

Joachim Möller

## ► Berufsbildung aus der Perspektive der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

### 1 Einleitung

Das duale Berufsausbildungssystem gilt zurecht als ein Grundpfeiler des „deutschen Wirtschaftsmodells“ (SOSKICE/HALL 2001; MÖLLER 2015). Auch in der Schweiz und in Österreich zeigt sich, dass die Verbindung von praktischer Ausbildung in Betrieben und theoretischer Ausbildung in öffentlichen Schulen mit einheitlich definierten Inhalten eines Berufsbildes die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen verbessert. Als ein zentraler Indikator hierfür kann die niedrigere Jugendarbeitslosigkeit in Ländern mit einem dualen Berufsausbildungssystem gelten. So liegt die Arbeitslosigkeitsquote von Personen unter 25 Jahren im Jahr 2015 in Deutschland (7,2 %), Österreich (10,6 %) und der Schweiz (8,6 %) erheblich unter dem Durchschnitt der Quote in der Europäischen Union (EU28: 20,4 %).<sup>1</sup>

Neben einer niedrigeren Arbeitslosigkeit haben Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung ein gegenüber den Ungelernten signifikant höheres Lebenseinkommen. So schätzt STÜBER (2016) den Unterschied im Brutto-Lebenseinkommen zwischen den beiden Gruppen in Deutschland auf über 300.000 Euro.

Die Beruflichkeit signalisiert klar ein Bündel von Kompetenzen, das von Absolventinnen und Absolventen erwartet werden kann. Damit werden Informationskosten der Arbeitgeber gesenkt und Passungsprobleme gemindert. Beruflichkeit kann somit grundsätzlich dazu beitragen, Anpassungsprozesse am Arbeitsmarkt zu erleichtern. In Zeiten größerer struktureller Verwerfungen ergeben sich dadurch Vorteile gegenüber anderen Ausbildungssystemen. Konzepte des lebenslangen Lernens setzen voraus, dass möglichst am Beginn des Erwerbslebens das berufsbezogene Lernen gründlich gelernt wurde. Nur ein Viertel der ursprünglich Geringqualifizierten holt durch eine Ausbildung im späteren Lebensverlauf einen formalen Abschluss nach (KRUPPE/TREPESCH 2017). Konsequenzen hat dies auch für das spätere Weiterbildungsverhalten. Die Forschung zur Teilnahme an Weiterbildung belegt, dass diese

---

1 Quelle: Eurostat (Labour Force Survey). Siehe für eine international vergleichende Analyse DIETRICH/MÖLLER 2015.

umso intensiver genutzt wird, je besser die Erstausbildung ist (ANGER/PATZINA 2017). Neben Älteren und atypisch Beschäftigten sind insbesondere Geringqualifizierte an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen deutlich unterrepräsentiert (JANSSEN/LEBER 2015). Das Fundament für Weiterbildungsfähigkeit muss also möglichst am Beginn des Erwerbslebens in der Berufsausbildung gelegt werden.

Trotz dieser offensichtlichen Vorteile des dualen Ausbildungssystems wäre es verfehlt, die Augen vor gravierenden Herausforderungen zu verschließen, vor denen die Berufsausbildung steht. Die Anzeichen mehren sich, dass das duale System trotz seines derzeit national wie international hervorragenden Images einem Stresstest unterzogen werden könnte. Ursächlich hierfür sind der durch Digitalisierung und andere technische Entwicklungen notwendige Wandel der Ausbildungsinhalte sowie die Konkurrenz zwischen dualer und akademischer Ausbildung im Zusammenspiel mit der demografischen Entwicklung. Für alle Formen der Ausbildung gilt, dass die zukünftige Entwicklung noch mehr Anpassungsfähigkeit verlangt.

## 2 Zunehmende Anspannung am Ausbildungsmarkt

Die Relation von Auszubildenden zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im Westen leicht und im Osten stärker rückläufig (siehe Abbildung 1). Während dieser Indikator bis zum Jahr 2008 im Osten über dem im Westen lag, zeigt sich danach ein umgekehrtes Bild. Im Jahr 2014 kommen im Westen 48,4 Auszubildende auf 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, im Osten nur noch 33,2. Obwohl auch andere Faktoren wie etwa die unterschiedliche Wirtschaftsstruktur diese Diskrepanz teilweise zu erklären vermögen, erscheint es plausibel, dass auch das Missverhältnis zwischen Ausbildungsplätzen und (geeigneten) Bewerberinnen und Bewerbern dazu beigetragen hat. Dieses Missverhältnis könnte sich in der Zukunft in bestimmten Regionen und Ausbildungsgängen noch gravierend verstärken. So ist der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen besonders im Osten stark gestiegen. Abbildung 3 zufolge findet sich am aktuellen Rand im Osten für fast jede dritte Ausbildungsstelle (32 Prozent) keine Person. Innerhalb von zehn Jahren hat sich der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen damit mehr als verdoppelt. Auch wenn sich im Westen die Situation weniger dramatisch darstellt, hat sich auch hier von 2008 bis 2016 der Anteil der frei gebliebenen Ausbildungsstellen von zwölf auf 18 Prozent deutlich erhöht.

Ein Indikator für die Anspannung am Ausbildungsmarkt ist die Übernahmequote, d. h. der Anteil derjenigen, die nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Diese Quote ist im Osten nach 2005 um 30 Prozentpunkte gestiegen und erreicht im Jahr 2016 einen Spitzenwert von 70 Prozent. Auch in Westdeutschland, wo traditionell ein höherer Anteil der Absolventinnen und Absolventen

übernommen wurde, hat sich die Übernahmequote im gleichen Zeitraum um mehr als zehn Prozentpunkte erhöht.<sup>2</sup>

### 3 Die Konkurrenz zwischen dualem System und akademischer Ausbildung

Der Anteil der Schulabgänger/-innen mit Hochschulreife ist in Ost- und Westdeutschland seit den 1990er-Jahren bis heute von einem Viertel auf gut ein Drittel angestiegen (siehe Abbildung 4). Für einen immer größeren Anteil der schwächer werdenden Jahrgänge von Jugendlichen steht somit die akademische Ausbildung als Alternative zur Aufnahme einer dualen Ausbildung offen. Damit ist die Konkurrenz zwischen den Ausbildungssystemen objektiv erheblich gewachsen.

Unter welchen Rahmenbedingungen findet diese Veränderung statt? Zu nennen ist zunächst der weltweit zu beobachtende Trend zur Höherqualifizierung (*skill upgrading*). Offenbar nimmt die Bedeutung formalen Wissens in Produktion und Dienstleistungen beständig zu. Für Deutschland ist gut dokumentiert, dass Qualifizierte, insbesondere aber Hochqualifizierte, sowohl ihre relative Arbeitslosigkeits- bzw. Beschäftigungsposition als auch ihre relative Lohnposition gegenüber Geringqualifizierten in den letzten Jahrzehnten erheblich verbessert haben (z.B. SÖHNLEIN u. a. 2016, MÖLLER/HUTTER 2011, FITZENBERGER 2012). Der Befund weist eindeutig auf eine strukturelle Veränderung der Nachfrage nach Arbeitskräften hin, die zugunsten der Qualifizierten und – stärker noch – Hochqualifizierten verläuft. Abbildung 5 zeigt die stetige Aufwärtsentwicklung der Akademikerquoten in Deutschland im langfristigen Vergleich. Etwa ab Mitte der 2000er-Jahre ist sogar ein höherer Anstieg festzustellen. Allerdings ist nach wie vor die Berufsausbildung im dualen System die dominante Form der Beschäftigten in Deutschland. Im Westen beträgt der Anteil der Beschäftigten mit Berufsabschluss im Jahr 2014 immer noch knapp 62 Prozent, im Osten sogar über 66 Prozent (siehe Tabelle 1). Der Anteil der Beschäftigten mit akademischem Berufsabschluss nimmt sich dagegen mit 13,5 (West) bzw. 15,1 Prozent (Ost) noch bescheiden aus. Zu beachten ist allerdings, dass sich die Quoten für die jüngeren Kohorten deutlich zugunsten der Akademiker/-innen verschoben haben.

Der Akademisierungstrend wird auch durch die Verdienstentwicklung gestützt. Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass sich die Bruttoerwerbseinkommen unterschiedlicher Qualifikationsstufen mit zunehmender Berufserfahrung stärker ausdifferenzieren und bereits im Alter von Mitte 30 mittlere Unterschiede in den Bruttomonatsverdiensten zwischen Master- bzw. Diplomabsolventen/-absolventinnen und Personen mit (einfacher) Berufsausbildung von über 1600 Euro bestehen (siehe Abbildung 6). Demgegenüber sind die Unterschiede zwischen Meistern/Technikerinnen und Akademikern/Akademikerinnen mit Master-/Diplomabschluss mit ca. 800 Euro deutlich geringer ausgeprägt. STÜBER (2016) zeigt, dass sich

---

2 Da sich umgekehrt auch weiterhin unversorgte Bewerber/-innen finden, zeigt sich hier zudem ein nicht unbedeutendes Passungsproblem.

die Unterschiede bei der Betrachtung des Lebenseinkommens erheblich bemerkbar machen. Die Tatsache, dass sich viele Jugendliche mit Hochschulzugangsberechtigung für ein Studium entscheiden, kann damit durchaus als Resultat einer unter ökonomischen Gesichtspunkten rationalen Entscheidung verstanden werden. Im Unterschied zu anderen Ländern sind Anzeichen einer Überakademisierung in Deutschland bisher nicht auszumachen. Die Rekrutierungsprobleme des dualen Systems können deshalb sinnvollerweise nicht durch eine Beschränkung des Zugangs zur akademischen Ausbildung oder durch andere Lenkungsmaßnahmen gelöst werden. Vielmehr sollten die durchaus noch vorhandenen Bewerberpotenziale erschlossen werden. Ein Ansatzpunkt sind hierbei auch die schulischen Bedingungen bzw. die regional noch sehr unterschiedlich gut begleiteten Übergänge von der Schule in den Beruf. Beispielsweise zeigt Abbildung 7, dass gerade in Ostdeutschland – also dort, wo die Anspannung auf dem Ausbildungsmarkt besonders hoch ist – der Anteil der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss nicht nur vergleichsweise hoch ist, sondern auch weniger stark rückläufig war als in Westdeutschland.

Um die Attraktivität der dualen Berufsausbildung im Wettbewerb mit der akademischen Ausbildung zu erhalten, ist aber sicherlich auch institutionelle Flexibilität erforderlich. Positive Ansätze bieten beispielsweise die zunehmende Abiturientenausbildung, das duale Studium oder die verkürzten Ausbildungsgänge für Studienabbrecher/-innen. Zudem sollten die Möglichkeiten, auch das Potenzial geringqualifizierter Jugendlicher zu erschließen, verstärkt in den Blick genommen werden. Diese wichtigen Änderungen, die Ausbildungsentscheidungen, die möglichen Übergangsformen, Karrierewege und -erfolge bedürfen auch weiterhin einer intensiven Begleitung durch die Berufsbildungsforschung.

#### **4 Neue Herausforderungen durch die Digitalisierung<sup>3</sup>**

Die Studie von FREY und OSBORNE (2013) zu den Auswirkungen der Digitalisierung – darunter cyber-physische Systeme, Soft-Robotik, mobile Robotik und künstliche Intelligenz – hat einen intensiven Diskurs über die Zukunft der Arbeit angestoßen (z. B. BONIN u. a. 2015, DENGLE/MATTHES 2015a). Die Substitution von menschlicher Arbeit durch Maschinen bzw. Technologien und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsmarktbilanz ist ein altes Thema der Ökonomie. Zu Beginn des Zeitalters der Industrialisierung machte die Erfindung des automatischen Webstuhls Tausende spezialisierte Arbeiter/-innen arbeitslos. Der Siegeszug der Fließbandfertigung nach der Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert bedeutete eine enorme Effizienzsteigerung in der Produktion und führte gleichzeitig zu einer erheblichen Steigerung der Produktivität relativ gering qualifizierter Arbeitskräfte. Im Gegensatz dazu haben die Computerisierung von Arbeitsprozessen, die Fortschritte in der Informations- und Kommunikationstechnologie, programmierbare Werkzeugmaschinen und andere Automatisierungstechnik, die seit den 1980er-Jahren immer dominierender geworden sind, Vortei-

---

3 Siehe hierzu ausführlicher MÖLLER (2016).

le für hoch qualifizierte Arbeitskräfte mit sich gebracht und sich zu einem Impulsgeber für bestimmte Formen des technischen Fortschritts entwickelt, bei denen ein erhöhter Einsatz hochqualifizierter Arbeit erforderlich ist (qualifikationsverzerrter technischer Fortschritt). All diese Entwicklungen stellten die Anforderungen an Quantität und Qualität der Arbeit gehörig auf den Kopf. Das Gleiche gilt für die tiefgreifenden Veränderungen in der internationalen Arbeitsteilung. Vor vierzig oder fünfzig Jahren war ein beträchtlicher Teil der Arbeitskräfte in den entwickelten Ländern in Branchen wie der Textilproduktion, im Kohlebergbau oder in der Stahlindustrie beschäftigt; heute ist dieser Anteil auf ein Minimum geschrumpft. Dies belegt, dass rasche strukturelle Veränderungen auch schon früher aufgetreten sind.

Die Lehren aus der Vergangenheit besagen: (i) säkulare Massenarbeitslosigkeit infolge technologischen Fortschritts ist unwahrscheinlich; (ii) Veränderungen bringen aber immer Gewinner/-innen und Verlierer/-innen hervor; Beschäftigte mit unterschiedlichen Qualifikationen aus unterschiedlichen Berufsgruppen, Unternehmen, Regionen, Branchen sind ganz unterschiedlich betroffen; (iii) Anpassungsprozesse sind für die beteiligten Personen, Unternehmen und Regionen teilweise schmerzhaft und kostspielig.

Es stellen sich Fragen, wie sich die Veränderungen zukünftig auf die relative Nachfrage nach (Hoch-)Qualifizierten und Geringqualifizierten auswirken werden und welche Sektoren (Industrie, Dienstleistungen) stärker betroffen sind. Werden ganze Berufsbilder überflüssig? Und welche Regionen sind besonders stark betroffen? Eine wachsende Literatur gibt hierzu erste Antworten. So sinken nach den Untersuchungen von DENGLER/MATTHES (2015a) die Substituierbarkeitspotenziale mit der Qualifikation. Dabei liegen Geringqualifizierte und Facharbeiter/-innen mit einem durchschnittlichen Substituierbarkeitspotenzial von 46,0 bzw. 45,4 Prozent vergleichsweise nahe beieinander. Spezialisten/Spezialistinnen, d. h. Personen, die typischerweise ein Bachelorstudium oder eine vergleichbare Ausbildung absolviert haben, weisen demgegenüber eine potenzielle Ersetzbarkeit von etwa einem Drittel auf. Expertenberufe, die in der Regel einen Abschluss eines Master- oder Diplomstudiums voraussetzen, sind im Schnitt zu weniger als 20 Prozent ersetzbar. Insgesamt sind Beschäftigte in fertigungsnahen Bereichen stärker betroffen als Beschäftigte in typischen Dienstleistungsberufen. Aufgrund der jeweiligen spezifischen Industrie- und Beschäftigungsstruktur ergeben sich regionale Unterschiede in den zu erwartenden Auswirkungen (DENGLER/MATTHES 2015b). Grundsätzlich gilt, dass Berufe nicht verschwinden, sondern sich die Tätigkeitsanteile in den Berufen wandeln werden. Es liegt auf der Hand, dass dies sich mittelfristig auch in den Ausbildungsinhalten niederschlagen muss. Die Digitalisierung der Wirtschaft wird voraussichtlich von einer Zunahme von kreativen, planerischen, steuernden, kommunikativen und sozial-interaktiven Tätigkeiten begleitet. Dagegen werden repetitive, mechanische Routinetätigkeiten zurückgehen. Gefragt werden Kompetenzen sein, die für den Umgang mit den digitalen Prozessen in Produktion und Dienstleistungen relevant sind.

Der häufig überzogenen Darstellung der Arbeitsmarktrisiken in den Medien ist inzwischen eine realistischere Einschätzung der Auswirkung der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt gewichen (siehe etwa MÖLLER 2016, WEBER 2017). Die Grundbotschaft einer

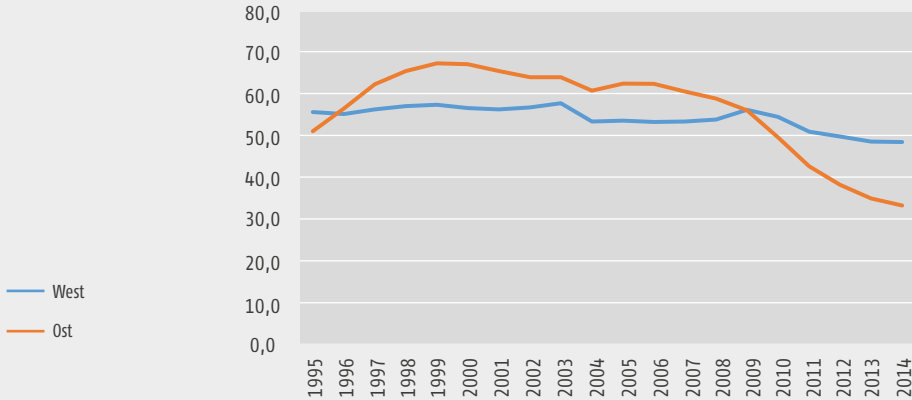
nüchternen Analyse lautet, dass die Arbeit nicht ausgeht, sondern sich wandelt. Diese Veränderungen sind allerdings tiefgreifend. Die Digitalisierung verändert den Arbeitsmarkt in verschiedenen Dimensionen. Berührt werden die ausgeführten Tätigkeiten, Qualifikationen und Anforderungsbedarfe ebenso wie die relative Arbeitsnachfrage nach Berufen, Sektoren und Regionen. Zu erwarten sind deshalb Passungsprobleme am Arbeitsmarkt, die eine Vielzahl von Anpassungsprozessen erfordern. Gefordert sind auf der individuellen wie der betrieblichen Ebene Weiterbildungsbereitschaft und Flexibilität. Die Anpassungsmechanismen können und sollten durch das Instrumentarium der Arbeitsmarktpolitik unterstützt werden.

## 5 Fazit

Die duale Berufsausbildung ist ein Eckpfeiler des deutschen Wirtschaftsmodells und wird dies auch in der absehbaren Zukunft bleiben. Allerdings ergeben sich für das Berufsbildungssystem unterschiedliche Herausforderungen. Schrumpfende Jahrgangsgößen und die gestiegene Konkurrenz durch verstärkte Aufnahme einer akademischen Ausbildung haben die Bewerberzahlen für die duale Ausbildung zumindest in Teilbereichen stark schrumpfen lassen. Auf diesen Aderlass muss das duale System reagieren. Erforderlich ist nicht nur die Mobilisierung neuer Potenziale von Bewerberinnen und Bewerbern etwa bei Studienabbrecherinnen und -abbrechern oder auch bei Jugendlichen, denen bisher verlangte formale Voraussetzungen fehlen. Zugleich ist zu hinterfragen, warum die Quote der Jugendlichen, die das Schulsystem ohne Abschluss verlassen, immer noch regional so unterschiedlich ist. Das Übergangssystem zwischen Schule und Ausbildung sollte insgesamt stärker in den Fokus genommen werden. Die Begleitung dieses Übergangs etwa im Hamburger System der Jugendberufsagenturen kann als Beispiel dienen. Zu wünschen ist auch, dass das duale System attraktive Aussichten für Jugendliche herausstellt; etwa eine Verzahnung mit akademischer Ausbildung im dualen Studium.

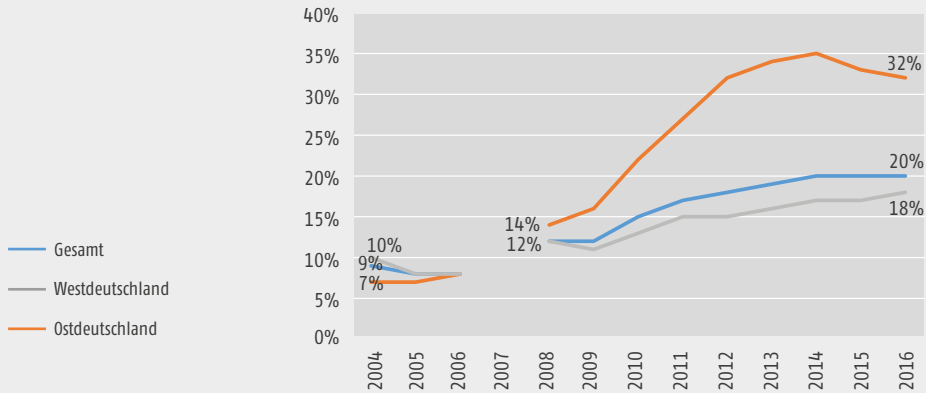
Herausforderungen ergeben sich auch durch die absehbare tiefgreifende Veränderung der Arbeitswelt durch die Digitalisierung. Absehbar ist, dass sich die Tätigkeitsinhalte von Berufen teilweise erheblich wandeln werden. Dies wird nicht ohne Anpassung der Ausbildungsinhalte vonstatten gehen. Das duale System hat aber in der Vergangenheit immer wieder gezeigt, dass es flexibel genug ist, solchen Herausforderungen zu begegnen.

**Abbildung 1: Auszubildende pro 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Landesteil (1995–2014)**



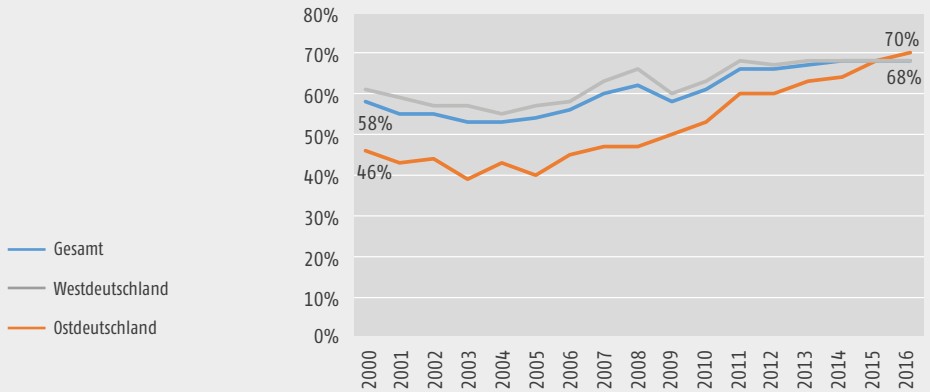
Quelle: INKAR-Online ([www.inkar.de](http://www.inkar.de), abgerufen am 25.05.2017)

**Abbildung 2: Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen an allen Ausbildungsstellen nach Landesteil (2004–2016)**



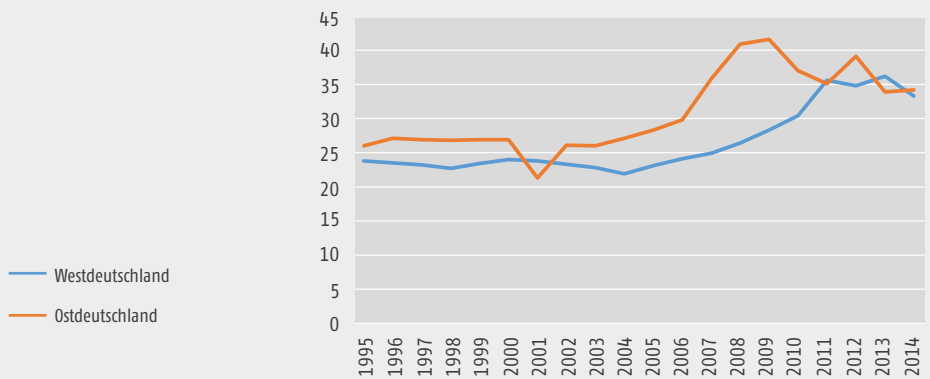
Quelle: IAB-Betriebspanel

**Abbildung 3: Anteil der übernommenen Auszubildenden an erfolgreichen Absolventen/ Absolventinnen nach Landesteil (2000–2016)**



Quelle: IAB-Betriebspanel

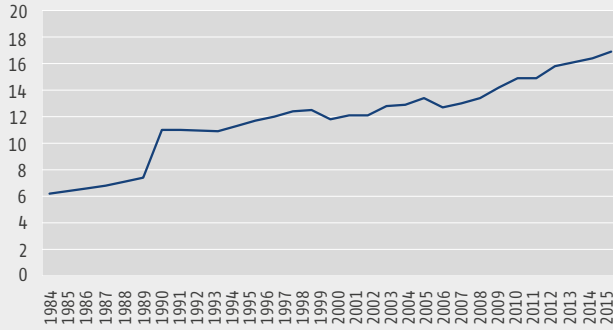
**Abbildung 4: Anteil der Schulabgänger mit Hochschulreife nach Landesteil (1995–2014) (in Prozent)**



Quelle: INKAR-Online ([www.inkar.de](http://www.inkar.de), abgerufen am 25.05.2017)

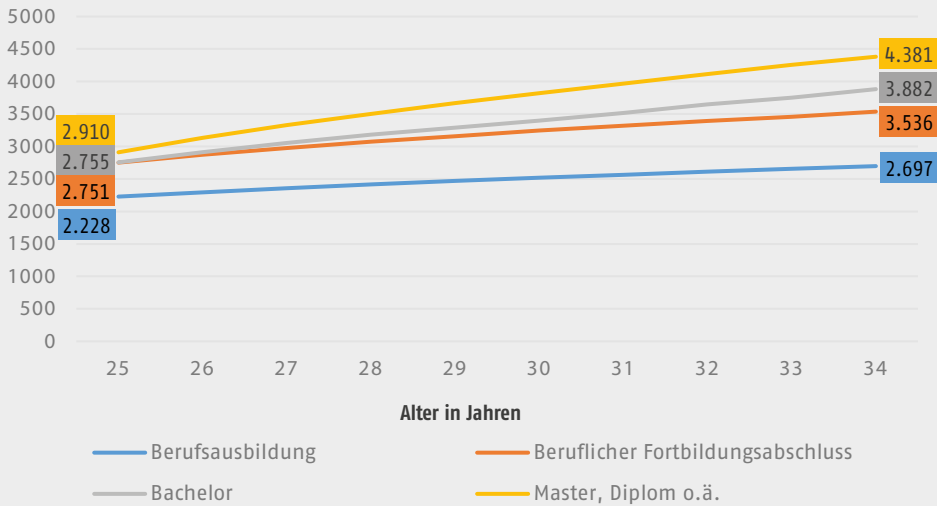


**Abbildung 5: Personen mit akademischer Ausbildung in Prozent der Bevölkerung (1984–2014)**  
(ab 1990 Gesamtdeutschland, davor nur Westdeutschland)



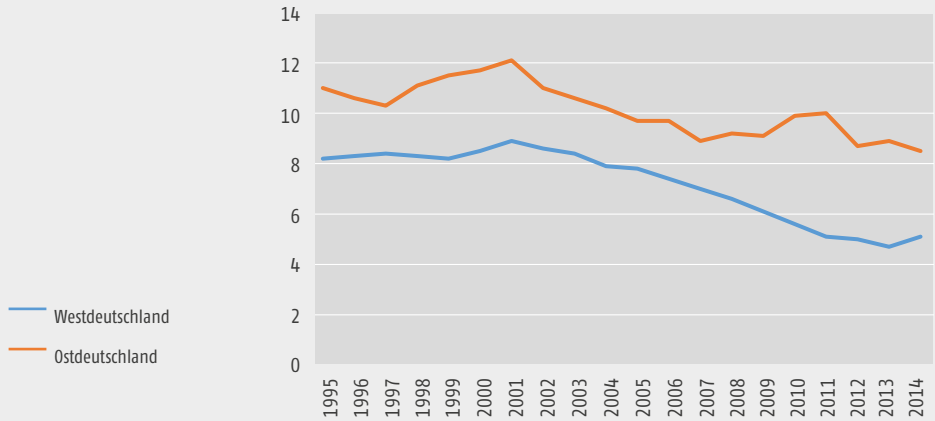
Quelle: Destatis; (Akademiker inkl. Promotionen u. Fachschulabschlüsse in der früheren DDR)

**Abbildung 6: Monatsbruttoentgelt in Euro nach Bildungsabschluss und Alter (von 25 bis 35 Jahre)**



Quelle: Abb. 2 aus IAB-Kurzbericht 13/2017

**Abbildung 7: Anteil der Schulabgänger/-innen ohne Hauptschulabschluss nach Landesteil (1995–2014)**



Quelle: INKAR-Online ([www.inkar.de](http://www.inkar.de), zuletzt abgerufen am 25.05.2017)

**Tabelle 1: Anteil der Beschäftigten nach Qualifikation im Jahre 2014**

	Anteil Beschäftigte		
	ohne Berufsabschluss	mit Berufsabschluss	mit akademischem Berufsabschluss
West	12,2	61,8	13,5
Ost	6,2	66,5	15,1

Quelle: INKAR – online, letzter Zugriff am 25.05.2017.

## Literatur

- ANGER, Silke; PATZINA, Alexander: Entwicklung des Bildungsniveaus. In: MÖLLER, Joachim; WALWEI, Ulrich (Hrsg.): Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten. IAB-Bibliothek, 363. Bielefeld 2017, S. 92–93
- BONIN, Holger; GREGORY, Terry; ZIERAHN, Ulrich: Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Mannheim 2015
- DENGLER, Katharina; MATTHES, Britta: Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: In kaum einem Beruf ist der Mensch vollständig ersetzbar. IAB-Kurzbericht, 24. Nürnberg 2015a
- DENGLER, Katharina; MATTHES, Britta: Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. IAB-Forschungsbericht 11. Nürnberg 2015b
- DIETRICH, Hans; MÖLLER, Joachim: Youth unemployment in Europe – Business cycle and institutional effects. In: International Economics and Economic Policy 13 (2016) 1, S. 5–25
- FITZENBERGER, Bernd: Expertise zur Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland. Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Wiesbaden 2012 (4)
- FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A.: The future of employment. How susceptible are jobs to computerisation? Oxford 2013
- JANSSEN, Simon; LEBER, Ute: Weiterbildung in Deutschland: Engagement der Betriebe steigt weiter. IAB-Kurzbericht 13. Nürnberg 2015
- KRUPPE, Thomas; TREPESCH, Merlind: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Auswertungen mit den Daten der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels „Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“. IAB-Discussion Paper 16. Nürnberg 2017
- MÖLLER, Joachim: Did the German model survive the labor market reforms? In: Journal for Labour Market Research 48 (2015) 2, S. 151–168
- MÖLLER, Joachim: Verheißung oder Bedrohung? Die Arbeitsmarktwirkungen einer vierten industriellen Revolution. In: BÄCKER, Gerhard; LEHNDORFF, Steffen; WEINKOPF, Claudia (Hrsg.): Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Festschrift für Gerhard Bosch. Wiesbaden 2016, S. 49–59
- MÖLLER, Joachim; HUTTER, Christian: The effects of age, skill and sector composition on the wage inequality in Germany. In: GENSER, Bernd; RAMSER, Hans Jürgen; STADLER, Manfred (Hrsg.): Umverteilung und soziale Gerechtigkeit. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren 40. Tübingen 2011, S. 9–32
- SÖHNLEIN, Doris; WEBER, Brigitte; WEBER, Enzo: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Aktuelle Daten und Indikatoren 24. Nürnberg 2016. – URL: [http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo\\_2016.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo_2016.pdf) (Stand: 26.05.2017)

- SOSKICE, David W.; HALL, Peter A.: Varieties of capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford, New York 2001
- STÜBER, Heiko: Berufsspezifische Lebensentgelte: Qualifikation zahlt sich aus. IAB-Kurzbericht 17. Nürnberg 2016
- WEBER, Enzo: Digitalisierung als Herausforderung für eine Weiterbildungspolitik. In: Wirtschaftsdienst 97 (2017) 5, S. 372–374

© 2018 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn  
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn  
Internet: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

MÖLLER, Joachim: *Berufsbildung aus der Perspektive der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*.

In: WEIß, Reinhold; SEVERING, Eckart (Hrsg.): Multidisziplinär – praxisorientiert – evidenzbasiert: Berufsbildungsforschung im Kontext unterschiedlicher Anforderungen. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich 2018, S. 102-113



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz

(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite: <https://www.bibb.de/cc-lizenz>