Diskussionspapier über [die Website des BIBB](https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16929) frei verfügbar.¹ Die Darstellung der weiteren Projektergebnisse, insbesondere zur Ausbildungsplanung, wird im Abschlussbericht und in weiteren Medien, beispielsweise wissenschaftlichen Diskussionspapieren, erfolgen.

¹ <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16929> (Stand 29.12.2020)

1 Problemdarstellung

Die Corona-Pandemie hat uns alle unerwartet getroffen; auch die Berufsbildung war auf einen solchen Ausnahmezustand nicht vorbereitet. Über Nacht mussten sich Betriebe, Berufsschulen und überbetriebliche Bildungszentren auf eine komplett neue Situation einstellen. Arbeiten und Lernen war oftmals vor Ort nicht mehr möglich; das Lernen auf Distanz war häufig nicht erprobt und musste von heute auf morgen umgesetzt werden.

Auch die Forschungsarbeiten des BIBB mussten sich an die neuen Gegebenheiten anpassen. Im Forschungsprojekt „Ausbildungsplanung und -gestaltung im Kontext des Lernens im Prozess der Arbeit“ stand eine telefonische Befragung von Ausbildungsbetrieben an – die nun in die Zeit der bundesweiten Kontaktbeschränkungen und der Öffnungsverbote unter anderem für die Gaststätten und die meisten Geschäfte fiel (vgl. PRESSE- UND INFORMATIONSSAMT DER BUNDESREGIERUNG 2020). Die Voraussetzungen für die Umfrage waren damit völlig andere, als die, die der ursprünglichen Planung zu Grunde lagen. Im Projekt haben wir uns daher darüber Gedanken gemacht, wie wir die Befragung in dieser auch für die Ausbildungsbetriebe neuen Situation durchführen können: Erreichen wir genug Betriebe? Wie sind die Ausbildungsverantwortlichen zu erreichen? Sind sie im Homeoffice oder sogar in Kurzarbeit? Stehen sie in dieser Situation überhaupt für eine Befragung zur Verfügung??

Vor diesem Hintergrund haben wir uns dafür entschieden, die Befragung inhaltlich anzupassen und auch auf die aktuelle Situation der Betriebe einzugehen. Neben unseren Fragen zur Ausbildungsplanung, zum Lernen im Prozess der Arbeit und zu Ausbildungsordnungen haben wir ein zusätzliches Set an Fragen zur Corona-Pandemie entwickelt. Dies war aus zwei Gründen zwingend geboten:

Zum einen zeigt sich durch die hohe Dichte an Befragungen von Forschungsinstituten oder der Marktforschung zu einer Vielzahl an Themen grundsätzlich eine Teilnahmemüdigkeit aufseiten der Betriebe. Um die Teilnahmebereitschaft trotz der Pandemie zu erhöhen, haben wir uns dafür entschieden, auf die akute Situation der Betriebe in der Krise einzugehen. Wenn Ausbildungsverantwortliche zur Ausbildung in ihrem Betrieb befragt werden und eine krisenhafte Situation eintritt, liegt die Vermutung nahe, dass das Eingehen auf diese Situation die Teilnahmebereitschaft erhöht.

Zum anderen wollten wir aus empirischer Sicht kontrollieren, ob die Pandemie Auswirkungen auf die Befragungsergebnisse hat. Von einem theoretischen Zugang für eine solche Befragung kann selbstverständlich nicht ausgegangen werden. Eine Pandemie, wie wir sie gerade erleben, ist für uns alle etwas Neues. Es ist durchaus vorstellbar, dass die Befragten der Betriebe in einer Krise zu eher negativen Antworten und Einschätzungen neigen bzw. die Fragen im Lichte der akuten Probleme bei der Umsetzung der Ausbildung deuten. Auch aus diesem Grund schien es uns geboten, die Befragung durch zusätzliche Fragen zu den Auswirkungen von Corona anzureichern.

2 Projektziele, Forschungsfragen und forschungsleitende Annahmen

2.1 Projektziele

Die Corona-Pandemie wurde im Verlauf des Projekts als zusätzliches Thema aufgenommen. Durch die umfassenden Maßnahmen der Bundes- und Landesregierungen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens mussten die Betriebe ihre ursprünglichen Pläne und Gestaltungsgrundsätze hinsichtlich der Ausbildung verändern. In einigen Bereichen, beispielsweise im Bereich des Gastgewerbes, mussten Ausbildungsprozesse komplett verändert werden, da die meisten Betriebe von Betriebsschließungen und Öffnungsverboten betroffen waren. Andere Bereiche, wie beispielsweise das Handwerk, konnten mit geringerem Aufwand die Ausbildung so anpassen, dass diese weitestgehend weiterlaufen konnte.

2.2 Fragen zu Auswirkungen der Corona-Pandemie bei Ausbildungsbetrieben

Die zusätzlichen Fragen zum Umgang der Betriebe mit Ausbildung in Zeiten der Corona-Pandemie umfassen Fragen zur betrieblichen Situation, zur Durchführung der Ausbildung sowie weitere Aspekte, wie Kurzarbeit und Freistellungen von Auszubildenden. Auch wurde der Stand des digitalen Lernens in den Betrieben erhoben, um zu erfahren, inwiefern die Betriebe auf ein Lernen auf Distanz vorbereitet waren. Ebenso stellte sich die Frage, wie, ob und von wem Auszubildende Lernmaterial zur Verfügung gestellt bekommen haben, wenn Unterrichtszeit in der Berufsschule und anderen Einrichtungen der beruflichen Bildung ausfielen. Ein weiteres Thema war die Frage, welche Auswirkungen die Corona-Pandemie auf zukünftige Ausbildungsverhältnisse haben wird.²

²² Der Fragebogen ist als Anhang diesem Zwischenbericht beigefügt.

3 Methodische Vorgehensweise

3.1 Anlage der Untersuchung

Die Forschungsfragen zum Lernen im Prozess der Arbeit und zur Planung und Gestaltung der betrieblichen Ausbildung wurden durch einen methodischen Ansatz aus qualitativen und quantitativen Schritten untersucht. Den Ausgangspunkt bildeten Literatur- und Sektorenanalysen zum Berufsbild, zu den Ausbildungsordnungen und deren zugrundeliegenden Planungsmodellen. In qualitativen betrieblichen Fallstudien wurden für ausgewählte Ausbildungsberufe Interviews mit Ausbildungsleitungen, darunter Personalverantwortliche, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, sowie Auszubildenden, geführt und ausgewertet. Darauf aufbauend wurde eine quantitative Telefonbefragung unter Ausbildungsleitungen von 1.343 Betrieben durchgeführt.

Das Thema Auswirkung der Corona-Pandemie auf Ausbildungsbetriebe wurde im Rahmen der Telefonbefragung behandelt.

3.2 Betrieblichen Fallstudien

Im Frühjahr und Sommer 2019 wurden 45 betriebliche Fallstudien durchgeführt. Die Auswahl der Betriebe sollte die Verhältnisse im Ausbildungsberuf und in der zugehörigen Branche abbilden. Vor diesem Hintergrund wurden der Stichprobe die folgenden Kriterien zugrunde gelegt:

- **Interne Differenzierung:** Die ausgewählten Betriebe sollten die wichtigsten Merkmale der internen Differenzierung des Berufs sowie der Branche widerspiegeln. Dazu gehören besonders die Strukturmodelle der Ausbildungsordnungen (Fachrichtungen, Wahlqualifikationen), die Verortung in den Ausbildungsbereichen Industrie, Handwerk, Dienstleistung und öffentlicher Dienst sowie unternehmensbezogene Differenzierungen im Bereich der Gastronomie.
- **Betriebs- und Unternehmensgröße:** Es sollten sowohl kleine als auch große Betriebe ausgewählt werden. Dabei waren die Größenverhältnisse in der Branche bzw. im jeweiligen Beruf zu berücksichtigen.
- **Region:** Die ausgewählten Betriebe sollten mindestens zwei Regionen in Deutschland abdecken.
- **Ausgezeichnete Betriebe:** Betriebe mit Auszubildenden, die von den Kammern ausgezeichnet wurden, konnten bei der Akquise berücksichtigt werden, jedoch nicht über den Richtwert von etwa der Hälfte der Betriebe im jeweiligen Beruf hinaus.

Die Auswahl der Ausbildungsberufe erfolgte anhand mehrerer Kriterien:

- Es sollte sich um „große Berufe“, also um Berufe mit vielen Ausbildungsvertragsabschlüssen handeln.
- Sie sollten im Handwerk, in Industrie und Handel sowie im öffentlichen Dienst verortet sein.

- Einige Berufe sollten als Prüfungsform eine gestreckte Abschlussprüfung aufweisen.
- Es sollten sowohl Fachrichtungen, Wahlqualifikationen als auch Berufsgruppen abgedeckt werden.
- Der Zeitpunkt der letzten Neuordnung sollte sich zwischen den ausgewählten Berufen unterscheiden.

Zur Erstausswahl gehören die folgenden Berufe: Glaser/Glaserin, Tischler/Tischlerin, Industriemechaniker/Industriemechanikerin, Chemikant/Chemikantin, Automobilkaufmann/Automobilkauffrau, Kaufmann für Büromanagement/Kauffrau für Büromanagement, Koch/Köchin, Hotelfachmann/Hotelfachfrau, Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau, Fachkraft im Gastgewerbe, Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie, Hotelkaufmann/Hotelkauffrau.

Um Aussagen über einzelne Berufe hinaus machen zu können – vor allem im Handwerk und in Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes –, wurde die Erstausswahl noch erweitert. Ausgewählt wurden die zusätzlichen Berufe vor allem aufgrund ihrer Bedeutung im Sinne einer hohen Zahl von Ausbildungsverträgen. Aufgenommen wurden die folgenden Berufe: Maurer/Maurerin, Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin, Elektroniker/Elektronikerin, Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin.

Die Interviews wurden von April bis Dezember 2019 durchgeführt.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über alle Berufe, die für die qualitativen Fallstudien und die quantitative Telefonbefragung ausgewählt wurden.

Tabelle 1 Überblick über die untersuchten Ausbildungsberufe

Beruf	Verträge 2019	Jahr der Neu- ordnung	GAP*	Struk- tur- modell
<i>Handwerk</i>				
Glaser/Glaserin	417	2001		FR**
Tischler/Tischlerin	8.013	2006		
Maurer/Maurerin	3.651	1999		
Kraftfahrzeugmechatroniker/ Kraftfahrzeugmechatronikerin	22.803	2013		FR
Elektroniker/Elektronikerin	14.898	2018		
Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	13.338	2016		
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	6.432	2003		
Kaufmann für Büromanagement/Kauffrau für Büromanagement	3.843	2014	ja	WQ***
<i>Industrie und Handel:</i>				
Industriemechaniker/Industriemechanikerin	12.663	2018	ja	
Chemikant/Chemikantin	2.307	2009	ja	WQ
Automobilkaufmann/Automobilkauffrau	5.316	2017	ja	
Kaufmann für Büromanagement/Kauffrau für Büromanagement	21.675	2014	ja	WQ
<i>Ausbildungsberufe des Gastgewerbes:</i>				
Koch/Köchin	8.205	1998		
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	8.508	1998		
Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	2.610	1998		
Fachkraft im Gastgewerbe	2.229	1998		
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	1.512	1998		
Hotelkaufmann/Hotelkauffrau	405	1998		
<i>Öffentlicher Dienst:</i>				
Kaufmann für Büromanagement/Kauffrau für Büromanagement	543	2014	ja	WQ
Verwaltungsfachangestellter/ Verwaltungsfachangestellte	6.966	1999	ja	

*GAP = gestreckte Abschlussprüfung/gestreckte Gesellenprüfung,

FR = Fachrichtungen, *WQ = Wahlqualifikationen

Eine Besonderheit stellt hierbei der Beruf Kaufmann für Büromanagement/Kauffrau für Büromanagement dar: Er ist mit zuletzt 26.823 neuen Ausbildungsvertragsabschlüssen nicht nur der Beruf mit den meisten Neuabschlüssen, sondern wird sowohl im Handwerk als auch in Industrie und Handel sowie im öffentlichen Dienst ausgebildet. Deshalb eignet er sich besonders für eine vergleichende Analyse.

Für die Interviews wurde ein einheitlicher Gesprächsleitfaden entwickelt, der nur bei einzelnen Fragen wie beim Vorliegen von Wahlqualifikationen auf den jeweiligen Betrieb zugeschnitten ist. Der Gesprächsleitfaden enthält zudem für den Frageblock zur Planung bzw. zur Organisation der Ausbildung eine Filterung in Abhängigkeit vom Vorliegen eines schriftlichen Ausbildungsplans.

Der überwiegende Anteil der Betriebe wurde auf dem Wege der Kaltakquise gewonnen. Dies war bei größeren Betrieben tendenziell einfacher als bei kleineren. Die meisten Interviews erfolgten vor Ort, doch wurden auch einige Interviews telefonisch durchgeführt.

Interviewt wurden ausnahmslos Ausbildungsleitungen. Teilweise waren an den Interviews auch ausbildende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligt, in Einzelfällen die Geschäftsleitung und Auszubildende. In diesen Fällen wurden die Interviews gemeinsam durchgeführt. In einigen Betrieben erfolgte im Anschluss an das Interview eine Betriebsbegehung. Teilweise gab es hierbei die Gelegenheit, mit Auszubildenden zu sprechen.

Unter Beachtung der Vorschriften zum Datenschutz wurden alle Interviews elektronisch aufgezeichnet und im Anschluss transkribiert. Zur weiteren Analyse wurden die Transkriptionsdateien in MAXQDA importiert und nach einem einheitlichen Kategorienschema codiert. Die Auswertung folgte den Leitlinien der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp MAYRING (1997). MAYRING (1999) unterscheidet drei Grundformen der inhaltsanalytischen Vorgehensweise: die Zusammenfassung, die Explikation sowie die inhaltliche Strukturierung. Für das Forschungsprojekt wurde die inhaltliche Strukturierung gewählt, da bestimmte Inhalte aus den Interviews hervorgehoben und herausgearbeitet werden sollten. Hierzu wurde ein Kategoriensystem in enger Anlehnung an den Gesprächsleitfaden entwickelt und anhand des Materials ergänzt.

3.2 Telefonische Betriebsbefragung

Im Vorfeld der telefonischen Betriebsbefragung war es eine wesentliche Aufgabe, eine Stichprobe zu bilden, die so weit wie möglich den Anforderungen der quantitativen empirischen Sozialforschung entspricht. Dabei handelt es sich keineswegs um eine triviale Aufgabe, da in Deutschland für das duale System kein ausbildungsberufsbezogenes Verzeichnis von Ausbildungsverhältnissen vorliegt. Unter den Bedingungen der Datenschutzgrundverordnung kann dies auch nicht aus den, bei den Kammern vorliegenden, eingetragenen Ausbildungsverhältnissen nachvollzogen werden. Die Daten der Bundesagentur für Arbeit, die auf einem zeitintensiven Antragsweg genutzt werden können, sind zudem nicht nach Ausbildungsberufen auswählbar. Deshalb wurden die Bieter für die Telefonbefragung aufgefordert, ihren Weg zum Aufbau einer Stichprobe in einem nachvollziehbaren Konzept darzustellen. Ausgewählt wurde ein Vorgehen über die Branchenangaben in einem bundesweiten Telefonverzeichnis, da bei vielen Berufen eine hohe Entsprechung von Branche und Ausbildungsberuf vorliegt.

Die folgende Übersicht zeigt, welche Besetzung von Berufen durch die Telefonbefragung zu gewährleisten war:

Handwerk: zusammen mindestens 500 Befragte

- Glaser/Glaserin
- Tischler/Tischlerin
- Maurer/Maurerin
- Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin
- Elektroniker/Elektronikerin
- Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin
- Kaufmann für Büromanagement/Kauffrau für Büromanagement

Industrie und Handel: pro Beruf mindestens 100 Befragte

- Industriemechaniker/Industriemechanikerin
- Chemikant/Chemikantin
- Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Ausnahme: hier mindestens 50 Befragte)
- Kaufmann für Büromanagement/Kauffrau für Büromanagement

Ausbildungsberufe des Gastgewerbes: mindestens 30 Befragte für die Hotelkaufleute und mindestens jeweils 50 Befragte in den anderen 5 Ausbildungsberufen

- Koch/Köchin
- Hotelfachmann/Hotelfachfrau
- Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau
- Fachkraft im Gastgewerbe
- Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie
- Hotelkaufmann/Hotelkauffrau

Öffentlicher Dienst:

- Kaufmann für Büromanagement/Kauffrau für Büromanagement (mindestens 50 Befragte)
- Verwaltungsfachangestellter/Verwaltungsfachangestellte (mindestens 100 Befragte)

Im Handwerk sind im Beruf des Glasers/der Glaserin mindestens 30 Personen zu befragen. In den Berufen Tischler/Tischlerin und Maurer/Maurerin sollen mindestens 80 Personen befragt werden, im Beruf des Kaufmanns für Büromanagement/der Kauffrau für Büromanagement mindestens 50. Alle Zahlenangaben beziehen sich auf realisierte und auswertbare Interviews.

Da kein ausbildungsberufsbezogenes Verzeichnis von Ausbildungsbetrieben zur Verfügung steht, wurden die Telefonnummern für die Befragung aus einer

Unternehmensadressdatenbank mit Brancheninformationen entnommen und durch ein Zufallsverfahren ausgewählt. Zu Beginn eines jeden Interviews wurde nach der Ausbildungstätigkeit und nach den Ausbildungsberufen des Betriebs gefragt, um sicherzugehen, dass es sich um einen passenden Interviewpartner handelt.³

In der Telefonbefragung wurden von April bis September 2020 die Ausbildungsverantwortlichen von 1.343 Betrieben zu jeweils einem der 18 ausgewählten dualen Ausbildungsberufen befragt. Die Befragung schließt demnach den Zeitraum unmittelbar nach der Kontaktsperre durch die Corona-Pandemie und weiteren länderübergreifenden Maßnahmen sowie die Zeit der allmählichen Lockerung von Maßnahmen ein, wenngleich die meisten Betriebe von Juni bis August befragt wurden.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Befragung zur Zeit der Corona-Pandemie – wenn auch überwiegend nach den Öffnungsverboten – methodische Konsequenzen hatte. Der Ablauf der Befragung selbst wurde durch die Pandemie kaum behindert, auch nicht aufseiten des Umfragezentrums Bonn – Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation, das mit der Durchführung der Umfrage beauftragt war. Wir können jedoch nicht ausschließen, dass es in einem geringen Umfang zu Teilnahmeverweigerungen durch die Ausbildungsleitungen von besonders stark betroffenen Betrieben gekommen ist. Möglicherweise ist wegen dieses Selektionseffekts das hier gezeichnete Bild etwas positiver, als es der Wirklichkeit entspricht.

Für die Auswertungen der Telefonbefragung wurde eine Gewichtung in Hinblick auf das Ausbildungsgeschehen vorgenommen. Als Basis dienten die Anteile der Auszubildenden in den ausgewählten Berufen in der Stichprobe einerseits und die Auszubildendenzahlen des Jahres 2018 zu diesen Berufen in der amtlichen Statistik⁴ andererseits. Die Betriebe wurden so gewichtet, dass die berufsspezifischen Anteile der Auszubildenden in der Stichprobe ihren Anteilen in der Grundgesamtheit entsprechen. Die Befragungsergebnisse stehen für etwa 400.000 Ausbildungen in den 18 ausgewählten Berufen. Damit repräsentieren sie ca. ein Drittel aller Ausbildungsverhältnisse in Deutschland. Die Ergebnisse zu den Ausbildungsbereichen reflektieren jedoch lediglich die ausgewählten Berufe und nicht die ganze Vielfalt der in ihnen vertretenen dualen Ausbildungsberufe. Auswertungen für alle ausgewählten Berufe zusammengenommen beinhalten dabei ein Übergewicht der Berufe des Handwerks und der Gastronomie, da von ihnen ein höherer Anteil untersucht wurde als in den übrigen drei Ausbildungsbereichen.

³ Eine detailliertere Darstellung des Erhebungsverfahrens wird im Abschlussbericht des Projekts erfolgen; s. auch Fußnote 1.

⁴ Quelle: Datensystem Auszubildende (DAZUBI) mit Daten aus der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder.

Tabelle 2: Für die Telefonbefragung ausgewählte Berufe*

Berufe im Handwerk (n = 486)	Berufe in Industrie und Handel (n = 405)	Berufe im öffentlichen Dienst (n = 155)	Berufe des Gastgewerbes (n = 297)
<ul style="list-style-type: none"> • Glaser/-in (30) • Tischler/-in (82) • Maurer/-in (83) • Kraftfahrzeug- mechatroniker/-in (69) • Elektroniker/-in (39) • Anlagenmechani- ker/-in für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik (68) • Maler/-in und Lackierer/-in (65) • Kaufmann/Kauf- frau für Büro- management (50) 	<ul style="list-style-type: none"> • Industrieme- chaniker/-in (100) • Chemikant/-in (54) • Elektroniker/-in (63) • Automobilkauf- mann/-frau (52) • Kaufmann/ -frau für Büromanage- ment (136) 	<ul style="list-style-type: none"> • Verwaltungs- fachangestell- te/-r (103) • Kaufmann/ -frau für Büromanage- ment (52) 	<ul style="list-style-type: none"> • Koch/Köchin (80) • Restaurant- fachmann/-frau (43) • Fachkraft im Gastgewerbe (40) • Fachmann/-frau für Systemga- stronomie (23) • Hotelfachmann/ -frau (81) • Hotelkaufmann/ -frau (30)

*ungewichtete Anzahl der Befragten in Klammern

Die ausgewählten 18 Berufe bilden ausbildungsstarke Berufe in den drei Bereichen Handwerk, Industrie und Handel sowie öffentlicher Dienst ab. Dabei wurde der Querschnittsberuf Kaufmann für Büromanagement/Kauffrau für Büromanagement in allen drei Ausbildungsbereichen erhoben, um direkte Vergleiche zu ermöglichen. Des Weiteren wurde die Berufsgruppe des Gastgewerbes untersucht. Sie ist zwar statistisch dem Bereich Industrie und Handel zuzuordnen, wird in den Auswertungen jedoch eigenständig geführt, weil sich hier Betroffenheit und Reaktionen auf die Pandemie häufig sehr von den sonstigen Berufen in Industrie und Handel unterscheiden. Deshalb sind die Auswertungen für Industrie und Handel in dieser Publikation ausgenommen von denen der Gastronomie.

4 Ergebnisse

Die telefonische Befragung von Ausbildungsleitungen im Frühjahr/Sommer 2020 zeigt, wie sehr und mit welchen Mitteln sich die Betriebe in dieser Zeit den großen Herausforderungen aufgrund der Corona-Pandemie und ihrer vielfältigen wirtschaftlichen Folgen stellten. Nicht zuletzt mussten auch die Berufsschulen bzw. die meisten ihrer Klassen aufgrund der Kontaktbeschränkungen während der ersten Corona-Welle schließen. Die Auszubildenden gingen zu großen Teilen weiter in die Betriebe, wenn es möglich war, dort auf die Einhaltung der Abstandsregeln zu achten. Auch Homeoffice wurde für die Weiterführung der betrieblichen Ausbildung genutzt, jedoch seltener. Teilweise fehlte hierfür die technische Ausstattung; teilweise war es den Betrieben aber auch wichtig, dass die Auszubildenden vor Ort im Betrieb anwesend waren. Zumindest theoretische Inhalte einschließlich entsprechender Anteile für die Prüfungsvorbereitungen konnten von zu Hause gelernt werden.

Die zentralen Forschungsergebnisse im Überblick:

Die Corona-Pandemie hatte erhebliche Folgen für die Gesamtsituation der ausbildenden Betriebe. Dabei gehören der Wegfall von Aufträgen und die damit verbundenen Einnahmerückgänge zu den am meisten verbreiteten Auswirkungen (63 Prozent in den ausgewählten Berufen). Zudem war etwa die Hälfte der Betriebe von einem Öffnungsverbot betroffen. Mit Blick auf die Branchen und Sektoren hatte die Pandemie die weitreichendsten Folgen auf die Ausbildungsbetriebe im Gastgewerbe. Dagegen waren im Handwerk die Folgen der Pandemie vergleichsweise gering.

Vielen Betrieben ist es gelungen, mit Einhaltung des Mindestabstands und dem Verzicht auf Präsenzveranstaltungen die Ausbildung umzustellen. Konkret stellten 82 Prozent der Betriebe in den ausgewählten Berufen die Ausbildung so um, dass der Mindestabstand eingehalten werden konnte. Hingegen wurde die Übertragung von anderen betrieblichen Tätigkeiten im Rahmen der Ausbildung nur von wenigen Betrieben als geeignetes Mittel gesehen und angewendet. Lediglich im Bereich des Gastgewerbes führten 50 Prozent der Auszubildenden andere Tätigkeiten durch als üblich.

Ausbildung konnte auch im Homeoffice durchgeführt werden. Jedoch nutzten in den ausgewählten Berufen lediglich 20 Prozent der Betriebe Homeoffice im Rahmen der Ausbildung. In Industrie und Handel (43 %) und im öffentlichen Dienst (50 %) wurde Homeoffice häufiger genutzt als im Handwerk (12 %) und im Gastgewerbe (16 %). Bei den Betrieben, die Homeoffice im Rahmen der Ausbildung angeboten haben, scheint dies ein probates Mittel zu sein, um die Auszubildenden sinnvoll zu beschäftigen. Genauer betrachtet heißt Homeoffice, dass im Rahmen der Ausbildung zumindest teilweise betriebliche Aufgaben und Arbeiten erledigt oder sich theoretische Inhalte angeeignet werden können. Jedoch können nur selten alle betrieblichen Aufgaben im Homeoffice durchgeführt werden.

Kurzarbeit und Freistellungen bei Auszubildenden stellten eine Ausnahme dar. Im Zuge der Pandemiemaßnahmen der Betriebe konnten Kurzarbeit und Freistellungen mit Ausnahme des Gastronomiebereichs (35 %) bei den Auszubildenden überwiegend vermieden werden. Im Einzelnen wurden zwölf Prozent der Auszubildenden von den befragten Unternehmen in Kurzarbeit geschickt, acht Prozent wurden freigestellt.

Hinsichtlich des berufsschulischen Teils der Ausbildung konnten die meisten Auszubildenden mit Lerninhalten versorgt werden. Dabei nahmen nach Angaben der befragten Betriebe im Zeitraum von April bis September 2020 Auszubildende aus lediglich 36 Prozent der Betriebe in den ausgewählten Berufen am Berufsschulunterricht vor Ort teil. Auszubildende aus weiteren 53 Prozent der Betriebe bekamen Lernmaterialien von den Berufsschulen zur Verfügung gestellt. Allerdings sind Auszubildende aus lediglich elf Prozent der Betriebe weder in die Berufsschule gegangen, noch haben sie Lernmaterialien erhalten. Diese gelten hinsichtlich des berufsschulischen Lernens als nicht versorgt.

Nur relativ wenige Ausbildungsbetriebe nutzten die Möglichkeiten des digitalen Lernens und Arbeitens. Lediglich ungefähr ein Drittel der Ausbildungsbetriebe in den ausgewählten Berufen setzte mobile Endgeräte oder Telefon- und Videokonferenzsysteme ein, um den Auszubildenden das Lernen auf Distanz zu ermöglichen, oder planten dies. Immerhin etwas mehr als die Hälfte der Betriebe setzte digitale Medien (beispielsweise Apps und Lernprogramme oder die Recherche im Internet) ein. Jedoch wurden insbesondere im Handwerk und im Bereich des Gastgewerbes keine digitalen Formen des Lernens eingesetzt. In Industrie und Handel sowie im öffentlichen Dienst wurden hingegen digitale Endgeräte und Medien vergleichsweise häufig genutzt.

In Zukunft sollen Ausbildungsstellen aus Sicht der Betriebe genauso besetzt werden wie vor der Pandemie. Vor dem Hintergrund der Pandemie und der damit einhergehenden Unsicherheit über die betriebliche Zukunft stellte sich die Frage, welchen Stellenwert Ausbildung in Zukunft einnehmen würde.⁵ 81 Prozent der Ausbildungsbetriebe in den ausgewählten Berufen bilden zukünftig im gleichen Umfang aus wie bisher, sieben Prozent der Betriebe planen, weniger Auszubildende einzustellen. Demgegenüber planen zwölf Prozent der Betriebe, mehr auszubilden als vor der Pandemie. Insbesondere die Betriebe des Gastgewerbes planen weniger oder keine Auszubildenden einzustellen (13 %). Gleichzeitig findet sich in dieser Befragtengruppe mit 20 Prozent ein hoher Anteil an Betrieben, die zukünftig mehr Auszubildende einstellen werden.

Die ursprünglich geplante Übernahme von Auszubildenden ist aufgrund der Corona-Pandemie bei relativ wenigen Betrieben gefährdet; eine Ausnahme sind die Betriebe im Gastgewerbe. Im Handwerk (14 %) und im Bereich von Industrie und Handel (11 %) meldeten wenige Betriebe zurück, dass sie befürchten, Auszubildende nach der Ausbildung

⁵ Bei der Befragung wurde eine mittelfristige Perspektive eingenommen. Im Gegensatz zu der aktuellen Erhebung der Ausbildungszahlen für das Jahr 2020, die die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge zum Stichtag 30. September 2020 erhebt, ging es bei der Frage um die Erwartung hinsichtlich einer zukünftigen Entwicklung der Ausbildung im Betrieb.

nicht übernehmen zu können. Im öffentlichen Dienst sollen nahezu alle Auszubildenden übernommen werden. Im Gastgewerbe können fast 30 Prozent der ursprünglich geplanten Übernahmen von Auszubildenden wahrscheinlich nicht realisiert werden.

Bilanz und Empfehlungen

Lernen und Arbeiten auf Distanz ist auch in der Berufsausbildung möglich. Unsere Forschungsergebnisse zeigen, dass es dabei nicht um die vollständige Abbildung betrieblicher Arbeits- und Geschäftsprozesse im Homeoffice gehen muss. Je nach beruflichem und betrieblichem Kontext können einige Teile betrieblicher Aufgaben außerhalb des Betriebs erlernt werden. Auch können sich die Auszubildenden die theoretischen Anteile der Berufsausbildung selbstständig aneignen, wozu unter anderem die Inhalte für schriftliche Prüfungsteile gehören. Hierzu bedarf es aber der Unterstützung durch geeignete Lernmedien und einer Feedbackkultur in den Ausbildungsbetrieben.

Der Ausfall des Berufsschulunterrichts konnte nach Ansicht der befragten Betriebe in fast allen Fällen kompensiert werden. Viele Berufsschulen übermittelten Aufgaben, wenn der Unterricht ausfiel. Wie systematisch dies geschah, war allerdings nicht Gegenstand der Untersuchung. Hierzu bedarf es gesonderter Studien, die das berufsschulische Lernen auf Distanz untersuchen.

Unsere Forschungsergebnisse zeigen auch, dass sich die Frage, ob Lernen und Arbeiten auf Distanz gelingen können, nicht auf der Ebene der Berufsbereiche festmachen lässt, sondern dass eher der betriebliche Kontext und die Ausrichtung der Tätigkeiten ausschlaggebend sind. Zu unterschiedlich gingen die Betriebe mit den Herausforderungen der Pandemie um: In einigen war Homeoffice möglich, in anderen nach eigener Auskunft nicht. Das zeigt nicht zuletzt die Tatsache, dass von den Betrieben, die kein Homeoffice anboten, nur relativ wenige berichteten, dass die technischen Voraussetzungen hierfür nicht gegeben wären. Was hoffnungsvoll stimmt, ist die Rückmeldung der meisten befragten Betriebe, dass die Pandemie nur geringe Auswirkungen auf die Übernahme von Auszubildenden und auf das zukünftige Ausbildungsengagement haben wird – eine Prognose, deren Wahrheitsgehalt in den nächsten Ausbildungsjahren überprüft werden kann.

- Ausbildungsbetriebe müssen für die Ausbildung im Homeoffice sensibilisiert und unterstützt werden.
- Es müssen didaktische Homeoffice-Konzepte entwickelt werden, wie Lernen und Arbeiten erfolgreich auf Distanz ermöglicht werden kann.
- Für das Lernen und Arbeiten im Homeoffice sollte auf den Nutzen von mobilen Endgeräten, digitalen Medien und Telefon- und Videokonferenzsystemen für die Ausbildung im Homeoffice hingewiesen werden.
- Um Kurzarbeit und Freistellungen in Zeiten einer Pandemie gänzlich zu vermeiden, müssten sich die Betriebe gegenüber dem Lernen und Arbeiten auf Distanz noch stärker öffnen und entsprechende Konzepte anwenden.

5 Zielerreichung

Meilensteinplan (angepasst)

Nr.	Meilenstein	Termin (Quartal/ JJJJ)
MS 1	Die Berufsauswahl ist mit den Sozialpartnern anhand der im Projektantrag beschriebenen Kriterien abgestimmt.	IV / 2018
MS 2	Eine Projektbeiratssitzung wurde durchgeführt.	IV / 2018
MS 3	Die Sektoranalyse der Berufe ist abgeschlossen.	IV / 2018
MS 4	Die Fallstudien zu den Berufen wurden konzipiert, durchgeführt und ausgewertet.	IV / 2019
MS 5	Expertenworkshops in den Berufsfeldern wurden durchgeführt.	---
MS 6	Der Zwischenbericht wurde erstellt.	IV / 2020
MS 7	Die Betriebsbefragung zu den Berufen ist konzipiert, durchgeführt und ausgewertet.	III / 2020
MS 8	Expertenworkshops in den Berufsfeldern wurden durchgeführt.	---
MS 9	Der Abschlussbericht wurde erstellt.	II / 2021
MS 10	Eine Projektbeiratssitzung wurde durchgeführt.	II / 2021
MS 11	Veröffentlichungen wurden erstellt.	II / 2021

Projektplan

	2018	2019				2020				2021			
<i>Arbeitsschritte</i>	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Literaturrecherche													
Sektoranalyse der Berufe													
Beiratssitzung													
Fallstudien: Konzeption													
Durchführung													
Auswertung													
Zwischenbericht													
Betriebsbefragung: Konzeption													
Durchführung													
Auswertung													
Veröffentlichung: Corona													
Endbericht													
Beiratssitzung													
Veröffentlichungen: WDP													
Veröffentlichung: referierter Beitrag													

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie planen wir keine weiteren Expertenworkshops.

6 Ausblick und Transfer

Fazit zum bisherigen Projektverlauf

Auf Grund der Corona-Pandemie wurden im Forschungsprojekt Arbeiten neu organisiert. Mit Beginn des ersten Lockdowns wurde die anstehende Betriebsbefragung erweitert und Fragen zum Thema Corona aufgenommen. Für das Projektteam und den Auftragnehmer der Telefonbefragung war die Corona-Pandemie eine besondere Herausforderung. Vor diesem Hintergrund ist es als Erfolg anzusehen, dass die Telefonbefragung bei den über 1.300 Ausbildungsbetrieben durchgeführt werden konnte, da nicht klar war, ob die Betriebe sich im geplanten Ausmaß an der Studie beteiligen würden. Darüber hinaus konnte mit der Veröffentlichung „Ausbildung in Zeiten von Corona – Ergebnisse einer empirischen Studie zu Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ausbildungsbetriebe“ ein wichtiger Beitrag zu einer aktuellen und gravierenden Herausforderung für die Berufsbildung geliefert werden.

Literatur

MAYRING, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim 1999

MAYRING, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim 1997

PRESSE- UND INFORMATIONSAMT DER BUNDESREGIERUNG: Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Bundesländer angesichts der Corona-Epidemie in Deutschland. Pressemitteilung Nr. 96 vom 16. März 2020. Berlin 2020. URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/vereinbarung-zwischen-der-bundesregierung-und-den-regierungschefinnen-und-regierungschefs-der-bundeslaender-angesichts-der-corona-epidemie-in-deutschland-1730934> (Stand: 01.02.2021).

Veröffentlichungen

BIEBELER, Dr. Hendrik; SCHREIBER, Daniel: Ausbildung in Zeiten von Corona. Ergebnisse einer empirischen Studie zu Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ausbildungsbetriebe.

Wissenschaftliches Diskussionspapier. Bonn 2020. URL:

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/16929>

Anhang: Fragebogen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie

Abschließend haben wir noch Fragen dazu, welchen Einfluss die Corona-Pandemie auf die Ausbildung in Ihrem Betrieb hat bzw. hatte.⁶

CO1. Haben sich mit „Corona“ die folgenden Änderungen für Ihr Unternehmen ergeben, unabhängig davon, ob diese Änderungen heute noch bestehen? Ich lese Ihnen einige Aspekte vor, antworten Sie bitte jeweils mit ja oder nein.

Skala: ja; nein

- a) Wurde Kurzarbeit eingeführt?
- b) Wurde Homeoffice vom Betrieb empfohlen oder vorgeschrieben?
- c) Wurden Ihre Mitarbeiter räumlich oder zeitlich, z. B. durch Schichtarbeit, voneinander getrennt? (INT: hiermit ist nicht Homeoffice gemeint)
- d) Erledigten Mitarbeiter andere Aufgaben als sonst üblich?
- e) Haben Sie Kooperationen mit anderen Betrieben geschlossen wie die Personalpartnerschaft von McDonalds und Aldi?
- f) Hat Ihr Betrieb alternative Geschäftsmodelle gefunden wie zum Beispiel: Restaurants liefern an Kunden nach Hause oder Trigema stellt Stoffmasken her?
- g) Wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlassen, oder stehen Entlassungen unmittelbar an?
- h) Bleiben bzw. blieben Kunden oder Aufträge aus oder wurden Aufträge storniert?
- i) Unterlag Ihr Unternehmen einem Öffnungsverbot?
- j) Haben bzw. hatten Sie Liefer- oder Abnahmeengpässe?
- k) Fallen bzw. fielen Teile der Belegschaft z.B. aus Krankheitsgründen aus oder kommen bzw. kamen nicht in den Betrieb?
- l) Haben sich noch weitere Änderungen ergeben, die bisher unerwähnt blieben?

Filter: Wenn SCR3 = ja⁷

CO2. Welche der folgenden Auswirkungen ergaben sich aus der Corona-Pandemie für die Ausbildung in Ihrem Betrieb, unabhängig davon, ob die Auswirkungen heute noch andauern? Bitte alles Zutreffende nennen.

- a) Unsere Auszubildenden arbeiteten von zu Hause, also im Homeoffice.
- b) Die Auszubildenden waren immer im Betrieb, da die Berufsschule und die überbetriebliche Ausbildung geschlossen hatten.
- c) Die Auszubildenden waren an den Berufsschultagen nicht im Betrieb.
- d) Wir verzichteten bei der Ausbildung auf Seminare, Workshops und ähnliches, bei dem mehrere Personen in einem Raum zusammen sind.
- e) Wir haben unsere Ausbildung so angepasst, dass der Mindestabstand gewährleistet ist.
- f) Filter: wenn Frage CO1b) = ja: Aufgrund von Kurzarbeit wurde auch die Arbeitszeit der Auszubildenden reduziert.
- g) Die Auszubildenden übernahmen andere Tätigkeiten oder wurden in anderen Bereichen oder Abteilungen, als eigentlich vorgesehen, eingesetzt.
- h) Unsere Auszubildenden waren freigestellt.
- i) Es gab keine Auswirkungen.

⁶ In den Befragungen ab dem 6. Juli 2020 wurde von der Gegenwarts- zur Vergangenheitsform gewechselt.

⁷ Screeningfrage 3: „Bildet Ihr Unternehmen aktuell aus?“ Befragt wurden Betriebe, die in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben.

Filter Frage CO2b) = genannt UND wenn SCR3 = ja

CO3. Wie beschäftigten Sie die Auszubildenden im Homeoffice?

- a) Die Auszubildenden konnten alle betrieblichen Aufgaben zu Hause bearbeiten.
- b) Die Auszubildenden konnten einige betriebliche Aufgaben zu Hause bearbeiten.
- c) Die Auszubildenden konnten theoretische Inhalte zu Hause erlernen.
- d) Die Auszubildenden konnten sich zu Hause auf die Prüfung vorbereiten.
- e) Sonstiges, und zwar: _____.

Split half Variante (2)⁸

Filter Frage CO2b) = nicht genannt UND wenn SCR3 = ja

CO4. Aus welchen Gründen haben Sie Ihren Auszubildenden kein Homeoffice anbieten können?

- a) Wir verfügten nicht über die technischen Möglichkeiten, die Auszubildenden zu Hause arbeiten zu lassen.
- b) Wir hatten keine betrieblichen Aufgaben, die zu Hause erledigt werden können.
- c) Wir wollten, dass die Auszubildenden im Betrieb anwesend sind.
- d) Sonstiges, und zwar: _____.

Filter: Wenn SCR3 = ja

CO5. Welche Auswirkungen hat die Krise auf den Stand des digitalen Lernens und Arbeitens in Bezug auf die Auszubildenden in Ihrem Betrieb?

Bitte sagen Sie mir zu jedem der folgenden Aspekte, ob Sie diesen eingeführt haben oder planen einzuführen.

Antworten: hatten wir schon vor Corona eingeführt / haben wir wegen der Corona-Krise eingeführt / wir planen, dieses einzuführen / nein, wir führen das nicht ein

- mobile Endgeräte zum Arbeiten und Lernen
- Nutzung digitaler Medien für die Ausbildung, wie z.B. Videos im Internet, Apps oder Lernprogramme
- Unterweisung oder Seminare mit digitalen Medien (bspw. durch Telefon- oder Videokonferenz)

CO6. Viele Prüfungen sind verschoben worden: Waren Sie als Betrieb bereit, Ausbildungen zu verlängern, damit die Auszubildenden Ihre Abschlussprüfungen zu einem späteren Zeitpunkt absolvieren können bzw. konnten?

ja, nein, weiß nicht, hat uns nicht betroffen

CO8. Wer hat Ihre Auszubildenden in den ausgefallenen Unterrichtszeiten beschäftigt? Von wem bekamen Ihre Auszubildenden Aufgaben oder Lernmaterial zur Verfügung gestellt?

ja, nein

- von der Berufsschule
- vom Betrieb

⁸ Um die Länge des Fragebogens in Grenzen zu halten, wurden ausgewählte Fragen nur der Hälfte der Befragten gestellt.

- von der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung oder den Kompetenzzentren (Programmierung: nur Handwerk)
- von der dienstbegleitenden Unterweisung (Programmierung: nur öffentlicher Dienst)
- von anderen Stellen

CO9. Welche der folgenden Auswirkungen gibt es für die zukünftige Ausbildung in Ihrem Betrieb? Bitte alles Zutreffende nennen.

- Wir stellen weniger oder keine Auszubildenden ein.
- Wir stellen verstärkt Auszubildende ein
- Wir stellen weiter Auszubildende ein wie bisher.
- Ursprünglich geplante Übernahmen nach der Ausbildung können wir aufgrund der Corona-Krise momentan nicht zusichern.