

# Künstliche Intelligenz: Aufgabenabnahme oder Qualitätsverbesserung?

## Aktuelle Annäherungen mithilfe der DiWaBe 2.0-Beschäftigtenbefragung

**BENNET KREBS**  
wiss. Mitarbeiter im BIBB  
krebs@bibb.de

**Künstliche Intelligenz (KI) ist mittlerweile auch in der Arbeitswelt angekommen. Wie bereits bei früheren technologischen Innovationen stellen sich erneut Fragen nach Ersetzung (Substitution) respektive Ergänzung (Augmentation) menschlicher Arbeit. Der Beitrag geht der Frage nach, welche Folgen die Nutzung von KI für Arbeitsergebnisse aus Beschäftigtensicht hat. Hierzu werden aktuelle Befragungsdaten des Projekts Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung (DiWaBe 2.0) ausgewertet und auf Ebene von Berufshauptgruppen der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) differenziert. Im Ergebnis zeigt sich eine unterschiedliche Exposition der Berufe sowie eine relevante Korrelation von Substitutions- und Augmentationseffekten.**

### Eine neue Diskussion?

Die Diskussion um Automatisierung ist nicht neu. Verbunden ist damit stets die Frage, ob der Einsatz neuer Technologien zu Arbeitszeitreduktion oder aber zur Entwicklung neuer Tätigkeiten und Rollen führt. Sind technologieinduzierte Einsparungen an Arbeitsvolumina willkommen, oder erscheinen sie als Gefahr? Auch soziokulturelle und ökonomische Kontexte spielen dabei eine Rolle.

Mit der viel zitierten Studie von AUTOR/LEVY/MURNANE (2003) wurde zu Beginn des Jahrtausends ein Zusammenhang zwischen computergestützter Automatisierung auf der einen sowie dem Wandel von Kompetenzerfordernissen und der Ersetzbarkeit von Tätigkeiten auf der anderen Seite hergestellt. In damaliger Perspektive galten insbesondere *manuelle* und *kognitive Routinetätigkeiten* als ersetzbar. Seither ist die Frage technologiebasierter *Substitution* (in der Literatur mitunter auch *Substituierbarkeit*, *Automatisierung* oder *Ersetzbarkeit*) beruflicher Tätigkeiten virulent (vgl. u. a. FREY/OSBORNE 2013; LEWALDER u. a. 2019; DENGLER/MATTHES 2021). Demgegenüber stehen Forschungen, die eine Anreicherung oder *Augmentation* von Tätigkeiten in den Blick nehmen. Anstelle von Substitution des Menschen durch Technologie richtet sich der Blick hier auf Kollaborationen des Menschen mit Maschinen, woraus sich alternative oder neue Tätigkeiten ergeben könnten. RAISCH/KRAKOWSKI (2021) weisen zudem auf Qualitätsverbesserungen hin, die durch den Einsatz von Technologien, wie z. B. KI, erzielt werden könnten.

Mit der herausragenden Verbesserung von Large Language Models haben mächtige Tools wie *ChatGPT* seit

2022 vermehrt Einzug in Alltag und Beruf gehalten. Eine exakte Definition, was genau KI ist, fällt schwer. In dem diesem Beitrag zugrundeliegenden Projekt DiWaBe 2.0 wird KI wie folgt definiert: »Künstliche Intelligenz – oder kurz KI – ermöglicht es Computerprogrammen und Maschinen, Aufgaben selbstständig auszuführen, für die normalerweise menschliche Intelligenz erforderlich wäre.« (ARNTZ u. a. 2025, S. 11). KI ist demnach fähig, den menschlichen Intellekt inklusive einer gewissen Flexibilität und Kreativität nachzuahmen. Damit ermöglicht KI zumindest potenziell sogar die Substitution *kognitiver Nicht-Routinetätigkeiten*. Während bspw. digitale Dokumentenmanagementsysteme analoge Prozesse durch vorprogrammierte Algorithmen nachbilden und insofern lediglich Routinetätigkeiten teilweise ersetzen können, vermag *Maschinelles Lernen* im Ergebnis menschenähnliche Kreativität zu erzeugen.

Insoweit erfordert KI einen Perspektivwechsel respektive eine Perspektiverweiterung verbunden mit folgenden Fragestellungen: Wie wirkt sich der Einsatz von KI auf die Arbeitsleistungen von Beschäftigten aus? Ist KI potenziell geeignet, bestimmte Tätigkeiten qua Aufgabenabnahme zu ersetzen? Oder ist von einer Qualitätsverbesserung im Sinne von Augmentation auszugehen? Bestehen also Substitutions- und/oder Augmentationspotenziale?

Vorliegende internationale Studien untersuchen sowohl Substitutionspotenziale (vgl. u. a. FELTEN/RAJ/SEAMANS 2023; NOY/ZHANG 2023; WORLD ECONOMIC FORUM 2023; SCHNELL/SALVI 2024) als auch Augmentationseffekte durch KI (vgl. u. a. RODRÍGUEZ PÉREZ/MEZA GONZÁLEZ 2025; BASTIDA u. a. 2025; DÉGALLIER-ROCHAT u. a. 2022).

### DiWaBe 2.0: Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung

Im Kooperationsprojekt DiWaBe von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) sowie dem BIBB werden Folgen von Digitalisierung und anderen Trends für Beschäftigung untersucht.

In DiWaBe 2.0 werden Befragungsdaten mit weiteren betriebsseitigen Informationen verknüpft. Die erste Welle der DiWaBe-Beschäftigtenbefragung fand 2019 statt. Teil der aktuellen Studie sind Interviews mit rund 9.800 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland, die 2024 durchgeführt wurden. DiWaBe 2.0 schafft eine aktualisierte Datengrundlage sowohl mit Panel- als auch Querschnittsstruktur.

Die Befragung wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Sie soll neue Einblicke in Qualifizierungsbedarfe sowie Folgen für Aus- und Weiterbildung ermöglichen. (vgl. BAUM/DORAU 2024)

Mit aktuellen Befragungsdaten des Projekts DiWaBe 2.0 (vgl. Infokasten) eröffnet die nachfolgende Betrachtung nunmehr eine Perspektive auf den deutschen Arbeitsmarkt.

### Datengrundlage: DiWaBe 2.0

Im Rahmen des Projekts wurden Beschäftigte erstmals dezidiert zu Themen der KI-Nutzung, ihrer Vertrautheit mit KI und Wünschen in Bezug auf KI in ihrer beruflichen Tätigkeit befragt. Eine aktuelle Veröffentlichung basierend auf den neuen DiWaBe 2.0-Daten analysiert bereits die *KI-Nutzung* der Beschäftigten (vgl. ARNTZ u. a. 2025).

Die hier gewählte Perspektive ist eine andere. Im Mittelpunkt steht die Frage: Welche Folgen ergeben sich aus der KI-Nutzung für die individuelle Arbeitsverrichtung der Befragten? Etwaige *Substitutionen* oder *Augmentationen* bilden insbesondere folgende Aussagen ab:

- »Mithilfe von KI werden mir Aufgaben abgenommen.« (nachfolgend: *Aufgabenabnahme/Substitution*)
- »Mithilfe von KI erziele ich qualitativ bessere Arbeitsergebnisse.« (nachfolgend: *Qualitätsverbesserung/Augmentation*)

Die Befragten sollten zu diesen Aussagen ihre Zustimmung anhand einer fünfstufigen Skala von 0 »Stimme überhaupt nicht zu« bis 4 »Stimme voll und ganz zu« angeben. In Anknüpfung an die dargelegten Diskussionen werden die beiden Items nachfolgend deskriptiv ausgewertet. Befragte, die zuvor angegeben hatten, KI nicht zu nutzen, erhielten auf den obigen Items »Aufgabenabnahme« und »Qualitätsverbesserung« pauschal den Wert 0. Ausgewiesen werden nachfolgend Durchschnittswerte der beiden Items über die Berufshauptgruppen (2-Steller) der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010).

Im DiWaBe 2.0-Datensatz aller KI-Items finden sich 8.328 Fälle. Davon werden 127 Fälle ausgeschlossen, da ihnen kein gültiger Beruf und/oder kein Anforderungsniveau im Sinne der KldB 2010 zugeordnet werden kann. Weitere Fallausschlüsse ergeben sich, wenn entweder bereits keine Auskunft zur KI-Nutzung oder zur Aufgabenabnahme respektive Qualitätsverbesserung vorlag. So ergeben sich für die *Aufgabenabnahme* 7.451 gültige Beobachtungen, für die *Qualitätsverbesserung* sind es 7.370. Für den Ausweis berufsspezifischer Befunde haben die vorgefundenen Fallzahlen Konsequenzen. Um statistisch robuste Aussagen über Gruppen (hier: Berufe) treffen zu können, sollten diese mindestens 30 Beobachtungen umfassen. Für die 36 Berufshauptgruppen (2-Steller) der KldB 2010 (Militärberufe ausgeklammert) können mit den vorhandenen Daten für jeweils 29 Berufshauptgruppen unter Normalverteilungsannahme  $n \geq 30$  statistisch robuste Werte ausgewiesen werden. Für die verbleibenden sieben Berufshauptgruppen, auf deren Ebene jeweils weniger als 30 Beobachtungen vorliegen, wird mit den Werten der jeweils darüberliegenden Berufsbereiche (1-Steller) der KldB 2010 aufgefüllt.

### Aufgabenabnahme und Qualitätsverbesserung treten häufig zusammen auf

Entlang der vorhandenen Gewichte gemittelt und gerundet zeigt sich, dass infolge der KI-Nutzung die Beschäftigten etwas stärker eine *Qualitätsverbesserung* (Durchschnittswert: 1,31) und etwas weniger eine *Aufgabenabnahme* (Durchschnitt von 1,25) wahrnehmen. Insgesamt kommt es durch KI-Einsatz allerdings bisher nur geringfügig zu *Aufgabenabnahmen* und *Qualitätsverbesserungen*. Die Nähe der Mittelwerte beider Items ist indessen recht auffällig. Tatsächlich korrelieren *Aufgabenabnahme* und *Qualitätsverbesserung* deutlich miteinander (Korrelationskoeffizient: 0,76). Dies kann auf ein übergeordnetes Geschehen KI-bedingter Leistungssteigerung hinweisen.

Ein Blick auf die unterschiedlichen Berufsgruppen kann diesen Befund weiter differenzieren (vgl. Tab., S. 18). Die Tabelle ist als Heatmap zu lesen, wobei die Farbgebung der Zellen die Spannweite (Range) der Antwortmöglichkeiten ausschöpft: Der (theoretische) Wert 0 entspräche einer reinweißen Hervorhebung, der (theoretische) Wert 4 am anderen Ende der Skala einem Dunkelblau.

Betrachtet man zunächst die Durchschnittswerte für die *Aufgabenabnahme* gerät vor allem die Berufshauptgruppe Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe in den Blick. Hier erfolgt eine Aufgabenabnahme durch KI in relevantem Ausmaß (arithmetisches Mittel: 2,10). Hier vermag KI ihr Potenzial zur Analyse großer Datenmengen auszuspielen. Überdurchschnittliche Werte zeigen sich ebenfalls in Papier-, Druckberufen, technischer Mediengestaltung

Tabelle

KI-bedingte *Aufgabenabnahme* und *Qualitätsverbesserung* entlang von Berufshauptgruppen der KIdB 2010

Berufshauptgruppe	Aufgabenabnahme durch KI	Qualitätsverbesserung durch KI
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	0,75	1,18
12 Gartenbauberufe, Floristik*	0,50	0,68
21 Rohstoffgewinn, Glas-, Keramikverarbeitung*	1,13	1,27
22 Kunststoff- und Holzherstellung, -verarbeitung*	1,13	1,27
23 Papier-, Druckberufe, techn. Mediengestaltung	2,05	2,22
24 Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	0,75	0,99
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	1,14	1,38
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	0,99	1,19
27 Technische Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung	1,44	1,53
28 Textil- und Lederberufe*	1,13	1,27
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	0,91	0,84
31 Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	0,93	0,89
32 Hoch- und Tiefbauberufe	0,32	0,34
33 (Innen-)Ausbauberufe*	0,63	0,70
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	0,67	0,85
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	0,97	1,38
42 Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe	2,10	1,96
43 Informatik- und andere IKT-Berufe	1,73	1,88
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführer)	1,10	1,08
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	0,56	0,62
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	0,82	1,02
54 Reinigungsberufe*	0,90	0,92
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1,60	1,62
62 Verkaufsberufe	1,38	1,43
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1,63	1,77
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	1,54	1,60
72 Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung	1,54	1,66
73 Berufe in Recht und Verwaltung	1,10	1,23
81 Medizinische Gesundheitsberufe	0,98	1,03
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflegeberufe, Medizintechnik	0,41	0,40
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	0,95	0,95
84 Lehrende und ausbildende Berufe	1,77	1,72
91 Geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	1,02	0,92
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	2,04	1,97
93 Produktdesign, Kunsthandwerk*	2,02	1,61
94 Darstellende, unterhaltende Berufe	1,79	1,33
	Ø 1,25 SD: 1,38 Range: 0 - 4	Ø 1,31 SD: 1,38 Range: 0 - 4

Werte im Range und mit farblicher Hervorhebung von 0 bis 4. Standardabweichung (SD) und arithmetische Mittel ( $\bar{x}$ ) ausgewiesen auf Ebene aller Beschäftigten.

\*Einsetzung des Wertes des übergeordneten Berufsbereichs bei  $n < 30$  der betrachteten Berufshauptgruppe.

Quelle: DiWaBe 2.0, eigene Berechnungen

(2,05), in Werbung, Marketing, kaufmännischen, redaktionellen Medienberufen (2,04), aber auch in den Berufshauptgruppen Produktdesign, Kunsthandwerk (2,02) sowie, etwas weniger ausgeprägt, den darstellenden und unterhaltenden Berufen (1,79). Hier scheint eher das Potenzial von KI zur Unterstützung kreativer Prozesse genutzt zu werden. Am anderen Ende des Spektrums finden sich Berufsgruppen wie Gartenbauberufe, Floristik (0,50), nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflegeberufe, Medizintechnik (0,41) sowie schlussendlich Hoch- und Tiefbauberufe (0,32). Die hier typischerweise anfallenden Tätigkeiten zeichnen sich durch ihre menschliche Interaktivität respektive ihren manuellen, physischen Charakter aus. Viele Tätigkeiten insbesondere in der Altenpflege kann KI noch nicht ersetzen oder verbessern. Wenn auch erste Versuche unternommen werden, ist der flächendeckende Einsatz von KI-Pflegerobotern zumindest in Deutschland noch nicht absehbar. Für die Medizinischen Gesundheitsberufe gilt diese eingeschränkte Ersetzbarkeit hingegen nicht unbedingt (0,98). Hier können KI-gestützt bspw. CT-, MRT-Bilder oder dermatologische Screenings ausgewertet und Diagnosen vorbereitet werden.

Werden mögliche *Qualitätsverbesserungen* durch KI mit in die Betrachtung einbezogen, ergibt sich ein leicht abweichendes Bild. Wie oben erwähnt, schlägt sich in den Befunden die hohe Korrelation zwischen Aufgabenabnahme und Qualitätsverbesserung nieder. Von jenen fünf Berufshauptgruppen, in denen am ehesten eine Aufgabenabnahme festgestellt werden konnte, finden sich drei ebenfalls unter den ersten fünf, für die Qualitätsverbesserungen durch den Einsatz von KI genannt werden. Das Produktdesign, Kunsthandwerk (Qualitätsverbesserung: 1,61) sowie die darstellenden, unterhaltenden Berufe (1,33) fehlen. Auffällig ist der Befund der Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe mit relevanter Qualitätsverbesserung (1,18), aber niedriger Aufgabenabnahme (0,75). Zu vermuten ist, dass sich durch den Einsatz intelligenter Systeme ideale Saat- und Erntezeitpunkte oder Unkrautbefälle besser bestimmen und sich somit Ertrag und Qualität steigern lassen. Demgegenüber fällt die Aufgabenabnahme durch die Nutzung von KI in diesem Bereich niedriger aus: Ernten kann die KI noch nicht. Letztplatziert bei Qualitätsverbesserungen durch KI sind erneut die vornehmlich physischen respektive personennahen Dienstleistungsberufe der nichtmedizinischen Gesundheit, Körperpflege, Medizintechnik (0,40) und abschließend erneut die Hoch- und Tiefbauberufe (0,34).

## Ausblick

Der Output Künstlicher Intelligenz ist vielfältig. Die hier diskutierten Befunde auf Basis von DiWaBe 2.0 zeigen: Bereits heute kann KI in vielen Berufen Aufgaben abnehmen und/oder zu qualitativ besseren Arbeitsergebnissen beitragen,

allerdings noch nicht in hohem Ausmaß. Häufig, aber nicht immer zeigen sich in einem Beruf beide Effekte. In diesen Expositionen gegenüber KI unterscheiden sich die Berufe untereinander indessen merklich.

Dieser übergeordnete Befund unterstreicht die große Herausforderung, den wohlmöglich substituierenden respektive augmentierenden Einfluss von KI auf Berufe und ihre Tätigkeiten genauer zu betrachten. Aufgrund der rasanten, aber unabsehbaren technologischen Entwicklung sowie dem einleitend erwähnten Einfluss soziokultureller und ökonomischer Kontexte ist der weitere Einfluss von KI auf die Arbeitswelt schwerlich vorherzusagen. Die moderate Stichprobengröße der ausgewerteten Befragung lässt nur eine eingeschränkte berufliche Differenzierung zu: In den ausgewiesenen Berufshauptgruppen werden viele unterschiedliche Berufe gebündelt. Mitgedacht werden muss weiterhin die einzelberufliche und betriebliche Ebene. Sogar im selben Einzelberuf kann je nach betrieblichem Umfeld der Einsatz von KI variieren. Diese Differenzierungsnotwendigkeit limitiert die Aussagekraft der hier teilweise vermischten Effekte. Nachfolgende Untersuchungen könnten insbesondere diese Limitationen überwinden und tiefergehende berufliche Differenzierungen leisten.

Neben diesen Forschungsdesideraten mag die vorliegende Analyse auch Anregungen für den Diskurs in Politik und Praxis geben. Jener in personennahen Dienstleistungsberufen nutzbare, derzeit noch geringe KI-Output sensibilisiert erneut für die sozioökonomische Bedeutung bspw. von pflegerischen Tätigkeiten. Insbesondere an solch vergleichsweise schwer substituierbaren gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen (vgl. LEHWESS-LITZMANN 2024) wird weiterhin großer Bedarf herrschen. Nicht nur eingedenk dessen bleibt es notwendig, offen über Chancen und Kontexte von Technikanwendung nachzudenken. Bereits 1930 philosophierte der berühmte Ökonom KEYNES über die »Economic Possibilities« einer 15-Stunden-Woche für die »Grandchildren« seiner Generation. ◀

---

## LITERATUR

ARNTZ, M.; BAUM, M.; BRÜLL, E.; DORAU, R.; HARTWIG, M.; LEHMER, F.; MATTHES, B.; MEYER, S.-C.; SCHLENKER, O.; TISCH, A.; WISCHNIEWSKI, S.: Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung (DiWaBe 2.0). Eine Datengrundlage für die Erforschung von Künstlicher Intelligenz und anderer Technologien in der Arbeitswelt. Dortmund 2025.  
URL: <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20250225>

AUTOR, D. H.; LEVY, F.; MURNANE, R. J.: The Skill Content of Recent Technological Change. An Empirical Exploration. In: The Quarterly Journal of Economics 118 (2003) 4, S. 1279–1333

BASTIDA, M.; VAQUERO GARCÍA, A.; VAZQUEZ TAÍN, M. Á.; DEL RÍO ARAUJO, M.: From automation to augmentation. Human resource's journey with artificial intelligence. In: Journal of Industrial Information Integration 46 (2025) 100872

BAUM, M.; DORAU, R.: DiWaBe (Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung) – Beschäftigtenbefragung. Bonn 2024. URL: [www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/at\\_11021.pdf](http://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/at_11021.pdf)

DÉGALLIER-ROCHAT, S.; KURPICZ-BRIKI, M.; ENDRISSAT, N.; YATSENKO, O.: Human augmentation, not replacement: A research agenda for AI and robotics in the industry. In: *Frontiers in Robotics and AI* (2022) 9, S. 1–5

DENGLER, K.; MATTHES, B.: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden. Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt. In: *IAB-Kurzbericht 13/2021*. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-13.pdf>

FELTEN, E. W.; RAJ, M.; SEAMANS, R.: How will Language Modelers like ChatGPT Affect Occupations and Industries? *arXiv 2303.01157* (2023)

FREY, C. B.; OSBORNE, M.: The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation? In: *Oxford Martin School, Working Paper*. Oxford 2013. URL: [www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/the-future-of-employment](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/the-future-of-employment)

KEYNES, J. M.: *Economic Possibilities for our Grandchildren* (1930). In: *Essays in Persuasion*. London 2010. URL: [https://doi.org/10.1007/978-1-349-59072-8\\_25](https://doi.org/10.1007/978-1-349-59072-8_25) S. 321–332

LEHWESS-LITZMANN, R. (Hrsg.): *Fachkräfte für die Daseinsvorsorge. Heute hier, morgen weg?* Baden-Baden 2024

LEWALDER, A. C.; LUKOWSKI, F.; NEUBER-POHL, C.; TIEMANN, M.: *Operationalisierung von Ersetzungspotenzialen in Erwerbstätigkeiten durch Technologie*. Bonn 2019. URL: [www.bibb.de/dienst/publikationen/de/10569](http://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/10569)

NOY, S.; ZHANG, W.: Experimental Evidence on the Productivity Effects of Generative Artificial Intelligence. In: *Science* 381 (2023) 6654, S. 187–192

RAISCH, S.; KRAKOWSKI, S.: Artificial Intelligence and Management: The Automation–Augmentation Paradox. In: *Academy of Management Review* 46 (2021) 1, S. 192–210

RODRÍGUEZ PÉREZ, R. E.; MEZA GONZÁLEZ, L. (Hrsg.): *Technological change and labor markets. Productivity, job polarization, and inequality*. London, New York 2025

SCHNELL, P.; SALVI, M.: *Zukunftssichere Berufe? Wie künstliche Intelligenz den Schweizer Arbeitsmarkt verändert*. Zürich 2024

WORLD ECONOMIC FORUM (Hrsg.): *Future of Jobs Report 2023*

(Alle Links: Stand 15.10.2025)

Anzeige

Publizieren Sie im VET Repository des Bundesinstituts für Berufsbildung, der zentralen Literaturplattform für Berufsbildungsforschung und -praxis.

## Gute Forschung will gefunden werden.

Jetzt neu: komfortables Uploadformular!

- ▶ Veröffentlichen Sie Ihre Zeitschriftenartikel, Sammelbandbeiträge, Qualifikationsarbeiten und mehr als Erst- oder Zweitveröffentlichung.
- ▶ Erreichen Sie gezielt Fachleute aus der Berufsbildungscommunity.
- ▶ Profitieren Sie von Langzeitarchivierung, dauerhafter Auffindbarkeit und Zitierbarkeit Ihrer Publikation.
- ▶ Sichern Sie die dauerhafte Zitierfähigkeit Ihrer Publikation durch die Vergabe eines Persistent Identifiers wie DOI und URN.



[www.bibb.de/repository](http://www.bibb.de/repository)

VET | 0101101001  
REPOSITORY  
| 010100001101

**bibb** Bundesinstitut für  
Berufsbildung

