

»Geht nicht« gibt's nicht

Was verändert sich für Auszubildende im Homeoffice, vor welchen Herausforderungen stehen sie? Angehende Medienkauffleute über ihren Corona-Alltag im Verlag.  FREDERIKE ZLOTNIK

➔ Das Jahr 2020 begann für die angehenden Medienkauffrauen Valentina Fahlbusch und Sara Bußmann noch wie geplant: Die ersten neun Wochen verbrachten sie im Berufsschulunterricht auf dem mediacampus frankfurt. Danach kehrten beide in ihre Ausbildungsbetriebe in Göttingen zurück – Bußmann zu Hogrefe und Fahlbusch zu Vandenhoeck & Ruprecht. Aber bereits zwei Wochen, nachdem sie in ihren neuen Abteilungen eingearbeitet wurden, forderten die Geschäftsführer der beiden Wissenschaftsverlage am 16. März alle Mitarbeiter*innen auf, vorerst von zu Hause aus zu arbeiten.

»Ich bin froh, dass ich überhaupt die Möglichkeit hatte, die Mitarbeiter*innen der neuen Abteilung persönlich kennenzulernen«, sagt Sara Bußmann. »So konnte ich einen ersten Eindruck gewinnen und hatte im Homeoffice bereits ihre Gesichter vor Augen.« Bei Hogrefe wie bei Vandenhoeck & Ruprecht wird über Microsoft Teams kommuniziert,



Sara Bußmann,
bei Hogrefe Medienkauffrau Digital und Print:

» Ich bin froh, dass ich überhaupt die Möglichkeit hatte, die Mitarbeiter*innen der neuen Abteilung persönlich kennenzulernen.



Valentina Fahlbusch,
bei Vandenhoeck & Ruprecht Medienkauffrau Digital und Print in Ausbildung:

» Ich habe schnell gemerkt, dass es im Homeoffice wichtig ist, noch mehr Eigeninitiative zu zeigen.

sodass die Auszubildenden an Gesprächsterminen teilnehmen und über geteilte Bildschirme von den Kolleg*innen in neue Themenbereiche und Aufgaben eingearbeitet werden können.

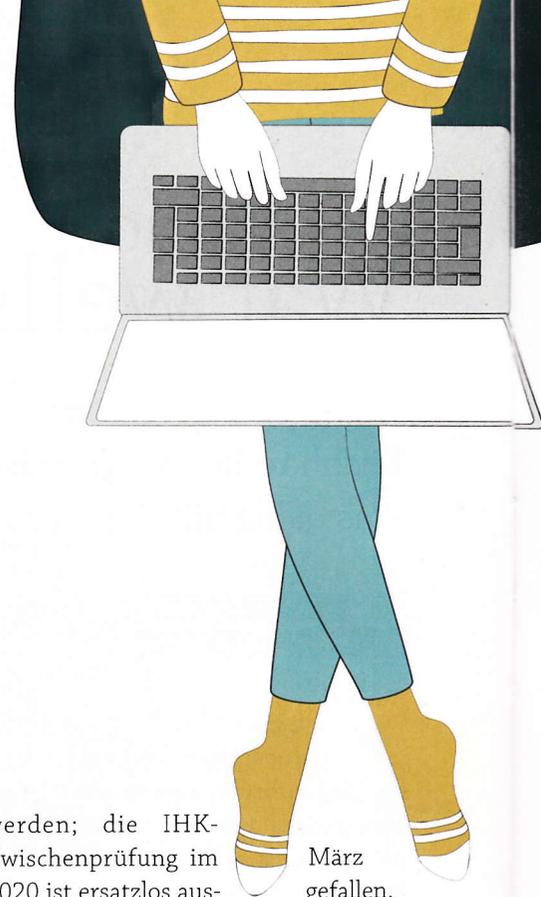
Veränderte Tagesstruktur »Ich habe schnell gemerkt, dass es wichtig ist, noch mehr Eigeninitiative zu zeigen«, merkt Valentina Fahlbusch an. »Um mich aktiv einzubinden, wurden im Verlag neue Routinen entwickelt. Damit erfährt die Ausbildung nach meinem Empfinden keinen qualitativen Verlust.« Auch Ausbilder*innen aus anderen Verlagen bestätigen, dass die Sichtbarkeit der Auszubildenden unwillkürlich zu mehr Gesprächen und Interaktionen führt. Unterstützend wurde Fahlbusch und Bußmann der Zugang zur E-Learning-Plattform des mediacampus frankfurt ermöglicht.

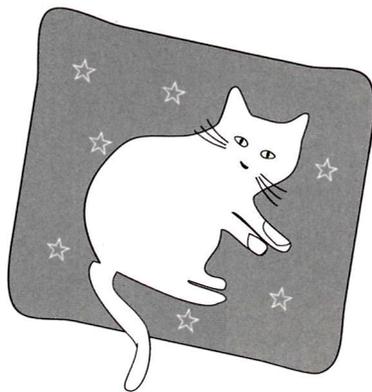
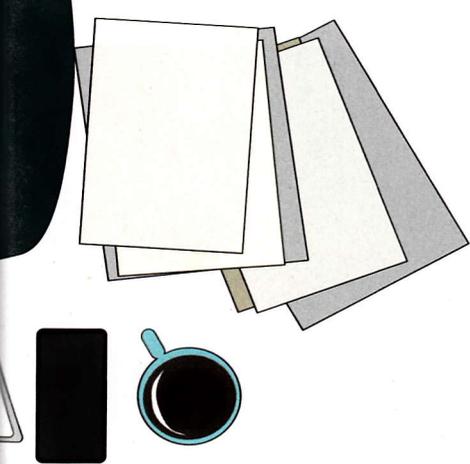
Doch nicht alle Ausbildungsinhalte können digital ersetzt und aufgefangen

werden; die IHK-Zwischenprüfung im März gefallen. Den größten Nachteil der Kontaktbeschränkungen sehen die Nachwuchskräfte darin, dass sie keine wertvollen Erfahrungen in den vorgesehenen externen Praktika sammeln können, weder in Buchhandlungen noch in der Herstellung oder in Druckereien. Auch fehlen Gemeinschaftserlebnisse und Eindrücke, die sie während der Arbeit auf der Frankfurter und Leipziger Buchmesse bekommen hätten – und doppelt gemein, wenn die Kolleg*innen sagen: »In Leipzig hätten wir jetzt ...«

Fehlende Inhalte und Anlaufstationen als Problem nannten auch die 70 Buchhändler*innen und Verlagsmitarbeiter*innen, die sich auf Einladung der Börsenverein-Landesverbände Ende Februar virtuell über »Ausbildung in Corona-Zeiten« ausgetauscht hatten. Eine Aufforderung wie »Mach doch mal den Instagram-Auftritt« mag gut gemeint sein, aber meist fehlt dann jemand, der im Betrieb Hilfestellung geben könnte. Auch ist es nicht leicht, den Tag im Homeoffice zu strukturieren und sich zu motivieren, sich stets allein vor den Monitor zu setzen. »Es wird eine andere Generation von Auszubildenden sein.« Darin war sich die Runde einig.

Bereits im Mai 2020 durften die Mitarbeiter*innen des Hogrefe Verlags wieder in ihren Büros arbeiten: In Gruppen wechselten sie sich mit der Arbeit im





Verlag und im Homeoffice ab. Bei Vandenhoeck & Ruprecht wurde den Mitarbeiter*innen im Juni freigestellt, ob sie weiterhin im Homeoffice oder unter strengen Hygieneregeln im Verlag arbeiten möchten. Auch Bußmann und Fahlbusch haben bis zum zweiten Lockdown sowohl im Büro als auch zu Hause gearbeitet – und haben die Vorzüge des ortsunabhängigen Arbeitens zu schätzen gelernt.

Blick in die Zukunft Nicht wenige Auszubildende würden nach der Abschlussprüfung gern übernommen werden. Wie sehen die Übernahmekancen nun in Corona-Zeiten aus? Bußmann hatte der Personalabteilung rechtzeitig mitgeteilt, dass sie nach ihrem Abschluss gern bei Hogrefe bleiben möchte. Der Verlag bot der Medienkauffrau daraufhin eine Stelle als Vertretung im Lektorat an: Nach erfolgreichem Bestehen der IHK-Abschlussprüfung fing sie im Januar an. In den letzten drei Monaten ihrer Ausbildung wurde sie dort schon eingearbeitet: »Ich bin so froh, dass ich übernommen wurde, und freue mich jetzt auf die neuen Herausforderungen!«

Fahlbusch bereitet sich derzeit auf ihre Abschlussprüfung im Sommer vor. Ihr ist es wichtig, sich für die Zukunft möglichst breit aufzustellen, weshalb sie sich sowohl intern bei Vandenhoeck & Ruprecht als auch extern bei anderen Unternehmen beworben hat. Die Resonanz

der Bewerbungen sei unterschiedlich ausgefallen, resümiert die angehende Medienkauffrau. Es habe sowohl personalisierte als auch unpersönliche Absagen gegeben. Jedoch seien darunter auch vielversprechende Rückmeldungen gewesen, dass man Corona-bedingt noch keine Entscheidung treffen könne, man sich aber demnächst mit ihr in Verbindung setzen werde. Auch in anderen Branchen zögern viele Arbeitgeber noch bei festen Zusagen, weil die Zukunft schwer einschätzbar ist.

Beide Göttinger Verlage bleiben Ausbildungsbetriebe – keine Selbstverständlichkeit, wenn man bedenkt, dass nicht einmal jeder fünfte Betrieb in Deutschland ausbildet. Die Zahl der Agentur für Arbeit wurde jüngst vom Bundesministerium veröffentlicht.

Neustart Felix Meurer, der im August seine Ausbildung zum Medienkaufmann bei MVB beginnt, kann derzeit noch

Felix Meurer, ab August Medienkaufmann Digital und Print in Ausbildung bei MVB:

» Ich hoffe sehr, dass sich die Ausbildungsinhalte auch digital übertragen lassen.

AUSBILDUNGSFÖRDERUNG DURCH DEN BUND

- 75 Prozent Zuschuss der Ausbildungsvergütung erhalten kleine und mittlere Unternehmen, die trotz Kurzarbeit ausbilden.
- Eine Übernahmeprämie von 3 000 Euro gibt es für Unternehmen, die Insolvenzlehrlinge aufnehmen.
- Die Förderung wird für jeden Monat gezahlt, in dem der Betrieb einen Arbeitsausfall von mindestens 50 Prozent angezeigt hat.
- Bei Ausbilder*innen sollte Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen angeordnet werden, da der Betrieb die Ausbildung gewährleisten muss

Quelle: www.arbeitsagentur.de/bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern/

nicht absehen, ob seine Ausbildung digital oder im Haus des Buches realisiert werden kann. Bereits im November 2020, kurz nachdem die Stelle ausgeschrieben worden war, hatte er sich beworben. Über Microsoft Teams hat er die Ausbilderinnen kennenlernen und über die Ausbildungsinhalte sprechen können. Welche Herausforderungen sieht er auf sich zukommen? »Ich hoffe sehr, dass sich die Ausbildungsinhalte auch digital übertragen lassen.« **eb**