

Bellmann, Lutz et al.

### Research Report

Wirtschaftlicher Wandel, Personalpolitik und betriebliche Bildung in der Corona-Krise: Stellungnahme des IAB zur Anhörung beim Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung am 8. Oktober 2020

IAB-Stellungnahme, No. 12/2020

### Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* Bellmann, Lutz et al. (2020) : Wirtschaftlicher Wandel, Personalpolitik und betriebliche Bildung in der Corona-Krise: Stellungnahme des IAB zur Anhörung beim Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung am 8. Oktober 2020, IAB-Stellungnahme, No. 12/2020, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/234309>

#### Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

#### Terms of use:

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

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

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



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND  
BERUFSFORSCHUNG  
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

# IAB-STELLUNGNAHME

Ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

---

## **12|2020** Wirtschaftlicher Wandel, Personalpolitik und betriebliche Bildung in der Corona-Krise

Lutz Bellmann, Hans Dietrich, Julia Lang, Ute Leber, Enzo Weber, Gerd Zika

Stellungnahme des IAB zur Anhörung beim Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung am 8. Oktober 2020

# Wirtschaftlicher Wandel, Personalpolitik und betriebliche Bildung in der Corona- Krise

**Lutz Bellmann**

**Hans Dietrich**

**Julia Lang**

**Ute Leber**

**Enzo Weber**

**Gerd Zika**

Mit der Publikation von Stellungnahmen zu öffentlichen Anhörungen der parlamentarischen Gremien des Bundes und der Länder oder zu aktuellen, zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik will das IAB der Fachöffentlichkeit und der externen Wissenschaft einen Einblick in seine wissenschaftliche Politikberatung geben.

---

IAB intends to give professional circles and external researchers an insight into its scientific policy advisory services by publishing comments on the public hearings of parliamentary committees of the Federal Government and the Federal States and on current central topics of labour market policy.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b> .....	4
<b>Abstract</b> .....	4
<b>1 Vorbemerkung</b> .....	5
<b>2 Weiterbildungsbedarf und Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen</b> .....	5
<b>3 Handlungsbedarfe zur Verhinderung möglicher Hysterese-Effekte</b> .....	6
<b>4 Veränderung der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur</b> .....	7
<b>5 Personalpolitische Anpassungen</b> .....	9
<b>6 Auswirkungen der Corona-Krise auf den betrieblichen Ausbildungsmarkt</b> .....	11
<b>Literatur</b> .....	13

# Zusammenfassung

Zur Vorbereitung des Jahresgutachtens 2020/2021 des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wurde das IAB um seine Expertise zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf Aus- und Weiterbildung und die Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur sowie Handlungsbedarfe zur Verhinderung möglicher Hysterese-Effekte sowie Änderungen der betrieblichen Personalpolitik gebeten. Die Erkenntnisse, die das IAB im Herbst 2020 hierzu vorgelegt hat, werden in der vorliegenden Stellungnahme zusammengefasst.

## Abstract

In preparation for the Annual Report 2020/2021 of the German Council of Economic Experts, the IAB was asked to provide its expertise on the effects of the Covid-19 pandemic on education and training, on the economic and employment structure as well as on the need for action to prevent possible hysteresis effects and on changes in firms' personnel policy. The findings presented by the IAB in autumn 2020 are summarised in this statement.

# 1 Vorbemerkung

Zur Vorbereitung des Jahresgutachtens des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wird das IAB seit mehreren Jahren um seine Expertise gebeten. Im Vorfeld des aktuellen Jahresgutachtens 2020/2021 gehörte hierzu unter anderem die Einschätzung der Gestaltungsspielräume und -bedarfe bei Aus- und Weiterbildung, der Änderungen der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur, von Handlungsbedarfen zur Verhinderung möglicher Hysterese-Effekte und der Änderungen der betrieblichen Personalpolitik in Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie. Das IAB äußerte sich dazu im Herbst 2020 mit folgender Stellungnahme.

## 2 Weiterbildungsbedarf und Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen

Die aktuellen Veränderungen der Arbeitswelt, vor allem durch die fortschreitende Digitalisierung, haben durch die Corona-Krise noch einen zusätzlichen Schub erhalten und wirken sich stark auf die Qualifikationsanforderungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus. Auch wenn neue Berufe bisher selten entstehen, wandeln sich Berufsbilder: Automatisierbare Tätigkeiten verlieren an Bedeutung, neue Tätigkeiten kommen hinzu. Der Bedarf an entsprechender Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steigt.

Bei der Bewältigung der Folgen der Corona-Krise für den Arbeitsmarkt kommt Kurzarbeit eine wichtige Rolle zu. Die Möglichkeit längerer Kurzarbeit ist angesichts der wohl langanhaltenden Krise sinnvoll, kann aber auch einen notwendigen Strukturwandel hinauszögern, etwa, wenn Geschäftsmodelle oder Produktionsweisen überholt sind (Weber 2020). Gerade dann ist es sinnvoll, Zeiten der Kurzarbeit für notwendige Qualifizierungen der Beschäftigten zu nutzen.

Während zu Beginn der Covid-19-Pandemie die Möglichkeiten der Teilnahme an Weiterbildungen stark eingeschränkt waren und Weiterbildungen nur in digitalen Formaten durchgeführt werden konnten, können mittlerweile unter gewissen Voraussetzungen auch wieder Präsenzveranstaltungen stattfinden. Die Bundesagentur für Arbeit fördert aktuell unter bestimmten Bedingungen Weiterbildung während Kurzarbeit nach dem Qualifizierungschancengesetz.

In einer Simulation ermitteln Kruppe et al. (2020) die Erträge aus geförderter Weiterbildung, die in der Zeit des Arbeitsausfalls bei Kurzarbeit stattfinden würde. Sie zeigen, dass Weiterbildung dazu beitragen kann, die hohen Kosten des Kurzarbeitergeldes in einem hohen Umfang auszugleichen. Die Nettoerträge der geförderten Weiterbildung sind auf Dauer deutlich höher als ihre Kosten und könnten bei etwa 80 Prozent der Kosten der Kurzarbeit liegen.

Aktuelle Zahlen geben jedoch Hinweise darauf, dass Weiterbildung während Kurzarbeit in der Praxis noch eine untergeordnete Rolle spielt: Im Mai 2020 waren circa 20 Prozent der Beschäftigten von Kurzarbeit betroffen, in Juni waren es immer noch circa 16 Prozent. Von den Betroffenen nutzen aber nur 5 Prozent die Zeiten der Kurzarbeit, um sich weiterzubilden (Kruppe/Osiander 2020). Gründe hierfür können vielfältig sein und sowohl aufseiten des Betriebs als auch aufseiten der Beschäftigten liegen. Ob die Erweiterung der Fördermöglichkeiten im Rahmen des Arbeit-von-mor-

gen-Gesetzes zum 1.10.2020, die Anreize für Weiterbildung für Beschäftigte und Arbeitgeber erhöhen soll, mit höheren Teilnehmerzahlen einhergeht, bleibt abzuwarten.

### 3 Handlungsbedarfe zur Verhinderung möglicher Hysterese-Effekte

Nachdem sich die Wirtschaftsentwicklung im Vergleich zum Tiefpunkt im April wieder deutlich verbessert hat und die Welle der akuten Krisenwirkungen am Arbeitsmarkt vorerst weitgehend ausgeglichen ist, hat sich das Entlassungsniveau wieder normalisiert. Die Neueinstellungsdynamik liegt aber noch immer deutlich unter Vorkrisenstand. Dies birgt erhebliche Risiken einer Verfestigung von Arbeitslosigkeit und eines Corona-Jahrgangs bei den Berufseinsteigern (Hutter/Weber 2020), eines Rückzugs vom Arbeitsmarkt (Fuchs/Weber/Weber 2020) und einer Schwächung beruflicher Aufwärtsentwicklung über Jobwechsel (Bauer et al. 2020).

Um einer solchen Entwicklung vorzubeugen, bedarf es geeigneter Instrumente. Ähnlich wie über Kurzarbeit Entlassungen vermieden werden, könnten auch Neueinstellungen gefördert werden. Einstellungszuschüsse etwa in Form einer Übernahme der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sind ein effektives Mittel, um die Dynamik von Arbeitsmarkt und Wirtschaft zu verstärken – denn so werden direkt Jobs, Einkommen und Produktionskapazitäten geschaffen (Merkel/Weber 2020). Der Absicherung der betrieblichen Ausbildung und der Übernahme nach Ausbildungsabschluss kommt dabei besondere Bedeutung zu (Fitzenberger 2020).

Expansiv würde auch eine stärkere Investitionstätigkeit wirken. Diese könnte mit Möglichkeiten der Sofortabschreibung und eines umfassenderen Verlustrücktrags (steuerliche Verrechnung von Verlusten mit Vorjahresgewinnen) direkt angereizt werden, also ohne Umwege über zu beantragende Förderprogramme. So ließe sich auch die digital-ökologische Transformation der Wirtschaft unterstützen.

Der transformative Charakter der Corona-Krise macht zudem Investitionen in Humankapital notwendig, damit Qualifikationen und Kompetenzen mit dem Wandel Schritt halten. Auch hier bieten sich sofort wirksame Maßnahmen an. So könnte ein besonderer Bildungsbonus laufend an alle gezahlt werden, die in der Arbeitslosigkeit eine geeignete längere zertifizierte Qualifizierung absolvieren. Ein BAFöG für Zweitausbildungen würde berufliche Umorientierung unterstützen und Sicherheit für Menschen in der Mitte des Berufslebens schaffen (Hutter/Weber 2020).

Die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht dürfte kurzfristige Kriseneffekte gemildert haben, eine weitere Verlängerung würde jedoch die Gefahr bergen, dass viele unvermeidliche Insolvenzen verschleppt werden. Bei drohenden Insolvenzfällen sollte aber gezielt die Aussicht auf eine Gesundung des Geschäfts nach der Krise geprüft werden und dementsprechend eine Liquiditätshilfe beziehungsweise Kreditvergabe oder Beteiligung von öffentlicher Seite für eine nachhaltige Sanierung erfolgen.

## 4 Veränderung der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur

Mit der Pandemie haben sich die Arbeitsweisen in Deutschland deutlich verändert. Deskriptive Ergebnisse des vom IAB erhobenen hochfrequenten Online-Personen-Panels „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ (HOPP) (<https://www.iab.de/de/befragungen/corona.aspx>; Stand: 30.6.2020) zeigen, dass die Bedeutung von Homeoffice während der Pandemie deutlich zugenommen hat. So haben vor der Corona-Krise 53,6 Prozent der erwerbstätigen Befragten, für die Mobilarbeit möglich ist, gar nicht von zuhause aus gearbeitet. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass 46,4 Prozent der Befragten überhaupt mobil gearbeitet haben. In der Krise ist dieser Wert auf 82,3 Prozent gestiegen. Nicht nur die Inzidenz, sondern auch die Stundenanzahl von Mobilarbeit hat deutlich zugenommen: 49,3 Prozent der erwerbstätigen Befragten, für die Mobilarbeit möglich ist, haben während der Krise mehr als 20 Stunden von zuhause aus gearbeitet. Vor der Krise waren dies nur 8,2 Prozent.

Mit der vermehrten Nutzung von Homeoffice ging im Zusammenspiel mit den infolge der Pandemie verhängten Reisebeschränkungen auch der verstärkte Einsatz von Videokonferenzen einher. Beiden Arbeitsweisen ist gemein, dass sie auch vor der Pandemie hätten umfangreicher genutzt werden können, aber erst mit dem Shutdown ein Impuls gegeben wurde, dieses auch vermehrt zu tun. Ferner sind sie in ihrer Wirkung ähnlich: Beide reduzieren die räumliche Mobilität. Während beim Homeoffice die Fahrten zur Arbeitsstätte nicht mehr in gleichem Umfang wie bisher vonnöten sind, sorgen Videokonferenzen für eine Einschränkung von Geschäftsreisen.

Die Vorteile für beide Seiten – also Unternehmen und Haushalte – liegen in einer besseren Zeitnutzung: Fahrtzeiten fallen weg. Zudem haben dadurch private Haushalte eher die Möglichkeit, Familie und Arbeit zu vereinbaren. Unternehmen profitieren auf der Kostenseite von geringeren Ausgaben für Reiseaktivitäten und – auf längere Sicht – von geringeren Aufwendungen für Büroimmobilien.

Die durch die Pandemie „erzwungene“ Nutzung und die möglichen beidseitigen Vorteile weisen darauf hin, dass Homeoffice und der Einsatz von Videokonferenzen auch nach der Pandemie vermehrt eingesetzt werden. Dies hat mittelbar Einfluss auf die künftige Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur:

- Voraussetzung für die Nutzung von Homeoffice und Video-Konferenzen ist eine gute digitale Infrastruktur. Daher ist von einer Beschleunigung des Ausbaus des 5-G-Netzes für mobiles Internet und Mobiltelefonie auszugehen, sodass die IT-Branche noch mehr an Bedeutung gewinnen wird.
- In Deutschland wird Mobilität nach wie vor zu großen Anteilen mit dem eigenen oder geschäftlichen Pkw getätigt. So werden zum Beispiel zwei Drittel aller Pendelfahrten mit dem Auto absolviert. Damit werden für die Fahrzeugindustrie zu den bereits bestehenden Herausforderungen durch den Transformationsprozess hin zur Elektrifizierung des Antriebsstrangs weitere hinzukommen.
- Seitens der Unternehmen stellt sich die Frage, inwieweit die bisherigen Büroflächen in ihrem Umfang künftig noch benötigt werden. Nicht erst in den letzten Jahren sind die Kosten für Büromieten oder für eine eigene Büroimmobilie in den besonders präferierten Lagen deutlich gestiegen. Aus Sicht der Unternehmen ist also der Erhalt der Auslastung der Bürogebäude ein wesent-



licher Bestandteil des Controllings. Die Unternehmen werden bestrebt sein, die Bürokapazitäten dem Bedarf anzupassen. Dies würde zunächst zulasten der Branche Grundstück- und Wohnungswesen gehen. Inwieweit die Baubranche betroffen sein wird, ist noch offen. Zwar würden zurückgehende Bauinvestitionen negativ wirken, gleichzeitig würde sich infolge von Homeoffice aber auch ein Bedarf an größerem Wohnraum ergeben.

- Infolge der langfristig gesunkenen Zahl an Geschäftsreisen wird es auch in den Verkehrsbranchen (Land- und Luftverkehr) sowie im Gastgewerbe zu Nachfrageausfällen kommen.
- Inwieweit neben der IT-Branche noch andere Branchen von der verstärkten Nutzung von Homeoffice und Videokonferenzen profitieren werden, hängt davon ab, wie die Verbraucher mit der gewonnenen Zeit und den eingesparten finanziellen Mitteln (weniger Ausgaben für Fahrzeuge, Treibstoffe und Reparaturen sowie für Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs) umgehen werden.

Bezogen auf die Verhaltensweisen der Konsumenten sind die privaten Haushalte und der Staat zu unterscheiden. Auf staatlicher Seite dürfte die technische und personelle Ausstattung von Pflege- und Gesundheitseinrichtungen hohe Priorität haben. Auch dürften größere Anstrengungen zur Umsetzung von E-Government unternommen werden. In den Schulen ist eine deutliche Verbesserung der digitalen Infrastruktur wahrscheinlich. Bezogen auf die Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur würde dies dazu führen, dass

- wiederum die IT-Branche profitiert,
- die Zahl an Beschäftigten in den Branchen Gesundheitswesen sowie Heime- und Sozialwesen weiter steigen wird und
- die Zahl an Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung langfristig rückläufig sein dürfte.

Die Covid-19-Pandemie führte bei privaten Haushalten dazu, dass sich ihr Einkaufsverhalten (mehr Online-Handel), ihr Freizeitverhalten (keine Massenveranstaltungen im Sport-, Freizeit- und Kulturbereich) sowie ihr Reiseverhalten (keine bzw. weniger Auslandsreisen, weniger Flug- und Bahnreisen, dafür mehr Inlandsreisen mit dem privaten PKW) geändert hat. Inwieweit dies auch langfristig so sein wird, bleibt abzuwarten. Da allerdings beim Online-Handel schon seit einigen Jahren hohe Zuwachsraten zu beobachten waren, ist davon auszugehen, dass hier auch weiterhin mit einer Zunahme zu rechnen ist. Hierdurch würden

- die Zahl der Beschäftigten im Einzelhandel sinken und
- die Zahl der Beschäftigten in den Branchen Post, Kurier- und Expressdienste sowie im Landverkehr zunehmen.

Insgesamt ist damit zu rechnen, dass infolge der Covid-19-Pandemie der seit Jahren beobachtete Strukturwandel weg vom Produzierenden Gewerbe hin zu den Dienstleistungen beschleunigt werden dürfte. Davon dürften hauptsächlich die IT-Branche, aber auch das Gesundheitswesen sowie das Heim- und Sozialwesen besonders profitieren.

## 5 Personalpolitische Anpassungen

In Deutschland konnten die meisten Betriebe bislang Entlassungen in der aktuellen Krise vermeiden, weil sie das Instrument der Kurzarbeit in einem bislang historisch einmaligen Umfang genutzt haben. Nach den Ergebnissen der ersten Welle der IAB-Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“, die im Zeitraum vom 3. bis 15. August 2020 erfolgte, haben seit Beginn der Covid-19-Pandemie 12 Prozent der Betriebe Arbeitskräfte entlassen (Bellmann et al. 2020a, 2020b). In der IAB-Stellenerhebung hatten für den Zeitraum Anfang April bis Mitte Mai 2020 noch weniger Betriebe (8,6 %; Gürtzgen et al. 2020) angegeben, Personal freigesetzt zu haben. Wesentlich deutlicher fällt der Unterschied aus, wenn man sich auf das Vorkrisenniveau bezieht. So hatte das IAB-Betriebspanel für das erste Halbjahr 2018 einen Anteil von etwa der Hälfte ausgewiesen (5,9 %). Nach den Angaben der IAB-Stellenerhebung betrug der Anteil der während des Shutdowns entlassenen Beschäftigten 1,4 Prozent, also wesentlich weniger als in den USA mit 12,8 Prozent (Barrero et al. 2020). Dazu haben neben der Kurzarbeit auch andere personalpolitische Maßnahmen beigetragen.

Tabelle 1  
Personalpolitische Maßnahmen als Reaktion auf die Krise

Anteil der Betriebe in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Land- und Forstwirtschaft; Bergbau/Energie/Wasser	10	15	13	5	12	5	5	3	1	15	9
Verarbeitendes Gewerbe	22	10	29	38	15	2	3	6	7	17	9
Baugewerbe	12	8	10	23	11	1	2	4	12	15	10
Handel und Reparatur von Kfz	15	11	18	32	19	1	5	1	6	14	9
Verkehr und Lagerei	14	7	31	41	23	7	6	3	5	5	5
Gastgewerbe	7	7	17	47	23	4	5	5	3	15	9
Information und Kommunikation	44	52	19	27	11	2	1	5	7	10	9
Sonstige Dienstleistungen	36	29	16	27	12	2	3	1	13	11	10
Bildungs-/Gesundheits-/ Sozialwesen	26	13	38	47	22	0	3	1	11	16	7
1 bis 9 Beschäftigte	17	14	13	26	14	1	3	1	7	9	9
10 bis 49 Beschäftigte	31	21	33	42	19	2	4	3	13	21	8
50 bis 249 Beschäftigte	50	32	43	53	16	5	10	12	20	23	18
250 + Beschäftigte	66	48	39	50	18	16	19	21	16	34	16
Gesamt	23	17	19	32	16	2	4	2	9	13	9

Anmerkung: 1: Telearbeit/Homeoffice neu eingeführt; 2: Telearbeit/Homeoffice ausgeweitet; 3: Abbau von Zeitguthaben; 4: Nutzung von Urlaubsguthaben oder Sonderurlaub; 5: Verkürzung der Arbeitszeit ohne Kurzarbeit, mit oder ohne Lohnausgleich; 6: Aussetzen von Entfristungen; 7: Keine Übernahme von Ausbildungsabsolventen; 8: Gezielter Abbau von Leiharbeitskräften; 9: Weiterbildung oder Umschulung der Beschäftigten; 10: Abbau von Zeitguthaben; 11: Ausweitung der Arbeitszeiten.

Quelle: Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“, Welle 1, 1.723 befragte Betriebe, hochgerechnete Angaben.

Copyright: © IAB

Die Ergebnisse der 1. Welle der genannten Betriebsbefragung sprechen dafür, dass die Betriebe bemüht sind, ihre Beschäftigten trotz der aktuell schwierigen Bedingungen auch längerfristig zu halten. Insgesamt haben 23 Prozent der Betriebe Telearbeit/Homeoffice neu eingeführt (Tabelle 1, Spalte 1) und 17 Prozent der Betriebe haben Telearbeit/Homeoffice ausgeweitet (Tabelle 1, Spalte 2). Um die geltenden Hygiene- und Abstandsregeln einzuhalten und um den Beschäftigten zu ermöglichen, ihre Betreuungsaufgaben und beruflichen Anforderungen miteinander zu vereinbaren, haben die Belegschaften vieler Betriebe ganz oder teilweise im Homeoffice gearbeitet.

Dabei ist zu beachten, dass sich der Umfang der Nutzung von Homeoffice während der Covid-19-Pandemie verändert hat: In den ersten Wochen stieg der Anteil der Beschäftigten auf 35 Prozent, also fast um das Dreifache (Arntz et al. 2020). Mit den Daten der IAB-Befragung „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ (HOPP) wurde ermittelt, dass dieser Anteil bis Anfang Juli 2020 wieder etwas zurückgegangen ist und zuletzt nur noch bei 28 Prozent lag. Damit erwies sich die Pandemie als ein Katalysator für die Entwicklung der Nutzung von Homeoffice in Deutschland. Da die Betriebe oftmals umfangreiche Investitionen in Hard- und Software sowie in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter getätigt haben, ist von einer gewissen Permanenz des Effekts auszugehen. Oftmals haben die Betriebe und die Beschäftigten dadurch erkannt, dass sie einander vertrauen können.

Auch als Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld haben viele Betriebe ihre Beschäftigten angehalten, Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten abzubauen (19 % laut Tabelle 1, Spalte 3) und Urlaub zu nehmen (32 % laut Tabelle 1, Spalte 4). 16 Prozent der Betriebe haben ihre Arbeitszeit verkürzt, was reversibler ist, als Entlassungen vorzunehmen (Tabelle 1, Spalte 5). Das Aussetzen von Entfristungen betrifft 2 Prozent der Betriebe (Tabelle 1, Spalte 6), der gezielte Abbau von Leiharbeit ebenfalls 2 Prozent (Tabelle 1, Spalte 8). Diese Anpassungsinstrumente sind also relativ wenig verbreitet. Dieses Ergebnis ist etwas überraschend, weil die BA-Statistik einen starken Rückgang bei der Anzahl der Leiharbeiter ausweist. Allerdings ist zu bedenken, dass KMU-Betriebe oftmals keinen Gebrauch vom Instrument der Leiharbeit machen. Die Zurückhaltung von 4 Prozent der Betriebe bei der Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen (Tabelle 1, Spalte 7) ist ebenfalls relevant. Arbeitszeit, politische Maßnahmen, die Leiharbeit und die Übernahme von Ausbildungsabsolventen waren auch schon in der Vergangenheit relativ volatile Instrumente. Sie könnten nach der Krise wieder verändert werden.

Dafür, dass die Betriebe ihre Beschäftigten auch in Zukunft im Betrieb halten wollen, spricht auch, dass immerhin 9 Prozent ihre Beschäftigten als Reaktion auf die Covid-19-Pandemie weitergebildet oder umgeschult haben (Tabelle 1, Spalte 9). Dass größere Strukturveränderungen infolge der aktuellen Krise zu erwarten sind, geht auch aus den Befunden der IAB-Studie „Betriebe in der Covid-19-Krise“ hervor, wonach 13 Prozent der Betriebe nach eigenen Angaben Zeitguthaben aufgebaut haben und 9 Prozent der Betriebe ihre Arbeitszeiten ausgeweitet haben.

Insgesamt finden sich in den aktuellen Ergebnissen zu Einstellungen und Entlassungen sowie den arbeitsmarkt- und personalpolitischen Maßnahmen (erst) wenige Hinweise auf langfristige strukturelle Veränderungen aufgrund der Covid-19-Pandemie. Dies gilt insbesondere im Vergleich zu den USA, wo die Stärke der Reallokationen deutlich höher ausgefallen ist.

## 6 Auswirkungen der Corona-Krise auf den betrieblichen Ausbildungsmarkt

Covid-19-bedingt ist die Geschäftserwartung vieler Betriebe eingebrochen. Aus vergangenen Krisen Jahren ist bekannt, dass die Bereitstellung betrieblicher Ausbildungsplätze in Zeiten wirtschaftlicher Einbrüche zurückgeht (Dietrich/Gerner 2007; Bellmann/Gerner/Leber 2014). Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zufolge ist die Ausbildung für die meisten Betriebe mit Nettokosten verbunden. Für viele Betriebe lohnt sich die Ausbildung erst in einer längerfristigen Perspektive, das heißt, wenn sie ihre Ausbildungsabsolventen übernehmen können (Schönfeld et al. 2020). In Krisenzeiten dürften die Nettokosten der Ausbildung aufgrund fehlender Erträge aus produktiver Arbeit tendenziell noch steigen. Geraten Betriebe in finanzielle Engpässe, müssen sie ihre Ausbildungstätigkeit aus Kostengründen möglicherweise zurückfahren oder einstellen (Muehleman et al. 2020). Hinzu kommt, dass auch die langfristigen Erträge der Ausbildung, die sich im Falle einer Übernahme der Ausbildungsabsolventen ergeben, in Krisenzeiten unsicher sind.

Laut aktueller Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist bis August 2020 ein Rückgang der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen um 42.000 im Vergleich zum Vorjahr festzustellen. Die BA führt diese Abnahme zu etwa einem Viertel auf die Covid-19-Pandemie zurück. Auch wenn die Meldung von Ausbildungsstellen mittlerweile wieder an Fahrt aufgenommen haben, sind Verzögerungen im Vergleich zu „normalen“ Jahren festzustellen (BA-Statistik 2020).

Für die aktuelle Situation am Ausbildungsstellenmarkt ist von Bedeutung, dass dem Rückgang auf der Angebotsseite des Ausbildungsmarktes ein Rückgang auch auf der Nachfrageseite gegenübersteht. So ist die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber nach Angaben der BA Covid-19-bedingt um rund 11.000 gesunken. Dazu haben vermutlich die erschwerte Erreichbarkeit der Berufsberatung sowie der Ausfall vieler Beratungsangebote in und außerhalb der Schulen oder die Absage von Praktika beigetragen (BA-Statistik 2020). Wie vorliegende Ergebnisse zeigen, spielen derartige Berufsorientierungsangebote außerhalb des privaten Umfelds insbesondere für Jugendliche mit Migrationshintergrund eine wichtige Rolle (Schwarz/Anger/Leber 2020). Dies hat insbesondere vielfach leistungsschwächere Schulabgängerinnen und -abgänger betroffen, die typischerweise erst im späteren Ausbildungsvermittlungsjahr beim Zugang zu einem Ausbildungsplatz zum Zuge kommen.

Zum anderen könnten für den Bewerberrückgang aber auch Verhaltensänderungen in Bezug auf die Bildungspläne verantwortlich sein. Ausbildungsalternativen ergeben sich insbesondere für studienberechtigte Jugendliche, die verstärkt auf hochschulische Angebote umsteigen könnten. Hampf et al. (2020) zeigen in einer international vergleichenden Studie für OECD-Länder, dass schwierige wirtschaftliche Bedingungen eines Landes zum Zeitpunkt des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung die Aufnahme und den Abschluss eines Studiums begünstigen. Aber auch niedrigqualifiziertere Schulabgängerinnen und -abgänger könnten sich für den Besuch weiterführender Schulen entscheiden oder die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung zeitlich verschieben (Dietrich et al. 2019). Zudem kann die Covid-19-Krise auch dazu führen, dass Jugendliche eine vollschulische Ausbildung gegenüber einer betrieblichen präferieren.

Obwohl ein Rückgang sowohl auf der Angebots- als auch der Nachfrageseite des Ausbildungsmarktes festzustellen ist und die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen die der gemeldeten Bewerber

ber nach wie vor übersteigt, hat sich die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber im Vergleich zum Vorjahr erhöht (BA-Statistik 2020). Dabei ist anzunehmen, dass insbesondere Jugendliche mit einem niedrigeren Schulabschluss aktuell besondere Schwierigkeiten haben, in eine betriebliche Ausbildung einzumünden. Entsprechend einer Simulationsstudie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) könnten durch die Covid-19-Krise insbesondere Ausbildungsplätze in solchen Bereichen betroffen sein, die vorrangig von Personen mit Hauptschulabschluss ergriffen werden (Maier 2020). Da diese Jugendlichen weniger Optionen für alternative Ausbildungswege haben, ist ihre spezifische Situation besonders in den Blick zu nehmen.

Unklar ist derzeit noch, wie sich die Covid-19-Pandemie auf die Übernahmechancen von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen auswirkt. Aus der Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ des IAB ist bekannt, dass Betriebe als Reaktion auf die Krise vorrangig solche Personalmaßnahmen ergreifen, mit denen sie ihr Personal halten können. Danach gaben nur 4 Prozent der Betriebe an, ihre Ausbildungsabsolventen krisenbedingt nicht zu übernehmen (Bellmann et al. 2020a). Da die Betriebe während der Krise aber auch mit ihren Einstellungen zurückhaltend waren beziehungsweise sind, ist zu befürchten, dass sich die Chancen dieser Jugendlichen, in einem anderen Betrieb eine Beschäftigung zu finden, derzeit nicht so gut darstellen wie in der jüngeren Vergangenheit.

Insgesamt ist festzuhalten, dass das gesunkene Ausbildungsplatzangebot der Betriebe, das Aussetzen der Berufsberatung sowie fehlende Kontaktmöglichkeiten zu Unternehmen den Übergang in den Arbeitsmarkt erschweren dürften. Jugendliche mit einem niedrigeren Schulabschluss sowie Personen mit Migrationshintergrund dürften hiervon besonders betroffen sein. Zudem dürften sich für manche Jugendliche auch die Chancen auf Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb nach Beendigung der Ausbildung verschlechtert haben.

Wie vorliegende Studien zeigen, können ein schwieriger Übergang in den Arbeitsmarkt sowie frühe Phasen von Arbeitslosigkeit zu langfristigen Narbeneffekten führen und die weiteren Berufsbiografien nachhaltig beeinträchtigen (Schmillen/Umkehrer 2018). Insofern ist nach geeigneten Maßnahmen zu suchen, um den Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen auch in der Krisenzeit so gut wie möglich zu gestalten. Darüber hinaus kann ein reduziertes Ausbildungsplatzangebot aber auch negative Konsequenzen für die Betriebe haben. Investieren Betriebe weniger in Ausbildung, steht ihnen künftig eine geringere Zahl an ausgebildeten Fachkräften zur Verfügung. Dies wird sich in Zeiten von Fachkräftengpässen in vielen Bereichen des Arbeitsmarktes mittel- bis langfristig negativ bemerkbar machen.

# Literatur

- Arntz, Melanie; Yahmed, Sarra Ben; Berlingieri, Francesco (2020): Working from home and Covid-19. The chances and risks for gender gaps. ZEW-Kurzexpertise 20–09.
- BA-Statistik (2020): Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt, August 2020, Nürnberg.
- Barrero, Jose Maria; Bloom, Nick; Davis, Steven J. (2020): COVID-19 is also a reallocation shock. National Bureau of Economic Research Working Paper 27137, Mai 2020.
- Bauer, Anja; Keveloh, Kristin; Mamertino, Mariano; Weber, Enzo (2020): Wie die Covid19-Pandemie die Suchprozesse am Arbeitsmarkt beeinflusst. [IAB-Forum, 6.8.2020](#).
- Bellmann, Lutz; Gerner, Hans-Dieter; Leber, Ute (2014): Firm-provided training during the great recession. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 234, H. 1, S. 5–22.
- Bellmann, Lutz; Kagerl, Christian; Koch, Theresa; König, Corinna; Leber, Ute; Schierholz, Malte; Stegmaier, Jens; Aminian, Armin (2020a): Kurzarbeit ist nicht alles: Was Betriebe tun, um Entlassungen in der Krise zu vermeiden. [IAB-Forum, 25.9.2020](#).
- Bellmann, Lutz; Kagerl, Christian; Koch, Theresa; König, Corinna; Leber, Ute; Schierholz, Malte; Stegmaier, Jens; Aminian, Armin (2020b): Was bewegt Arbeiter in der Krise? Eine neue IAB-Befragung gibt Aufschluss. [IAB-Forum, 25.9.2020](#).
- Dietrich, Hans; Gerner, Hans-Dieter (2007): The determinants of apprenticeship training with particular reference to business expectations. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 40, H. 2/3, S. 221–233.
- Dietrich, Hans; Patzina, Alexander; Kretschmer, Sara (2019): Soziale Herkunft, Lebensverlaufereignisse und die verspätete Aufnahme einer beruflichen Ausbildung formal Geringqualifizierter. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 71, H. 3, S. 357–383.
- Fitzenberger, Bernd (2020): In der Covid-19-Rezession muss auch die duale Berufsausbildung abgesichert werden. [IAB-Forum, 5.6.2020](#).
- Fuchs, Johann; Weber, Brigitte; Weber, Enzo (2020): Rückzug vom Arbeitsmarkt? Das Angebot an Arbeitskräften sinkt seit Beginn der Corona-Krise stark. [IAB-Forum, 12.8.2020](#).
- Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Küfner, Benjamin (2020): Großbetriebe haben während des Covid-19-Shutdowns seltener als kleine Betriebe Beschäftigte entlassen. [IAB-Forum, 3.7.2020](#).
- Hampf, Franziska; Piopiunik, Marc; Wiederhold, Simon (2020): The Effects of Graduating from High School in a Recession: College Investments, Skill Formation, and Labor-Market Outcomes», CESifo Working Paper 8252.
- Hutter, Christian; Weber, Enzo (2020): Corona-Krise: die transformative Rezession. Wirtschaftsdienst, 100, Nr. 6, S. 429–431.
- Maier, Tobias (2020): Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung: Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten, BIBB, Bonn.
- Merkel, Christian; Weber, Enzo (2020): Raus aus der Neueinstellungskrise! Wirtschaftsdienst, 100, Nr. 7, S. 507–509.

- Muehleemann, Samuel; Pfeifer, Harald; Wittek, Bernhard (2020): The effect of business cycle expectations on the German apprenticeship market: Estimating the impact of Covid-19. Zurich: Swiss Leading House, Working paper.
- Kruppe, Thomas; Osiander, Christopher (2020): Kurzarbeit im Juni 2020: Rückgang auf sehr hohem Niveau. [IAB-Forum, 23.9.2020](#).
- Kruppe, Thomas; Weber, Enzo; Wiemers, Jürgen (2020): Qualifizierung senkt die Nettokosten der Kurzarbeit. [IAB-Forum, 24.8.2020](#)
- Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix; Pfeifer, Harald; Risius, Paula; Wehner, Caronline (2020): Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel, BIBB Report 1, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Schmillen, Achim; Umkehrer, Matthias (2018): The scars of youth. Effects of early-career unemployment on future unemployment experience. In: International Labour Review, Vol. 156, No. 3/4, S. 465–494.
- Schwarz, Lisa; Anger, Silke; Leber, Ute (2020): Berufsorientierung durch Schulen und Arbeitsagenturen ist für Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders wichtig. [IAB-Forum, 30.9.2020](#).
- Weber, Enzo (2020): Kurzarbeit in der Corona-Krise: Längere Bezugsdauer bei Qualifizierung der Beschäftigten. [IAB-Forum, 6.7.2020](#).

# Impressum

## **IAB-Stellungnahme 12|2020**

### **Veröffentlichungsdatum**

11. Dezember 2020

### **Herausgeber**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Straße 104  
90478 Nürnberg

### **Redaktion**

Martina Dorsch

### **Rechte**

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet

### **Bezugsmöglichkeit dieser Stellungnahme**

<http://doku.iab.de/stellungnahme/2020/sn1220.pdf>

### **Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Stellungnahme“**

<https://www.iab.de/de/publikationen/stellungnahme.aspx>

### **Webseite**

<http://www.iab.de>

### **ISSN**

2195-5980